

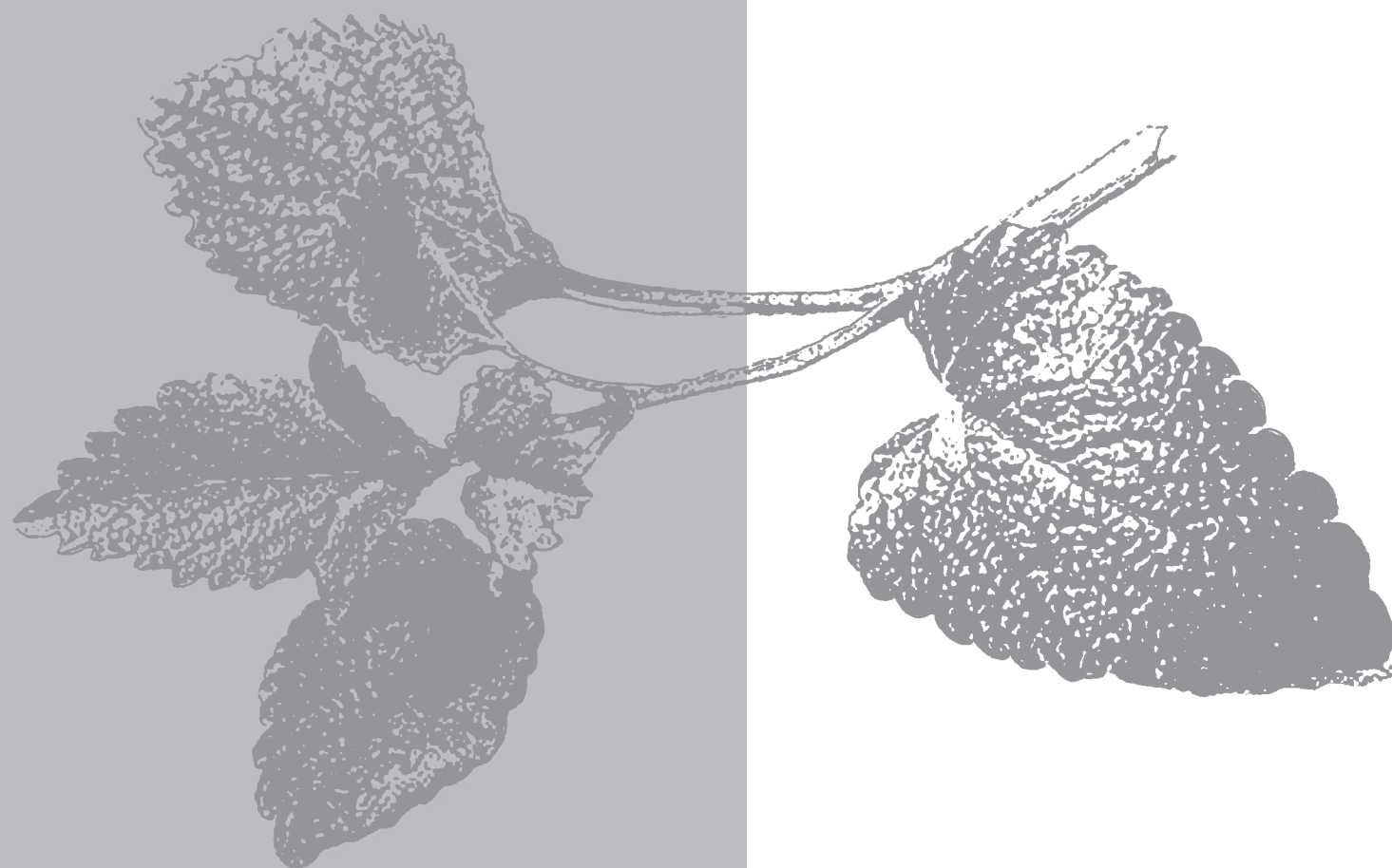
НК ЮКОС

Судналькый  
отчет



2002/03

# Сырьевые отчеты



3	1. Заявление Первого вице-президента
5	2. Цели социальной отчётности
7	3. Миссия компании
9	4. Профиль компании. Вклад компании в экономическое развитие
13	5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами
17	6. Политика корпоративной социальной ответственности
21	7. Корпоративное управление и системы менеджмента социальной политики
25	8. Работа с персоналом
31	9. Социальные программы и позитивные практические примеры
51	10. Воздействие на окружающую среду и ресурсосберегающие технологии

# Заявление Первого вице-президента





Мы рады представить вашему вниманию первый отчет, посвященный социальным программам компании НК ЮКОС. Это не рапорт о наших успехах и достижениях. В отчете нашли отражение основные принципы социальной политики компании и объективный анализ той социальной деятельности, которая осуществляется нами на протяжении последних лет.

Социальная политика является важнейшей составляющей нашего бизнеса. В западной деловой практике социальная вовлеченность — неотъемлемая часть этичного поведения компаний. Мы же убеждены, что в России социальная политика компаний является элементом выживания.

Социальная политика НК ЮКОС основывается на четырех основных принципах:

- мы искренне убеждены в том, что не должны быть безучастными к окружающему нас обществу;
- мы считаем, что можем и должны способствовать фундаментальным изменениям в обществе;
- мы ориентированы на самый современный мировой опыт социального инвестирования, но при необходимости способны разрабатывать собственные уникальные проекты;
- мы развиваем нашу социальную активность таким образом, чтобы решение социальных проблем способствовало достижению бизнес-целей.

Одной из основных составляющих социальной ответственности мы считаем уплату налогов в строгом соответствии с законом. В 2003 году компания заплатила в консолидированные бюджеты разных уровней 164 млрд. рублей, что составляет 4,1% бюджета Российской Федерации.

Не менее важны для нас и собственно социальные программы, которые мы реализуем в регионах деятельности. Осуществляя инвестиции во всех регионах своего присутствия, НК ЮКОС, не игнорируя специфичные для данного региона социальные проблемы, больше обращает внимание на общие, системные проблемы, воздействуя на них так, чтобы последовательно менять к лучшему весь социально-экономический ландшафт региона. Таким образом, одновременно с традиционными подходами в социальной политике, мы развиваем инновационные подходы и несем в регионы деятельности новые социальные технологии. В данном отчете мы анализируем первые серьезные результаты наших социальных инноваций. Вложения компании в социальную сферу должны быть не менее результативными, чем вложения в модернизацию производства, иметь понятную и измеримую отдачу. Мы разработали политику, которая направлена на системное решение проблем территорий. При этом большое внимание компания уделяет созданию такой среды в регионах, которая позволит людям реализовать свои способности. Все социальные программы компании осуществляются с учетом пожеланий, высказываемых сотрудниками и жителями регионов.

Социальные программы в регионах ориентированы на содействие социально-экономической активности, частному предпринимательству и социальной мобильности населения; интеллектуальное, культурное, физическое развитие детей и молодежи. Бюджеты региональных социальных программ НК ЮКОС сопоставимы с местными бюджетами. Говоря об эффективности этих вложений, мы подразумеваем не только помощь гражданам в решении их проблем, но и создание добавленной социальной стоимости компании. Несмотря на негативные события, происходящие вокруг НК ЮКОС в последнее время, уровень одобрения деятельности компании в регионах присутствия сохраняет устойчивую тенденцию к росту.

Из года в год компания повышает свои расходы на социальную деятельность. За последние четыре года объем социальных инвестиций из чистой прибыли вырос практически в два раза. В настоящее время общий объем инвестиций компании в социальные проекты превышает 100 млн. долларов.

Михаил Трушин,  
Первый вице-президент ООО «ЮКОС-Москва»

Цели социальной  
ответственности





На протяжении многих лет компания ЮКОС осуществляет масштабные социально-значимые программы. Вряд ли можно найти такую социальную группу, для которой компания не попыталась бы сделать что-то полезное и перспективное. Все, что мы делали, было проникнуто творчеством и оптимизмом, верой в стабильное будущее. Многие мы начали делать впервые, иногда приходилось учиться на ходу. Тем не менее, за прошедшие годы удалось сделать очень многое. Особенно это касается наших инновационных подходов в социальной политике, которые мы внедрили за отчетные годы. Наступило время собрать и проанализировать наш опыт и достигнутые результаты для того, чтобы сделать наши социальные инвестиции еще более эффективными. Поэтому в отчет включены не только данные за 2002–2003 годы, но и для лучшего понимания политики компании некоторые исторические экскурсы.

В этом году компания НК ЮКОС представляет общественности свой первый социальный отчет. Отчет публикуется не только для того, чтобы представить наиболее полную и достоверную информацию о позиции и объемах деятельности компании. Мы воспринимаем социальную отчетность как еще одну возможность вести диалог с обществом, чтобы, с одной стороны, наиболее точно понимать существующие в нем ожидания и проблемы, а с другой, достичь сбалансированности между коммерческими интересами компании и интересами общества, минимизировать негативные последствия производственной

деятельности компании. В отчете представлены наши идеи и позиция по многим аспектам корпоративной социальной ответственности, мы постарались объяснить, как наше понимание потребностей общества отразилось на содержании и структуре социальных программ.

Компания стремится соответствовать международным стандартам и поддерживает внедрение в практику бизнеса наиболее профессиональных систем отчетности, это относится и к социальной отчетности. Данный отчет, являясь для нас первым шагом в этом направлении, следует некоторым рекомендациям Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI)<sup>1</sup>, а также включает некоторые элементы стандарта AA1000 (стандарт процесса и аудита социальной и этической отчетности (Великобритания), см. <http://www.accountability.org.uk/aa1000/> Данный стандарт применяют крупнейшие компании, работающие в 20 странах Африки, Азии, Австралии и Океании, Европы, Южной и Северной Америки). В будущем мы намерены внедрить данные стандарты в нашу повседневную практику.

Мы постарались там, где возможно, применить рекомендации Руководства и стандарта AA1000, а также представить статистическую информацию, которая хотя и не всегда совместима с требованиями Руководства, однако, с нашей точки зрения, дает более полное представление о нашей деятельности в области социальной ответственности.

В силу международного характера своей деятельности НК ЮКОС реализует ряд благотворительных проектов за рубежом. Однако данный отчет выпущен прежде всего для российской аудитории, поэтому здесь представлена информация о программах, которые осуществлялись в России.

Мы намерены выпускать социальные отчеты ежегодно, все более и более приближая их к формату GRI, а также внедряя в повседневную практику подходы стандарта AA1000.

Развивая систему отчетности, мы надеемся определить критерии сбора и анализа информации, применимые к большинству компаний, входящих в состав НК ЮКОС, а также разработать методы оценки результатов нашей деятельности.

## Миссия Компании



Наша миссия — быть одной из самых эффективных и прибыльных энергетических компаний мира, действуя как в интересах акционеров, так и в интересах населения и территорий, где мы работаем. За короткий срок нам удалось стать самой динамичной компанией России, которая не только добывает нефть и газ, перерабатывает сырье, продает на внутреннем и внешнем рынках свою продукцию, но и осуществляет крупномасштабные социальные программы. Уже в силу масштаба компании экономические и социальные последствия ее деятельности таковы, что затрагивают интересы огромного количества людей: мы обеспечиваем заказами многочисленные отечественные предприятия, создаем тысячи рабочих мест в смежных отраслях, строим спорт-комплексы и оснащаем больницы во всех регионах, где работают наши подразделения. Решение задач такого масштаба требует от компании особой ответственности и способности сочетать требования рынка и общества, направляя средства на такие проекты, которые дадут наибольший экономический и социальный эффект. Мы строим открытый и нацеленный в будущее бизнес, отвечающий долгосрочным интересам страны. Как один из лидеров российской экономики, мы осознаем свою ответственность за то, чтобы в нашей стране сформировалась благоприятная, открытая и честная среда для ведения бизнеса. Мы понимаем, что для создания позитивного образа России и отечественного бизнеса в мире российские

компании должны не только следовать общепринятым мировым стандартам деловой этики, но и вносить значительный вклад в развитие общества в целом. Мы стремимся обеспечить устойчивое развитие нашего бизнеса, уделяя равное внимание его экономической, социальной и экологической составляющим. Нам кажется важным найти баланс между потребностями нынешнего поколения в материальном и социальном благополучии и — будущих поколений. Мы намерены строить свою деятельность так, чтобы способствовать стабильности в регионах экономических интересов компании, содействовать развитию социально-экономических инициатив и социальной мобильности населения.

#### Основные принципы компании

Обеспечивать высокое качество продукции.

Быть надежным партнером и клиентом.

Выполнять свой долг перед обществом, отчисляя определенную законодательством долю доходов в бюджет.

Содействовать профессиональному развитию сотрудников.

Обеспечивать сотрудникам справедливую оплату труда.

Способствовать всестороннему развитию территорий, где работает компания.

Делать все возможное для социальной адаптации населения территорий и развития общественно-полезных инициатив.

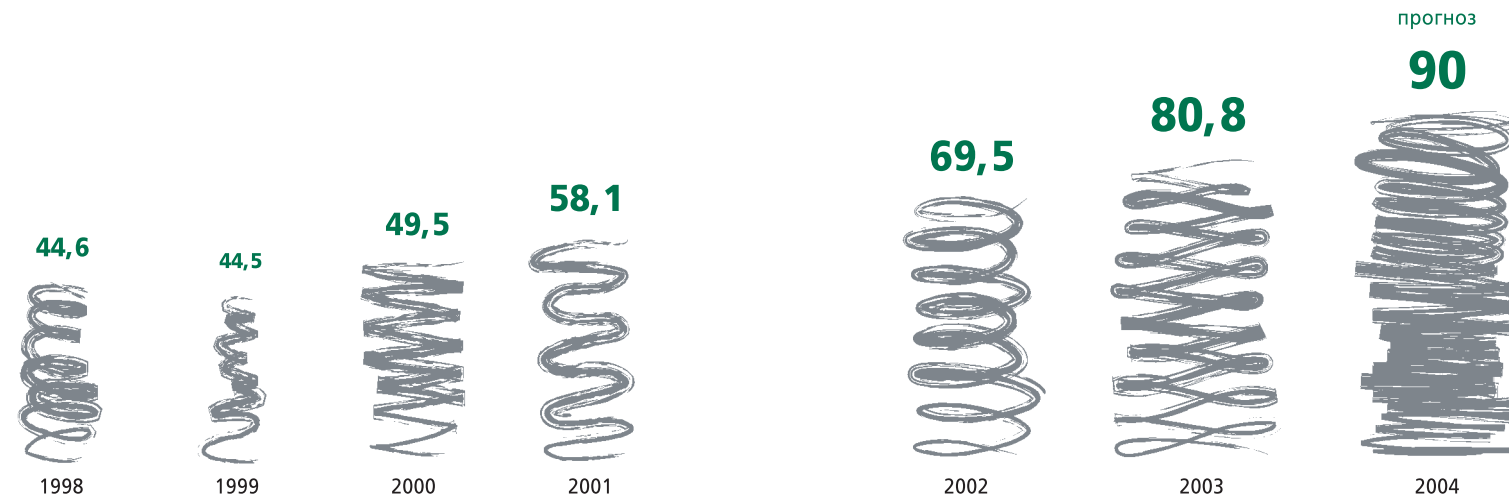
*Тщательность компании.  
Вклад компании  
в экономическое  
развитие*



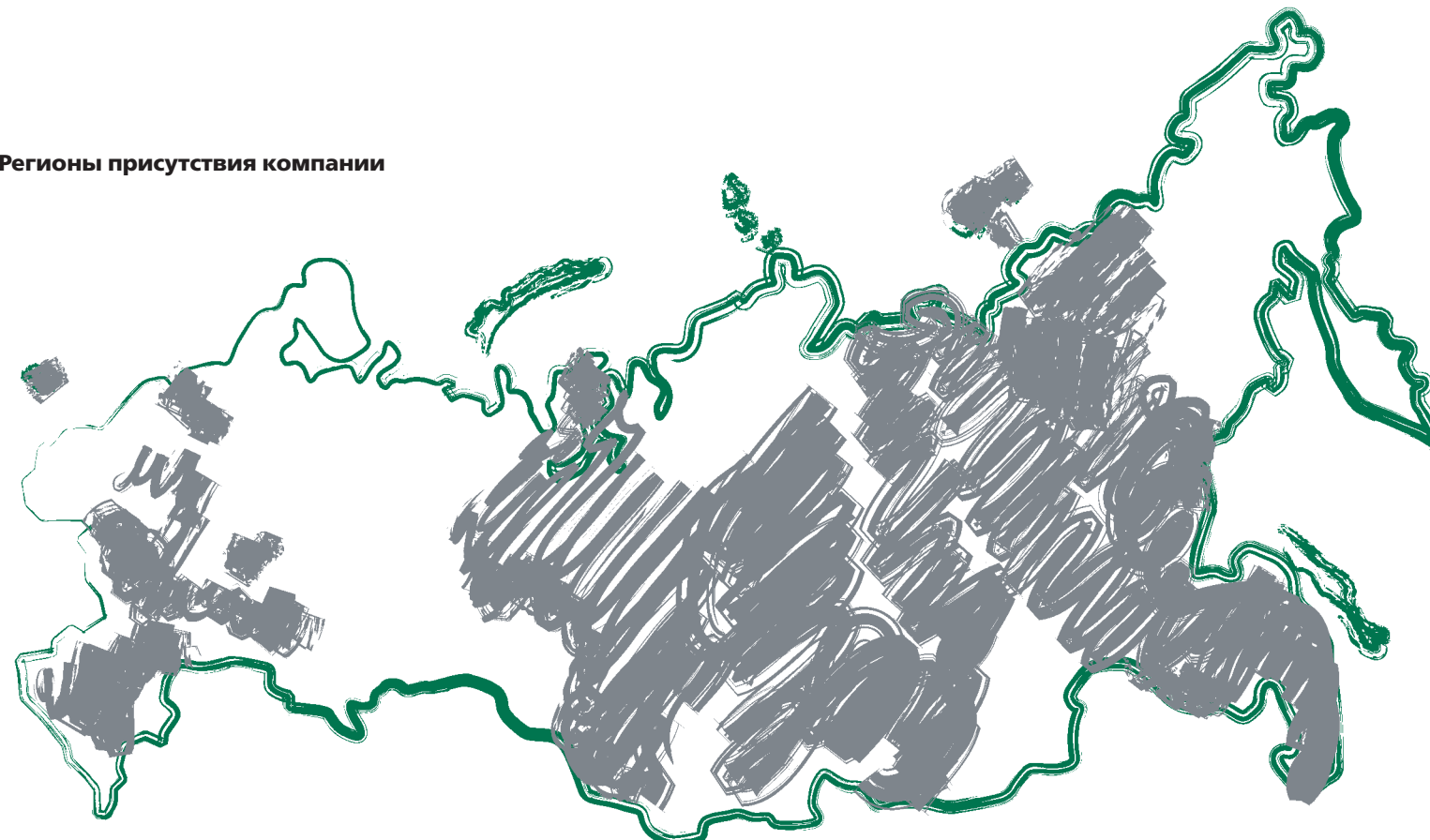
Нефтяная компания ЮКОС, созданная в 1993 г., — одна из крупнейших негосударственных нефтегазовых компаний России. Мы являемся полностью интегрированным холдингом, в котором работает более 100 000 профессионалов. Большинство наших месторождений расположены в Западной Сибири, включая крупнейшее в России Приобское нефтяное месторождение. Предприятия по добыче и переработке нефти работают в восьми регионах страны. Мы обладаем одной из крупнейших сбытовых сетей на территории России (1200 заправочных станций в 43 регионах страны). В 1999 году с приобретением ряда активов деятельность компании приобрела международный характер. Нефтеперерабатывающие, транспортные и сбытовые предприятия, в которых участвует компания, расположены также в Словакии, Польше, Литве, Венгрии и Великобритании. В состав компании входит девять научно-исследовательских институтов в регионах России, а также старейшее научно-внедренческое предприятие Davy Process Technologies (Великобритания) и уникальный корпоративный научный центр (Центр исследований и разработок) в Москве. Акции ЮКОСа торгуются на фондовых биржах России, США, Германии и Великобритании.

Наш девиз — обновление, рост и высокая эффективность производства по всем направлениям деятельности. Нефтедобыча построена на широком использовании самых передовых информационных и производственных технологий.

Добыча нефти НК ЮКОС (млн. тонн)



Регионы присутствия компании



Прошедший год стал уже четвертым по счету, когда показатели добычи неуклонно повышаются. В 2003 году предприятия компании добыли почти пятую часть сырой нефти в России (более 80 млн. тонн<sup>2</sup>). Интенсивность добычи компенсируется приростом запасов за счет поисковых работ. Совокупная мощность перерабатывающих заводов компании обеспечивает безусловное лидерство, но мы не стремимся к экстенсивному наращиванию мощностей, концентрируя усилия на повышении эффективности нефтепереработки и улучшении ассортимента и качества выпускаемой продукции. Объем нефтепереработки в прошедшем году составил 38,1 млн. т<sup>3</sup>. Благодаря модернизации оборудования и производственных процессов компания добилась рекордно низкой себестоимости производства нефтепродуктов в стране (менее \$2/барр).

Объем реализации нефти и нефтепродуктов составил 79,5 млн. тонн<sup>4</sup>, более половины продается за пределами страны. Реализация нефтепродуктов выделена в компании в отдельный вид бизнеса, рост прибыльности которого строится на оптимизации транспортных схем, оперативном маркетинге и расширении рынков сбыта.

В компании уделяется большое внимание экологическим характеристикам выпускаемой продукции. Мы стали первой в России компанией, полностью отказавшейся от выпуска этилированного бензина. Сегодня ни один из видов выпускаемого нами бензина не содержит свинца,



4. Профиль компании.  
Вклад компании в  
экономическое развитие



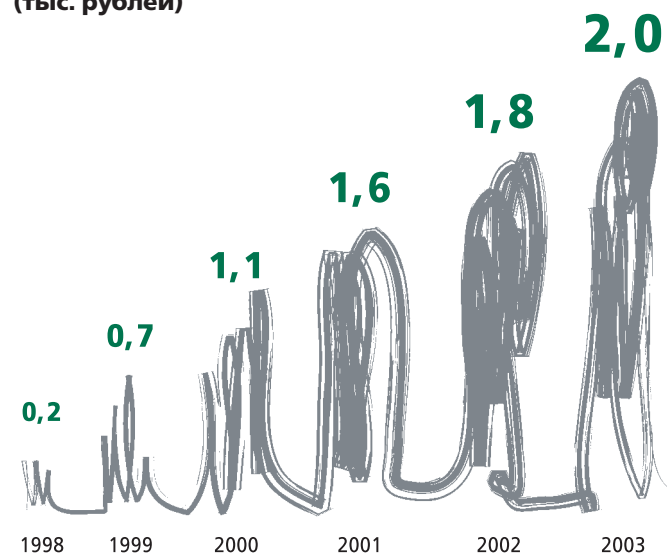
а дизельное топливо содержит не более 0,2% серы — это один из лучших показателей для российских нефтеперерабатывающих заводов. В наших планах — последовательное повышение качества выпускаемого моторного топлива с достижением уровня стандарта «EURO-3» и «EURO-4». В прошлом году на рынок был выведен новый бренд — машинное масло U-tech, состав которого разработан на основе новейших исследований и разработок.

Мы внедряем передовые технологии использования попутного газа и применяем газотурбинные установки малой мощности для выработки электроэнергии.

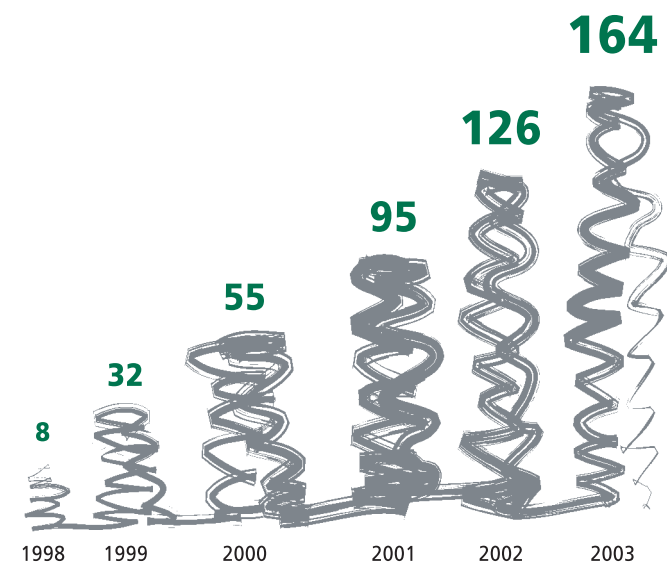
По признанию журнала Fortune, в 2003 г. ЮКОС являлся лидером по возврату капиталовложений и занимал второе место по рентабельности в рейтинге лучших компаний мира Global 500.

Подробнее об итогах операционной и финансовой деятельности можно прочесть в Отчете компании о финансовой деятельности.

Налоговые платежи НК ЮКОС на 1 т. добычи  
(тыс. рублей)



Налоговые платежи НК ЮКОС (млрд. рублей)



*Взаимодействие  
с финансово  
заинтересованными  
сторонами*





Одним из основных принципов нашей деятельности мы считаем ведение постоянного диалога с теми группами, которые так или иначе влияют или, наоборот, зависят от деятельности компании: федеральными и местными органами государственной власти, акционерами, деловыми партнерами, сотрудниками, жителями регионов, в которых работает компания, работниками бюджетной сферы и представителями общественных организаций. Таким образом, мы не только выверяем принимаемые решения о направлениях социальных программ, экологических и производственных аспектах деятельности, условиях труда на наших предприятиях, но и выслушиваем мнения этих людей, учитываем их пожелания и предложения, обсуждаем актуальные для регионов проблемы. Наша позиция по вопросам социального развития всегда была открытой и публичной.

В соответствии со стандартами деятельности, принятыми в международном бизнес-сообществе (в частности, со стандартом AA1000), мы стремимся вовлекать в диалоги как можно большее количество заинтересованных групп и индивидумов, используем разнообразные формы и методы общения с ними. Такой подход позволяет разрабатывать и применять более оригинальные, инновационные методы при решении различных вопросов, которые на практике часто оказываются гораздо эффективнее традиционных. Результаты диалогов используются для выработки социальных и этических

принципов, которые применяются в повседневной практике компании при решении вопросов стратегического управления и планирования, включая управление рисками.

Диалог — это двусторонний процесс. Отвечая на ожидания участников диалога, компания не только демонстрирует свою приверженность принципам, выработанным на основе содержания диалогов, но и укрепляет реальное партнерство с теми организациями и партнерами, которые эти принципы разделяют. Со своей стороны в процессе диалогов мы имеем возможность доносить свои, во многом инновационные, принципы до целевой аудитории, и тем самым положительно влиять на представления людей, находить более эффективный путь взаимопонимания.

Определив круг заинтересованных сторон, мы ежегодно планируем процесс организации таких диалогов. Для каждой вовлеченной в процесс коммуникации группы проводятся конкретные мероприятия, отвечающие взаимным интересам. В частности, два раза в год руководство компании совершает масштабные поездки по регионам деятельности компании. Поездки — своего рода кульминация более локальных взаимодействий, которые компания проводит в течение года. В программу входят встречи с трудовыми коллективами, руководством местных администраций, представителями местного самоуправления, работниками бюджетной сферы, научно-технической интеллигенцией, преподавателями и студентами вузов и школьниками. Эти встречи являются своеобразными барометрами жизни регионов.

В 2003 году мы предприняли особые усилия по организации масштабного диалога, цель которого была — дойти до каждого жителя всех без исключения населенных пунктов, в которых работает компания. В рамках диалоговой коммуникационной программы «Вам слово!» мы публично подвели итоги своей социальной деятельности, рассказали о наших принципах и подходах к выбору социальных программ, о том, как компания понимает стоящие перед ней задачи, пригласили жителей принять участие в выработке благотворительной программы компании на следующий год. Программа проводилась в несколько этапов. На протяжении первого этапа осуществлялась интенсивная рекламная кампания, целью которой было формирование узнаваемого социального брэнда компании и приглашение жителей к активному участию в процессе социальной отчетности компании. Для каждого региона была подготовлена серия видеороликов на местном видеоматериале. На втором этапе компания представила отчет о социальных проектах. На региональном телевидении вышли в эфир циклы телевизионных передач «Герои нашего города» о наиболее активных жителях и интересных проектах, по которым удалось добиться заметных результатов. В газетах и на радио



публиковались материалы, посвященные социальным объектам, которым была оказана помощь. А каждая семья получила по почте специальную листовку-опросник, в которой можно было подробнее узнать о целях кампании «Вам слово!», прочитать о позиции Компании в социальной сфере, о конкретных проектах, реализованных в том или ином населенном пункте.

В некоторых регионах на этом этапе прошли специальные акции, как, например, в Самаре, где под руководством Ассоциации «Поволжье» жители вышли на субботники в фирменных фартуках с логотипом «Вам слово!», тем самым продемонстрировав, что разделяют приоритеты и ценности компании. Затем в рамках акции «Напиши письмо в компанию!» каждый житель получил возможность поделиться своими ожиданиями и представлениями о том, как должна действовать компания в том или ином населенном пункте, какие социальные проблемы нужно решать в первую очередь. На завершающем этапе после обработки полученных анкет проводились конференции, в которых приняли участие региональные руководители компании и все заинтересованные стороны. Конференции стали крупными городскими событиями. На конференциях были представлены результаты опроса и принятые компанией принципы работы в области социальной политики, также как и перечень конкретных социальных программ для данного населенного пункта.



Постоянным каналом двухстороннего общения являются корпоративные СМИ: газета «Нефтяная параллель», которая распространяется в регионах присутствия компании среди сотрудников, а также телепрограмма «Вахта». Высокую эффективность и этих коммуникационных каналов обеспечивают как еженедельная периодичность выхода, так и специальные диалоговые рубрики, такие как «Вопрос–ответ», «Акционеру на заметку», «Актуально!» и другие.

Корреспонденты корпоративных СМИ постоянно бывают на самых отдаленных буровых, в вахтовых поселках нефтяников, мимо их внимания не проходят сложные ситуации, которые зачастую становятся предметом для серьезной дискуссии высшего менеджмента компании.

Чтобы расширить аудиторию и спектр мнений, по заданию руководства НК ЮКОС Фонд аналитических программ «Экспертиза», начиная с 1999 года, проводит социологический мониторинг организационных проблем компании. Задача исследования — анализ тенденций развития организационного климата и динамики решения ключевых управленческих проблем компании. Исследование проводится с помощью анкетного опроса, фокусированных групповых дискуссий (фокус–групп) и экспертных интервью.

В 2003 году было опрошено около 11 тыс. работников добывающих, перерабатывающих, сбытовых и сервисных предприятий, проведено 72 фокус–группы, взято 160 интервью у руководящих работников.

Более подробные результаты исследования представлены в разделе «Работа с персоналом». Здесь же приводятся лишь несколько фактов, свидетельствующих об эффективности нашей коммуникативной стратегии.

Так, доля респондентов, считающих, что их «мнения и предложения учитываются в процессе работы», в нефтедобыче возросла с 57% до 62%, на предприятиях нефтепродуктообеспечения (НПО) — с 50% до 56% (по сравнению с аналогичными ответами в 2002 году). В переработке и сервисном блоке она сохранилась на уровне около 50—55%. Практически во всех отраслях улучшилась оценка доступности информации по конкретным вопросам жизни компании. На вопрос «Легко или трудно Вам лично получить информацию о компании?» доля позитивных ответов увеличилась: в нефтедобыче — с 25% до 28%, в переработке — с 20% до 24% и в НПО — с 14% до 17%. Участники фокус–групп отметили: больше проводится встреч с трудовыми коллективами.

Наша компания работает не только на территории России, поэтому мы стремимся вести диалог и с международной общественностью. Руководство компании принимает участие в крупнейших международных конференциях и форумах, на которых обсуждаются актуальные вопросы ведения бизнеса и социальные роли компаний.

*Политика  
корпоративной  
социальной  
ответственности*





Мы разделяем принципы социальной ответственности, которые приняты в большинстве развитых стран, и стремимся применять их на практике во всех аспектах своей деятельности. В 2001 г. мы стали первой российской компанией, присоединившейся к Глобальному соглашению ООН<sup>5</sup>. Этот документ требует от лидеров бизнеса откликнуться и принять участие в создании устойчивого фундамента для развития новой глобальной экономики. Соглашение содержит девять базовых принципов в области трудовых стандартов, охраны окружающей среды и соблюдения прав человека. Мы считаем важным для российского бизнеса участвовать в процессах, происходящих в мировом бизнес-сообществе, несмотря на то, что по многим аспектам российским компаниям пока трудно соответствовать стандартам, которые находят все большее применение в практике международного бизнеса.

Мы понимаем корпоративную социальную ответственность как выполнение добровольно взятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам общества, государства и бизнеса. В нашей социальной политике мы не намерены дублировать или замещать функции государства. Мы видим свою роль, с одной стороны, в том, чтобы быть надежным и законопослушным налогоплательщиком, поставлять потребителям качественные товары и услуги, с другой — откликаться (не только финансовым участием, но и иными способами) на наиболее острые социальные проблемы в меру

возможностей компании. Мы рассчитываем на встречные действия со стороны общества и государства, потому что позитивные ожидания могут быть максимально реализованы только в том случае, если все участники процесса будут понимать и разделять общие принципы.

Следуя девизу и миссии компании, мы стремимся быть столь же эффективными в области корпоративной социальной ответственности, как и в бизнесе. Лидер по темпам роста, внедрению международных стандартов управления, открытости и прозрачности, компания остается новатором и в области реализации социальных программ.

Экономическое процветание и социальный прогресс территорий, на которых мы работаем, является на сегодня нашим приоритетом. Мы хорошо понимаем трудности, с которыми приходится сталкиваться в поиске решений. Большинство Сибирских регионов, где расположены наши предприятия, до сих пор являются моноиндустриальными, что оказывает непосредственное влияние не только на экономику, но и на жизнь жителей. Это проявляется во многих аспектах, некоторые из которых уже сегодня требуют незамедлительных решений — взаимосвязь модернизации производства и безработицы, старение населения при малой его мобильности, сложные природные условия, влияющие на характер эксплуатации инфраструктуры.

Современный прогрессивный подход к социальной деятельности заключается в том, что компания ищет способы объединить цели социума с целями своей бизнес-деятельности, и делает это лишь тогда, когда уверена: такое объединение будет выгодно обеим сторонам.

Мы хотим превратить финансирование наших многочисленных программ в социальные инвестиции с ожидаемой и прогнозируемой отдачей. Социальные инвестиции подразумевают стратегическую, целенаправленную долгосрочную политику компании, ориентированную на улучшение качества жизни местного населения в интересах достижения целей бизнеса.

Такой подход позволяет направлять средства не на решение сиюминутных проблем, а на поэтапное достижение системных изменений в социально-экономическом развитии регионов присутствия компании. Наличие механизма возвратности (не обязательно в денежном эквиваленте) и создания добавленной социальной стоимости проектов — отличительная черта социальных инвестиций, обеспечивающая устойчивый временной эффект.

Вот как мы понимаем этот тезис. В регионах нашего присутствия мы являемся крупнейшим налогоплательщиком бюджетов. Зачастую наша доля достигает более трети всех доходов местных властей. Это неблагоприятный экономический сценарий и с точки зрения компании, и с точки зрения



жителей региона: с одной стороны, обостряются ожидания со стороны общества, с другой — возрастают экономические и социальные риски для региона, благополучие которого целиком зависит от деятельности одной организации.

В этой, достаточно типичной для многих регионов, ситуации мы видим выход в появлении многочисленных стабильных налогоплательщиков, не связанных с компанией. Поэтому мы инвестировали средства в программы развития малого и среднего бизнеса.

Компании требуются инициативные образованные люди. Но как решить проблему качества образования в российской глубинке? Мы активно развиваем программу Интернет-образования, обучая учителей наиболее прогрессивным методикам работы в Интернете, создавая специальные центры школьного образования, и поддерживаем ВУЗы.

Однако наличие образованных, инициативных людей при неразвитости общедоступной банковской сферы и недоступности заемных средств не решит проблему создания малого бизнеса. Эту проблему мы решаем за счет создания специальных фондов поддержки предпринимательства, обучению основам ведения бизнеса.

В некоммерческой сфере мы также перешли на выделение грантов исключительно на конкурсной основе, побуждая граждан и общественные организации занять более активную социальную позицию на основе личной инициативы. Участники должны продумать, какую социальную добавленную



стоимость обеспечит его проект. Мы обеспечиваем равный доступ к грантовым программам и объективное экспертное рассмотрение заявок.

В ситуации, когда социальная программа несет очень сложную нагрузку — добиться активизации людей и изменения их сознания, не менее важна и коммуникационная составляющая этой работы. Мы используем наиболее эффективные инструменты, чтобы донести до населения основные ключевые сообщения — принципы, цели, задачи, ожидания и надежды компании от реализации своих социальных программ, добиваемся того, чтобы люди разделяли ценности компании. Вот почему этой стороне дела в последние два года уделялось повышенное внимание. В связи с этим мы говорим уже не о социальных коммуникациях, а о социальном маркетинге. Что мы включаем в понятие «социальный маркетинг»? Это полноценное продвижение тех или иных социальных проектов в регионах с использованием таких же инструментов, какие используются в классическом маркетинге для продвижения на рынок продуктов или услуг: от создания бренда и управления им до рекламных и промо-инструментов и использования средств PR. Иными словами, социальный проект становится социальным «продуктом» с конкретными потребительскими свойствами. К числу таких свойств, например, относятся: умение проявлять личную инициативу, способность к образованию и самообразованию, активная социальная позиция. То есть предлагаемые

нашей компанией активные социальные продукты находят спрос у аудитории с названными качествами. Понятно, что в нашем обществе рыночная ниша достаточно узка. Задача социального маркетинга в нашем понимании — формирование и расширение этой ниши. Поэтому неотъемлемой составляющей социальных проектов являются обучающие семинары и сотрудничество с местными администрациями в качестве составной части инфраструктуры грантовых программ.

Проактивная социальная позиция означает и серьезнейшую исследовательскую работу. Так, исследования народов Крайнего Севера выявило, что они не только стремятся сохранить свою самобытную культуру, что является распространенной точкой зрения, но и в большей степени озабочены своей социальной адаптацией. Поэтому мы сфокусировались на развитии Интернета, современных образовательных программ, развитию международных культурных контактов народностей Крайнего Севера.

Вместе с тем, мы не можем игнорировать традиционные направления и способы благотворительной помощи: социально незащищенным слоям населения, ветеранским организациям, помощь больницам, детским домам, и т.п. Поэтому мы условно разделяем наши программы на традиционные и инновационные.

Мы стремимся интегрировать принципы социальной ответственности в повседневную практику принятия решений и ведения основного бизнеса. В частности, мы выбираем наших партнеров по бизнесу на основе открытых тендеров, сравнивая их профессионализм и передовые наработки. Такой подход приводит к созданию конкурентной среды в регионах нашего присутствия, и в конечном итоге — к монополизации бизнеса, когда отрасли и предприятия могут самостоятельно развиваться и работать с разными клиентами.

В будущем мы собираемся разрабатывать и осуществлять унифицированные межрегиональные программы, используя уже накопленный опыт и потенциал регионов. По мере расширения наших возможностей мы будем диверсифицировать содержание программ.

Корпоративное  
управление  
и системное  
менеджмент  
социальной  
политики



Обоснованная политика корпоративного управления, выверенная на практике, — необходимая предпосылка для успешной интеграции России в мировую экономику. В компании разработаны и утверждены принципы корпоративного управления в соответствии с международной практикой. НК ЮКОС — одна из первых компаний, которые перешли на принципы международной отчетности GAAP<sup>6</sup>. С 1997 года компания выпускает ежегодные, а с 2001 — ежеквартальные отчеты, составленные по этой системе. Ежегодно аудиторская фирма, имеющая международное признание, проводит независимый аудит финансовых отчетов. Компания строго соблюдает нормы и положения законодательства, применимые к ее деятельности и управляющим органам.

Последовательное использование этих принципов привело к росту стоимости компании уже в 2000 году. В мае 2002 года НК ЮКОС возглавила список из крупнейших российских компаний в FT 500 — ежегодном рейтинге самых дорогих компаний мира, публикуемом влиятельной газетой Financial Times. В январе 2003 года международное кредитное рейтинговое агентство Moody's Investors Service присвоило компании самый высокий долгосрочный кредитный рейтинг по обязательствам в иностранной валюте среди частных российских компаний.

Ключевым звеном управления компании является международный совет директоров, большинство его членов — независимые. Советом директоров созданы три внутренних



комитета: Исполнительный комитет, Комитет по аудиту и Комитет по корпоративному управлению. Последние два комитета возглавляют независимые (неисполнительные) директора. Комитет по корпоративному управлению отчитывается перед годовым Собранием акционеров.

Информация о структуре управления компании является открытой. Должность ответственного по связям с инвесторами напрямую подчинена финансовому директору компании. В его обязанности входит обеспечение всех акционеров содержательной, своевременной и точной информацией. Один раз в квартал проходят встречи с инвесторами, на которых обсуждаются принципы корпоративного управления и результаты основной деятельности.

В компании утверждены стандарты компании, описывающие большинство бизнес-процессов, а также формы корпоративной политики, которые применяются на всех уровнях управления компанией и входящих в ее состав предприятий: «Политика компании в области корпоративной социальной ответственности», «Экологическая политика», «Политика в области управления персоналом».

Для управления программами созданы соответствующие структурные подразделения — Управление региональной социальной политики, Экологический центр, Управление по работе с персоналом. Управления разрабатывают приоритеты деятельности, отбирают партнеров для совместной реализации программ, представляют компанию



на профессиональных форумах и публичных мероприятиях, осуществляют ежедневный мониторинг программ, отчитываются перед руководством компании о достигнутых результатах. Высокие стандарты корпоративного управления в полной мере распространяются и на сферу управления социальными программами компании. Создание единого специализированного подразделения было вызвано необходимостью повысить эффективность социальных инвестиций, централизовать процесс принятия решений и реализации социальных программ, повысить их отдачу, исключить субъективный фактор в принятии решений, а также снизить издержки администрирования. Коммуникационная составляющая социальных программ также централизована под началом Управления по связям с общественностью, что позволяет добиться наибольшего общественного резонанса при реализации программ. В целом такая организация работы позволяет формировать эффективные технологические цепочки создания социальной стоимости. Это особенно важно в нашем случае, когда в состав компании входит большое число региональных предприятий.

Для повышения качества выполнения социальных программ компания привлекает внешних консультантов и партнеров. Привлечение независимых партнеров и арбитров с безупречной репутацией, которые сами разрабатывают прозрачные правила грантовых программ, позволяет компании выбрать наиболее эффективные варианты решений.

Прием и рассмотрение обращений в компанию является публичным процессом с прозрачными для участников правилами и обратной связью. Конкурсы делают принятие решений прозрачными для акционеров и партнеров и повышают конкурентоспособность поступающих к нам заявок. Привлечение независимых агентств, которые имеют большой опыт в осуществлении аналогичных программ, на основе аутсорсинга, обеспечивает прозрачную инфраструктуру конкурсов. Партнеры по реализации таких программ (Институт экономики города, Чэритиз Эйд Фаундейшн, Фонд Евразия) являются полноправными участниками процесса разработки концепции программ, их содержания и видов деятельности. Партнерство может проявляться и в том, что организации участвуют в программах, вкладывая в них не только свои организационные и экспертные возможности, но и финансовые средства.

Подразделения используют автоматизированную систему управления проектами, позволяющую менеджерам иметь полную и своевременную информацию о реализации всех проектов, сроках проведения мероприятий, движении финансовых средств.

Представленная система управления применяется к программам, которые разрабатывают и осуществляют внутри компании и отвечают прежде всего бизнес-интересам компании. Крупные проекты федерального значения управляются иначе. С этой целью на личные средства акционеров компании создана Общественная региональная организация «Открытая Россия», которая обеспечивает профессиональное управление такими крупными проектами, как Федерация Интернет Образования, движение «Новая цивилизация», клуб региональных журналистов «Из первых уст» и другие проекты, о которых более подробно можно узнать из годового отчета РОО.

Система управления социальной политикой компании постоянно совершенствуется. Составляя данный отчет, мы проводим своеобразную инвентаризацию программ, в том числе и для того, чтобы скорректировать позицию в области корпоративной социальной ответственности.

Работа  
с персоналом





Мы вкладываем существенные инвестиции в наших сотрудников, стремясь создать высококвалифицированную, талантливую и работоспособную команду мирового уровня. Именно им НК ЮКОС обязана своими нынешними достижениями. С выходом компании на международные рынки возникла необходимость привести нормы, правила и процедуры управления персоналом в соответствие с международными стандартами на основе общих целей, ценностей и традиций. Наша политика в области управления персоналом строится на принципах гибкости, универсальности, эффективности, преемственности. Мы стремимся обеспечить высокий социальный статус и уровень защищенности наших сотрудников. Компания применяет единые принципы работы по управлению персоналом во всех подразделениях и на всех должностных уровнях в соответствии с системой QHSE<sup>7</sup>.

Ежегодно проводится объективная оценка результатов труда, предоставляются возможности для профессионального развития и карьерного роста. Мы считаем, что эффективный труд, личный вклад каждого в общее дело должны достойно оцениваться. Это главный принцип мотивации работников НК ЮКОС, прозрачный и справедливый для всех без исключения. В компании существует система вознаграждений по итогам работы, а также система корпоративного пенсионного обеспечения. Наша компания одной из первых в России начала использовать возможность приобретения акции

НК ЮКОС в целях мотивации как высших менеджеров, так и рядовых сотрудников. Начиная с 2001 года, мы реализовали программу дарения акций компании работникам, продемонстрировавшим высокие производственные достижения по итогам года.

Мы заинтересованы в том, чтобы к нам приходила самая творческая и амбициозная молодежь, поэтому особое внимание компания уделяет молодым специалистам (сотрудникам, проработавшим в НК ЮКОС не более трех лет), а также выпускникам профильных вузов. В рамках программы привлечения молодых специалистов мы активно работаем с базовыми отраслевыми вузами через корпоративные студенческие клубы: отбираем перспективных выпускников, проводим презентации, Дни открытых дверей, Дни карьеры: таким образом, молодежь может лучше познакомиться с компанией и условиями работы в ней. В 2003 году на предприятиях компании прошли практику 1273 студента. По итогам года 328 человек были приняты на работу.

Как только выпускник вуза переступает порог компании, его окружают заботой и вниманием, ведь от того, как он будет работать, зависит будущее компании. Для всех желающих открыта программа «Молодой специалист», ориентированная на адаптацию новичков к новой обстановке, их обучение и развитие. За каждым закрепляется наставник; таким образом осуществляется один из главных принципов компании — сохранение и передача опыта ведущих сотрудников, что обеспечивает преемственность поколений в решении бизнес-задач. На всех предприятиях работают Советы молодых специалистов, которые являются одновременно и неформальной средой общения сотрудников разных предприятий, и пространством, где решаются профессиональные задачи. Специально для молодежи проводятся региональные конференции, слеты и деловые игры.

Ежегодно в компании проводится корпоративный ежегодный «Праздник поколений», на который съезжаются лучшие региональные команды молодых специалистов. В творческой, наполненной юмором праздничной атмосфере проводятся деловые игры, участники могут в полной мере проявить свои деловые качества и таланты.

Высококвалифицированные сотрудники нашей компании, имеющие выраженный лидерский потенциал, составляют кадровый резерв. «Резервисты» имеют реальный шанс занять руководящие должности. Таким образом реализуется еще один принцип нашей работы с персоналом — карьерный и профессиональный рост зависит в основном от способностей и амбиций самих сотрудников.

Реализованная в компании автоматизированная программа управления по целям дает возможность лучше планировать и управлять своей карьерой.



Малая мобильность населения является серьезной экономической проблемой в стране. Мы стараемся достичь большей мобильности персонала на наших предприятиях, применяя принцип ротации. Перемещение сотрудников между разными отделами и предприятиями создает условия для их быстрого профессионального роста и одновременно позволяет компании решать оперативные производственные задачи. В компании принято, что срок пребывания в одной должности не должен превышать в среднем трех–пяти лет. Ротация проводится с согласия работника с соблюдением законодательства РФ.

Наши успехи в области кадровой политики получают общественное признание. В марте 2001 года НК ЮКОС стал лауреатом национальной премии «За успехи в управлении персоналом», учрежденной Профессиональной кадровой лигой и газетой «Ведомости». Мы получили специальный приз «За успехи в управлении персоналом российской организации» и премию «Инновационные технологии управления персоналом». А в декабре того же года мы стали «Предприятием эффективной системы управления персоналом–2001» по итогам работы Всероссийской конференции «Кадры XXI века для российской экономики», которую проводил Российский союз промышленников и предпринимателей при поддержке правительства РФ.

Компания постоянно улучшает условия труда на своих предприятиях. За прошедший год мы обеспечили нефтяников

#### Результаты программы по улучшению условий труда:

650 мобильных бытовых комплексов — 7,8 млн. долл.

3 быстровозводимых модульных здания цехов добычи — 361 тыс. долл.

Реконструкция производственно-бытовых помещений на НПЗ — 4,3 млн. долл.

Обеспечение корпоративной спецодежды и спецобувью — 14 млн. долл.

17 комплектов оборудования «Miele» для комплексной химчистки спецодежды — 1,2 млн. долл.

удобными мобильными бытовыми комплексами и начали модернизацию или полную реконструкцию цехов добычи. Улучшены бытовые условия на нескольких нефтеперерабатывающих заводах (обустроены столовые, бытовки, раздевалки, душевые, туалеты и другие помещения). Была реализована масштабная программа по обеспечению сотрудников оригинальными видами спецодежды и обуви, разработанными ведущими НИИ специально для нашей компании. Реализован проект по организации сети складов-магазинов и ателье по мелкому ремонту и подгонке спецодежды, развернуты сети розничной реализации спецодежды, максимально приближенные к предприятиям.

Мы считаем важным обеспечивать сотрудников не только достойными условиями труда, но и жильём. В первую очередь компания заботится о ветеранах отрасли. Специально для них была разработана и с 2000 года реализуется программа социальной поддержки «Ветеран», воспользовавшись которой они могут переехать из районов Крайнего Севера на «Большую землю» или получить более комфортабельное жилье на месте. Количество участников программы на 1 января 2004 года составило 33 343 человека, включая 1272 человека, которые получили выплаты на сумму более 195,0 млн. руб. досрочно. Для остальных сотрудников действует программа «Ипотека ЮКОСа». Цель программы — улучшение жилищных условий работников Компании на основе предоставления ипотечного кредита сроком до 10 лет, под 12%

годовых в долл. США, с 30% поручительством Компании и выплатой адресной материальной помощи для погашения процентов по кредиту.

Программа — это социальное мероприятие: в зависимости от соответствия тем или иным требованиям программы работник может рассчитывать на получение адресной материальной помощи и поручительства, либо только поручительства без адресной материальной помощи. В 2003 году было выдано 648 кредитов на сумму 10,8 млн. долларов.

Актуальным аспектом заботы о персонале мы считаем вопросы здоровья и отдыха. Ряд лечебно-профилактических учреждений получили статус корпоративных здравниц. Это означает, что в них могут отдыхать и лечиться сотрудники компании из любых регионов, пользуясь значительными льготами, а в некоторых случаях и бесплатно. Центром отдыха и оздоровления детей сотрудников становится Самарский регион, где находятся детские здравницы «Салют» и «Лесная сказка», также получившие статус корпоративных. Президиум

Российского Совета профсоюзов по итогам оздоровительного сезона 2003 года назвал лагерь «Дубки» Сызранского нефтеперерабатывающего завода НК ЮКОС лучшим среди детских здравниц предприятий нефтяной и газовой отраслей промышленности. За прошедший год в пансионатах и здравницах отдохнули около 36 000 работников и членов их семей. В результате мер по улучшению условий труда и оздоровлению персонала количество пострадавших при несчастных случаях на производстве уменьшилось на 7,5%, а количество выявленных профзаболеваний — на 25%.

Достижения компании были высоко оценены Правительством Российской Федерации: в 2002 году ЮКОС признан первым на Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности». Компания получила три диплома за первые места: два — в номинации «Оплата труда и социальные выплаты» и один — за «Реализацию социальных программ на предприятиях и в организациях». Такое количество первых мест — своеобразный рекорд.

Выводы социологического исследования Фонда аналитических программ «Экспертиза» подтвердили, что избранная компанией политика была правильной. Участники фокус-групп и эксперты отмечали, что выплата заработной платы на предприятиях компании происходит регулярно. Однако многие работники еще не забыли времена (еще до прихода нынешней команды собственников и менеджеров), когда выдача заработной платы на предприятиях систематически задерживалась. Респонденты отмечали, что зарплаты в компании значительно выше, чем у работников бюджетной сферы. В 2003 году в добыче и переработке стабилизировались оценки системы оплаты труда: она устраивает 20% и 15% участников исследования соответственно.

Улучшилось отношение к действующей системе оплаты труда на предприятиях нефтепродуктообеспечения (НПО) (с 20% до 35%) и в сервисном блоке (с 15% до 20%). Изменения в тарифной сетке оплаты труда восприняты позитивно: увеличение постоянной части заработной платы по сравнению с переменной обеспечивает большую защищенность.

Говоря о премиях, принятых в компании, респонденты признали, что рейтинговая система «вполне логична» и может стимулировать работников. Моральные поощрения (благодарности, грамоты), а также материальные поощрения «почетным» сотрудникам воспринимаются «с большим удовольствием».





Среднеотраслевые оценки возможностей профессионального роста улучшились в нефтедобыче — с 50% до 56%, и в НПО — с 42% до 46%. (В переработке и сервисном блоке они сохранились на уровне прошлого года — 46–48%.) В качестве особо позитивного факта рабочие отмечали появление программ обучения смежным профессиям. Респонденты подчеркнули, что уровень профессиональной подготовки в ЮКОСе на порядок выше, чем в других организациях. Обучение кадров идет практически непрерывно: проводятся семинары, внедряются новые корпоративные программы, сотрудники ездят на обучение в другие регионы и пр.

Удельный вес удовлетворенных возможностями своего служебного роста увеличился: в добыче — с 42% до 48%, в переработке — с 39% до 43%, в структурах НПО — с 40% до 44% и в сервисном блоке — с 39% до 43%. Респонденты сошлись во мнении, что самые лучшие возможности карьерного роста в компании имеют молодые специалисты. Особенно приветствуется, если работник проявляет инициативу, стремится учиться, также ценятся лидерские качества, коммуникабельность.

Доля позитивных оценок действующей в компании системы социальных льгот колебалась вокруг 30% или 40%. Впервые после 2000 года в оценках работниками остроты отдельных социальных проблем наметились позитивные сдвиги.

Стала немного спадать обеспокоенность проблемой образования детей, уменьшилась тревога о «плохих жилищных условиях», улучшились оценки качества медицинской помощи (в переработке и сервисном блоке).

Доля согласившихся с утверждением «Я доверяю руководству своего предприятия» выросла: в добыче — с 54% до 58%, в переработке — с 48% до 52%, в структурах НПО — с 64% до 70%, в сервисном блоке — с 48% до 52%. Основным критерием доверия к руководителям заводов является эффективность их управления. Рассказывая об отношении к начальству, респонденты использовали такие характеристики, как профессионализм, внимание к проблемам персонала, проявление уважения к подчиненным.

Доля обеспокоенных плохими условиями труда снизилась: в добыче — с 59% до 53%, в переработке — с 64% до 59%, в структурах НПО — с 50% до 45%, в сервисном блоке — с 66% до 59%. Рост позитивных оценок условий труда респонденты объясняли улучшением бытовых условий на производствах, бесперебойным снабжением запасными частями и инструментами, повышением качества рабочей одежды, проведением ремонтных работ в офисных помещениях и поставками новой оргтехники.

Доля тех, кто считает, что им понятно место своего предприятия внутри компании, возросла: в нефтедобыче — с 64% до 67%, в переработке — с 58% до 65% и в НПО — с 48% до 61%.

Социальные программы  
и позитивные  
практические  
примеры





На протяжении последних лет мы последовательно уточняем и реализуем концепцию своей социальной деятельности. В основе социальных программ лежит системный, объективный и рациональный подход к распределению социальных инвестиций, который обеспечивается благодаря применению инновационных технологий.

К ним относятся:

— открытые конкурсы проектов, которые проводятся по заранее опубликованным правилам; отбор победителей проводится коллегиально на советах независимых экспертов на основе их оценок;

— целевые гранты, которые предоставляются на выполнение уникальных проектов организациями, не имеющими конкурентов. Мониторинг таких проектов осуществляется в соответствии с общими принципами;

— методическое сопровождение при реализации программ, благодаря которому удается повысить профессионализм исполнителей конкретных проектов, а также оперативно скорректировать содержание программы, если в этом возникает необходимость.

Тем не менее, и традиционные программы, которые направлены на удовлетворение конкретных потребностей населения регионов активности компании, также не остались без внимания. В основном это относится к таким областям, как благоустройство социальной инфраструктуры, помощь социально не обеспеченным, здравоохранение, культура и спорт.

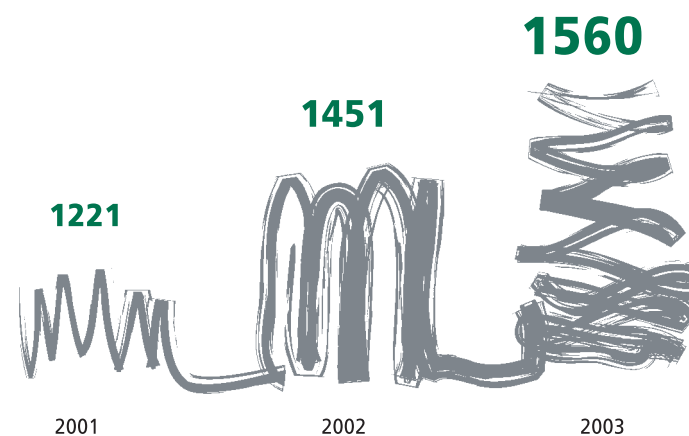
### Инновационные социальные программы

Инновационные походы в социальной политике, описанные выше, мы реализовали в ряде конкретных программ. Эффективность современной экономики определяет интеллектуальный капитал общества. Поэтому одним из важных для нас направлений социальной политики за отчетный период мы считали модернизацию образования, распространение современных информационных технологий и гражданское воспитание молодежи. В компании были разработаны и реализовывались программы федерального и регионального уровней.

*Поддержка образования*

Среди проектов федерального уровня в отчетном периоде продолжалась реализация трех масштабных программ, в которых принимали участие миллионы школьников,

### Рост расходов НК ЮКОС на федеральные, региональные и специальные социальные проекты и программы (млн. рублей)



студентов, учителей и специалистов: Федерация Интернет Образования, игра «Новая цивилизация» и поддержка Российского государственного гуманитарного университета (Москва).

Федерация Интернет Образования ([www.fio.ru](http://www.fio.ru)) — крупнейший в России некоммерческий образовательный проект (10 млн. долларов ежегодно).

Россия отстала от большинства ведущих стран мира по использованию современных информационных технологий в учебном процессе. Ликвидировать этот разрыв достаточно быстрыми темпами возможно лишь в том случае, если молодежь будет осваивать базовые навыки владения современной техникой, еще учась в школе. Для этого нужны учителя, которые в состоянии их научить. Поэтому еще в 2000 году совместно с Министерством образования была создана Федерация. Предполагалось, что за пять лет в регионах России откроются 50 Интернет-центров, в которых будет организовано бесплатное обучение учителей современным информационным технологиям, и у нас появится новое, грамотное поколение детей и учителей.

В Федерации разработали оригинальную методику, благодаря которой новый Интернет-центр можно полностью создать всего за один месяц. На сегодня открыто 40 центров, в которых уже прошли обучение 75 000 учителей. Полученные знания они смогут применять в своей повседневной педагогической деятельности.

### Карта центров Федерации Интернет Образования



Каждый центр оснащен современными компьютерами, сетевым и мультимедийным оборудованием, обеспечен высокоскоростным доступом в Интернет. Обучение ведут преподаватели ведущих региональных вузов по оригинальным, не имеющим пока аналогов, программам. Выпускники центров получают удостоверение государственного образца о повышении квалификации в области информационных технологий.

Однако проект по своему содержанию гораздо шире. Он включает еще и тренинги для школьников, конкурсы, образовательные Интернет-проекты. Создано несколько специализированных сайтов (для подростков, родителей, учителей). Проводятся Межрегиональный фестиваль для учителей и школьников «Интернет и Мы», Интернет-каникулы для учеников средних школ, учреждена ежегодная национальная премия «IT-Лидер». Проект работает еще и в Икшанской исправительной колонии, а в Интернет-классах федерации обучаются учителя для инвалидов.

Исходный принцип деятельности Федерации Интернет Образования гласит: «Партнерство власти, общественности и бизнеса — основа развития российского образования». За достаточно короткий срок Федерации удалось создать эффективную и устойчивую модель такого многостороннего партнерства.

Прежде всего Интернет-центры были открыты в основных городах, в которых работают предприятия компании.

Непосредственно к работе региональных центров Интернет-образования примыкает проект создания школьных Интернет-клубов «Паутина».

«Новая цивилизация» — самая массовая развивающая игра для школьников (120 тыс. участников, 1 млн. долларов ежегодно).

«Новая цивилизация» — это ситуационная деловая игра, в ходе которой моделируются международные экономические и общественные процессы. Подростки еще в школьные годы получают знания о том, как функционирует рынок, каковы механизмы существования государства, какие права и обязанности имеют граждане в условиях современной демократии. Увлекательный игровой мир позволяет молодым людям лучше подготовиться к ожидающей их взрослой жизни и сформировать поколение активных и ответственных граждан, адаптироваться к рыночным условиям. В Республике детей (Ньюландии) — все, как у взрослых: граждане платят налоги и выбирают президента, решают споры в суде и создают партии... В летних лагерях дети учились быть спасателями и осваивали навыки, которые им пригодятся в критические моменты жизни. В 2002 году в рамках программы был проведен совместный тематический лагерь с американскими детьми, в другой специализированной смене участвовали военно-патриотические клубы Подмосквья.

**Мультипликация  
результата:**

В 2002 году Федерация Интернет Образования выиграла конкурс Министерства образования РФ на создание семи региональных центров дистанционного образования. В начале 2003 года эти центры были введены в действие. На их базе работники общего образования проходят повышение квалификации в области информационно-коммуникационных технологий.

**Новые возможности для  
молодежи:**

При поддержке компании в регионах создана сеть из 10 молодежных Интернет-кафе «Паутина». В каждом кафе имеются 11 компьютеров.

## Региональная общественная организация "Открытая Россия"

Самый масштабный благотворительный проект акционеров компании — «Открытая Россия» — был создан в конце 2001 года акционерами НК ЮКОС и рядом физических лиц.

Деятельность организации в сфере образования, культуры и просвещения призвана помочь интеллектуальному активу страны приумножить свои знания, добиться профессиональной и личностной самореализации, высокого уровня благосостояния.

Цель «Открытой России» — содействовать развитию либерального и демократического общества, поддерживать граждан, стремящихся жить, работать и добиваться успеха в России и для России. В 2003 году расходы РОО «Открытая Россия» на реализацию программ по поддержке просвещения, культуры и гражданских инициатив составили около 450 млн. рублей.

На сегодня «Открытая Россия» — это фонд, который занимается отбором, координацией и реализацией проектов в области просвещения, культуры и благотворительности.

К числу приоритетных направлений Фонда относятся:

— Модернизация образования и распространение современных информационных технологий.

— Содействие гражданскому воспитанию подростков и обучение их основам демократии.

— Содействие распространению объективной и правдивой информации о деятельности российских государственных и общественных институтов.

— Постоянный мониторинг и общественная экспертиза российского законодательства.

— Исследовательская, образовательная и издательская деятельность в области гуманитарных наук.

Среди действующих проектов, находящихся в управлении «Открытой России», — движение «Новая Цивилизация» и просветительская организация «Федерация Интернет Образования», осуществляемая совместно с Фондом развития Парламентаризма программа «Законотворчество», Клуб региональной журналистики «Из первых уст» и другие. С 2002 года «Открытая Россия» финансирует отечественную Букеровскую премию.

Фонд поддерживает также Просветительский центр Московской школы политических исследований, программу «Юрист средств массовой информации» (совместно с Фондом защиты гласности), программу повышения квалификации

региональных тележурналистов (совместно с автономной некоммерческой организацией «Интерьюс»), региональные «Школы публичной политики», программу создания модельных публичных библиотек в регионах (совместно с Министерством культуры РФ), телевизионный проект «Одаренные дети России» и многое другое. Более подробную информацию о деятельности РОО «Открытая Россия» можно прочитать в годовом отчете этой организации.

**Программа развития образования  
в регионах деятельности.**

**Региональные лицеи и ЮКОС-классы — старт  
для успешной карьеры (711 800 долларов).**

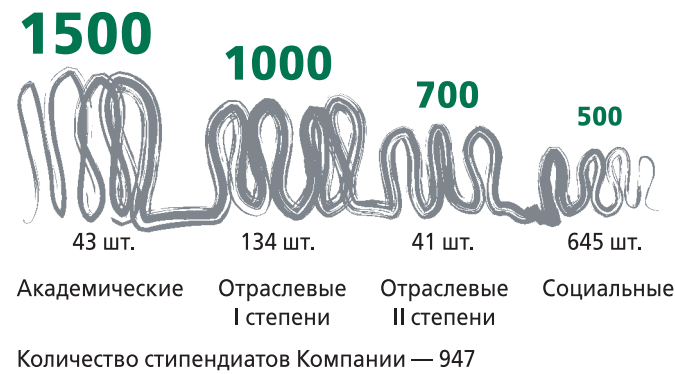
Одной из самых эффективных форм повышения образовательных стандартов в регионах стали ЮКОС-классы.

Несколько лет назад мы осознали, что молодежь, живущая в удаленных от столичных городов районах, имеет гораздо меньше шансов реализовать свои возможности. Из-за слабой подготовки в средней школе двери ведущих учебных заведений для них практически закрыты, т.к. конкурировать на равных со своими сверстниками из более крупных городов очень трудно. Между тем, современная нефтяная отрасль является высокотехнологичной, поэтому большинству работников нефтяных компаний требуется хорошая подготовка и знание современных информационных технологий.

Одновременно компания больше заинтересована в подготовке высококвалифицированных местных кадров, так как психологически легче вернуться домой, в привычные места. Чтобы ликвидировать разрыв в доступе к образованию и одновременно обеспечить кадровый потенциал в регионах присутствия компании, была разработана эта программа. ЮКОС-классы были открыты в 23 школах разных регионов. Классы формировались из числа хорошо успевающих школьников. В 10—11 классах они углубленно изучали математику, физику, химию, осваивали иностранные языки, основы экономики и менеджмента, проходили курс «Планирование карьеры», адаптированный к условиям работы в НК ЮКОС. Вместе с тем, в ЮКОС-классах на таком же высоком уровне преподавались и гуманитарные науки, так что выпускники были подготовлены всесторонне и могли выбрать любую профессию. Зачисление в классы происходило на конкурсной основе, причем количество претендентов на одно место из года в год оставалось неизменно высоким. Для школ закупалось оборудование, учебные материалы, которых нет в обычных школах, предоставлялся доступ в Интернет. Тщательно подбирались преподавательский персонал, причем для того, чтобы работать в этих классах, педагоги приезжали из самых разных регионов. По статистике 99,8% выпускников ЮКОС-классов поступали в вузы, более двух третей — собирались работать в нефтяной отрасли.

**Главное направление социальной политики НК ЮКОС — поддержка образования 8 базовых ВУЗов России:**  
— целевые и совместные программы;  
— учебное оборудование.

**Именные стипендии лучшим студентам (руб.)  
Всего на семестр 2003 г. 3 847 000 руб.**



## ИСТОРИЯ #1

**Подмосковный лицей.**  
В 1995 году компания начала реализацию особого социального проекта. Его идея была подсказана самим временем — создать первоклассное учебное заведение — интернат для детей военнослужащих, погибших при исполнении своих обязанностей. Когда первые 32 ученика прибыли в лицей, они обнаружили непривычно комфортные условия. Мало того, что лицей был расположен в живописной местности, — внутри все было тоже очень уютно: общежитие, в котором им предстояло жить, состояло из блоков, рассчитанных на 5 человек, в каждом была кухня и ванная комната, а кроме того — компьютеры, подключенные к Интернету. Учителя подходили к своим обязанностям неформально,

проводя с ребятами гораздо больше времени, чем требовалось в рамках школьного дня, и стали их настоящими наставниками. Вскоре к участию в проекте подключились известные ВУЗы, привлеченные удачной и хорошо реализованной идеей. Лицей в числе первых получил лицензию как негосударственное образовательное учреждение. Ребята чувствовали себя здесь как дома, и даже создали собственную страну — лицейскую республику. У них были флаг и гимн, кабинет министров и конституция, а свое ежедневное поведение они сверяли с кодексом чести: «Нет — лжи. Нет — воровству. Нет — драке без уважительной причины». Конфликты разрешались в суде чести. Ребятам обучали не только всем предметам, которые

### Подмосковный лицей



им положено изучать в школе, но и вождению автомобиля, профессиям оператора компьютера и парикмахера. Программа включала и инновационные компоненты: курс «Как быть хорошим гражданином», «Я — почти врач» (начальные медицинские знания, первая помощь, народная медицина), «Я — турист» (экология, игры и спорт, умение жить в палатке), «Я — джентльмен/ леди» (музицирование, танцы, этикет), «Я — домохозяйка/ домохозяйин» (кулинария, для мальчиков — мелкий ремонт помещения и бытовой техники, для девочек — уход за одеждой), «Я — атлет» (спорт). В 2002 году состоялся первый выпуск лицеистов. Перед этим они вместе со своими наставниками посетили московские ВУЗы,

чтобы выбрать тот из них, который соответствовал их устремлениям: благо, полученное образование давало ребятам возможности такого выбора. В результате кто-то поступил в Институт нефти и газа им. Губкина, кто-то предпочел пойти по стопам родителей и поступить в военные вузы. Две девочки выбрали педагогический — для того, чтобы получив высшее образование, вернуться в любимый лицей уже в качестве педагогов. 19 октября 2003 года состоялось открытие нового лицейского городка, рассчитанного на 168 учащихся. Дополнительно к 42 воспитанникам было принято еще 75, среди которых не только дети погибших военнослужащих, но также дети из малообеспеченных и многодетных семей и сироты.

### Студенческие стипендии и поддержка вузов — лучшие кадры для компании.

Программа для высшей школы и науки предусматривала именные стипендии ЮКОСа для академических отличников из самых разных вузов регионов деятельности, а также спонсорскую поддержку научных разработок нефтедобывающих и нефтеперерабатывающих технологий и сохранения окружающей среды. Например, для студентов и аспирантов Томского госуниверситета и Томского политехнического университета была учреждена премия за лучшую научную работу в области охраны окружающей среды и производственной безопасности. Следуя приоритетам, НК ЮКОС выступила в качестве соучредителя международной премии «Глобальная энергия», которая будет присуждаться работам, которые посвящены экологически чистым источникам энергии, новым методам передачи энергии и возобновляемым источникам энергии. Ежегодно НК ЮКОС награждала именными стипендиями лучших студентов и победителей олимпиад 102 университетов и институтов страны. На выделение стипендий могут также претендовать дети из малообеспеченных семей. На развитие базовых кафедр и факультетов профильных вузов перечисляются спонсорские взносы: приобретается оборудование для лабораторий, новые образовательные программы. Наконец, мы с удовольствием иницилируем и развиваем масштабные образовательные проекты. С 2000 г. ежегодно



компания оказывает финансовую поддержку Институту проблем техники и технологии нефтегазового производства, созданному на базе РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, где проходят индивидуальную переподготовку сотрудники наших предприятий. Предмет нашей особой гордости — создание Центра профессиональной переподготовки специалистов нефтегазового дела, созданного нашей компанией на базе Томского политехнического университета совместно с Университетом Heriot-Watt (г. Эдинбург, Великобритания) — признанным мировым лидером в области профессиональной подготовки сотрудников нефтяных компаний. Обучение проводится по программе магистратуры Университета Heriot-Watt. Лекции читают профессора из Эдинбурга, а также преподаватели ТПУ, прошедшие трехмесячную стажировку в Heriot-Watt. Слушатели, успешно защитившие выпускной проект, получают диплом магистра инженера-нефтяника Университета Heriot-Watt, пользующийся международным признанием. Подобный центр подготовки магистров в области нефтехимии начал действовать в Москве в Центре исследований и разработок.

Мы рассматриваем учреждение этих образовательных Центров лишь как первый шаг масштабной программы, цель которой — создать образовательную инфраструктуру, которая позволяла бы готовить инженеров-нефтяников мирового класса. Мы планируем организовать подобные центры с привлечением ведущих западных нефтяных школ на базе и других региональных российских университетов и институтов.

**Предоставление доступа в Интернет профессорско-преподавательскому составу томских ВУЗов. На программу «Интернет-профессор» в 2002 — 2003 гг. выделено 3 млн. руб.**



## ИСТОРИЯ #2

НК ЮКОС перечислила Самарскому государственному техническому университету 1,25 млн. рублей. Ректор университета Владимир Калашников тут же объявил, что деньги пойдут на завершение ремонта площадей нефтяного факультета. В Техническом университете академическую стипендию получили пять старшекурсников химико-технологического и нефте-технологического факультетов,

семь преподавателей выиграли гранты. Всего же в Самарском техническом университете в начале учебного года студенты получили 13 академических стипендий, 36 отраслевых и 68 социальных (126 человек). Такие же стипендии и гранты получили студенты и преподаватели Самарской государственной экономической академии и Самарского государственного университета.

**Бюджеты региональных социальных программ НК ЮКОС (млн. рублей)**



Компания стала инициатором нескольких проектов, имеющих международное значение. Мы считаем важным интеграцию России в международное сообщество. Регулярные обмены молодыми специалистами, участие в совместных международных проектах позволит довести уровень российской науки и технологий до мирового. Наша компания присоединилась к программе «Открытый мир» Библиотеки конгресса США, в рамках которой тысячи российских чиновников, бизнесменов, студентов и представителей общественных организаций побывали на краткосрочных стажировках в Америке. В 2002 году в программе приняли участие более 6 000 человек из всех российских регионов.

Современная экономическая ситуация в России требует не только высококвалифицированных кадров. Эффективное развитие города или региона невозможно без системного подхода, внедрения современных экономических методов управления и активного участия населения. Мы поддерживаем разработку и реализацию комплексных программ социально-экономического развития территорий своего присутствия. Жители и руководство городов и поселков являются непосредственными участниками программ и генераторами новых идей.

Отличительные черты подобных программ — использование инновационных технологий и привлечение профессиональных партнеров, имеющих опыт эффективной работы в соответствующей области.

Конкурсные и грантовые программы социально-экономического развития территорий.

*Конкурс социальных проектов «СоздаЮ!»*

Конкурсная программа была реализована вместе с нашим партнером — британским фондом Charities Aid Foundation. Главная ее задача — найти одаренных и энергичных людей, у которых есть хорошие идеи, желание и способность улучшить жизнь в своем городе или поселке, а также распространить новые социальные технологии и обучить местных жителей и общественные организации навыкам социального проектирования. Программа состояла из двух основных компонентов — конкурса социальных проектов и целевого финансирования экспертных проектов. Максимальная сумма финансирования одного проекта составляла около 10 тысяч долларов, а минимальный срок реализации проектов — от четырех до восьми месяцев. За два года бюджет конкурса достиг 2,5 млн. долларов.

В конкурсе 2002 года жители Ханты-Мансийского АО показали конкурсантам из других регионов пример эффективного взаимодействия с местными властями и бизнесом. Среди

### ИСТОРИЯ #3

Проект «Здоровое сердце». Эффективный подход к решению проблем здравоохранения предложила инициативная группа медиков и сотрудников страховой компании из Нефтеюганска. Их проект направлен на профилактику сердечно-сосудистых заболеваний, занимающих первое место среди других болезней населения округа. Авторы проекта предложили простое и

реалистичное решение: надо обнаружить болезнь на ранней стадии и предупредить ее развитие. Врачи проводили диагностику жителей Нефтеюганска, Пойковского и Пыть-Яха. В зависимости от полученных результатов проводились оздоровительные мероприятия и разъяснительная работа среди жителей. Особое внимание уделялось школьникам и молодежи.

### ИСТОРИЯ #4

Проект «Пространство и время». Главная цель проекта — развитие творческого потенциала молодежи города Стрежевой. Конкурсанты познакомили молодых людей с современными тенденциями в мировом искусстве, обучали нетрадиционной танцевальной технике Dance Ability, хорошо зарекомендовавшей себя в США. Особенностью проекта стало совместное участие в занятиях здоровых людей и инвалидов. Благодаря такому подходу исчезали психологические «барьеры», все «танцоры» чувствовали

себя на равных. Занятия вели добровольные помощники организации, которые прошли подготовку под руководством специалистов из Санкт-Петербурга и Италии.

О проекте было написано много материалов в местных газетах, издавался специализированный ежемесячный альманах «РгоДвижение». Внимание прессы привело к тому, что оригинальная методика вызвала интерес и в других регионах: ведь ее можно применять при работе с различными группами населения.

#### География конкурса 2002 г.

Города Нефтеюганск и Пыть-Ях, поселок Пойковский (Ханты-Мансийский автономный округ) — подано 82 заявки, из них 14 признаны победителями. Города Стрежевой и Кедровый (Томская область) — 53 проекта, из них 13 признаны победителями. Город Ачинск (Красноярский край) — 51 заявка, из них 15 признаны победителями. Город Ангарск (Иркутская область) — 119 заявок, из них 14 признаны победителями. Самарская область — 208 заявок, из них 20 признаны победителями. В ходе двух этапов приема заявок на конкурс было подано 513 проектов, из которых получили финансовую поддержку самые достойные — 76.

### ИСТОРИЯ #5

Проект «Поколения вместе». Проблема поколений, которым бывает трудно понять друг друга, не нова и актуальна не только для Ачинска. Авторы проекта, поступившего на конкурс из этого города, считают, что найти общий язык гораздо легче, если людей объединяет общее дело. Ученики городского лицея взяли под свою опеку Дом ветеранов и Общество инвалидов. Подростки помогали одиноким людям решать бытовые проблемы, ухаживали за больными, вместе ходили на концерты и даже устраивали совместные поездки. Очень похоже на

### ИСТОРИЯ #6

В Кинель-Черкасском районе Самарской области невозможно было сдать белье в стирку — эти услуги не оказывало ни одно из муниципальных учреждений. Особенно остро эту проблему ощущали пожилые жители: стиральные машины есть дома далеко не у всех, а вручную стирать уже трудно. Тогда Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов решил создать в трех самых крупных селах

тимуровские «добрые дела», но в проекте есть и вполне современный аспект: чтобы поддержать своих подопечных не только морально, ребята время от времени организовывали выставки-продажи их работ. Авторы проекта надеются, что результаты их работы пригодятся в будущем: ряды добровольных помощников пополнятся новыми лицами, возродятся добрые традиции взаимопомощи. Если проект будет развиваться, работники социальных служб города почувствуют снижение нагрузки, которая сегодня полностью лежит на их плечах.

района (Кинель-Черкассах, Кротовке и поселке Тимашево) социальные прачечные. Работники Центра выбрали и отремонтировали помещения, купили стиральные машины-автоматы и другое оборудование. После того, как три будущих работника прачечных прошли обучение по специальности «Оператор машинной стирки белья», предприятия начали работу. Сегодня уже десятки пенсионеров и инвалидов пользуются этой услугой.

победителей — как общественные организации и инициативные группы, так и муниципальные учреждения. На первом этапе конкурса на каждый рубль конкурсных средств им удалось привлечь 0,38 рубля из других источников. На втором этапе уже 66% заявок были обеспечены не только поддержкой компании, но и дополнительным финансированием. Проекты отличались нестандартным подходом к решению проблем социально незащищенных жителей округа, содержали оригинальные программы развития детского творчества, популяризации спорта и здорового образа жизни среди населения.

В Красноярском крае большинство конкурсантов подготовили комплексные проекты, в которых они предлагали идеи по организации досуга детей и молодежи и оказанию помощи социально незащищенным слоям населения. Именно эти направления обеспечили победу авторам.

Отличительной особенностью конкурса в Ангарске стало активное участие местных общественных организаций.

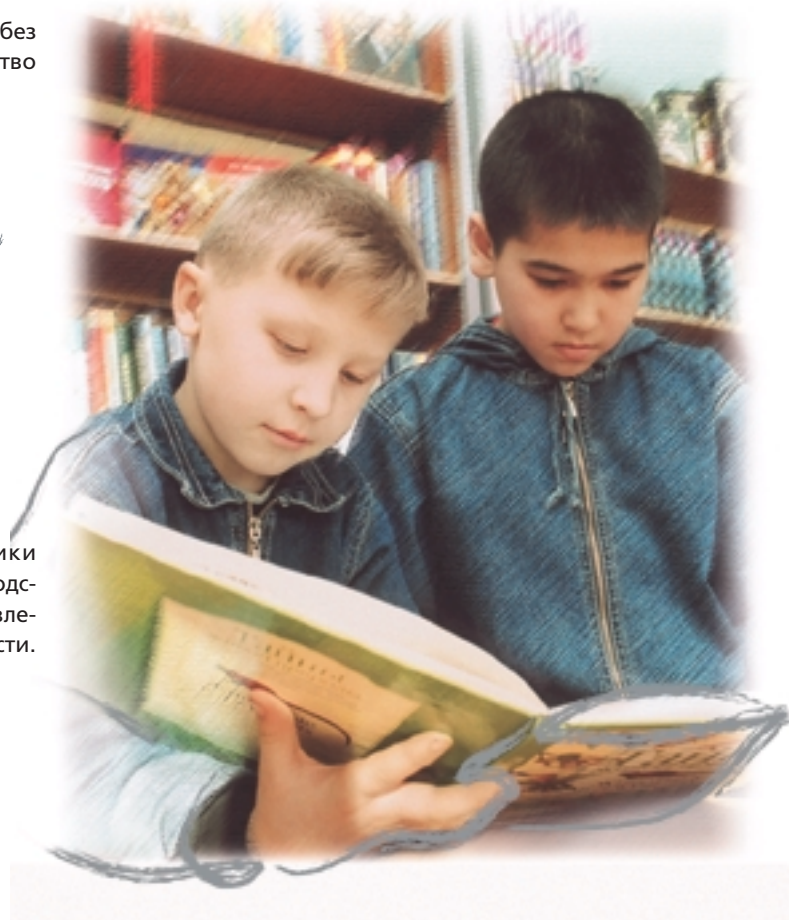
Самарская область стала лидером программы, хотя и присоединилась к проекту только на втором этапе. Большая доля заявителей (более двух третей), как и в других регионах, — муниципальные учреждения. Самым популярным в Поволжье направлением социального проектирования оказалось развитие досуга детей и молодежи. Поступило примерно одинаковое количество заявок на направления «Развитие социальной поддержки незащищенных групп населения»



и «Распространение здорового образа жизни». Не осталась без внимания конкурсантов и такая тема, как благоустройство населенных пунктов.

## Конкурс проектов развития социальной инфраструктуры муниципальных образований Самарской области

С другим партнером — фондом «Институт экономики города» — была реализована программа по развитию городской инфраструктуры и повышению эффективности управления в муниципальных образованиях Самарской области.



### ИСТОРИЯ #7

Жители села Белозерки Самарской области страдали от отсутствия воды: из-за изношенности оборудования напор в трубах был настолько слаб, что вода поступала лишь в квартиры на первых этажах. А с мая до начала сентября подача воды вообще прекращалась. Один из десяти проектов-победителей

конкурса в Самарской области ставил целью решить эту проблему. В результате в селе пущена новая водозаборная станция, на ее строительство компания выделила 9 млн. рублей. Мощность новой станции позволит снабжать все село, а в экстренных случаях — и районный центр Красный Яр.

Участники программы, 23 муниципальных образования, по результатам участия в конкурсе получили средства на строительство, реконструкцию, модернизацию, ремонт и оснащение объектов социальной инфраструктуры. К объектам социальной инфраструктуры относили: муниципальные учреждения социальной сферы (образования, здравоохранения, культуры, спорта, социальной поддержки населения и др.), системы коммунального хозяйства (энерго-, тепло-, газо- и водоснабжения), общественный транспорт, управление городским хозяйством, социальное обслуживание населения и др. Максимальная сумма финансирования одного проекта составляла 10 млн. рублей. Обязательным условием конкурса было гарантированное доленое финансирование представленных проектов в размере не менее 25% от общей стоимости проекта со стороны муниципальных образований. Бюджет конкурса составил 65 млн. рублей.

#### Некоторые итоги программы:

Выявлены проблемы и резервы повышения эффективности муниципального хозяйства и социальной сферы.

Проведена комплексная оценка качества муниципального управления.

Повышена квалификация участников проектов в сфере управления муниципальным хозяйством.

Институт экономики города не только проводил конкурс и администрировал проекты, но и помогал участникам повышать квалификацию, а также оказывал методическую поддержку. Специалисты института провели методический семинар «Лучшие модели управления городским хозяйством», на котором познакомили муниципальных служащих с моделями эффективного планирования и реализации проектов развития социальной инфраструктуры. На семинаре присутствовали 46 представителей 23 муниципальных образований области. С каждым из них работал индивидуальный консультант, что позволило рассмотреть и коллективно обсудить проектные идеи 21 муниципального образования, подготовленные специально для семинара. На конкурс было подано 56 подробно проработанных проектов от 21 муниципального образования. Победителями стали 10 проектов. Этот поистине уникальный для нашей страны конкурс позволил повысить управленческий уровень сотрудников городских и районных администраций, распространить передовые бизнес-технологии на такую пока еще отсталую сферу, как управление городским хозяйством.

### ИСТОРИЯ #8

В селе Большая Глушица вода на момент подачи заявки на конкурс еще поступала в дома жителей. Но по техническому состоянию насосно-фильтровальной станции было очевидно: еще немного — и жителей Большой Глушицы постигнет участь села Белозерки. Грантополучатель заменил разрушающиеся строительные конструкции

и устаревшее мало-производительное технологическое оборудование, перепланировал здания станции; провел пуско-наладочные работы, вывел оборудование на проектную мощность. Результаты проекта гарантировали жителям бесперебойное будущее — по крайней мере в том, что касается снабжения водой.



## Программа по поддержке и развитию малого предпринимательства

Успешное экономическое развитие возможно только в том случае, если развивается малый бизнес, увеличивается число независимых налогоплательщиков, снижается зависимость местных бюджетов от крупных предприятий. Предприятия малого бизнеса создают рабочие места для значительной части населения, снижая тем самым социальные риски. Развитие малого бизнеса особенно актуально в моноиндустриальных регионах, в которых жизнь многих тысяч людей зависит от деятельности одного предприятия или холдинга. В этом случае любая модернизация производства приводит к росту безработицы и обострению многих социальных проблем. Например, молодежь, осознавая отсутствие перспективы в условиях высокой конкуренции, предпочитает уезжать в другие города, что приводит к «старению» населения.

Однако для того, чтобы открыть малое предприятие и сделать его успешным, даже самые энергичные и талантливые люди

Наиболее комплексный результат получен в Ангарске. Здесь малые предприятия получили от администрации микрокредиты в общей сложности на сумму 800 000 рублей. Одновременно муниципальный Фонд поддержки малого предпринимательства провел первый конкурс для малых предприятий, по результатам которого предоставлены льготные кредиты еще 21 предприятию на общую сумму 690 000 руб. Определен регламент взаимодействия административных и контрольно-надзорных органов для регистрации малых предприятий и индивидуальных предпринимателей по принципу «единого окна». Время, которое теперь будут затрачивать предприниматели на регистрацию своего предприятия, сократится с 21 до 5—6 дней. Можно зарегистрироваться и не выходя из офиса — на сайте «Школы предпринимателей» ([www.irbp.ru/angarsk](http://www.irbp.ru/angarsk)) открыта «Виртуальная регистрационная приемная». Еще одна виртуальная приемная заработала при администрации ([www.adm-achinsk.ru](http://www.adm-achinsk.ru)). Центр экономико-правовой информатизации малого бизнеса предлагает воспользоваться классом открытого доступа в Интернет на 10 мест и библиотекой деловой литературы. Общий бюджет программы составил 31 млн. руб.

### Результаты программы:

- Участие в программе приняли 67 учреждений и организаций, 21 проект, из представленных на конкурс, получил финансирование;
- внеконкурсное финансирование получили 2 специальных проекта по созданию центров развития бизнеса;
- зарегистрировано более 10 индивидуальных предпринимателей и 2 новых малых предприятия в г. Стрежевой; число рабочих мест на действующих малых предприятиях увеличено на 30—35;
- созданы центры развития бизнеса в гг. Стрежевой и Нефтеюганск, предоставляющие услуги по принципу единого окна
- сертифицированы 64 консультанта в гг. Ангарск, Ачинск, Стрежевой, Нефтеюганск;
- 500 начинающих и действующих предпринимателей прошли обучение;
- созданы 2 бизнес-библиотеки на базе городских информационно-библиотечных центров гг. Нефтеюганска и Стрежевого;
- реализуются стратегии развития инфраструктуры поддержки малого бизнеса, разработанные участниками программы, в Ангарске и Ачинске.

нуждаются в ресурсах — начальном капитале, средствах на продвижение и раскрутку своих товаров и услуг. Дополнительные трудности создает существующее законодательство, во многом запутанное и противоречивое. Для того, чтобы облегчить старт начинающим бизнесменам, компания создала два фонда поддержки малого предпринимательства — в Томске и Эвенкии.

Помимо этого совместно с Фондом «Евразия» была разработана и запущена программа, цель которой — создать благоприятные условия для развития частного предпринимательства, увеличить количество и эффективность малых предприятий. Программа включала два основных направления: аналитическое (анализ ситуации, разработка стратегии изменений) и практическое (создание бизнес-центров и бизнес-инкубаторов для малых предприятий, оказание им консультационной и образовательной помощи).

## Коренные и малочисленные народы

На территориях, где расположены наши предприятия, проживают народности, которые до сих пор ведут традиционный образ жизни. Среди них — эвенки, один из самых малочисленных народов на Земле, а сама Эвенкия — один из самых удаленных от цивилизации регионов, практически лишенный инфраструктуры.

В 2001 году НК ЮКОС присоединилась к масштабному проекту Организации объединенных наций по социально-экономическому развитию Эвенкии. Результаты проекта должны были дойти буквально до каждого жителя автономии. В проекте участвовали и другие организации — Всемирная организация здравоохранения, а также Министерство здравоохранения и администрация Эвенкии. Мы решили взять на себя наиболее свойственную нам роль — помочь образованию и поддержать уникальную культуру этого народа. В рамках программы были обучены учителя школ, открыты ЮКОС-классы, предоставлены компьютеры и выход в Интернет. В 2002 году представители эвенкийской культуры приняли участие в выставке традиционного искусства коренных малочисленных народов в Конгресс-зале ЮНЕСКО (Париж) и выставке «Лики Арктики» в Женевском Дворце Наций, которая проводилась под патронажем Канадской и Российской миссий Организации Объединенных Наций и была приурочена к десятилетию деятельности Рабочего совещания ООН по коренным и малочисленным народам мира. Народный детский ансамбль песни и танца

«Хотугу Сулус» («Полярная звезда») выступил на новогодних мероприятиях в Москве.

Одновременно согласно нашим исследованиям, народы Эвенкии страдают от низкой социальной адаптации, недостатка образовательных и современных информационных ресурсов, затрудненности доступа к основным возможностям, которые предлагает рыночная экономика. Мы разработали и последовательно реализуем программу развития Интернет-технологий, развития предпринимательства, особенно в сфере традиционной культуры народа, повышения уровня образования в школах АО.

В 2002 интернатам Эвенкии была оказана финансовая поддержка на проведение новогодних праздников в размере 795,0 тыс. рублей, школы получили оборудование (модульный класс физики, мультимедийный проектор, комплект компьютерной техники). Общий бюджет программы составил в 2003 году 1,440 тыс. рублей. Кроме того, были перечислены средства в объеме 80,0 тыс. рублей для награждения выдающихся преподавателей Премией имени К.В. Стурова.

Другой малочисленный и самый древний на территории России народ — ханты — живет недалеко от Нефтеюганска, «столицы» НК ЮКОС. Им предоставляется материальная компенсация за пользование землями в виде поставок бытовой техники и продуктов, а также финансовая помощь.

## Традиционные социальные программы

### Здоровье населения

Климат в Сибири, особенно в ее северных и восточных регионах, достаточно суров. Поэтому качественный уровень медицинского обслуживания населения имеет прямой экономический эффект для предприятий. Наша финансовая помощь медицинским учреждениям была направлена на то, чтобы, с одной стороны, социально уязвимые категории жителей гарантированно пользовались медицинскими услугами, а с другой, — чтобы система здравоохранения в большей степени ориентировалась на нужды клиентов. Как правило, мы закупили новое специальное и диагностическое оборудование для больниц и поликлиник, помогли строить медицинские центры.

Специальные программы направлены на борьбу с конкретными видами заболеваний, например: на профилактику наркомании и ВИЧ-инфекций (совместно с Фондом «Нет алкоголизму и наркомании», Москва) или на снижение заболеваемости и смертности от инфаркта миокарда (проект «Здоровое сердце» в г. Нефтеюганск), в Томской области ежегодно реализуется программа «Витаминизация населения».



#### Основные результаты программы:

Нефтеюганск, Ханты–Мансийский автономный округ  
Поставка специального медицинского оборудования для Центральной городской больницы. Оборудование позволяет докторам и пациентам консультироваться со специалистами в Медицинской Академии им. Сеченова в Москве.  
Строительство нового здания городской поликлиники.  
Покупка автобуса для Центра детской реабилитации.  
Покупка санитарной машины для городской больницы.

Ангарск  
Новое медицинское оборудование для Центральной городской больницы, включая систему микрохирургии глаза для офтальмологического отделения.  
Новое оборудование для Детского пульмонологического санатория и городского центра по переливанию крови.

Томская область  
Финансирование строительства отделения Центральной окружной больницы в деревне Александровская.  
Реконструкция хирургического отделения Центральной городской больницы, г. Стрежневой.  
Финансовая помощь Томской областной клинической больнице для закупки нового медицинского оборудования.



Слабослышащие дети из Самарской области проходят социальную реабилитацию в коррекционной школе–интернате с помощью звукоусиливающей аппаратуры и компьютеров с уникальными компьютерными программами для слухо–речевой реабилитации детей.

Жители Сергиевска Самарской обл. к 300–летию своего села получили хороший подарок: коллективу центральной районной больницы подарен дорогой современный аппарат искусственной вентиляции легких.

### Поддержка социально незащищенных групп населения

Традиционным компонентом нашей социальной политики стала забота о тех группах населения, которые не в состоянии обеспечить себя сами, — ежегодно подарки и материальная помощь направляется в детские дома и интернаты, многодетным семьям, ветеранам войны и труда. В этой работе мы полагаемся на опыт наших партнеров — региональных общественных организаций (Фонд «Открытое сердце»,

Эвенкия  
Реализация крупномасштабного проекта по борьбе с туберкулезом.  
Закупка 10 портативных приборов для снятия электрокардиограммы и 2 набора оборудования для стоматологического кабинета.

Бурятия  
Закупка медицинского оборудования для Республиканского Перинатального Центра.

Красноярский край  
Оборудование для Хирургического отделения Центральной районной больницы и детской больницы г. Ачинска.

Самарская область  
Закупка санитарных машин и медицинского оборудования для Центральной городской больницы, г. Новокуйбышевск.  
Закупка медицинского оборудования для больницы им. Калинина и областного госпиталя, г. Самара.  
Закупка ультразвукового диагностического оборудования для больниц д. Зольное и д. Суходол.



Томский семейный клуб и др.). Предмет нашей гордости — организация системы бесплатных обедов для неимущих в г. Стрежевой Томской области. Более 500 человек, в том числе и детей, постоянно «прикреплены» к столовой. В Самарской области для детей-сирот и инвалидов реализуется акция «Рождественское тепло», за 2002—2003 гг. на нее выделено более 6 млн. рублей.

### Помощь в кризисных ситуациях

Когда, в начале 60-х годов, только начиналась разработка нефтяных месторождений Сибири, качеству возводимых зданий не уделялось серьезного внимания — их нужно было построить как можно быстрее. На практике это означало возведение построек не слишком удобных, не очень прочных и не всегда сделанных из безопасных для жизни материалов. В Ханты-Мансийском автономном округе некоторые люди до сих пор живут в так называемых «фенольных домах». Мы реализовали программу по переселению жителей в безопасные дома в нескольких регионах Сибири, а также Самарской области.

ЮКОС помогает в решении самых критических проблем городов и поселков, где живут сотрудники компании. Много лет ждали начало троллейбусного сообщения жители

г. Сызрани — в отчетном периоде на линию вышли троллейбусы. В Нефтеюганске реализуется проект «Чистая вода», в рамках которого проводится капитальная реконструкция системы водоснабжения города. Решается одна из самых тяжелых проблем социальной инфраструктуры города. В отчетный период на реализацию этого проекта выделено 2,5 млн. долларов.

Существенная помощь в кризисных ситуациях была оказана компанией ряду российских регионов. Так, название «ЮКОС» официально присвоено жилому кварталу в поселке «Разведчик» рядом с Ленском (Якутия). 25 добротных коттеджей — таков вклад компании в восстановление разрушенного наводнением жилья.

Реконструированы отопительные системы в Приморье, восстановлен посёлок Суломай в Эвенкии, компания осуществляла поставки в кредит нефти и топочного мазута в регионы в отопительный сезон.

Сразу после страшной трагедии в селе Сыдыбыл Вилюйского улуса, что в Якутии, нефтяная компания ЮКОС приняла решение оказать помощь в строительстве нового здания Чочунской средней школы. Перечисленные 8 мая на специальный счет Министерства финансов РФ ЮКОСом 10 млн. руб. в два раза увеличили денежные средства, поступившие для оказания помощи семьям, пострадавшим в результате пожара.

### Поддержка спорта

Адреса, по которым мы направляем поддержку спортсменам, многообразны. Это и профессиональные спортивные команды, и проведение соревнований и любительских турниров для молодежи и взрослых. Но, наверное, самой знаменитой является наша команда, выступающая в автогонках — «ЮКОС-Моторспорт» — первая профессиональная команда в России в этом виде спорта. Наши гонщики с 2001 года забирали практически все «золото» отечественных чемпионатов. Более того, ведущие мастера команды стали первыми россиянами — участниками чемпионата мира по шоссейно-кольцевым мотогонкам. До сих пор Россия не выставляла своих спортсменов на столь высокий уровень.

Мы являемся официальным партнером Федерации кошики-карате. Ежегодно федерация проводит 12 соревнований, ее спортсмены завоевывают призы на самых престижных состязаниях мира. Федерация ведет большую работу и среди молодежи с целью приобщения ее к спорту и здоровому образу жизни.

Оказывалась регулярная помощь в организации чемпионатов России по русскому бою, вертолетная сборная России имела возможность ежегодно проводить чемпионаты России

### Реконструкция футбольного поля футбольного клуба «Надежда» в г. Сызрани (Самарская обл.) 2003 г. (бюджет проекта — 3,3 млн. руб)



#### Спортивные команды, поддерживаемые НК ЮКОС:

Олимпийская сборная РФ  
Сборная команда по вертолетному спорту  
Футбольный клуб «Динамо»  
Волейбольная команда «Белогорье»  
Футбольная команда «Локомотив» (г. Чита)  
Североевропейская Баскетбольная лига (г. Вильнюс)  
Путешествие иркутского женского автоклуба в пустыню Гоби  
Женский автомобильный клуб «Байкальские амазонки»

#### Соревнования:

Первый Чемпионат Мира по пожарно-спасательному спорту, Москва  
Турнир по пляжному футболу, г. Самара  
Спартакиада «За здоровый образ жизни» среди учащихся школ пгт. Пойковский

и участвовать в чемпионатах мира исключительно благодаря нашей компании.

Часть средств мы направляли на реконструкцию и строительство спортивных сооружений и комплексов. За отчетный период было реконструировано футбольное поле команды «Надежда» и проведен капитальный ремонт подросткового клуба «Родник» в Самаре, построены спортивные комплексы в Нефтеюганске, поселке Пойковский (ХМАО), пос. Первомайский Самарской области, сдан в эксплуатацию новый плавательный бассейн в Ачинске, во многих городах и поселках построены универсальные спортивные площадки, на строительство спортивно-игровых городков для детей младшего возраста было направлено более 500 тысяч долларов. Сборная команда по шахматам «Томск-400 ЮКОС» в 2004 году стала чемпионом России.

### Поддержка культуры и искусства

Повышая эффективность производства и решая социальные проблемы, компания в то же время стремится развивать культурный потенциал территорий своего присутствия. Спонсорские и благотворительные проекты компании охватывали широкий круг региональных музеев, театров,



## 9. Социальные программы и позитивные практические примеры



творческих коллективов и галерей. География не ограничивалась регионами присутствия основного производства, например: мы поддерживали театры кукол в Воронеже и Ставрополе. Часть средств выделялась на проведение фестивалей, например, такого известного, как «Грушинский» (фестиваль авторской песни) в Самарской области, на который ежегодно съезжаются до 100 тысяч человек. Понимая, что регионы, в которых мы работаем, удалены от центров культурной жизни, а их жители не могут позволить себе часто посещать музеи и театры, мы считали обоснованным финансирование гастрольных поездок наиболее известных российских театров и творческих коллективов в Сибирь.

Мы помогали не только профессиональному, но и любительскому искусству. Прежде всего, мы создавали условия для самореализации собственных сотрудников — участие в любительских коллективах раскрывает новые возможности человека, помогает ему почувствовать себя значительнее и увереннее. При предприятиях компании существуют коллективы почти в каждом виде искусства, от танцев до драматических театров, есть даже мини-цирк. Участникам самодеятельности предоставляются помещения для занятий, выделяются средства на оплату костюмов и гастрелей. Возможно, самым известным любительским коллективом среди подопечных компании является народный ансамбль «Забавушка» из Новокуйбышевска. Этому коллективу удалось получить признание даже

в Париже, он регулярно выступает на предприятиях компании при проведении корпоративных праздников.

Предметом нашей особой заботы являлись детские творческие коллективы. Детские коллективы при нашей поддержке участвовали в международных конкурсах и фестивалях, что давало возможность их участникам встречаться со сверстниками из других стран, расширять собственный кругозор.

Разумеется, у нашей культуры в регионах те же проблемы, что и у спорта: старый изношенный реквизит и костюмы; здания, требующие ремонта; сцены, не приспособленные к современным постановкам. Мы старались оказывать посильную помощь в восстановлении культурных объектов и помещений организаций культуры.

Хотя НК ЮКОС не поддерживает какие-либо конфессии или учения, однако, уважая религиозные чувства своих сотрудников, клиентов, партнеров и жителей, мы поддерживали строительство и реконструкцию храмов и иных культовых объектов в регионах деятельности.

### Спонсорство:

Московский Художественный академический театр им. А.П. Чехова

Академический хор имени Пятницкого

Государственная Третьяковская галерея

Музей детского творчества (Самара)

Липецкий краеведческий музей

Самарский художественный музей

Саратовский государственный академический театр драмы

Постановка мюзикла «Чикаго»

Строительство Музея геологии нефти и газа

Воздействие  
на окружающую  
среду и  
ресурсосберегающие  
технологии



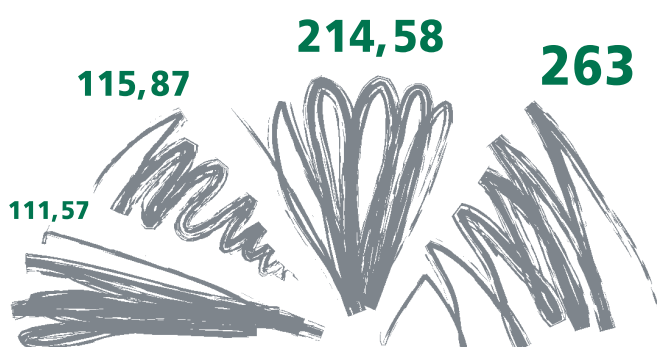
**10. Воздействие на окружающую среду и ресурсосберегающие технологии**



Вопросам экологии и охраны окружающей среды мы всегда уделяли не меньше внимания, чем основному бизнесу. Это не удивительно — многие наши производства географически расположены в местах, чрезвычайно уязвимых для внешних воздействий. Любая авария может нанести масштабный урон хрупким экосистемам Севера и Сибири. От нашего отношения к природе сегодня напрямую зависит будущее наших детей, производственные и финансовые успехи. Мы считаем необходимым — и применяем это на практике — не только постоянно снижать неблагоприятное воздействие производственной деятельности компаний нефтяной отрасли, но и устранять последствия нерационального отношения к природным ресурсам в предыдущие десятилетия.

Работа по охране окружающей среды организована в соответствии с требованиями российского законодательства, а также международными стандартами. В ряде случаев мы берем на себя повышенные обязательства. Являясь членом Ассоциации производителей нефтегазовой продукции, которая объединяет 40 крупнейших нефтяных и газовых компаний мира, компания применяет стандарты защиты окружающей среды и безопасности продукции, принятые данной Ассоциацией. Наша система управления окружающей средой соответствует стандарту ISO 14001 и прошла соответствующую сертификацию. В 2003 году германской компанией «TUV International RUS Ltd.» успешно проведена сертификация систем управления окружающей средой

**Расходы на обеспечение экологической безопасности ЗАО «ЮКОС ЭП» (млн. рублей)**



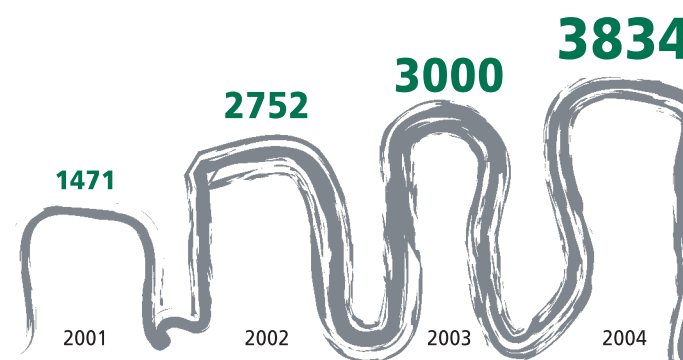
Переработка нефтешламов, загрязнённых грунтов и сбор разлитой нефти

Повышение эффективности системы управления экологической безопасностью

Повышение экологической безопасности Приобского месторождения

Рекультивация шламовых амбаров, нефтезагрязнённых земель

**Объемы средств, затраченных на обеспечение экологической безопасности (млн. рублей)**



**Основными направлениями деятельности Компании в области охраны окружающей среды являются:**

обеспечение соблюдения требований природоохранительного законодательства;

создание и совершенствование корпоративной системы экологического менеджмента;

снижение негативного воздействия на окружающую среду, сохранение и восстановление природной среды;

рациональное использование природных ресурсов и энергосбережение;

оценка воздействия на окружающую среду, предотвращение экологически опасных ситуаций, управление рисками;

совершенствование системы экологического обучения и воспитания.

Работа по охране окружающей среды и обеспечению экологической безопасности направлена на снижение эколого-экономических рисков, объемов накопления отходов, выбросов и сбросов загрязняющих веществ, снижению экологических платежей и штрафов.

ОАО «Стрежевской НПЗ», установки подготовки нефти цеха подготовки и перекачки нефти ОАО «Томскнефть» ВНК и управляющих компаний — ООО «ЮКОС-Москва», ЗАО «ЮКОС ЭП» и ЗАО «ЮКОС РМ» на соответствие указанным международным стандартам.

Начата разработка автоматизированной информационно-управляющей системы обеспечения экологической безопасности. Данная система позволит упростить сбор информации по использованию природных ресурсов, охране окружающей среды, заполнять все государственные формы отчетности и передавать их в электронном виде в контролирующие природоохранные органы. Первая очередь такой системы сдана на Приобском месторождении.

Мы радикально преобразовали систему управления инвестициями в экологическую безопасность компании. Начиная с 2002 года экологические программы были выделены в отдельные проекты на уровне корпоративного управления, каждая со своим бюджетом. Содержание программ касалось улучшения надежности трубопроводов и подводных переходов, строительства и реконструкции очистных сооружений, обезвреживания и переработки отходов, устранения последствий разливов нефти, рекультивации земель, загрязненных нефтепродуктами и т.д. К 2002 году были разработаны бизнес-планы каждой из программ, их финансирование заложено в общем бюджете компании. Выход экологической тематики на уровень корпоративного управления значительно

повысил их важность для компании в целом и позволил более качественно решать природоохранные проблемы.

В 2003 г. в рамках централизованной программы по повышению надежности трубопроводов с бюджетом 2,2 млрд. руб. все подводные переходы через Обь строились исключительно методом наклонно-направленного бурения. Метод позволяет не только существенно повысить надежность трубопроводов, но и полностью предотвратить ущерб, который мог бы быть нанесен реке при строительстве подводного перехода обычным способом. Внедрение подобных технологий — часть долгосрочной политики НК ЮКОС в области охраны окружающей среды. Мы также тщательно ремонтируем все наши трубопроводы, снижая риск протечек нефти. При проведении ремонтных и строительных работ используются трубы, сделанные только из полимеров и фибerglassа.

В результате целенаправленных усилий, предпринимаемых в последние годы, Компании удалось снизить число серьезных инцидентов с экологическими последствиями на трубопроводах и стабилизировать количество прорывов.

В компании создана «Система локализации и ликвидации экологически опасных ситуаций», которая функционирует по военизированному принципу и строится на двухуровневой основе. На первом уровне бригады экологической безопасности и аварийно-восстановительных работ нефтедобывающих и нефтеперерабатывающих предприятий. Они предназначены для восстановления аварийных

#### Повышение надежности трубопроводов

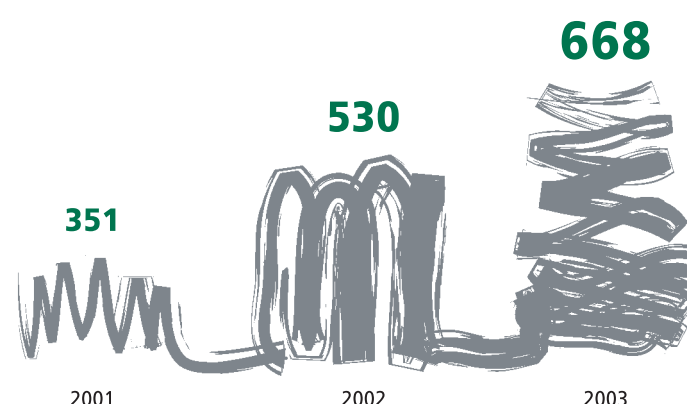


#### ИСТОРИЯ #9

Прежде все было очень просто: рыли траншею, клали на дно реки сваренную заранее нитку нефтепровода и закапывали ее. А потом река, временно отведенная в новое русло, возвращалась в прежние берега. По идее — просто, а по исполнению — дорого, долго и безответственно по отношению к природе. А ведь можно, и не разрушая ландшафта, перевести нефть через водную преграду, будь то река или озеро. В ОАО «Юганскнефтегаз» в 2003 году была завершена реализация целевой корпоративной программы «Повышение надежности подводных переходов». Она предусматривала замену участков уже действующих переходных нефтепроводов на новые с применением наклонного бурения. Вместо траншеи бурится наклонная криволинейная скважина с одного берега

реки на другой — в пределах радиуса упругого изгиба трубы. Расчетная проектная глубина прохождения скважины — на шесть метров ниже дна. При таком способе бурения ландшафт реки не изменяется. Значит, десятки тысяч кубометров грунта, которые неизбежно нарушаются в процессе открытого способа прокладки трубопровода, остаются нетронутыми. Технология нового способа проста: после того, как скважина будет пройдена, ее расширяют и протаскивают через нее нитку нефтепровода. Все происходит, как при бурении вертикальной скважины, только в этом случае скважина идет горизонтально и гораздо большего диаметра. Компьютерная система управления позволяет набирать необходимую информацию о траектории

#### Площадь рекультивированных земель



бурового снаряда и осуществлять автоматическое регулирование параметров бурения. На Севере метод наклонного направленного бурения используется с 1997 года. Целевая корпоративная программа по замене аварийных участков трубопровода была рассчитана на 2001—2002 годы. Из 180 подводных переходов выбрали в первую очередь те, которые находились в аварийном состоянии, и возможные потери от прорывов могли быть наибольшими. В результате проведенного тендера был определен исполнитель работ — «Темпобур». Сотрудничество ОАО «Юганскнефтегаз» и «Темпобура» оказалось плодотворным: за два года был реконструирован 21 подводный переход, включая переходы через реки Обь

и Юганская Обь. Стоимость работ по сооружению подводных переходов новым методом в два раза выше, чем традиционным способом. Однако эти средства израсходованы эффективно, так как новые переходы более надежны и не таят в будущем экологической угрозы.

трубопроводов и проведения первичных мероприятий по локализации и ликвидации незначительных аварийных разливов нефти. Данные бригады функционируют в дежурном режиме и в готовности к немедленному выполнению поставленных задач. На втором уровне созданы бригады по локализации и ликвидации экологически опасных ситуаций в сервисных экологических организациях. Штатная численность каждой из них составляет 20 человек. Они предназначены для ликвидации экологических последствий аварий и локализации крупных разливов нефти. В целях исполнения постановления Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2002 г. № 240 совершенствуется структура и оснащенность сервисных подразделений по ликвидации последствий разливов нефти. В 2002—2003 годах было закуплено более 170 единиц техники и специального оборудования, в том числе около 50 единиц нефтесборной техники. Крупномасштабные учения по действиям в аварийных ситуациях проведены службами компании в 2002 году на базе ОАО «Новокуйбышевский НПЗ», в 2003 году в ОАО «Самаранефтегаз», ОАО «Юганскнефтегаз» и ОАО «АНХК».

В Компании реализуется специальная программа, в которой предусматривается обезвреживание и переработка образующихся в процессе добычи и переработки нефти отходов, в том числе и накопившихся за прошлые десятилетия от бурения и нефтешламов. Новые технологии, используемые компанией, позволили в 2003 году снизить количество

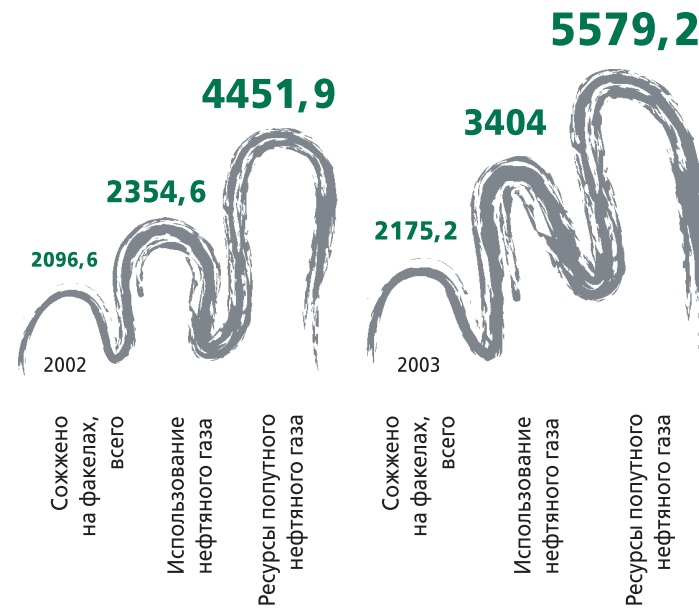


накопленных отходов на 6%, объем нефтешламов снизился на 7%. Количество переработанных отходов и нефтешламов увеличилось в 4,5 раза. С начала реализации программы введено в строй 10 новых установок для обезвреживания и переработки отходов.

Восстановление земель, нарушенных в результате производственной деятельности в предыдущие десятилетия, — один из наших приоритетов. Компания пошла по пути создания специализированных экологических сервисных организаций, оказывающих широкий спектр услуг экологического характера: ООО «Сервисэкология», базирующаяся в Нефтеюганске и имеющая филиал в г. Отрадном Самарской области, и ООО «Стрежевская «Сервис-Экология». Эти организации занимаются рекультивацией загрязненных земель и шламовых амбаров, переработкой бурового и нефтяного шламов, откачкой нефтесодержащей жидкости, сбором металлолома и многое другое. Восстановление объектов окружающей среды осуществляется с применением современных новейших технологий, использование которых позволяет вернуть плодородие поврежденным землям.

Вступление компании в Глобальное соглашение означает, что мы разделяем и придерживаемся следующих принципов: используем предупредительный подход к решению проблем экологии, развиваем инициативы, направленные на большую экологическую ответственность, поощряем применение

Уровень использования нефтяного газа (млн. куб. м)



**«Юганскнефтегаз»**

Приобское месторождение: введено безамбарное бурение, запущена в действие установка по производству кирпича из бурового шлама; стоимость полигона — 120 млн. рублей. Две установки полигона перерабатывают в общей сложности 40 тонн бурового шлама и нефтезагрязненного грунта в час. Правдинское месторождение: введен в действие полигон нефтесодержащих и буровых отходов, смонтированы две установки по обезвреживанию буровых шламов и переработке нефтезагрязненного грунта; выведена на проектную мощность установка для переработки нефтешламов. На ряде крупных месторож-

дений «Юганскнефтегаз» организована переработка твердых бытовых отходов с помощью специализированных мобильных установок.

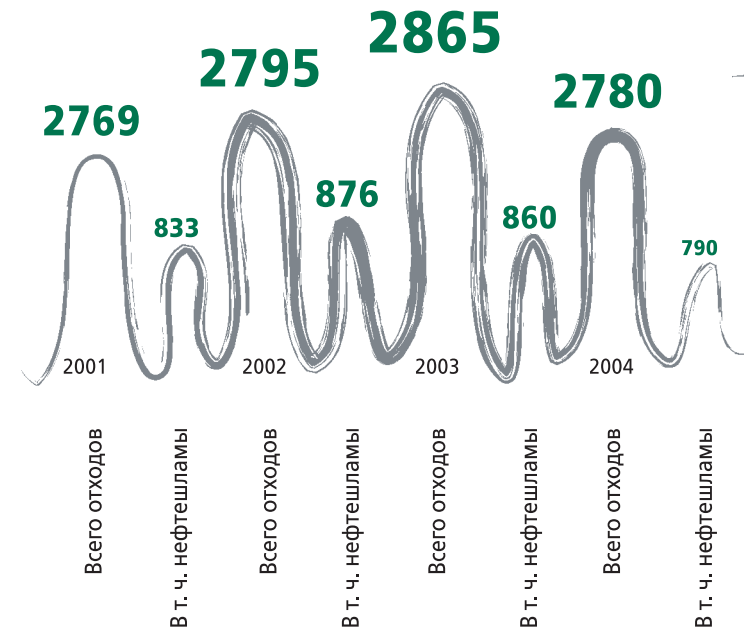
**«Самаранефтегаз»**

Эксплуатируются две установки по переработке нефтешламов, полигон по сбору и рекультивации замазученного грунта и нефтешлама, в 2002 году проведена очистка нефтешламовых амбаров на Зольненском месторождении.

**«Томскнефть» ВНК**

Введены в эксплуатацию нефтешламонакопители на Малореченском и Лугинском месторождениях; введена в эксплуатацию плазмокаталитическая установка по утилизации

Снижение количества отходов (тыс. тонн)

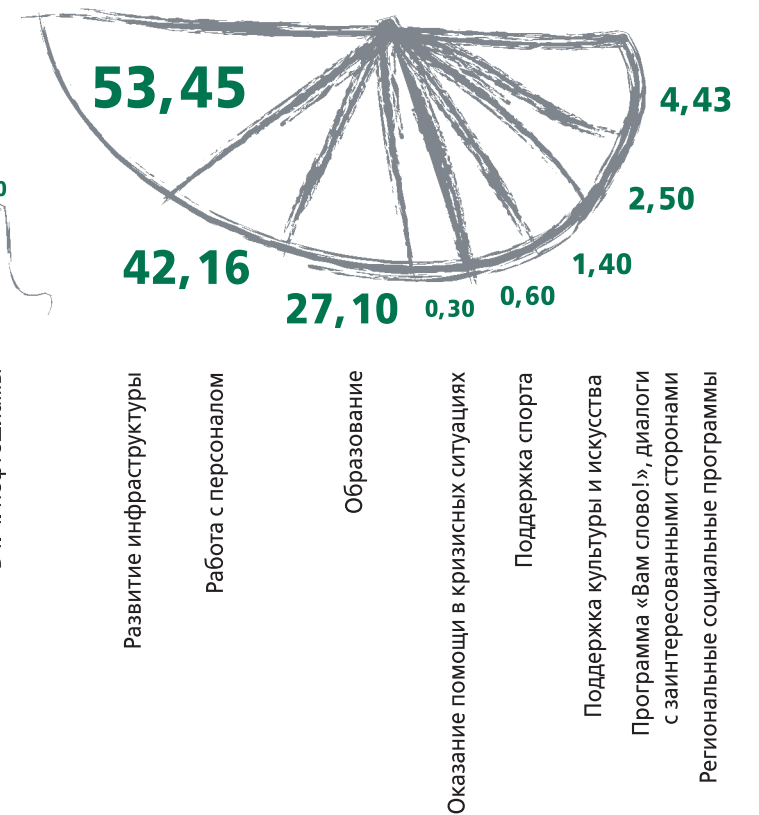


нефтешламов; проведена очистка территорий месторождений от металлолома, ликвидированы несанкционированные места размещения металлолома.

**Новокуйбышевский ЗМП**

Установка по утилизации шламов производства присадок позволяет получить дополнительную продукцию в виде мазута, снизить выбросы в атмосферу; построен полигон твердых бытовых отходов на Чкаловском месторождении.

Структура затрат на проекты в области социальной ответственности (млн. долл.)



и разработку экологически дружелюбных технологий. В октябре 2001 года мы подписали рамочное соглашение с Офисом проектных служб ООН (United Nations Office for Project Services, UNOPS), в котором зафиксирована часть наших обязательств в рамках Глобального соглашения. Проблема потепления климата на планете также нашла отражение в нашей стратегии. Мы рассмотрели и оценили различные возможности снижения выбросов попутного нефтяного газа. Компания входит в состав Исполнительного совета Фонда энергетического углеводорода (the Energy Hydrocarbon Fund), содействующего тому, чтобы российские энергетические компании более эффективно использовали энергоресурсы и уменьшали выбросы в атмосферу. В 2003 году в рейтинге экологических издержек, составленном независимыми экологическими организациями (Агентство «BioDat», Международный социально-экологический союз), показатели НК ЮКОС оказались лучше, чем у большинства нефтяных компаний и составили 4.93 пункта (самые «вредные» для экологии компании в нефтяной отрасли имеют рейтинг 7.57, в других отраслях промышленности — 16.48).

**Приложение** Отчёт о деятельности компании НК ЮКОС в области охраны окружающей среды в 2002—2003 годах: в соответствии с показателями Глобальной инициативы по отчётности

№	Показатель деятельности	Единица измерения	2002	2003	Комментарий
<b>МАТЕРИАЛЫ</b>					
EN1	Общее количество использованного сырья, кроме воды, с разбивкой по типам				
	Нефть	млн. т	69,5	80,8	Увеличение объёмов добычи компенсируется активной геологоразведкой.
	Использование нефтяного газа	млн. м <sup>3</sup>	2355	3404	Увеличение использования нефтяного газа происходит благодаря программе широкомасштабной реконструкции и строительства новых газосборных сетей, трубопроводов и газокомпрессорных станций.
EN2	Процент используемого сырья, являющегося отходами				
	Попутный газ	%	53	61	Процент показан от общего количества добытого попутного газа.
	Рекультивации замасоченного грунта	га	530	668	При рекультивации нефтезагрязнённых земель предприятия компании применяют технологии, основанные на использовании микроорганизмов-деструкторов, выделенных из естественной среды.
<b>ВЫБРОСЫ, СТОКИ И ОТХОДЫ</b>					
EN11	Общее количество отходов с разбивкой по типам и способам обращения				
	Валовый выброс в атмосферу вредных веществ	тыс. т	879	1061	Учитывая увеличение добычи и переработки нефти удельные выбросы вредных веществ в атмосферный воздух изменились незначительно за счёт сокращения источников выбросов и реализации природоохранных мероприятий.
	Удельные выбросы в атмосферу				
	ЭП	кг/т	28	31	
	PM	кг/т	4,7	4,4	
	Уловлено и обезврежено	тыс. т	116	125	
	Нефтяной газ, сожжённый на факелах	млн. м <sup>3</sup>	2097	2175	
	Твёрдые отходы (всего)	тыс. т	2795	2865	
	Нефтешламы	тыс. т	876	860	Снижение количества нефтешламов произошло благодаря строительству 13 полигонов хранения и обезвреживания отходов и 4 шламонакопителей.

## История НК ЮКОС

Компания создана десять лет назад — 15 апреля 1993 года. Она объединила крупнейшее нефтедобывающее предприятие «Юганскнефтегаз», расположенное в Ханты–Мансийском автономном округе, три нефтеперерабатывающих завода в Самарской области и предприятия сбыта нефтепродуктов в восьми регионах России. В 1995 году в состав ЮКОСа вошло объединение «Самаранефтегаз», новые сбытовые предприятия, ряд научно–исследовательских институтов. В конце 1997 года ЮКОС, заплатив свыше \$1 млрд., стал владельцем контрольного пакета акций Восточной нефтяной компании, объединяющей 12 предприятий в центре Сибири. В 2000 году ЮКОС приобрел 68% акций Восточно–Сибирской нефтегазовой компании, разрабатывающей перспективнейший Юрубченский участок Юрубчено–Тохомской нефтегазоносной зоны в Красноярском крае. В 2001 году ЮКОС стал владельцем Ангарской нефтехимической компании в Иркутской области. В апреле 2002 года ЮКОС приобрел 49% акций государственной словацкой трубопроводной компании Transpetrol — оператора магистральных нефтепроводов на территории Словакии. Кроме того, в 2002 году Компанией была проведена сделка по приобретению пакета акций литовского концерна Mazeikiu Nafta, в который входят Мажейкяйский НПЗ, терминал Бутинге и Биржайский нефтепровод. Сегодня ЮКОС является крупнейшим акционером Mazeikiu Nafta и обладает правами на управление предприятием. В активе Компании появились газодобывающие предприятия «Арктикгаз», «Роспан» и «Уренгойл».

НК ЮКОС сегодня: 105 000 высокопрофессиональных сотрудников; 80,8 млн. тонн добытой нефти в 2003 году; 38,1 млн. тонн переработанной нефти в 2003 году; 5,65 млрд. м<sup>3</sup> добытого газа в 2003 году; 16,0 млрд. баррелей доказанных запасов нефти и газа, согласно данным аудиторской оценки, проведенной компанией DeGolyer & MacNaughton в соответствии с требованиями SPE; \$300 млн. дивидендов по итогам 2000 года, \$500 млн. дивидендов по итогам 2001 года, \$700 млн. дивидендов по итогам 2002 года и около \$2 млрд. за первые 9 месяцев 2003 года. Добыча нефти в 2004 году запланирована на уровне 90 млн. тонн, объем переработки нефти — 39,2 млн. тонн.

## Контакты:

Открытое акционерное общество «Нефтяная компания ЮКОС»

Юридический адрес: Россия, 628309, Тюменская обл., ХМАО,

г. Нефтеюганск, ул. Ленина, 26

Почтовый адрес: Россия, 115054, Москва, ул. Дубининская, д. 31 А

Телефон: (7-095) 232–31–61

Факс: (7-095) 232–31–60

E-mail: [info@yukos.ru](mailto:info@yukos.ru)



Москва. 2004 г.



