



БЫТЬ ВМЕСТЕ

Социальный отчет ОАО «СИБУР Холдинг»



2006



Социальный отчет ОАО «СИБУР Холдинг»

БЫТЬ ВМЕСТЕ

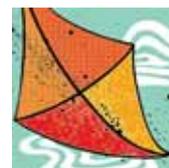
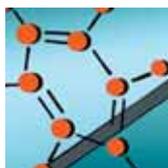
2006 год

Обращение Президента Компании СИБУР	4
-------------------------------------	---

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ	
ОАО «Сибур Холдинг» — лидер нефтехимической промышленности России	7
История Компании	10
Корпоративная структура	13
Стратегия ОАО «СИБУР Холдинг»	15
Инвестиционная программа ОАО «СИБУР Холдинг»	17

ЧАСТЬ ВТОРАЯ	
Экологическая политика	21
Основные принципы и цели Компании в области экологии	22
Результативность экологической политики	24
Экологическая политика Компании	28

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ	
СИБУР — ответственный работодатель	31
Характеристика персонала	32
Социальная политика	34
Политика в области заработной платы	35
Система нематериального поощрения сотрудников	36
Социальная диагностика	37
Обучение и развитие персонала	39
Кадровый резерв	42
Оценка персонала	42



Охрана труда и промышленная безопасность	44
Система управления промышленной безопасностью и охраной труда	44
Деятельность по применению политики промышленной безопасности	46
Результаты работы в области промышленной безопасности	48
Социальные программы	51
Социальная инфраструктура	51
Отдых и оздоровление работников	53
Программа медицинского страхования работников	54
Жилищная программа	54
Пенсионная программа	54
Детские программы	55
Деятельность профсоюза	58
Развитие корпоративной культуры	60
Корпоративные коммуникации	61
Спорт в Компании	62

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ	
Партнерство с регионами и благотворительность	65
Региональная политика	66
Благотворительные программы и спонсорство	68
Основные задачи на 2007 год	71
Приложение. Индекс соответствия содержания отчета «Руководству по отчетности в области устойчивого развития» (GRI)	72
Благодарность	74
Контактная информация	76



ОБРАЩЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА КОМПАНИИ СИБУР

Человеческий фактор имеет ключевое значение для развития СИБУРа. Наши производство, эффективность инвестиций и система управления полностью зависят от компетенции сотрудников. Превращение многотысячного коллектива СИБУРа в сильную, мотивированную, с общими корпоративными ценностями команду — приоритетная задача менеджмента, успешное выполнение которой окажет непосредственное влияние на все показатели Компании.

Мы стремимся обеспечить персоналу чувство стабильности, защищенности и вместе с тем придать ему социальную динамику, открыть новые перспективы. Каждый человек должен чувствовать, что он необходим Компании и Компания необходима ему.

Под социальной политикой мы понимаем инструмент, который должен привести к выполнению данной задачи. Социальные инвестиции — неотъемлемая часть нашего бизнеса, которая учитывается и в каждом отдельном проекте, и в движении к стратегическим горизонтам.

СИБУР нацелен на формирование благоприятной экологической и социальной среды вокруг своих предприятий. Наши вложения в охрану окружающей среды, благотворительные программы, другие формы поддержки и развития территорий присутствия рассматриваются в комплексе со всей производственной деятельностью.

Стратегическая миссия Компании тесно увязана с потребностями и запросами современного российского общества. Индустриальный рост России, интенсивное развитие переработки сырья на различных стадиях, повышение экологической безопасности предприятий — все эти процессы, активным участником которых является СИБУР, в конечном счете направлены на повышение жизненного уровня людей, создание комфортного жизненного пространства.

Первый социальный отчет Компании является важным индикатором развития нашей корпоративной политики. Компания прошла сложный период своего становления, когда многие предприятия Холдинга балансировали на грани выживания. Сегодня мы видим хорошие перспективы для стабильного и успешного развития. Каждый новый социальный отчет СИБУРа будет показывать, как наши результаты в экономике отражаются на жизни сотрудников и развитии регионов присутствия.

Дмитрий Конов



Социальный отчет ОАО «СИБУР Холдинг», подготовленный по результатам 2006 года, содержит в себе консолидированную информацию о социальной и экологической политике компании, контроле над безопасностью труда и другими затратами, выходящими за рамки непосредственно коммерческой деятельности.

Составление данного документа отвечает практике ведущих мировых компаний, стремящихся вести активный диалог с акционерами, собственным персоналом, административными органами, экологическими организациями и широкой общественностью.

Компания СИБУР публикует данный документ впервые.

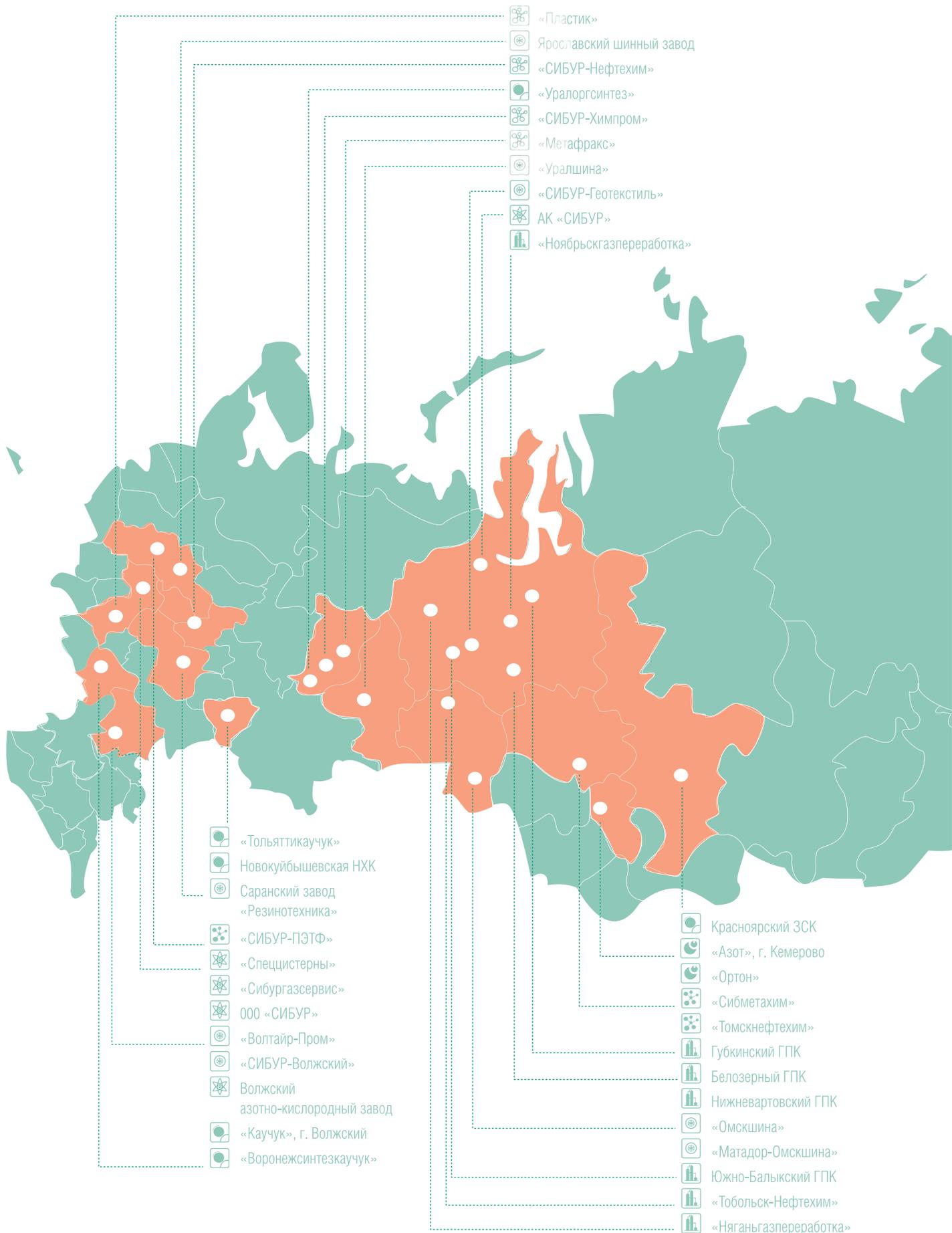
В процессе подготовки документа мы ориентировались на международные системы отчетности, в частности «Глобальную инициативу по отчетности» — наиболее распространенный сегодня в деловом мире стандарт, предоставляющий современный инструмент анализа результатов социальной деятельности организаций.

Поскольку процесс формирования социальной отчетности СИБУРа находится в стадии становления, мы представили только наиболее существенные результаты деятельности компании. Дальнейшая работа по анализу социальной деятельности СИБУРа будет совершенствовать предложенный формат.

Часть
первая

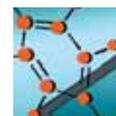
ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ» —
ЛИДЕР НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ





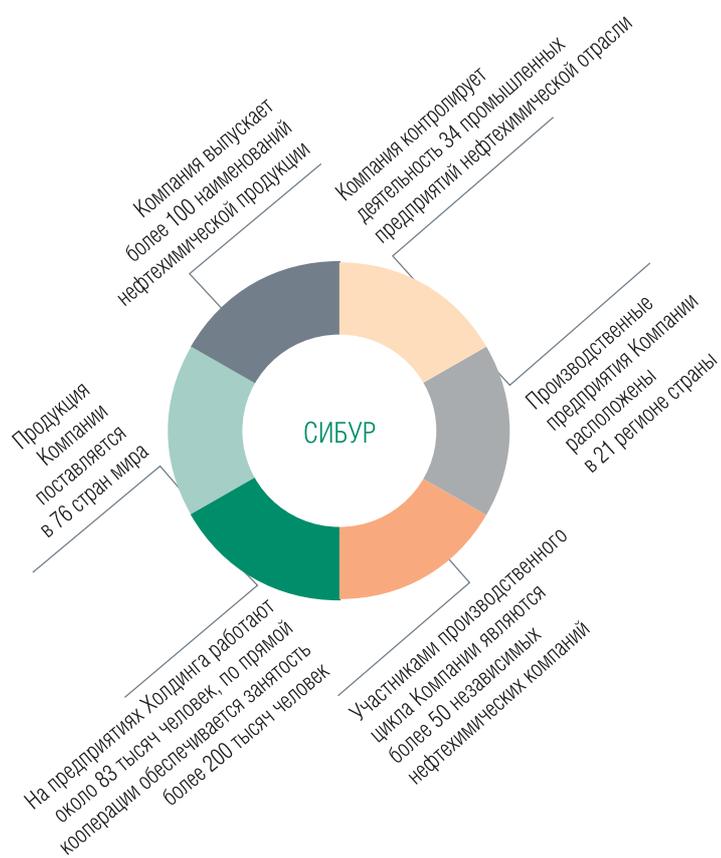
ГЕОГРАФИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ АКТИВОВ
ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ»

ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ» — ЛИДЕР НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ



ОАО «СИБУР Холдинг»* является крупнейшей по объему производства вертикально интегрированной компанией России, перерабатывающей по единой технологической цепочке значительные объемы углеводородного сырья.

-  Углеводородное сырье
-  Синтетические каучуки
-  Пластики и органический синтез
-  Минеральные удобрения
-  «СИБУР-Русские шины»
-  Логистика и поддержание процессов



* Здесь и далее по тексту названия «ОАО "Сибур Холдинг"», «Холдинг», «СИБУР», «Компания» употребляются в синонимичном значении.

СХЕМА ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПЕРЕДЕЛА СЫРЬЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО БЛОКА ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ»



Вертикальная интеграция позволяет Холдингу обеспечить полный цикл производства, который включает первичную переработку сырья, выпуск полупродуктов и производство товаров для конечного потребителя. Производимая нефтехимическая продукция промышленного и бытового назначения реализуется на внутреннем и внешнем рынках: полимеры, каучуки, синтетические волокна, минеральные удобрения, продукция органического синтеза и многое другое.

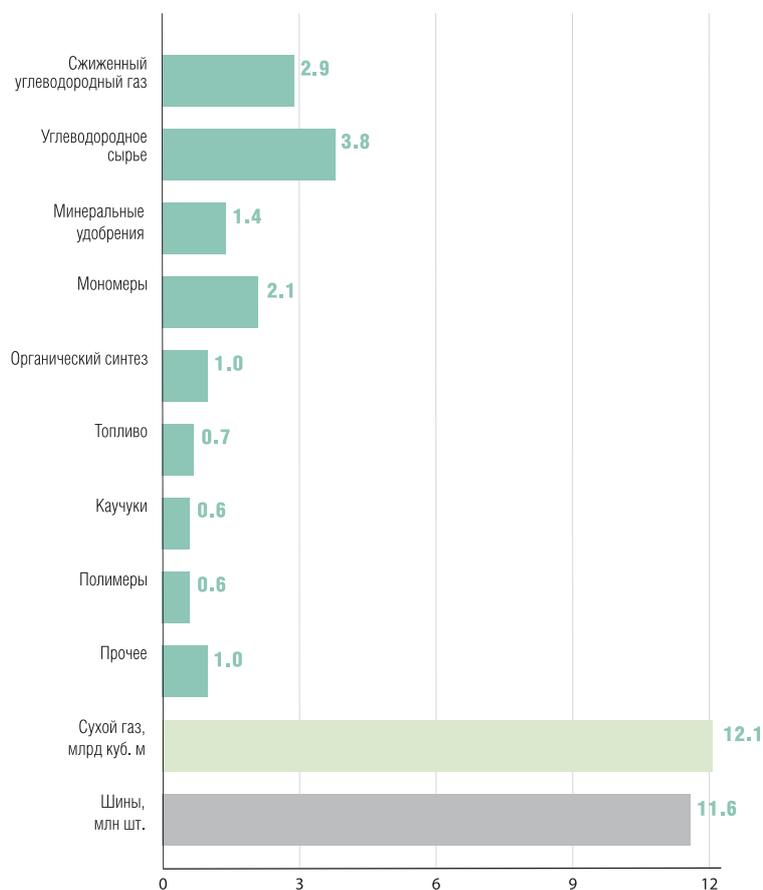
История компании

ОАО «СИБУР Холдинг» зарегистрировано в 2005 году, однако история Компании гораздо длиннее. Открытое акционерное общество «Сибирско-Уральская нефтегазохимическая компания» (ОАО «АК «Сибур»») создано постановлением правительства РФ от 7 марта 1995 года. В 1999—2000 годах ОАО «АК «Сибур»» интенсивно наращивало свои активы, приобретая пакеты акций предприятий нефтехимии. В результате проведения дополнительной эмиссии акций Компании в 2001 году ОАО «Газпром» получило контроль над ОАО «АК «Сибур»» — более 50% в уставном капитале.

Приобретения 1999—2000 годов были сделаны почти полностью за счет заемных средств. В конце 2001 года ОАО «АК «Сибур»» оказалось не способным выполнять текущие долговые обязательства. В марте 2002 года ОАО «Газпром» инициировало процедуру банкротства Компании. Процесс переговоров с кредиторами относительно условий реструктуризации долга продолжался более шести месяцев и 10 сентября 2002 года завершился подписанием мирового соглашения.

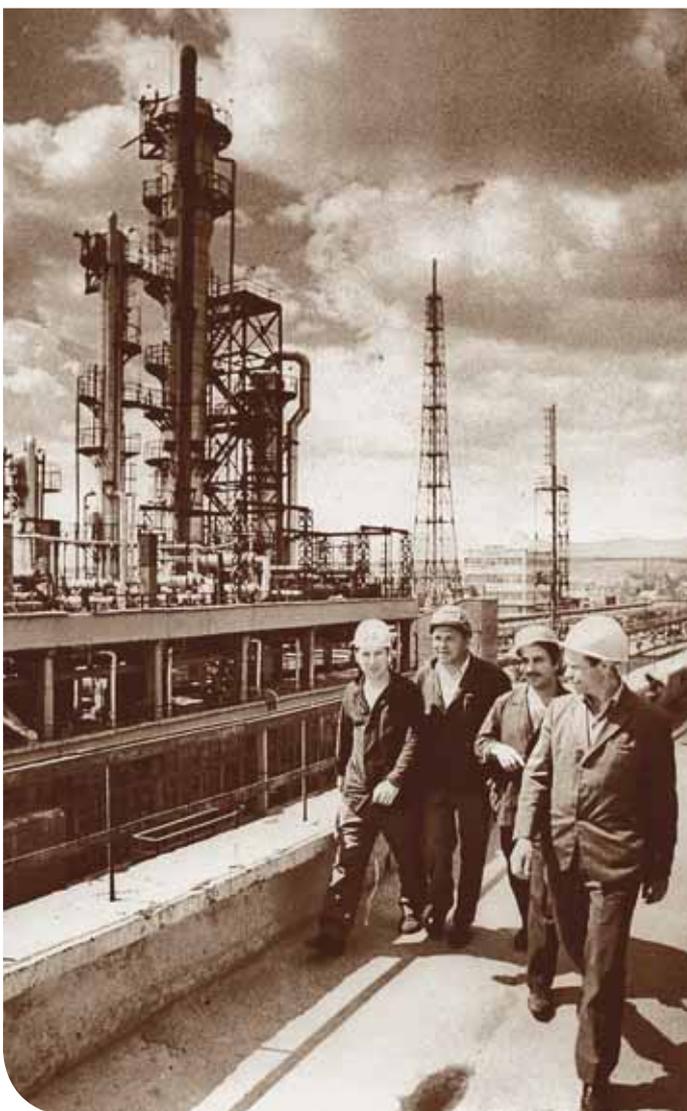
Работа правления ОАО «Газпром» и нового руководства ОАО «АК «Сибур»» по выводу Компании из кризиса дала ощутимые положительные результаты. В 2003 году была восстановлена текущая платежеспособность Компании, систематизирована и урегулирована задолженность Компании, ее дочерних и зависимых обществ, в том числе путем заключения мировых соглашений.

СИБУР фактически стал преемником нефтехимической промышленности Советского Союза. Предприятия, которые вошли в состав Холдинга, — это старейшие производственные мощности страны, многие из которых отпраздновали уже не один юбилей. Так, Ярославский шинный завод, «Воронежсинтезкаучук», «Капролактам» были построены в 1930-х годах, «Омскшина» и Уральский шинный завод — в 1940-х, «Каучук» и «Волтайр» — в 1950-х. Приняв



Структура продукции Компании в 2006 году, млн тонн **

** Здесь и далее приводятся данные Компании



лучшие традиции советской нефтехимии, Компания унаследовала и серьезные проблемы, без решения которых выжить в новых условиях и обрести конкурентоспособность было бы невозможно.

К моменту вхождения в Холдинг финансово-экономическая ситуация на предприятиях была достаточно сложной. Из-за перебоев с поставками сырья, значительного изменения емкости и характера рынка, резких колебаний спроса на продукцию большинство из них были в состоянии банкротства или близки к нему. Подобно заводам многих других отраслей, нефтехимические предприятия были не в состоянии выплачивать заработную плату. Почти все они были обременены долговыми обязательствами, которые впоследствии принял на себя СИБУР.

Для вывода предприятий из кризисного состояния требовались очень большие инвестиции и грамотная стратегия развития. Ко времени распада Советского Союза российское нефтехимическое производство заметно отставало от мировых лидеров по технологическим процессам,

на заводах использовалось устаревшее оборудование. Поэтому в первую очередь было необходимо обновить производство, пересмотреть ассортимент выпускаемой продукции, провести модернизацию производственных мощностей, ремонт производственных помещений. Обеспечить решение этих задач могла только крупная структура, обладающая достаточными ресурсами для долгосрочных вложений. Кроме того, сам характер рынка нефтехимической продукции не способствует успешному функционированию небольших предприятий, не включенных в устойчивые технологические и бизнес-цепочки. Поэтому приход СИБУРа был для многих заводов единственной возможностью выжить и выйти на новый уровень развития.

Мировая нефтехимическая отрасль является высокочиклической отраслью, то есть в большой степени подвержена воздействию экономических циклов. И если 2006 год был довольно благоприятным, то уже в 2007-м наблюдается начало коррекции мировых химических рынков.

Однако действующая в настоящее время система организации производства позволяет Холдингу сглаживать

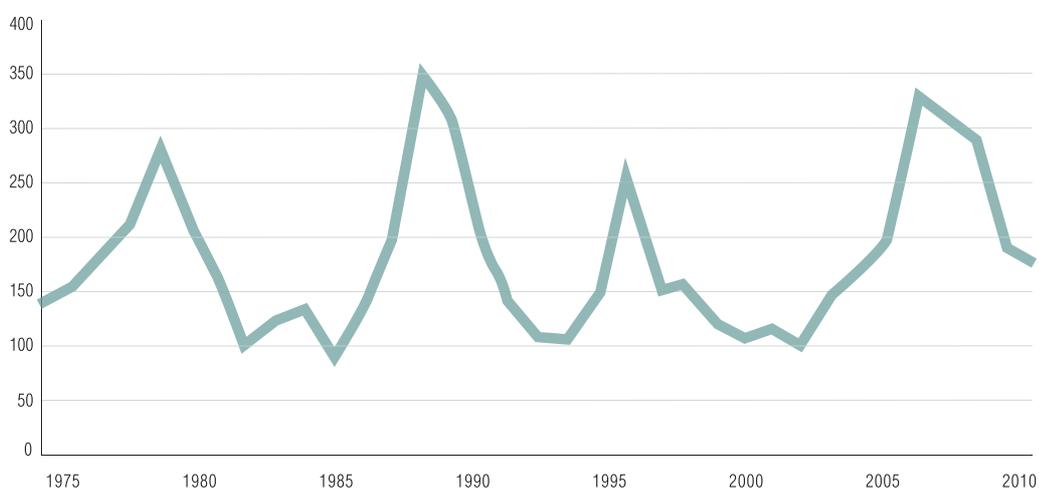


негативные влияния рыночной конъюнктуры. В благоприятные периоды СИБУР аккумулирует средства, которые помогают пережить неизбежные кризисы и дают возможность предприятиям Холдинга нормально функционировать.

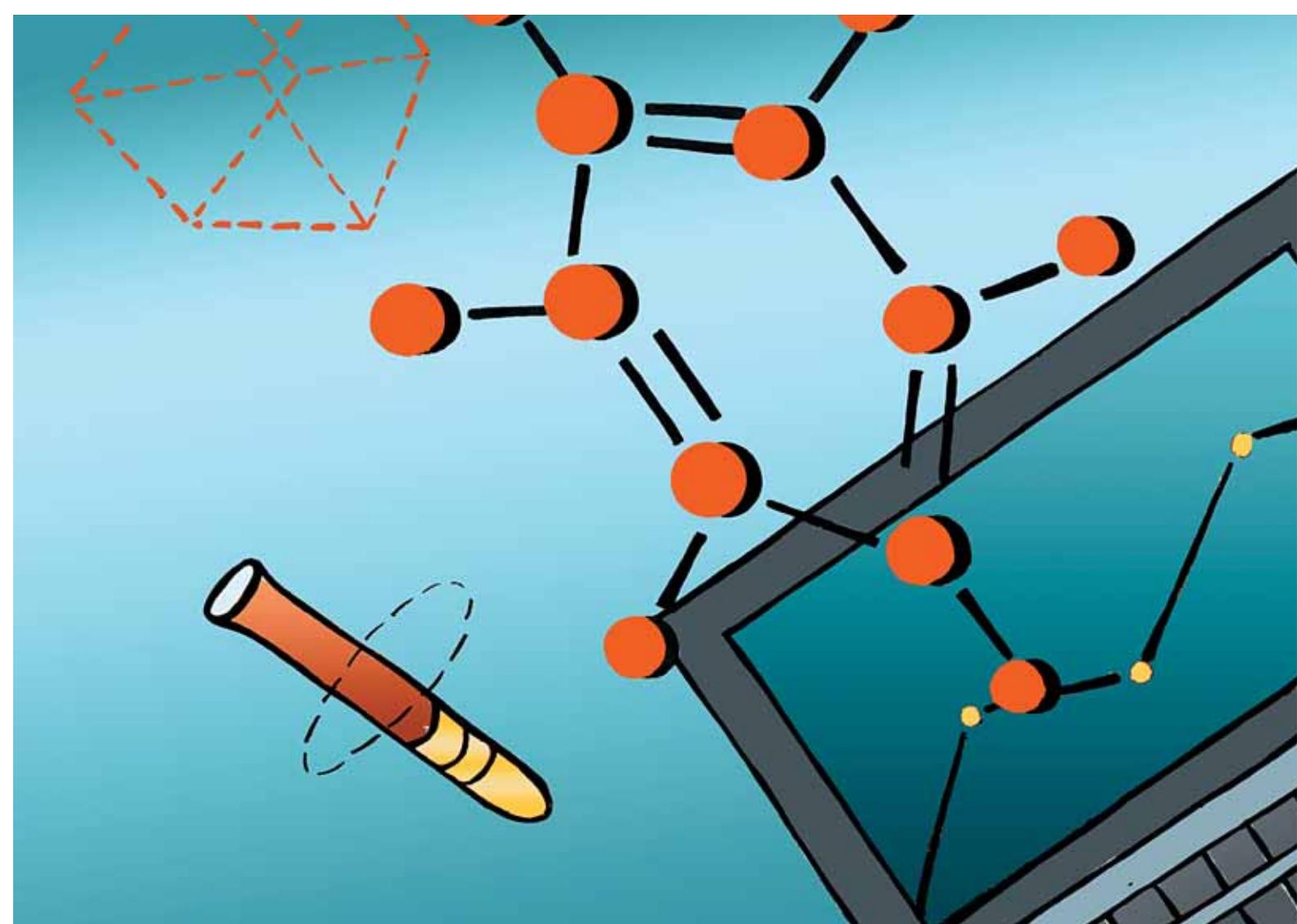
Финансовые показатели Холдинга в последние годы демонстрируют поступательное развитие.

Позитивные тенденции в развитии Холдинга отметили международные рейтинговые агентства Fitch Ratings и Moody's: рейтинг Fitch — BB, прогноз — «стабильный», рейтинг Moody's — Ba2, прогноз — «стабильный». (Рейтинги присвоены в январе 2007 года.)

Сегодня СИБУР имеет все шансы не только сохранить нынешние позиции, но и стать лидером возрождения нефтехимической промышленности в России. Правительство РФ намерено утвердить стратегию развития отрасли до 2015 года в качестве национального приоритета, что станет стимулом для развития смежных отраслей — потребителей продукции, выпускаемой СИБУРОм.



Динамика индекса прибыльности предприятий нефтехимии в мире, %
1982 год — 100 %

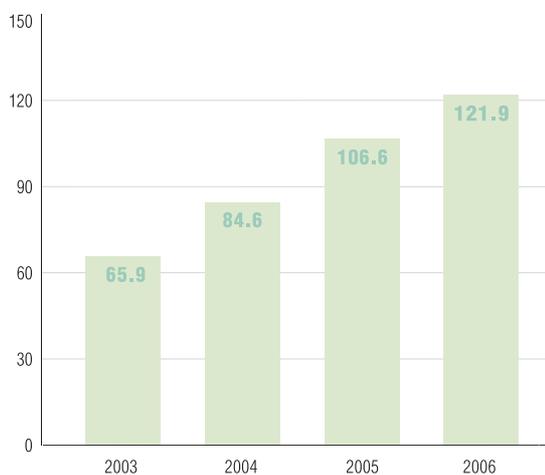


Корпоративная структура

В соответствии со стратегией развития Компании в 2005—2006 годах осуществлялось реформирование организационной структуры Холдинга. Цель реорганизации — повышение прозрачности и конкурентоспособности бизнесов, их способности противостоять неблагоприятным колебаниям рынка, повышение привлекательности для инвесторов и партнеров, сокращение издержек, развитие управленческой культуры.

Сегодня организационная структура Компании построена по продуктово-дивизионному принципу. В ОАО «СИБУР Холдинг» функционируют три дирекции, отвечающие за реализацию основных этапов переработки (переделов) нефтехимического сырья:

- Дирекция углеводородного сырья,
- Дирекция синтетических каучуков,
- Дирекция пластиков и органического синтеза.

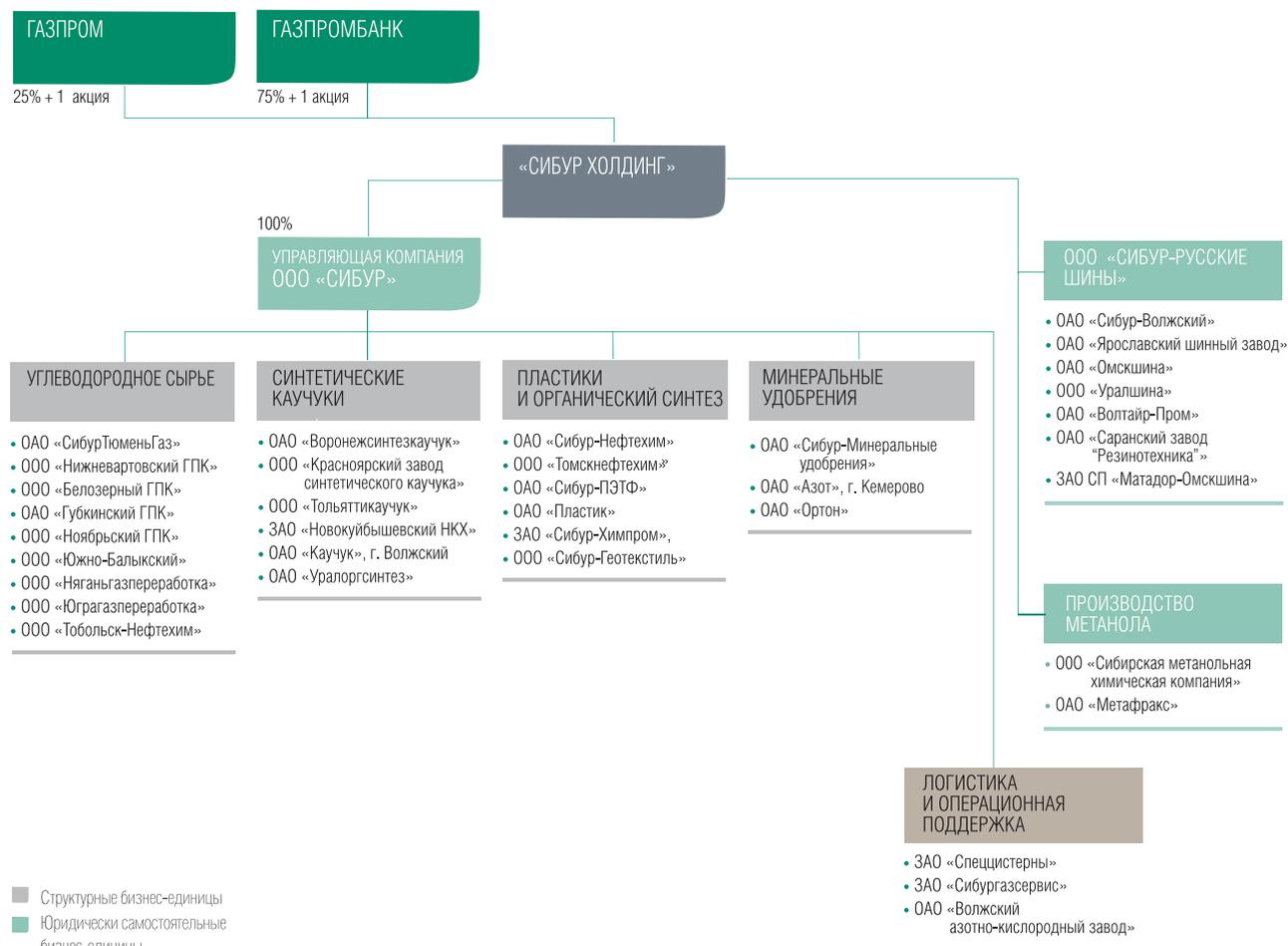


Выручка, млрд руб.



Чистая прибыль, млрд руб.

ОРГАНИЗАЦИОННО-КОРПОРАТИВНАЯ СТРУКТУРА
СИБУР-ХОЛДИНГ НА 31.12.2006*



* Включены основные производственные дочерние и зависимые общества ОАО «СИБУР Холдинг»

Два направления, до реструктуризации функционировавшие как дирекции, были выделены в дочерние структуры: ОАО «СИБУР-Русские шины» и ОАО «СИБУР-Минеральные удобрения» (получило юридическую самостоятельность во II квартале 2007 года).

Каждая из дирекций является бизнес-единицей и отвечает за производственные и финансовые результаты курируемых предприятий и совокупный финансовый результат по всей номенклатуре продукции.

ООО «СИБУР», образованное в 2006 году, является управляющей организацией ОАО «СИБУР Холдинг», осуществляет стратегическое планирование, распределение ресурсов между дирекциями, разработку единой корпоративной политики, стандартов и регламентов, контроль

над выполнением дирекциями производственных планов и бюджетов.

Существующая структура позволяет сочетать централизованную координацию деятельности с децентрализованным управлением. На уровень дирекций передаются полномочия по решению текущих и ряда тактических вопросов, связанных, например, с выбором поставщиков сырья и обеспечением стабильной работы производственных мощностей.

По состоянию на 31 декабря 2006 года основными акционерами ОАО «СИБУР Холдинг» являлись ОАО «Газпром», которому принадлежало 25% плюс одна акция Холдинга, и АБ «Газпромбанк» (ЗАО), контролировавший 75% минус одна акция Холдинга.



Стратегия ОАО «СИБУР Холдинг»

Компания СИБУР видит свою миссию в непрерывном поиске новых возможностей для преобразования ресурсов Земли в полезные для человека материалы и продукты.

Главные цели Компании — повышение конкурентоспособности в целевых сегментах мирового рынка, обеспечение экономического роста, а также совмещение экономических успехов с социальной ответственностью и экологической безопасностью.

Стремясь к лидерству на российском и международном рынках, Компания связывает достижение своих целей со строительством и вводом в строй новых мощностей, внедрением инновационных решений и модернизацией существующих производств. Наличие внутренних ресурсов и рыночного потенциала позволяет Холдингу перейти к стратегии уверенного роста.

Углеводородное сырье

Учитывая специфику нефтехимической отрасли, ОАО «СИБУР Холдинг» считает стратегически важным дальнейшее развитие сырьевого бизнеса, который обеспечивает необходимые объемы углеводородного сырья на стабильной и долгосрочной основе для последующих переделов нефтехимической продукции. До 2010 года Компания планирует осуществить ряд проектов, направленных на увеличение производственных мощностей, расширение инфраструктуры по транспортировке попутного нефтяного газа, увеличение мощностей по газоразделению и производству сжиженных газов.

Утилизация попутного нефтяного газа (ПНГ) — одна из важнейших проблем нефтедобывающих регионов. Сжигание на факелах большого объема газа не только негативно влияет на экологию, но и приводит к потерям ценнейшего сырья, необходимого для химической промышленности. ОАО «СИБУР Холдинг» подготовило про-

Компания СИБУР

видит свою миссию в непрерывном поиске новых возможностей для преобразования ресурсов Земли в полезные для человека материалы и продукты.

грамму увеличения переработки попутного нефтяного газа и планирует осуществить ее в сотрудничестве с нефтяными компаниями. В частности, создано совместное предприятие с ТНК-ВР.

Пластики и продукция органического синтеза

С учетом перспектив роста внутреннего и мирового рынков, ОАО «СИБУР Холдинг» планирует занять лидирующие позиции за счет значительного увеличения выпуска основных видов полимерной продукции и ввода в эксплуатацию новых производств. Компания приступила к реализации крупных инвестиционных проектов по наращиванию объемов производства различных полимерных материалов. В частности, в стадии завершающего этапа доработки находится проект по строительству комплекса пропилена и полипропилена в г. Тобольске Тюменской области.

Синтетические каучуки

В сфере производства синтетических каучуков для повышения эффективности текущего бизнеса Компания планирует осуществить выборочное увеличение выпуска и создание импортозамещающих производств отдельных видов продукции. Кроме того, планируется освоить новые виды продукции с высоким рыночным потенциалом.

Минеральные удобрения

В сегменте минеральных удобрений планируется увеличить стоимость существующих активов за счет проведения выборочной модернизации и расширения производства.

Шины

Главной задачей шинного бизнеса Компании является повышение его стоимости путем проведения выборочной модернизации, специализации производства и снижения себестоимости, а также увеличения выпуска целевых видов шин и брендированной продукции.

Компания связывает достижение своих целей со строительством и вводом в строй новых мощностей, внедрением инновационных решений и модернизацией существующих производств.

Инновационные проекты

Дальнейшее развитие ОАО «СИБУР Холдинг» связывает с активной разработкой и реализацией инновационных проектов. Компания выступает заказчиком ряда научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по таким направлениям, как:

- поисковые исследования;
- повышение надежности производства и техники безопасности;
- разработка новых технологий;
- совершенствование действующих производств.

Продукты нефтехимического производства окружают человека повсюду и служат ему, повышая уровень и качество жизни.

По основным направлениям деятельности Компании видно, что СИБУР стремится жить в ногу со временем, делая наш мир более совершенным. Деятельность Компании СИБУР приносит весомую социальную отдачу, а весь коллектив Компании служит общему благу наших соотечественников.



«СИБУР-РУССКИЕ ШИНЫ»

Одной из заключительных стадий нефтехимического передела является производство шин. Это именно та продукция, качество которой не безразлично для миллионов автолюбителей и корпоративных клиентов. Поэтому вопросы повышения качества являются определяющими для бизнеса Компании.

ОАО «СИБУР-Русские шины» поставляет на рынок свыше 400 моделей своей продукции. В производстве некоторых типов шин компания ОАО «СИБУР-Русские шины» — бесспорный лидер. Так, доля на рынке авиационных шин составляет около 60%, шин для сельскохозяйственной техники — 56%, шин для грузовых автомобилей — 40%. Также «СИБУР-Рус-

ские шины» является единственным в России производителем наиболее прогрессивных грузовых цельнометаллокордных шин, производимых под маркой TyRex AllSteel. Несмотря на то что Холдинг уже имеет значительный опыт в производстве грузовых шин, проект по выпуску новых цельнометаллокордных шин пришлось начинать практически заново. Новая продукция разрабатывалась в течение двух лет при участии ведущих международных инжиниринговых компаний, были привлечены независимые специалисты из Германии и Юго-Восточной Азии. Результатом стал выпуск современных, обладающих наиболее оптимальным соотношением цены и качества, шин, изгото-



Инвестиционная программа ОАО «СИБУР Холдинг»

Достигнутая положительная динамика в развитии СИБУРа позволила менеджменту приступить в 2004 году к реализации масштабной инвестиционной программы, которая предусматривает реконструкцию и расширение уже действующих объектов, в том числе и социального назначения.

Инвестиционные проекты имеют две составляющие — производственно-экономическую и социальную и направлены как на повышение стоимости Компании, так и на улучшение условий труда и реализацию комплекса природоохранных мер.



вленных по наиболее прогрессивным технологиям.

ОАО «СИБУР-Русские шины» проводит программу повышения эффективности производства.

В рамках программы снимаются с производства морально устаревшие модели шин, вместо них разрабатывается новая продукция, изготовленная по современным технологиям. Так, в 2005 году на рынке были представлены три новые брендированные торговые марки: Cordiant — для легковых шин, Tunga — для легковых и легкогрузовых шин, TuRex — для профессиональных шин, используемых в коммерческом автотранспорте. Для обеспечения качества продукции проводится модернизация основных этапов

производства, начиная от резиномешения и заканчивая новыми пресс-формами и агрегатами вулканизации.

На заводах ОАО «СИБУР-Русские шины» внедряются системы управления качеством. Сформирована рабочая группа по подготовке политики Компании в области контроля качества, разрабатываются единые требования к показателям качества выпускаемой продукции, внедряются статистические методы управления.

Компания реформирует также систему поставки своей продукции, намереваясь перейти на прямые отгрузки продукции конечному потребителю через уполномоченных региональных дистрибьюторов. Политика в этой области направ-

лена на сокращение цепи посредников на пути товара от завода к конечному потребителю, что будет соответствовать как интересам потребителей, так и стратегическим установкам Компании на повышение эффективности бизнеса.



Новые предприятия — это новые рабочие места, гарантия стабильного положения работников и их семей, возможности кадрового роста. Новые производства стимулируют развитие смежных отраслей, что в свою очередь способствует экономическому развитию регионов в целом. Модернизация существующих заводов и комплекс природоохранных мер — обязательный раздел инвестиционных проектов — позволяют улучшить экологическую ситуацию в городах, где они расположены.

В 2006 году Холдинг профинансировал двадцать проектов по расширению действующих мощностей, десять проектов по строительству новых производств объектов инфраструктуры, два экологических проекта — «Реконструкция и реформирование биологических очистных сооружений» ОАО «Воронежсинтезкаучук» и «Перевод си-

стемы хозяйственного водоснабжения ООО «Томскнефтехим» на водоснабжение от МУП», один социальный проект — реконструкция Детского оздоровительного центра в Анапе.

Планы по реализации инвестиционной программы в ближайшие годы включают два основных проекта.

Строительство новых мощностей по производству полипропилена на базе ООО «Тобольск-Нефтехим»

Строительство комплекса пропилена и полипропилена является крупнейшим инвестиционным проектом Компании. По его реализации градообразующее предприятие Тобольска существенно увеличится, что значительно повысит будущие налоговые поступления в бюджет Тюменской области.

Непрямые экономические выгоды региона от инвестиционного проекта Холдинга включают рост валового регионального продукта и создание дополнительных рабочих мест: до 400 — для эксплуатационного персонала нового производства и предположительно до 3,5 тыс. — на время строительства. Новые рабочие места возникнут и в смежных отраслях. Реализация проекта также будет сопровождаться развитием строительной и транспортной отраслей, ростом сферы услуг. Запуск новых мощностей позволит перерабатывать дополнительные объемы попутного нефтяного газа, что позволит улучшить экологическую обстановку в Тюменской области.



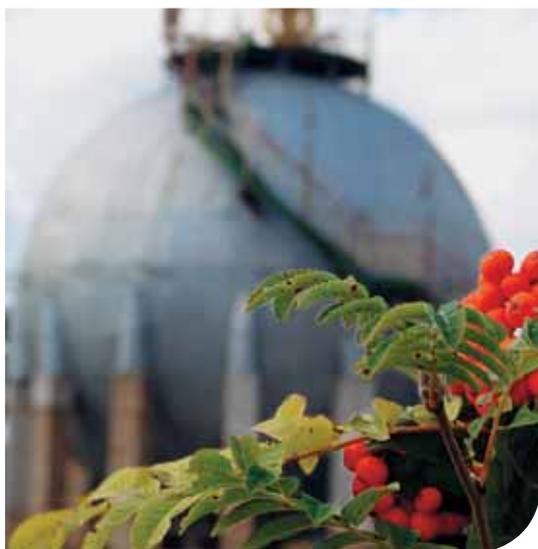
«СИБУР-МИНЕРАЛЬНЫЕ УДОБРЕНИЯ»

В результате оптимизации структуры управления активами по производству минеральных удобрений в конце 2006 года было образовано ОАО «СИБУР-Минеральные удобрения» — 100% дочернее предприятие Компании. В мае 2007 года ОАО «СИБУР-Минеральные удобрения» нача-

ло свою работу в качестве субхолдинга Компании и заменило дирекцию минеральных удобрений. Выделение активов было обусловлено задачей по укреплению позиций Компании в отрасли минеральных удобрений. В настоящее время в состав субхолдинга входят два предприятия — ОАО «Азот» (г. Кемерово) и ОАО «Ортон» (г. Кемерово).

ОАО «Азот» — один из крупнейших химических заводов России, который обеспечивает минеральными удобрениями сельское хозяйство Сибири и Средней Азии, выполняет большую программу экспортных поставок минеральных удобрений, капролактама, ионообменных смол и другой продукции. Продукция органического синтеза поступает на заводы, производящие пластмассы, красители, химические волокна и лекарственные препараты.

Основными направлениями развития бизнеса минеральных удобрений являются проведение выборочной модернизации и расширение производства, освоение выпуска более дорогих видов продукции.



Строительство производства ПВХ в Нижегородской области

Данный проект является крупнейшим нефтехимическим инвестиционным проектом в европейской части территории России из предложенных к реализации в течение ближайших пяти лет. Проектируемые мощности по производству ПВХ будут сопоставимы с крупнейшими мировыми производственными комплексами. Решение о подготовке проекта к реализации принято в июне 2007 года, а окончательное решение ОАО «СИБУР Холдинг» планирует принять вместе с возможными партнерами по реализации проекта в апреле 2008 года.

Проект серьезно увеличит налоговые поступления в областной бюджет, будет способствовать развитию малого и среднего бизнеса по переработке смолы ПВХ, стимулировать развитие соледобычи, транспортную и складскую инфраструктуру, электроэнергетику, строительную индустрию (в том числе жилищное строительство). В области будут созданы до 650 постоянных рабочих мест и до 2500 — на время строительства.

Новое производство ПВХ предлагается построить в соответствии с передовыми технологиями. Жесткие марки смолы ПВХ будут производиться без применения пластификаторов — основной причины негативного воздействия на окружающую среду. Кроме того, производство хлора будет организовано в специально изолированном от окружающей среды помещении, что позволит исключить любое попадание загрязняющих веществ в атмосферу.



Часть
вторая

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА





ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Основные принципы и цели Компании в области экологии

Основной стратегической целью деятельности Холдинга в области экологической безопасности является минимизация факторов, способных нанести ущерб здоровью персонала предприятия, населению, окружающей среде и природным ресурсам. СИБУР ответственно подходит к этой задаче и предпринимает меры, направленные на достижение поставленных целей.

Снижение негативного влияния производства на окружающую среду является основой природоохранной деятельности СИБУРа. Для координации работ, контроля и оказания методической помощи предприятиям группы СИБУР по выполнению требований промышленной безопасности и охраны труда в июне 2004 года создано и функционирует Управление экологии и промышленной безопасности.

Основные направления деятельности Холдинга в области улучшения экологической обстановки на предприятиях и в районах размещения производства можно условно разделить на три группы.

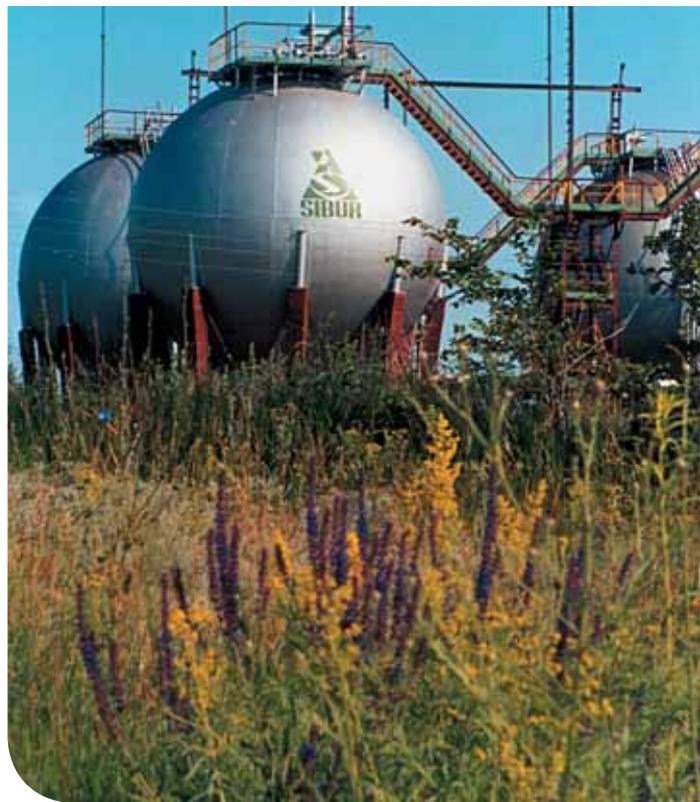
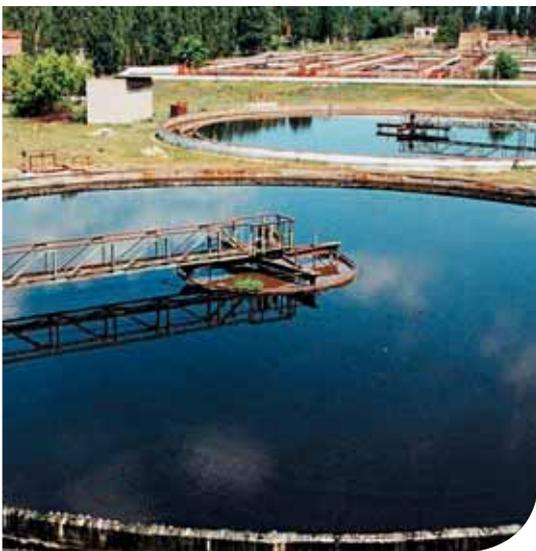
1. **Использование новейших достижений** научно-технического прогресса для модернизации производства, внедрение передовых научных разработок и экологически безопасных технологий с целью повышения уровня полезного использования сырьевых ресурсов при максимально возможном выпуске продукции. Продвижение в этом направлении предполагает установление новых и модернизацию старых очистных сооружений, систем водоснабжения, шлакоаккумуляторов, сокращение выбросов и сбросов загрязняющих веществ, снижение объемов размещения отходов наряду с увеличением объемов производства за счет внедрения новых технологий, оборудования, материалов и повышения уровня автоматизации управления технологическими процессами.



Комплекс мер по разумному и рациональному использованию природных ресурсов должен привести к улучшению качества окружающей среды в зонах размещения объектов Холдинга.

2. **Серия мероприятий по развитию систем мониторинга** состояния окружающей среды промышленных объектов в регионах присутствия Компании и экологический контроль за безопасностью технологического процесса. Данные мероприятия включают в себя оценку экологического риска предприятий Компании для их последующего страхования,

ОАО «СИБУР Холдинг» считает экологическую безопасность, охрану здоровья человека и окружающей среды одним из своих стратегических приоритетов.



разработку и реализацию мер по предупреждению и снижению рисков; согласование с предприятиями-партнерами СИБУРа норм и стандартов в области экологической безопасности, охраны здоровья и качества выпускаемой продукции; анализ экологической деятельности отечественных и зарубежных компаний и корректировку на его основе политики Холдинга в области экологической безопасности.

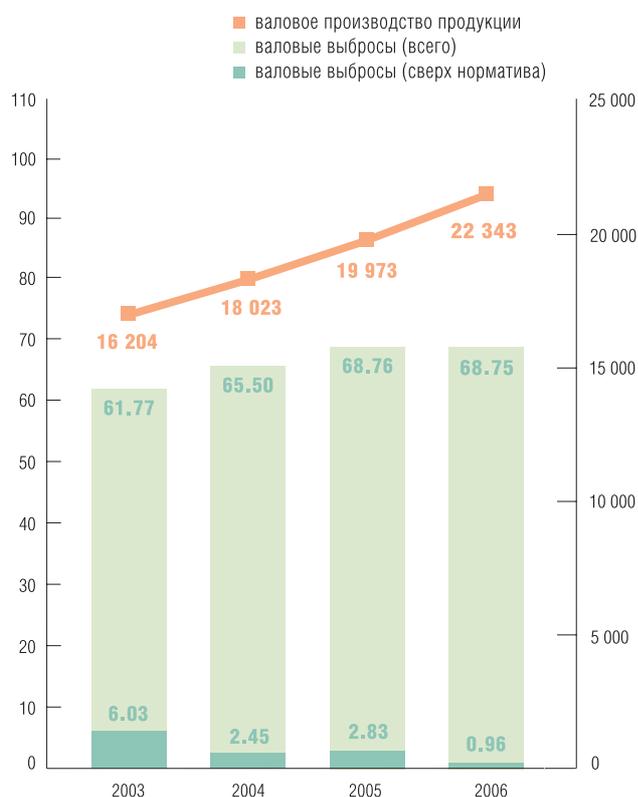
3. **Взаимодействие с общественностью**, которое необходимо для поддержания позитивного имиджа Компании, успешно решающей проблемы экологической

безопасности. Компания выражает готовность вести активный диалог со всеми заинтересованными сторонами по вопросам своей деятельности, в том числе и в сфере охраны окружающей среды; идет развитие сотрудничества с государственными и региональными законодательными и исполнительными органами, занимающимися проблемами окружающей среды; расширяется международное сотрудничество в области создания экологически чистых, эффективных и экономически выгодных технологий и оборудования.



Результативность экологической политики

В соответствии с экологической политикой Компании, принятой в 2006 году, реализуется комплекс мероприятий по выводу из эксплуатации устаревших установок и внедрению новых технологий очистки выбросов и стоков, автоматизации системы экологического мониторинга. СИБУР активно инвестирует средства во внедрение и использование передовых технологий в области охраны окружающей среды на всех этапах производства. Ежегодно на поддержание основных производственных фондов Компания тратит от 5 до 6,5 млрд руб.



Валовое производство продукции и валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. тонн



СИБУР активно инвестирует средства во внедрение и использование передовых технологий в области охраны окружающей среды на всех этапах производства.





В результате при общем росте валового производства продукции, составившем более 11% в 2006 году по сравнению с 2005-м, Компания не увеличила антропогенную нагрузку на окружающую среду.

Более того, сбросы сточных вод в поверхностные водоемы за год снизились с 84,9 млн куб. м до 68,7 млн куб. м.

В 2006 году предприятиями Холдинга в процессе производственной деятельности образовалось 139,8 тыс. тонн бытовых и производственных отходов, что почти на 72 тыс. тонн меньше, чем в 2005 году.

В 2006 году в отношении предприятий ОАО «СИБУР Холдинг» инспектирующими органами было предъявлено пять штрафных санкций, что на четыре меньше, чем в 2005 году. В то же время общая сумма выставленных штрафов выросла с 90 тыс. до 180 тыс. руб., что объясняется изменениями в Административном кодексе РФ в сторону увеличения размера штрафных санкций.

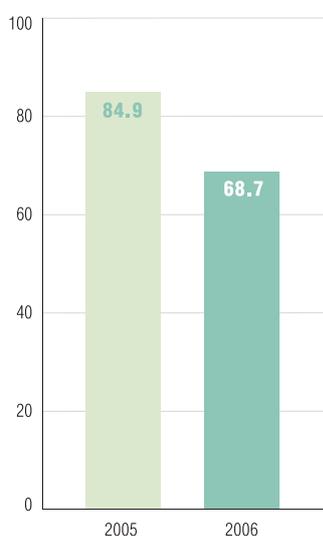
ОАО «СИБУР Холдинг» выделяет значительные средства на реализацию предприятиями целевых программ «Регулирование качества окружающей среды». В 2006

году указанные программы были выполнены на 93%, что на 17% больше, чем в 2005-м.

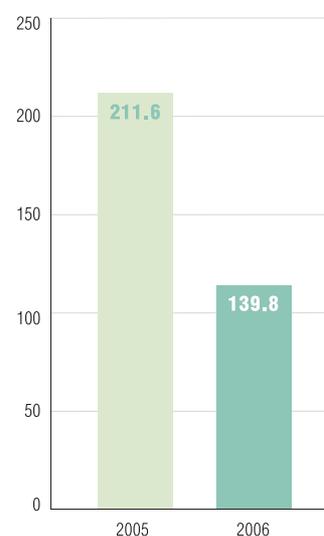
В 2005 году затраты предприятий на мероприятия, включенные в целевые программы «Регулирование качества окружающей среды» составили 630 734 тыс. руб. В 2006 году на эти же цели было потрачено 942 893 тыс. руб., в том числе на инвестиционные проекты природоохранной направленности — 319 228 тыс. руб.

В рамках проекта по внедрению экологической политики на предприятиях и в центральном аппарате СИБУРа совместно с консультантами ЗАО «Бюро Веритас Русь» (российское представительство Bureau Veritas Quality International) в 2006 году был проведен внутренний аудит-консалтинг системы экологического менеджмента в ОАО «СИБУР Холдинг» на предприятиях пилотной группы (ОАО «Омскшина», ЗАО «Новокуйбышевская нефтехимическая компания», ОАО «СибурТюменьГаз», ОАО «Белозерный ГПК», ОАО «СИБУР-Нефтехим»).

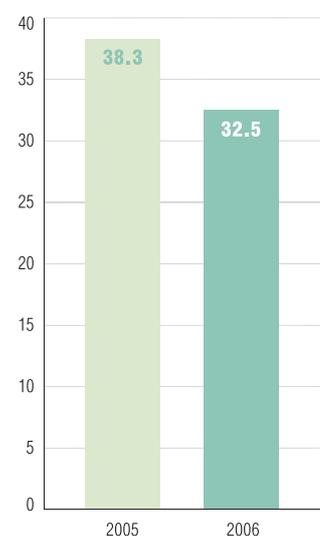
Аудит-консалтинг проводился с целью оценки функционирования системы экологического менеджмента



Сбросы сточных вод, млн кв. м



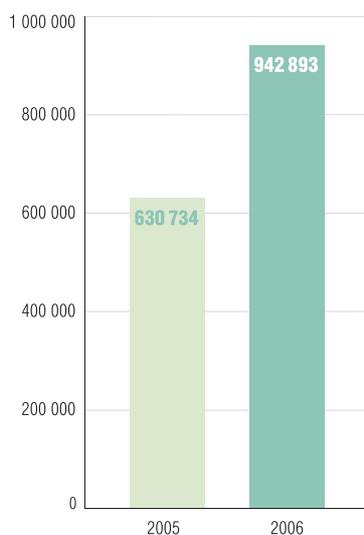
Объем бытовых и производственных отходов, тыс. тонн



Платежи за негативное воздействие на окружающую среду, млн руб.

в соответствии с требованиями стандарта ISO 14001:2004. Анализ результатов аудит-консалтинга показал, что в Компании проведена большая работа по выявлению существенных экологических рисков и спланированы первоочередные природоохранные мероприятия. Рекомендации, полученные в ходе аудитов от консультантов ЗАО «Бюро Веритас Русь», будут учтены при дальнейшем развитии корпоративной системы экологического менеджмента на всех предприятиях ОАО «СИБУР Холдинг».

В 2006 году началось внедрение корпоративной экологической политики в соответствии с международным стандартом ISO 14001:2004 на всех предприятиях Холдинга. В 2007 году планируется завершить эту работу. А в 2008 году Компания будет сертифицирована в соответствии с указанным стандартом, что станет подтверждением того, что все предприятия, входящие в производственный комплекс СИБУРа, соответствуют высоким экологическим требованиям.



Затраты на природоохранные мероприятия в рамках целевых программ, тыс. руб.



БОБРЫ И ХИМПРОИЗВОДСТВО

Вокруг предприятия «Уралоргсинтез» (Пермский край), со всех сторон окруженного лесами и живописными речками, уже много лет живет несколько семейств бобров. Бовер —

зверек, который может жить только у чистой воды. Их постоянное обитание на территории химического предприятия демонстрирует всем, что производство и экология при ответственном подходе могут гармонично уживаться. Бобры настолько привыкли к людям, что всех водителей,

начинающих работать на предприятии, специально предупреждают о том, что на дорогах можно встретить этих симпатичных животных. В то же время бобры создают и определенные неудобства работе канализационно-очистных сооружений. Их плотины приводят к заблачиванию территории и затрудняют работу канализационно-очистных сооружений. Работникам КОС приходится регулярно убирать плотины. Однако уже на следующий день бобры вновь берутся за дело. Это свидетельствует о том, что хрупкая грань, позволяющая животным и химическому производству уживаться, будет сохранена.



Экологическая политика Компании

В мае 2006 года президентом ОАО «СИБУР Холдинг» была утверждена корпоративная экологическая политика. Основные принципы документа — постоянное снижение уровня загрязнения окружающей среды посредством реализации целого комплекса мероприятий. В его основе — вывод из эксплуатации устаревших и ввод современных технологических установок, утилизация промышленных отходов и внедрение новых технологий очистки выбросов и стоков, автоматизация системы экологического мониторинга.

Поставив перед собой цель — обеспечить высокий уровень экологической безопасности, СИБУР, по сути, взял на себя обязательство учитывать эту составляющую во всех аспектах своей деятельности. При этом Компания требует соответствующего отношения к природоохранной деятельности не только от своих предприятий, но и от всех подрядчиков. Это является дополнительной гарантией соблюдения требований экологического законодательства и способствует повышению экологической культуры производственной деятельности в нашей стране.

Экологическая политика ОАО «СИБУР Холдинг»

ОАО «СИБУР Холдинг» является вертикально интегрированным нефтехимическим Холдингом, перерабатывающим значительные объемы российского углеводородного сырья, начиная от его первичной переработки и заканчивая производством товаров для конечного потребителя.

Основная цель нашей Компании — постоянный рост ее капитализации, максимальная эффективность бизнеса, лидерство в производстве нефтехимической продукции при обеспечении экологической безопасности.

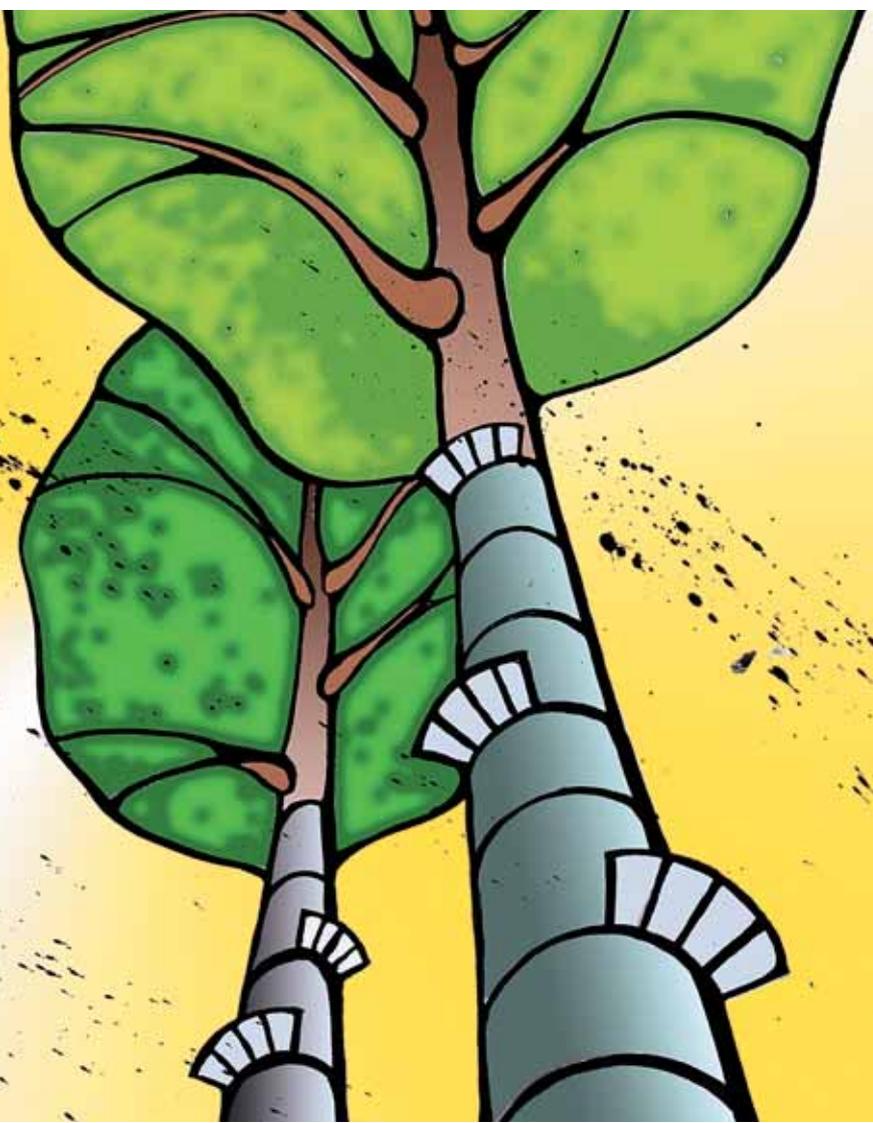
Компания считает экологическую безопасность, охрану здоровья человека и окружающей среды неотъемле-



мым элементом своей деятельности и одним из своих стратегических приоритетов, поэтому экологическая политика является неотъемлемой частью миссии и стратегии развития Компании.

Основными целями экологической политики Компании являются:

- внедрение передовых научных разработок и технологий с целью повышения уровня полезного использования сырьевых ресурсов при максимально возможном выпуске продукции;
- соблюдение приоритетности планируемых и реализуемых действий и мер по предупреждению воздействий на окружающую среду, персонал и население перед мерами по ликвидации последствий такого воздействия;
- достижение уровня экологической безопасности, соответствующего наилучшим показателям ведущих нефтехимических компаний мира;
- сокращение выбросов и сбросов загрязняющих веществ, снижение объемов размещения отходов наряду с увеличением объемов производства за счет внедрения новых экологически безопасных технологий, оборудова-



ния, материалов и повышения уровня автоматизации управления технологическими процессами;

- повышение экологической безопасности производственных объектов и выполняемых операций, снижение негативного воздействия на окружающую среду за счет повышения надежности технологического оборудования, обеспечения его безопасной и безаварийной работы;
- повышение эффективности производственного контроля и экологического мониторинга на объектах Компании на основе внедрения современных информационных технологий, методов технической диагностики и дистанционного зондирования;
- информирование и поддержание активного диалога с заинтересованными сторонами, общественностью и населением по вопросам деятельности Компании в области экологической безопасности;
- развитие сотрудничества с государственными и региональными законодательными и исполнительными органами, в области охраны окружающей среды, а также расширение международного сотрудничества в области создания экологически чистых, эффективных и экономически выгодных технологий и оборудования.

Для достижения указанных целей Компания принимает на себя следующие обязательства:

- принимать и реализовывать решения с обязательным учетом экологических аспектов намечаемой деятельности, производимой продукции и оказываемых услуг;
- осуществлять оценку экологических аспектов, поэтапную разработку и реализацию мер по их снижению, компенсации обусловленных экологическими аспектами потерь;
- выполнять применимые законодательные требования и другие требования, которые Компания сама для себя определила, относящиеся к управлению экологическими аспектами выполняемой деятельности;
- планировать и выполнять меры по совершенствованию системы экологического менеджмента, снижению воздействий на окружающую среду, предупреждению аварий и смягчению их последствий;
- осуществлять модернизацию существующего технологического оборудования и совершенствования технологических схем производства с учетом применения ресурсосберегающих и малоотходных технологий;



- обеспечить вовлечение всего персонала Компании в деятельность по управлению экологическими аспектами путем систематического обучения, повышения компетентности и мотивации;

- требовать от подрядчиков, ведущих работы по поручению Компании и на ее объектах, соблюдения норм законодательства и внутренних требований Компании.

Реализация целей настоящей политики обеспечивается персональной ответственностью высшего руководства и каждого сотрудника Компании за обеспечение экологической безопасности планируемой и выполняемой им деятельности.

Утверждено
Президентом ОАО «СИБУР Холдинг»
А.В. Дюковым
22 мая 2006 года



Часть
третья

СИБУР — ОТВЕТСТВЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ





СИБУР— ОТВЕТСТВЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ

ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА

СИБУР является крупным работодателем в ряде регионов РФ. На конец 2006 года на предприятиях Холдинга работали порядка 83 тыс. человек, по прямой кооперации с предприятиями нефтехимии обеспечивается занятость еще более 200 тыс. человек.

Предприятия Холдинга расположены в 21 регионе страны, некоторые из них являются градообразующими. Например, «Тобольск-Нефтехим» обеспечивает работой большую часть трудоспособного населения города Тобольска. Газоперерабатывающие комплексы, входящие в состав СИБУРа, также относятся к категории социально значимых: несмотря на соседство с крупными нефтяными компаниями в Ноябрьске, Губкинском, Нягани и Нижневартовске, на заводах СИБУРа работает значительная часть экономически активного населения.

Больше всего работников Холдинга насчитывается в Приволжском (32,2%) и Сибирском (26,4%) федеральных округах.



Соотношение мужчин и женщин на предприятиях компании, %

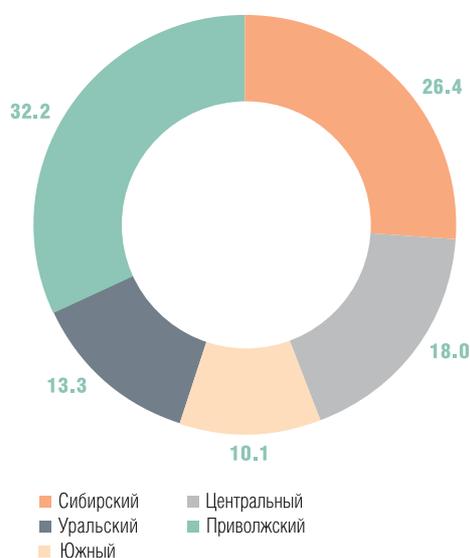
Сложность нефтехимических процессов диктует высокие требования к образовательному уровню персонала. В Холдинге трудятся более 90 докторов и кандидатов наук. Каждый четвертый работник имеет высшее образование.

Среди сотрудников Компании преобладают мужчины — в 2006 году они составляли 57% персонала. Это накладывает на Компанию дополнительную ответственность: в России традиционно мужчина является опорой семьи. Особенно много мужчин среди руководителей и рабочих. Но и женщин среди работников немало. Именно они составляют костяк категории специалистов и служащих на предприятиях Холдинга.

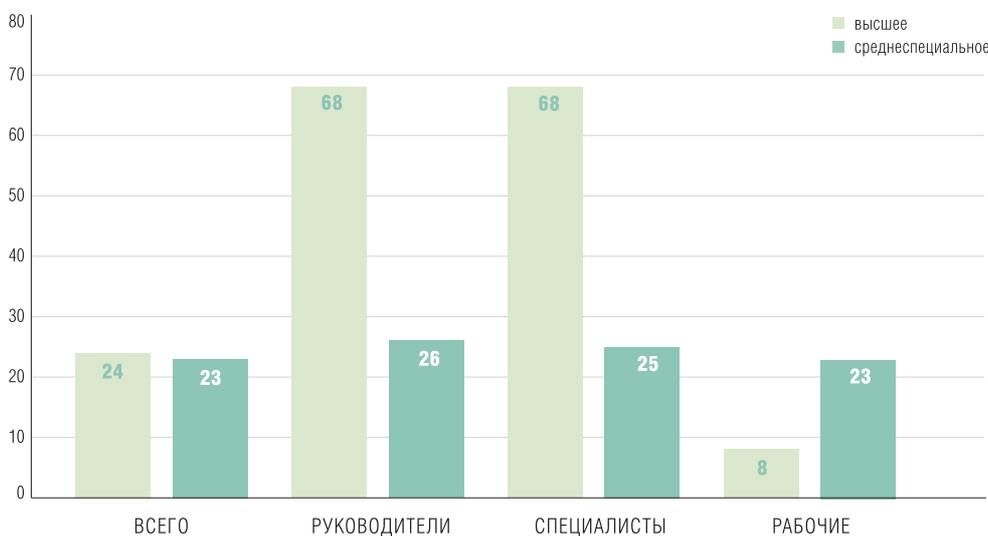
Сложность нефтехимических процессов диктует высокие требования к образовательному уровню персонала.

В Холдинге трудятся более 90 докторов и кандидатов наук. Практически каждый четвертый работник имеет высшее образование, а среди руководителей и специалистов этот показатель приближается к 70%.

Показатель текучести кадров в Компании (5—10%) обусловлен особенностями региональных рынков труда и спецификой производства. Значение данного показателя свидетельствует о том, что Холдинг обеспечивает стабильную занятость, при этом происходит обновление персонала, оцениваемое как позитивный фактор для развития бизнеса.



Состав работников Холдинга по федеральным округам, %



Образовательный уровень персонала компании, %

Социальная политика СИБУРа направлена на то, чтобы дать работникам чувство стабильности, показать возможности и перспективы индивидуального развития вместе с предприятиями Компании.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Социальная политика группы СИБУР рассматривается как неотъемлемая часть ее деятельности и соответствует стратегии развития Компании. Компания осознает, что ее качественный рост и процветание напрямую зависят от знаний и навыков работающих в ней сотрудников, их отношения к труду и доверия к работодателю. Работники — внутренний потенциал Холдинга, позволяющий достигать впечатляющих результатов.

Комплекс социально-экономических мер и моральных стимулов, используемых в Холдинге, призван улучшить социальный климат внутри коллектива и максимально активизировать созидательный «человеческий фактор» в производственном процессе.

Внутренняя социальная политика СИБУРа определяет содержание различных программ и мероприятий, направленных на обеспечение достойного уровня жизни и условий труда работников. В числе таких программ

- мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности;
- своевременная выплата заработной платы;
- программа добровольного медицинского страхования;
- разрабатывается жилищная программа;
- разрабатывается пенсионная программа;
- программы обучения и развития персонала;
- различные виды мотивации работников;

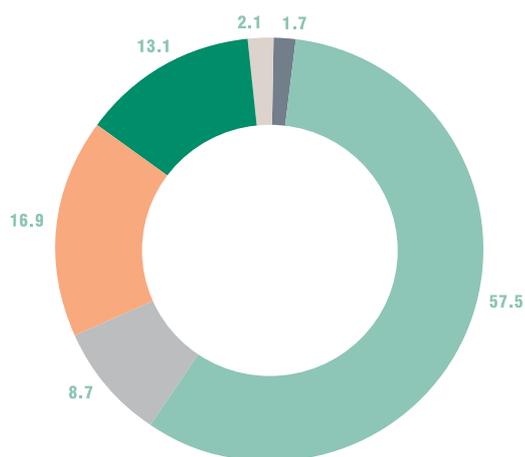
ЗАТРАТЫ ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ» НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В 2006 ГОДУ

Виды социальных затрат	Сумма, млн руб.
Охрана труда	264, 1
Подготовка кадров	59, 7
Затраты на содержание социальной сферы и социальные выплаты, в т.ч.	949, 5
содержание объектов социальной сферы	177, 6
выплаты социального характера	266, 6
приобретение путевок	85, 0
благотворительность	226, 1
услуги сторонних социальных организаций (медучреждений и др)	48, 8
другие социальные нужды	145, 3



- организация отдыха и санаторно-профилактического лечения;
- организация занятий различными видами спорта;
- специальные программы для детей работников;
- оказание помощи по личным или семейным обстоятельствам.

Ежегодно на социальные программы СИБУР направляет сотни миллионов рублей. Единство социальной политики, проводимой «СИБУР Холдингом», обеспечивается за счет внедрения единых внутрикорпоративных стандартов. В целом социальная политика СИБУРа направлена на то, чтобы дать работникам чувство стабильности, показать возможности и перспективы индивидуального развития вместе с предприятиями Компании.



- тариф, оклад, персональная надбавка
- доплаты (ночные, сверхурочные, выходные дни, совмещения, замещения)
- премия текущая (месячная)
- премии квартальные, годовые с учетом РК и СН
- премии разовые и единовременные
- прочие

Структура заработной платы в среднем по Компании, %

Политика в области заработной платы

В структуре факторов, обеспечивающих мотивацию персонала, на первом месте стоит заработная плата. Главные принципы политики начисления заработной платы в Компании — регулярность выплат, постоянный рост, конкурентоспособность на региональных рынках труда.

Большинство предприятий на момент включения в структуру СИБУРа были банкротами или находились в предбанкротном состоянии: поскольку производство было в упадке или стояло, то зарплаты задерживались (на некоторых предприятиях задержка составляла более полугода). Вхождение многих предприятий в состав СИБУРа благодаря их включению в единую производственную цепочку позволило не только сохранить производственные мощности, но и в течение короткого времени ликвидировать задолженность по зарплате и поднять ее до рыночного уровня каждого конкретного региона.

Необходимо учитывать, что, несмотря на большую сложность технологических процессов, рентабельность нефтехимии по сравнению с нефте- и газодобычей существенно ниже. На стоимость нефтехимической продукции существенное влияние оказывают цены на сырье и электроэнергию. По сравнению с сырьевыми рынками нефтехимический рынок больше подвержен рыночным колебаниям. 2004 год стал первым безубыточным годом в деятельности СИБУРа. Несмотря на это, СИБУР всегда и неизменно выполнял свои обязательства по выплате зарплат сотрудникам. Более того, зарплаты на предприятиях Компании если и отличались от зарплат на нефтяных и газовых предприятиях в меньшую сторону, то в целом по большинству регионов были выше, чем на других региональных промышленных предприятиях. Все последние годы рост зарплат опережал инфляцию.

Главные принципы
политики начисления
заработной платы в Компании —
регулярность выплат, постоянный рост,
конкурентоспособность
на региональных рынках труда.

Оплата труда промышленно-производственного персонала основывается на тарифной системе. Это позволяет обеспечить дифференциацию в зависимости от степени квалификации, сложности труда, ответственности работников. Тариф в структуре заработной платы составляет на разных предприятиях от 30 до 75%. Существенную долю в зарплате составляют ежемесячные премии, которые фактически становятся частью заработной платы, но при этом могут варьировать и зависят от вклада конкретного работника в общий производственный процесс. В соответствии с действующей системой оплаты труда работникам выплачиваются предусмотренные законодательством РФ надбавки и доплаты: районный коэффициент, северная надбавка, оплата ночных, сверхурочных, выходных дней и др. Кроме того, на некоторых предприятиях предусмотрены дополнительные выплаты по коллективному договору: оплата за обучение, дополнительные выплаты к отпуску, разовые и единовременные премии и др.

Последние три года работники получают дополнительное вознаграждение по итогам года — так называемую тринадцатую зарплату. Ее размер определяется индивидуально для каждого предприятия и зависит от целого ряда факторов, в том числе от финансово-экономических показателей, результатов производственной деятельности и уровня управленческой дисциплины. В 2006 году были введены ежеквартальные премии. Их задача — приблизить вознаграждение к производственным достижениям. При этом руководители предприятий, полагая, что размер индивидуальных премиальных выплат невысок, могли направить полученные средства на социальные выплаты, например на поддержание объектов социальной инфраструктуры предприятия. В целом по Холдингу объем выплат квартальных премий и премии по итогам 2006 года почти вдвое превысил уровень премиальных выплат за предыдущий год.

Система нематериального поощрения сотрудников

На предприятиях ОАО «СИБУР Холдинг» действует система нематериального стимулирования персонала. Работники получают награды ОАО «Газпром», Минпромэнерго РФ, государственные и внутрикорпоративные награды, такие как нагрудный знак «За вклад в развитие Холдинга», звания «Лучший работник ООО «СИБУР»» (топ-менеджер, руководитель, специалист) и «Заслуженный работник ООО «СИБУР»», почетные грамоты, благодарственные письма, ценные подарки и т.д. Обычно церемонии вручения проходят в День химика. Ежегодно награды Минпромэнерго получают до двухсот работников, награды Компании — до двухсот пятидесяти человек. Кроме того, ежегодно Компания направляет в Минпромэнерго наградные материалы на работников в связи с их юбилеями.

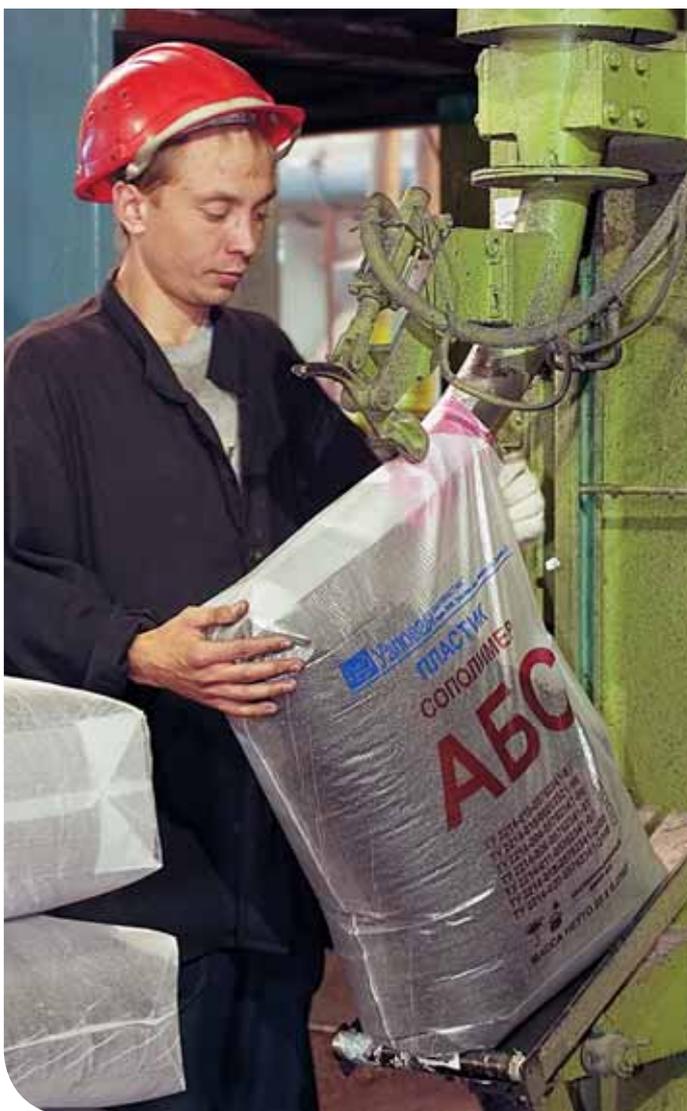
В 2006 году министерскими наградами, приуроченным к Дню химика, были отмечены 167 сотрудников Компании. Пятнадцать человек получили звание «Почетный химик», 69 — награждены Почетными грамотами, 83 человека отмечены благодарностью Президента Компании. К внутрифирменным наградам были представлены 230 сотрудников, работающих на 23 предприятиях Холдинга. Награду «За вклад в развитие нефтехимии», учрежденную Российским союзом химиков, получили два сотрудника Компании. Почетные грамоты и благодарственные письма были вручены двенадцати работникам. В Минпромэнерго направлены наградные материалы на десятирех сотрудников Компании.

В 2007 году введено звание «Лучшее предприятие Холдинга». По итогам 2006 года лучшими были признаны три предприятия, по одному от каждой дирекции:

- ОАО «Нижневартовский ГПК» (Дирекция углеводородного сырья);
- ООО «Тобольск-Нефтехим» (Дирекция синтетических каучуков);
- ООО «Томскнефтехим» (Дирекция пластиков и органического синтеза).

Высокая коллективная награда присвоена акционерным обществам за отличную работу и достижение высоких финансово-экономических результатов в 2006 году, а также за активное участие во внутрикорпоративных мероприятиях Холдинга. Присвоение почетного звания сопровождается вручением коллективу предприятия-победителя переходящего Кубка и приурочивается к Дню химика.

Лучшие предприятия Холдинга определяются в соответствии с Положением о награждении работников ООО «СИБУР» и работников предприятий, входящих в единый производственно-технологический комплекс Холдинга.



Социальная диагностика

Большинство крупных российских предприятий в течение десяти лет проделали путь, похожий на развитие СИБУРа: приобретение новых активов, приход нового менеджмента, антикризисное управление, реструктуризация. Новый менеджмент сталкивался с советскими традициями и прежней корпоративной культурой, и лишь немногим предприятиям удалось избежать ломки традиций. Почти везде осуществлялись антикризисные меры, сокращались социальные программы, приходилось отказываться от непрофильных активов социальной инфраструктуры. В ряде случаев закрепилось сосуществование двух корпоративных культур: советский трудовой коллективизм — на низовом уровне предприятия и рыночный менеджмент в качестве надстройки — сверху.

В 1990-е годы на первом месте в стратегии развития предприятий чаще всего оказывались производственные

и финансовые показатели, взаимоотношения с коллективом отодвигались на второй план. Перевод предприятий на рыночные принципы работы приводил к ужесточению требований к работникам и росту интенсивности труда. Однако со временем стало ясно, что первичные ресурсы роста эффективности ограничены. Возник интерес к социальным факторам развития, социальной эффективности управления. От того, какой социальный климат сложился на предприятии, зависит мотивация труда сотрудников, их творческий вклад, который выходит за рамки формальной исполнительской дисциплины. Сегодня небольшое внимание уделяется тому, насколько лоялен руководству коллектив, есть ли понимание стратегии развития предприятия, как задействованы кадровые и культурные ресурсы коллектива. Когда социальный климат позитивен, коллектив оказывается союзником руководства.



Опыт показывает, что социальная диагностика помимо решения исследовательских задач оказывает и прямое положительное воздействие на коллектив. Для работников участие в исследовании — это возможность сообщить свое мнение и быть услышанными. Сам факт того, что руководство интересуется проблемами и настроениями коллектива, повышает уровень доверия, создает позитивные ожидания. Социологическое исследование для всех его участников (заказчиков, респондентов, социологов, адресатов) становится общим каналом коммуникации и общим действием, направленным на улучшение положения дел на предприятии.

Социальная диагностика проводится в виде исследования по определенной методике, с помощью которой руководство Компании и кадровые службы получают данные о морально-психологическом климате в трудовых коллективах, настроении и проблемах работников, мотивированности людей на работу, их интеграции в корпорацию и отношении к ценностям и целям Компании. На основе полученных данных руководство может принимать

обоснованные решения о разработке таких социальных программ и проектов, которые помогут получить позитивный производственный эффект и решить выявленные проблемы.

Итогом исследований должно стать взаимное понимание трудовыми коллективами и руководителями предприятий близости интересов, так как их объединяют общие надежды, связанные с будущим заводов СИБУРа. Если коллектив получает сигнал, что его пожелания учтены, то отношение сотрудников к работодателю и своей трудовой деятельности становится более конструктивным.

Первое исследование было проведено на ООО «Тольяттикаучук» в начале 2007 года. Полученные результаты оказались интересными и полезными и для руководства Холдинга, и для руководителей предприятия.

Работа по изучению социального настроения работников предприятий будет продолжена.

Технологии, используемые в химическом производстве, меняются каждые четыре-пять лет, то есть значительно быстрее, чем в других отраслях промышленности. Химики должны успевать за техническим прогрессом, для чего им необходимо регулярно повышать квалификацию.



Обучение и развитие персонала

СИБУР придает большое значение качественному совершенствованию персонала Компании, видя в данном направлении работы важнейшее условие для обеспечения устойчивого развития Компании. В 2006 году на подготовку кадров Холдинг потратил более 59 млн руб.

Всего в 2006 году в Компании прошли обучение более 38 тысяч человек. По итогам года число работников, прошедших различные виды обучения, выросло по сравнению с предыдущим периодом:

руководители — на 17%,
специалисты — на 6,6%,
рабочие — на 7%.

В условиях нестабильного рынка профессионализм и мотивированность работников могут стать действенным фактором, который помогает преодолевать неблагоприятные тенденции и снижать степень воздействия ряда рисков. Данное направление важно и для самих работников. В условиях рыночной экономики человеку бы-

вает сложно реализовать свой потенциал, особенно на большом предприятии, где трудно добиться карьерного успеха, на который он рассчитывал. Сегодня предприятия СИБУРа начинают использовать передовые методы и эффективные обучающие программы. В будущем на предприятиях Холдинга планируется создать единое образовательное пространство в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров через организацию сети региональных образовательных центров.

ЧИСЛО РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ХОЛДИНГА,
ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ В 2004 — 2006 ГОДАХ

Прошли обучение	2004	2005	2006
Всего	34 338	35 172	38 115
Руководители	4 467	4 824	5 666
Специалисты	3 764	3 819	4 074
Рабочие	26 107	26 529	28 375



У СИБУРа есть соглашения о сотрудничестве по подготовке молодых специалистов с Казанским государственным технологическим университетом, Московской академией тонкой химической технологии, Российским госуниверситетом нефти и газа им. Губкина и петербургским институтом ИМИСП. Компания оплачивает обучение студента, берет на себя расходы по стипендиальным выплатам и оплате проезда. Окончив вуз, студенты, проходившие целевую подготовку, заключают с предприятием трудовой договор сроком на пять лет. В Холдинге принята практика поддержки трудовых династий: Компания предпочитает заключать контракты на обучение с теми молодыми людьми, чьи родители уже работают на предприятии.

Кроме того, на каждом дочернем предприятии Компании есть локальные договоры с вузами и учреждениями

среднего профессионального образования. В 2006 году восемнадцать предприятий имели прямые договоры с вузами. Были установлены контакты с Сибирским государственным техническим университетом (г. Красноярск), Самарским государственным техническим университетом и Самарским государственным экономическим университетом, Нижегородским государственным университетом и Дзержинским политехническим институтом, Тольяттинским государственным университетом, Волгоградским техническим университетом и Волжским политехническим институтом, Тюменским государственным нефтегазовым университетом, Омским государственным техническим университетом, Томским политехническим институтом и Томским государственным университетом.

В 2006 году семь предприятий Холдинга работали по прямым договорам с шестнадцатью учебными заведе-



В МОСКВУ ЗА ЗНАНИЯМИ

Уже четыре года дочернее общество «СИБУР Холдинг» — ОАО «Воронежсинтезкаучук» сотрудничает с кафедрой «Машины и аппараты химических производств» Воронежской государственной технологической академии. Предприятие направляет на обучение нескольких

абитуриентов, а на выпускном курсе оплачивает специальную подготовку будущих инженеров, которым читают спецкурсы, обеспечивают производственную практику, профильные темы для курсовых и дипломных работ. В 2006 году началась реализация пилотного проекта по переводу пятикурсников Воронежской государственной технологической академии в Москов-

скую государственную академию тонкой химической технологии им. М.В. Ломоносова для целевой подготовки по запросу ОАО «Воронежсинтезкаучук». Два года студенты будут обучаться в Москве по специальности «химическая технология высокомолекулярных соединений», одновременно с этим проходя практику на «Воронежсинтезкаучуке». Отправить студентов в Москву Компании пришлось из-за того, что в ВГТА пока нет специальности «химическая технология высокомолекулярных соединений».



ниями среднего профессионального образования — колледжами, училищами, техникумами.

Студенты, обучающиеся на инженерных и химических специальностях вузов, расположенных в регионах работы Компании, проходят на наших предприятиях производственную практику. Такая практика приносит обоюдную выгоду: будущие специалисты могут успешно решить проблему своего трудоустройства, а предприятия — пригласить хорошо зарекомендовавшего себя практиканта на работу. В 2006 году на предприятиях Компании прошли практику 3854 студента. Число принятых на работу выпускников вузов составило 1324 человека.

Технологии, используемые в химическом производстве, меняются каждые четыре-пять лет, то есть значительно быстрее, чем в других отраслях промышленности. Химики должны успевать за техническим прогрессом, для чего им необходимо регулярно повышать квалификацию.

В СИБУРе сейчас создается единая система подготовки кадрового резерва и повышения квалификации работников предприятий, которая позволит снизить

расходы и потери Компании, связанные с обучением персонала. На пятнадцати предприятиях Компании есть свои учебные центры или классы.

А в ноябре 2006 года на базе Казанского государственного технологического института открылся первый центр корпоративного обучения. Его основные функции — находить пути применения фундаментальных отраслевых знаний и научного потенциала вузов для подготовки и переподготовки работников предприятий Холдинга, организовать повышение квалификации инженерно-технических работников по профессиональным вопросам деятельности, а управленческого персонала — по различным аспектам менеджмента на предприятиях отрасли.

Центр занимается также разработкой общеотраслевых и специализированных программ обучения с учетом потребностей и специфики предприятий. СИБУР планирует создать еще несколько центров корпоративного обучения. В настоящее время обсуждаются возможные площадки.



Кадровый резерв

Для рынка труда в нефтехимической отрасли характерны проблемы, которые испытывают сейчас многие промышленные предприятия: нехватка профессионалов по ряду специальностей (особенно среднего управленческого звена), низкая мобильность квалифицированных кадров, слабая мотивированность выпускников вузов на карьеру в производстве.

В целях обеспечения качественного управления на высшем и среднем уровнях и обучения работников современным подходам в области управления и основного производства на предприятиях Холдинга осуществляется проект «Кадровый резерв». Для этого заключаются договоры с вузами, тренинговыми центрами и другими образовательными учреждениями. Работники, отобранные по специальной методике в состав «кадрового резерва», направляются на учебу по сокращенному или полному курсу обучения, принимают участие в семинарах и конференциях. По окончании учебы им предоставляется возможность применить полученные знания на практике.

Например, на ООО «Тольяттикаучук» в 2006 году работала программа по подготовке среднего управленческого звена. Были созданы три группы, две из которых набраны из числа молодых специалистов, а одна сформирована из опытных работников. По результатам обучения из молодых специалистов были отобраны шесть человек, которые продолжают образование по Президентской программе подготовки управленческих кадров. Для старшей группы, имеющей большой опыт практической работы, были организованы тематические курсы, содержание которых позволило участникам восполнить теоретические пробелы и познакомиться с современными представлениями о различных аспектах процесса управления.

Участники проекта «Кадровый резерв», успешно закончившие обучение, имеют хорошую возможность карьерного



роста. Так, на ООО «Уральский шинный завод» в 2006 году на вышестоящие должности были назначены шестеро «резервистов», на ОАО «Сибур-Волжский» — 27 человек, на ОАО «Саранский завод «Резинотехника»» — десятеро. Таким образом, происходит ротация персонала и его омоложение.

Некоторые предприятия принимают дополнительные меры для формирования кадрового резерва — например, проводят конкурсы профессионального мастерства среди специалистов, конкурсы по рационализаторству, организуют работу советов молодых специалистов, проводят корпоративные конференции и семинары.

Оценка персонала

Оценка персонала — важная функция системы управления персоналом. Хорошо отлаженная система оценки помогает достичь соответствия профессиональных и личностных компетенций работников занимаемой ими должности (или должности, на которую они претендуют), применять более справедливые и понятные для работников критерии приема на работу и повышения в должности, вовремя выявлять потребности в обучении и повы-



шении квалификации, а также поддерживать творческий и профессиональный потенциал трудовых коллективов на конкурентоспособном уровне.

В настоящий момент в СИБУРе не существует единой системы оценки персонала, однако Компания осознает, что унифицированные подходы необходимы, и намерена постепенно внедрять апробированные и подтвердившие свою применимость модели на всех заводах Холдинга. Первые шаги на пути к решению этой задачи уже сделаны. В 2006 году проводились пилотные мероприятия по оценке профессиональных способностей сотрудников, разрабатывались корпоративные модели менеджерских и личностных компетенций.

В процессе оценки применялись различные методы, которые позволяют определить не только текущую эффективность работника, но и его потенциал. На основе полученных результатов руководство может принимать решение о выдвижении работника в «кадровый резерв», его направлении на обучение или тренинг, может включить сотрудника в конкретные проекты с целью приобретения нового опыта, временно переместить его на другую позицию внутри Компании или направить на стажировку в другой должности и т.д. Результаты оценки важны

и для повышения мотивации самих работников, стимулируя их интерес к возможностям собственного развития. Система оценки направлена в том числе и на то, чтобы снизить риск проявления негативного «человеческого фактора», что очень важно на вредных и опасных производствах.

В управляющей Компании в настоящее время проводится оценка кандидатов при приеме на работу, планируется введение оценки по результатам испытательного срока, при переводе на вышестоящую должность, регулярные (плановые) оценки. Создан центр оценки и развития, который пока функционирует в пробном режиме для оценки «кадрового резерва». В дальнейшем его опыт будет использован для создания единой системы оценки. При этом единая система будет включать оценку только личных и менеджерских качеств, а оценка профессиональных компетенций будет проводиться самими предприятиями, поскольку характер производства существенно различается на разных заводах и производственная специфика такова, что унифицировать подходы при оценке профессиональных компетенций невозможно.



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Нефтехимическое производство является одним из наиболее рискованных с точки зрения промышленной безопасности. Большинство экспертов по безопасности считают, что в настоящее время в мире не может быть совершенно безопасного химического производства, поэтому крупнейшие корпорации придерживаются новой научно-практической концепции «приемлемого риска». В ее основе лежит проведение систематического и оперативного обследования опасных производств, прогнозирование и моделирование критических ситуаций и разработка превентивных мер обеспечения безопасности производств, предупреждения аварий и несчастных случаев.

Все предприятия Холдинга в основном являются потенциально опасными и требуют особого внимания к обеспечению безопасности и защите производственного персонала. ОАО «СИБУР Холдинг» осознает свою ответственность в области промышленной безопасности и обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников и рассматривает на понимание персоналом сложности и масштабности задач, стоящих перед Компанией в этой сфере.

Холдинг стремится к тому, чтобы трудовая деятельность осуществлялась без причинения вреда жизни и здоровью персонала и населения, без аварий и инцидентов на опасных производственных объектах предприятий Компании. Поэтому Компания добивается полного соответствия всех технологических процессов предприятий требованиям промышленной безопасности и охраны труда, постоянно совершенствует систему управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБ и ОТ). Достижению поставленных це-

лей во многом способствуют усилия Компании, направленные на осознание персоналом необходимости соблюдения норм промышленной безопасности и охраны труда как неотъемлемой части трудовой деятельности и системы управления на предприятиях СИБУРа.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда

В ОАО «СИБУР Холдинг» действует выстроенная система управления промышленной безопасностью и охраной труда, соответствующая всем требованиям российского законодательства. Разработано и действует «Положение о системе управления промышленной безопасностью и охраной труда», которое является единым и обязательным для использования документом для всех предприятий, входящих в состав Компании. «Положение» регламентирует основные аспекты промышленной безопасности и охраны труда (далее — ПБ и ОТ) и содержит следующие компоненты:

- политика ОАО «СИБУР Холдинг» в области ПБ и ОТ;
- стратегические цели в области ПБ и ОТ;
- организационная структура системы управления ПБ и ОТ;
- основные задачи, решаемые системами ПБ и ОТ;
- функциональное распределение обязанностей;
- задачи, функции, права, регламент работы постоянно действующей комиссии по ПБ и ОТ;
- организация и осуществление производственного контроля над соблюдением требований промышленной безопасности;



- порядок профессиональной подготовки, обучения и аттестации персонала;
 - обучение охране труда и проверка знаний требований охраны труда и другие положения.
- Все предусмотренные положением мероприятия обеспечены финансированием со стороны Компании.



ПОЛИТИКА ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ» В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

ОАО «СИБУР Холдинг» осознает свою ответственность перед обществом в области промышленной безопасности и обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников и рассчитывает на понимание персоналом сложности и масштабности задач, стоящих перед Компанией в этой сфере.

ОАО «СИБУР Холдинг»:

- выражает уверенность в том, что трудовая деятельность может осуществляться без причинения вреда жизни и здоровью персонала и населения, без аварий и инцидентов на предприятиях (обществах) Компании;
- заявляет о своем стремлении к полному соответствию всех технологических процессов предприятий (обществ) Компании требованиям промышленной безопасности и охраны труда;

- заявляет о своем стремлении создать условия для устойчивого развития Компании путем приоритетной реализации профилактических мер в области промышленной безопасности и охраны труда;
- заявляет о своем стремлении добиться у всего персонала понимания того, что обеспечение промышленной безопасности и охраны труда есть неотъемлемая часть трудовой деятельности;
- утверждает, что система управления промышленной безопасностью является неотъемлемой частью общей системы управления предприятий (обществ) Компании.

Утверждено
Президентом ООО «СИБУР»
Д.В. Коновым
8 мая 2007 года



Деятельность по применению политики промышленной безопасности

В целях предотвращения возможных аварийных ситуаций и инцидентов в Компании действует пятиуровневая структура управления отраслевой подсистемой чрезвычайных ситуаций. На предприятиях СИБУРа осуществляются программы по созданию собственных аварийно-спасательных формирований, которые в случае необходимости смогут работать не только на промышленных объектах, но и ликвидировать чрезвычайные ситуации в городских условиях.

В Компании разработана и действует единая система оценки предприятий в области ПБ и ОТ: проводятся учет и анализ всех аварий, инцидентов и травм, полученных

на производстве, нарушений требований правил безопасности. Также оцениваются результаты работы руководителей предприятий по обеспечению соблюдения требований промышленной безопасности, на основании этой оценки устанавливаются штрафные санкции для руководителя и процент, на который уменьшается его премиальный фонд.

Итоги работы в области ПБ и ОТ подводятся ежеквартально, результаты публикуются и доводятся до сведения руководителей всех предприятий. Один раз в год проводятся совещания с руководителями дочерних и зависимых обществ, организуются семинары для специалистов отделов по промышленной безопасности и охране труда. Регулярный обмен опытом и коллективный анализ факторов, которые приводят или могут привести к аварии, повышают готовность специалистов СИБУРа к при-



На предприятиях СИБУРа осуществляются программы по созданию аварийно-спасательных формирований, которые смогут ликвидировать чрезвычайные ситуации на промышленных объектах и в ближайших населенных пунктах.

нению превентивных мер и оперативному реагированию на потенциально опасную ситуацию.

Например, в марте 2007 года на базе ЗАО «Сибур-Химпром» прошло совещание технических руководителей по промышленной безопасности, охране труда и поддержанию основных фондов, где подведены итоги работы предприятий Компании в области промышленной безопасности и охраны труда в 2006 году и намечены задачи на 2007 год.

В ходе обсуждения были затронуты все основные направления работы служб охраны труда, промышленной безопасности предприятий, включая производственный травматизм и профессиональные заболевания, поставлены задачи перед службами ПБ и ОТ предприятий по улучшению профилактической работы, введены в действие системы обеспечения промышленной безопасности и охраны труда.

В целях улучшения показателей по ПБ и ОТ в Компании разработан комплекс мер, в рамках которого прово-

дятся специальные мероприятия, например ежемесячные выездные проверки на заводах. По результатам проверок составляются акты, в которых фиксируются все выявленные нарушения. Руководителям всех предприятий направляются информационные письма, которые информируют их о выявленных нарушениях. Такая форма работы — один из способов предотвращения инцидентов, который позволяет привлечь внимание руководства заводов к возможным «слабым местам» на производстве. Такой подход обеспечивает повышенное внимание к вопросам ПБ и ОТ, помогает руководителям заводов воспринимать задачу снижения аварийности и травматизма как общее дело, единую корпоративную цель. В проведении подобных проверок в обязательном порядке принимают участие представители профсоюзных организаций.

На предприятиях Холдинга также регулярно проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. В 2006 году в общей сложности было аттестовано 24 084 рабочих места.

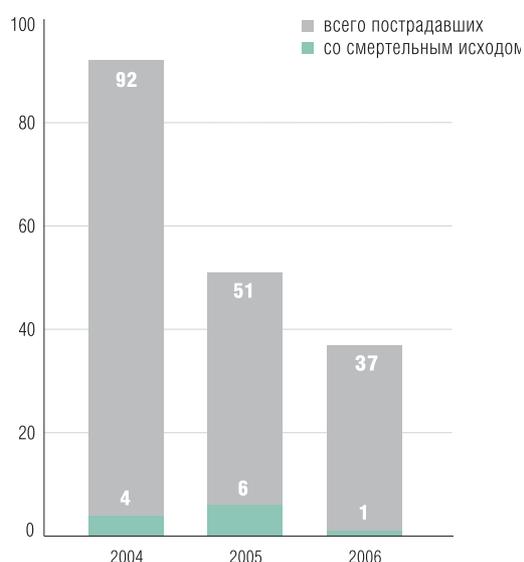


Результаты работы в области промышленной безопасности

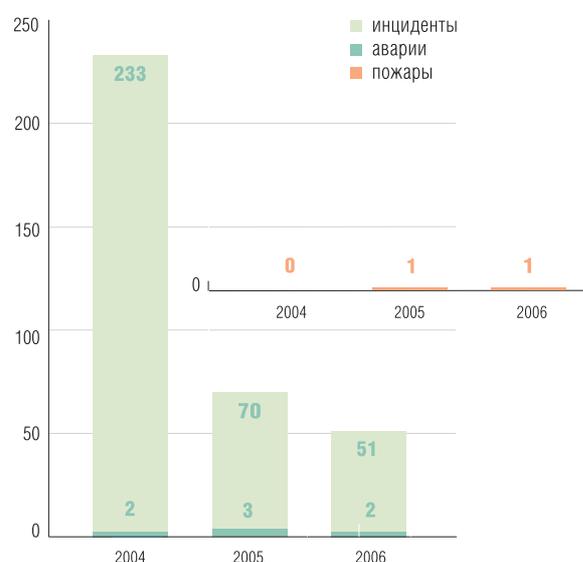
Комплекс мер по обеспечению политики промышленной безопасности дает позитивные результаты. В 2006 году наблюдалась тенденция к снижению показателей по аварийности и количеству пострадавших: произошли две аварии (в 2005 году — три), один пожар (этот показатель не изменился по сравнению с 2005 годом) и 51 инцидент (в 2005 году — 70). Ряд заводов СИБУРа закончили год безаварийно. Как показали результаты расследований, в основном инциденты произошли по причине неудовлетворительного технического состояния технологического оборудования, систем контроля и управления (физический и моральный износ, старение). Анализ также показывает, что причиной примерно 40% общего количества инцидентов (без учета отказов, вызванных нарушениями подачи энергоносителей) является человеческий фактор.

Количество несчастных случаев за год уменьшилось с 51 в 2005 году до 37 в 2006-м. Смертельным исходом в 2006 году закончился только один случай (в 2005-м их было шесть), который произошел в результате дорожно-транспортного происшествия. Зафиксировано 12 случаев с тяжелыми последствиями (в 2005 году — 15). Основные причины, вызвавшие несчастные случаи, — организационные (92% общего количества), связанные с неправильными действиями и личной неосторожностью пострадавших (56%) либо нарушениями правил безопасности при проведении работ повышенной опасности (16%). По всем случаям проведены тщательные расследования.

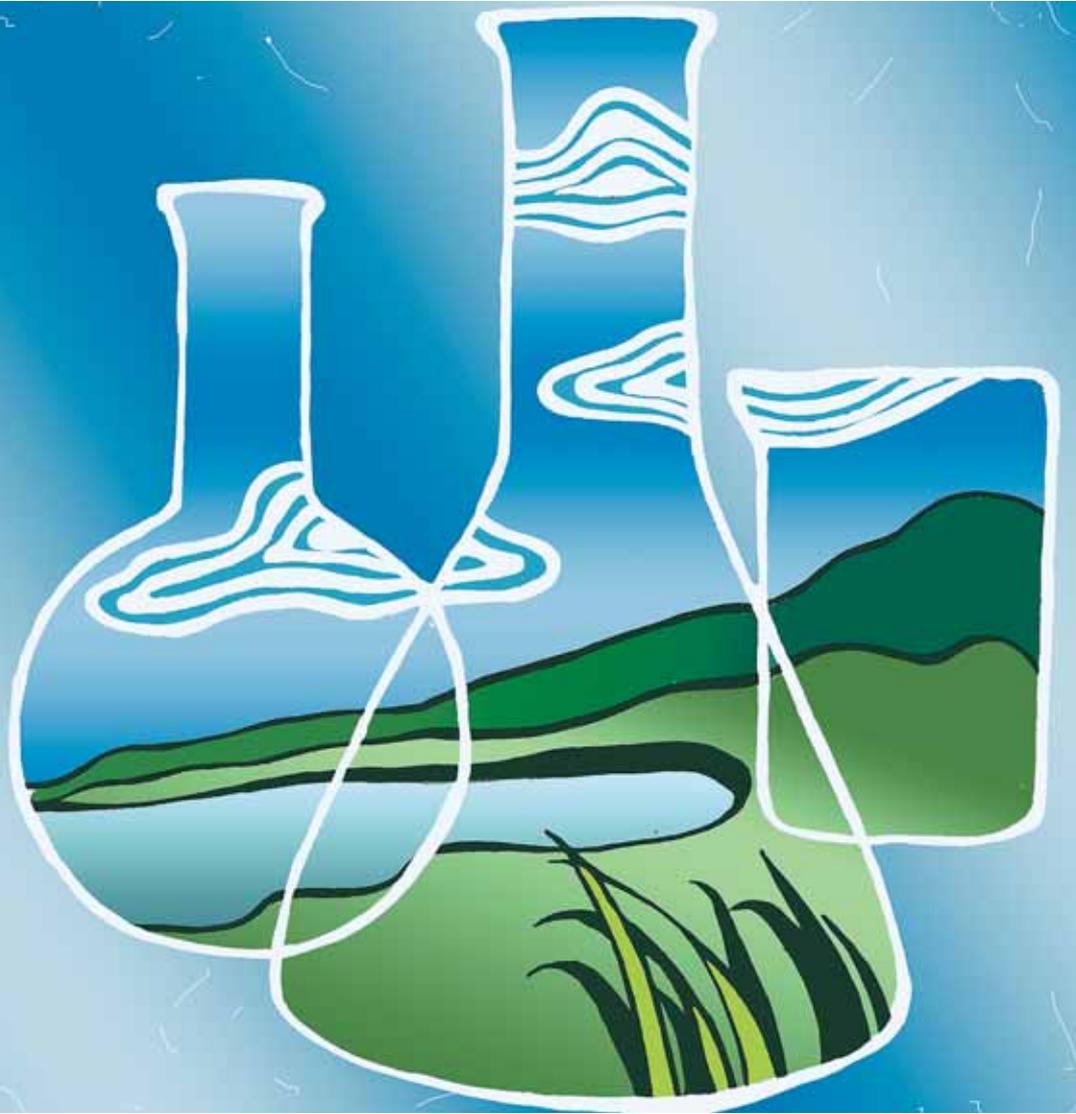
В целом на предприятиях Компании в 2006 году по сравнению с 2005-м аварии уменьшились на 33%, инциденты — на 27%, произошло снижение общего травматизма на 28%, уменьшение травматизма со смертельным исходом — на 83%, тяжелых несчастных случаев — на 40%, не допущено ни одного группового



Травматизм, человек



Аварийность



несчастного случая. В 2006 году безаварийно проработали следующие предприятия: ОАО «Южно-Балыкский ГПК», ООО «Няганьгазпереработка», ОАО «Волжский АКЗ», КОАО «Ортон», ООО «Сибур-Геотекстиль».

В течение года был выявлен 31 случай профессиональных заболеваний. Наиболее опасными и вредными производственными факторами оказались шум (семь случаев), повышенное содержание вредных веществ и тяжесть трудового процесса (по двенадцать случаев). Такая статистика беспокоит руководство Компании. Запланировано проведение детального анализа причин заболеваний и предложены меры по снижению их количества.

В целом за период с 2004 по 2006 год наметилась устойчивая тенденция к снижению аварийности и травматизма на предприятиях Компании, что подтверждает эффективность принимаемых мер, направленных на обеспечение промышленной безопасности, предупреждение аварий и несчастных случаев.



СПИСОК ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ КОМПАНИИ

Программы	Объекты корпоративного значения	Объекты локального значения
Медицинские услуги		<ul style="list-style-type: none"> Поликлиники ОАО «АЗОТ», ООО «Тольяттикаучук», ОАО «Уралоргсинтез» Медпункты на территории предприятий
Питание на производстве		<ul style="list-style-type: none"> Столовые и пункты питания, расположенные на территории предприятий
Оздоровление работников	<ul style="list-style-type: none"> Профилакторий «Гевея» ОАО «Воронежсинтезкаучук» 	<ul style="list-style-type: none"> О/к «Березово» ОАО «Азот» Санаторий/профилакторий «Волжские зори» ООО «Тольяттикаучук» О/к «Радужный» ООО «Тобольск-Нефтехим»
Отдых работников и членов их семей	<ul style="list-style-type: none"> Пансионат «Азов» ОАО «СибурТюменьГаз» 	<ul style="list-style-type: none"> Д/о «Шира» ОАО «КЗСК» Б/о «Битог» ОАО «Воронежсинтезкаучук» Б/о ЗАО «Сибур-Химпром» З/о «Березово» ОАО «АЗОТ» Т/б ОАО «Каучук»
Детский отдых	<ul style="list-style-type: none"> Проект «Корпоративный детский оздоровительный центр «Юный нефтехимик»» в г. Анапе ОАО «СибурТюменьГаз» 	<ul style="list-style-type: none"> ДОЛ «Кировец» ОАО Воронежсинтезкаучук» ДОЛ «Солнечный» ЗАО «Новокуйбышевская НХК» ДОЛ «Солнечный» ООО «Томскнефтехим» ОК «Радужный» ООО «Тобольск-Нефтехим»
Спорт и культурное развитие		<ul style="list-style-type: none"> Спорткомплекс «Синтез» ООО «Тобольск-Нефтехим» Спортивные залы на предприятиях ОАО «СибурТюменьГаз» Спорткомплекс «Капролактамовец» ООО «Здравница» (ОАО «Сибур-Нефтехим») Д/к химиков ОАО «Сибур-Нефтехим» Д/к «Синтез» ООО «Тобольск-Нефтехим»

СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КОМПАНИИ

Основные программы	Цель
Медицинские услуги	Организация необходимого медицинского обслуживания и контроль состояния здоровья работников в соответствии с законодательством
Питание на производстве	Удовлетворение потребностей работников предприятий в обеспечении готовой пищей, круглосуточное обеспечение горячей пищей работников, а также предоставление лечебно-профилактического питания в соответствии с установленными нормами
Оздоровление и отдых работников	Проведение восстановительных, оздоровительных мероприятий и медицинской реабилитации работников предприятий для поддержания и повышения их трудового потенциала

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Для повышения эффективности работы с персоналом предприятия используют как традиционные, давно известные средства (премирование и награждение, соревнования, конкурсы на лучшего по профессии), так и новые подходы, получившие распространение сравнительно недавно. Учитывая характер производства большинства предприятий, которые входят в состав СИБУРа, Компания считает приоритетными программы оздоровления и профилактики, создание условий для полноценного труда и отдыха.

В 2006 году затраты на содержание объектов социальной сферы и социальные выплаты составили около 950 млн руб.

Социальная инфраструктура

Компания считает, что затраты на объекты социальной сферы являются неотъемлемой частью затрат на персонал. Однако в современных рыночных условиях управление социальными объектами должно строиться на принципах рентабельности.

От старой экономики нефтехимические предприятия получили в наследство традиционную и часто неэффективную социальную инфраструктуру. СИБУР не пошел по пути полного отказа от «социалки», а выбрал другой путь.

В настоящее время Холдинг разрабатывает единую политику в отношении социальных объектов исходя из за-

дачи максимально эффективного управления ими. Основная задача, которую ставит перед собой Компания, — предоставить возможность пользоваться социальными услугами наибольшему количеству работников предприятий, обеспечить доступность и оптимальную затратность этих услуг.

Компания ожидает, что оптимальный и качественный набор социальных услуг поможет снизить заболеваемость и повысить производительность труда, будет способствовать развитию корпоративной культуры и командного духа.

Основная задача Компании —
предоставить возможность
пользоваться социальными услугами
наибольшему количеству
работников предприятий,
обеспечить доступность
и оптимальную затратность этих услуг.



САНАТОРИЙ «ВОЛЖСКИЕ ЗОРИ» (г. Тольятти, Самарская область)

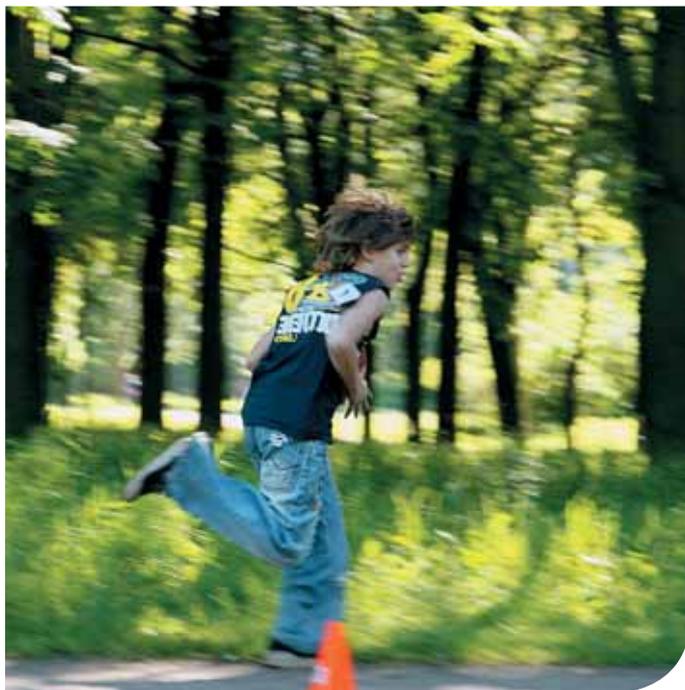
Санаторий-профилакторий «Волжские зори» ООО «Тольяттикаучук» вот уже 35 лет распахивает свои двери желающим отдохнуть. Санаторий расположен в глубине соснового бора, в двухстах метрах от берега Волги. Ежегодно он принимает свыше семисот работников предприятия.

«Волжские зори» славятся мощной лечебной базой, позволяющей проводить лечение и профилактику заболеваний на высоком профессиональном уровне. Здесь предлагается свыше тридцати пяти видов лечебных процедур при заболеваниях сердечно-сосудистой, нервной, эндокринной, мочеполовой, дыхательной систем, опорно-двигательного аппарата и желудочно-кишечного тракта. Все лечебные процедуры

входят в стоимость путевки. Платными пока остались услуги косметолога и стоматолога, при этом скидка на них для работников предприятия составляет 50%.

Пятиразовое питание в санатории также входит в стоимость путевки. Все здесь дышит атмосферой тепла, гостеприимства, а главное — спокойствия и уюта. Если открыть «Книгу отзывов и предложений», обратишь внимание на то, что отдыхающие, не жалея пера и бумаги, охотно пишут свои отзывы о днях, проведенных в санатории.

Работники «Тольяттикаучука» оплачивают лишь 15% стоимости путевки.



Принимая решения относительно объектов социальной инфраструктуры, СИБУР руководствуется социальным стандартом, под которым понимаются основные социальные программы, направленные на повышение уровня и качества жизни работников. Применение социального стандарта означает, что любые изменения не должны ухудшать положения работников по сравнению с теми условиями, которые они имеют на данный момент. Такой подход соответствует обязательствам Компании, закрепленным в коллективных договорах.

Для этого вводится классификация объектов по их значимости и профилю. Во внимание также принимается ассортимент и качество аналогичных услуг, которые предлагают государственные и частные организации. Согласно классификации социальный стандарт в обязательном порядке предусматривает оказание работникам следующих услуг со стороны Компании:

- медицинское обслуживание;
- питание на производстве;
- услуги по оздоровлению и восстановлению.

Объекты социальной сферы по этим направлениям будут сохранены на предприятиях Холдинга при любых обстоятельствах.

Контроль состояния здоровья работников Компания обязана обеспечивать согласно законодательству РФ. СИБУР выполняет все законодательные требования, но, учитывая вредные условия труда, берет на себя еще и дополнительные обязательства. На балансе предприятий сохраняются поликлиники, при этом планируется, что спектр предоставляемых ими услуг будет расширяться и использоваться для оказания не только лечебно-профилактической помощи, но и для коммерческих услуг широкого профиля. Также Компания будет сохранять и развивать сеть медпунктов, действующих на всех предприятиях Холдинга.

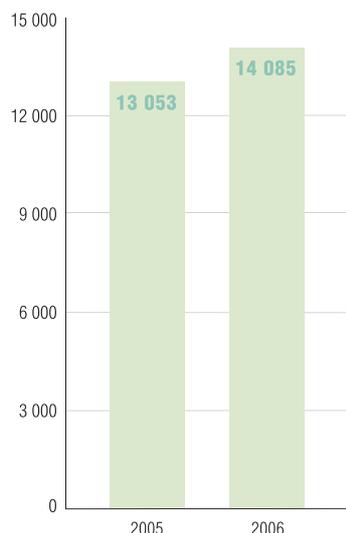
Предприятия питания обеспечивают работников горячей пищей круглосуточно, а также предоставляют лечебно-профилактическое питание. В их деятельность также вводится принцип самокупаемости и расширения возможностей аутсорсинга.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

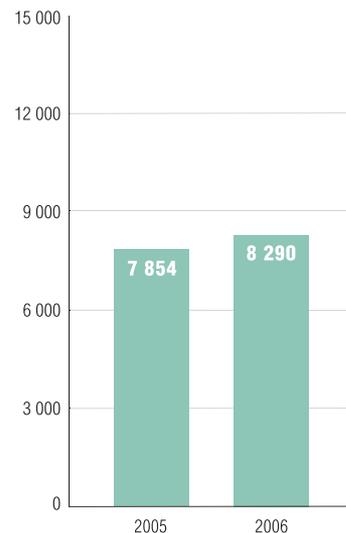
Дополнительные программы	Цель
Отдых работников и членов их семей	Обеспечение полноценного отдыха работникам предприятий и членам их семей для повышения трудового потенциала, снижения психологической и физической напряженности и создания благоприятного социального климата
Детский отдых и оздоровление	Организация и проведение мероприятий, направленных на санаторное лечение, оздоровление и отдых детей работников предприятий, в т.ч. находящихся в неблагоприятных экологических и климатических условия
Спорт	Организация спортивного досуга работников предприятий, направленного на поддержание физического состояния, повышение трудоспособности, снижение заболеваемости и пропаганду здорового образа жизни
Досуг работников и членов их семей	Организация культурного досуга работников предприятий, направленного на повышение культурного уровня, творческое развитие

К управлению другими объектами, предоставляющими услуги отдыха, спортивного и культурного досуга, предполагается дифференцированный подход. Компания считает более целесообразным идти по пути закрытия мелких нерентабельных объектов и инвестировать в создание хорошо оснащенных комплексов, которые смогут использовать работники всех предприятий Холдинга. Решая проблему рентабельности, Компания, таким образом, создает условия для общения сотрудников предприятий из разных регионов, а в конечном счете укрепляет корпоративное единство: каждый чувствует себя частью большой и сильной корпорации.

В качестве примера такого подхода можно привести создание детского корпоративного оздоровительного центра в Анапе. На балансе предприятия ОАО «СибурТюменьГаз», входящего в группу компаний «СИБУР», находился летний детский лагерь в Анапе. Постройки давно не ремонтировались, в течение двух лет лагерь фактически не работал. Было принято решение направить один миллиард рублей на создание комфортабельной, круглогодичной лечебной и спортивной базы на побережье Черного моря, где смогут отдыхать дети не только работников ОАО «СибурТюменьГаз», но и всех предприятий Холдинга. Ежегодно лагерь сможет принимать до 1600 человек. Летом он будет функционировать как детский оздоровительный лагерь, в котором одновременно смогут отдыхать до трехсот детей. Круглогодично на его базе разместится пансионат типа «мать и дитя» на 200—250 мест.



Количество путевок, предоставленных работникам



Количество путевок, предоставленных для детей работников

Отдых и оздоровление работников

Забота о здоровье работников, особенно в условиях вредного производства, является показателем не только социальной ответственности работодателя, но и профессионализма руководства. В Холдинге реализуется ряд программ в этом направлении, в том числе при участии профсоюза. Возможности для оздоровления имеют не только сами работники, но и члены их семей, особенно дети.

В 2006 году по сравнению с 2005-м увеличилось количество работников и их детей, которым были предоставлены льготные путевки в санатории и профилактории.



ДКХ ХИМИКОВ В ДЗЕРЖИНСКЕ
(Нижегородская область)

Дворец культуры химиков в г. Дзержинске Нижегородской области построен в 1958 году и является дочерним предприятием ОАО «СИБУР-Нефтехим». Здание ДКХ всегда было знаковым для города,

в нем проходили и по сей день проходят главные городские праздники, работали секции и кружки. Наиболее известные творческие коллективы — народный ансамбль танца «Разгуляй», народный коллектив «Академическая хоровая капелла», народный цирк, духовой оркестр, академический вокальный

класс, хоровые коллективы «Россианочка» и «Раздолье», студия эстрадной песни «Дубль», танц-клуб «Вдохновение», студия современного бального танца, детский оркестр народных инструментов, детский фольклорный ансамбль, ансамбль современного танца «Акварели», детский коллектив народного танца «Карамельки».

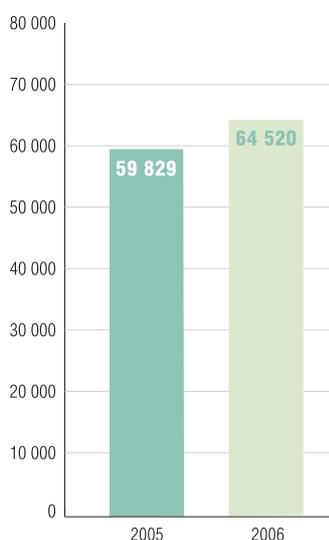
Многие из них являются лауреатами и дипломантами городских, областных, национальных и международных конкурсов и фестивалей. Здание ДКХ, построенное в стиле классицизма, является объектом культурного наследия, памятником истории и культуры областного значения.



Программа медицинского страхования работников

С 2001 года в Компании действует программа добровольного медицинского страхования (ДМС). Программа включает амбулаторно-поликлиническую помощь, стационарное обслуживание по экстренным и плановым показателям, стоматологическую помощь, диагностические и лабораторные исследования, оказание медицинской помощи на дому, ежегодно проводится также иммунопрофилактика гриппа.

В 2005 году в программу были включены восемь предприятий Холдинга, в 2006-м их стало одиннадцать. На следующих этапах развития к ДМС планируется подключить все региональные предприятия Компании и предусмотреть расширение медицинских программ.



Финансирование программ ДМС, тыс. руб.

Жилищная программа

Большое значение в системе социальной поддержки персонала СИБУР придает разработке и развитию жилищной программы, понимая остроту этого вопроса для многих работников. Программа должна способствовать повышению заинтересованности работников в долгосрочной работе на предприятиях Холдинга и помогать обеспечивать предприятия СИБУРа ценными и перспективными кадрами.

С 2001 года жилищная программа реализовывалась отдельными предприятиями. Их работники получали займы, ссуды, кредиты под льготные проценты. В 2006 году восемь предприятий СИБУРа имели собственные жилищные программы.

В будущем Компания планирует использовать единый подход: ипотечное кредитование в сотрудничестве с крупнейшим отраслевым банком — АБ «Газпромбанк». Банком разработана достаточно привлекательная кредитная схема. Заемщику не придется платить первоначальный взнос, кроме того, Компания будет компенсировать часть процентной ставки по кредиту. На начальном этапе в 2007 году участниками программы станут высококвалифицированные инженерно-технические работники и специалисты-производственники дочерних и зависимых обществ (до трехсот человек).

Пенсионная программа

Пенсионные программы получают все большее распространение в практике российских компаний. Компания осознает необходимость поддержки работников, выходящих на пенсию, и со всей серьезностью относится к этому направлению социальной политики. ОАО «СИБУР Холдинг» в настоящее время проводит анализ возможных моделей пенсионного обеспечения и намерено в будущем разработать единую программу. Прорабатывается вопрос о потенциальном партнере, в качестве которого рассматривается Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД».

До введения программы на предприятиях сохраняется сложившаяся система поддержки этой категории работников: пенсионеры получают дополнительные выплаты в соответствии с коллективными договорами, предприятия оказывают поддержку советам ветеранов, которым помогают получать необходимые медицинские услуги, профсоюз предоставляет бесплатные путевки в санатории. До последнего времени эту работу предприятия вели самостоятельно. В будущем планируется создать единую систему поддержки пенсионеров из числа бывших сотрудников СИБУРа.



ДЕТСКИЕ ПРОГРАММЫ

Социальные инициативы Компании в поддержку детей сотрудников ведутся по двум основным направлениям:

- программы оздоровления;
- программы содействия творческому, культурному и интеллектуальному развитию;
- оздоровление и отдых.

Два раза в год дети сотрудников могут отдохнуть и получить санаторно-курортное лечение на средства, выделенные Региональным отделением Фонда социального страхования, профсоюзной организацией, и за счет частичной оп-



ПУТЕШЕСТВИЕ СИБУРЯТ

Победители конкурса детского творчества СИБУРа побывали в Санкт-Петербурге.

«Сегодня я познакомилась с самым красивым городом — Санкт-Петербургом. И все это благодаря СИБУ-Ру», — звучат слова благодарности 11-летней Любви Крыловой из Перми. Всего сорок пять ребятни-

шек, чьи родители трудятся на заводах СИБУРа, в начале нынешнего июня отправились в путешествие в Северную столицу. Они — победители конкурса детского творчества «Я — Сибуренок». Эти несколько дней и белых ночей, проведенных в одном из красивейших городов Европы, запомнятся детям надолго. «Мы старались дать детям лучшее», — утверждает Ольга Евту-

шенко, автор и руководитель проекта «Я — Сибуренок», главный специалист Департамента по работе с персоналом СИБУРа. Действительно, шестидневное путешествие было максимально насыщенным. Оно включало экскурсии по городу, посещение Эрмитажа, Петропавловской крепости, Исаакиевского собора, Петергофа, других исторических памятников. Дети побывали в дельфинарии, купались в аквапарке, плавали по Неве на теплоходе. А по вечерам проводились дружные и веселые занятия по тимбилдингу. Среди призеров конкурса не было ни одного ребенка, чьи родители занимали бы на предприятиях руководящие посты...

— Дети были в восторге, — говорит Ольга Евтушенко. — Ведь не



латы путевок самими сотрудниками Компании. Родители оплачивают не более 20—30% стоимости путевки.

Так, в 2006 году ОАО «Сибур-Волжский» затратило на путевки для детей работников предприятий 1363,8 тыс. руб. В оздоровительном лагере в Анапе отдохнули восемьдесят детей, в местных лагерях «Сокол», «Чайка» и «Огонек» — семьдесят, в другие санатории были направлены еще сорок детей.

В летний период отдохнули пятьдесят детей сотрудников ООО «Уралшина».

Саранский завод «Резинотехника» обеспечил летний отдых 503 детям школьного возраста в оздоровительном лагере «Звездный».

Большое внимание уделяется детям, родители которых работают на предприятиях Холдинга в Тюменской области и которым приходится жить в суровых климатических условиях. Для них предприятия Холдинга летом заказывают чартерный рейс в Анапу, чтобы дети могли отдохнуть и поправить здоровье у теплого моря.

В 2006 году более тысячи детей работников Компании приняли участие в конкурсе детского творчества «Я — Сибуренок». Детям в возрасте от пяти до четырнадцати лет предлагалось рассказать, как они представляют себе предприятия, на которых работают их родители, о своих планах и мечтах, связанных с Компанией «СИБУР». Конкурс проводился по номинациям



все родители могут позволить себе отправить ребенка в Санкт-Петербург. Кроме того, главная цель нашей акции — объединить детей, показать им, что СИБУР — единая, дружная семья, сплоченный коллектив, в котором работают их родители, что нашей Компанией можно и нужно гордиться. И нам это удалось.

В начале путешествия, когда детей попросили исполнить гимн СИБУРа, они пели уныло и сонно, по бумажке. Но к концу поездки все сибурята выучили слова наизусть и распевали их воодушевленно, четко и дружно. Помимо поездки по Санкт-Петербургу все призеры конкурса получили

замечательные подарки: мальчики — радиоуправляемые машины, корабли и самолеты, девочки — большие наборы «Барби». Но важнее подарков то, что дети по-настоящему почувствовали гордость за Компанию, где работают их родители. «СИБУР в моей жизни играет огромную роль. В СИБУРе работает моя мама... Если бы не СИБУР, сейчас бы я не оказалась в Питере», — написала 12-летняя Наталья Аксенова (ОАО «Пластик», г. Узловая). «СИБУР занимает в моей жизни особое место. Ведь это название врзалось в мою память с детства. Все это время СИБУР преподносит мне сюрпризы и не перестает удивлять: поездки в лагеря, на море, замечательные и интересные конкурсы и призы», — делится впечатле-

В 2006 году более тысячи детей работников Компании приняли участие в конкурсе детского творчества «Я — Сибуренок».

художественное, поэтическое, литературное, прикладное творчество. По итогам конкурса в московском офисе Холдинга прошла заключительная выставка лучших детских работ, часть из которых вошла в материалы книги «Я — Сибуренок», вышедшей тиражом сто экземпляров. Победители конкурса были также награждены грамотами и ценными призами. Лучшие работы были направлены на всероссийскую выставку творчества детей сотрудников нефтегазохимических компаний и заняли там призовые места.

Для одаренных детей сотрудников в возрасте от восьми до пятнадцати лет компания ежегодно проводит акцию «Покажи Москву детям». В ней принимают

участие до ста человек — победители корпоративного конкурса детского творчества, победители городских, областных и всероссийских спортивных соревнований, лауреаты детских музыкальных фестивалей. Программа акции включает экскурсии, развлечения, встречи с руководством Компании.

Для первоклашек — детей сотрудников Холдинга ежегодно проходит акция «Путешествие в страну знаний». Проводятся экскурсии на предприятия, где работают их родители, готовится праздничная программа.

В рамках программы «В первый раз в первый класс» накануне первого сентября все первоклассники получают подарки от Холдинга — ранец с символикой СИБУРа

ниями 15-летней Анна Андриянова (ОАО «Каучук», г. Волжский). «В СИБУРе уже около тридцати лет работает мой дедушка. Название его профессии очень длинное. СИБУР постоянно устраивает разные конкурсы, в которых я стараюсь участвовать. За победы в конкурсах нам дарят подарки, но самый лучший подарок — поездку в Санкт-Петербург — я получил за свое стихотворение. В Петербурге мы уже посетили очень большой музей Эрмитаж, красивый дельфинарий и проехали по лучшим местам города», — восхищается четырнадцатилетний Алексей Новиков (ОАО «Азот», г. Кемерово). Департамент по работе с персоналом СИБУРа уже в течение трех лет ежегодно проводит разнообразные

детские конкурсы. Участвовать в них может каждый ребенок, чьи папа или мама, дедушка или бабушка работают на любом дочернем предприятии Холдинга. Чтобы влиться в сообщество сибурят, необходимо нарисовать картину, сочинить стихотворение, написать рассказ или смастерить поделку и направить свое творение жюри. Главное, чтобы творческая идея отражала связь семьи ребенка с жизнью и деятельностью СИБУРа. Весной 2007 года стартовал очередной конкурс «Я — Сибуренок-2». Его победители определяются в конце года. Кроме того, работники департамента начали новый, уникальный, эксперимент: предложили детям от тринадцати до семнадцати лет разработать компьютерную иг-

ру в жанре квест — «В поисках золотого знака “СИБУР”». Итоги будут подведены в ноябре. Призы — ноутбуки последней модели. Победители обоих конкурсов также получат в награду поездку — скорее всего, за рубеж. СИБУР стремится привлечь к участию в конкурсах как можно больше детей. Ведь это не только раскрытие их потаенных талантов, но еще и способ укрепления корпоративной культуры и традиций, семейных ценностей. Через творчество дети смогут понять и оценить значимость труда своих родителей, почувствовать уважение к их профессиям и, возможно, определить свое место в будущей взрослой жизни.



и большую книгу вопросов и ответов. В 2006 году детям работников двадцати семи предприятий Компании было направлено 3,5 тысячи таких подарков.

Еще одна акция для детей сотрудников ОАО «СИБУР Холдинг» — «Последний день каникул». В 2006 году праздник проводился в подмосковной усадьбе «Архангельское». В акции приняли участие 250 детей в возрасте от шести до девяти лет.

К Новому году Компания готовит для детей сотрудников подарки. В соответствии с распоряжением Президента Компании в 2006 году новогодние подарки от Холдинга получили 49 тысяч детей. В конце декабря в Национальном театре народной музыки и песни «Золотое кольцо» состоялась детская корпоративная «елка». Детям сотрудников также предоставляется возможность провести зимние каникулы в оздоровительных санаториях в Подмоскowie и Анапе.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗА

Интересы работников Компании представляет Межрегиональная профсоюзная организация (МПО) ОАО «СИБУР Холдинг» Нефтегазстройпрофсоюза РФ, объединяющая 33 первичных профсоюзных организации. В 2006 году членами профсоюза являлись 78% работников Холдинга. Главные направления деятельности профсоюза — диалог с менеджментом компании относительно социальных программ, защиты законных прав и интересов работников.

Основными документами, на основании которых строится работа профсоюзных организаций предприятий и Межрегиональной профсоюзной организации Холдинга, являются Устав Нефтегазстройпрофсоюза РФ, Устав МПО и Соглашение между МПО и руководством ОАО «СИБУР Холдинг». Это соглашение определяет основные направления социальной политики Компании, минимальный набор социальных благ,

Главные направления деятельности профсоюза — диалог с менеджментом Компании относительно социальных программ, защита законных прав и интересов работников.



который должен быть обеспечен каждому работнику Компании, и служит основой для коллективных договоров на предприятиях. Коллективные договора (на основании соглашения) впервые были заключены на всех предприятиях Холдинга в 2003 году.

Коллективный договор является предметом договоренностей профсоюзной организации и руководства предприятия. В нем может быть расширен объем обязательств перед работниками в сравнении с соглашением. МПО принимает активное участие в ходе переговоров по заключению коллективных договоров. Контроль за выполнением колдоговоров осуществляется в ходе регулярных проверок по итогам полугодия и года, в которых принимают участие представители профсоюза. При выявлении несоответствий проводятся консультации между работодателями и профсоюзом, принимаются соответствующие решения. Таким образом, удается конструктивно решать возникающие проблемы в оперативном порядке. Более существенные дополнения и изменения вносятся в ходе двусторонних консультаций и переговоров при перезаключении колдоговоров.

Второе Соглашение было заключено уже на трехлетний срок (с 2004 по 2006 годы). В нем были учтены новые воз-

можности Компании и результаты проверок выполнения взятых работодателями и работниками обязательств, а также достигнута договоренность о сохранении трехлетней периодичности заключения Соглашений и в будущем.

Третье соглашение — на 2007—2009 годы принято 27 июня 2007 года. Учитывая успешное развитие Компании, оно более расширено как по форме, так и по содержанию.

Профсоюз оказал существенную помощь в защите законных интересов работникам, достигшим пенсионного возраста. В 2006 году участились случаи необоснованного отказа региональными отделениями Пенсионного фонда РФ в назначении сотрудникам ОАО «СИБУР Холдинг» досрочной трудовой пенсии в связи с работой в особых условиях труда. Опираясь на определение Конституционного суда, подтвердившее права по досрочному назначению трудовой пенсии, представители МПО помогают сотрудникам Холдинга, которым региональные отделения Пенсионного фонда отказали в назначении пенсии, отстаивать свои права в суде. В результате проведенной работы в начале 2007 года семеро сотрудников предприятий ОАО «СИБУР Холдинг» добились положительных судебных решений.

Профкомами предприятий ОАО «СИБУР Холдинг» осуществляется постоянный общественный контроль состояния охраны труда. На предприятиях избраны и работают свыше восьмисот уполномоченных по охране труда, почти все они прошли специальное обучение, большинство принимают участие в трехступенчатом контроле (I и II ступень). В объявленном Межрегиональной профсоюзной организацией Холдинга смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» в 2006 году приняли участие профсоюзные организации десяти предприятий. Первичные профсоюзные организации КАО «Азот», ОАО «Омскшина», ОАО «Волтайр-пром», ЗАО «ННХК», ООО «Тольяттикаучук», ОАО «Саранский завод «Резинотехника» проводят на предприятиях свои смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Географическая разбросанность активов, различие в судьбах предприятий, составивших единый Холдинг, централизация многих процессов требуют создания единого бизнес-пространства, с едиными ценностями, общими традициями и пониманием своих перспектив.

Профсоюз ведет также просветительскую и развивающую работу. В помощь первичным организациям дочерних и зависимых обществ выпускаются методические материалы (например, «Рекомендации по заключению коллективных договоров», «Рекомендации по определению минимальной заработной платы квалифицированных рабочих» и др.).

Профсоюзный актив предприятий Холдинга постоянно совершенствует свою подготовку. В 2006 году специальное обучение прошли 1470 представителей актива. Силами МПО был организован семинар-тренинг для председателей первичных профсоюзных организаций, семинар главных бухгалтеров профкомов предприятий, обучение технических и правовых инспекторов труда.

В октябре 2004 года Межрегиональной профсоюзной организацией был проведен первый фестиваль КВН Холдинга под девизом «СИБУР — моя семья». Второй фестиваль КВН планируется провести в октябре 2007 года.

В декабре 2006 года МПО выступила инициатором проведения первого фестиваля художественной самодеятельности ОАО «СИБУР Холдинг» под девизом «Таланты СИБУРА — на старт», который состоялся в г. Дзержинске Нижегородской области. В нем приняли участие около трехсот человек — сотрудники тринадцати предприятий Холдинга. В рамках фестиваля проводились конкурсы вокалистов, исполнителей оригинального жанра, хореографии и других видов искусства, которыми занимаются люди СИБУРА. Победители конкурсов успешно представили ОАО «СИБУР Холдинг» на фестивале художественной самодеятельности ОАО «Газпром» «Факел», проходившем в феврале и мае 2007 года в Сургуте и Геленджике.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Необходимость формирования корпоративной культуры является сегодня насущной потребностью Холдинга. Значимость движения в этом направлении для Компании, испытавшей несколько лет назад смену управленческой парадигмы и мощную кадровую ротацию, крайне высока. Географическая разбросанность активов, различие в судьбах предприятий, составивших единый холдинг, централизация многих процессов требуют создания единого бизнес-пространства, с едиными ценностями, общими традициями и пониманием своих перспектив.

Актуальность формирования корпоративной общности для СИБУРА усиливается непростой историей развития Холдинга и географической разрозненностью дочерних предприятий. ОАО «Сибирско-Уральская нефтегазохимическая компания» создано постановлением правительства России от 7 марта 1995 года. Последующие годы, вплоть до 2001-го, являлись периодом экспансии СИБУРА: Холдинг энергично скупал активы и превращался в крупнейшего игрока на нефтегазохимическом рынке страны.

Сегодня СИБУР объединяет 34 промышленных подразделения. Под контролем единого центра находятся абсолютно разные заводы — и по производственным традициям, и по истории возникновения, и по технологиям, и по территории расположения. И тот факт, что в советское время нынешние активы СИБУРА подчинялись разным министерствам, говорит о разнообразии и сложности внутренней структуры Компании.

И в нынешний момент, когда СИБУР довольно стабильно развивается, внедряет инвестиционные программы и масштабные проекты, как никогда важной становится задача формирования сильной корпоративной культу-



ры. Люди должны ощущать себя сотрудниками огромной корпорации, мощь которой обеспечивает стабильность и уверенность в будущем всех предприятий.

Корпоративные коммуникации

Одним из важнейших инструментов информирования общественности о Компании является корпоративный сайт СИБУРа (www.sibur.ru), работающий с момента основания Компании.

На большинстве предприятий Компании издаются внутренние СМИ. Многие из них имеют долгую историю и добрые традиции, которые сохраняются и в настоящее время. Старейшее корпоративное издание — газета «За доблестный труд» завода «Капролактам» (в настоящее время издание ОАО «Сибур-Нефтехим», г. Нижний Новгород) 18 мая 2007 года отметила свое 70-летие.

Развитие Компании на определенном этапе привело к осознанию необходимости создания единых внутрикорпоративных каналов коммуникации. С 2007 года начали

выходить два корпоративных издания — журнал «СИБУР сегодня», тираж которого распространяется по всем предприятиям, и корпоративный электронный вестник. Компания считает это направление работы очень важным, поэтому руководство Холдинга уделяет много внимания этому проекту. На сайте и в журнале наряду с информацией об основных событиях производственной жизни Холдинга освещаются также результаты спортивных мероприятий, деятельность профсоюзной организации, благотворительные акции, которые проводят заводы, даются «портреты» отдельных работников и другие материалы.

Компания стремится создавать условия для активного участия работников в жизни Холдинга. Для формирования и укрепления единой корпоративной культуры ежегодно проводятся спортивные соревнования, выступления коллективов художественной самодеятельности, разнообразные конкурсы. Так, в 2006 году был проведен внутрикорпоративный конкурс «Девиз Компании», в котором приняли участие 900 сотрудников. Победивший девиз — «Смелые Идеи, Быстрый Уверенный Рост» — используется сегодня при проведении корпоративных мероприятий.



Спорт в Компании

Среди наиболее ярких событий корпоративной спортивной жизни 2006 года — летняя Спартакиада ОАО «СИБУР Холдинг», проходившая в три этапа. В первом этапе — в Омске — соревновались девять команд предприятий, работающих в Сибири и Предуралье, во втором — в Дзержинске — участвовали спортсмены двенадцати предприятий европейской части России. В финальных соревнованиях в Москве приняли участие более двухсот сотрудников тринадцати предприятий Холдинга. В результате были определены чемпионы по футболу, волейболу, настольному теннису, гиревому спорту. Сорок победителей были награждены поездкой в Анталию.

Из года в год увеличивается число участников зимних соревнований «Лыжня СИБУРа». В 2006 году в них приняли участие двадцать команд. В гонках также участвовали ветераны предприятий Холдинга.

В осеннем турнире по баскетболу и шахматам «Жигулевская осень» в Тольятти приняли участие 250 сотрудников восемнадцати предприятий Холдинга.

Также стал традиционным весенний турнир по волейболу на призы ОАО «Совфрахт». В турнире 2006 года приняли участие команды шести предприятий, входящих в группу компаний «СИБУР».

В январе 2006 года впервые проводился Открытый турнир по шахматам на призы ОАО «СИБУР Холдинг», в рамках которого состязались восемь команд, пять из которых представляли центральный аппарат Холдинга и три — региональные предприятия. Всего в турнире приняли участие 64 шахматиста. Команда шахматистов — призеров январского турнира подготовилась к участию в первенстве по шахматам среди работников нефтяной и газовой промышленности. Команда центрального аппарата Холдинга приняла участие в осеннем шахматном турнире клуба Петросяна.



Спорт в Компании является любимым и широко распространенным видом проведения досуга.





Компания создает условия для того, чтобы сотрудники, проявляющие интерес к спорту, могли совершенствовать свое мастерство. В частности, заключены договора на тренировки сотрудников по футболу, волейболу и хоккею. В 2006 году прошел семинар по обмену опытом организации спортивной работы предприятий Холдинга.

В семинаре приняли участие 59 представителей 24 предприятий Компании.

В Дзержинске (Нижегородская область) на базе спорткомплекса «Капролактамовец» в 2006 году начал создаваться Корпоративный центр спорта ОАО «СИБУР Холдинг». Готовятся к эксплуатации футбольное поле с искусственным покрытием для всесезонного использования, ледовая площадка для хоккея и фигурного катания, спортплощадка, фитнес-зал.

Поощряя здоровый образ жизни, Компания предоставляет возможность заниматься спортом и детям работников. Для них организованы спортивные секции, проводятся детские спартакиады, эстафеты «Папа, мама, я — спортивная семья», туристические походы, лыжные турниры, легкоатлетические соревнования, шахматные турниры.



Часть
четвертая

ПАРТНЕРСТВО С РЕГИОНАМИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

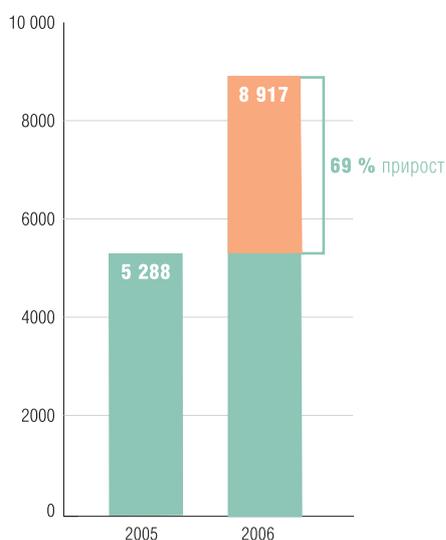




ПАРТНЕРСТВО С РЕГИОНАМИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

СИБУР осознает, что устойчивое развитие Компании и ее долгосрочный успех возможны исключительно в условиях социальной стабильности. Поэтому Компания стремится обеспечить не только достойное положение работников, но и содействовать социально-экономическому развитию регионов присутствия. Достижению этой цели служат прежде всего масштабные инвестиционные программы, которые создают новые рабочие места, стимулируют развитие смежных отраслей и рост производства основной продукции СИБУРа, что, в свою очередь, является источником дополнительных поступлений в бюджеты различного уровня.

Деятельность ОАО «СИБУР Холдинг» строится в полном соответствии с действующим налоговым законодательством РФ. В 2006 году совокупная величина начисленных Компании налогов превысила 8 млрд руб., что превышает сумму налоговых отчислений 2005 года почти в 1,7 раза.



Налоговые отчисления, млн руб.



Региональная политика

Компания поддерживает партнерские отношения с федеральными и региональными властями, а также органами местного самоуправления. В ряде регионов, например в Кемеровской, Тюменской и Самарской областях, подписываются соглашения о социальном партнерстве, в которых закрепляются основные цели и задачи сотрудничества, определяются сферы и объекты совместной деятельности. В своей региональной политике Компания придерживается следующих приоритетов:

- совместное участие в инвестиционных проектах на территории области;
- развитие материально-технической базы предприятий;
- социальные гарантии и занятость работников;
- социально-экономическое развитие регионов;
- рациональное использование природных ресурсов;
- решение социальных и экологических вопросов.

Как видно, помимо вопросов, связанных с развитием

Конечный результат,
к которому мы стремимся, —
качественное улучшение условий труда,
отдыха и повседневной жизни
работников предприятий
и населения в регионах
работы Холдинга.



промышленного потенциала территорий и стабильной работы предприятий СИБУРа, Компания берет на себя дополнительные обязательства, которые имеют в большей степени социальный характер.

Например, в Тобольске в 2006 году обсуждалось участие Холдинга в реализации областной программы «Возрождение г. Тобольска как духовно-нравственного и культурного центра Сибири» и программы реформирования ЖКХ. Еще один договор предполагает обеспечение доступного коммерческого жилья для граждан: в рамках совместного пятилетнего проекта на паритетных началах планируется возведение жилого комплекса. Правительство Тюменской области и ОАО «СИБУР Холдинг» намерены также согласовать условия поставок Компанией газа для промышленных нужд при реализации энергоёмких проектов.

По соглашению о социально-экономическом сотрудничестве с администрацией Кемеровской области в 2007



году Компания окажет поддержку сельскому хозяйству региона: жителям села будет поставлено 15 тыс. тонн удобрений по льготным ценам. СИБУР также предоставит области материальную помощь для реализации социальных программ и национальных проектов.

Соглашение о сотрудничестве с администрацией Самарской области на 2007 год включает несколько социально значимых проектов. Так, например, совместно с администрацией г. Новокуйбышевска будет профинансировано строительство установки обеззараживания сточных вод ультрафиолетом, а также проведена реконструкция центральной больницы города.



Благотворительные программы и спонсорство

Благотворительная деятельность Компании направлена на поддержку организаций, оказывающих социально значимые услуги. В основном это организации культуры, образования, здравоохранения, защиты окружающей среды, спорта. Оказывается поддержка социально незащищенным слоям населения.

Одним из приоритетов в благотворительной деятельности является поддержка детей и молодежи — как социально нуждающихся (воспитанники детских домов), так и одаренных детей (поддержка школ искусств, спортивных клубов). Студентам вузов присуждаются корпоративные гранты, стимулирующие их интерес к учебе.

В 2006 году затраты Компании на благотворительность составили более 226 млн руб. Это почти четвертая часть всех затрат на социальную деятельность, причем благотворительные программы осуществлялись в основном заводами Холдинга, головной офис внес небольшой вклад в размере 16 млн руб.

Образование

Забота о детях, их воспитании и образовании — одно из главных направлений благотворительной деятельности группы СИБУР. Холдинг и его предприятия оказывают помощь московскому детскому дому №32, средним общеобразовательным школам №1 и 7, МДОУ №29 «Аленушка» (г. Чайковский), детскому саду №10 «Бабочка» (г. Новокуйбышевск), Муниципальной информационно-библиотечной системе (г. Волжский), Дзержинскому специализированному дому ребенка №1, профессиональному лицей №46 (г. Тольятти), жигулевской школе-интернату, социально-реабилитационному центру для несовершеннолетних «Гармония» и лицей №19 (г. Тольятти), Волжскому городскому общественному благотворительному фонду «Дети в беде» (Волгоградская обл.) и другим.



Спорт

СИБУР разделяет политику государства в области поддержки спорта. Поддержка спортивных обществ и клубов — центральное направление спонсорской деятельности Компании. СИБУР оказывает спонсорскую поддержку футбольному клубу «Зенит», баскетбольному клубу «Спартак» (Санкт-Петербург), автономной некоммерческой организации «Спортивное возрождение России». Предприятия Компании направляют финансовые средства региональным спортивным организациям. Среди них — Новокуйбышевская федерация бокса, баскетбольный клуб «Олимп» (г. Новокуйбышевск), Школа высшего спортивного мастерства №3 (г. Тольятти), Федерация художественной гимнастики (г. Самара), детский баскетбольный клуб «Тольятти-Баскет», Федерация танцевального спорта (г. Чайковский), шахматный клуб (г. Томск).

Компания оказывает помощь в проведении спортивных соревнований, например чемпионата мира по хоккею с мячом (г. Кемерово).



Здравоохранение

Предприятия и центральный офис финансируют ремонт и оснащение следующих медицинских объектов: детский противотуберкулезный санаторий «Ройка», областная детская клиническая больница, городская детская больница №8, областная больница им. Семашко, городская больница №4 (все объекты — г. Нижний Новгород), Кстовская ЦРБ, Дзержинский госпиталь ветеранов войн. Это лишь небольшая часть финансируемых СИБУРОм медицинских учреждений.

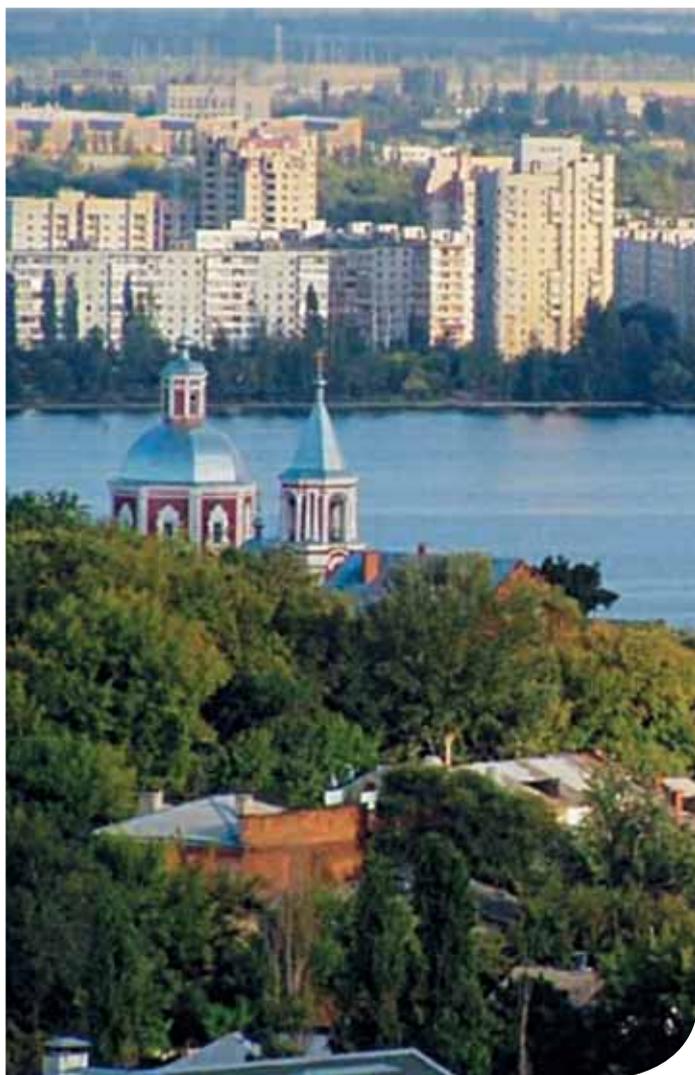
В 2005 году около двухсот работников химкомплекса г. Волжского вместе с детьми приняли участие в заключительной акции проекта «СИБУР — сплоченные семьи», который был осуществлен в рамках городской программы «Волжский без наркотиков и СПИДа». Программа работала в течение трех лет: для молодежи города и их родителей были организованы просветительские мероприятия, рассказывающие о тяжелых последствиях заболевания, способах профилактики и реабилитации. Для того чтобы в программу включались новые участники, администрация г. Волжского проводила встречи с профсоюзными лидерами орга-

низаций города. Идея была активно поддержана в ОАО «СИБУР-Волжский», в результате чего появился проект «СИБУР — сплоченные семьи». Работа в рамках проекта проводилась на предприятиях Компании.

Культура

СИБУР и дочерние предприятия вносят свой вклад в развитие лучших традиций российского искусства. Благотворительную поддержку от Компании получают Управление культуры и искусства и культурно-досуговый центр «Горизонт» (г. Чайковский), Дом культуры нефтехимиков (г. Дзержинский), Детская школа искусств №8 (г. Нижний Новгород), филармония и ДК «Октябрь» (г. Волжский), Тольяттинская филармония, школы изобразительных искусств в Дзержинске и Жигулевске.

При поддержке Компании проводятся конкурсы и фестивали как профессиональных, так и любительских, в том числе детских, коллективов. В 2006 году Компания приняла участие в финансировании самого яркого культурного события Ханты-Мансийского автономного округа — международного музыкального фестиваля «Югра».



Поддержка общественных организаций

Среди общественных организаций, которые получают поддержку от заводов СИБУРа, преобладают объединения ветеранов и организации, помогающие детям: Волжское городское отделение общероссийского общественного фонда «Российский детский фонд», Волжский городской совет ветеранов войны и труда, фонд «Милосердие», школа-интернат, детский сад «Гнездышко» и социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» (г. Жигулевск), Дом милосердия (г. Волжский).

В будущем Компания намерена перейти к более системной благотворительной деятельности и разработать новую комплексную программу, с тем чтобы оказываемая помощь была более адресной и имела максимальный общественный эффект.



В 2007 году СИБУР принял новый регламент благотворительной деятельности Холдинга. Приоритетное значение будут иметь следующие направления:

- *помощь социальным учреждениям (особенно детским), прежде всего в местах планируемого строительства новых объектов и в новых для Компании регионах, а также участие в общенациональных проектах «Помощь слабовидящим детям» и «Помощь одаренным детям»;*
- *образовательные программы: выделение специальных грантов студентам вузов, расположенных в регионах присутствия Компании, финансирование специальных образовательных программ для средних и средних специальных учебных заведений;*
- *экологические программы: оказание помощи экологическим организациям, работающим в регионах присутствия Компании;*
- *помощь организациям в сфере культуры: поддержка культурных фондов, организаций и творческих коллективов;*
- *помощь ветеранским организациям.*



ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ НА 2007 ГОД

Мы отдаем себе отчет в том, что дальнейшее развитие Компании возможно только при сохранении и совершенствовании социальной составляющей нашей деятельности. Осознавая необходимость совершенствования некоторых аспектов социальной политики Компании, мы полагаем, что основным направлением нашей деятельности на 2007 год должно стать решение следующих задач:

- *разработка прозрачной и понятной работникам системы формирования заработной платы, тесно связанной с результатами производственной деятельности;*
- *совершенствование премиальной системы;*
- *поддержка социальных объектов общекорпоративного значения, содействие иным объектам социальной инфраструктуры в повышении их рентабельности;*
- *разработка системы оценки эффективности управленческой деятельности;*
- *работа по формированию единой корпоративной культуры, включение работников всех предприятий в единую корпоративную общность;*
- *совершенствование системы внутрикорпоративных коммуникаций;*
- *дальнейшее развитие системы управления промышленной безопасностью и охраной труда;*
- *работа над использованием всех имеющихся возможностей по повышению экологической безопасности производственной деятельности предприятий Холдинга.*

Первый социальный отчет зафиксировал основные контуры социальной концепции нашей Компании. В дальнейшем мы намерены совершенствовать работу по отдельным направлениям социальной политики. Конечный результат, к которому мы стремимся, — качественное улучшение условий труда, отдыха и повседневной жизни работников предприятий и населения в регионах работы Холдинга.



ИНДЕКС СООТВЕТСТВИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЕТА «РУКОВОДСТВУ ПО ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ» (GRI)

Показатель GRI	Расположение в отчете	Примечание
1.1. Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Стр. 4 — 5	
1.2. Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	Стр. 8 — 12, 15 — 19	Данный показатель отражен лишь частично — в части ключевых воздействий Компании на вошедшие в состав Холдинга бизнесы и основные воздействия на территории присутствия в будущем
2.1. Название организации	Стр. 9	
2.2. Главные бренды, виды продукции	Стр. 10	
2.3. Функциональная структура организации	Стр. 13 — 14	
2.4. Расположение штаб-квартиры организации	Стр. 76	
2.5. Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность	Стр. 9	
2.6. Характер собственности и организационно-правовая форма	Стр. 9, 14	Показатель отражен частично
2.8. Масштаб организации:	Стр. 9	Показатель отражен частично
число сотрудников, чел.	Стр. 9, 32 — 33	
3.1. Отчетный период	Стр. 6	
3.2. Дата публикации последнего из предшествующих отчетов		Неприменимо, т.к. данный отчет является первым.
3.4. Контактная информация	Стр. 76	
3.12. Таблица, указывающая расположение стандартных элементов отчета	Стр. 72 — 73	
ЕС8 Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуги, предоставляемые в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	Стр. 7, 29 — 30, 17 — 20, 66 — 70	
ЕС9 Понимание и описание существенных и непрямых экономических воздействий	Стр. 17 — 20	



EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	Стр. 24, 26	Показатель отражен частично
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды	Стр. 27	Показатель отражен частично
LA1	Общая численность рабочей силы с разбивкой по региону, типу занятости и договору о найме	Стр. 3, 10, 32 — 33	Показатель отражен частично
LA2	Общее количество работников и текучесть кадров	Стр. 32 — 33	
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	Стр. 58	
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте	Стр. 48	Показатель отражен частично
LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля рисков	Стр. 39 — 41, 43	
LA11	Программы развития навыков образования на протяжении жизни	Стр. 42 — 43	

БЛАГОДАРНОСТЬ

Социальный отчет подготовлен Департаментом корпоративных коммуникаций ООО «СИБУР».

Выражаем благодарность за сотрудничество «Агентству социальной информации» и лично директору по развитию Аленичевой Любови Владимировне за консультацию и содействие в подготовке текста отчета.

Особая благодарность — Департаменту по работе с персоналом: предоставленные им материалы стали основой многих разделов данного отчета.





Искренне благодарим руководителей и сотрудников Холдинга, предоставивших информацию и принявших самое живое участие в подготовке первого социального отчета Компании:

Карисалова Михаила Юрьевича
Мерзлякова Сергея Владимировича
Дегтярева Петра Алексеевича
Филипповского Алексея Николаевича
Середу Виктора Викторовича
Чекалову Светлану Валентиновну
Ларичева Юрия Дмитриевича
Филатова Алексея Игоревича
Валяева Андрея Михайловича
Рустемову Рамзию Юрьевну
Евтушенко Ольгу Анатольевну
Газизову Александру Юрьевну
Ананьеву Елену Борисовну
Чайнову Светлану Васильевну

Хомича Вячеслава Ивановича
Мороза Александра Григорьевича
Камалева Зуфара Махмутовича
Озаркив Антонину Анатольевну
Гринева Людмилу Александровну
Петри Николауса Константина
Пакутину Наталью Алексеевну
Гревцева Дениса Анатольевича
Перейма Татьяну Феликсовну
Ныркова Дениса Юрьевича
Андрианову Марину Александровну
Зырянову Анну Владимировну
Гостева Михаила Викторовича
Валиеву Милану Таймуразовну



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Нам интересно, как вы восприняли наш отчет, что интересного нашли в нем, что еще хотели бы узнать о СИБУРе.

Ваши мнения о первом отчете и пожелания по содержанию будущих отчетов можете направлять по адресу:

«СИБУР Холдинг»
Россия, 117218 Москва,
ул. Кржижановского, д. 16, корп. 1
Тел. 777 55 00

или по электронной почте:
massmedia@sibur.ru

