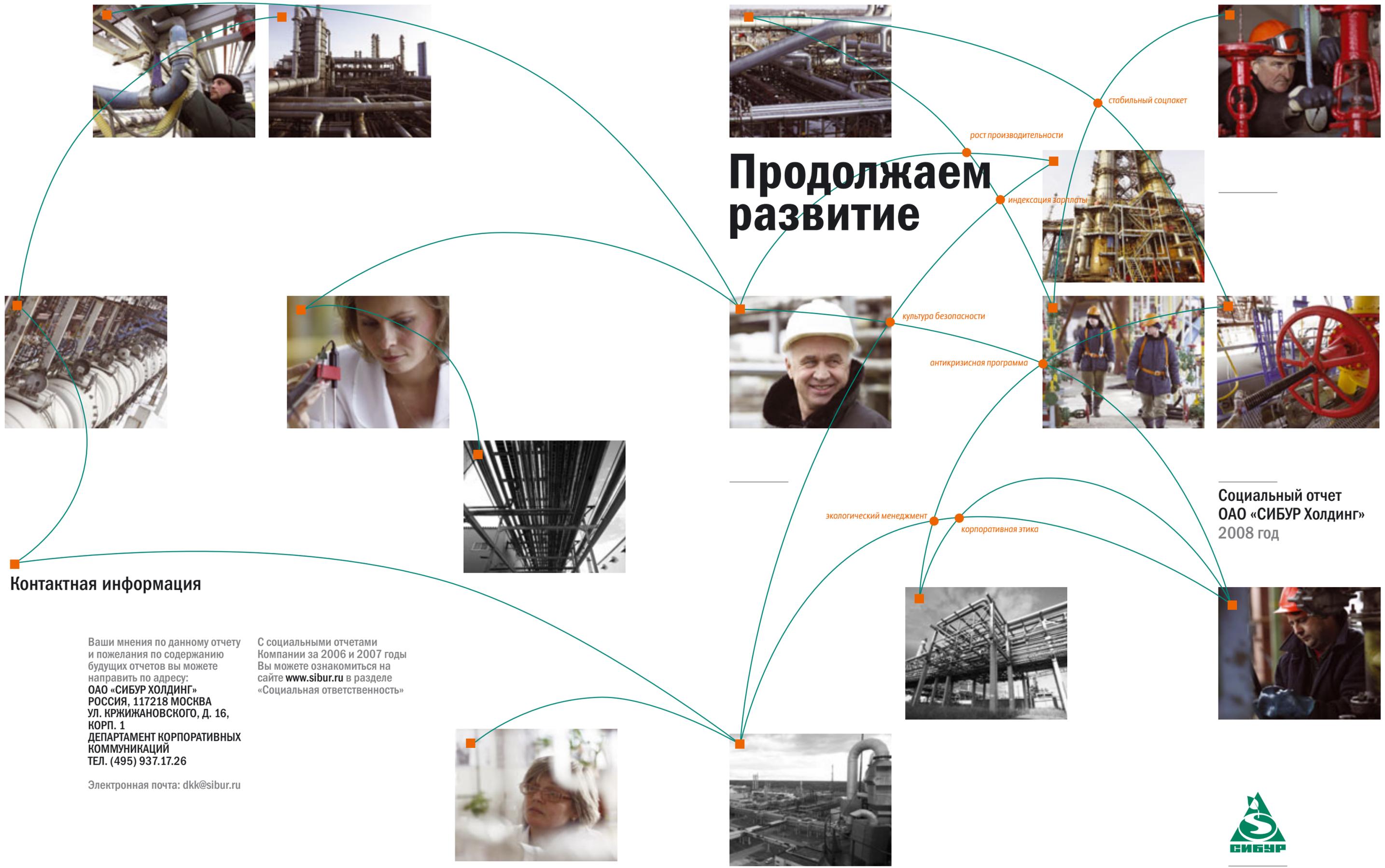


Продолжаем развитие



Контактная информация

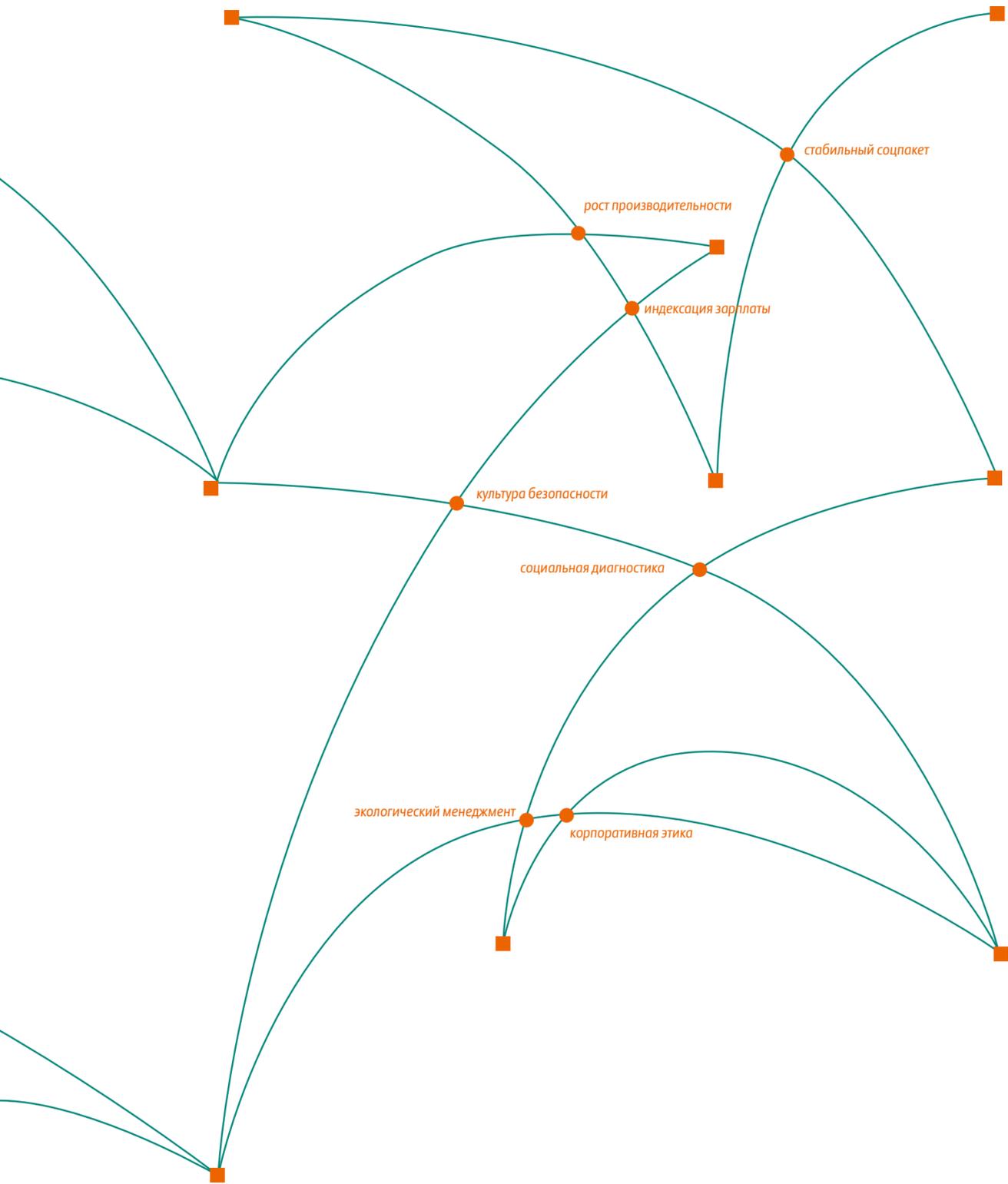
Ваши мнения по данному отчету и пожелания по содержанию будущих отчетов вы можете направить по адресу:
ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ»
РОССИЯ, 117218 МОСКВА
УЛ. КРЖИЖАНОВСКОГО, Д. 16,
КОРП. 1
ДЕПАРТАМЕНТ КОРПОРАТИВНЫХ КОММУНИКАЦИЙ
ТЕЛ. (495) 937.17.26

Электронная почта: dkk@sibur.ru

С социальными отчетами Компании за 2006 и 2007 годы Вы можете ознакомиться на сайте www.sibur.ru в разделе «Социальная ответственность»

Социальный отчет
ОАО «СИБУР Холдинг»
2008 год





ПРОДОЛЖАЕМ
РАЗВИТИЕ



Социальный отчет
ОАО «СИБУР Холдинг»
2008 год

Содержание



Мир, который нас окружает

Мир современного человека обусловлен нефтехимическими процессами, скрытыми за оградками заводских заборов. Каждый день он совершает привычные действия и пользуется вещами, о природе которых почти не задумывается. Искусственные материалы, например разного рода пластики и изделия из них, синтетический каучук, стали неотъемлемой частью жизни. Беря в руки телефон, садясь в автомобиль или вагон метро, покупая продукты в пакетах и пластиковых бутылках, включая компьютер или телевизор, получая деньги по пластиковой карте в банкомате—в общем просто живя, каждый из нас имеет дело с продукцией нефтехимии.

Связь комфортного существования с развитием нефтехимии находится в тени для обыденного взгляда, но с каждым годом она становится все плотнее. Человек постоянно достраивает и укрепляет свой искусственный мир, однако в его основе лежит природное сырье. Базой для нефтехимии служит, в частности, попутный нефтяной газ, который образуется при добыче нефти. Если бы газ не шел в переработку, он сгорал бы на факелах нефтяных компаний, уничтожая невозполнимое сырье и нанося огромный вред окружающей среде. Утилизация ПНГ—важнейшая экологическая функция нефтехимических компаний.

В России наибольшее количество попутного нефтяного газа перерабатывает СИБУР. Для этого реконструируются и строятся производственные мощности, реализуются проекты по дальнейшей глубокой переработке углеводородного сырья в продукты с высокой добавленной стоимостью, прежде всего полимеры и пластики. Миссия компании соединяет в себе стремление сделать жизнь людей защищенной и комфортной с желанием снять дополнительную нагрузку на окружающую среду и использовать природное сырье с максимально рациональной отдачей.



**МИССИЯ КОМПАНИИ СОЕДИНЯЕТ В СЕБЕ
СТРЕМЛЕНИЕ СДЕЛАТЬ ЖИЗНЬ ЛЮДЕЙ
ЗАЩИЩЕННОЙ И КОМФОРТНОЙ С ЖЕЛАНИЕМ
СНЯТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ НАГРУЗКУ
НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ И ИСПОЛЬЗОВАТЬ
ПРИРОДНОЕ СЫРЬЕ С МАКСИМАЛЬНО
РАЦИОНАЛЬНОЙ ОТДАЧЕЙ**

Обращение

председателя Совета директоров
Александра Дюкова
и президента компании «СИБУР»
Дмитрия Конова

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

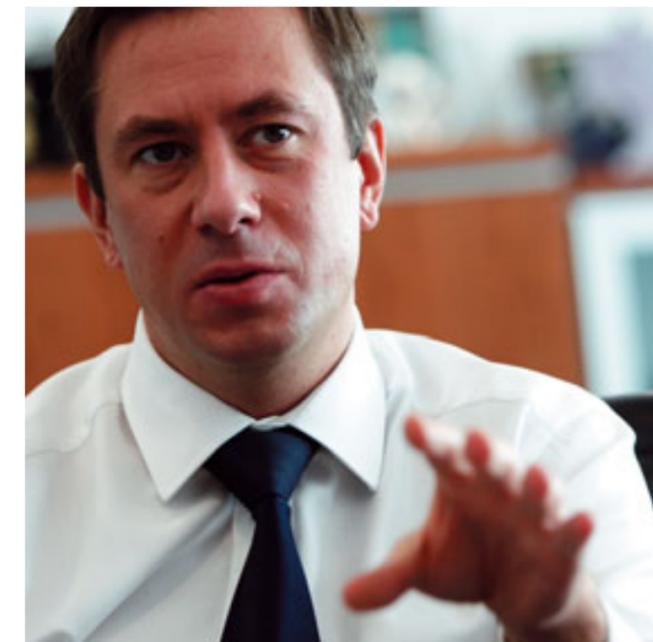
СИБУР Холдинг предлагает вашему вниманию третий по счету социальный отчет.

Последние несколько лет были для СИБУРа очень успешными—компания демонстрировала рост финансовых и производственных показателей. В Холдинге активно развивались корпоративные социальные программы, постоянно увеличивалась заработная плата.

Однако мировой экономический кризис резко негативно повлиял на нефтехимию. И в IV квартале 2008 года компания оказалась в беспрецедентно сложной ситуации. Мы были вынуждены пойти на значительное сокращение затрат, сконцентрироваться на вопросах текущей эффективности, сделать определенную ревизию инвестпрограммы.

Особенности момента неизбежно отразились на социальной политике Холдинга, поэтому кризис и реакция компании на него стали главными лейтмотивами данного отчета. Наиболее серьезным достижением в этой области является сохранение важнейших социальных индикаторов: мы не уменьшили размер заработной платы, удержали на предприятиях ключевой персонал и обеспечили базовые социальные программы.

В горизонте ближайших лет важно не только зафиксировать достигнутое, но и сделать шаги вперед. Мы будем реализовывать и развивать социальные программы, несмотря на неблагоприятный отраслевой цикл и глобальные проблемы в экономике. Важно не отступить от политики промышленной безопасности как ценности для всех сотрудников СИБУРа.



СИБУР вошел в кризис сплоченной профессиональной и мобилизованной командой, способной держать удар и обеспечить пространство для дальнейшего развития. Поэтому стратегия Компании, нацеленная на рост ресурсной базы и создание новых производств, остается неизменной.

В трудное время Компания находится в поле особенно интенсивных коммуникаций. Отчитываясь перед своим персоналом и партнерами в достижении целей устойчивого развития, СИБУР показывает готовность к диалогу и уверенность в своем будущем.

председатель
Совета директоров
Александр Дюков

президент
компании «СИБУР»
Дмитрий Конов

**СИБУР ВОШЕЛ В КРИЗИС СПЛОЧЕННОЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И МОБИЛИЗОВАННОЙ
КОМАНДОЙ, СПОСОБНОЙ ДЕРЖАТЬ УДАР И ОБЕСПЕЧИТЬ
ПРОСТРАНСТВО ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ**

О компании



* Здесь и далее по тексту названия ОАО «СИБУР Холдинг», СИБУР Холдинг, Компания употребляются как синонимы.

** Консолидированный финансовый отчет ОАО «СИБУР Холдинг» по МСФО за 2008 год.

*** EBITDA рассчитывается как чистая прибыль до вычета расходов по налогу на прибыль, финансовых доходов и расходов, а также расходов по амортизации.

СИБУР*—одна из крупнейших нефтехимических компаний России, выпускающая более 100 наименований продукции. Производственная цепочка Холдинга охватывает газопереработку, производство мономеров и полимеров, пластиков, каучуков, минеральных удобрений и шин.

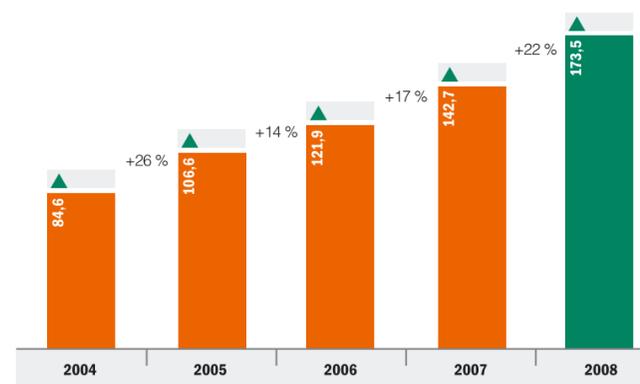
Холдинг объединяет 34 российских предприятия в три операционно зависимые бизнес-единицы: Дирекцию углеводородного сырья, Дирекцию пластиков и органического синтеза, Дирекцию синтетических каучуков—и две юридически самостоятельные бизнес-единицы: ОАО «СИБУР—Минудобрения» и ОАО «СИБУР—Русские шины». Управляющий корпоративный центр компании находится в Москве. В 2008 году штат всех подразделений компании насчитывал 75 тысяч сотрудников.

Акционерами ОАО «СИБУР Холдинг» являются структуры ОАО «Газпромбанк» (70% минус 1 акция) и НПФ «Газфонд» (25% плюс 1 акция). Функции единоличного исполнительного органа общества осуществляет управляющая организация—ООО «СИБУР».

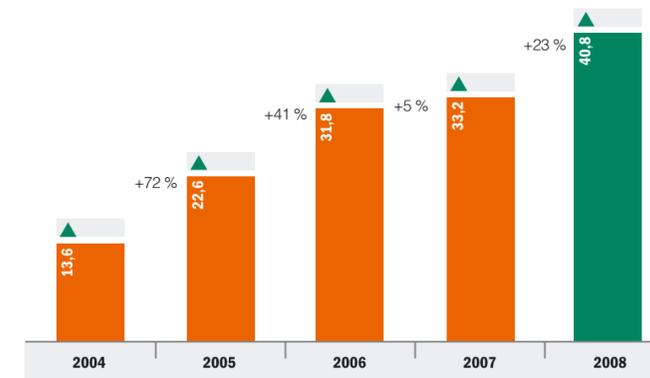
На протяжении последних лет компания демонстрирует позитивные финансовые и производственные показатели. По итогам 2008 года предприятия СИБУРа произвели 14,8 млн тонн нефтехимической продукции и 13,3 млрд м³ сухого отбензиненного газа.

В соответствии с консолидированными финансовыми показателями ОАО «СИБУР Холдинг» за 2008 год** выручка компании по сравнению с предыдущим периодом увеличилась на 22%—до 173,5 млрд руб., показатель EBITDA*** вырос на 23%—до 40,8 млрд руб. Чистая прибыль при этом снизилась на 29% и составила 16 млрд руб. Среди факторов, которые привели к снижению чистой прибыли: увеличение общей налоговой нагрузки, рост расходов по уплате процентов по кредитам, а также убытки от операций, связанных с существенным изменением курсов валют.

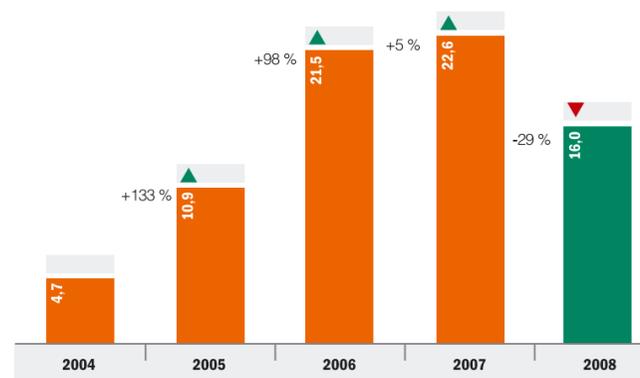
Динамика основных показателей ОАО «СИБУР Холдинг». Выручка, млрд руб.



Динамика основных показателей ОАО «СИБУР Холдинг». EBITDA, млрд руб.



Динамика основных показателей ОАО «СИБУР Холдинг». Чистая прибыль, млрд руб.



Источник: Данные по МСФО

НА ПРОТЯЖЕНИИ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ КОМПАНИЯ ДЕМОНСТРИРУЕТ ПОЗИТИВНЫЕ ФИНАНСОВЫЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

СИБУР—2008: социальный портрет

Ключевые параметры

РОСТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ—21%

РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА—28%

РОСТ ЗАТРАТ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ—19%

СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА—9%, В ТОМ ЧИСЛЕ В КОРПОРАТИВНОМ ЦЕНТРЕ—25%

Основные события

ПРИНЯТИЕ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ООО «СИБУР»—УПРАВЛЯЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ»

НАЧАЛО СИСТЕМАТИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНОГО НАСТРОЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ С ПОМОЩЬЮ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСОВ

УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ «ЛУЧШИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ РОССИИ»—8-Е МЕСТО ИЗ 25 РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА, В КОТОРЫЙ ПО ИТОГАМ 2008 ГОДА ВОШЛО 163 РАБОТНИКА

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ИЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКА БОЛЕЕ 30 ТЫСЯЧ СОТРУДНИКОВ ХОЛДИНГА

НАЧАЛО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ЛЬГОТНОГО ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ С БАНКОМ ОАО «ГАЗПРОМБАНК»

ВКЛЮЧЕНИЕ В ПРОГРАММУ ДМС 90% ПРЕДПРИЯТИЙ ХОЛДИНГА

УЧАСТИЕ В СПОРТИВНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ БОЛЕЕ 15 ТЫСЯЧ СОТРУДНИКОВ ХОЛДИНГА И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

169 СОТРУДНИКОВ ХОЛДИНГА НАГРАЖДЕНЫ МИНИСТЕРСКИМИ НАГРАДАМИ



Экология

ПОДТВЕРЖДЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА (КСЭМ) ТРЕБОВАНИЯМ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА ISO 14001:2004

ПОЧЕТНЫЙ ДИПЛОМ РСПП «ЗА ЛУЧШЕЕ РЕШЕНИЕ ПО УТИЛИЗАЦИИ ПОПУТНОГО НЕФТЯНОГО ГАЗА»

НА 15%—ДО 15 МЛРД. М³—УВЕЛИЧЕН ПРИЕМ ПНГ В ПЕРЕРАБОТКУ

ПОВЫШЕНИЕ ЗАТРАТ НА ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ—28%

Промбезопасность

РАЗРАБОТКА «КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПЕРИОД ДО 2012 ГОДА» СОВМЕСТНО С КОНСУЛЬТАНТАМИ КОМПАНИИ «ДЮПОН»

СНИЖЕНИЕ ОБЩЕГО УРОВНЯ ТРАВМАТИЗМА ЗА ГОД НА 38%, ОДНАКО 2 ЧЕЛОВЕКА ПОГИБЛИ

ОТСУТСТВИЕ АВАРИЙ И ПОЖАРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СИБУРА

РОСТ ОБЪЕМОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ДО 526 МЛН РУБ. МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

СИБУР и спад в мировой экономике

КРИЗИС ПОТРЕБЛЕНИЯ

Любая компания зависит от того, насколько успешно продается выпускаемая ею продукция. Именно это в основном и определяет динамику финансовых и производственных показателей, социальных индикаторов бизнеса. Мировой экономический кризис в IV квартале 2008 года обернулся для нефтехимической отрасли в целом и СИБУРа в частности серьезным падением спроса на большинство видов продукции со стороны ключевых потребителей, в первую очередь строительства и автопрома. Эти отрасли продемонстрировали резкое падение производства и рекордные убытки.

По итогам года в Европе спрос на легковые автомобили упал на 15%, в США—на треть. В октябре-ноябре рецессия добралась до российских компаний. Как результат, в 2008 году «КамАЗ» снизил выпуск продукции на 11%, «ГАЗ»—на 20%, «АвтоВАЗ»—на 25%. Спрос на продукты нефтехимии в мировом автомобилестроении по итогам года снизился более чем на 15%. Ухудшающаяся ситуация на рынках поставила в тяжелейшее положение и строительную отрасль. В США объем жилищного строительства упал до уровня 1991 года, в Великобритании спад ипотечного кредитования по итогам года составил 70%. В РФ по данным Росстата темпы роста строительной отрасли снизились в 5 раз по сравнению с 2007. По итогам 2008 года спрос строителей на нефтехимическую продукцию в России оказался в восемь раз меньше, чем в 2007 году.

Спад потребления совпал с вводом большого числа новых мощностей, прежде всего на Ближнем Востоке и в Китае. При этом темпы увеличения производства нефтехимической продукции опережали темпы роста спроса на нее. В ситуации кризиса только у конкурентоспособных производителей может сохраняться высокая загрузка, у прочих объемы производства неизбежно падают.

КРИЗИС ЗНАЧИТЕЛЬНО СОКРАТИЛ СПРОС НА НЕФТЕХИМИЧЕСКУЮ ПРОДУКЦИЮ В ОСНОВНЫХ ОТРАСЛЯХ-ПОТРЕБИТЕЛЯХ

Выручка СИБУР Холдинга по отраслям-потребителям (без СМУ и СРШ)
%

Прочее



Химическая промышленность

СНИЖЕНИЕ НЕФТЕХИМИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА ИЗ-ЗА ПРОБЛЕМ В ПОТРЕБЛЯЮЩИХ ОТРАСЛЯХ

Строительство

ПАДЕНИЕ ТЕМПОВ СТРОИТЕЛЬСТВА

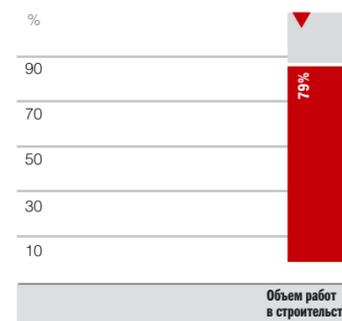
Автомобильная промышленность

РЕЗКОЕ СНИЖЕНИЕ ОБЪЕМОВ ПРОИЗВОДСТВА, ПАДЕНИЕ ПРОДАЖ, РОСТ СКЛАДСКИХ ЗАПАСОВ

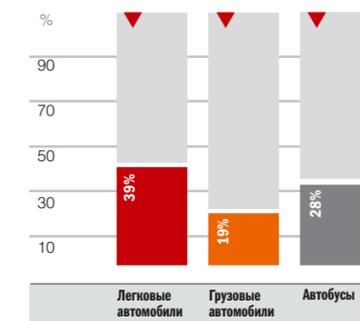
Производство н/х продукции в РФ в феврале 2009 года, 100%=февраль 2008 года



Строительство в РФ в феврале 2009 года, 100%=февраль 2008 года



Производство транспортных средств в РФ в феврале 2009 года, 100%=февраль 2008 года



Источник: Анализ СИБУР Холдинг, Росстат

СИБУР и спад в мировой экономике



ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Проблемы потребителей быстро сказались на мировой нефтехимии. Крупнейшие нефтехимические компании США остро ощутили потери в котировках уже во время первых падений рынков в 2007 году. Но глобальный спад начался на год позже.

Осенью 2008-го BASF заявил о подготовке к тяжелым временам: остановке около 80 своих заводов, сокращении производства на еще сотне предприятий и увольнении около 20 тысяч человек. По итогам года чистая прибыль немецкого гиганта снизилась на 28,4%. Чистая прибыль другого крупного европейского концерна—Bayer—упала на 63,5% по сравнению с прошлым годом. Чистая прибыль лидера химической промышленности США Dow Chemical за 2008 год составила лишь 20% от уровня прошлого года. Руководство компании объявило о намерении закрыть 20 предприятий, приостановить работу еще 180 и уволить около 11 тысяч человек.

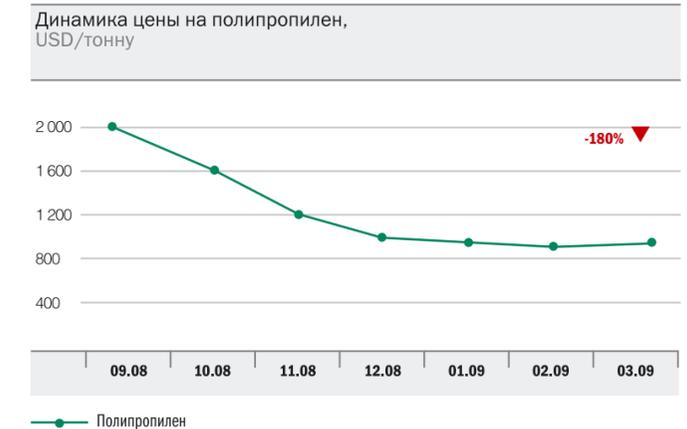
Особенно сильно пострадали производители полимеров—до 70% компаний, работающих в этом секторе в Европе, признают ухудшение экономических результатов по итогам 2008 года. Значительны потери среди компаний, занимающихся производством катализаторов, удобрений, специальной и тонкой химией.

ДО 70% КОМПАНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В СЕКТОРЕ ПОЛИМЕРОВ В ЕВРОПЕ, ПРИЗНАЮТ УХУДШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ИТОГАМ 2008 ГОДА



**СЕНТЯБРЬ 2008 / МАРТ 2009:
ПАДЕНИЕ В 2 РАЗА**

Источник: CIF NW Europe



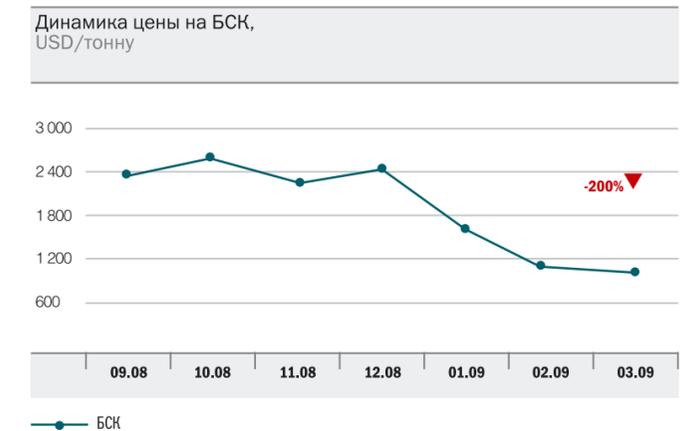
**СЕНТЯБРЬ 2008 / МАРТ 2009:
ПАДЕНИЕ В 1,8 РАЗА**

Источник: Delivered W. Europe



**СЕНТЯБРЬ 2008 / МАРТ 2009:
ПАДЕНИЕ В 8,4 РАЗА**

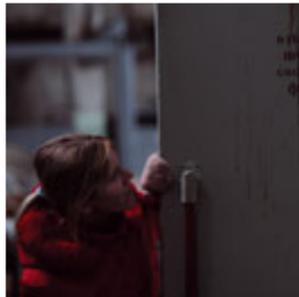
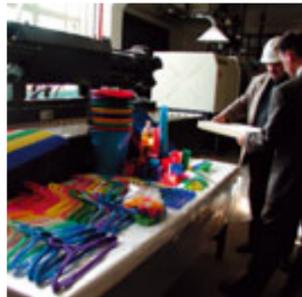
Источник: FOB W. Europe



**СЕНТЯБРЬ 2008 / МАРТ 2009:
ПАДЕНИЕ В 2 РАЗА**

Источник: Delivered W. Europe

КРИЗИС ПРИВЕЛ К ЗНАЧИТЕЛЬНОМУ ПАДЕНИЮ ЦЕН НА ОСНОВНЫЕ ПРОДУКТЫ НЕФТЕХИМИИ



ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ИСТОРИЯ

Для нефтехимиков России 2008 год начинался весьма оптимистично. По итогам первого квартала Минпромторг сообщал о 4%-ном росте химического производства и экспортных цен на все основные товары. Небольшая отрицательная динамика отмечалась только в секторе агрохимической продукции, производстве химических волокон и нитей, поливинилхлоридной смолы и сополимеров винилхлорида, полистирола и сополимеров стирола. Однако уже к середине лета снижение производства по этим видам продукции доходило до 10%. В августе в связи с сокращением спроса на внешнем рынке в крайне тяжелом финансовом положении оказались производители минеральных удобрений. Одновременно на мировом рынке начался обвал цен на полимеры.

В целом с начала 2008 года российское производство основных видов нефтехимической продукции снизилось на 1,2–18%, цены на продукцию упали в 1,6–2,5 раза. К концу 2008 года российская нефтехимия оказалась в ситуации, когда обвал котировок на нефть и нефтепродукты сделал экспорт убыточным, а на внутренних рынках ключевые игроки—АПК, строительство, автопром—погрузились в стагнацию.

Перед большинством нефтехимических компаний в 2009 году стоит задача сокращения издержек, поиска новых рынков сбыта и сохранения бизнеса. Далеко не все участники рынка способны сейчас продолжать модернизировать производство и развивать инвестпроекты, на повестке дня—выживание в ухудшающихся условиях.



НАТАЛЬЯ КРЮЧКОВА

ДОЛЖНОСТЬ: СТАРШИЙ ХИМИК НТЦ (ЛАБОРАТОРИЯ ЭМУЛЬСИОННЫХ КАУЧУЖОВ) ООО «ТОЛЬЯТКАУЧУК»

В 2008 ГОДУ ВЫСТУПИЛА С ДОКЛАДОМ НА 12-Й МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ, СТУДЕНТОВ И АСПИРАНТОВ «СИНТЕЗ, ИССЛЕДОВАНИЕ СВОЙСТВ, МОДИФИКАЦИЯ И ПЕРЕРАБОТКА ВМС» В КАЗАНИ (КГТУ), ГДЕ ЗАНЯЛА ВТОРОЕ МЕСТО В СЕКЦИИ «ХИМИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПОЛИМЕРОВ»

НЕПРИЯТНОСТИ В ЭКОНОМИКЕ мы ощутили похуевшим семейным бюджетом. Цены в магазинах выросли, к тому же в первую очередь, кризис сказался на зарплате—приходилось брать вынужденные административные дни, работали по четырехдневке, традиционные премии отсутствовали.

Надо отдать должное руководству предприятия в том, что в условиях тяжелого кризиса были приняты все меры, чтобы завод пустили. Пусть сегодня предприятие работает не на полную мощность, но люди трудятся и получают зарплату в срок. Правда, беспокоит, что резко снизился объем исследовательских работ. Если мы раньше брали в годовой план по 5 тем, то сейчас от силы 2—с полным технико-экономическим обоснованием, с возможностью внедрения разработок в максимально короткий срок с минимальными затратами. Грандиозные планы приходится сворачивать до минимума. Но от мечты отказываться все-таки не стоит. Научную работу я люблю и постараюсь довести до конца начатые исследования, независимо от сложившейся кризисной ситуации.



ЕЛЕНА БОРИСОВА

ДОЛЖНОСТЬ: ИНЖЕНЕР-ТЕХНОЛОГ КАЛАНДРОВОГО ЦЕХА ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»

В 2008 ГОДУ ПРИНИМАЛА УЧАСТИЕ В ОСВОЕНИИ РАБОТЫ АГРЕГАТА АМБ 30-70 НА УЧАСТКЕ МЕТАЛЛОКОРДА КАЛАНДРОВОГО ЦЕХА

МЫ ЖИВЕМ ВДВОЕМ С МАМОЙ. Кризис на нашем бюджете отразился, наверное, как и в других семьях. К тому же есть кредит. Но мы не падаем духом. Мама смеется и говорит, что станем стройнее.

Первые месяцы, конечно, как и все люди, мучились неизвестностью. Была небольшая паника в разговорах с коллегами: как жить, чем платить кредит и т.д. Но сейчас немного успокоились, пересмотрели свои поступки, покупки, дела, и я знаю, что все наладится. Просто надо не сидеть сложа руки—я в 2008 году пошла получать второе высшее.

Так же действует и компания—с расчетом на перспективу. ИТР-персонал в компании перешел в 2008 году на шестичасовой рабочий день. Сократили социальные программы. Но профсоюзный комитет и администрация ОАО «Волтайр-Пром» разработали антикризисное соглашение, которое, надеюсь, поможет всем пережить это трудное время. Главное, что завод остался на плаву, и люди смогут потом вернуться и работать еще продуктивнее, чем раньше.



ВЛАДИМИР ПРАЗДНИЦИН

ДОЛЖНОСТЬ: ДЕФЕКТОСКОПИСТ РЕНТГЕНО-ГАММАГРАФИРОВАНИЯ 6-ГО РАЗРЯДА УЧАСТКА НЕРАЗРУШАЮЩИХ МЕТОДОВ КОНТРОЛЯ ЦЕХА ПО ДИАГНОСТИРОВАНИЮ ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ КОАО «АЗОТ», КАПИТАН СБОРНОЙ КВН ПРЕДПРИЯТИЯ

СРЕДИ ОСНОВНЫХ ОБЪЕКТОВ 2008 ГОДА—РЕКОНСТРУКЦИЯ ЦЕХА РЕКТИФИКАЦИИ-3 ПРОИЗВОДСТВА НАПРОЛАКТАМА, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ ИЗОТЕРМИЧЕСКОГО ХРАНИЛИЩА АММИАКА ВМЕСТИМОСТЬЮ 10 000 ТОНН В ЦЕХЕ АММИАКА-1

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС КОСНУЛСЯ МЕНЯ и моей семьи все-таки не в такой большой степени, как других. Например, на некоторых предприятиях города коллективы переведены на трехдневку, другим задерживают или урезают зарплату. Думаю, именно мощная социальная поддержка нашего завода не позволяет нам по-настоящему ощутить кризис.

К действиям СИБУРа по борьбе с кризисом отношусь с пониманием. А что до таких последствий кризиса, как сокращение рабочего времени или оптимизация численности, то всем ясно—без «жертв» в такой серьезной ситуации не обойтись! Я убежден, преодолеть любые препятствия можно только вместе, сообща. Кто-то сказал: кризис—не в экономике, кризис—в головах. Я по работе практически каждый день бываю в разных цехах предприятия и могу сказать с уверенностью—у работников завода кризиса в головах нет! Люди трудятся дружно, при необходимости задерживаются по вечерам, выходят на работу в выходные, все понимают—это необходимо.



МАКСИМ ЛЕНЬКОВ

ДОЛЖНОСТЬ: ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМ АВТОМАТИЗАЦИИ СЛУЖБЫ ЗАКАЗЧИКА ПО МЕТРОЛОГИИ И АВТОМАТИЗАЦИИ ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»

В 2008 ГОДУ ЕМУ ПРИСВОЕНО ЗВАНИЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНЖЕНЕР РОССИИ», ВЫНЕСЕНА БЛАГОДАРНОСТЬ ГУБЕРНАТОРА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ИЗ-ЗА КРИЗИСА ПРИШЛОСЬ ПЕРЕСМОТРЕТЬ СВОЙ ВЗГЛЯД на некоторые вещи: перераспределились расходы семьи, стали создавать денежный резерв—меньше тратить на отдых и питание, отказались от запланированной поездки во время отпуска. Конечно, цены выросли сильно, но больше семья страдает от психологической накачки вокруг кризиса. А так мы достаточно уверенно смотрим в будущее!

В конце 2008 года было очень напряженное время—вокруг останавливались и закрывались предприятия. Сейчас ситуация на предприятии, на мой взгляд, достаточно стабильна. Работники почувствовали эту стабильность и стали дорожить своим рабочим местом! Так уж сложилось, что русский человек очень скептически относится к любым призывам руководства. Но жизнь берет свое, и люди начинают прислушиваться к обращениям руководства, особенно когда все подкрепляется конкретными делами, а не остается на бумаге. Конечно, чувствуется, что СИБУР делает решительные шаги по минимизации воздействия кризиса на компанию. Это «удачное» время пересмотреть свои позиции по эффективности управления и производства.

Антикризисная политика СИБУРа



* ЕВГДА рассчитывается как чистая прибыль до вычета расходов по налогу на прибыль, финансовых доходов и расходов, а также расходов по амортизации

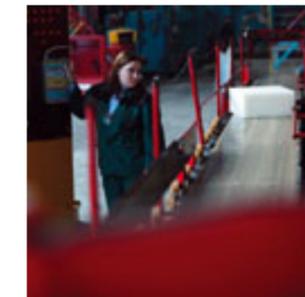
ДЕРЖАТЬ УДАР

СИБУР принял на себя основные риски и проблемы текущего состояния российской экономики. Резкое сокращение ценовой конъюнктуры на продукцию при сохранении закупочных цен на попутный нефтяной газ привело не только к снижению прибыльности Дирекции углеводородного сырья, но и поставило этот сегмент на грань рентабельности. Практически весь четвертый квартал Дирекция пластиков и органического синтеза работала «на склад». Цена на каучук за год упала почти в шесть раз, что привело к остановкам на многих предприятиях Дирекции каучуков.

В то же время итоговые финансовые показатели оказались положительными благодаря успешной работе компании в первые три квартала. Созданный задел позволил СИБУРу в 2008 году получить рекордный объем выручки. При этом в IV квартале компания столкнулась с убыточностью бизнеса. Уже в ноябре компания имела нулевую прибыль, а в декабре 2008 и январе 2009 года ЕВГДА* составила -8% и -17% соответственно. Только в феврале был восстановлен положительный финансовый баланс.

В соответствии с консолидированной финансовой отчетностью в 2008 году выручка ОАО «СИБУР Холдинг» по сравнению с предыдущим периодом увеличилась на 21,6%—до 173,5 млрд руб., показатель ЕВГДА вырос на 22,6%—до 40,7 млрд руб. Чистая прибыль при этом снизилась на 29,2% и составила 16 млрд руб. Среди факторов, которые привели к снижению чистой прибыли, можно выделить увеличение общей налоговой нагрузки, рост расходов по уплате процентов по кредитам, а также убытки от операций, связанных с существенным изменением курсов валют.

Холдинг попал в список 295 системообразующих компаний страны, которым государство планирует оказать поддержку. Цель долгосрочной перспективы СИБУРа—выйти из кризиса с минимальными потерями для инноваций и персонала.



Бизнес СИБУРа проявил большую устойчивость и защищенность, чем многие конкуренты внутри России, некоторые из которых фактически оказались в предбанкротном состоянии. Благодаря сбалансированной структуре активов, наличию собственной сырьевой базы, грамотной кредитной политике и действиям менеджмента существует внутренний ресурс сохранить компанию и ключевой персонал. Однако для удержания ситуации под контролем СИБУР должен был пойти на решительные и моментами очень непопулярные меры по сокращению издержек.

ЦЕЛЬ ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ СИБУРА— ВЫЙТИ ИЗ КРИЗИСА С МИНИМАЛЬНЫМИ ПОТЕРЯМИ ДЛЯ ИННОВАЦИЙ И ПЕРСОНАЛА



МОБИЛИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ

В сложных условиях компания не изменила принципам открытого диалога внутри коллектива. Осенью 2008 года «Меморандум о действиях компании в условиях кризиса» президента Дмитрия Конова, обращенный ко всем сотрудникам СИБУРа, призвал ускорить оптимизацию расходов и структуры компании.

«В каждом пункте менеджмент должен искать дополнительные возможности для снижения издержек, независимо от их масштаба и направления. Все руководители должны сформировать в своей деятельности жесткую систему приоритетов и отсекаать все, что не соответствует нынешней мобилизационной модели управления», — заявил в документе Дмитрий Конов.

СИБУР осознает свою ответственность перед людьми, которые могут быть подвержены сокращению в этот сложный момент. Компания принимает на себя серьезный груз моральных проблем, поскольку далеко не всегда люди несут ответственность за потерю работы. В ряде случаев это следствие построения неэффективных процессов и появления новых вызовов. Однако руководство компании не видит иного выхода и вынуждено пойти на сокращения под давлением сверхтяжелых обстоятельств.

Оптимизация, в том числе кадровая, не просто реакция на неблагоприятную внешнюю среду, а продолжение корпоративной стратегии последних лет. Согласно Корпоративному кодексу компании повышение производительности труда — необходимость: «Понимание лидерства не исчерпывается преимуществами в масштабности, требуя также превосходства в технологичности, эффективности и надежности всех процессов. Лидерство для СИБУРа — это, в первую очередь, способность реализовывать определенные процессы эффективнее и лучше, чем непосредственные конкуренты. Компания понимает лидерство как норму и цель, сознавая, что многие процессы нуждаются в улучшении».

Меры ОАО «СИБУР Холдинг» по смягчению последствий кризиса

Направления

1. СОКРАЩЕНИЕ ЗАТРАТ

Реализованные мероприятия

- ▶ снижение административно-хозяйственных расходов на 10–20% (в зависимости от предприятия)
- ▶ снижение затрат на поддержание основных фондов на 30%
- ▶ снижение затрат на реализацию корпоративных программ на 30–70% (в зависимости от программы)
- ▶ изменение графиков финансирования инвестпроектов
- ▶ сокращение штата в корпоративном центре и на заводах
- ▶ отсутствие индексации цен на ПНГ (в большинстве случаев)
- ▶ существенное снижение цен на покупное ШФЛУ

2. СНИЖЕНИЕ ОБЪЕМОВ ПРОИЗВОДСТВА ПО НЕПРИБЫЛЬНЫМ ЦЕПОЧКАМ

- ▶ остановка производства нерентабельных видов каучука
- ▶ остановка производства АБС-пластиков
- ▶ остановка производства грузовых шин
- ▶ снижение загрузки по всем производствам (кроме газопереработки)

3. КОНСОЛИДАЦИЯ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ЦЕПОЧКИ

- ▶ исключение закупок продукции производимой холдингом, со стороны
- ▶ максимальная загрузка газопереработки
- ▶ отказ от части поставок наиболее дорогого сырья (БТ, ШФЛУ)
- ▶ снижение затрат на комиссионное вознаграждение за счет исключения посредников при реализации продукции

4. ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО КАПИТАЛА

- ▶ ужесточение политики предоставления отсрочки платежа
- ▶ требование обеспечений со стороны контрагентов
- ▶ увеличение рассрочек по закупкам сырья и оборудования

Антикризисная политика СИБУРа



ХРОНОЛОГИЯ КРИЗИСА

В ленте ключевых событий Холдинга можно определить переломный момент, когда мировой кризис начал влиять на жизнь отдельных дирекций, предприятий, цехов и людей. Хронология остановок производственных мощностей СИБУРа фиксирует, как компания приняла на себя удар депрессивного рынка и когда антикризисная политика дала результат.

«Тобольск-Нефтехим»

ТРЕТЬЯ ДЕКАДА ДЕКАБРЯ—ОСТАНОВКА ПРОИЗВОДСТВО БУТАДИЕНА.
В ФЕВРАЛЕ 2009 ЛИНИЯ ЗАПУЩЕНА НА 75% МОЩНОСТИ.

«Новокуйбышевская нефтехимическая компания»

НОЯБРЬ—ЗАКРЫТО ПРОИЗВОДСТВО ИЗОПРЕНА.

«Томскнефтехим»

19 НОЯБРЯ ОСТАНОВЛЕНА ОДНА ЛИНИЯ ПРОИЗВОДСТВА ПОЛИЭТИЛЕНА (ПЭВД).
4 ДЕКАБРЯ ПРОИЗВОДСТВО СНОВА ЗАПУЩЕНО.

«СИБУР-Нефтехим»

13 ДЕКАБРЯ ПЕРЕВОД ПРОИЗВОДСТВА БЕНЗОЛА НА РЕЦИРКУЛЯЦИЮ.
22 ДЕКАБРЯ ВОССТАНОВЛЕН ОБЫЧНЫЙ РЕЖИМ ПРОИЗВОДСТВА.

15 ДЕКАБРЯ ОСТАНОВКА ЭЛЕКТРОЛИЗА НА ЗАВОДЕ «КАПРОЛАКТАМ».
19 ДЕКАБРЯ ЭЛЕКТРОЛИЗ ВОССТАНОВЛЕН.

«СИБУР-Химпром»

17 НОЯБРЯ ОСТАНОВЛЕНА УСТАНОВКА ПО ПРОИЗВОДСТВУ 2-ЭТИЛГЕКСАНОВОЙ КИСЛОТЫ.
22 ДЕКАБРЯ УСТАНОВКА ВОЗОБНОВИЛА РАБОТУ.

13 НОЯБРЯ ОСТАНОВЛЕН БЛОК ОКСОСИНТЕЗА 1-Й ОЧЕРЕДИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ БУТИЛОВЫХ СПИРТОВ.
27 ДЕКАБРЯ БЛОК ЗАРАБОТАЛ.

12 НОЯБРЯ ОСТАНОВЛЕНА УСТАНОВКА ПРОИЗВОДСТВА 2-ЭТИЛГЕКСАНОЛА.
26 ДЕКАБРЯ УСТАНОВКА ЗАПУЩЕНА.

13 НОЯБРЯ 2008 ГОДА ПРЕКРАЩЕНА ПЕРЕРАБОТКА ППФ.
8 МАРТА 2009 ГОДА ПЕРЕРАБОТКА ВОЗОБНОВИЛАСЬ.

«Пластик»

24 НОЯБРЯ 2008 ГОДА ОСТАНОВЛЕНА ПРОИЗВОДСТВО СТИРОЛА.
11 ФЕВРАЛЯ 2009 ГОДА ПРОИЗВОДСТВО ВОССТАНОВЛЕНО.

1 ОКТЯБРЯ ОСТАНОВЛЕНА ПРОИЗВОДСТВО ПЛАСТИКА АБС.
31 ОКТЯБРЯ ПРОИЗВОДСТВО ЗАПУЩЕНО.

26 ДЕКАБРЯ 2008 ГОДА ПРИОСТАНОВЛЕНО ПРОИЗВОДСТВО ПОЛИСТИРОЛА.
11 ЯНВАРЯ 2009 ГОДА ПРОИЗВОДСТВО ВОССТАНОВЛЕНО.

«СИБУР-Геотекстиль»

31 ДЕКАБРЯ 2008 ГОДА ОСТАНОВЛЕНО ПРОИЗВОДСТВО.
11 ЯНВАРЯ 2009 ГОДА ПРЕДПРИЯТИЕ ЗАРАБОТАЛО.

«Воронежсинтезкаучук»

В ОКТЯБРЕ 2008 ГОДА ПЕРИОДИЧЕСКИ ПРИОСТАНАВЛИВАЛСЯ ВЫПУСК ТЭПОВ.

«Тольяттикаучук»

В ДЕКАБРЕ 2008 ГОДА ПРИОСТАНОВЛЕНА РАБОТА 1-ГО ЗАВОДА.
В МАРТЕ 2009 ГОДА ПРОИЗВОДСТВО ВОЗОБНОВИЛОСЬ.

С НОЯБРЯ 2008 ГОДА ПРИОСТАНОВЛЕН ВЫПУСК ИЗОПРЕНА НА 2-М ЗАВОДЕ.

С ОКТЯБРЯ 2008 ГОДА ОСТАНОВЛЕН 3-Й ЗАВОД.

В ОКТЯБРЕ 2008 ГОДА ОСТАНОВЛЕН 4-Й ЗАВОД.
В ФЕВРАЛЕ 2009 ГОДА ПРОИЗВОДСТВО ВОЗОБНОВИЛОСЬ.

«Красноярский завод синтетического каучука»

В ДЕКАБРЕ 2008 ГОДА ОСТАНОВЛЕНО ПРОИЗВОДСТВО.
В МАРТЕ 2009 ГОДА ЗАВОД ЗАРАБОТАЛ.

Корпоративный центр –
ООО «СИБУР»

В НОЯБРЕ–ДЕКАБРЕ СОКРАЩЕНО 25% СОТРУДНИКОВ

В ДЕКАБРЕ 2008 ГОДА РУКОВОДИТЕЛИ КОМПАНИИ И ПРЕДПРИЯТИЙ ТАК КОММЕНТИРОВАЛИ СИТУАЦИЮ

Дирекция
углеводородного сырья

МИХАИЛ КАРИСАЛОВ, ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ, РУКОВОДИТЕЛЬ ДИРЕКЦИИ УГЛЕВОДОРОДНОГО СЫРЬЯ

Мы определили социальный минимум—тот перечень льгот и гарантий, который является основой соцпакета для каждого работника и даже в условиях кризиса должен быть сохранен. Прежде всего это программа ДМС. Наша задача сегодня—оставить, удерживать на предприятии тех людей, без которых предприятие не сможет обойтись. И не просто оставить, а заинтересовать их, обеспечив достойные условия труда.

ЛЕОНИД ЖЕРНАКОВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ООО «ТОБОЛЬСК-НЕФТЕХИМ»

В этот раз оптимизация коснется не только вспомогательных подразделений, а всех—и основных производств, и заводоуправления. Исключены из служб общества типография, цех строительных конструкций, принято решение о сокращении строительного ремонтного цеха, с 1 февраля 2009 года планируется объединить в единое производство «Бутадиен» и «Изобутилен и МТБЭ».

РОМАН ТУМАСЬЕВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ООО «НЯГАНЬГАЗПЕРЕРАБОТКА»

Исключение дублирования функций—это 80% вклада в сокращение штатной численности. Еще осенью 2008 года мы сократили такие уровни управления, как заместитель начальника цеха и начальник участка. Кроме того, на предприятии воспользовались аутсорсингом (перевозки опасных грузов, уборка, общественное питание). Только за счет оптимизации штата в 2009 году производительность на предприятии вырастет на 16%.

Дирекция пластиков
и органического синтеза

СЕРГЕЙ МЕРЗЛЯКОВ, ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ, РУКОВОДИТЕЛЬ ДИРЕКЦИИ ПЛАСТИКОВ И ОРГАНИЧЕСКОГО СИНТЕЗА

Произошло переосмысление задач, стоящих перед менеджментом в части эффективности производства в новых условиях. Нам необходимо научиться эффективно работать и снижать затраты при минимальной загрузке мощностей без ущерба для существующего промышленного комплекса. Кроме того, мы должны изменить наш подход к требованиям к уровню квалификации наших работников и их культуры на предприятиях. В 2009 году необходимо сосредоточиться на дополнительном обучении, на наставничестве, на поиске новых, более квалифицированных сотрудников на рынке труда. Сейчас мы можем выбирать лучших.

ИГОРЬ КЛИМОВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»

В результате мозгового штурма коллектива завода появилось порядка 40 предложений по оптимизации с потенциалом от 50 тысяч до нескольких миллионов рублей. На всех совещаниях по антикризисным мероприятиям на предприятии я стараюсь показать менеджерам, что те действия, которые мы проводим; — не агония при кризисе и не желание спастись. Это возможность проявить свои лучшие качества.

ПЕТР КРУПНОВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»

Нельзя работать так, как работали раньше. Мы начали оперативно расставаться с «балластом»—нарушителями производственной дисциплины и режима. Активнее прибегаем к аутсорсингу. При этом все бывшие сотрудники «СИБУР-Нефтехима», поступившие на работу в организации, которым переданы прежние функции предприятия, сохраняют право на членство в Межрегиональной профсоюзной организации СИБУРа.

Дирекция
каучуков

АНДРЕЙ ЖВАКИН, ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ—РУКОВОДИТЕЛЬ ДИРЕКЦИИ СИНТЕТИЧЕСКИХ КАУЧУКОВ

Многие предприятия Дирекции работают в усеченном режиме. Высвободившиеся работники частично заняты на ремонтных работах, которые необходимо провести на производствах для последующего пуска, часть из них—в вынужденном отпуске. Административно-управленческий и вспомогательный персонал ряда наших предприятий перешел на 4-дневную рабочую неделю. Кроме того, проведено сокращение численности как в аппарате Дирекции, так и на предприятиях.

СЕРГЕЙ ПОЛОНЯНКИН, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ООО «ТОЛЬЯТТИКАУЧУК»

ОАО «Тольяттикаучук» упрощает структуру цехов, уходит от дублирования функций и расширяет зону ответственности сотрудников. За счет сокращений, аутсорсинга и того, что состав служб заводоуправления работал в режиме 4-дневной недели, «Тольяттикаучук» сэкономил в 2008 году 37 млн руб. Еще 22 млн принес конкурс рационализаторских идей, объявленный в начале октября.

АЛЕКСАНДР ГУСЕВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ОАО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»

Не применяя радикальных мер, предприятие прибегает к аутсорсингу. Первым таким шагом был вывод ремонтного производства, затем столовой, на очереди—объединение цехов КИПиА, АСУТП, связи и информационных технологий в одно подразделение и перевод его на внутренний хозрасчет.

Профсоюзная
организация

ВЯЧЕСЛАВ ХОМИЧ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
СИБУРА

Если мы остановим производства, то потом запустить их будет очень тяжело. Нам надо оставить только тот коллектив, без которого мы не сможем работать. Да, больно тому, кого коснется сокращение. Но, если завод совсем закроется, будет лучше? Но мы настаиваем, что люди при этом должны остаться защищенными. Работодатель должен выплатить работнику все, что положено по закону и коллективному договору.

Антикризисная политика СИБУРа



КОРРЕКЦИЯ ИНВЕСТПРОГРАММЫ

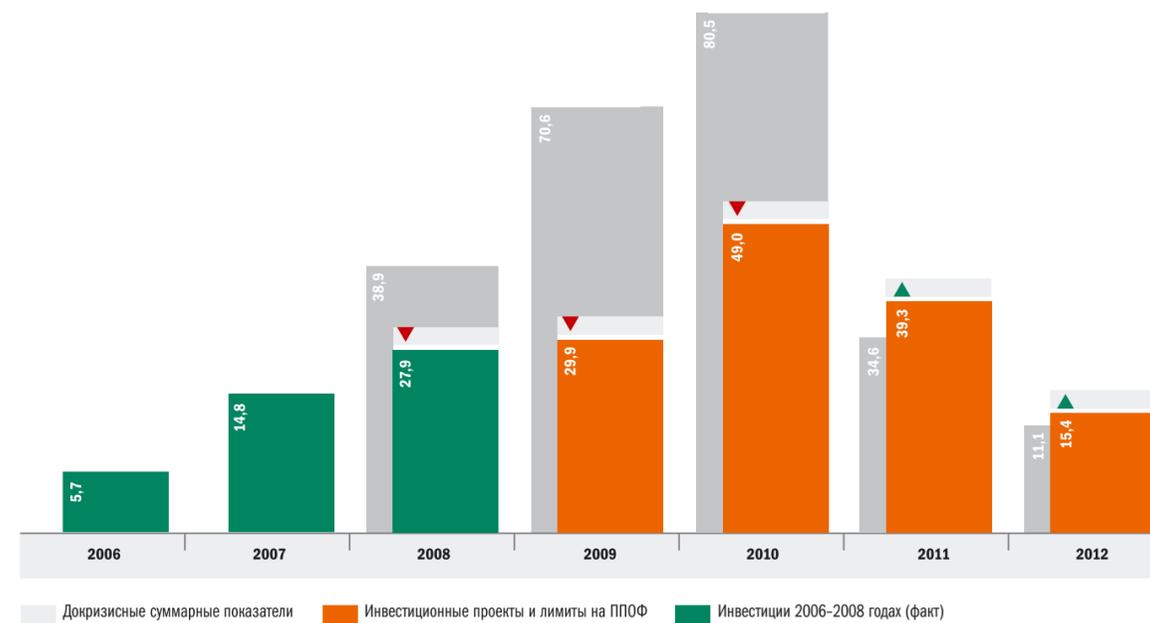
Инвестпрограмма СИБУРа на 2008 год даже в скорректированном виде была крупнейшей в истории Холдинга и составила 33,6 млрд руб. Среди наиболее крупных реализованных проектов расширение мощности Нижневартовского и Белозерного газоперерабатывающих заводов. Были продолжены проектные работы по строительству комплексов по производству полипропилена в Тобольске и поливинилхлорида в Нижегородской области, расширению Южно-Балыкского ГПЗ.

Кризис с его дефицитом ликвидности ударил прежде всего по компаниям, охотно бравшим кредиты на новые проекты. «Если смотреть на компании нашего объема—по выручке—на Западе, то они, как правило, инвестируют в 3–4 раза меньше, чем СИБУР. Западные конкуренты пережили уже несколько циклов и поэтому более консервативны»,—рассказывал вице-президент по экономике и финансам СИБУРа Алексей Филипповский.— «При этом СИБУР в целом пострадал меньше, чем другие российские компании, потому что мы Холдинг и потому что в силу инерции большой компании не успели разогнать машину инвестиционных займов».

Рецессия, тем не менее, поставила под вопрос реализацию уже задуманных проектов, в которых компания видела свое развитие на ближайшие несколько лет. В 2009 году СИБУР прогнозирует резкое сокращение выручки и пересматривает динамику реализации инвестпрограммы.

ИНВЕСТПРОГРАММА СИБУРА НА 2008 ГОД ДАЖЕ В СКОРРЕКТИРОВАННОМ ВИДЕ БЫЛА КРУПНЕЙШЕЙ В ИСТОРИИ ХОЛДИНГА И СОСТАВИЛА 33,6 МЛРД РУБ.

Параметры пересмотра инвестиционной программы млрд руб.



Без НДС. По данным на январь 2009 года

СИБУР удлинит сроки завершения основных инвестиционных проектов—с середины 2011 года до 2013 года. В ближайшее время продолжится реализация проектов с быстрым возвратом вложенного капитала. «Мы продолжаем финансировать инвестиционную программу в том размере, в котором мы можем это позволить с тем уровнем риска, в котором смогли убедить акционеров»,—сообщил Дмитрий Конов в своем Меморандуме. Сохранение инвестиционного портфеля на период 2009–2012 годов позволит СИБУРу превратиться в компанию с совершенно другими перспективами.

Основные направления стратегического развития компании

Дирекция углеводородного сырья

МАКСИМИЗАЦИЯ СТОИМОСТИ, ИЗВЛЕКАЕМОЙ ИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ АКТИВОВ И РЫНОЧНОГО ПОЛОЖЕНИЯ В ЗАПАДНОЙ СИБИРИ

ПОИСК НОВЫХ РЕГИОНОВ РОСТА (ВОСТОЧНАЯ СИБИРЬ)

Дирекция пластиков и органического синтеза

РЕКОНСТРУКЦИЯ (СИБУР-НЕФТЕХИМ, СИБУР-ХИМПРОМ, ТОМСКНЕФТЕХИМ, ПЛАСТИК)

СТРОИТЕЛЬСТВО НОВЫХ ПРОИЗВОДСТВ СИБУР-НЕФТЕХИМ—ПВХ (РУСВИНИЛ) СИБУР-ХИМПРОМ—ПВС

РАЗВИТИЕ НАПРАВЛЕНИЯ «ПЕРЕРАБОТКА ПОЛИМЕТАЛЛОВ» (ГЕОТЕКСИЛЬ)

ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПРОЕКТЫ

Дирекция синтетических каучуков

РАБОТА НАД КАЧЕСТВОМ ВЫПУСКАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ

ДОПОЛНЕНИЕ ПРОДУКТОВОЙ ЛИНЕЙКИ

ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ, В ЧАСТНОСТИ УМЕНЬШЕНИЕ ЗАТРАТ НА СЫРЬЕ

РАЗВИТИЕ КОНТАКТОВ С КЛИЕНТАМИ

ОДНО НОВОЕ ПРОИЗВОДСТВО ТЭП (ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК)

МАКСИМАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА РОСТА В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

ГЛАВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ БУДУЩЕГО РОСТА СИБУР

ПОДДЕРЖАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И СТОИМОСТИ ДИРЕКЦИИ

СИБУР—Русские шины

ИНВЕСТИЦИИ В НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОТЛОЖЕНЫ

СИБУР—Минеральные удобрения

БИЗНЕС МИНЕРАЛЬНЫХ УДОБРЕНИЙ КОМПАНИИ НЕДОСТАТОЧНО БОЛЬШОЙ ПО СРАВНЕНИЮ С ОСНОВНЫМИ КОНКУРЕНТАМИ

СИБУР НЕ РАСПАЛАГАЕТ РЕСУРСАМИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ДАННОГО БИЗНЕСА ДО НЕОБХОДИМЫХ МАСШТАБОВ

В СРЕДНЕСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ СМУ И СРШ ЯВЛЯЮТСЯ НЕПРОФИЛЬНЫМИ БИЗНЕСАМИ И ПОДГОТОВЛИВАЮТСЯ К ПРОДАЖЕ ИЛИ ОБЪЕДИНЕНИЮ АКТИВОВ



ДОЛЖНОСТЬ: СОВМЕЩАЕТ ДОЛЖНОСТЬ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛЕНИЯ СИНТЕЗА И ДИСТИЛЛЯЦИИ ЦЕХА КАРБАМИДА С ОБЯЗАННОСТЯМИ ОБЩЕСТВЕННОГО ИНСПЕКТОРА ПО ОТ КОАО «АЗОТ»

ПО ИТОГАМ СМОТРА-КОНКУРСА В 2008 ГОДУ СТАЛ «ЛУЧШИМ УПОЛНОМОЧЕННЫМ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МПО ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ»

АНДРЕЙ ВИШНЕВСКИЙ

БЫЛ МОМЕНТ, когда из-за отсутствия сбыта продукции большая часть производств была остановлена. Но благодаря оперативным действиям руководства предприятия и компании «СИБУР—Минеральные удобрения» сбыт основной продукции, за исключением капролактама, был налажен. Зарботная плата выплачивается своевременно. Что касается цеха карбамида, мы как работали, так и работаем на максимальных нагрузках и всю вырабатываемую продукцию отправляем потребителям. На складе продукции нет, а это один из показателей того, что наша продукция пользуется спросом. Это вселяет в коллектив уверенность.



ДОЛЖНОСТЬ: ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК 5-ГО РАЗРЯДА ПО РЕМОНТУ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ ЦЕХА №23 ООО «ТОЛЬЯТНИКАУЧУК»

В 2008 ГОДУ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ В КОРПОРАТИВНОМ КОНКУРСЕ ПРОФМАСТЕРСТВА, ГДЕ ЗАНЯЛ 2-Е МЕСТО. ДИНАСТИЯ МАЛЬКОВСКИХ РАБОТАЕТ НА ПРЕДПРИЯТИИ СУММАРНО БОЛЕЕ 100 ЛЕТ

АЛЕКСЕЙ МАЛЬКОВСКИЙ

НА НАШЕЙ СЕМЬЕ больше отражается рост цен, особенно на детские вещи, и рост услуг по квартплате. В семье я один работаю, жена находится в отпуске по уходу за ребенком. Хочет выйти на работу, а с садиками в городе большая проблема.

Кризис в основном коснулся технологических цехов. В 2008 часть из них закрыли из-за неостребованности продукции и больших расходов на энергоресурсы. Но сейчас некоторые цеха уже пустили. Если цеха запускаются после простоя, значит, у компании есть планы на будущее. На Куйбышевском заводе СК работал мой дедушка Миша, здесь трудятся мои родители. Они пережили уже не один кризис, бог даст, переживем и этот.



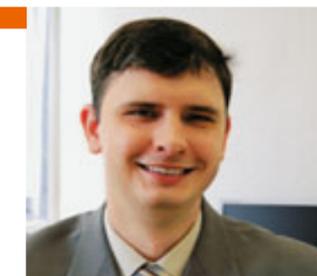
ДОЛЖНОСТЬ: ЗАМНАЧАЛЬНИКА ГХП ПО ВЫПУСКУ ЭБ И СТИРОЛА ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»

ОБЛАДАТЕЛЬ ЗВАНИЯ «ЛУЧШИЙ РАЦИОНАЛИЗАТОР ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ»

ВИКТОР ЛЫСКОВ

В ОЖИДАНИИ ТРУДНЫХ ВРЕМЕН стал чаще заглядывать в будущее. Например, хотел сделать капитальный ремонт на кухне, но отложил немного.

Сильнее кризис отразился на тех, кто попал под сокращение. Впрочем, они в основном пенсионеры. И к тому же получили от предприятия материальную поддержку. Отношение к предприятию при увольнении у них было нормальное. Чем СИБУР мне сразу понравился—основательная компания. Она принесла предприятию стабильность и мотивацию на развитие. Так что в наше будущее верю. А призыв к оптимизации поможет, и на каждом участке, на каждой установке надо еще дополнительно разработать программу по сокращению затрат, скажем энергопотерь.



ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ОПТИМИЗАЦИИ ОАО «СИБУР-ВОЛЖСКИЙ». ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ЗАВОДСКОЙ ТРУДОВОЙ ДИНАСТИИ

ЕГО ОТДЕЛ РЕАЛИЗУЕТ ПРОЕКТЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОПТИМИЗАЦИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ. 8 УЖЕ ЗАПУЩЕННЫХ ПРОЕКТОВ ОБЕЩАЮТ ГОДОВОЙ ЭФФЕКТ В РАЗМЕРЕ 25 МЛН РУБ.

РОМАН ШАПОВАЛОВ

КРИЗИС СКАЗАЛСЯ НА БЛАГОСОСТОЯНИИ как рабочих, так и менеджеров. Лично у меня резко изменились материальные планы, отложилось, а может, и отменилось свадебное путешествие. Поэтому к возможному снижению издержек через сокращение заработной платы отношусь однозначно отрицательно, но с точки зрения стратегической политики и так ясно, что это—последняя мера. Нужно продолжать оптимизацию производства. Это непросто, потому что психологический климат в коллективе заметно ухудшился, особенно в начале вынужденного простоя. Стало трудно максимально загружать персонал. Но если у кого-то есть мысль о том, чтобы «лишь бы удержаться на рабочем месте», то сейчас не то время. Нужно менять менталитет, ломать стереотипы, повышать эффективность производства. Это можно сделать только вместе. Я уверен в компании.



ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ЦЕХА ПАРΟΣНАБЖЕНИЯ ОАО «ПЛАСТИК»

В 2008 ГОДУ ОТМЕТИЛ 20-ЛЕТИЕ СТАЖА РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ГЕННАДИЙ ЧИНЕНОВ

ПРОБЛЕМЫ В ЭКОНОМИКЕ дают о себе знать семейному кошельку. В большем размере помогаем детям—дочь взяла кредит. Крутимся.

Компания тоже старается минимизировать потери. Раньше, например, для проведения каких-то ремонтных работ привлекались сторонние организации. Сейчас на фоне той ситуации, которая сложилась, предприятие старается обходиться силами своих же собственных работников. Это огромный плюс, так как планы производства по выпуску продукции снизились, и некоторые цеха, можно сказать, стоят без дела, но, чтобы не сажать людей на 2/3, предприятие нашло выход в привлечении их к непрофильной деятельности.

Оживилась оптимизация всех процессов. Но в совместной работе с проектным офисом СИБУРА по совершенствованию систем управления мы столкнулись с тем, что либо работники не всегда понимают встающие перед ними задачи, либо непосредственные начальники не совсем корректно формулируют цель. Поэтому, считаю, что прежде чем начинать оптимизацию, необходимо глубоко проанализировать все детали производственной схемы.



ДОЛЖНОСТЬ: АППАРАТЧИК ПОЛИМЕРИЗАЦИИ ЦЕХА № 802 ПРОИЗВОДСТВА ПВХ-СМОЛЫ, ЗАВОД «НАПРОЛАКТАМ»

В 2007 ГОДУ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ НАГРАЖДЕН ГРАМОТОЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО СОБРАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

СЕРГЕЙ УЧВАТОВ

НАШЕЙ СЕМЬЕ ПРИШЛОСЬ СОКРАТИТЬ часть своих расходов. Не экономим только на предметах первой необходимости—питании, медикаментах. В условиях кризиса особенно остро мы ощутили повышение тарифов на услуги ЖКХ на 30 % и повышение цен на медикаменты на 50 %. Очень надеемся, что экономический кризис не затянется на долгие годы, так как нам в условиях кризиса будет несладко—растут две дочери, младшей 4 года.

Хочется, чтобы оптимизация не сводилась к банальному сокращению численности персонала, а к автоматизации и модернизации действующих производств.



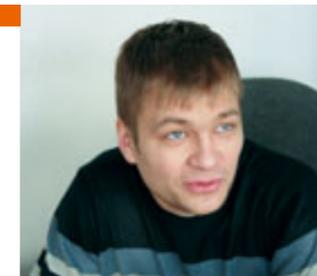
ДОЛЖНОСТЬ: МЕХАНИК УСТАНОВКИ ЦЕХА ПО КОМПРИМРОВАНИЮ И ПЕРЕРАБОТКЕ ГАЗА № 1 ОАО «ЮЖНО-БАЛЫКСКИЙ ГПК»

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ЗАВОДСКОЙ ТРУДОВОЙ ДИНАСТИИ

ВИТАЛИЙ ЖИЛА

ПОКА НА МНЕ ЛИЧНО и на моей семье спад в экономике не сказался. Но во вторую половину 2008 я стал больше экономить на текущих затратах и пока воздерживаюсь от больших покупок.

Не сильно повлиял кризис и на наше предприятие. В 2008 году у нас продолжались строительные работы по расширению производства, вводится в эксплуатацию новая дожимная компрессорная станция. А вот психологический климат изменился, но он больше связан с неизвестностью и дальнейшей неопределенностью, а не с уже свершившимися изменениями из-за кризиса.



ДОЛЖНОСТЬ: СЛЕСАРЬ КИПИЯ, ООО «ИТСК» (ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»)

В 2008 ГОДУ БЫЛ ИЗБРАН ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ МОЛОДЕЖНОГО КОМИТЕТА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ТОМСК-НЕФТЕХИМ», ПОБЕДИЛ В ГОРОДСКОМ КОНКУРСЕ «МОЛОДАЯ СЕМЬЯ—2008»

ВАСИЛИЙ СОСНИН

Я НЕ ЗАМЕЧАЮ ВЛИЯНИЯ КРИЗИСА. Зарплата—вовремя, завод работает, автобусы ходят. По большому счету кризис не отразился на настроениях в коллективе. Что касается отношения к призывам руководства компании оптимизировать рабочий процесс, мое лично отношение изменилось. Кризис—это более чем убедительный повод работать эффективней. Постоянно оцениваешь ситуацию, сравниваешь—другие-то заводы стоят, а мы работаем. Ради сохранения рентабельности в условиях кризиса можно и поднапрячься. Главное, чтобы планку не перегибали в оптимизационных «призывах».



ДОЛЖНОСТЬ: ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ ОТДЕЛА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «НОВАЯБЕРЬСКИЙ ГПК»

ОБЛАДАТЕЛЬ ЗВАНИЯ «ЛУЧШИЙ РАЦИОНАЛИЗАТОР ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ»

ИРИНА ПАВЛЮК

С КРИЗИСОМ В 2008 ГОДУ у многих людей не только упали доходы, но и выросли расходы. Существенно увеличились счета за коммунальные услуги, цены на основные продукты питания. На нас с мужем пока эти изменения не отражаются—мы оба работаем, привыкли жить по средствам и планируем свой бюджет.

Действия СИБУРА по борьбе с кризисом считаю правильными. Но не совсем согласна с сокращением штата, так как найти работу в условиях растущей безработицы очень сложно, а у многих есть дети, кредиты в банках.



ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК КАЗНАЧЕЙСТВА ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»

В 2008 ГОДУ ВОШЛА В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ СИБУРА. НАЧАЛА УЧЕБУ В МЕЖДУНАРОДНОМ ИНСТИТУТЕ МЕНЕДЖМЕНТА ИИК ЛИНК

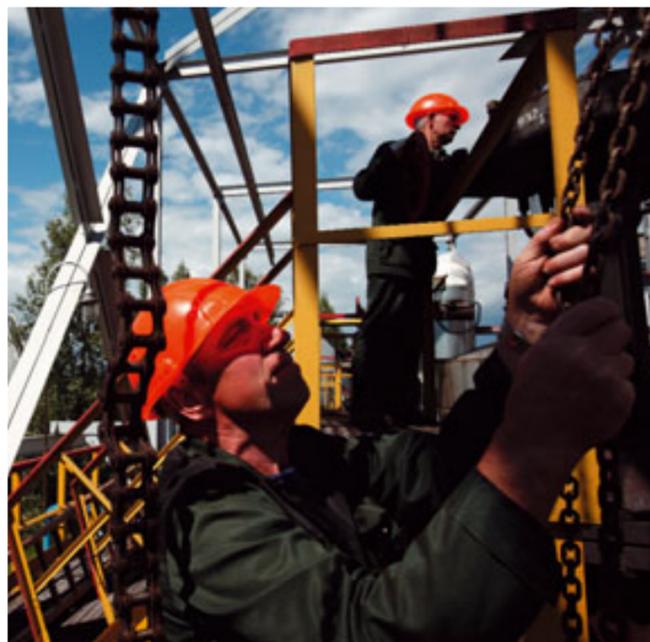
НАТАЛЬЯ ХОМЯКОВА

Я И МОЙ МУЖ РАБОТАЕМ НА ОДНОМ ПРЕДПРИЯТИИ, экономический кризис отразился на нас в 2008 году в равной степени—в минимальном объеме. Компания выпускает продукцию, мы получаем заработную плату, премию. Но как начальнику казначейства мне заметно, что характер и объем финансовых потоков отражают кризисную ситуацию. Жаль, что страдает общественная жизнь, какие-то культурно-массовые мероприятия для людей, материальная помощь.

Необходимо дальше продолжать развивать инвестпроекты, для того чтобы от производства сырья и полуфабрикатов перейти к конечному продукту. Тогда есть надежда в долгосрочной перспективе стать более сильными и влиятельными на международном рынке.

ЕСТЬ НАДЕЖДА В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ СТАТЬ БОЛЕЕ СИЛЬНЫМИ И ВЛИЯТЕЛЬНЫМИ НА МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ

Развитие персонала



Несмотря на кризис, СИБУР по-прежнему рассматривает персонал компании как главный актив, требующий приоритетного внимания. Ответственность СИБУРа как работодателя заключается в создании благоприятных условий труда, обеспечении конкурентоспособной заработной платы, реализации социальных проектов и программ по развитию персонала.

В ПЕРИОД ГЛОБАЛЬНОГО КРИЗИСА ЗАДАЧА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА СТАНОВИТСЯ ДОМИНИРУЮЩЕЙ

Кадровая политика СИБУРа

Основные вопросы

1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРАМИ

Обеспечены ли кадрами выполнение бизнес-планов и долгосрочный рост Компании?

2. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ И ПОТЕНЦИАЛА

Насколько ясны цели и задачи, прозрачен процесс оценки их выполнения?

3. СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

Насколько программы обучения соответствуют долгосрочным планам развития Компании? Носит ли обучение системный характер?

4. СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

От чего зависит уровень и размер вознаграждения?

5. МОТИВАЦИЯ

Что служит мотивацией к работе?

Направления развития

Планирование спроса, выявление внутреннего предложения, планирование преемственности и целенаправленной подготовки преемников, программы ротации (30 внутренних сотрудников были назначены на ключевые должности в 2008 году).

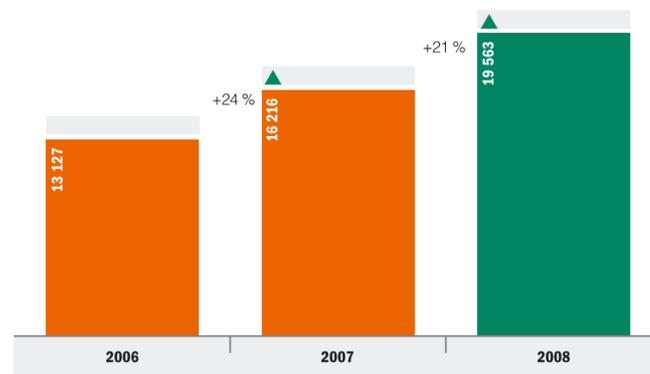
Четко поставленные цели и процедура оценки достижения целей, эффективности сотруднику по заранее установленным критериям (60 топ-менеджеров Компании являются участниками системы управления эффективностью, планируется постепенное каскадирование системы на другие уровни управления).

Корпоративный университет как система обучения: стандарты обучения для каждой должности, развитие управленческих и профессиональных навыков, внутреннее обучение (программы развития корпоративного и локального кадрового резерва, корпоративная программа обучения и развития для генеральных директоров предприятий).

От веса должности, рыночных показателей, дифференциации по личной эффективности, результатов работы предприятия/подразделения, финансового результата Компании (вознаграждение определяется в зависимости от финансовых результатов предприятия, подразделения и индивидуального вклада работника и на основе сравнительного анализа с рынком заработных плат).

Вовлеченность в процессы управления компанией, разделение общих целей и желание внести вклад в развитие, карьерный рост, вознаграждение выше рынка.

Динамика средней заработной платы сотрудников, руб./мес.*



* Данные по средней зарплате (с учетом премий) рассчитаны для производственных подразделений Холдинга.

** Динамика производительности труда рассчитана на основе консолидированной выручки группы СИБУР и численности персонала предприятия без учета управляющих организаций.

Источник: Здесь и далее, если не указано иначе, данные Компании.

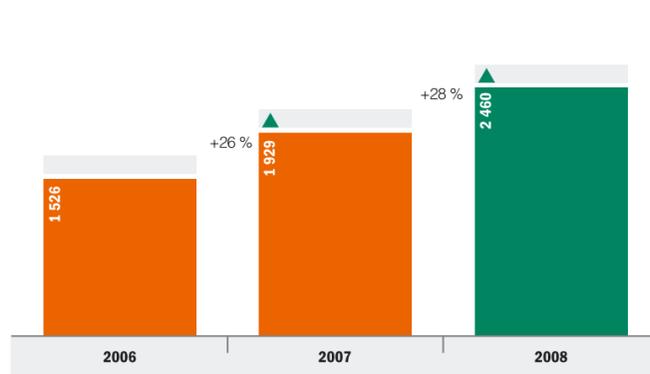
БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЕЕ

Одна из главных проблем, которую приходится решать сегодня СИБУРу, это крайне низкая производительность труда. На предприятиях ведущих международных нефтехимических концернов, аналогичных заводам СИБУРа, работает в четыре-пять раз меньше людей, а продукции они производят, как правило, больше. Размер же средней заработной платы в Холдинге уже сопоставим с Восточной Европой.

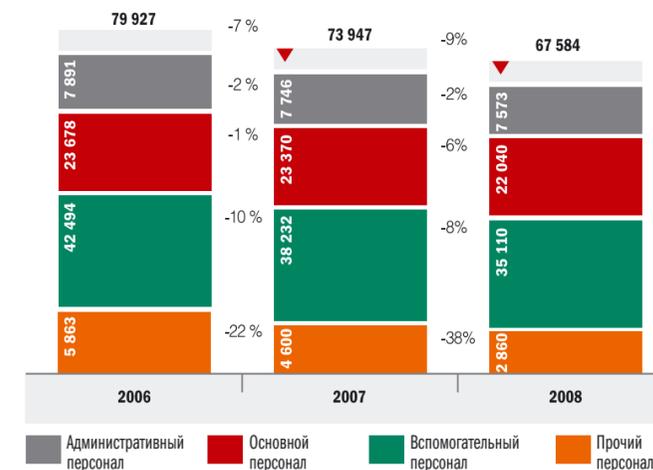
В период глобального кризиса эта проблема выходит на первый план. СИБУР решает ее двумя путями. Во-первых, идут модернизация действующих производств и строительство новых мощностей. Во-вторых, осуществляется оптимизация всех бизнес-процессов в Компании, в том числе ликвидируются дублирующие функции, расширяются зоны ответственности и т.д. В результате происходит и сокращение персонала, которое осуществляется в соответствии с нормами российского законодательства. В декабре 2008 года на встрече управляющего состава СИБУРа топ-менеджеры признали идею снижения затрат и оптимизации бизнес-процессов доминирующей в текущих условиях. Поэтому последовательное поэтапное сокращение численности персонала—одно из принципиальных направлений кадровой политики СИБУРа.

В результате усилий менеджмента компании удалось добиться ежегодного устойчивого роста производительности труда, который опережает темпы роста заработной платы и темпы сокращения численности персонала.

Динамика производительности труда тыс. руб. в год / чел.**



Динамика численности персонала, человек *



* Численность только производственных подразделений.

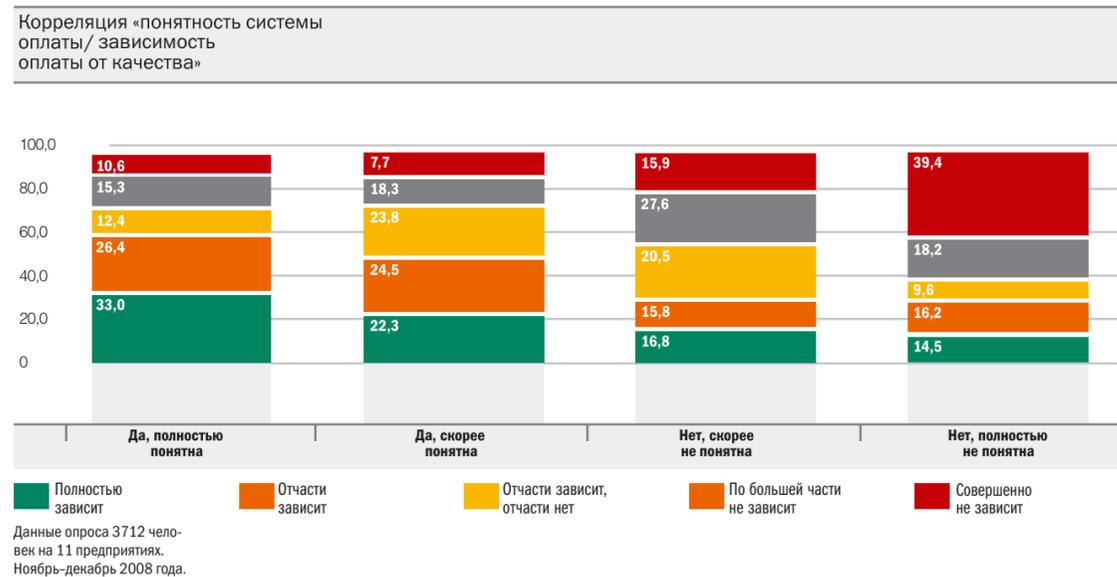
РОСТ ЗАРПЛАТЫ

Зарплата—главный вопрос взаимоотношений работодателя и работника. Оптимизация производств и оргструктуры помимо сокращения издержек нацелена на постоянный рост зарплаты. Уравнительность в оплате труда давно доказала свою неэффективность. Через поиск справедливого баланса оклада и бонусов СИБУР стремится усилить мотивационную функцию зарплаты, учитывающую индивидуальный вклад каждого сотрудника и каждого подразделения в успех Компании. Так, вес переменной части оплаты труда должен возрастать по мере роста ответственности сотрудника.

Холдинг также стремится к тому, чтобы премии руководителей и менеджеров были больше привязаны к результатам деятельности всего предприятия, а премии сотрудников рабочих специальностей—к качественно-му выполнению своих обязанностей и производственного плана.

Средняя заработная плата на предприятиях Холдинга в 2008 году выросла на 21% и составила 19 563 руб. в месяц. В 2009 году зарплата будет расти более низкими темпами ввиду сложной экономической ситуации. Однако в Холдинге усовершенствуется система материального вознаграждения.

«Если в целом говорить о системе вознаграждения, то мы до сих пор сталкиваемся со случаями, когда вознаграждение в СИБУРе зависит от иерархии, от названия должности, от исторически сложившейся ситуации распределения премии всем поровну»,—отмечает директор по персоналу СИБУРа Светлана Чекалова.—«Но этой диспропорции у нас становится все меньше. Мы хотим, чтобы вознаграждение зависело от веса должности - от уровня ответственности и вклада сотрудника в развитие компании». При этом, как сообщает Корпоративный кодекс СИБУРа, «компания не стремится формировать у работников завышенных ожиданий в отношении материальных компенсаций и социальных программ, признавая, что их рост напрямую соотносится с бизнес-результатами СИБУРа и рыночной средой». В частности, общий рост заработной платы в 2008 году был достигнут во многом благодаря оптимизации штатов предприятий, поскольку фонд оплаты труда после сокращений оставался прежним.



В 2008 году корпоративный центр стал одним из главных объектов оптимизации Холдинга, сократив свой персонал на 25%. Таким образом, регионам был подан знаковый пример.

Компания понимает, что важно не только повышать зарплату, но и работать над тем, чтобы персонал понимал, как она формируется. Корпоративные социологические исследования однозначно доказали, что чем яснее работнику система оплаты труда, тем более справедливой—зависящей от качества труда—она представляется.

СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ХОЛДИНГА В 2008 ГОДУ ВЫРОСЛА НА 21% И СОСТАВИЛА 19 563 РУБ. В МЕСЯЦ



ЗАЩИТА СТАНДАРТА

Затраты ОАО «СИБУР Холдинг» на социальные программы, млн руб.	2007	2008
Охрана труда	367,0	391,1
Подготовка кадров	94,0	187,7
Затраты на содержание социальной сферы и социальные выплаты, в том числе	1 361,4	1 589,3
Затраты на содержание объектов социальной сферы (без ФЗП)	57,2	63,9
Затраты на выплаты социального характера	316,2	470,8
Затраты на приобретение путевок	75,1	65,9
Затраты на благотворительность*, в том числе	623,7	630,5
Социальные инвестиции в рамках регионального партнерства	392,5	352,3
Корпоративная благотворительность	231,2	278,2
Услуги сторонних организаций социальной сферы (медучреждения и пр.)	48,6	68,0
Затраты на другие социальные нужды	240,6	275,8
Жилищная программа	—	14,5
	1 822,4	2 168,1

Основная задача, которую ставит перед собой компания,—предоставить возможность пользоваться социальными услугами наибольшему количеству работников предприятий, обеспечить доступность и оптимальную затратность этих услуг.

В 2008 году расходы на социальную сферу составили более 1 млрд руб.

На балансе предприятий СИБУРа содержится более 30 объектов социальной инфраструктуры. Компания считает целесообразным идти по пути закрытия мелких нерентабельных объектов соцсектора и инвестировать в создание хорошо оснащенных комплексов, которые смогут использовать работники всех предприятий Холдинга. При этом объем социальных льгот, который доступен сотрудникам, не уменьшается: например, им оказывается помощь в приобретении путевок или оплате культурно-досуговых мероприятий. Возможности для оздоровления и отдыха имеют не только сами работники, но и члены их семей, особенно дети.

* Подробно о благотворительных программах компании — стр. 64



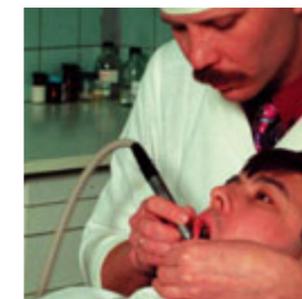
Принимая решения относительно объектов социальной сферы, СИБУР руководствуется социальным стандартом, под которым понимаются основные социальные программы, направленные на повышение уровня и качества жизни работников. Такой подход соответствует обязательствам Компании, закрепленным в коллективных договорах.

Социальный стандарт в обязательном порядке предусматривает оказание работникам следующих услуг со стороны Компании:

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

В апреле 2009 года на встрече с трудовым коллективом «СИБУР-Нефтехима» Светлана Чекалова подтвердила, что все обязательства, которые Компания и предприятия взяли на себя в рамках заключенных коллективных договоров, будут выполнены в полном объеме.

ВСЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ КОМПАНИЯ И ПРЕДПРИЯТИЯ ВЗЯЛИ НА СЕБЯ В РАМКАХ ЗАКЛЮЧЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ, БУДУТ ВЫПОЛНЕНЫ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ



ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ

Ключевым направлением политики в области охраны здоровья работников является расширение программ ДМС.

В Компании действует программа добровольного медицинского страхования (ДМС), основная цель которой—охрана здоровья работников и снижение риска возникновения профессиональных заболеваний. 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 иммунопрофилактика гриппа.

В 2008 году в программу ДМС были включены 90% предприятий Холдинга. На следующих этапах развития к ДМС планируется подключить все региональные предприятия Холдинга и предусмотреть расширение медицинских программ в части проведения специальных медицинских профилактических осмотров.

Финансирование программы ДМС,
млн руб.

	2007	2008
Стоимость ДМС	126,7	132,2

Развитие персонала



СПОРТИВНАЯ ЖИЗНЬ

С целью укрепления внутрикорпоративных связей между предприятиями и поощрения здорового образа жизни на протяжении всего года в Компании проходят спортивные мероприятия. В 2008 году в спортивных мероприятиях приняли участие более 15 тысяч сотрудников Холдинга и членов их семей. Среди главных мероприятий: «Лыжня СИБУРа» в Тобольске, летние спартакиады среди предприятий Сибирско-Уральского и Центрального регионов, финальная спартакиада в Москве, «Волжская осень» в Тольятти, международный турнир по футболу, открытый шахматный турнир.

Соревнования «Лыжня СИБУРа» проходили 23–24 февраля 2008 года в Тобольске. В них приняли участие более 170 лыжников, представлявших 19 предприятий Холдинга. Первое общекомандное место завоевала команда ОАО «Азот» (г. Кемерово), на втором месте оказались хозяева турнира—команда ООО «Тобольск-Нефтехима», третье место—у ЗАО «Сибур-Химпром» (г. Пермь). Поощрительными призами за 4–6 места отмечены соответственно команды из Тольятти (ООО «Тольяттикаучук»), Новокуйбышевска (ЗАО «Новокуйбышевская нефтехимическая компания») и Чайковского (ОАО «Уралоргсинтез»).

2 августа 2008 года в Москве прошли финальные соревнования IV летней спартакиады СИБУРа. В заключительных стартах приняли участие более 250 представителей 18 предприятий Холдинга—победители отборочных соревнований Сибирско-Уральского и Центрального регионов. По итогам командных соревнований лучшей стала команда ООО «Томскнефтехим». Жесткую конкуренцию ей составила команда ООО «Тольяттикаучук», уступившая первенство буквально на финише. Третьей командой спартакиады стали спортсмены из Новокуйбышевска.



28 сентября 2008 года в Тольятти завершился пятый, юбилейный корпоративный турнир СИБУРа «Волжская осень». В «Волжской осени-2008» приняли участие 19 команд и более 280 спортсменов. Это на 4 команды больше, чем в 2006 году, и на 6, чем в 2004-м. В программу турнира в 2008 году по сравнению с предыдущим годом, был включен еще один вид спорта—хоккей. Золотую медаль в соревнованиях по хоккею «Волжской осени» завоевали тольяттинские спортсмены. Второе и третье место заняли команда «СИБУР Холдинг» (г. Москва) и ОАО «Омкшина» (г. Омск) соответственно. В баскетболе первое место завоевали москвичи, на втором—тольяттинцы. Призовую тройку «замкнули» баскетболисты Новокуйбышевской нефтехимической компании (ННК). По шахматам призовые места разделили команды «Минудобрения» (г. Пермь), ННК, «Азот» (г. Кемерово).

Лучшие команды предприятий приняли участие в VII зимней спартакиаде ОАО «Газпром» в Ижевске и футбольном турнире в турецком городе Анталия. Ежегодно Советом по спорту проводится конкурс по итогам года. Лучшие предприятия по организации спортивно-оздоровительной работы награждаются премиями.

В 2008 ГОДУ В СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ БОЛЕЕ 15 ТЫСЯЧ СОТРУДНИКОВ ХОЛДИНГА И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ



СВОЕ ЖИЛЬЕ

Компания понимает остроту жилищного вопроса для многих работников. В качестве пилотного проекта в 2008 году в сотрудничестве с ОАО «Газпромбанк» началась реализация программы льготного ипотечного кредитования, основанной на предоставлении работникам льгот по ипотечному кредиту в форме дифференцированной безвозвратной компенсации ставки по кредиту в течение 15 лет.

Реализация программы в 2008 году оказалась неудачной, в первую очередь из-за очень высоких темпов роста цен на недвижимость, а также в связи с кризисными явлениями в банковской сфере в конце 2008 года. Нефтехимия не относится к числу высокомаржинальных производств, поэтому компания сегодня не может обеспечить своим работникам компенсацию существенно выросших процентов по ипотечным кредитам. Приостановленная ипотечная программа будет возобновлена после стабилизации финансового рынка и при условии снижения цен на жилье.

ВНОСИМЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ТЕКСТ НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НЕ МОГУТ УХУДШАТЬ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО СРАВНЕНИЮ С УЖЕ ПРИНЯТЫМИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМИ



КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЕННОСТИ

Работа профсоюза в компании строится на основании соглашения, заключенного межрегиональной профсоюзной организацией с Холдингом. Соглашение фиксирует гарантированный минимум социальных благ, сверх установленных действующим законодательством, который на предприятиях может пересматриваться только в сторону повышения. Социальные обязательства отдельных предприятий фиксируются в коллективных договорах.

В кризисных условиях IV квартала 2008 года некоторые обязательства, прописанные в коллективных договорах, оказались для предприятий, вынужденных из-за снижения спроса на продукцию останавливать отдельные производства, слишком тяжелым бременем. Законодательством предусмотрено, что двусторонние комиссии могут в таких случаях принимать дополнения и изменения к коллективным договорам. Условие в таких случаях одно—изменения могут вноситься лишь на определенный период, точно обозначенный, (например—на три месяца с определенного числа снизить премию работникам на 10%). Такие случаи были, но это нельзя считать уклонением от исполнения коллективного договора. Кроме того, это были единичные ситуации, и работники отнеслись к ним с пониманием. В I квартале 2009 года ситуация с выполнением обязательств по коллективным договорам была полностью восстановлена.

В 2008 году профсоюзом и менеджментом СИБУРа с целью исключения юридических и экономических рисков, а также для движения в направлении унификации минимума социальных обязательств компании на всех предприятиях, был разработан единый стандарт коллективного договора для предприятий.

В его преамбуле заявлено, что при разработке нового коллективного договора уровень льгот и гарантий для работников не может быть ниже положений прежнего коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст нового коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с уже принятыми обязательствами.

Развитие персонала

ВЯЧЕСЛАВ ХОМИЧ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СИБУРА

Уровень расходов на спорт, на культуру, на оздоровление работников и членов их семей снижаться не будет. Но мы прекрасно понимаем, что цены растут и надо бы этот уровень увеличить, хотя пока не настаиваем, понимая, что Компания должна пережить кризис. Поэтому наша задача—не допустить ухудшения того, что есть, и с этой задачей мы справляемся. А когда дела в Холдинге пойдут лучше, чем сейчас, будем проговаривать увеличение расходов на социальные нужды работников.



Единая форма и единая структура коллективных договоров в Холдинге совершенно не означает, что они должны стать однообразными. У каждого завода есть свои особенности—разная прибыльность, уровень производительности труда, различный климат в местах дислокации, разный объем предыдущих договоренностей. Поэтому коллективные договоры будут отличаться друг от друга.

В то же время единый стандарт колдоговора облегчит сравнительный анализ условий работы сотрудников на разных предприятиях. С 2011 года планируется переход на единую дату перезаключения коллективных договоров, что позволит оперативно вносить необходимые изменения по всей компании. Экономический кризис уже показал важность быстрой реакции и корпоративной гибкости в современной экономике.

С 2011 ГОДА ПЛАНИРУЕТСЯ ПЕРЕХОД НА ЕДИНУЮ ДАТУ ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

«Первостепенная задача всех подразделений—профессиональный рост людей. Компания считает нормой ситуацию, когда сотрудник связывает личную профессиональную состоятельность с осознанием своих слабых мест и стремлением к совершенству своей функции»,—заявляет Корпоративный кодекс СИБУРА.

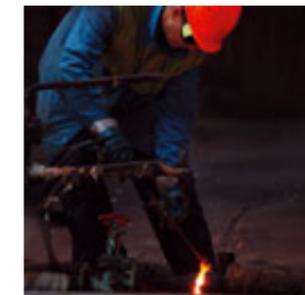
Материальная мотивация не является единственным инструментом поощрения сотрудников. Масштабы деятельности СИБУРА делают Компанию отличной площадкой для реализации профессиональных амбиций, получения нового опыта, роста квалификации. Возможность сделать карьеру внутри компании—серьезная мотивация для персонала. В карьерном развитии СИБУР гарантирует равные возможности всем своим работникам независимо от возраста, пола, расы, национальности, вероисповедания и политических симпатий, ограничения физических возможностей и других персональных особенностей, если они не мешают исполнению служебных обязанностей, отвечают действующему законодательству и не противоречат нравственным принципам общества.

В Компании особое внимание обращают на внутренний потенциал, стараясь закрывать возникающие вакансии не за счет привлечения специалистов с рынка, а создавая программы внутренней ротации. Таким способом в 2008 году на предприятиях Компании произошло 30 кадровых назначений на должности генеральных директоров и их заместителей. Холдинг планирует кадровые потребности в руководителях в горизонте трех лет. Выбранных кандидатов целенаправленно готовят на ключевые позиции. Вся подготовительная работа проведена, и, по плану, к середине 2009 года полномасштабно заработает система кадрового резерва, в которую на данный момент включено 163 участника. Часть из них учится в Стокгольмской школе экономики и в Открытом университете.



«Нашей компании необходимы люди, которые будут делать карьеры», — отмечает президент СИБУРа Дмитрий Конов. — «Мы будем помогать им развиваться, помогать им понимать, что значит быть профессионалами в самом широком смысле этого слова. Мы готовы тратить собственные силы на развитие следующей волны руководителей и надеемся, что у нас все получится». Руководитель Дирекции углеводородного сырья Михаил Карисалов говорит: «Компания системно и целенаправленно двигалась к ситуации отбора людей, на которых можно сделать ставку». Согласно Корпоративному кодексу СИБУРа амбициозные сотрудники должны быть готовы к профессиональной мобильности «Возможность сменить должность или функционал внутри Компании придает сотрудникам дополнительную социальную и профессиональную мобильность, важную для раскрытия новых возможностей и объективно увеличивающую ценность работника».

В 2008 ГОДУ УСПЕШНО РЕАЛИЗОВАНА МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПРОФИЛЬНЫМИ РЕГИОНАЛЬНЫМИ ВУЗАМИ НА ПИЛОТНОМ ПРЕДПРИЯТИИ ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»



НОВЫЕ ЛЮДИ

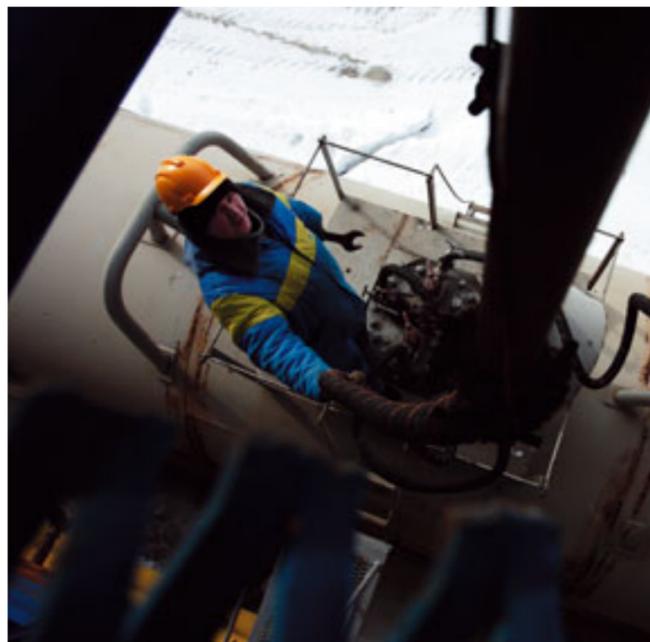
Смена экономического тренда не затронула важную корпоративную потребность—СИБУРу не обойтись без притока новых кадров, которые несут с собой свежие идеи и открывают Компании новые возможности. Коллектив Компании не должен стареть, а опытные и квалифицированные работники должны иметь возможность передать не только свои профессиональные навыки, но и корпоративные традиции молодым коллегам.

Поэтому наряду с совершенствованием программы кадрового резерва в Компании работает программа по восполнению инженерных и технических кадров. Все предприятия Холдинга так или иначе взаимодействуют с региональными учебными заведениями, но сложившаяся практика весьма разнородна и не всегда эффективна. Поэтому в Холдинге была разработана модель оптимального взаимодействия предприятия с вузом, которая решает несколько задач: как открывать новое направление (специальность) в вузе, чтобы выпускники были востребованы предприятием, как организовать практику для студентов, какие должны быть договоры, как удерживать лучших выпускников на предприятии и т.д.

В 2008 году успешно реализована модель взаимодействия с профильными региональными вузами на пилотном предприятии ЗАО «СИБУР-Химпром». Разработаны программы, созданные под специальности СИБУРа: магистерская программа «Химическая технология органических веществ» и программа целевой профессиональной переподготовки «Технология органического синтеза». Назначены корпоративные стипендии и именные гранты ЗАО «СИБУР-Химпром» лучшим студентам и преподавателям ХТФ ПГТУ. Компанией произведен ремонт учебно-лабораторных аудиторий ХТФ ПГТУ для проведения практических занятий. В рамках проекта принято на производственную практику 46 студентов 3–4 курсов и 32 выпускника 5 курса.

Одна из важнейших задач Компании—сформировать у молодого поколения привлекательный образ профессии нефтехимика, показать ее престижность. В 2009 году планируется каскадировать программу сотрудничества с вузами, опробованную в Перми, в 8 регионах России, где представлено основное производство Компании.

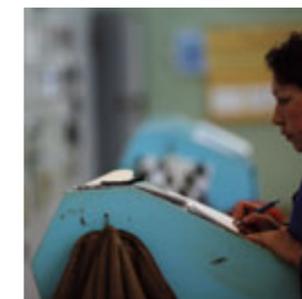
Развитие персонала



СТАТЬ ЛУЧШИМ

В 2008 году СИБУР первый раз участвовал в исследовании «Лучший работодатель России» и занял 24-е место из 72 компаний, включая западные, и 8-е место из 25 российских компаний. Показатель вовлеченности персонала СИБУРа—67% (лучшая российская практика—84%). Компании, где уровень вовлеченности составляет менее 40%, попадают в зону неопределенности, от 40 до 60%—в зону безразличия, а от 60%—в зону результативности. Таким образом, у СИБУРа достойный результат, но до 100% вовлеченности осталось 33%, и это означает, что есть над чем работать.

ПОСТОЯННОЕ РАЗВИТИЕ КОМПАНИИ В ЦЕЛОМ И КАЖДОГО ЕЕ СОТРУДНИКА—КЛЮЧЕВАЯ ЦЕННОСТЬ СИБУРА



ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Жесткие условия мировой и внутренней конкуренции нацеливают СИБУР на поиск актуальных рыночных альтернатив, технологий будущего, резервов снижения издержек и других оптимизационных возможностей. Постоянное развитие компании в целом и каждого ее сотрудника—ключевая ценность СИБУРа. Первостепенная задача всех подразделений—профессиональный рост каждого: от первых лиц компании до рядовых работников.

Каждый работник должен осознавать, что его успех внутри компании зависит от того, насколько «завтра» он станет лучше, чем был «сегодня» или «вчера». Корпоративная культура СИБУРа решительно противоречит фиксации в определенной точке своего развития. Эффективность руководителя измеряется профессиональным ростом как его самого, так и его подчиненных.

Одно из приоритетных направлений работы с персоналом в 2008 году—развитие внутренней экспертизы, системы наставничества и передачи знаний. Без развитой системы внутреннего обучения невозможно представить современную успешную компанию размеров СИБУРа. Система обучения повышает устойчивость компании к экономическим перепадам.

В 2008 году более 30 000 сотрудников Холдинга прошли профессиональную подготовку или переподготовку, получили дополнительное образование, повысили квалификацию.

Один из важных проектов 2008 года—повышение эффективности предприятий. В рамках проекта около 100 сотрудников с 25 предприятий Холдинга учились диагностике оптимизационного потенциала бизнес-единицы—и ремеслу оптимизации. Они обменивались лучшими практиками и воспитывали в себе лидеров изменений.

Комбинируя внутренние ресурсы и внешние заказы, СИБУР в 2008 году провел следующие корпоративные семинары для менеджмента: «Управление проектами», «Управление персоналом», «Долой языковые барьеры», «Нефтехимия для непрофессионалов».

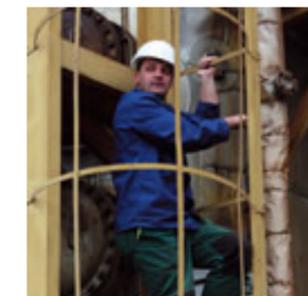
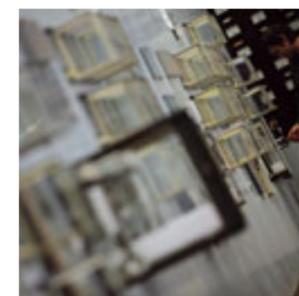
Количество работников ОАО «СИБУР Холдинг», прошедших обучение в 2008 году, человек



У генеральных директоров также есть возможность учиться, а заодно общаться со своими коллегами. В 2008 было организовано два модуля по программе обучения первых лиц предприятий. В 2009 будет проведено еще четыре модуля.

Еще одна инициатива, которая вносит свой вклад и в проект по оптимизации, и в обучение и развитие—это центры компетенций. В 2008 году активная работа велась по созданию и развитию 5 пилотных центров компетенции: ЦК «Механика», ЦК «НИОКР и НТЦ», ЦК «Энергетика», ЦК «Бухгалтерия», ЦК «Логистика». Эти центры призваны выполнять функции консолидации лучших внутрикорпоративных практик и внутренней экспертизы. За счет их функционирования можно значительно увеличить долю внутреннего обучения в системе корпоративного образования.

В 2008 ГОДУ БОЛЕЕ 30 000 СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ ИЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКУ, ПОЛУЧИЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПОВЫСИЛИ КВАЛИФИКАЦИЮ



КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Аудит состояния компании включает в себя анализ не только финансово-экономических и производственных показателей. Социологические исследования дают реальную картину о социально-психологическом состоянии коллективов и представляют собой часть гармоничных внутренних коммуникаций. Знание психологического фона в компании имеет принципиальное значение для бесконфликтных оптимизационных мероприятий, ускорение которых неизбежно при дальнейшем ухудшении экономической ситуации.

Из реализованных в 2008 году проектов можно выделить два самых значительных. Первый—исследование отношений между корпоративным центром и региональными менеджерами. Большинство респондентов подчеркнули, что холдинговая структура является оптимальной для Компании. При этом исследование показало, что в этой структуре присутствуют как трения, так и позитивные моменты. Среди позитивных тенденций обозначены плавное преодоление местной замкнутости и расширение корпоративных горизонтов, привлечение для работы в Москве профессионалов из региональных подразделений, сохраняющих связь с производством, существенное снижение объемов финансовой отчетности, рост партнерства во взаимоотношениях предприятий с рядом подразделений корпоративного центра.

В качестве проблемных ситуаций наиболее часто упоминались чрезмерное количество запросов, направляемых в регионы, с одновременным игнорированием запросов предприятий, недостаточное разъяснение некоторых действий центрального офиса, дублирование функций подразделений корпоративного центра, «карательный» крен в вопросах мотивации.

Проведенное исследование показывает, что значительное число сотрудников СИБУРа мыслит в понятиях общего корпоративного пространства. «Сотрудники Компании должны осознавать, что факт работы в Москве не создает никаких дополнительных преимуществ, как и не является поводом для какой-либо дискриминации,—гласит Корпоративный кодекс СИБУРа.— В отношениях с регионами все работники Компании должны демонстрировать чувство коллегиальности и командности, формируя тем самым позитивный образ управляющей компании».

Лучшие практики по итогам социальной диагностики на заводах	
Параметр	Лучшие значения
Удовлетворенность работой	«Южно-Балыкский ГПК», «Губкинский ГПК», «Каучук», «СИБУР-Химпром».
Оснащение рабочего места (оборудование, спецодежда)	«Губкинский ГПК», «СИБУР-Химпром»
Уровень промышленной безопасности	«Тобольск-Нефтехим», «Каучук», «Губкинский ГПК», «СИБУР-Химпром»
Отношения между работниками, психологическая атмосфера в коллективах	«Уралоргсинтез», «Каучук», «Воронежсинтезкаучук»
Отношения между руководителями и подчиненными	«Тобольск-Нефтехим», «Каучук», «Воронежсинтезкаучук»
Возможность сделать карьеру	«Южно-Балыкский ГПК», «Губкинский ГПК»,
Стабильность рабочего места	«Южно-Балыкский ГПК», «Каучук», Красноярский завод синтетического каучука, «Воронежсинтезкаучук», «Томскнефтехим»
Организация детского отдыха	«Губкинский ГПК», «Южно-Балыкский ГПК», «Тобольск-Нефтехим», «Каучук», «Воронежсинтезкаучук», «Томскнефтехим»
Бытовые условия на производстве (и их изменения)	«Губкинский ГПК», Красноярский завод синтетического каучука
Организация питания на производстве	«Южно-Балыкский ГПК», «Уралоргсинтез», «Томскнефтехим», «СИБУР-Химпром»
Медицинское обслуживание	«Губкинский ГПК», «Южно-Балыкский ГПК», «Каучук», «СИБУР-Химпром»

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ДАЮТ РЕАЛЬНУЮ КАРТИНУ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ КОЛЛЕКТИВОВ И ПРЕДСТАВЛЯЮТ СОБОЙ ЧАСТЬ ГАРМОНИЧНЫХ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ



Одна из рекомендаций исследования состояла в том, чтобы разработать специальный документ, который бы регламентировал эту сферу корпоративных отношений. Он должен носить рекомендательный характер и иметь своей целью оказание помощи работникам корпоративного центра в их контактах с региональными коллегами. Важно, чтобы эти отношения были как можно более комфортными для обеих сторон общения и как можно более продуктивными с точки зрения интересов Компании. Такие правила были разработаны и опубликованы в корпоративных изданиях. Они отвечают Кодексу корпоративной этики ООО «СИБУР» и являются его конкретизацией в области взаимодействия с региональными коллегами.

Второе исследование, призванное помочь в изучении общей атмосферы на предприятиях, охватило около 4 тысяч сотрудников на 11 предприятиях, имело своей целью описать лучшие корпоративные социальные практики и обозначить проблемные зоны. Оно показало большую вовлеченность сотрудников в жизнь Компании и сравнительно низкую удовлетворенность материальной компенсацией своего труда.

Исследование отразило один неординарный факт: среди массы вещей, в которых человек может находить удовлетворение, основным его источником оказалась работа. Она выступает важнейшим жизненным стимулом. И если человек удовлетворен своей работой в коллективе, вес «материальных» факторов несколько уменьшается.

Наибольший вклад в удовлетворенность от работы на предприятии принадлежит таким факторам, как отношения между работниками, работников с руководителями, производственная безопасность и детский отдых. По итогам исследования были составлены рекомендации, касающиеся того, как поддержать благоприятные факторы, как сократить проблемные зоны.

Компания учитывает данные социальной диагностики в разработке инструментов своей социальной политики и будет расширять практику социологических исследований.



КРАСНЫЕ ДАТЫ



Важную роль в поддержании комфортного эмоционально-психологического фона, тем более во время кризиса и вынужденных сокращений, в коллективах играют корпоративные мероприятия. Каждое из предприятий Холдинга на протяжении всего года организует празднование Дня химика, Нового года, Дня матери, Дня пожилого человека, 8 марта, 23 февраля. На Новый год подарки получили все дети работников СИБУРа, а к 1 сентября детям-первоклассникам были подарены рюкзаки.

В рамках проекта «Я—Сибуренок» для детей сотрудников Холдинга были организованы конкурсы детского творчества и лучших компьютерных работ среди детей сотрудников предприятий. Выставка лучших работ прошла в Москве, а победители конкурса творчества отправились в «Северный круиз Сибурят»—путешествие на теплоходе по Ладожскому и Онежскому морям.

НА НОВЫЙ ГОД ПОДАРКИ ПОЛУЧИЛИ ВСЕ ДЕТИ РАБОТНИКОВ СИБУРА, А К 1 СЕНТЯБРЯ ДЕТЯМ-ПЕРВОКЛАССНИКАМ БЫЛИ ПОДАРЕНЫ РЮКЗАКИ



ЗНАК ПРИЗНАНИЯ

Награды сотрудников ОАО «СИБУР Холдинг» в 2008 году

В 2008 году министерскими наградами было награждено 169 сотрудников Холдинга:

Благодарностью	119 чел.
Почетной грамотой	40 чел.
Почетный Химик	3 чел.
Почетный Нефтехимик	7 чел.

В 2008 году наградами Союза химиков было награждено 23 человека:

Почетным знаком Орден «За заслуги перед химической индустрией»	5 чел.
Почетным Дипломом Союза химиков	8 чел.
Почетной грамотой	10 чел.

Существующая система мотивации персонала предусматривает не только материальное вознаграждение, но и различные виды нематериального поощрения.

Действует и корпоративная система признания. В 2008 году были награждены три лучших предприятия Холдинга: ДУВС—ООО «Няганьгазпереработка», ДСК—ОАО «Красноярский завод синтетических каучуков», ДПиОС—ЗАО «СИБУР-Химпром». Сотрудники Компании—настоящие профессионалы, многие из них не просто выполняют свои трудовые обязанности, но достигают выдающихся результатов в работе. Эти люди—гордость СИБУРа и пример для коллег. Компания ценит своих героев и поощряет их корпоративными наградами. В 2008 году были отмечены лучшее подразделение, лучший топ-менеджер и лучший руководитель ООО «СИБУР».

Почетными грамотами и благодарственными письмами были награждены 304 сотрудника.



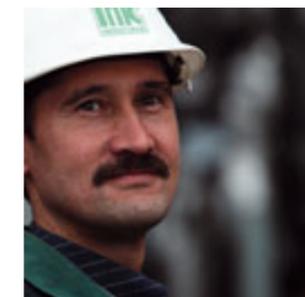
КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС

Первым шагом на пути анализа и обобщения корпоративных ценностей стало создание Кодекса корпоративной этики ООО «СИБУР»—управляющей организации ОАО «СИБУР Холдинг». Следующая задача—вовлечение всех предприятий в сферу работы над описанием сложившихся ценностей в русле единых корпоративных норм.

Работа над Кодексом началась в 2008 году, а принят он был в начале 2009 года. Документ действует только в управляющей компании, но может учитываться и в жизни предприятий Холдинга. В нем СИБУР зафиксировал определенный этап своего развития как сообщества профессионалов, отметил зрелость собственной деловой среды. Рамки поведения, одобряемого Кодексом, подчеркивают сложившиеся особенности СИБУРа как корпорации—командность, открытость и толерантность, инновационность и рациональность, честность и обязательность—а также отражают производственную специфику Холдинга, ставя акцент на культуре безопасности. Документ носит рекомендательный характер, но следование нормам Кодекса поощряется.

О нацеленности на развитие: «Ориентация на способность улучшать свои показатели и приобретать новые навыки—основной индикатор ценности работника для Компании. Работа и карьера в СИБУРе—сфера честной конкуренции таланта, знаний и усилий. СИБУР ждет от работников инициативы собственного развития. Прежде всего—через выдвижение новых идей и проектов, которые Компания готова поддержать финансово, технологически и организационно».

О культуре диалога: «СИБУР выступает за открытое взаимодействие между отдельными уровнями всей управленческой структуры. При обязательном исполнении управленческого решения до момента его принятия поощряется свободное обсуждение проблемы в формате рациональной дискуссии. Принятие решения, в свою очередь, не означает «табу» на внесение предложений или улучшений по данному вопросу, однако обязательно к выполнению. При всей коллективности обсуждений за каждым решением закрепляется персональная ответственность конкретного работника».



О внутрикорпоративном равноправии: «Отношения Компании с предприятиями, входящими в ОАО «СИБУР Холдинг», строятся на основе взаимного уважения и понимания того, что принцип командности работы распространяется на все «корпоративное пространство» группы СИБУР. У СИБУРа нет «любимых» и «нелюбимых» предприятий—есть общие для всех критерии эффективности, единая стратегия и понимание роли каждого актива в рамках развития бизнеса как целого. Сотрудники Компании должны осознавать, что факт работы в Москве не создает никаких дополнительных преимуществ, как и не является поводом для какой-либо дискриминации. В отношениях с регионами все работники Компании должны демонстрировать чувство коллегиальности и командности, формируя тем самым позитивный образ управляющей компании... Проявления заносчивости, снобизма, «слепого» и неэффективного администрирования подрывают цельность корпоративного пространства. Подобные факты могут осуждаться не только в рамках управленческих процедур, но и публично—через авторитет общественного мнения».

О конфликте интересов: «Работникам СИБУРа рекомендуется воздерживаться от действий, несущих потенциальный риск возникновения конфликта интересов. Так, основанием подобного конфликта может стать включение работником в сферу коммерческой деятельности СИБУРа членов своей семьи или его прямое или косвенное участие в структурах, которые ведут бизнес с предприятиями ОАО «СИБУР Холдинг». Ко всем своим коммерческим партнерам СИБУР стремится обеспечить справедливое и непредвзятое отношение. Работники Компании не должны принимать материальные и нематериальные ценности, если их получение способно повлиять на коммерческие решения Компании или может быть истолковано как попытка оказать влияние на ее деятельность».



ДОЛЖНОСТЬ: ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК ЦЕХА № 23 ООО «ТОЛЬЯТТИКАУЧУК», ПАСПОРТИСТ, ИМЕЕТ САМЫЙ ВЫСОКИЙ 6-Й РАЗРЯД

В 2008 ГОДУ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ В КОНКУРСЕ «ЛУЧШИЙ СВАРЩИК СРЕДНЕЙ ВОЛГИ-2008», ГДЕ ЗАНЯЛ 4-Е МЕСТО

СЕРГЕЙ МАНИЯКОВ

СПЕЦИАЛИСТЫ ТАКОГО УРОВНЯ, КАК Я и моя жена, не были ни сокращены, ни выведены на 2/3 зарплаты. Единственное, что отрицательно сказалось на семейном бюджете,—возросшие тарифы на услуги ЖКХ и рост цен на продукты питания. Но, естественно, во время проведения оптимизации, когда со всех сторон—в автобусе, в столовой—только и слышались разговоры о сокращении, люди волновались, ведь никому не хочется потерять работу. Была некоторая нервозность, но она не мешала простым человеческим отношениям в коллективе. Все мы плывем в одной лодке.



ДОЛЖНОСТЬ: МАСТЕР ПО РЕМОНТУ ОБОРУДОВАНИЯ, 28-Й ЦЕХ, ОАО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»

В 2008 ГОДУ ПЕРЕШЕЛ НА НОВУЮ ПОЗИЦИЮ С ДОЛЖНОСТИ СЛЕСАРЯ

ОЛЕГ ПОПУТИН

КРИЗИС СЕРЬЕЗНО ЗАТРОНУЛ МАТЕРИАЛЬНУЮ ЖИЗНЬ СЕМЬИ. В общем-то все население нашей страны стало жить похуже. Но паники нет. Да, первые месяцы кризиса для предприятия были совсем трудными, мы переходили на 4-дневную рабочую неделю. Сейчас ситуация выравнялась. Кстати, прояснились ориентиры. Стало ясно: чтобы нормально жить и зарабатывать, нужно расти профессионально. Я, например, обязательно буду повышать квалификацию.



ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ЛАБОРАТОРИИ ОКИСИ ЭТИЛЕНА И ГЛИКОЛЕЙ (ЦЕХ № 612 ЗОСИГ, ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»)

ЦЕХУ № 612 В 2008 ГОДУ ЗАНЯЛ ПЕРВОЕ МЕСТО В СМОТРЕ-КОНКУРСЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, КУЛЬТУРЕ ПРОИЗВОДСТВА И ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ МЕЖДУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»

ДИНА МАРАНИНА

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС НАЧИНАЕТ СКАЗЫВАТЬСЯ НА СЕМЬЕ. Затраты большие: дочь в этом году заканчивает гимназию и готовится к поступлению в институт, сын в следующем году идет в школу, необходимо помогать родителям-пенсионерам. К тому же мои карьерные планы в связи с кризисом изменились. В феврале 2009 года после ухода на пенсию начальника цеха № 612 я должна была занять должность заместителя начальника цеха. Но данная единица в нашем цехе была сокращена, поэтому я осталась работать начальником лаборатории и готовлюсь к аттестации на должность и.о. начальника цеха.

Но я считаю, что ОАО «СИБУР-Нефтехим» достойно переживает сложившуюся ситуацию. Руководству предприятия приходится сокращать финансирование ППОФ, затраты на обучение работников предприятия, проводить оптимизацию численности. Придется повременить с заменой физически и морально устаревшего оборудования. Если такие меры необходимы, чтобы предприятие стабильно работало в условиях кризиса, то придется пережить этот период времени.



ДОЛЖНОСТЬ: МАСТЕР СМЕНЫ ЦЕХА ДК-1,4, ОАО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ ЗАВОДСКОЙ ДИНАСТИИ. В 2008 ГОДУ ОКОНЧИЛ МОСКОВСКУЮ АКАДЕМИЮ ТОНКОЙ ХИМИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ ПО ПРОГРАММЕ ОБУЧЕНИЯ СИБУРА

БОРИС ЧЕРНЫШЕВ

МОЛОДЕЖЬ МЕНЬШЕ ОЩУЩАЕТ КРИЗИС. Мы сосредоточены на поиске новых технологических решений, которые выведут предприятие на новый уровень. Кризис ведь рано или поздно закончится—руководство завода и Холдинга прекрасно это понимает. Так что работа в Научно-техническом центре молодежи по оптимизации и улучшению процессов на предприятии не дает впасть в уныние. Просто некогда.



ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК СМЕНЫ ЦЕХА И-2-3 ДЕГИДРИРОВАНИЯ ИЗОБУТАНА И ВЫДЕЛЕНИЯ ИЗОБУТАН-ИЗОБУТИЛЕНОВОЙ ФРАКЦИИ ОАО «КАУЧУК»

В 2008 ГОДУ ПРОШЕЛ ОБУЧЕНИЕ И СДАЛ ЭКЗАМЕНЫ НА ДОПУСК К РАБОТЕ НАЧАЛЬНИКОМ СМЕНЫ

ДЕНИС ГАНЮКОВ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТРУДНОСТИ В 2008 ГОДУ не сказались на моей семье. Я работаю все-таки на заводе, а не в какой-нибудь мелкой компании. А родственники уже испытали на себе влияние кризиса: работали в небольшой частной фирме, и их уволили.

В нашем цехе два больших отделения, а должности сменных мастеров сократили, и нагрузка аппаратчиков выросла. А ведь цех работает с большими объемами взрывоопасных веществ. Журнал результатов проверок техники безопасности—самый исписанный. У нас постоянные проверки! На нашем предприятии, конечно, особый народ: мы всегда понимаем, какую несем ответственность за окружающую среду. Хоть кризис, хоть не кризис, мы всегда добросовестно выполняем свои обязанности.



ДОЛЖНОСТЬ: ЛАБОРАНТ ХИМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ ОАО «ПЛАСТИК»

УЧАСТВОВАЛА В 2008 ГОДУ В КОНКУРСЕ «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» НА ПРЕДПРИЯТИИ, ЗАНЯЛА 1 МЕСТО

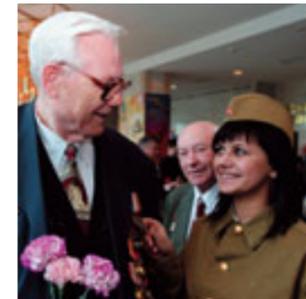
ЛЮДМИЛА ЯНКОВА

КРИЗИС В 2008 ГОДУ ощутило бил по карману: зарплата, увы, не успевает за ростом инфляции. На лето строили планы поехать отдохнуть, но видно придется пока от них отказаться, а жаль.

Работы же меньше не стало. В результате сокращений в нашей лаборатории (почти в 2 раза) работа легла на плечи оставшихся работников. Одному человеку сложно справиться с тем объемом работы, которые выполняли двое. В результате люди истощаются не только физически, но и морально, можно сказать, есть риск зарождения рабочего пофигизма. Не хватает и молодого поколения, предприятию сейчас нужны работники с опытом, а нам некому передать свои умения. Но приняв участие в конкурсных программах «Лучший по профессии», я прониклась особым доверием к компании, в которой работаю. Организация и масштабность проводимых СИБУром мероприятий произвели на меня огромное впечатление.

МЫ СОСРЕДОТОЧЕНЫ НА ПОИСКЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, КОТОРЫЕ ВЫВЕДУТ ПРЕДПРИЯТИЕ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ

Программа социальных инициатив



ПОМОЧЬ ПРАВИЛЬНО

Инициативы доброй воли в отношении к обществу давно стали неотъемлемой частью современного корпоративного стиля, правилом хорошего тона для компаний, вставших на путь устойчивого развития. СИБУР—не исключение. В рамках своей социальной активности Холдинг оказывает помощь тысячам людей, повышает качество жизни в регионах присутствия и поддерживает рабочие отношения с региональными администрациями.

Затраты СИБУРа на благотворительность составили в 2008 году 630 млн 497 тыс. руб., из них 352 млн 308 тыс. руб. в рамках регионального партнерства. Существенные затраты на благоустройство социальной инфраструктуры регионов присутствия Компания считает не благородным жестом, а оправданным деловым поведением. В Кодексе корпоративной этики СИБУРа подчеркивается: «Быть достойным партнером региона присутствия—значит вместе работать над долгосрочным улучшением качества жизни местных сообществ, признавая взаимный интерес к развитию территории и ее экономического потенциала». Помогая регионам, Компания тем самым выстраивает эффективные отношения с местными властями, экспертами и общественностью, получая возможность развивать свой бизнес на конкретной территории, реализовывать новые проекты, привлекать квалифицированный персонал.

Компания стремится к оптимальному соотношению своих социальных обязательств и фактических возможностей, соблюдая баланс между потребностями регионов присутствия и интересами бизнеса.

Второй год Холдинг централизованно и «точно» занимается благотворительностью в рамках специальной региональной программы. Всего на ее реализацию в 2008 году ООО «СИБУР» перечислило 33 получателям около 25 млн руб. В качестве приоритетных направлений корпоративной благотворительной деятельности определены: экология, поддержка химического образования и социальных объектов на территории присутствия Холдинга (так называемая «малая помощь»).

Кроме того, предприятия Холдинга оказывают благотворительную помощь отдельным людям, а также поддерживают объекты социальной инфраструктуры в своих регионах. Предприятия независимы в выборе тех, кому оказывать помощь, и самостоятельно формируют набор благотворительных программ.

«МАЛАЯ ПОМОЩЬ»

В соответствии с концепцией благотворительности Компании помощь оказывается в первую очередь объектам социальной инфраструктуры вокруг предприятий на территории компактного проживания сотрудников Холдинга. Так называемая программа «малой помощи» оказалась в 2008 году не такой уж и малой.

Второй год подряд по просьбе ООО «Томскнефтехим» СИБУР помогает городским детским садикам. В Томске, как и во многих больших городах, есть проблема с устройством детей в дошкольные учреждения. Благодаря помощи СИБУРа для родителей—работников «Томскнефтехима» эта проблема во многом снята.

В Новокуйбышевске СИБУР помог муниципальной библиотеке с оборудованием литературной гостиной, в которой проводит многие свои мероприятия ОАО «ННХК». На средства Холдинга отремонтирован спортивный зал школы № 19, в котором тренируются спортивные команды комбината.

Несколько лет подряд партнером Холдинга по проведению спортивных соревнований «Волжская осень» выступает детско-юношеская школа «Баскетбол» из Тольятти. СИБУР оказывает школе содействие в приобретении спортивной формы и оборудования, необходимых для подготовки юных спортсменов.

В 2008 году в СИБУР за помощью обратилась тюменская общественная организация «Тобольское землячество», среди членов которой большое число ветеранов и пенсионеров из числа бывших строителей и работников Тобольского нефтехимического комбината. На полученные от СИБУРа средства землячество провело торжественные мероприятия для ветеранов ко Дню победы и Дню пожилого человека. Часть средств была использована на оказание помощи нуждающимся в ремонте жилья.

Развитие персонала



АЛЛЕИ СИБУРА

Экологические проекты—это традиционная работа над минимизацией возможных экологических рисков, улучшением экологической репутации Компании.

В Новокуйбышевске на средства СИБУРа в городском парке был разбит сиренгарий—декоративный участок с разными видами сирени. В посадке саженцев сирени приняли участие работники ОАО «ННХК».

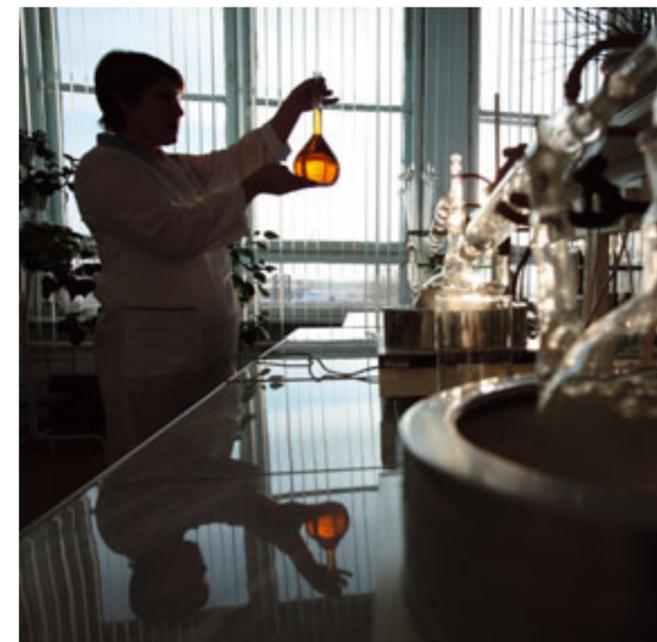
В Индустриальном районе Перми посажена рябиновая аллея. Основными участниками экологической акции по посадке рябин стали дети жителей района и дети работников ЗАО «СИБУР-Химпром».

В городском парке Волжского все лето радовал жителей города розарий. Средства на посадку роз и уход за ними были перечислены СИБУРом.

Оказана помощь Департаменту охраны окружающей среды ХМАО. Средства, перечисленные на экологическую акцию «Спасти и сохранить», были потрачены на закладку памятной аллеи в урочище «Городские леса» Ханты-Мансийска, на очистку родников и на экологические рейды юных лесоводов по окрестностям семи населенных пунктов региона.

Два нижегородских проекта были направлены на экологическое просвещение населения. Первый—конкурс журналистских работ на экологическую тему «Экотур—2008». На конкурс поступило более 100 работ из 30 областных и районных изданий. Второй просветительский проект—детский. СИБУР выступил спонсором экологической номинации «Мы дети твои, Земля» в конкурсе «Голос ребенка», который проводит популярное нижегородское издание «Город и горожане» совместно с областным Законодательным собранием и Правительством Нижегородской области.

На средства СИБУРа в 2008 году была оборудована биохимическая лаборатория на базе Станции юных натуралистов в Волжском. Лаборатория позволит детям—воспитанникам станции регулярно проводить эколого-биологические исследования почвы, воды, воздуха.



ХИМИЧЕСКОЕ ЗНАНИЕ

Нефтехимия и газопереработка—одни из самых сложных производственных процессов. Программа поддержки химического образования призвана обратить внимание на содержание деятельности СИБУРа.

Пермский государственный политехнический университет—постоянный партнер ОАО «СИБУР-Химпром» в подготовке высококвалифицированных кадров для предприятия. На средства СИБУРа в университете была отремонтирована лаборатория аналитической химии и физико-химических методов анализа.

Институт нефтехимического синтеза РАН получил от СИБУРа финансирование на проведение Международной школы-конференции молодых ученых по нефтехимии. Среди участников школы-конференции были и сотрудники Холдинга.

На средства СИБУРа некоммерческое партнерство «Содействие химическому и экологическому образованию» подготовило видеофильм «Демонстрационные опыты по химии». Он предназначен для распространения среди учителей химии—участников семинара «Химия для жизни будущих поколений». Семинар планируется провести весной 2009 года.

Кроме того, стоит отметить оказание целевой благотворительной помощи Московской государственной академии тонкой химической технологии им. М.В. Ломоносова (МИТХТ). СИБУР реализует совместные программы с МИТХТ в целях развития работников компании и удовлетворения острой потребности преподавателей вузов и школьных учителей в информации о современных достижениях химической науки и химической технологии.

Развитие персонала



ЛИЧНАЯ ИНИЦИАТИВА

Символично, что в не самое простое время—осенью 2008 года—в благотворительной работе СИБУРа появилось новое направление—личное участие сотрудников в благотворительности. В режиме добровольного корпоративного образования в ООО «СИБУР»—управляющей организации ОАО «СИБУР Холдинг»—работает Благотворительный фонд. Первое обращение фонда было разослано сотрудникам 25 сентября 2008 года. К концу года в фонд поступило 79 950 руб., в работе приняли участие более 50 человек.

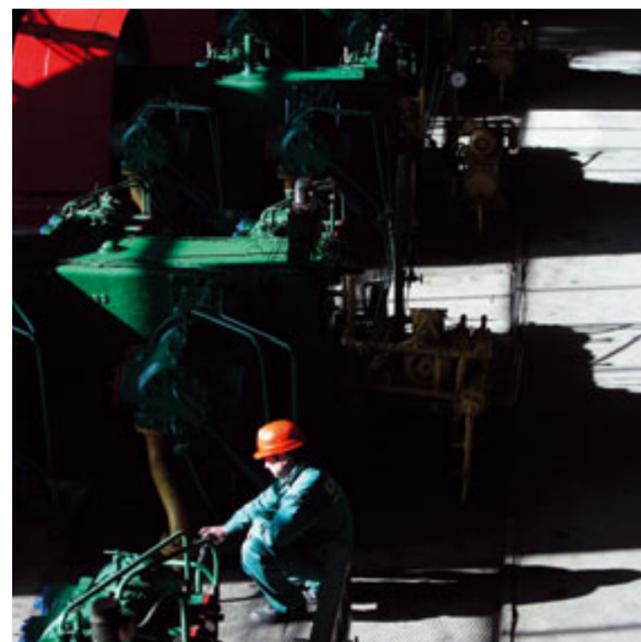
27 850 руб. собрано фондом солдат-срочнику, потерявшему ногу в Цхинвали. Помощь оказывалась по инициативе краснодарских коллег, откуда родом пострадавший солдат. Узнав из электронного вестника новостей СИБУРа об акции своих московских коллег, к сбору средств присоединились работники «Томскнефтехима»: они собрали 23 450 руб.

24 500 руб. было собрано для тяжелобольной девушки, которая находилась в реанимации. С просьбой помочь девушке обратилась одна из сотрудниц московского офиса. Средства были необходимы для покупки дорогостоящих препаратов.

Шесть сотрудников московского офиса сдали кровь для находящегося на лечении в Российском онкологическом научном центре им. Н.Н. Блохина РАМН ребенка сотрудницы ООО «Томскнефтехим». Сотрудники Холдинга, по ряду причин не сумевшие стать донорами, сдали деньги—9500 руб.

Несколько лет подряд СИБУР был корпоративным участником программы «Иллюстрированные книжки для маленьких слепых детей». В 2008 году к этой программе присоединились сотрудники. Собрано 18 100 руб.

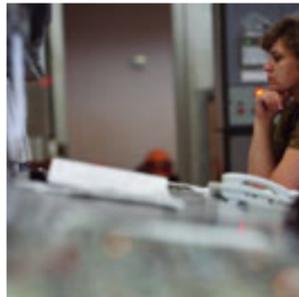
Основным итогом работы Благотворительного фонда стала отработка механизма оперативной помощи людям. Поэтому уже в феврале 2009 года, когда погиб сотрудник службы безопасности одного из предприятий, в семье которого осталось трое детей, более 60 сотрудников корпоративного центра откликнулись на призыв Благотворительного фонда. В течение двух недель было собрано и передано семье более 250 000 руб.



Кризис привел к возникновению еще одной идеи: о перенаправлении некоторых корпоративных средств на благотворительность. Первым примером такого рода стала акция «Благотворительность вместо подарков». 16 февраля 2009 года Благотворительный фонд СИБУРа обратился к сотрудникам корпоративного центра с предложением выразить свое отношение к идее использования 700 тыс. руб., предназначенных на празднование 23 февраля и 8 марта, в благотворительных целях. Проведенное на корпоративном интранет-портале голосование показало, что 90% сотрудников корпоративного центра поддержали эту идею. Получателями помощи стали 11 детских учреждений в 6 регионах присутствия Компании.

НЕСКОЛЬКО ЛЕТ ПОДРЯД СИБУР БЫЛ КОРПОРАТИВНЫМ УЧАСТНИКОМ ПРОГРАММЫ «ИЛЛЮСТРИРОВАННЫЕ КНИЖКИ ДЛЯ МАЛЕНЬКИХ СЛЕПЫХ ДЕТЕЙ». В 2008 ГОДУ К ЭТОЙ ПРОГРАММЕ ПРИСОЕДИНИЛИСЬ СОТРУДНИКИ

Наша безопасность— наша жизнь



КОЛЛЕКТИВНАЯ ЦЕННОСТЬ

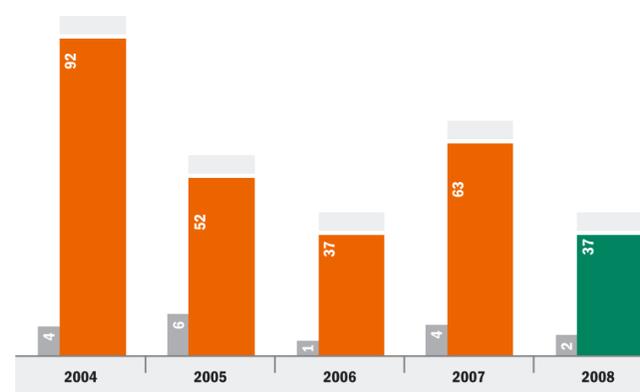
Приоритетная установка СИБУРа—высокая культура эффективной переработки углеводородов и других компонентов сырья. «В целях устойчивого развития компании все ее проекты и инициативы должны в безусловном порядке учитывать безопасность как самих работников, так и общества и окружающей среды»,—гласит Корпоративный кодекс СИБУРа.—«Никакие соображения экономической выгоды не могут ставить под вопрос жизнь и здоровье людей. СИБУР стремится к превращению безопасности в ценностный ориентир каждого работника, требуя от него постоянно учитывать возможные риски нефтехимического производства и сознательно подчиняться всем требованиям безопасности».

Выступая в конце 2008 года на совещании по проблемам охраны труда и безопасности производства, вице-президент СИБУРа Владимир Разумов напомнил об итогах «очень неуспешного 2007 года»: «Ситуация была чрезвычайной. За прошедший с того совещания период произошло осознание того, что пользуясь только административными мерами добиться положительного результата возможно лишь на короткий период». В 2008 году СИБУР активно приступил к адаптации мирового опыта, доказавшего, что избавиться от формализма, отписок, обеспечить людям действительно безопасные условия труда удастся при воспитании лояльности корпоративной системе управления охраной труда и промышленной безопасностью. На политике безопасности Компания не экономит—в 2008 расходы на финансирование мероприятий по охране труда и обеспечению промышленной безопасности достигли 526 млн руб.

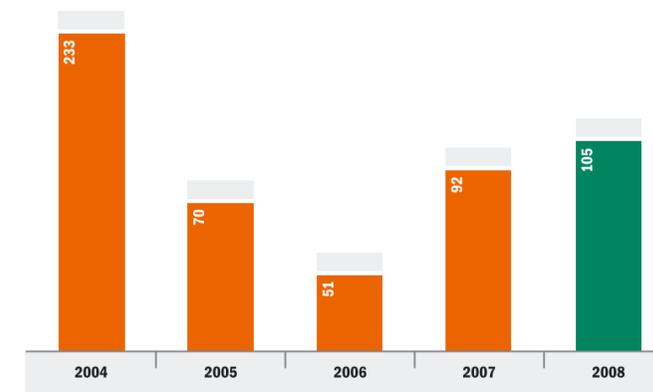
В 2008 году в Холдинге не зафиксировано ни одной аварии и ни одного пожара. При этом Компания ставит задачу открытости и прозрачности всех происшествий. В 2008 году была существенно ужесточены требования к ответственности за несвоевременное сообщение или сокрытие информации об инцидентах на производственных объектах ОАО «СИБУР Холдинг». Поэтому число зафиксированных инцидентов возросло за год с 92 до 105 случаев.

Индекс травматизма в СИБУРе по международной системе оценки LTIFR в 2008 году составил 0,47, что является хорошим показателем среди крупных нефтегазовых и химических компаний. В 2008 общий уровень травматизма среди сотрудников СИБУРа снизился по сравнению с 2007 на 38% (с 63 до 39 пострадавших).

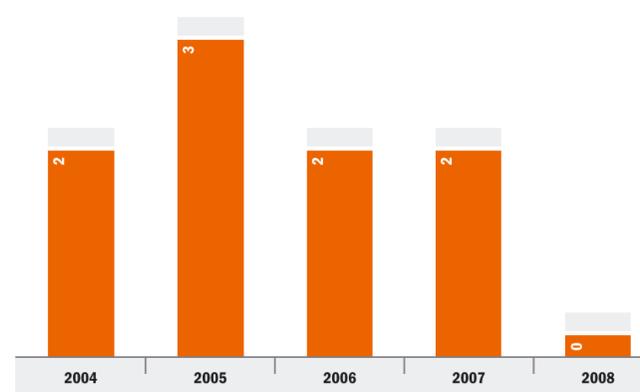
Травматизм



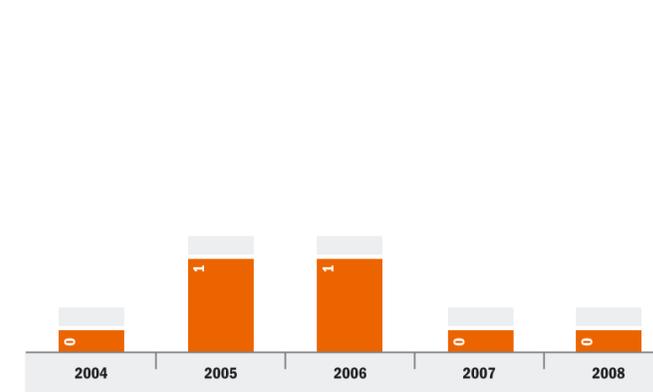
Инциденты



Аварии



Пожары



Тем не менее в 2008 году были смертельно травмированы 2 человека. Помощник машиниста тепловоза завода «Капролактан» ОАО «СИБУР-Нефтехим» травмировался в холодильной камере тепловоза из-за отсутствия защитного кожуха на вращающемся приводе вентилятора. Кожух строго предусмотрен правилами эксплуатации, поэтому за проявленную халатность понесли ответственность замгендиректора по производству и другие ответственные лица. На заводе проведены соответствующие мероприятия по профилактике происшествий, а также по всем заводам Холдинга разослано информационное сообщение с целью предупреждения аналогичных ситуаций. Второй случай летального травматизма связан с нарушением правил вождения—водитель автомобиля, принадлежащего ООО «Няганьгазпереработка», попал в ДТП и из-за того, что был не пристегнут ремнем безопасности, получил травмы, несовместимые с жизнью. Среди водителей предприятия проведена серьезная разъяснительная и административная работа.

Наша безопасность—наша жизнь

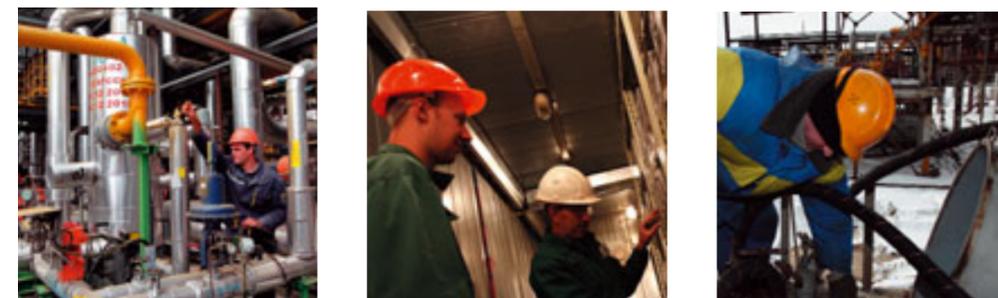


ПРОВЕРКИ С ВЫВОДОМ

2009 год запланирован как этап разработки и внедрения обновленных корпоративных стандартов и инструкций в области безопасности, например будут введены «Требования к спецодежде, спецобуви и другим средствам индивидуальной защиты». 2008 был в этом смысле подготовительным. Специалисты исследовали наиболее эффективные мировые наработки, а также аудировали практику СИБУРа.

Каждый десятый несчастный случай на производстве происходит из-за отсутствия или неправильного применения средств индивидуальной защиты (СИЗ). Поэтому компания «ЗМ-Россия», обладающая огромным опытом работы в области работы с СИЗ, провела ряд обучающих семинаров на предприятиях Компании. По результатам работы были выданы заключения о применении СИЗ, обеспечивающих максимальную защиту органов слуха, дыхания, зрения.

Экспертами компании «Дюпон» диагностировалась система управления промбезопасностью на «Томскнефтехиме» и «Тольяттикаучуке», собственными силами был проведен аудит «Тобольск-Нефтехима» и «СИБУР-Нефтехима». К проверке предприятий СИБУРа присоединился Ростехнадзор. По итогам проверки как положительный пример был назван «Тобольск-Нефтехим». Здесь было выявлено всего 5 незначительных нарушений и не вынесено ни одного предписания. «Всего»—потому что на отдельных предприятиях количество нарушений достигло 50 и более. «По результатам проверки мы собирали руководителей предприятий, главных инженеров, руководителей служб охраны труда. Итоги подверглись серьезному обсуждению»,—говорит директор Департамента промышленной безопасности и экологии Александр Мороз. Рекомендации аудиторов были включены в утвержденную программу развития культуры безопасности и системы управления охраны труда на период до 2012 года.



ЗВЕЗДЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Тема безопасности производства и охраны труда постоянно присутствует в коммуникациях компании—внешних и внутренних. Наиболее убедительно и мотивирующе для сотрудников она раскрывается в выступлениях топ-менеджеров. Поэтому пропаганда безопасности занимает все большее время в деловом расписании руководителей и в корпоративном центре, и в региональных компаниях. И Компания поощряет не только информационную работу, но и ее результаты. «Мы ввели в показатели премирования 10 ключевых руководителей предприятия конкретные индикаторы по промышленной безопасности и охране труда»,—рассказал генеральный директор ООО «Няганьгазпереработка» Роман Тумасьев.— «Получили значительный эффект—снижение на 14–15% нарушений по охране труда и промышленной безопасности».

Вовлечение работников всех уровней в управление безопасностью идет сложнее. «Здесь успехи пока не так велики»,—признается Александр Мороз.— «На заводах начали обсуждение корпоративной политики в области промышленной безопасности, большое внимание сейчас уделяется проведению вводных инструктажей, некоторые работники принимают участие в разработке программ».

Как заинтересовать работника в будничном укреплении безопасности производства? Прогрессивные системы мотивации на отдельных предприятиях уже работают. Один из полигонов нововведений в области охраны труда и безопасности производства—ООО «Юграгазпереработка». Генеральный директор Александр Слепцов: «В 2008 году мы модернизировали ряд установок в соответствии с программой оценки опасности и работоспособности ГПЗ. Кроме того, реализуем программы обучения и мотивации в области охраны труда—«5 звезд», «Спецодежда». Таким образом, мы не только минимизируем риски, но и принимаем, учитываем их, что позволяет уверенно смотреть в будущее».

В начале каждого периода программы «5 звезд» каждому сотруднику выдаются все 5 звезд. В случае нарушения со стороны работника правил ПБ, звезда у него убирается по решению специальной комиссии. В случае потери звезды работник должен проработать 3 месяца без нарушений в области ОТ, ПБ и ООС, затем звезда возвращается. Лишение всех 5 звезд ведет к увольнению сотрудника.

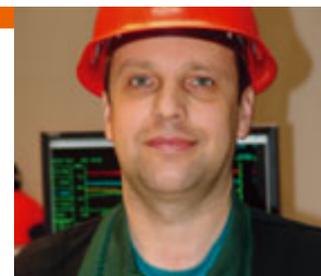
Наша безопасность—наша жизнь



У этой программы есть и другая сторона—поощрительная: если работник предотвратил какие-то случаи, которые могли привести к опасным последствиям, или он просто активен и постоянно предлагает что-то по усовершенствованию системы ПБ, то ему вручается сначала серебряная, а потом и золотая, и бриллиантовая звезды. Вручение этих звезд обычно сопровождается премией. Акцент на поощрительной стороне—особенность «3 звезд» (аналога «5 звезд») на «Тобольск-Нефтехиме».

В «СибурТюменьГазе» действует система коллективной мотивации в области безопасности труда: если весь коллектив не допустил нарушений, то все работники премируются по итогам периода. Эти и другие пилотные проекты в 2009 году будут распространяться по всему Холдингу.

НИКАКИЕ СООБРАЖЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ВЫГОДЫ НЕ МОГУТ СТАВИТЬ ПОД ВОПРОС ЖИЗНЬ И ЗДОРОВЬЕ ЛЮДЕЙ



ЕВГЕНИЙ ОГОРОДНИКОВ

ДОЛЖНОСТЬ: АППАРАТЧИК ПЕРЕГОНКИ 6-ГО РАЗРЯДА ЦЕХА № 602 ЗАВОДА ОКИСИ ЭТИЛЕНА И ГЛИКОЛЕЙ ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»

В 2008 ГОДУ ЦЕХ ПРОВЕЛ ОСТАНОВОЧНЫЙ РЕМОНТ В ЧРЕЗВЫЧАЙНО СЖАТЫЕ СРОКИ (8 ДНЕЙ ВМЕСТО ОБЫЧНЫХ 30)

ГЛАВНОЕ ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА—ПРОДОЛЖАТЬ РАБОТАТЬ, ни в коем случае не останавливать производство. Нужно сохранить отношения с партнерами, не потерять сбыт продукции. Все это компании удалось—практически все заводы работают, пусть не на полную мощность.

В 2008 году усилился контроль руководства и специалистов по технике безопасности по соблюдению необходимых норм: наличие у работников необходимых средств защиты, спецодежды в исправном состоянии, защитных касок, противогазов, очков и т.д. На производственных площадках регулярно убираются посторонние предметы, технологический мусор, усилен контроль за работой оборудования. Согласно правилам проводятся учения по действиям персонала в аварийных ситуациях в дневное, а теперь и в темное время суток. Но для быстрого и эффективного устранения аварийных ситуаций необходимо определенное количество хорошо обученных людей. К счастью, пока этот персонал у нас сохранен. Надеюсь, и дальше будет так. А также у меня есть предложение тщательнее проводить медицинский осмотр, вовремя лечить людей. И не забывать о хорошем лечебно-профилактическом питании.



АНДРЕЙ ЛИТВИНОВ

ДОЛЖНОСТЬ: АППАРАТЧИК ПРОИЗВОДСТВА МОНОМЕРОВ ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»

В 2008 ГОДУ ПРИСВОЕНО ЗВАНИЕ «МАСТЕР ЗОЛОТЫЕ РУКИ» (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДВУХ ПОДРЯД ПОБЕД В КОНКУРСЕ ПРОФМАСТЕРСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ). В 2008 ГОДУ ПОБЕДИЛ В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ—АППАРАТЧИК» В КОРПОРАТИВНОМ КОНКУРСЕ СИБУРА

КРИЗИС ЗАМЕТЕН ПО ЦЕЛОМУ РЯДУ ЯВЛЕНИЙ на предприятии. Идут проверки по складам—внеплановая инвентаризация, поиск резервов. Оптимизировалась логистика, усиленно сработал отдел сбыта, и при снижении цены на нашу продукцию удалось сохранить объемы продаж. Мы плотно завязаны на общемировой ситуации: если цена на пластики не упадет ниже критической отметки, то все шансы прорваться у такой крупной компании, как СИБУР, есть.

НА ПОЛИТИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ КОМПАНИЯ НЕ ЭКОНОМИТ—В 2008 РАСХОДЫ НА ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ДОСТИГЛИ 526 МЛН РУБ.

Экологическая практика



* В.А. Язев, председатель Комитета ГД РФ по энергетике, транспорту и связи. Материалы международной конференции «Утилизация попутного нефтяного газа в России», 9–10 октября 2007 года. Стр. 14.

БОЛЬШЕ ПОЛЬЗЫ

СИБУР вносит важный вклад в переработку невозобновляемых природных ресурсов, поскольку является крупнейшим в России переработчиком попутного нефтяного газа (ПНГ), образующегося при добыче нефти. По официальным данным, в России из 55–60 млрд кубометров извлекаемого ПНГ ежегодно сжигается в факелах на нефтяных промыслах около 20 млрд м³*. На переработку направляется лишь 26% ПНГ, причем основная часть перерабатывается на предприятиях СИБУРа. Практика сжигания попутного газа неприемлема по двум причинам. Во-первых, сжигание ПНГ приводит к значительным выбросам загрязняющих веществ и ухудшению экологической обстановки в нефтепромысловых районах. Во-вторых, сжигание—это уничтожение ценного сырья для производства продуктов нефтехимии. Таким образом, утилизация ПНГ позволяет решать экономические и социальные задачи, а также снизить ущерб для здоровья населения из-за сокращения вредных выбросов.

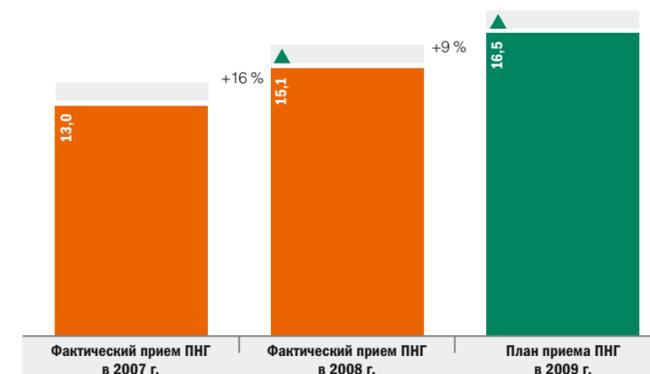
Задача эффективного использования ПНГ решается СИБУРОм совместно с нефтяными компаниями ОАО «ТНК-ВР», ОАО «Роснефть» и ОАО «Газпром нефть».

Объем перерабатываемого в компании ПНГ постоянно растет. Если в 2007 году в переработку было принято 13 млрд м³, то в 2008—15 млрд м³. В планах 2009 года—увеличить объем переработки до 16,5 млрд м³. Таким образом нефтехимическая компания компенсирует обществу и природе ущерб, причиненный по необходимости своей деятельностью.

В апреле 2009 года СИБУР был награжден почетным дипломом Российского союза промышленников и предпринимателей «За лучшее решение по утилизации попутного нефтяного газа». По словам вице-президента СИБУРа, руководителя Дирекции углеводородного сырья Михаила Карисалова, «эта награда подтверждает эффективность усилий СИБУРа по квалифицированной переработке сырья и снижению экологических рисков за счет утилизации ПНГ».

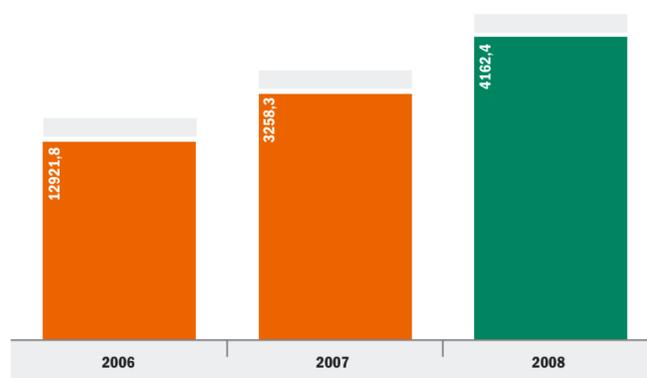
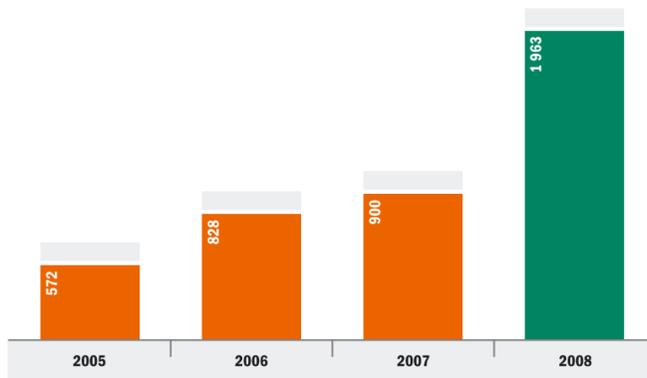
СИБУР продолжает курс на достижение уровня экологической безопасности ведущих нефтехимических компаний мира.

Динамика приема ПНГ в переработку, млрд. куб.м



В 2008 году предприятия СИБУРа произвели 14,8 тыс. тонн нефтехимической продукции, что на 7% превышает показатели 2007 года. Выпуск сухого отбензинного газа (СОГ) в 2008 году составил 13 306 млн м³, что почти на 17% больше чем в 2007 году. Несмотря на рост общего объема производства на предприятиях Холдинга, техногенное воздействие на природу увеличилось незначительно. Выбросы в атмосферу увеличились на 4% (с 54,3 до 56,9 тыс. тонн), объем бытовых и производственных отходов—на 6,8% (со 101,8 до 108,6 тыс. тонн). А по объемам сбросов сточных вод наблюдалось снижение на 4,9% (с 48,9 до 46,5 тыс. тонн).

В АПРЕЛЕ 2009 ГОДА СИБУР БЫЛ НАГРАЖДЕН ПОЧЕТНЫМ ДИПЛОМОМ РОССИЙСКОГО СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ «ЗА ЛУЧШЕЕ РЕШЕНИЕ ПО УТИЛИЗАЦИИ ПОПУТНОГО НЕФТЯНОГО ГАЗА»

Затраты на природоохранную деятельность
млн руб.Затраты на целевые экологические программы
млн руб.

СИСТЕМНЫЙ ВЗНОС

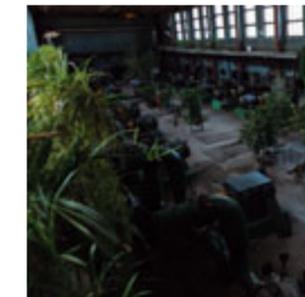
СИБУР ставит себе принципиальную цель—снижение доли платежей за негативное воздействие на окружающую среду в общих затратах на природоохранную деятельность. В 2008 году эта доля составила всего лишь 0,7%—около 29 млн руб.

Напротив, фактический объем финансирования целевых программ «Регулирование качества окружающей среды» с учетом выполненных внеплановых природоохранных мероприятий увеличился в 2,2 раза и составил около 2 млрд руб. Такой заметный рост главным образом объясняется значительными инвестициями во внедрение современных технологий на ОАО «СИБУР-Химпром» и ОАО «Воронежсинтезкаучук».

В течение 2008 года Холдинг провел ряд важных экологических мероприятий: разработан регламент по эксплуатации и заполнению котлованов промышленными отходами; выполнены проектно-изыскательские работы по переходу на современную цеолитную технологию производства этилбензола; разработана технология рекультивации котлованов промышленных отходов; прорабатывались более эффективные методы обеззараживания сточных вод.

В текущем режиме на ряде предприятий проводились реконструкция и ремонт технологического оборудования (и сооружений) и очистных комплексов; осуществлялись строительство очистных сооружений сточных вод, реконструкция градирен, ремонты факелов, усовершенствовались рыбозащитные устройства, осуществлялся капитальный ремонт установок и оборудования для улавливания и обезвреживания вредных веществ, загрязняющих атмосферный воздух.

Также начата подготовка Холдинга к выполнению требований международных конвенций и протоколов в области охраны окружающей среды. В соответствии со Стокгольмской конвенцией о стойких органических загрязнителях выполнена инвентаризация электротехнического оборудования, содержащего полихлорированные бифенилы (ПХБ), разрабатываются рекомендации по безопасному обращению с этим оборудованием и оптимальным методам утилизации ПХБ.



ЗЕЛЕНЫЙ СЕРТИФИКАТ

В течение 2008 года для сотрудников СИБУРа проводился ряд семинаров и образовательных программ в области охраны окружающей среды в рамках совершенствования Корпоративной системы экологического менеджмента (КСЭМ). Проведенный на предприятиях Холдинга и в подразделениях Компании независимый аудит показал, что КСЭМ успешно внедрена, поддерживается в рабочем состоянии, непрерывно развивается и полностью соответствует требованиям международного стандарта ISO 14001:2004. Надзорный аудит прошел в 11 подразделениях корпоративного центра и на 5 предприятиях Компании: «Няганьгазпереработка», «СИБУР-Геотекстиль», «Томскнефтехим», «Тобольск-Нефтехим» и «Воронежсинтезкаучук». В ходе всех аудитов не было зафиксировано ни одного несоответствия либо замечания.

В результате получен сертификат органа аккредитации BV Certification, который распространяется на 23 площадки дочерних обществ. В 2009 году он был подтвержден.

Среди сильных сторон экологического менеджмента СИБУРа аудиторами BV Certification были особенно отмечены заинтересованность и вовлеченность персонала в идентификацию экологических аспектов производства, приоритетное планирование природоохранных мероприятий и модернизация производств.

В ХОДЕ АУДИТОВ НЕ БЫЛО ЗАФИКСИРОВАНО НИ ОДНОГО НЕСООТВЕТСТВИЯ ЛИБО ЗАМЕЧАНИЯ

Экологическая практика



ЕВРОПЕЙСКИЙ РЕГЛАМЕНТ

С 1 июня 2007 года вступил в действие европейский регламент о безопасности химической продукции REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals—Регистрация, Оценка, Разрешение и Ограничение Химических веществ). В 2008 году в соответствии с требованиями REACH, СИБУР провел пререгистрацию 77 веществ, входящих в состав продукции, экспортируемой в страны ЕС.

REACH направлен на регулирование производства химической продукции, ее размещение на рынке и на все стороны использования химических веществ на территории стран Европейского Союза. Требования REACH, которым должны будут следовать производители химической продукции, зависят от опасных свойств рассматриваемых веществ, их воздействия на окружающую среду и здоровье населения. Соответствие строгим европейским требованиям—важный показатель высокого качества и экологической безопасности продукции СИБУРА.

СООТВЕТСТВИЕ СТРОГИМ ЕВРОПЕЙСКИМ ТРЕБОВАНИЯМ—ВАЖНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ВЫСОКОГО КАЧЕСТВА И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОДУКЦИИ СИБУРА



ДОЛЖНОСТЬ: ИНЖЕНЕР ОТДЕЛА ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»

В 2008 ГОДУ УСТРОИЛСЯ В КОМПАНИЮ И ПОЛУЧИЛ СЕРТИФИКАТ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ, А ТАКЖЕ ГРАМОТУ ЗА УЧАСТИЕ В ВЫСТУПЛЕНИИ КОМАНДЫ КВН ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ» В ДЗЕРЖИНСКЕ

ПАВЕЛ КОЛКУТИН

НА САМОМ ДЕЛЕ Я НЕ ЗАМЕТИЛ в повседневной жизни сильного влияния экономического кризиса. Ни на себе, ни на своих родных. С зарплатой, слава богу, проблем нет, платят вовремя, не снижают. Единственное, чего в финансовом плане коснулся кризис, это премии. Ее слегка сократили, но это не так страшно. Я вообще горд за свое предприятие, потому что никогда не видел, чтобы уволенным пенсионерам в течение полугода после сокращения платили среднюю заработную плату. Наша компания—не жмот.



ДОЛЖНОСТЬ: АППАРАТЧИК ПОДГОТОВКИ СЫРЬЯ И ОТПУСКА ПОЛУФАБРИКАТОВ И ПРОДУКЦИИ ОТДЕЛЕНИЯ ЛВЖ ЦЕХА И-1-4, ЛВЖ ПРИЕМ, ХРАНЕНИЕ, ОТПУСК УГЛЕВОДОРОДНЫХ ГАЗОВ ОАО «КАУЧУК»

В 2008 ГОДУ СДАЛА ЭКЗАМЕН НА ДОПУСК К РАБОТЕ МАСТЕРОМ СМЕНЫ

ОЛЬГА КОНДРАТЕНКО

СЕЙЧАС НЕТ СЕМЬИ, КОТОРУЮ БЫ НЕ КОСНУЛСЯ КРИЗИС. Приходится планировать свой семейный бюджет более тщательно, так как цены на продукты питания, оплата коммунальных услуг, проезд на транспорте повышаются, а заработная плата не индексируется. Муж тоже работает на химическом предприятии ОАО «Волжский Оргсинтез». Сын студент.

Радует, что вопреки экономическим потрясениям стабильно растет уровень охраны труда. Например, у нас раньше был открытый залив МТБЭ. Сейчас установлены стояки для герметичного налива продукта. Это влияет и на экологическую безопасность, так как пары МТБЭ не испаряются в атмосферу. Кризис не вечен, а чистый воздух, вода и земля будут нужны нашим детям и внукам.

КРИЗИС НЕ ВЕЧЕН, А ЧИСТЫЕ ВОЗДУХ, ВОДА И ЗЕМЛЯ БУДУТ НУЖНЫ НАШИМ ДЕТЯМ И ВНУКАМ

Благодарность

▶ **БЛАГОДАРИМ ЗА ПОМОЩЬ В ПОДГОТОВКЕ СОЦИАЛЬНОГО ОТЧЕТА ЛУЧШИХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ, ЧЬИ ВЫСКАЗЫВАНИЯ И ЗАМЕЧАНИЯ ПОМОГЛИ ПОДГОТОВИТЬ ЭТОТ ДОКУМЕНТ: ОПРЕДЕЛИЛИ ГЛАВНЫЕ ТЕМЫ И ВО МНОГОМ ПОВЛИЯЛИ НА ЕГО СОДЕРЖАНИЕ.**



**МАКАРОВ
АЛЕКСАНДР ВАЛЕРЬЕВИЧ**

ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: БРИГАДИР УЧАСТКА СБОРКИ ЭЛЕКТРОЛИЗЕРОВ ЦЕХА № 202, ЗАВОД «КАПРОЛАКТАМ»

ЕГО БРИГАДА ЗАНЕСЕНА НА «АЛЛЕЮ ПЕРЕДОВИКОВ» ЗАВОДА



**БУГРОВ
АЛЕКСАНДР МИХАЙЛОВИЧ**

ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ЦЕХА № 510 «ЭНЕРГОЦЕХ», УПРАВЛЕНИЕ ГЛАВНОГО ЭНЕРГЕТИКА, ЗАВОД ОКСИДА ЭТИЛЕНА И ГЛИКОЛЕЙ

В 2008 ГОДУ УЧАСТВОВАЛ ВО ВНЕДРЕНИИ УСТРОЙСТВ ЧАСТОТНО-РЕГУЛИРУЕМЫХ ПРИВОДОВ ЭЛЕКТРОДВИГАТЕЛЕЙ ВЕНТИЛЯТОРОВ ГРАДИРЕН



**СИМАНИН
ВЛАДИМИР ЕВГЕНЬЕВИЧ**

ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ЦЕХА № 229 ПО ПРОИЗВОДСТВУ ЭТИЛЕНХЛОРИДРИНА (ЭХГ), ЗАВОД «КАПРОЛАКТАМ». СТАЖ РАБОТЫ В ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ» – 23 ГОДА

В 2008 ГОДУ ИМ БЫЛИ ПОДАНО И ВНЕДРЕНА НЕСКОЛЬКО РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ, ПОЗВОЛИВШИХ ПОЛУЧИТЬ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ



**ГРАЧЕВ
ВЛАДИМИР ЮРЬЕВИЧ**

ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: СТАРШИЙ МАСТЕР УЧАСТКА В ЦЕХЕ № 421, УПРАВЛЕНИЕ ГЛАВНОГО МЕХАНИКА, ЗАВОД ОКСИДА ЭТИЛЕНА И ГЛИКОЛЕЙ.

В 2008 ГОДУ НА УЧАСТКЕ НАЧАЛИ ПРИМЕНЯТЬ НОВУЮ ЛАЗЕРНУЮ СИСТЕМУ ПО ВЫВЕРКЕ ВАЛОВ, ЧТО ПОЗВОЛИЛО ПОВЫСИТЬ ТОЧНОСТЬ И СОКРАТИТЬ ВРЕМЯ ЦЕНТРОВКИ



**ТРОФИМОВ
ВИКТОР ЮРЬЕВИЧ**

ОАО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ЦЕХА № 54, НЕФТЕХИМИЧЕСКИЙ ЗАВОД. НА ЗАВОДЕ РАБОТАЮТ ДВЕ ЕГО ДОЧЕРИ

В 2004 ГОДУ ВИКТОР ЮРЬЕВИЧ ВОЗГЛАВИЛ НОВЫЙ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫЙ ОБЪЕКТ КОМПАНИИ – ТОВАРНО-СЫРЬЕВУЮ БАЗУ СЖИЖЕННЫХ УГЛЕВОДОРОДНЫХ ГАЗОВ – И ПРАКТИЧЕСКИ СФОРМИРОВАЛ НОВЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОЛЛЕКТИВ



**РЯБИКИН
ВАДИМ НИКОЛАЕВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: ВРЕМЕННО ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ МАСТЕРА УЧАСТКА № 1 ЦЕХА КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ ПРИБОРОВ И АВТОМАТИКИ, ООО «НОВАБРЬСКИЙ ГПК»

В 2008 ГОДУ ЗАНЯЛ 1-Е МЕСТО В КОНКУРСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ ПРИБОРИСТ»



**ПАПЕНТЬЕВ
КОНСТАНТИН ВАЛЕНТИНОВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ВЫНГАПУРОВСКОГО КОМПРЕССОРНОГО ЦЕХА, ООО «НОЯБРЬСКИЙ ГПК»

В 2008 ГОДУ В ЦЕХЕ НАЧАЛАСЬ РЕАЛИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА «СТРОИТЕЛЬСТВО УСТАНОВКИ НИЗКОЙ ТЕМПЕРАТУРНОЙ СЕПАРАЦИИ»



**СЕРГИН
ОЛЕГ НИКОЛАЕВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК УСТАНОВКИ ВЫНГАПУРОВСКОГО КОМПРЕССОРНОГО ЦЕХА, ООО «НОЯБРЬСКИЙ ГПК»

В 2008 ГОДУ В ЦЕХЕ НАЧАЛАСЬ РЕАЛИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА «СТРОИТЕЛЬСТВО УСТАНОВКИ НИЗКОЙ ТЕМПЕРАТУРНОЙ СЕПАРАЦИИ»



**ФЕДЮШИНА
СВЕТЛАНА СТАНИСЛАВОВНА**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ООО «НОЯБРЬСКИЙ ГПК»

В 2008 ГОДУ ОТМЕТИЛА ЮБИЛЕЙ—50 ЛЕТ



**ЛИТВИНОВ
ВИКТОР ГРИГОРЬЕВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ АВТОКОЛОННЫ № 3 БАЗЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО И ТРАНСПОРТНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ООО «НОЯБРЬСКИЙ ГПК»

В 2008 ГОДУ ОТМЕТИЛ ЮБИЛЕЙ—60 ЛЕТ



**ЗОЛОТАРЕВСКИЙ
АНДРЕЙ ГЕННАДИЕВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: МАШИНИСТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КОМПРЕССОРОВ 4-ГО РАЗРЯДА ВЫНГАЯХИНСКОГО КОМПРЕССОРНОГО ЦЕХА, ООО «НОЯБРЬСКИЙ ГПК». ЧЛЕН ТРУДОВОЙ ДИНАСТИИ: НА ЗАВОДЕ РАБОТАЕТ МАТЬ

ЗА СОБЛЮЖДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, БЕЗОПАСНУЮ И БЕЗАВАРИЙНУЮ РАБОТУ ПО ИТОГАМ 2008 ГОДА НАГРАЖДЕН ПРИЗОВОЙ «СЕРЕБРЯНОЙ» КАРТОЧКОЙ



**КУРИЛОВ
ВЛАДИМИР ВЛАДИМИРОВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ 6-ГО РАЗРЯДА УЧАСТКА № 4 ЭЛЕКТРОЦЕХА, ООО «НОЯБРЬСКИЙ ГПК»

В 2008 ГОДУ СЛАЛ ПОБЕДИТЕЛЕМ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В НОМИНАЦИИ «ЭЛЕКТРОМОНТЕР»



**ЖАБОКРИК
ОЛЕГ ВЛАДИМИРОВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК УСТАНОВКИ ВЫНГАЯХИНСКОГО КОМПРЕССОРНОГО ЦЕХА, ООО «НОЯБРЬСКИЙ ГПК»

В 2008 ГОДУ ОТМЕТИЛ ЮБИЛЕЙ—30 ЛЕТ



**ГРЕБЕНКИН
АЛЕКСАНДР АЛЕКСЕЕВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА, ООО «НОЯБРЬСКИЙ ГПК»

В 2008 ГОДУ НАЧАЛ СВОЮ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ



**БУРЛАК
СЕРГЕЙ ГРИГОРЬЕВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ОКС «ЮЖНО-БАЛЫКСКОГО ГПК», ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТАЕТ ЖЕНА

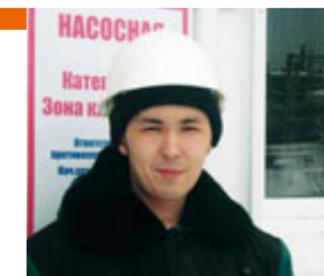


**ФАСХУТДИНОВ
ВАДИМ РИШАТОВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ТОВАРНО-СЫРЬЕВОГО ЦЕХА, ООО «НЯГАНЬГАЗПЕРЕРАБОТКА»

В 2008 ГОДУ С ДОЛЖНОСТИ МЕХАНИКА ЦЕХА (ИЗ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА) ПЕРЕВЕДЕН НА ДОЛЖНОСТЬ НАЧАЛЬНИК ЦЕХА. НАЧАЛ ОБУЧЕНИЕ В МИМ ЛИНК. ОТМЕТИЛ СВОЕ 30-ЛЕТИЕ

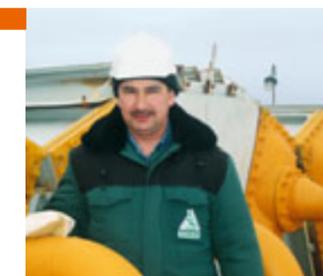


**ХАМИТУЛИН
РУСЛАН ЮРИСЛАМОВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: МЕХАНИК РЕМОНТНО-МЕХАНИЧЕСКОГО ЦЕХА, ООО «НЯГАНЬГАЗПЕРЕРАБОТКА»

В 2008 ГОДУ С ДОЛЖНОСТИ МАШИНИСТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КОМПРЕССОРОВ 5-ГО РАЗРЯДА ЦЕХА КОМПРИМОВАНИЯ И ПЕРЕРАБОТКИ ГАЗА ПЕРЕВЕДЕН НА ДОЛЖНОСТЬ МЕХАНИКА РЕМОНТНО-МЕХАНИЧЕСКОГО ЦЕХА. РАЗРАБОТАЛ ФОРМУ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КАРТЫ РЕМОНТА ОБОРУДОВАНИЯ, ПРЕДЛОЖЕННУЮ К ПРИМЕНЕНИЮ НА ВСЕХ ПРЕДПРИЯТИЯХ



**КАМАЛЕТДИНОВ
РАВИС БАРИЕВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: МАШИНИСТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КОМПРЕССОРОВ ЦЕХА КОМПРИМОВАНИЯ И ПЕРЕРАБОТКИ ГАЗА, ООО «НЯГАНЬГАЗПЕРЕРАБОТКА». НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТАЕТ ЖЕНА

В 2008 ГОДУ СТАЛ ПОБЕДИТЕЛЕМ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ—2008» В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ МАШИНИСТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КОМПРЕССОРОВ», ЗАНЯЛ 3-Е ПОЧЕТНОЕ МЕСТО В КОНКУРСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА, ПРОВОДИМОГО МЕЖДУ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ООО «СИБУР». НАГРАЖДЕН ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ». СТАЛ НАСТАВНИКОМ





**ЧЕСНОКОВ
ГЕННАДИЙ ВИКТОРОВИЧ**

ОАО «СИБУРПОМЕНЬГАЗ»

ДОЛЖНОСТЬ: ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК 6-ГО РАЗРЯДА РЕМОНТНО-МЕХАНИЧЕСКОГО ЦЕХА, ООО «НЯГАНГАЗПЕРЕРАБОТКА»

В 2008 ГОДУ УСТРОИЛСЯ НА ПРЕДПРИЯТИЕ И ЗАНЯЛ ПЕРВОЕ МЕСТО В КОНКУРСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ—2008» В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК» ОАО «СИБУР-ПОМЕНЬГАЗ»

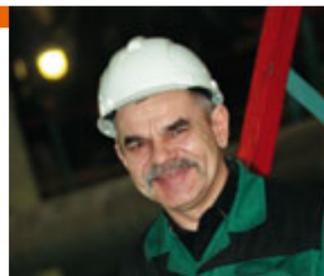


**БОЙЦОВ
ЮРИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ**

ООО «ТОЛЬЯТТИКАУЧУК»

ДОЛЖНОСТЬ: В 2008 ГОДУ—НАЧАЛЬНИК ЦЕХА И-8-13 ЗАВОДА ПО ПРОИЗВОДСТВУ СКИ ИЗ ИЗОБУТАНА

В 2008 ГОДУ В ЦЕХЕ И-8-13 БЫЛА НА 100% ВЫПОЛНЕНА ПРОГРАММА ПОДДЕРЖАНИЯ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ (ППОФ). ВНЕДРЕНО ДВА РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИХ ПРЕДЛОЖЕНИЯ



**СМОЛКОВ
НИКОЛАЙ ФЕДОРОВИЧ**

ООО «ТОЛЬЯТТИКАУЧУК»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ЦЕХА Е-2-12 ЗАВОДА ПО ПРОИЗВОДСТВУ БУТАДИЕНА И СБСК. ЧЛЕН ТРУДОВОЙ ДИНАСТИИ. НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТАЮТ ЖЕНА, ДОЧЬ И СЕСТРА. ОБЩИЙ СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—ПОЧТИ 70 ЛЕТ

В 2008 ГОДУ В ЦЕХЕ НА 29% (ПО СРАВНЕНИЮ С 2007 ГОДОМ) СНИЖЕНО КОЛИЧЕСТВО ОБРАЗОВАВШИХСЯ ОТХОДОВ. ОБЪЕМ КАУЧУКА, НАПРАВЛЯЕМОГО НА ПЕРЕРАБОТКУ, УМЕНЬШИЛСЯ НА 19%. УСТАНОВЛЕН И ВКЛЮЧЕН В РАБОТУ НОВЫЙ ПЛАСТИНАТЫЙ ТЕПЛООБМЕННИК № 85/3



**КОМАРОВА
МАРИНА ПЕТРОВНА**

ООО «ТОЛЬЯТТИКАУЧУК»

ДОЛЖНОСТЬ: АППАРАТЧИК 5-ГО РАЗРЯДА СМЕНЫ «Г» ЦЕХА ИП-4 ЗАВОДА № 3

СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—10 ЛЕТ. БОЛЕЕ 20 ЛЕТ НА ПРЕДПРИЯТИИ ТРУДИТСЯ МАМА. СМЕНА «Г», В КОТОРОЙ РАБОТАЕТ МАРИНА КОМАРОВА, ПРИЗНАНА ЛУЧШЕЙ В ЦЕХЕ ИП-4



**СОСКОВА
ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА**

ООО «ТОЛЬЯТТИКАУЧУК»

ДОЛЖНОСТЬ: ПРИЕМОСДАТЧИК ЦЕХА № 22. РАБОТАЕТ НА ПРЕДПРИЯТИИ С 2004 ГОДА

8 МАРТА 2008 ГОДА РОДИЛА СЫНА ВАНЮ, ПЯТОГО РЕБЕНКА В СЕМЬЕ. САМАЯ МНОГОДЕТНАЯ МАМА НА ПРЕДПРИЯТИИ



**ФАТХОВА
СВЕТЛАНА МАНСУРОВНА**

ООО «ТОЛЬЯТТИКАУЧУК»

ДОЛЖНОСТЬ: АППАРАТЧИК ПЕРЕГОНКИ (ДЕГАЗАЦИИ) ЦЕХА ИП-6. ИМЕЕТ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ (НЕПРОФИЛЬНОЕ)

В 2008 ГОДУ ПОДТВЕРДИЛА ПЕРЕАТТЕСТАЦИЮ НА ПРАВО ИСПОЛНЯТЬ ОБЯЗАННОСТИ ИНЖЕНЕРА-ТЕХНОЛОГА



**БОГДАНОВ
ИГОРЬ АНАТОЛЬЕВИЧ**

ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК УЧАСТКА ЦРИОЭ ППЭ И ПП. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—14 ЛЕТ. НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТАЕТ СЫН

РАЗРАБОТАННЫЕ РАЦПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ИНФОРМАЦИИ УЖЕ НА АВГУСТ 2008 ГОДА ПОЗВОЛИЛИ ПРЕДПРИЯТИЮ ПОЛУЧИТЬ СУММАРНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ 2 190 588 РУБ.



**НЕСТЕРОВ
ВИКТОР ИВАНОВИЧ**

ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: КОМАНДИР ГАЗОСПАСАТЕЛЬНОГО ОТРЯДА. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—18 ЛЕТ

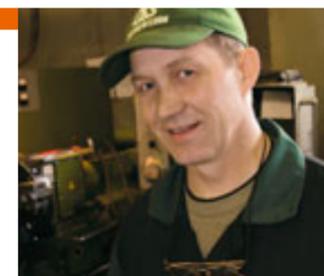
В 2008 ГОДУ ВОЗГЛАВЛЯЕМОЕ ИМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ПОЛУЧИЛО СВИДЕТЕЛЬСТВО НА ПРАВО ЛОКАЛИЗАЦИИ АВАРИЙНЫХ РОЗЛИВОВ НЕФТЕПРОДУКТОВ



**ПИЧУГИН
ВЛАДИМИР ВИКТОРОВИЧ**

ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: МАСТЕР ПРОИЗВОДСТВА МОНОМЕРОВ. В 2008 ГОДУ СТАЛ УЧАСТНИКОМ ПРЕЗИДЕНТСКОЙ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ 2008–2009 ГОДОВ. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—14 ЛЕТ



**КРУПОЧЕНКО
ВИКТОР ВЛАДИМИРОВИЧ**

ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»

ДОЛЖНОСТЬ: ТОКАРЬ 6-ГО РАЗРЯДА, ПРОИЗВОДСТВО ПОЛИПРОПИЛЕНА. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—19 ЛЕТ

В 2008 ГОДУ ВЫНЕСЕНА БЛАГОДАРНОСТЬ ООО «СИБУР»



**ИВАНОВ
АЛЕКСЕЙ ЮРЬЕВИЧ**

ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»

ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЕКТА СТИРОЛ-ЭТИЛБЕНЗОЛ. ЧЛЕН ТРУДОВОЙ ДИНАСТИИ: НА ПРЕДПРИЯТИИ ТРУДЯТСЯ РОДИТЕЛИ



**ШАРИНА
СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА**

ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»

ДОЛЖНОСТЬ: ВЕДУЩИЙ ИНЖЕНЕР-ХИМИК ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

В 2008 ГОДУ ПОБЕДИЛА В КОНКУРСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА СРЕДИ ЛАБОРАНТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ И ЗАНЯЛА 3-Е МЕСТО В ХОЛДИНГЕ



**МИКОВА
НАТАЛЬЯ МИХАЙЛОВНА**

ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»
ДОЛЖНОСТЬ: ИНЖЕНЕР ПО ПРОЕКТНО-СМЕТНОЙ РАБОТЕ. ЧЛЕН ТРУДОВОЙ ДИНАСТИИ: НА ПРЕДПРИЯТИИ УЖЕ БОЛЕЕ 25 ЛЕТ РАБОТАЕТ МАМА. АКТИВНЫЙ УЧАСТНИК ОБЩЕСТВЕННОЙ И СПОРТИВНОЙ ЖИЗНИ ХОЛДИНГА

В 2008 ГОДУ ЗАНЯЛА 2-Е МЕСТО В ЛИЧНОМ ПЕРВЕНСТВЕ СОРЕВНОВАНИЙ «ЛЫЖНЯ СИБУРА»



МЕДВЕДЕВ АНАТОЛИЙ

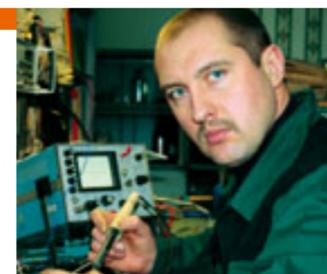
ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»
ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ЭНЕРГОПРОИЗВОДСТВА. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ— ПОЧТИ 20 ЛЕТ

В 2008 ГОДУ КОМАНДА ЭНЕРГОУПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯЛА 3-Е МЕСТО В СПАРТАКИАДЕ ЗАВОДА



ИСТОМИН МАКСИМ

ЗАО «СИБУР-ХИМПРОМ»
ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК АВТОКОЛОННЫ
В 2008 ГОДУ БЫЛ НАГРАЖДЕН ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ ОТ ГУБЕРНАТОРА ПЕРМСКОГО КРАЯ «ЗА ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ИНДУСТРИАЛЬНОГО РАЙОНА»



**БЕЙЦЕР
НИКОЛАЙ ЕВГЕНЬЕВИЧ**

ОАО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»
ДОЛЖНОСТЬ: ЭЛЕКТРОМОНТЕР, И.О. МАСТЕРА ПО РЕМОНТУ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ, ЦЕХ ДК-2. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—19 ЛЕТ

В 2008 ГОДУ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ В ОБЛАСТНЫХ СОРЕВНОВАНИЯХ «ЗОЛОТЫЕ РУКИ—2008». В НОМИНАЦИИ «ЭЛЕКТРОМОНТЕР» ЗАНЯЛ 1-Е МЕСТО



**БОГАЧЕВА
ЯНИНА АЛЕКСАНДРОВНА**

ОАО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»
ДОЛЖНОСТЬ: МАСТЕР СМЕНЫ, ЦЕХ ДК-5. СТАЖ РАБОТЫ—2,5 ГОДА. СДАЛА ДОПУСК НА ДОЛЖНОСТЬ И.О. НАЧАЛЬНИКА СМЕНЫ



**ИВАНОВ
КОНСТАНТИН МИХАЙЛОВИЧ**

ОАО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»
ДОЛЖНОСТЬ: ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ТЕХНИЧЕСКОГО ОТДЕЛА. ВМЕСТЕ С ЖЕНОЙ ТРУДЯТСЯ НА ЗАВОДЕ 16 ЛЕТ

В 2008 ГОДУ ПОЛУЧИЛ ЗВАНИЕ «ИНЖЕНЕР ГОДА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ»



**КОСЫРЕВА
ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА**

ОАО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»
ДОЛЖНОСТЬ: ИНЖЕНЕР ПО МЕТРОЛОГИИ СЛУЖБЫ ЗАКАЗЧИКА. ЗА 3 ГОДА РАБОТЫ НА ЗАВОДЕ ПРОШЛА ПУТЬ ОТ СЛЕСАРЯ ДО ИНЖЕНЕРА ПО МЕТРОЛОГИИ



**САНКИНА
НАТАЛЬЯ ПАВЛОВНА**

ОАО «ПЛАСТИК»
ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК УЧАСТКА ПО ПРОИЗВОДСТВУ ЭКСТРУЗИОННЫХ И ВАКУУМ-ФОРМОВЧНЫХ ИЗДЕЛИЙ ЦЕХА ПИП. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—25 ЛЕТ



**ПЕТРУНИН
АНДРЕЙ АЛЕКСЕЕВИЧ**

ОАО «ПЛАСТИК»
ДОЛЖНОСТЬ: МАШИНИСТ ЭКСТРУДЕРА 5-ГО РАЗРЯДА ЦЕХА «ПРОИЗВОДСТВО ИЗДЕЛИЙ ИЗ ПЛАСТМАСС». СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ 9 ЛЕТ



**ШУРЫГИН
СЕРГЕЙ ИВАНОВИЧ**

ОАО «ПЛАСТИК»
ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК ЦЕХА №04 (ПРОИЗВОДСТВО СТИРОЛА). СТАЖ РАБОТЫ—17 ЛЕТ



**ДЯТЛОВ
МИХАИЛ ИВАНОВИЧ**

ОАО «ПЛАСТИК»
ДОЛЖНОСТЬ: АППАРАТЧИК ДЕГИДРИРОВАНИЯ ЦЕХА №04 (ПРОИЗВОДСТВО СТИРОЛА). СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—31 ГОД



**РУММО
ЮРИЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ**

ОАО «ПЛАСТИК»
ДОЛЖНОСТЬ: МАСТЕР ПО КИПИЯ ЦЕХА №27
В 2008 ГОДУ УЧАСТВОВАЛ В ПРОГРАММЕ «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» НА ПРЕДПРИЯТИИ И ЗАНЯЛ 1-Е МЕСТО. В ОБЩЕКОРПОРАТИВНОМ КОНКУРСЕ ЗАНЯЛ 2-Е МЕСТО





**АНТОНОВ
ИГОРЬ ИЛЬИЧ**

ОАО «КАУЧУК»
ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК СМЕНЫ ЦЕХА И-6 ПРОИЗВОДСТВА МЕТИЛ-ТРЕТ-БУТИЛОВОГО ЭФИРА (МТБЭ). В ЭТОМ ЖЕ ЦЕХЕ ТРУДИТСЯ ЖЕНА—КОСЬЯНЕНКО ЛЮБОВЬ АЛЕКСАНДРОВНА, АППАРАТЧИК ГАЗОРАЗДЕЛЕНИЯ ЦЕХА И-6. СОВМЕСТНЫЙ ТРУДОВОЙ СТАЖ НА ПРЕДПРИЯТИИ—38 ЛЕТ



**АРТАМОНОВ
СЕРГЕЙ ВИКТОРОВИЧ**

ОАО «КАУЧУК»
ДОЛЖНОСТЬ: АППАРАТЧИК СИНТЕЗА ЦЕХА И-11Т ПРОИЗВОДСТВО ТРИИЗОБУТИЛАЛЮМИНИА (ТИБА)
В 2008 ГОДУ ОБУЧИЛ ВНОВЬ ПРИНЯТОГО АППАРАТЧИКА СИНТЕЗА. «УЧЕНИК» С ПЕРВОГО РАЗА СДАЛ ЭКЗАМЕН НА ДОПУСК К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ



**ГРИГОРЬЕВА
ТАТЬЯНА ПЕТРОВНА**

ОАО «КАУЧУК»
ДОЛЖНОСТЬ: СТАРШИЙ ХИМИК ЛАБОРАТОРИИ ПО КОНТРОЛЮ ПРОИЗВОДСТВА МЕТИЛ-ТРЕТ-БУТИЛОВОГО ЭФИРА (МТБЭ) ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ (ОТК). НА ПРЕДПРИЯТИИ ТРУДЯТСЯ СЫН И ДОЧЬ. СОВМЕСТНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ—39 ЛЕТ. ВМЕСТЕ СО СЛЕСАРЕМ ЦЕХА КИПИИ НИКОЛАЕМ ШУБИНЫМ СТАЛА АВТОРОМ РАЦПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО МОДЕРНИЗАЦИИ ХРОМАТОГРАФА



**КОРЖЕНКО
ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА**

ОАО «КАУЧУК»
ДОЛЖНОСТЬ: ЛАБОРАНТ ХИМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ (ОТК)
В 2008 ГОДУ ОСВОИЛА МЕТОД АВТОМАТИЧЕСКОГО ОБСЧЕТА ХРОМАТОГРАММ НА ПРИОБРЕТЕННЫХ В 2008 ГОДУ ХРОМАТОГРАФАХ С ПРОГРАММНЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ



**ВОРНОВСКАЯ
ОЛЬГА ВИКТОРОВНА**

ОАО «СИБУР-ВОЛЖСКИЙ»
ДОЛЖНОСТЬ: ТКАЧ КРУТИЛЬНО-ТКАЦКОГО ЦЕХА. НА ЗАВОДЕ РАБОТАЕТ 8 ЛЕТ. НАСТОЯЩИЙ ПРОФЕССИОНАЛ, ПЕРЕДОВИК ПРОИЗВОДСТВА, ПОСТОЯННО ВНОСИТ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОПЕРАЦИЙ. УСПЕВАЕТ ОБСЛУЖИВАТЬ БОЛЬШЕЕ КОЛИЧЕСТВО МАШИН И НЕ ДОПУСКАЕТ ПОВЯЛЕНИЯ БРАКА



**КАРПОВА
ЛИЛИЯ ВИКТОРОВНА**

ОАО «СИБУР-ВОЛЖСКИЙ»
ДОЛЖНОСТЬ: СТАРШИЙ МАСТЕР СМЕНЫ ЦЕХА № 14 ГОРЯЧЕЙ ВЫТЯЖКИ КОРДА
В 2008 ГОДУ НАГРАЖДЕНА ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ ПРЕЗИДИУМА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА ЗА АКТИВНУЮ РАБОТУ В ПРОФСОЮЗЕ. ПРИНИМАЛА УЧАСТИЕ В ГОРОДСКОМ КОНКУРСЕ «МОЛОДЕЖНЫЙ ТРИУМФ», ПО ИТОГАМ КОТОРОГО ПРИЗНАНА ЛАУРЕАТОМ КОНКУРСА В НОМИНАЦИИ «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ ВОЛЖСКОГО 2008»



**САМОРОДОВА
АНТОНИНА НИКОЛАЕВНА**

ОАО «СИБУР-ВОЛЖСКИЙ»
ДОЛЖНОСТЬ: НАЧАЛЬНИК КРУТИЛЬНО-ТКАЦКОГО ЦЕХА—САМОГО БОЛЬШОГО ЦЕХА ЗАВОДА. РАБОТАЕТ НА ПРЕДПРИЯТИИ 25 ЛЕТ, КРУТИЛЬНО-ТКАЦКИЙ ЦЕХ ВОЗГЛАВИЛА В АПРЕЛЕ 2008 ГОДА



**БАУЛИН
ВИТАЛИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ**

ОАО «АЗОТ»
ДОЛЖНОСТЬ: СТАРШИЙ МАСТЕР ПО РЕМОНТУ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ ЦЕХА АММИАКА-2. НА ЗАВОДЕ 42 ГОДА ПРОРАБОТАЛА ЕГО МАМА
ПО ИТОГАМ 2008 ГОДА ПОЛУЧИЛ ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МПО ОАО «СИБУР ХОЛДИНГ».



**ПОЛЯКОВ
ВЛАДИМИР ДМИТРИЕВИЧ**

ОАО «АЗОТ»
ДОЛЖНОСТЬ: СЛЕСАРЬ ЦЕХА КИПИИ. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—37 ЛЕТ
В 2008 ГОДУ К МНОГОЧИСЛЕННЫМ ПОощРЕНИЯМ ЗА ДОБРОСОВЕСТНЫЙ ТРУД ДОБАВИЛ ПОЧЕТНУЮ ГРАМОТУ СИБУРА



**ЛЁНИНА
ВАЛЕНТИНА ДМИТРИЕВНА**

ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»
ДОЛЖНОСТЬ: КОМПЛЕКТОВЩИК АВТОПОКРЫШЕК 3-ГО РАЗРЯДА ЦЕХА ВУЛКАНИЗАЦИИ. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—27 ЛЕТ РАБОТЫ

В 2008 ГОДУ ПОЯВИЛСЯ ВНУК ЮРА



**ЮМАТОВА
ЭЛЬМИРА РАСИМОВНА**

ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»
ДОЛЖНОСТЬ: ИНЖЕНЕР-ТЕХНОЛОГ ПОДГОТОВИТЕЛЬНОГО ЦЕХА
В 2008 ГОДУ ОТМЕТИЛА 10-ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ.



**ЕМЕЛЬЯНОВА
ЗОЯ ИВАНОВНА**

ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»
ДОЛЖНОСТЬ: ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ЦЕНТРАЛЬНОЙ ЛАБОРАТОРИИ ПО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЧАСТИ. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—38 ЛЕТ

В 2008 ГОДУ ОТМЕТИЛА ЮБИЛЕЙ—55 ЛЕТ. ВНЕСЛА 2 РАЦПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ВОПРОСУ РАЗРАБОТКИ РЕЦЕПТУР ПРОТЕКТОРНЫХ РЕЗИН ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ И ГРУЗОВЫХ ШИН



**ДЕМИДОВ
СЕРГЕЙ МИХАЙЛОВИЧ**

ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»

ДОЛЖНОСТЬ: МЕХАНИК ЦЕХА № 10 ТПС

В 2008 ГОДУ ЗАКОНЧИЛ ВОЛЖСКИЙ ПОЛИ-ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕР-МЕХАНИК И БЫЛ НАЗНАЧЕН МЕХАНИКОМ ЦЕХА



**СТОЛОНОГОВА
ЕЛЕНА ВАСИЛЬЕВНА**

ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»

ДОЛЖНОСТЬ: СМЕННЫЙ КОНТРОЛЬНЫЙ МАСТЕР ОТК. СВОЮ ДОЛЖНОСТЬ ЗАНЯЛА В 2008 ГОДУ. ДО ЭТОГО РАБОТАЛА СТАРШИМ КОНТРОЛЕРОМ ШИННОГО ПРОИЗВОДСТВА ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЦЕХА ВУЛКАНИЗАЦИИ



**ХРИСТЕВИЧ
ВИКТОР ВАСИЛЬЕВИЧ**

ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»

ДОЛЖНОСТЬ: ВАЛЬЦОВЩИК 5-ГО РАЗРЯДА ПОДГОТОВИТЕЛЬНОГО ЦЕХА №2. СТАЖ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ—27 ЛЕТ



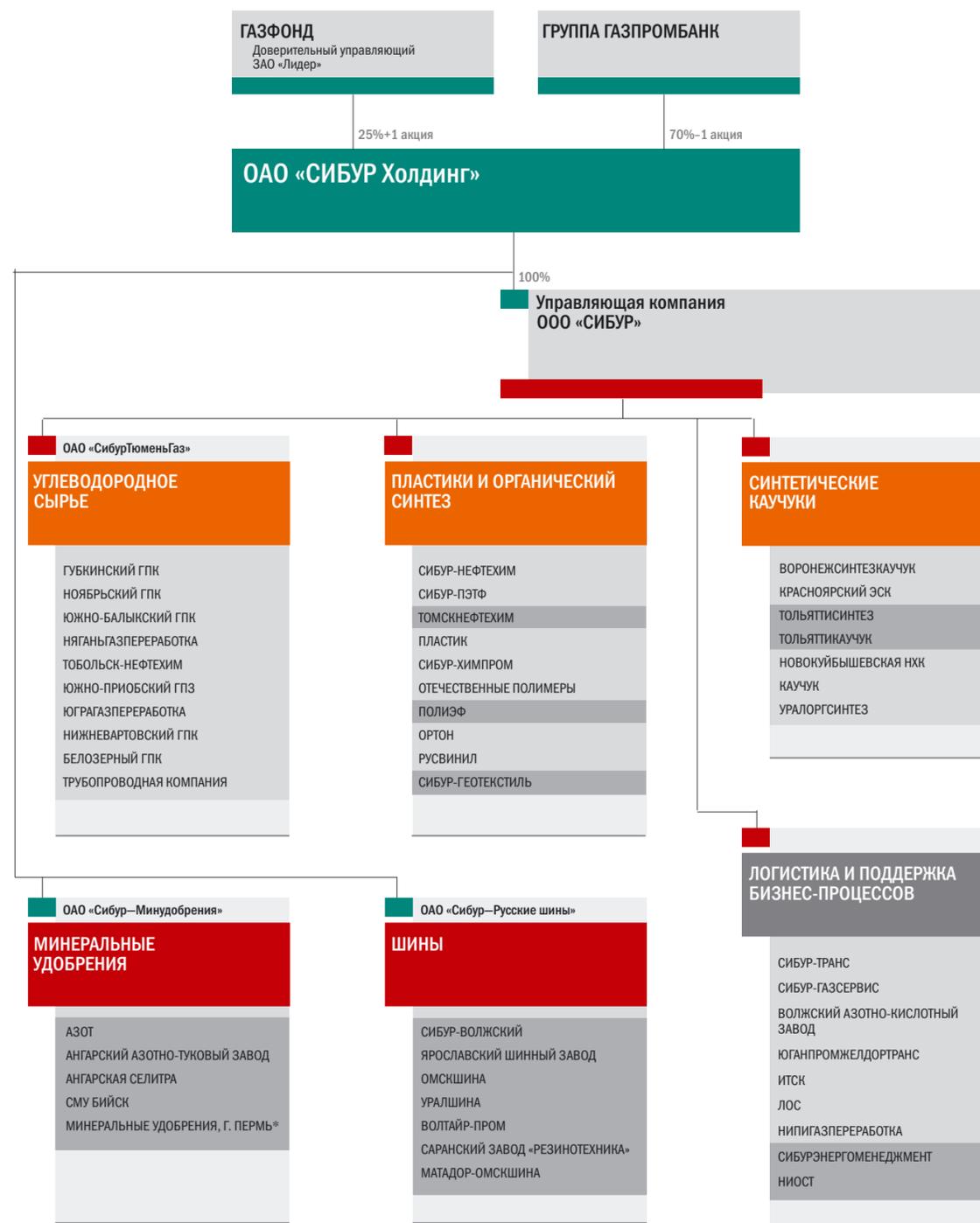
**ЖЕЛЯП ВАЛЕНТИНА
НИКОЛАЕВНА**

ОАО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»

ДОЛЖНОСТЬ: ЛАБОРАНТ ХИМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ (ОТК)

НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТАЕТ МУЖ. ОБЩИЙ ТРУДОВОЙ СТАЖ СЕМЬИ—42 ГОДА

Копоративная структура на 1 января 2009 года основные предприятия



* Консолидация по МСФО на основании потенциального права выкупа.