



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ



СОЦИАЛЬНЫЙ 2005 ОТЧЕТ



СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБРАЩЕНИЕ ПЕРВОГО ЛИЦА КОМПАНИИ. ВИДЕНИЕ БУДУЩЕГО И СТРАТЕГИЯ	2
2. ПРОФИЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ	8
3. СТРАТЕГИИ И ПОЛИТИКИ	12
4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ И СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА	14
5. УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ	20
6. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	22
7. ЭКОЛОГИЯ И ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ	32
8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА	40
9. ОБЩЕСТВО, БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ И СПОНСОРСКИЕ ПРОГРАММЫ	66
10. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА	75
11. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	76



В настоящее время Магнитогорский металлургический комбинат, выпуская пятую часть общероссийского объема металлопродукции, является одним из лидеров отечественной металлургической отрасли России и входит в число ведущих сталелитейных компаний мира. Наша компания продолжает интегрироваться в мировую экономику и переходит на новую ступень технического и социального развития.

В 2007 году ОАО «ММК» будет отмечать 75-летнюю годовщину со дня основания. Имея статус градообразующего предприятия, ММК все эти годы был и остаётся социально ориентированным предприятием. Особенно ярко это проявилось в последнее десятилетие, когда социальная политика стала неотъемлемой частью стратегии комбината. Благотворительная поддержка, материальная помощь, обеспечение оздоровления и досуга людей, развитие городской инфраструктуры, финансирование больниц и образовательных учреждений, реализация молодежных, жилищных и образовательных программ, а также программ по поддержке детства и материнства, — вот далеко не полный перечень направлений социальной работы компании.

Нашим основным стратегическим ресурсом является человек. Поэтому организация и оплата труда, работа с людьми, их обучение имеют первостепенное значение для сохранения и развития кадрового потенциала нашего предприятия. У нас созданы условия для профессионального и карьерного роста персонала, реализуется комплекс мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда.

Мы прилагаем немало усилий, направленных на улучшение экологической ситуации на промышленных объектах и в городе. На комбинате уже не первый год внедряются современные и эффективные производственные процессы, значительно уменьшающие негативное воздействие на окружающую среду.

Наша компания является ответственным, добросовестным и надёжным партнёром, благодаря чему сотрудничество со многими поставщиками и потребителями ММК с течением времени крепнет и развивается. Мы делаем всё зависящее от нас, чтобы, сохранив и приумножив традиции легендарной Магнитки, адаптировать социальную составляющую деятельности компании к рыночным условиям.

Представляем Вашему вниманию Корпоративный социальный отчет ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», подготовленный с использованием элементов одного из действующих в мировой практике стандартов GRI, подтверждающим устойчивое развитие компании. Наши дальнейшие планы совершенствования социальной ответственности бизнеса компании напрямую связаны с экономическим ростом ОАО «ММК».

Председатель Совета директоров
ОАО «ММК» В.Ф.Рашников





Магнитогорский металлургический комбинат не только входит в число крупнейших предприятий страны и в список ведущих сталелитейных компаний мира, но и является одним из самых высокопроизводительных и эффективных предприятий России. Выпуск современной и конкурентоспособной продукции позволяет ММК прочно удерживать позиции, как на рынках различных регионов мира, так и на внутрироссийском рынке. Комбинат имеет высокие кредитные рейтинги ведущих мировых рейтинговых агентств, а по капитализации и прибыльности занимает место в первой двадцатке российских компаний. Следствием высоких финансово-экономических показателей предприятия становятся значительные платежи в бюджеты всех уровней и внебюджетных фондов. Эти платежи обеспечивают порядка 80 % налоговых поступлений в бюджет Магнитогорска и 45% налоговых поступлений в бюджет Челябинской области. Можно с уверенностью сказать, что от стабильной и эффективной работы ММК зависит благополучие и уверенность в завтрашнем дне большинства жителей Южного Урала.

Заявление о приверженности руководства социальным целям

Путь к устойчивому развитию и ответственно-му управлению обычно начинается с построения взаимовыгодных и долгосрочных отношений со всеми заинтересованными сторонами и, в первую очередь, с работниками и местным сообществом. Реализация устойчивого развития строится на концепции корпоративной социальной ответственности, которая, по существу, является способом ведения бизнеса. Если говорить о социальной ответственности компании, то определить её можно как ценности компании, глубокое понимание сути вопросов, касающихся прав человека. Соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности, информационной прозрачности компании позволит говорить о бизнес сообществе, как о надёжном и серьёзном партнере государства в решении задач социаль-

ной политики, улучшении социального самочувствия населения.

На протяжении последних лет социальная политика, проводимая нашей компанией, охватила практически все сферы жизни человека и ведётся по следующим приоритетным направлениям:

- формирование здорового образа жизни через улучшение качества и обеспечение доступности медицинских, оздоровительных, культурных и спортивно-массовых услуг;
- поддержка и развитие различных схем ипотечного кредитования работников для обеспечения доступности приобретения жилья, расширение сфер деятельности и возможностей Жилищного Инвестиционного Фонда (ЖИФ) «Ключ»;
- адресная поддержка неработающих пенсионеров, инвалидов и малообеспеченных категорий работников, поддержка материнства и



стимулирование рождаемости посредством реализации благотворительных программ через МГБОФ «Металлург».

Основные успехи и неудачи организации

2005 год был для Магнитогорского металлургического комбината, как и в целом для отечественной черной металлургии, непростым. На фоне снижения цен на металлопродукцию пришлось решать проблемы, связанные с поставками сырья. Но своевременно принятые и эффективно реализованные меры помогли ММК минимизировать потери.

Результаты производственно-экономической и финансовой деятельности ОАО «ММК» позволяют говорить о том, что все поставленные задачи выполнены. Комбинат удерживает лидирующие позиции в металлургической отрасли страны.

В 2005 году ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» произвело 10,3 млн. тонн агломерата, 5,6 млн. тонн кокса, 9,6 млн. тонн чугуна, 11,4 млн. тонн стали, 10,2 млн. тонн товарной металлопродукции. Производство чугуна, стали и товарной металлопродукции превысило показатели 2004 года на 10, 104 и 64 тыс. тонн соответственно.

ММК сохранил роль одного из основных поставщиков металлопродукции для крупнейших российских отраслевых потребителей. Кроме того, впервые за последние годы в 2005 году объем реализации продукции на внутренний рынок превысил отгрузку на экспорт. Сохранилась положительная динамика в сортовой структуре товарной продукции: доля реализации заготовки уменьшилась, а продукции более глубокой степени переработки с большей добавленной

стоимостью – возросла. В сравнении с 2004 годом выручка от реализации в 2005 году увеличилась на 10 % и составила 147,3 млрд. рублей. Темпы роста затрат на производство превысили темпы роста выручки, что привело к снижению прибыли по сравнению с 2004 годом на 3,0 млрд. рублей и снижению рентабельности реализованной продукции до 40 %. Однако объем полученной прибыли достаточен для финансирования текущей деятельности, дальнейшей модернизации производства и реализации инвестиционных и социальных программ.

На ММК продолжалась реализация программы технического перевооружения основных производственных фондов, направленная на повышение качества и расширение сортамента производимой продукции, а также снижение затрат на ее производство.

В 2005 году расходы на капитальное строительство достигли рекордной для ММК величины и составили 15,6 млрд. рублей, что на 49 % выше уровня 2004 года. Основные капитальные вложения были направлены на создание высокотехнологического комплекса по производству сортового проката, где введены в эксплуатацию современные сортовые станы «450» и «370» производительностью 780 и 550 тыс. тонн в год соответственно. Реализация планов по модернизации производства дает комбинату новые силы и потенциал для дальнейшего эффективного развития.

В полном объеме выполнена экологическая программа предприятия, направленная на уменьшение уровня воздействия на окружающую среду, и весь комплекс социальных мероприятий, призванных улучшить качество жизни металлургов и жителей города.



**Подход организации к вовлечению
заинтересованных сторон**

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» добровольно принимает на себя обязательства по социально ответственному поведению в отношении жителей Магнитогорска и Уральского региона. В перечне социальных программ – охрана здоровья и создание безопасных условий труда для работников, природоохранная деятельность и ресурсосбережение, развитие персонала, развитие местного сообщества и другие.

Общие подходы:

- Защита прав акционеров и инвесторов является основным принципом корпоративной политики ОАО «ММК».
- ОАО «ММК» стремится обеспечить соблюдение всех норм действующего законодательства и локальных нормативных актов.
- ОАО «ММК» приветствует инвесторов, как зарубежных, так и отечественных, и признает важность диалога с ними.
- ОАО «ММК» придерживается принципа равного отношения ко всем своим акционерам, включая мелких и иностранных акционеров.
- ОАО «ММК» придерживается принципа добросовестного менеджмента. ОАО «ММК» признает ценность вклада, который менеджмент вносит в дело для создания условий долгосрочного процветания бизнеса, для развития и поддержания на соответствующем уровне эффективных взаимоотношений с акционерами.
- ОАО «ММК» стремится оказывать поддержку проводимым мероприятиям по защите окружающей среды по мере появления новых технологий.
- ОАО «ММК» будет обеспечивать такое положение, при котором будут существовать регулярно действующие систематические контакты и связи между ОАО «ММК» и акционерами (инвесторами) в отношении его стратегии, задач его функционирования и конкретного решения этих задач.



**Губернатор
Челябинской области
Петр Сумин**

*«Независимая газета»
17 декабря 2004 г.*

«ММК- предприятие стратегически важное и для области, и для региона. Работа комбината позволяет области идти вперед, развиваться, укреплять социальное, экономическое положение.

У меня нет сомнений в том, что многое из того положительного, что происходит сегодня на ММК, с городе, свершается благодаря напряженной, толковой, эффективной работе менеджмента комбината».



**Глава администрации
г. Магнитогорск
Евгений Карпов**

*Челябинская служба
информации,
15 июня 2006*

«У Магнитки своя история, своя роль в жизни страны. Это город- труженик. Но люди здесь должны не жить для того, чтобы работать, а наоборот- работать, чтобы жить».

**Председатель
Горно-металлургического профсоюза России
Михаил Тарасенко**

Встреча с профсоюзным активом ОАО «ММК» 21 декабря 2005 года



«Магнитка – это предприятие, у которого учились и учатся. В нашей деятельности важна поддержка такого передового предприятия, как Магнитогорский металлургический комбинат.

Вы успешно воплощаете в жизнь один из основополагающих принципов нашего профсоюза – принцип социального партнерства.

Вам есть чем гордиться. Вы умеете вести результативные переговоры с работодателем по заключению коллективных договоров, когда взвешенность, продуманность позиции без крайностей и резких выпадов обеспечивают и развитие производства, и повышение уровня заработной платы, и надежную социальную защиту работников».



**Председатель
профсоюзного
комитета ОАО «ММК»
Владимир Близняк**

Конференция трудового коллектива по заключению коллективного договора ОАО «ММК» на 2006 – 2008 годы



«Руководством ОАО «ММК» совместно с профсоюзной организацией успешно решаются социальные вопросы для создания работникам надлежащих условий труда. Показателем высокого уровня социальной политики, направленной на обеспечение каждому работнику социальных прав и гарантий, являются коллективные договоры, которые заключаются на комбинате и в его дочерних предприятиях.

Мы с большим уважением относимся к руководителям предприятия, которые в непростых условиях делают все возможное для обеспечения социальной стабильности и достойного уровня жизни работников.

Уверены в дальнейшем укреплении социального партнерства, в обеспечении гарантий работников на социальную защиту и достойную оплату труда»..

Взаимодействие с профсоюзным комитетом

Профсоюзная организация металлургов началась с создания в июне 1931 года оргбюро с правами президиума общезаводского комитета профсоюза. Это было вызвано необходимостью подготовки кадров для работы на строящемся промышленном гиганте. Первоначально профорганизация состояла из 5 тысяч человек. Сегодня профсоюзная организация ОАО «ММК» насчитывает около 90 тысяч работников комбината, дочерних предприятий, пенсионеров, учащихся. Охват профсоюзным членством – 98,2 %. Это самая многочисленная организация в горно-металлургическом профсоюзе России, насчитывающем 1 млн. 100 тысяч членов профсоюза. Значительна роль Магнитки и в деятельности Федерации независимых профсоюзов России, объединяющей более 30 млн. человек. В своем составе профсоюзная организация ОАО «ММК» объединяет более ста пятидесяти цеховых профсоюзных организаций ОАО «ММК» и дочерних предприятий.

Профсоюзная организация ОАО «ММК» верна принципам социального партнерства, которые предполагают уважение позиций сторон, равноправие и поиск взаимоприемлемых решений. Профсоюзный комитет контролирует выполне-

ние коллективного договора, в котором определены принципы регулирования социально-трудовых отношений по вопросам, касающимся заработной платы, производства, трудовой дисциплины, трудового соревнования, охраны труда и техники безопасности, режима труда и отдыха, повышения квалификации и обучения, медицинского обслуживания, поддержки малообеспеченных категорий работников (молодежь, пенсионеры).

Организационная работа направлена на сохранение единства профсоюзной организации, трудового коллектива комбината. Членами профсоюзного комитета, президиума профкома являются представители администрации ОАО «ММК»: Ю. А. Бодяев – главный инженер ОАО «ММК», А. Л. Маструев – директор по персоналу и социальным программам ОАО «ММК», Е. В. Посаженикова – начальник управления персонала ОАО «ММК», И. В. Сеничев – начальник управления информации и общественных связей. С их участием рассматриваются вопросы и принимаются решения, способствующие более активной работе профсоюзных комитетов, эффективной защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

Юридическая работа профсоюзного комитета направлена на усиление правовой защищенности членов профсоюза: это правовая экспертиза проектов локальных нормативных актов, коллективных договоров дочерних обществ и учреждений, контроль за соблюдением трудового законодательства, оказание помощи членам профсоюза в разрешении трудовых споров. Регулярно проводятся проверки в цехах комбината и дочерних предприятий по вопросам соблюдения работодателем трудового законодательства.

Проводится обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства. Юристы профсоюзного комитета принимают участие в работе комиссии по трудовым спорам ОАО «ММК». Работа в тесном контакте с администрацией ОАО «ММК» позволяет эффективно решать многие задачи, реально отстаивать интересы работников.

ПРОФИЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ



Основные виды продукции

ОАО «ММК» представляет собой крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом, начиная с добычи и подготовки железорудного сырья и заканчивая глубокой переработкой металлопроката.

Основными видами продукции ОАО «ММК» являются:

1. Агломерат.
2. Кокс 6-процентной влажности.
3. Чугун.
4. Сталь.
5. Товарная металлопродукция:
 - заготовка и слябы;
 - сортовой прокат;
 - листовой прокат;
 - изделия дальнейшего передела.

Описание основных подразделений

В состав ОАО «ММК» входят следующие основные группы производственных подразделений:

1. Горно-обогатительное производство.
2. Доменное производство.
3. Сталеплавильное производство.
4. Сортовое производство.
5. Производство листового проката.
6. Энергетические цехи.

Описание основных управляющих компаний, дочерних компаний и предприятий, входящих в группу компаний ОАО «ММК»

В 2005 году Группа компаний ОАО «ММК» включала в себя 61 общество (без учета ОАО «ММК»), общая численность группы за 2005 год составила 29214 человек. Объем реализации продукции по результатам работы за 2005 год по группе компаний составил 63080 млн. рублей.

Вид деятельности компаний Группы	Доля в выручке Группы, %	Доля в общей численности Группы, %
Производство и реализация металлопродукции	91,9	49,8
Производство и реализация калибровочной, метизной продукции и прочих изделий глубокой переработки	5,3	14,1
Производство кокса, доломита, цемента, огнеупорных и прочих материалов, переработка отходов металлургического производства	0,5	10,4
Техническое обслуживание, диагностика и ремонт металлургического оборудования, КИП и АСУТП	0,9	19,9
Осуществление всех видов операций на рынке ценных бумаг в интересах Группы	0,9	0,3
Оказание транспортных, посреднических, представительских услуг, услуг социальной сферы компаниям Группы	0,5	5,5

15 предприятий, учрежденных ОАО «ММК», с численностью работников 4500 человек, реализуют одно из важнейших направлений социальной политики комбината – предоставление широкого спектра качественных и доступных медицинских, оздоровительных, спортивно-массовых, образовательных, культурно-массовых услуг для работников ОАО «ММК», предприятий Группы компаний и членов их семей, а так же для жителей города Магнитогорска и близлежащих районов Челябинской области и республики Башкортостан, жителей Уральского региона.

К предприятиям социальной сферы относятся:

- в статусе автономных некоммерческих организаций: АНО «Медико-санитарная часть администрации г. Магнитогорска и ОАО «ММК», АНО «Корпоративный центр подготовки кадров «Персонал», АНО «Редакция газеты «Магнитогорский металл»;
- в статусе учреждений ОАО «ММК»: Дворец культуры металлургов им. С Орджоникидзе, Дворец культуры и техники ММК, спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск», телекомпания «ТВ-ИН», детский оздоровительно-образовательный комплекс;
- в статусе ООО: ОСК «Абзаково», ВСК «Аквапарк», горнолыжный центр «Металлург-Магнитогорск», управляющая компания «ММК-Курорт», санаторий «Металлург», санаторий «Юбилейный», санаторий-профилакторий «Южный».

МАСШТАБ ОРГАНИЗАЦИИ

Продукция ОАО «ММК» реализуется, помимо России, в 75 странах мира. Доля компании на внутреннем рынке металлопроката – 17 %, в объеме мировой металлоторговли – 1,7 %.

Согласно отчетности российских сталелитейных компаний, ОАО «ММК» занимает 1 место среди металлургических комбинатов по объемам производства в 2005 году. По данным Международного института чугуна и стали (IISI) ММК занимает 20 строчку в рейтинге мировых производителей стали по итогам 2005 года.

В рейтинге журнала «Коммерсант Деньги» среди наиболее социально значимых предприятий РФ по итогам 2005 года ОАО «ММК» занимает 20-е место. Численность персонала ОАО «ММК» на 1.01.2006 г. составляет 27203 человека, это на 3180 человек меньше, чем на 1.01.2005 г. Уменьшение численности работающих связано с оптимизацией организационной структуры ОАО «ММК», в том числе аутсорсин-



гом функций ремонтных служб.

Несмотря на сокращение численности персонала, производство основных видов продукции по сравнению с 2004 годом увеличилось.

Производство основных видов продукции в 2001-2005 гг., тыс. тонн

Продукция	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	2005 год
Агломерат	9118	9336	10000	10361	10343
Кокс 6% влажности	4918	5188	5553	5872	5576
Чугун	8662	9264	9766	9645	9655
Сталь	10343	11009	11475	11281	11385
в т. ч. конвертерная	7915	8843	9503	9820	10066
Товарная металлопродукция:	9011	9667	10073	10137	10201
заготовка и слябы	1232	927	566	722	425
сортовой прокат	1291	1372	1421	1174	1098
листовой прокат	5569	6242	6686	6593	7136
изделия дальнейшего передела	919	1126	1400	1647	1542



СТРАТЕГИИ И ПОЛИТИКИ

ЗАЯВЛЕНИЕ О МИССИИ И ЦЕННОСТЯХ ОРГАНИЗАЦИИ, САМОСТОЯТЕЛЬНО РАЗРАБОТАННЫЕ КОДЕКСЫ ПОВЕДЕНИЯ И ПРИНЦИПЫ

Миссия ОАО «ММК»: Производство и сбыт высококачественной металлопродукции, удовлетворяющей потребностям наших клиентов, для получения прибыли в объеме, достаточном для развития предприятия до уровня лидирующей мировой компании и проведения разумной социальной политики.

В ОАО «ММК» действует Политика в области качества, в которой определены стратегия, направления деятельности персонала.

Основной стратегической целью ОАО «ММК» в области качества является выпуск высококачественной металлопродукции, конкурентоспособной на мировом рынке и удовлетворяющей запросы и ожидания потребителей.

Для реализации стратегической цели ОАО «ММК» в области качества устанавливаются ежегодные Цели в области качества, являющиеся неотъемлемой частью плана стратегического развития.

Для реализации Целей ОАО «ММК» в области качества структурные подразделения разрабатывают цели и мероприятия. Цели носят количественный характер, что позволяет проводить анализ соответствия предпринятых действий (в рамках Целей в области качества) стратегическим задачам ОАО «ММК».

Политика и Цели в области качества доводятся до персонала с помощью системы внутренней коммуникации, что обеспечивает возможность корректировки стратегии ОАО «ММК».

В соответствии с требованиями международ-

ного стандарта ISO 14001: 2004 в обществе введена в действие Экологическая Политика ОАО «ММК», в которой одной из важнейших целей является оказание минимально возможного воздействия на окружающую среду, здоровье населения и персонала Компании.

Общество следует положениям Кодекса корпоративного управления ОАО «ММК» и придерживается принципа равного отношения ко всем акционерам. Акционерам при подготовке к проведению общего собрания акционеров в соответствии с законодательством предоставляется подробная информация по всем вопросам повестки дня. Общество ежегодно проводит аудиторские проверки, привлекая для этого независимого аудитора, обеспечивает прозрачность информации о своей деятельности.

В рамках совершенствования корпоративного управления в Обществе разработан и действует Кодекс деловой этики ОАО «ММК». Документ определяет социальные ценности и социальную ответственность Общества, принципы коммерческой деятельности, раскрытие Обществом информации, эффективность использования активов Общества, положения корпоративной культуры ОАО «ММК», правила применения и ответственность за нарушение Кодекса. В соответствии с Кодексом деловой этики в Обществе превыше всего ценится приверженность этическим нормам и принципам, что является главным условием дальнейшего успеха ОАО «ММК» на мировом рынке.

Социальной миссией Общества, отвечающей долгосрочным экономическим интересам бизнеса, способствующей достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, со-



хранению окружающей среды, соблюдению прав человека, является достижение устойчивого развития Общества как самостоятельной и ответственной компании.

Советом директоров утверждено Положение об информационной политике ОАО «ММК». Информационная политика Общества направлена на достижение наиболее полной реализации прав акционеров на получение информации, существенной для принятия ими инвестиционных и управленческих решений, а также на защиту информации об Обществе, разглашение которой может причинить ущерб Обществу и его акционерам.

В ОАО «ММК» разработано и действует Положение о процедурах внутреннего контроля ОАО «ММК», в котором определены направления и процедуры внутреннего контроля, задачи контрольно-ревизионного управления Общества в области внутреннего аудита.

Социальная ответственность Общества предполагает:

1. Соблюдение стандартов качества продукции, в соответствии с которыми ОАО «ММК» придерживается принципов соблюдения этических норм ведения бизнеса и обязуется производить только качественные товары и услуги, безопасные для здоровья потребителей.
2. Соблюдение норм экологической безопасности:
 - поддержание мер по защите окружающей среды и экологической безопасности производства в соответствии с природоохранным законодательством РФ;
 - экономное потребление природных ресурсов и их повторное использование;
 - утилизацию отходов.
3. Соблюдение трудовых прав работников. Ключевыми приоритетами деятельности Общества являются безопасность труда и здоровье работников.

В своей деятельности Общество соблюдает установленные законодательством права работников в сфере труда, признает право работника на

достойное вознаграждение за результаты труда, содействует предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда, поддерживает их участие в решении принципиальных вопросов развития Общества.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ КОМПАНИИ

Основная стратегическая цель ОАО «ММК»:

Сохранение долговременной конкурентоспособности на мировом рынке металлопроката.

Основная стратегическая цель выполняется за счет достижения следующих стратегических целей:

1. Улучшение качества металлопродукции и освоение новых видов продукции для удовлетворения текущих и будущих запросов и ожиданий потребителей.
2. Сохранение и расширение рынков сбыта и снабжения.
3. Стимулирование всех работников на достижение целей на основе профессионального развития, вовлечения в процесс управления качеством, удовлетворенности результатами труда и социальных гарантий.
4. Обеспечение гарантий эффективности, надежности и ликвидности для инвесторов.
5. Завоевание лидирующих позиций в области разработки и внедрения новых технологий.
6. Повышение эффективности производства.
7. Сокращение вредных воздействий на окружающую среду.

Корпоративная стратегия ОАО «ММК»: ОАО «ММК» позиционирует себя как глобальная компания, способная реализовывать смешанную стратегию (как на внутреннем, так и на мировом рынках металлопродукции) используя максимум преимуществ от каждого пути развития:

- вертикальная интеграция с поставщиками сырьевых ресурсов и предприятиями - потребителями металлопродукции;
- горизонтальная интеграция с предприятиями - производителями металлопродукции.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ И СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА



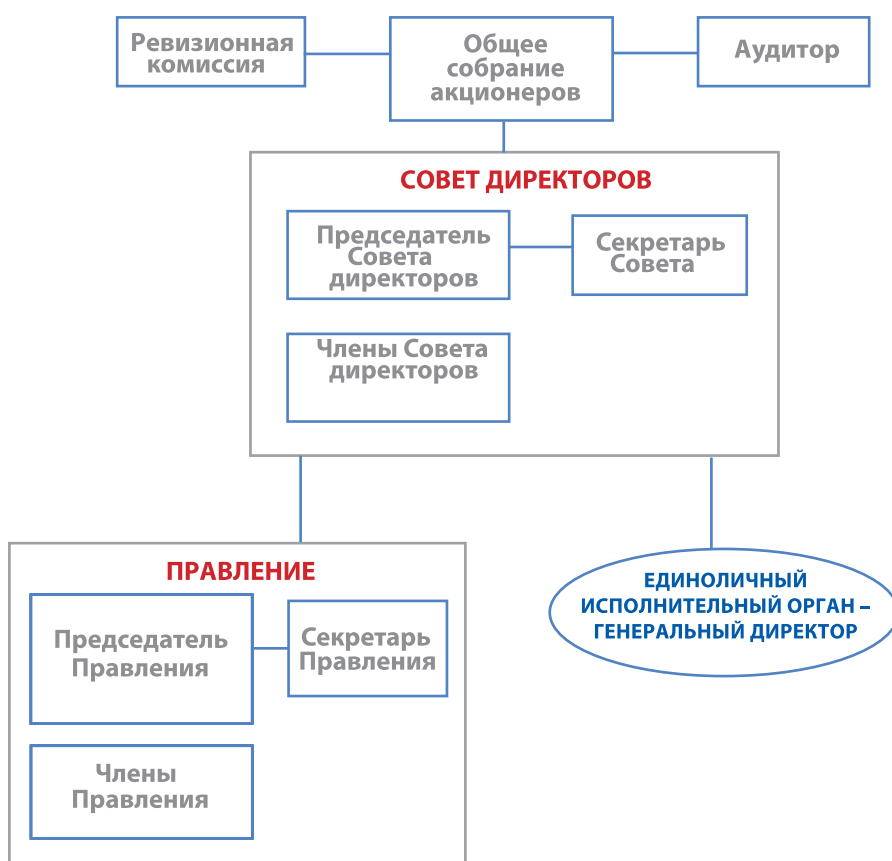
СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Выполненные в 2005 году организационные преобразования в ОАО «ММК» были реализованы с целью повышения эффективности функционирования ОАО «ММК», внедрения сервисного обслуживания оборудования, увеличения производительности труда, снижения численности персонала.

Организационные преобразования проводились в следующих основных направлениях:

- Оптимизация видов деятельности, выделение непрофильных и вспомогательных подразделений.
- Дальнейшее внедрение «плоских» организационных структур, обеспечивающих минимизацию уровней управления и повышающих оперативность в управлении и перераспределении численности в подразделении.
- Совершенствование организационной структуры:

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ (на 01.01.2006)



СОСТАВ АКЦИОНЕРОВ, МЕХАНИЗМЫ, ПРИ ПОМОЩИ КОТОРЫХ АКЦИОНЕРЫ МОГУТ НАПРАВЛЯТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ИЛИ ДАВАТЬ ЕМУ РЕКОМЕНДАЦИИ

Высшим органом управления ОАО «ММК» является общее собрание акционеров.

Каждая обыкновенная акция ОАО «ММК» предоставляет акционеру – ее владельцу – одинаковый объем прав. Акционеры – владельцы обыкновенных акций ОАО «ММК» – могут участвовать в общем собрании акционеров с правом голоса по всем вопросам его компетенции, а также имеют право на получение дивидендов, а в случае ликвидации ОАО «ММК» – право на получение части

его имущества. Акционеры – владельцы обыкновенных акций ОАО «ММК» – имеют иные права и обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ и Уставом ОАО «ММК».

Компетенция общего собрания акционеров определена уставом ОАО «ММК» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Уставный капитал ОАО «ММК» составляет 10630221600 рублей (состоит из обыкновенных именных акций номинальной стоимостью 1 (один) рубль каждая).

Количество акционеров по состоянию на 1.01.2006 г. составляет 7401.



Акционеры ОАО «ММК», владеющие более 1% акций ОАО «ММК»

Наименование акционера	Доля, % от УК	
	07.03.2005 г.	03.03.2006 г.
ООО «Меком» – доверительный управляющий	42,40	42,27
ЗАО Инвестиционная компания «РФЦ» – доверительный управляющий	20,81	20,78
U.F.G.I.S. Structured Holdings Limited	33,93	33,93
Физические лица	1,91	1,81
Прочие юридические лица	0,95	1,21
Всего акций	100	100

**РАМОЧНЫЕ ПОЛИТИКИ И СИСТЕМЫ
МЕНЕДЖМЕНТА**

**СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО
МЕНЕДЖМЕНТА, СТАНДАРТЫ,
ИСПОЛЗУЕМЫЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

Система экологического менеджмента является составной частью общей системы управления ОАО «ММК», направлена на уравнивание и интегрирование экономических и экологических интересов.

Производственная деятельность ОАО «ММК» в течение 2005 года осуществлялась в соответствии с требованиями природоохранного законодательства РФ и международных стандартов. По результатам наблюдательного аудита, проведенного в сентябре 2005 года международным органом сертификации систем управления качеством TUV CERT компании RWTUV Systems GmbH, подтверждено соответствие системы экологического менеджмента ОАО «ММК» требованиям международного стандарта ISO 14001:1996.

Функционирование СЭМ в ОАО «ММК» обеспечивается:

- наличием обязательства со стороны руководства ОАО «ММК» следовать положениям своей Экологической Политики и добиваться выполнения целевых и плановых экологических по-

казателей;

- гарантией со стороны руководства обеспечить СЭМ необходимыми ресурсами;
- предпочтительным применением предупредительных действий в соответствии со своими возможностями по сравнению с корректирующими;
- постоянным улучшением СЭМ, повышением или поддержанием на достигнутом уровне экологической эффективности деятельности ОАО «ММК»;
- соблюдением требований законодательных актов и установленных регламентов при осуществлении производственной деятельности ОАО «ММК», связанной с воздействием на окружающую среду.
- открытостью и доступностью информации о результатах природоохранной деятельности и функционирования системы экологического менеджмента для всех заинтересованных сторон.

Приоритетным направлением функционирования системы экологического менеджмента является снижение техногенного уровня воздействия на окружающую среду.

В процессе функционирования СЭМ в 2005 году были идентифицированы экологические аспек-



ты, из них 92 оценены как значимые.

Для реализации целей Экологической политики в ОАО «ММК» были разработаны:

- Экологическая программа ОАО «ММК» на 2005 год;
- программа по снижению расхода топливно-энергетических ресурсов в 2005 году;
- программа по использованию территории промышленной площадки и расположенных на ней строений.

По результатам анализа выполнения целевых и плановых показателей, проведённого руководством ОАО «ММК», система экологического менеджмента в 2005 году функционировала результативно и способна реализовать цели Экологической политики.

С целью обеспечения понимания работниками ОАО «ММК» принципов функционирования системы экологического менеджмента и требований международного стандарта ISO 14001:1996 весь принятый на работу в 2005 году персонал (более 5700 человек) прошёл обучение по основам функционирования системы экологического

менеджмента и ознакомление с Экологической Политикой. Для повышения осведомлённости персонала и оперативного доведения сведений по системе экологического менеджмента функционирует сайт ООС на центральном сервере внутренней сети ОАО «ММК».

Основными документами системы экологического менеджмента являются:

- законодательные нормативные акты РФ;
- стандарты ISO серии 14000;
- Экологическая политика;
- Руководство по системе экологического менеджмента;
- стандарты предприятия;
- инструкции и положения, разработанные в Обществе;
- записи об окружающей среде.

С целью интеграции СЭМ и действующих в Обществе систем менеджмента качества и управления промышленной безопасностью и охраной труда используются общесистемные стандарты, а также стандарты СМК и СУПБОТ, в которых описаны процедуры, относящиеся к СЭМ.



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Система менеджмента качества (СМК) на основе стандарта ИСО 9001:2000 начала разрабатываться в ОАО «ММК» осенью 1999 г. В марте 2001 г. принята редакция Политики в области качества ОАО «ММК», а в марте 2004 года принята ее новая редакция, в которой сформулирована основная стратегическая цель предприятия – выпуск высококачественной металлопродукции, конкурентоспособной на мировом рынке и удовлетворяющей запросы и ожидания потребителей.

В конце 2002 года по результатам аудита на соответствие требованиям стандарта ИСО 9001:2000 аудиторами TUV CERT (Германия) генеральному директору был вручен сертификат соответствия СМК ОАО «ММК», регламентирующий разработку и производство слябов непрерывнолитых для горячего переката; горячекатаных рулонов, холоднокатаных рулонов и листов; ленты холоднокатаной.

В феврале 2004 года в результате аудита СМК с расширенной областью сертификации ОАО «ММК» получен сертификат, удостоверяющий, что практически все процессы производства продукции ММК, а также система качества отвечают необходимым требованиям стандарта ИСО 9001:2000.

В ОАО «ММК» были определены и документально оформлены функции ответственного за СМК от руководства, ответственных за СМК и ответственных за управление документацией в подразделениях. В каждом из структурных подразделений назначены ответственные за СМК – руководители, которые осуществляют общее руководство СМК в подразделении, и ответственные за управление документацией.

Разработан комплекс документов СМК, куда вошли: стандарты (92 стандарта), инструкции, положения, методики и др. Сегодня в ОАО «ММК» действует классическая схема документации и документооборота системы качества, но ведутся работы по внедрению электронного документооборота.

Для реализации Политики в области качества в ОАО «ММК» ежегодно разрабатываются и реализуются четко установленные и измеримые цели и мероприятия в области качества на всех уровнях предприятия, выполнение которых контролируется генеральным директором и соответствующими руководителями. Ежегодные цели ОАО «ММК» в области качества являются неотъемлемой частью плана стратегического развития. Такой механизм позволяет скоординировать работу предприятия и персонала в области качества.

В 2005 году Цели ОАО «ММК» в области качества выполнены следующим образом:

Наименование цели	Планируемые показатели	Фактические показатели
1 Произвести товарной продукции не менее 10150 тысяч тонн	10150	10201
2 Довести долю продукции глубокой переработки в натуральном выражении до 15%	15	15,1
3 Снизить расходный коэффициент металла на прокат не менее чем на 8 кг/т	8,0	8,4
4 Достичь выполнения установленных показателей по выходу годного в производственных структурных подразделениях	Приказ № 870 от 28.12.2004г.	Выполнены, кроме ЛПЦ-5 и ЛПЦ-8*
5 Достичь степени удовлетворенности потребителя не менее 0,76	0,76	0,79
6 Достичь уровня рентабельности чистых активов не менее 30,5%	30,5	32,7
7 Достичь уровня рентабельности товарной продукции не менее 36,2%	36,2	40,6

* - В ЛПЦ-5 при норме 97,1% выход годного составил 96,96% из-за недостаточного контроля за состоянием и работой оборудования в прокатном и отделочном отделениях. В ЛПЦ-8 при норме 99,8% выход годного составил 96,72% из-за изменения методики расчета выхода годного.

С целью реализации одного из основных принципов стандарта ИСО 9001:2000 – принципа процессного подхода – и в соответствии с фактической деятельностью ОАО «ММК» определены процессы СМК первого, второго и третьего уров-

ней, последовательность их взаимодействия, критерии оценки процессов первого уровня, которые описаны в Руководстве по системе менеджмента качества – основном документе СМК. С целью более глубокой оценки процессов СМК

на данный момент собственниками процессов второго и третьего уровней разрабатываются карты соответствующих процессов, в которых определяются критерии оценки результативности и эффективности процессов второго и третьего уровней. Также для оценки результативности функционирования этих процессов и в целом СМК аудиторами отдела по разработке и внутренним проверкам системы качества проводятся аудиты системы, процессов, продукции и высшим руководством проводится анализ, по результатам которого осуществляется непрерывное улучшение процессов и СМК в целом.

После проведения сертификационного аудита в декабре 2005 года аудиторами RW TUV (Германия) выдан сертификат соответствия СМК международному стандарту ИСО/ТУ16949. Одновременно с этим аудитом проводился ресертификационный аудит соответствия СМК ОАО «ММК» требованиям ИСО 9001:2000, который тоже закончился успешно.

Область распространения СМК ОАО «ММК» на соответствие требованиям:

- ИСО 9001:2000 – проектирование, разработка и производство следующей продукции: известняк, известь, доломит, щебень, глина, агломерат, чугун, заготовка и слябы непрерывнолитые для горячего переката, горячекатаные и холоднокатаные рулоны, листы и полосы, лента холоднокатаная, жесть, прокат оцинкованный и с полимерным покрытием, трубы стальные электросварные и оцинкованные, профили стальные гнутые, прокат сортовой и фасонный (№ 04 100 022041 от 13.01.2006);
- ИСО/ТУ 16949:2002 – проектирование, разработка и производство проката холоднокатаного в рулонах (листопрокатный цех № 5), проката горячеоцинкованного (цех покрытий) и ленты холоднокатаной из низкоуглеродистой стали (листопрокатный цех № 8) для предприятий автомобильной промышленности (№ 04 111 022041 от 13.01.2006).

СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА, СТАНДАРТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ОАО «ММК» В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБОТ) функционирует в соответствии с требованиями международной спецификации OHSAS 18001:1999.

В июне 2005 года аудиторами BVQI (Bureau Veritas Quality International) был проведен первый надзорный аудит СУПБОТ ОАО «ММК» на соответствие международной Спецификации OHSAS 18001:1999. Несовпадений в процессе аудита

выявлено не было.

В итоговом отчете по результатам аудита были отмечены сильные стороны СУПБОТ:

- обширная и хорошо управляемая документация;
- продуманная процедура для идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- анализ СУПБОТ со стороны высшего руководства;
- планомерная работа по аттестации рабочих мест и снижению воздействий вредных факторов на рабочих местах;
- постоянная работа по мониторингу соответствия применяемому законодательству и другим нормативным требованиям;
- детальная структурированность по направлениям производственного контроля;
- наличие ПЛА и готовность к аварийным ситуациям;
- подержание процедур реагирования при несчастных случаях, инцидентах и несоответствиях;
- доступность документации по ОТ и ТБ на рабочих местах;
- ведение технологических процессов в управляемых условиях с учетом требований ПБ и ОТ.

Результаты аудита: СУПБОТ поддерживается в работоспособном состоянии и соответствует требованиям OHSAS 19001:1999.

Для осуществления деятельности в области ПБ и ОТ разработаны и утверждены 417 НПА: Конституция РФ; Кодексы РФ; федеральные законы, законы РФ; постановления Правительства РФ, указы Президента РФ; постановления, приказы Министерства труда и Министерства здравоохранения РФ, критерии оценки; постановления, приказы Министерства транспорта РФ; иные постановления, приказы, нормативные акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные документы по вопросам пожарной безопасности; положения, правила, инструкции, методические рекомендации, требования, утвержденные постановлением Госгортехнадзора РФ; федеральные нормы и правила в области использования атомной энергии; межотраслевые нормативно-правовые акты, утвержденные Госстроем России; межотраслевые нормативно-правовые акты, утвержденные Министерством энергетики РФ; основные межотраслевые нормативно-правовые акты, утвержденные Министерством здравоохранения РФ; Государственные стандарты; Политика ОАО «ММК» в области промышленной безопасности и охраны труда; Руководство по СУПБОТ; СТП ПБОТ - 49; Положения (ПД ММК) - 3; Инструкции (И УОТ и ПБ) - 2; Методика (М УОТ и ПБ) - 1.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ



Стратегической целью ОАО «ММК» в области качества является выпуск высококачественной металлопродукции, конкурентоспособной на мировом рынке и удовлетворяющей запросы и ожидания потребителей.

Осуществлен комплекс работ по внедрению требований ИСО/ТУ 16949:2002 «Системы менеджмента качества. Особые требования к применению ISO 9001:2000 в автомобильной промышленности и организациях, производящих соответствующие запасные части».

В систему менеджмента качества ЛПЦ-5, ЛПЦ-8 и ЦП внедрены методики FMEA (Анализ видов и последствий потенциальных отказов), APQP (Перспективное планирование качества продукции и план управления), PPAP (Процесс согласования производства части), MSA (Анализ измерительных систем), SPC (Статистическое управление процессами). Внедрение данных методик направлено на предупреждение проблем и уменьшение текущих затрат.

В декабре система менеджмента качества ОАО «ММК» была сертифицирована аудиторами RW TUV (Германия) на соответствие требованиям международных стандартов.

В 2005 году получено 13 сертификатов соответствия на горячекатаную и термоупрочненную арматуру, прокат стальной для судостроения и трубы стальные от органов по сертификации «Мосстройсертификация», «Российский речной регистр», Germanischer Lloyd.

В 2005 году приняты и реализуются:

Программа работ по улучшению качества выпускаемой продукции на ОАО «ММК» на 2005–2007 годы.

Программа мероприятий, направленных на массовое производство металла 1-й группы отделки поверхности на 2005–2006 годы.

Выполненный комплекс работ в области качества позволил достичь определенных результатов:

Динамика выполнения качественных показателей за последние 5 лет по ОАО «ММК»

	Ед. изм.	2005г	2004г	2003г	2002г	2001г
1. Выход годного	%	98,28	98,15	97,38	97,34	97,69
2. Брак по ОАО «ММК»	т	81 336,53	72 126,11	77 798,50	83 998,00	72 545,39
	%	0,55	0,56	0,59	0,68	0,63
3. Второй сорт по ОАО «ММК»	т	61 078,51	43 238,40	80 915,30	35 237,20	22 429,00
	%	0,38	0,30	0,54	0,25	0,17
4. Несоответствующая продукция по ОАО «ММК»	т	676 297,14	377 833,47	454 951,97	453 011,76	283 029,08
	%	5,39	2,95	3,35	3,67	2,37
5. Признано претензий	шт	55	58	63	46	17
	тн	3 207,09	2 939,56	2 528,65	2 824,40	2 582,90
кроме того, по экспорту	шт	14	2	3	0	5
	тн	30 530,61	4 869,25	23 817,34	0,00	30 231,10

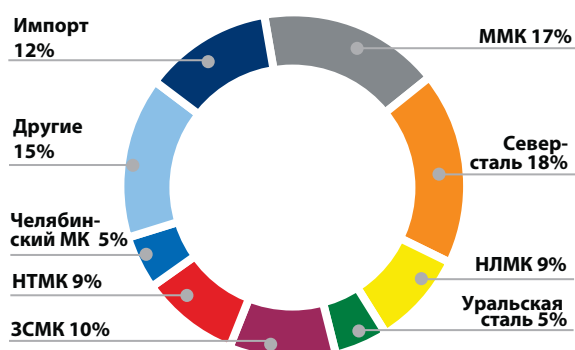
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



ОБЗОР РЫНКОВ СБЫТА, ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОДАЖ ПО РЫНКАМ, ОСНОВНЫЕ ПОТРЕБИТЕЛИ, ОБЪЕМ ПРОДАЖ

Производство металлопроката в России демонстрирует устойчивый рост и за последние 5 лет увеличилось почти на 17 %. Однако в 2005 году темп роста производства проката замедлился и составил немногим более 1 %, достигнув 54,5 млн. тонн, что заметно меньше показателей за 2003 и 2004 годы – 5 % и 6 % соответственно. Основной причиной этого явилось сокращение экспортных поставок российскими предприятиями вследствие ухудшения мировой конъюнктуры рынка.

Структура российского рынка металлопроката в 2005 году



Рост внутреннего потребления проката компенсировал снижение поставок российского проката на экспорт. Видимое потребление готового проката в России за 2005 год выросло почти на 7 % и превысило 29 млн. тонн, что выше темпов роста за 2004 год, когда потребление выросло на 6 %.

Общая характеристика

ОАО «ММК» является одним из крупнейших ме-

таллургических предприятий России и входит в число 20 крупнейших металлургических компаний мира. ОАО «ММК» – единственная металлургическая компания России, которая в 2005 году на одной производственной площадке произвела 10,2 млн. тонн товарного металлопроката, при этом более 5,1 млн. тонн было отгружено потребителям на внутреннем рынке.

	Всего	Экспорт	Внутренний рынок
Отгружено товарной металлопродукции, тыс.т	10 201	5 087	5 113
Реализация металлопродукции, млн.руб	140 076	58 120	81 957

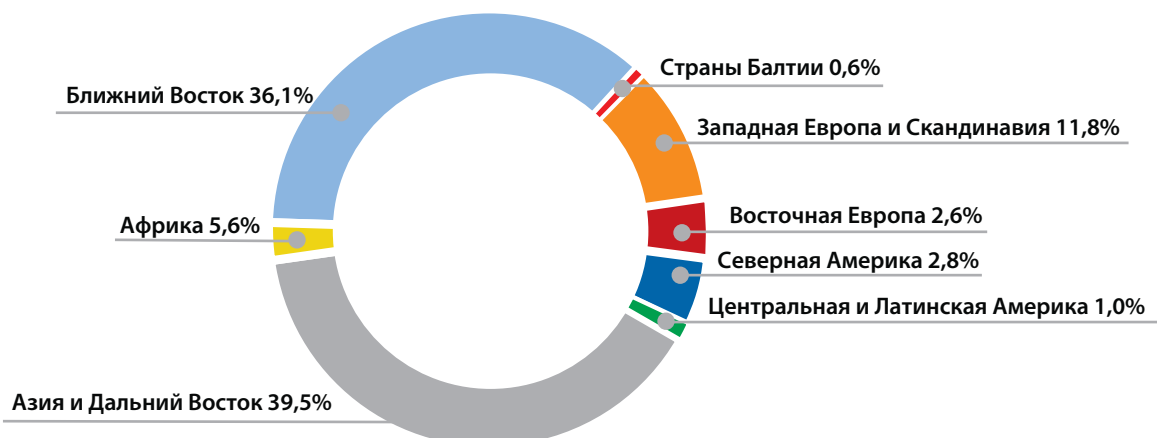
В 2005 году объем реализации металлопродукции компании на рынок России и стран СНГ на 26 тысяч тонн превысил объем экспортных поставок в страны дальнего зарубежья.

Продукция ОАО «ММК» реализуется, помимо России, в 75 странах мира. Доля компании на внутреннем рынке металлопроката – 17 %, в объеме мировой торговли – 1,7 %.

Региональная структура отгрузки

Основными регионами поставок ОАО «ММК» на экспорт на протяжении последних лет традиционно являются страны Азии и Дальнего Востока, а также Ближнего Востока, Западной Европы и Скандинавии. Однако в 2005 году в региональной структуре отгрузки произошли изменения в сторону увеличения отгрузки на Ближний Восток за счет снижения поставок в Азию, главным образом, в Китай. Таким образом, компании удалось частично минимизировать потери от ухудшения ценовой конъюнктуры на азиатских рынках. Объем реализации на экспорт ОАО «ММК» составил в 2005 году 5087 тыс. т.

Региональная структура реализации ОАО «ММК» на экспорт в 2005 году



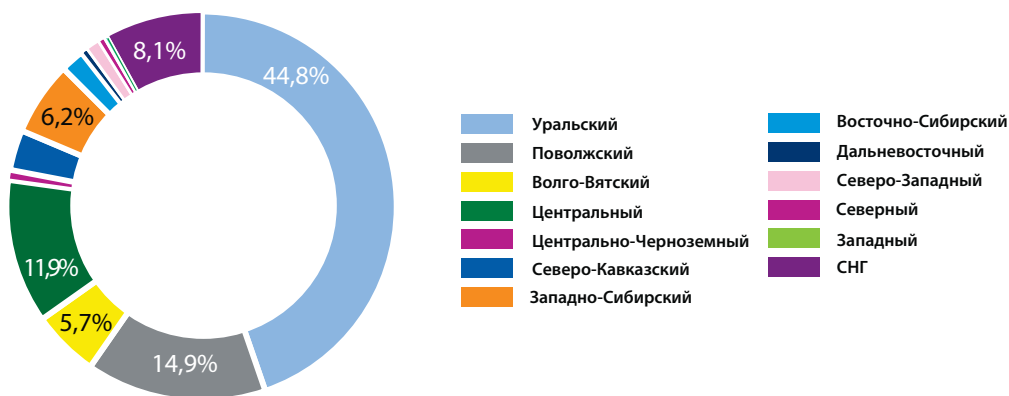
В сортаментной структуре экспорта постоянно сокращается доля отгрузки заготовки и увеличивается доля продаж листового проката. Если в 2001 году доля заготовки в экспортных продажах составляла 23 %, то по итогам 2005 года она снизилась до 8 %. Доля отгрузки листового проката за тот же период увеличилась с 62 % до 83 %. Доля металлопроката глубокой степени переработки в структуре экспорта в 2005 году несколько снизилась из-за роста отгрузки этой продукции на внутренний рынок.

Внутренний рынок в силу географической близости, меньших ценовых колебаний, более высокой доходности и растущего металлопотребления является для ОАО «ММК» стратегичес-

ки важным. Компания постоянно наращивает объемы отгрузки на внутренний рынок, увеличив их за последние семь лет почти в 2 раза, и в 2005 году они составили 5113 тыс.т.

Традиционно крупнейшими регионами поставок металлопродукции ОАО «ММК» на внутренний рынок являются: Уральский регион, Поволжье и Центральный регион. Почти 50 % продаж на российском рынке реализуется в радиусе 500 км от Магнитогорска. Данная структура региональной отгрузки объясняется, в основном, сосредоточением крупнейших отраслевых потребителей в указанных регионах и существенно не меняется на протяжении последних лет.

Региональная структура реализации ОАО «ММК» на внутреннем рынке в 2005 году



На внутреннем рынке основными отраслевыми потребителями металлопроката ОАО «ММК» являются предприятия металлургической отрасли, а именно: трубные и метизные заводы, на которые в сумме приходится 37 % реализации. Также стратегическим потребителем для ОАО «ММК» является машиностроительный комплекс, на его долю приходится около трети продаж предприятия на российском рынке. Более 20 % металлопроката реализуется через спотовый рынок.

Отраслевая структура реализации ОАО «ММК» на российском рынке

Отрасли	2005	
	тыс. тонн	%
Металлургия	1 750	37%
в т.ч. Метизные и передельные заводы	740	16%
Производство труб	1 010	21%
Машиностроение	1 510	32%
в т.ч. Автомобильная промышленность	509	11%
Мостостроение	13	0,3%
Строительная отрасль	169	4%
Пищевая промышленность	192	4%
ТЭК	95	2%
Региональная дистрибуция	970	21%
Всего	4 699	100%

ОБЗОР ПОСТАВЩИКОВ

Металлургия – одна из самых материалоемких и энергоемких отраслей промышленности.

Производственные и экономические показатели деятельности ОАО «ММК» напрямую связаны с эффективностью снабжения производства сырьевыми ресурсами, поэтому на предприятии создана и успешно работает отлаженная система закупок сырья, материалов и энергоносителей. Снабжение сырьем необходимого объема и качества при оптимальных затратах на закупку, а также налаживание долговременных партнерских отношений с предприятиями-поставщиками, составляют основу политики ОАО «ММК» в области обеспечения сырьем.

На ОАО «ММК» в 2005 году объемы закупа сырья и материалов в среднем сохранились на уровне 2004 года.

Объем закупа сырья и материалов

Сырье	Объем закупа	
	2004 год	2005 год
железорудное сырье	14 556	14 171
угольный концентрат	7 703	7 682
ферросплавы и цветные металлы	221	176
металлолом	1 943	2 401
огнеупоры	493	973

Железорудное сырье

Исторически сложилось так, что основная часть потребностей ОАО «ММК» в железорудном сырье покрывается за счет поставок с ОАО «Соколовско-Сарбайское горно-производственное объединение» (ССГПО). Значительный объем закупок ЖРС у ОАО «ССГПО» объясняется географической близостью ОАО «ММК» и ОАО «ССГПО», расстояние между которыми составляет около 330 км, в то время как расстояние до горнодобывающих предприятий бассейна Курской магнитной аномалии – около 2200 км.

В 2005 году произошло изменение структуры поставок ЖРС в ОАО «ММК». Доля поставок ЖРС с ССГПО снизилась с 65% в 2004 году до 34% в 2005 году, а доля поставок ЖРС с ГОКов России увеличилась с 35% в 2004 году до 51% в 2005 году. Это объясняется объективными причинами конфликта интересов металлопроизводителей и сырьевиков.

На Российском рынке ЖРС основные производственные мощности контролируются несколькими компаниями, что создает неблагоприятную конкурентную среду для крупных потребителей. Во 2 квартале 2005 года произошло резкое падение цен на мировом и внутреннем рынках металлопроката, но цены на сырье, вопреки ожиданиям металлургов, продолжили рост. Данное обстоятельство вынудило ОАО «ММК» искать альтернативных поставщиков железорудного сырья. Так, в мае-июне были заключены контракты на поставку железорудных окатышей и концентрата из ГОКов Украины и центральной части России.

В 3 квартале 2005 года сырьевые компании

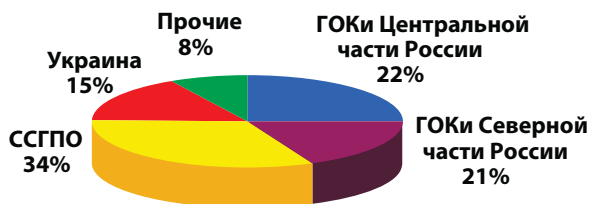
были вынуждены снизить цены до приемлемых, и поставки ЖРС на ОАО «ММК» возобновились по традиционным схемам.

В 2006 году в ОАО «ММК» не планируется существенных изменений в сложившейся структуре поставок железорудного сырья.

Приоритетными направлениями для ОАО «ММК» в части обеспечения железорудным сырьем являются:

- создание собственной сырьевой базы в Белгородской или Орловской областях;
- заключение долгосрочных контрактов на поставку ЖРС с горнорудными предприятиями России и Казахстана.

Структура поставок ЖРС в ОАО «ММК» за 2005 год



Угольный концентрат

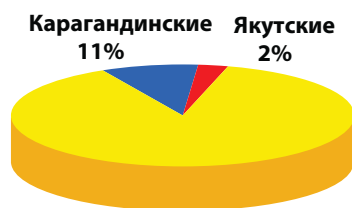
Большая часть (около 87%) угольного концентрата поставляется в ОАО «ММК» из Кузнецкого угольного бассейна (Россия).

Учитывая, что Южно-Якутский угольный бассейн ориентирован на экспорт продукции в Японию, для ОАО «ММК» в кратко- и среднесрочной перспективе определяющими в поставках угольного концентрата останутся Кузнецкий и Карагандинский угольные бассейны.

Приоритетным направлением для ОАО «ММК» в части обеспечения угольным концентратом в долгосрочной перспективе является создание собственной угольной базы, обеспечивающей потребности ОАО «ММК» в коксующемся угле в объеме 6-7 миллионов тонн в год, и в частности, следующие основные инвестиционные проекты в Кемеровской области:

- окончание строительства шахты «Казанковская»;
- строительство шахты на участке «Куреинский»;
- приобретение обогатительной фабрики.

Структура поставок угольного концентрата в ОАО «ММК» за 2005 год



Кузнецкие 87%

Ферросплавы

Потребность отечественной металлургии в ферросплавах, кроме марганца, полностью обеспечиваются российскими производителями. Марганцевая промышленность России способна обеспечить около 40% нужд предприятий в ферромарганце. Остальная часть импортируется из стран СНГ и дальнего зарубежья.

В 2005 году основными регионами закупа ферросплавной продукции являлись:

- Украина – 43 478 тонн;
- Казахстан – 27 494 тонны;
- Центральная Россия – 14 930 тонн;
- Урал – 14 546 тонн;
- Грузия – 9 007 тонн.

География поставок ферросплавов в 2005 году



Металлолом

В России в настоящее время скрап является самым дешевым видом металлошихты, в то время как на мировом рынке цены на скрап выровнялись с ценами на чугун и губчатое железо. Ресурсы металлолома в России будут в ближайшие годы существенно сокращаться, отражая картину снижения уровня потребления стали в недалеком прошлом. В такой ситуации ломопереработчики будут вынуждены работать с более труднодоступными и трудноперерабатываемыми ресурсами, что существенно повысит цену лома.

С учетом технического развития потребность ОАО «ММК» в металлоломе в 2006 году составит 3315 тыс. тонн.

Перспективы ОАО «ММК» по обеспечению производства необходимыми объемами лома черных металлов связаны с развитием мощностей по сбору и переработке металлолома в географически удаленных регионах.

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2005 год прошел в условиях конкурентной борьбы за рынки сбыта металлопродукции, и, кроме того, были ощутимые сложности с поставщиками железорудного сырья. Наблюдавшийся в последние годы рост цен на металлопродукцию на мировом рынке сменился обвальным падением цен, начавшимся во втором квартале 2005 года.

В условиях мирового кризиса перепроизводства металлопродукции ОАО «ММК» было вынуждено сократить производство по сравнению с планом: фактически произведено 10200,6 тыс. тонн металлопродукции, что меньше запланированного объема на 49 тыс. тонн. Сокращение объема производства и снижение цен на металлопродукцию уменьшили по сравнению с планом выручку ОАО «ММК» на 3,5 млрд. рублей. При этом прибыль от реализации превысила планируемый уровень на 9,6 млрд. рублей благодаря снижению себестоимости на 13,1 млрд. рублей. Таким образом, рентабельность товарной продукции превысила планируемый уровень (27,5%) на 12,6 процентных пункта.

млн. рублей

Показатели	2005 год
Выручка от реализации продукции	147329
Себестоимость реализованной продукции	105186
Прибыль от реализации продукции	42143
Рентабельность реализованной продукции	40,1 %

Выручка от реализации в 2005 году составила 147,3 млрд. рублей. По сравнению с 2004 годом выручка увеличилась на 10 %, или 13,8 млрд. рублей.

В 2005 году было реализовано металлопродукции на сумму 139,7 млрд. рублей, что по сравнению с 2004 годом выше на 11,5 млрд. рублей, или на 9 %.

Основная часть выручки (более 60 %) поступила от реализации холоднокатаного и горячекатаного листа, объем отгрузки которого в 2005 году составил 91,9 млрд. рублей и по сравнению с 2004 годом вырос на 11,5 млрд. рублей, или на 14 %. Более 20 % выручки поступило от реализации изделий четвертого передела, объем отгрузки которых в 2005 году составил 31,5 млрд. рублей и по сравнению с 2004 годом увеличился на 4,3 млрд. рублей, или на 16 %.

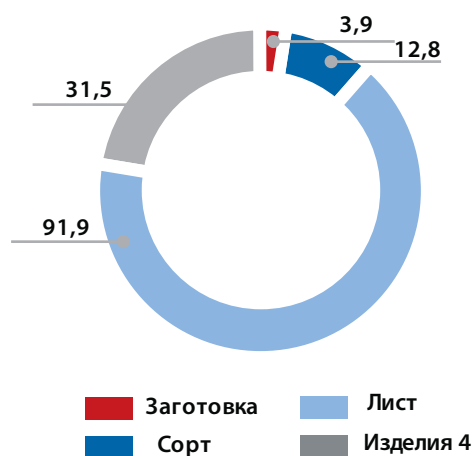
Себестоимость реализованной продукции в 2005 году составила 105,2 млрд. рублей. По сравнению с 2004 годом себестоимость реализованной продукции возросла на 16,8 млрд. рублей, или 19 %.

Основным фактором роста себестоимости явилось увеличение цен на сырье и топливно-энергетические ресурсы.

В условиях роста цен на основные виды сырья и энергоресурсы компания стремится к снижению себестоимости продукции, к поиску внутренних резервов для сокращения затрат:

- снижение норм расхода материальных и топливно-энергетических ресурсов;
- постановка системы учета затрат по местам возникновения затрат; оснащение подразделений комбината весовым оборудованием и

Структура производства в 2005 году, млрд рублей



приборами учета расхода ТЭР;

- оптимизация запасов; рационализация складского хозяйства и погрузочно-разгрузочных операций.

Темп роста себестоимости (расходов) превысил темпы роста выручки (доходов), вследствие чего было получено прибыли от реализации на 3,0 млрд. рублей меньше, чем в 2004 году, за 2005 год прибыль от реализации составила 42,1 млрд. рублей. В результате рентабельность реализованной продукции в 2005 году составила 40 %, против 51 % в 2004 году.

Несмотря на снижение показателей прибыли и рентабельности компания получила в 2005 году прибыль в объеме, достаточном для финансирования текущей, инвестиционной деятельности и выплаты дивидендов

млн. рублей

Показатели	2004 год	2005 год	Изменение	
			+/-	%
Выручка от реализации продукции	133544	147329	13785	10 %
Себестоимость реализованной продукции	88403	105186	16783	19 %
Прибыль от реализации продукции	45141	42143	-2998	-7 %
Рентабельность реализованной продукции	51 %	40 %	-11 %	-

Финансовое состояние

В 2005 году по основным показателям финансового состояния компании наблюдаются следующие тенденции:

- рост величины чистых активов;
- снижение уровня краткосрочных обязательств;
- рост величины собственного капитала;
- повышение финансовой устойчивости;
- повышение финансовой независимости.

На протяжении последних пяти лет наблюдается устойчивый рост чистых активов компании (с 2000 года – в 3,8 раза) при увеличении общей величины активов за тот же период в 5,1 раза. По итогам года общие активы компании составили 118,4 млрд. руб., чистые активы – 87,7 млрд. руб. По сравнению с 2004 годом общая величина активов снизилась на 9,9 млрд. рублей, или на 8 %, чистые активы выросли на 1,4 млрд. рублей. Снижение общей величины активов произошло, главным образом, за счет погашения краткосрочных банковских кредитов. На 1.01.2006 года ОАО «ММК» не имеет задолженности по краткос-

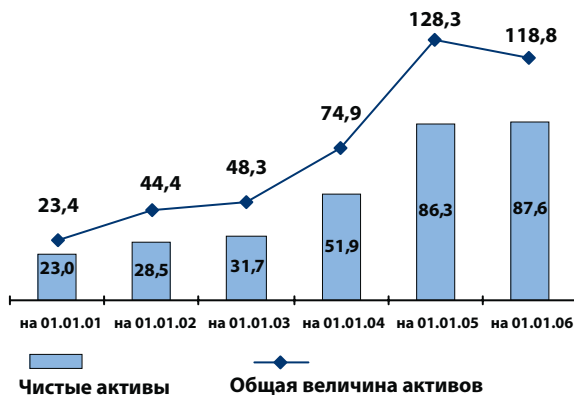
рочным кредитам и займам. Кроме того, в феврале 2005 года был погашен первый выпуск еврооблигаций на сумму 100 млн. евро.

Величина внеоборотных активов в 2005 году возросла на 16,2 млрд. рублей (на 37 %). Сумма оборотных активов снизилась на 26,1 млрд. рублей.

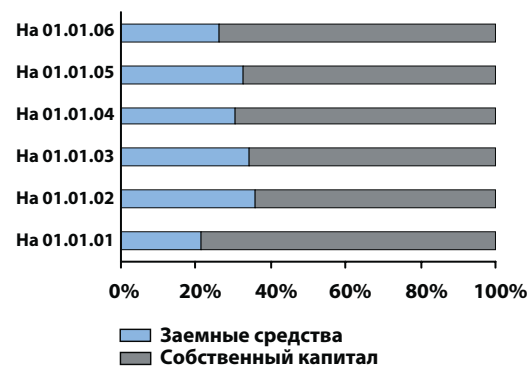
Собственный оборотный капитал в течение 2005 года снизился на 14,7 млрд. руб. или на 34 % и на конец года составил 28,4 млрд. рублей. Снижение связано с ростом величины внеоборотных активов Компании. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами на конец 2005 года составил 0,48, что на 0,38 пункта выше рекомендуемого значения показателя (не менее 0,1).

Снижение валюты баланса обусловлено уменьшением величины краткосрочных обязательств на 15,0 млрд. рублей или на 60 %. Величина собственного капитала составила 87,7 млрд. рублей, превысив значение 2004 года на 1,5 млрд. руб. В результате доля собственного капитала в общей

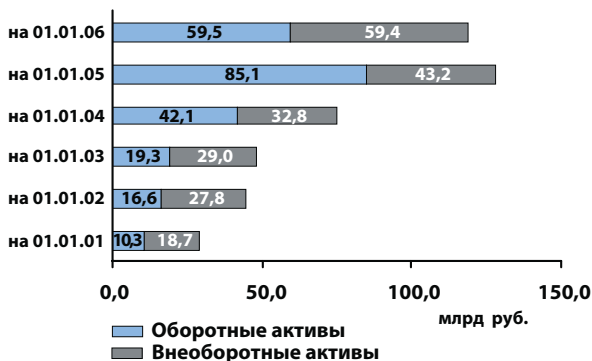
Динамика активов, млрд рублей



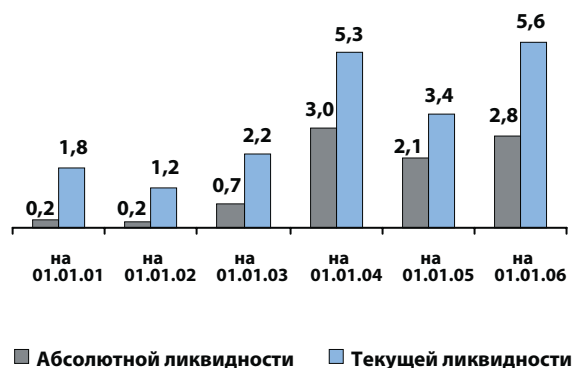
Динамика структуры капитала ОАО «ММК»



Динамика структуры активов ОАО «ММК»



Динамика показателей ликвидности



валюте баланса за 2005 год возросла с 67% до 74 %, что свидетельствует о финансовой независимости компании.

Более высокие темпы снижения краткосрочных обязательств (60 %) над темпами снижения величины оборотных активов (31 %) обеспечили рост показателей ликвидности:

коэффициент критической ликвидности увеличился с 2,8 до 4,4;

коэффициент текущей ликвидности достиг 5,9 (на начало года его значение составляло 3,4).

Значения коэффициентов свидетельствуют о достаточности оборотных средств для покрытия краткосрочных обязательств.

В 2005 году значения показателей эффективности использования капитала компании сохранились на достаточно высоком уровне. Рентабельность активов составила 24 %, рентабельность собственного капитала – 34 % (по

среднегодовой стоимости).

Кредиты и займы

В 2005 году ОАО «ММК», как и в предыдущие годы, придерживалось консервативной политики использования заемных средств, в соответствии с которой Общество, выбирая оптимальную структуру финансирования, обеспечивает своевременную реализацию инвестиционных проектов, текущей деятельности и соблюдение существующих ограничений по действующим финансовым сделкам.

Магнитогорский металлургический комбинат обладает хорошей кредитной историей. Высокий уровень кредитоспособности предприятия подтвержден тремя ведущими рейтинговыми агентствами, что свидетельствует о способности компании выполнять свои финансовые обязательства в полном объеме.

Показатель по состоянию на 31.12.2005	Moody's Investors Service Inc.		Standard & Poor's International Services Inc.		Fitch Ratings Ltd	
	Значение рейтинга	Прогноз изменения	Значение рейтинга	Прогноз изменения	Значение рейтинга	Прогноз изменения
Рейтинг эмитента	Ba3	позитивный	BB-	стабильный	BB-	стабильный
Рейтинг еврооблигаций \$ 300 млн/2008	Ba3	позитивный	BB-	стабильный	BB-	стабильный
Рейтинг по российской шкале	Aa3.ru		RuAA-			

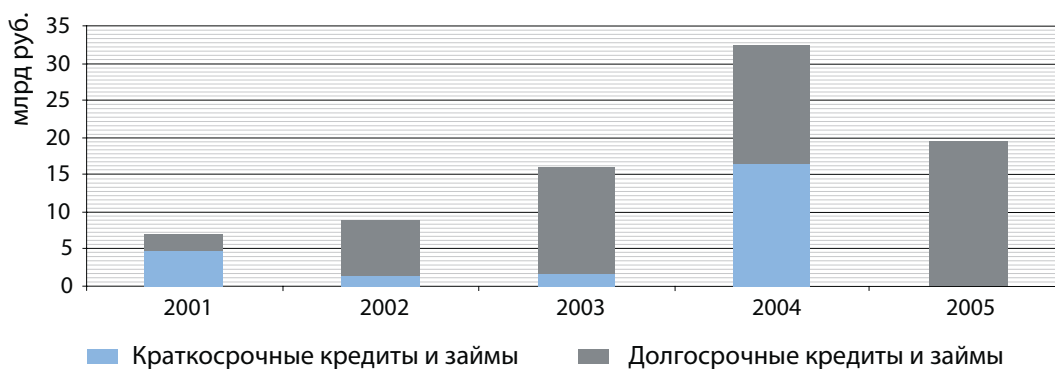
Наиболее значимые события в области заемного финансирования в 2005 году:

- в феврале погашена задолженность перед держателями еврооблигаций, размещенных в объеме 100 млн. евро со сроком обращения 3 года (2002–2005);
- в апреле погашен 17-й выпуск корпоративных рублевых облигаций в сумме 900 млн. рублей.

В 2005 году для приобретения импортного оборудования в рамках программы модернизации производственных мощностей ОАО «ММК» привлекло кредитов на 124,3 млн. долл. США, или 3,5 млрд. руб., предоставленных ведущими западными банками под покрытие национальных европейских экспортно-кредитных агентств.

Динамика структуры кредитного портфеля ОАО «ММК» за последние 5 лет

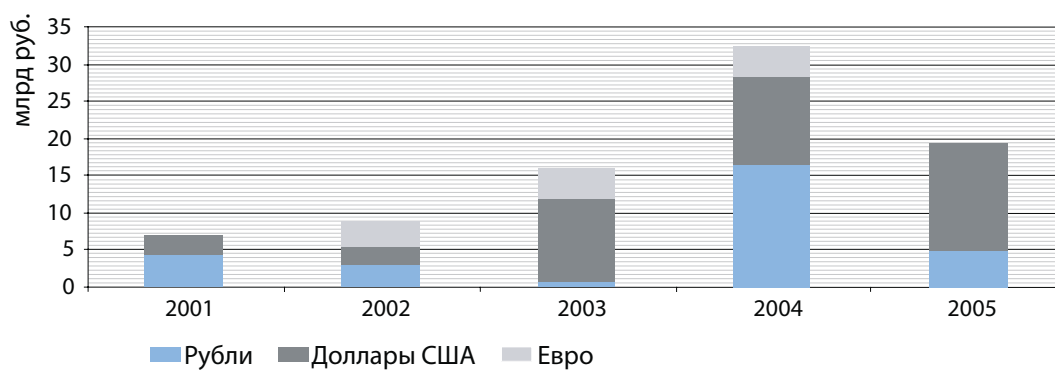
По сроку кредитования



По базе процентной ставки



По валюте привлечения



Информация о выплате дивидендов

В соответствии с решением годового общего собрания акционеров от 22.04.2005 акционерам ОАО «ММК» были начислены дивиденды за 2004 год в сумме 14244, 5 млн. рублей. Обязательства перед акционерами по выплате дивидендов за 2004 год выполнены в полном объеме.

В соответствии с решением внеочередного общего собрания акционеров от 30.08.2005 акционерам ОАО «ММК» были начислены дивиденды за 6 месяцев 2005 года в сумме 6962,8 млн. рублей. Обязательства перед акционерами по выплате дивидендов за 6 месяцев 2005 года выполнены в сроки, определенные Уставом ОАО «ММК».

В соответствии с решением внеочередного общего собрания акционеров от 29.11.2005 акционерам ОАО «ММК» были начислены дивиденды за 9 месяцев 2005 года в сумме 7090,3 млн. рублей. Обязательства перед акционерами по выплате дивидендов за 9 месяцев 2005 года выполнены в сроки, определенные Уставом ОАО «ММК».

В соответствии с решением годового общего собрания акционеров от 21.04.2006 акционерам

ОАО «ММК» были начислены дивиденды за 2005 год в сумме 5655,3 млн. рублей. Всего сумма, направленная на выплату дивидендов, составила за 2005 год 19708,4 млн. рублей.

Государственный и общественный сектор

Положительные результаты деятельности ММК обеспечивают стабильные поступления средств в местный, областной и федеральный бюджеты, а также во внебюджетные фонды.

В 2004 году налоговые платежи составили 13,8 млрд. рублей.

В 2005 году налоговые платежи составили 14,5 млрд. рублей.

Эти платежи обеспечивают порядка 80 % налоговых поступлений в бюджет Магнитогорска и 45 % в бюджет Челябинской области.

Увеличение отчислений по налогам при снижении уровня рентабельности произошло за счет роста налога на имущество в связи с реализацией инвестиционной политики, увеличивающей потенциал и капитализацию компании, а также налога на доходы физических лиц в связи с ростом заработной платы работников.

Налоговые платежи ОАО «ММК» в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды

млн. рублей

Показатели	2004	2005	+/-
Налог на прибыль	10210	9121	-1089
Налог на доходы физических лиц	630	717	87
Налог на землю	576	636	60
Налог на имущество	308	692	384
Плата за загрязнение окружающей среды	52	55	3
Внебюджетные фонды	1499	1445	-54
Прочие	480	1805	1325
Итого	13755	14471	716
НДС	-1684	-3523	-1839
Итого с НДС	12071	10948	-1123
В разрезе уровней бюджета:			
Местный бюджет	1930	1087	-843
Областной бюджет	8069	7896	-173
Федеральный бюджет	573	520	-53
Внебюджетные фонды	1499	1445	-54

ЭКОЛОГИЯ И ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ



Стремление к повышению экономической эффективности предприятия неразрывно связано с решением экологических задач. Магнитогорский металлургический комбинат уделяет большое внимание внедрению современных и эффективных способов производства, сводящих до минимума негативное воздействие техногенных процессов на окружающую среду. Благодаря этому за последние 15 лет валовые выбросы загрязняющих веществ на комбинате сократились в три раза. Расходы ОАО «ММК» на природоохранную деятельность, строительство и содержание природоохранных объектов исчисляются уже миллиардами рублей ежегодно. Уменьшение выбросов положительно сказывается на условиях работы персонала ОАО «ММК». Это ведет к уменьшению заболеваемости, повышению производительности труда, которая является сегодня одной из самых высоких в металлургической отрасли страны. Улучшается и экологическая обстановка в Магнитогорске, снижается риск заболеваний среди горожан.

Снижению уровня воздействия на окружающую среду способствует и ратификация Россией Киотского протокола, представляющего собой рамочную конвенцию ООН, направленную на уменьшение выбросов парниковых газов. По мнению председателя совета директоров ОАО «ММК» Виктора Рашникова, стремление создать эффективное производство заставляет отечественные предприятия внедрять технологии, уменьшающие выбросы в атмосферу загрязняющих веществ. «На примере нашего комбината хорошо видно, что рост объемов производства совсем не обязательно сопровождается увеличением техногенной нагрузки на окружающую среду. Я считаю, что присоединение России к Киотскому протоколу может стать хорошим стимулом для отечественных предприятий по внедрению более совершенных и экологически безопасных технологий», - отметил Виктор Рашиков. Предполагаемое же снижение налоговой нагрузки на предприятия, активно вкладывающие средства на природоохранные цели, дает дополнительный стимул Магнитке инвестировать в заботу об окружающей среде, здоровье своих работников и всех жителей Магнитогорска.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И ЕЁ РЕАЛИЗАЦИЯ

Экологическая политика ОАО «ММК» разработана в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001. В Экологической политике ОАО «ММК» установлены следующие важнейшие цели в области охраны окружающей среды:

- Сокращение массы выбросов загрязняющих веществ в атмосферу города Магнитогорска.
- Сокращение массы сброса загрязняющих веществ в Магнитогорское водохранилище и реку Урал.
- Рациональное использование природных и энергетических ресурсов, утилизация промышленных отходов.

Для реализации важнейших целей ОАО «ММК» в области охраны окружающей среды на 2005 год были установлены следующие целевые экологические показатели:

- сократить валовые выбросы в атмосферу на 4540 тонн;
- сократить массу сбросов в систему оборотного водоснабжения ОАО «ММК» на 1570 тонн;
- утилизировать все текущие металлургические шлаки в количестве 5,2 млн. тонн;
- переработать отходов, в том числе металлургических шлаков в количестве 4,0 млн. тонн;
- рекультивировать нарушенные земли на территории промышленных объектов площадью 3,25 га.

Целевые экологические показатели по итогам 2005 года выполнены в полном объеме.

Достижение целевых экологических показателей обеспечивалось выполнением «Экологической программы ОАО «ММК» на 2005 год», которая насчитывала 60 мероприятий. Наиболее значимыми мероприятиями, выполненными в 2005 году являются:

- Строительство объектов оборотной системы водоснабжения при реконструкции сортового производства;
- Реконструкция природоохранных объектов горно-обогатительного производства (сероулавливающие установки, аспирационные системы хвостовых частей агломашин);
- Строительство природоохранных объектов нового электросталеплавильного производства (газоочистных установок и систем оборотного водоснабжения).

ПРИРОДООХРАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Современный уровень развития чёрной металлургии характеризуется высокой техногенной нагрузкой на окружающую среду, высокой ресурсо- и энергоёмкостью технологических процессов.

Основные проблемы природоохранной деятельности ОАО «ММК» определяются следующими факторами:

- Основные производственные мощности сконцентрированы на единой производственной

площадке располагающейся в непосредственной близости с жилыми районами города Магнитогорска.

- Образование в процессе производства большого количества металлургических шлаков.
- Наличие в составе предприятия энергетического и горнодобывающего комплекса.

Поэтому снижение уровня воздействия на окружающую среду, утилизация отходов производства, рациональное использование природных и энергетических ресурсов, являются приоритетными направлениями природоохранной деятельности ОАО «ММК».

Стратегия реализации приоритетных направлений природоохранной деятельности основана на внедрении новых и совершенствовании существующих производственных процессов на базе наилучших имеющихся технологий, с одновременным выводом из эксплуатации морально и технически устаревших агрегатов.

РАСХОД ЭНЕРГИИ, ИНИЦИАТИВЫ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ И ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» наращивает объемы производства про-

дукции с каждым годом. Одновременно с этим комбинат производит модернизацию технологических процессов.

Этот процесс неизбежно приводит к повышению электровооруженности труда и увеличению потребления электроэнергии. При этом необходимо учитывать, что покупная электроэнергия обходится в 2,5 раза дороже вырабатываемой на собственных электростанциях. Их на комбинате три: ТЭЦ, ЦЭС и ПВЭС. Летом 2005 введена в работу еще одна – мини-электростанция в паросиловом цехе с двумя генераторами по 7,5 МВт.

Выработка электроэнергии станциями составила в 2005 году 616,8 МВт и превышает показатели 2004 года на 12,5 МВт, что позволило снизить закуп электроэнергии со стороны на 71 млн. руб.

Вторичные газы (коксовый и доменный) ядовиты и горючи, но обладают пониженной калорийностью. Их целесообразно сжигать в технологических и энергетических агрегатах, сокращая тем самым потребление природного газа на производственные нужды. Поэтому две электростанции дооборудованы для сжигания вторичных газов: ЦЭС – доменного, ПВЭС – доменного и коксового. В 2005 году указанные электростанции в результате ряда мероприятий смогли сжечь в своих котлах больше вторичных газов, что обеспечило повышение доли доменного и коксового



газов в их топливном балансе с 55,0 до 56,5 %, соответственно, снижение потребления природного газа на выработку электроэнергии и снижение себестоимости собственной электроэнергии.

Повышение качества кокса и ряд других технологических факторов в конечном итоге определили улучшение интегрального показателя эффективности использования энергоресурсов в ОАО «ММК» – снижение энергоемкости стали: с 6,7 до 6,52 Гкал на тонну стали.

Общие показатели энергопотребления ОАО «ММК» в 2004-2005 гг.

Показатель	Ед.изм.	2004 г.	2005 г.
Энергоемкость стали ОАО «ММК»	Гкал/т стали	6,70	6,52
Потребление электроэнергии ОАО «ММК» (с дочерними)	млн. кВт.ч	5964,9	6092,9
Выработка электроэнергии на электростанциях ОАО «ММК»	млн. кВт.ч	5308,5	5403,3
Общий выход и утилизация доменного газа на ОАО «ММК»	тыс. м3	12896340	12991266
Общий выход и утилизация коксового газа на ОАО «ММК»	тыс. м3	2364213	2265019
Сжигание доменного газа на электростанциях	тыс. м3	6164720	6272679
Сжигание коксового газа на электростанциях	тыс. м3	608241	607300
Доля коксового и доменного газов в топливном балансе электростанций	% по теплу	55,0	56,5

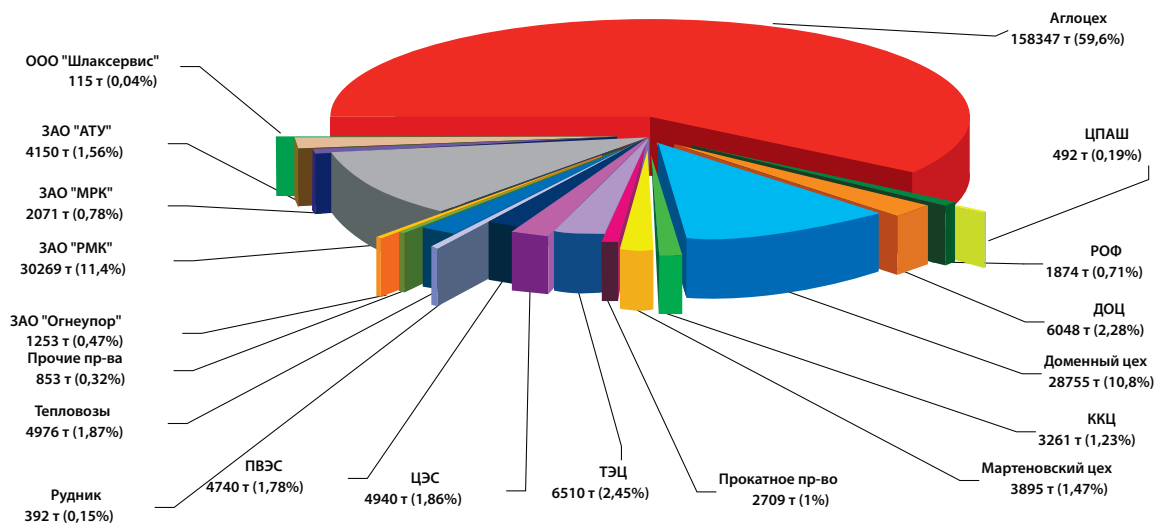


ТЕХНОГЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ

Приоритетным направлением в природоохранной деятельности ОАО «ММК» является защита атмосферного воздуха.

Наиболее значительное воздействие на атмосферный воздух оказывают выбросы от производственной деятельности аглоцеха, доменного и мартеновского цеха, электростанций.

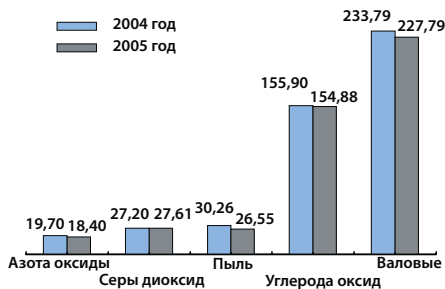
Структура валовых выбросов по производствам



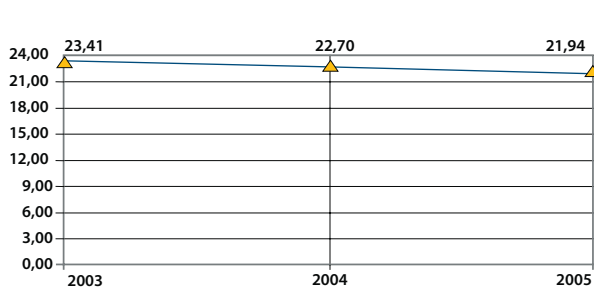
Основными загрязняющими веществами, выбрасываемыми в атмосферу в результате производственной деятельности ОАО «ММК», являются: оксиды азота (NO+NO₂), диоксид серы (SO₂), пыль (TPS), углерода оксид (CO). В результате природоохранной деятельности в 2005 году произошло дальнейшее снижение негативного воздействия на атмосферу, за исключением серы диоксида. Незначительное увеличение выбросов диоксида серы связано с проведением строительных работ по реконструкции объектов агломерационного производства.

Удельные валовые выбросы загрязняющих веществ ОАО «ММК» в атмосферу имеют устойчивую тенденцию к снижению. Снижение удельных выбросов подтверждает, что проводимая модернизация и совершенствование технологических процессов, делает их более экологически чистыми.

Выбросы основных загрязняющих веществ в атмосферу ОАО «ММК», тыс тонн



Удельные валовые выбросы загрязняющих веществ ОАО «ММК», кг/т металлопродукции



С целью регулирования выбросов и оценки уровня загрязнения атмосферы, осуществляются лабораторный контроль на 12 маршрутных постах расположенных на границе санитарно-защитной зоны ОАО «ММК». Контроль осуществляет специализированная аккредитованная лаборатория, которая имеет лицензию на осуществление мониторинга атмосферного воздуха. В соответствии с программой наблюдений в 2005 году было выполнено 9611 определений загрязняющих веществ по 17 компонентам.

ТЕХНОГЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ВОДНЫЕ ОБЪЕКТЫ

ОАО «ММК» имеет лицензии на водопользование, выданные Нижне-Обским бассейновым водным управлением Федерального агентства водных ресурсов следующими водными объектами: Магнитогорское водохранилище, реки Урал и Сухая Речка (левобережный приток реки Урал).

Магнитогорское водохранилище используются в качестве пруда-охладителя. Забор технической воды из оборотной части Магнитогорского водохранилища осуществляется насосными станциями первого подъема.

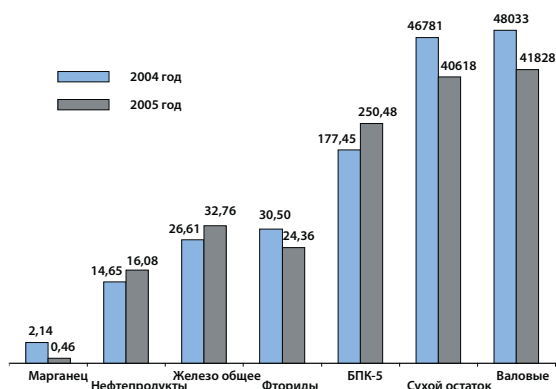
С целью снижения негативного воздействия на водные объекты на ОАО «ММК» эксплуатируется системы оборотного водоснабжения, имеющие 3 выпуска сточных вод в Магнитогорское водохранилище и реку Сухая Речка. Сбросы карьерных вод осуществляются с 3-х выпусков в реку Урал.

Лимиты забора и сброса воды согласованы с Нижне-Обским бассейновым водным управлением. Предприятие, начиная с 1990 года, не нарушает лимитов забора и сброса воды.

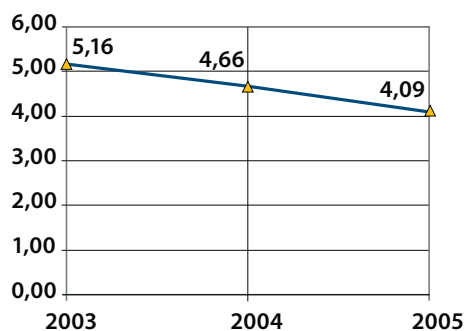
Лимиты забора и сброса воды (с качеством в соответствии с утвержденными нормативами предельно-допустимого сброса)

Водный объект	Лимит забора свежей технической воды, тыс. м ³ /год	Лимит сброса сточных вод, тыс. м ³ /год	Лимит сброса карьерных вод, тыс. м ³ /год
Магнитогорское водохранилище	114020,0	49285,3	-
Урал	-	-	26514
Сухая Речка	-	6943,5	3907,2

Сбросы основных загрязняющих веществ в водные объекты, тонн



Удельные валовые сбросы загрязняющих веществ ОАО «ММК» в водные объекты, кг/т металлопродукции



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЩЕНИЮ С ОТХОДАМИ ПРОИЗВОДСТВА И ПОТРЕБЛЕНИЯ

В среднем в ОАО «ММК» образуется около 45,0 млн. тонн в год отходов производства и потребления, в том числе около 30,0 млн. тонн в год пустой породы при добыче сырья.

В производственном процессе ОАО «ММК» образуются промышленные отходы 1-5 классов опасности. В 2005 году размещались (хранение, захоронение) на специализированных объектах отходы 2, 3, 4, 5 класса опасности, отходы 1, 2 классов опасности обезвреживались. В 2005 году (по сравнению с 2004 годом) объем размещаемых отходов (без пустой породы) уменьшился на 37,9 тыс. тонн (4%), и составил 788 тыс. тонн.

Утилизация отходов производства ОАО «ММК»

Обращение с отходами	Объемы, тыс. тонн		
	2004 г.	2005 г.	Прирост/ снижение
переработано отвальных металлургических шлаков	2034	2440	+406
переработано текущих металлургических шлаков	5400	5184	-216
отгружено потребителям шлакового щебня	1930	2651	+726
отгружено потребителям граншлака	1180	1036	-144
отгружено потребителям щебня из природного камня	767	1269	+502
получено из шлаков металлической части	414	406	-8
использовано в шихту металлургического передела	2300	2331	+31
использовано на рекультивацию отработанных карьеров г. Магнитной	5090	4560	-530
размещено промышленных отходов в отработанном Западном карьере г. Магнитной	977	944	-33
сдано на регенерацию маслоотходов	1,44	1,49	+0,05

РЕКУЛЬТИВАЦИЯ НАРУШЕННЫХ ЗЕМЕЛЬ

В ОАО «ММК» уделяют большое внимание восстановлению ранее нарушенных земель. В течение 2005 года было выполнено обустройство газонов общей площадью 6,96 га на территории основной промплощадки ОАО «ММК», посажено 950 саженцев деревьев и 3140 саженцев кустарников, очищено от мусора зеленых насаждений на площади 9,5 га.

ОБЩИЕ РАСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДОЙ, В РАЗБИВКЕ ПО ТИПАМ РАСХОДОВ

В 2005 году на природоохранную деятельность было затрачено 2 156,6 млн. рублей, в том числе на строительство и реконструкцию природоохранных объектов – 1228,6 млн. рублей.

Затраты ОАО «ММК» на природоохранную деятельность, млн рублей

Затраты	2004 год	2005 год
Капитальное строительство	602,0	1 228,6
Капитальные ремонты	67,6	98,4
Содержание (текущие ремонты и эксплуатационные затраты)	749,2	827
Научно - исследовательские и опытно- конструкторские работы в области охраны окружающей среды	1,8	2,6
Итого	1 420,6	2 156,6

Освоение ресурсов по наиболее значимым мероприятиям в 2005 году:

- строительство оборотной системы водоснабжения сортового цеха – 585,3 млн. рублей;
- строительство природоохранных объектов нового электросталеплавильного цеха (оборотной системы водоснабжения и газоочистки за электропечами) – 542,4 млн. рублей;
- реконструкция сероулавливающих установок аглоцеха – 104,1 млн. рублей.

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРОГРАММЫ ПО ЗАЩИТЕ И ВОССТАНОВЛЕНИЮ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Для обеспечения достижения важнейших целей в области охраны окружающей среды разработана и утверждена «Экологическая программа ОАО «ММК» на 2006-2015 годы».

В соответствии с Экологической политикой ОАО «ММК», для реализации важнейших целей ОАО «ММК» в области охраны окружающей среды разработаны следующие целевые экологические показатели на 2006 год:

- сократить валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферу города Магнитогорска на 3100 тонн;
- сократить валовые сбросы загрязняющих веществ в Магнитогорское водохранилище и реку Урал на 120 тонн;
- переработать на установках ДСК и УПМШ металлургические шлаки в количестве 3,2 млн. тонн;
- использовать отходы производства на рекультивацию отработанных карьеров в количестве 5,5 млн. тонн;
- ликвидировать несанкционированные свалки и рекультивировать освободившиеся земли на площади 8 га;
- снизить потребление электроэнергии 16,3 млн кВт.час;
- снизить потребление топлива на 133,9 тыс т.у.т.;
- Снизить потребление пожарно–питьевой воды на 89 тыс м3.

Реализация целевых экологических показателей обеспечивается выполнением «Экологической программы ОАО «ММК» на 2006 год», которая основывается на долгосрочной экологической программе до 2015 года, и включает в себя выполнение 75 технических мероприятий направленных на сокращение и предотвращение негативного воздействия на окружающую среду.

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА



ОАО «ММК» уделяет большое внимание развитию персонала, совершенствованию кадровой политики. В условиях неблагоприятной демографической ситуации, сложившейся в России в последние 10-15 лет, такой подход является единственно верным и полностью находится в русле тенденций развития мирового рынка труда. Зарплата работников ММК - одна из самых высоких в отрасли, и продолжает динамично расти, опережая по темпам своего роста инфляцию. Вместе с тем, очень важно отметить, что это рост сопровождается одновременным ростом производительности труда, что является необходимым условием сохранения долгосрочной конкурентоспособности предприятия. В номинации «зарботная плата» ОАО «ММК» становилось победителем отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса России высокой социальной эффективности», проводимом Центральным советом горно-металлургического профсоюза России.

Другое направление развития персонала на ММК – обучение работников предприятия. Ежегодно на эти цели расходуются десятки миллионов рублей. Созданная на комбинате многоступенчатая система подготовки кадров и повышения квалификации персонала является во многом уникальной, способствует росту профессионализма рабочих, специалистов, служащих ММК, руководящего состава предприятия. Профессионализм персонала, устойчивое развитие кадрового потенциала, укрепление престижа работы в ОАО «ММК» и его дочерних предприятиях, работа с молодежью и социальная защита работников – основные приоритеты кадровой политики Магнитки.

При этом большое внимание уделяется развитию различных дополнительных форм социальной защиты персонала, к каким можно отнести негосударственное пенсионное и добровольное медицинское виды страхования. ММК имеет большой опыт по внедрению и развитию среди персонала добровольного медицинского страхования, одним из первых в стране стал учредителем негосударственного пенсионного фонда. Эти виды поддержки, осуществляемые на паритетных с работником началах, являются важным компенсационным механизмом, призванным нивелировать недостатки государственных систем здравоохранения и пенсионного обеспечения.

ПЕРСОНАЛ

ОАО «ММК» находится в сфере действия отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации, а также регионального соглашения между федерацией профсоюзов Челябинской области, Челябинским региональным объединением работодателей и правительством Челябинской области. Все нормы и положения обоих соглашений отражены в коллективном договоре ОАО «ММК» и выполняются.

На основе этих документов в 2005 году в ОАО «ММК» построены оплата труда и материальное стимулирование персонала, организация труда, кадровый менеджмент. Постоянным является курс на повышение уровня социальной защищенности работников. В отчетном году продолжили реализовываться программы негосударственного пенсионного обеспечения и добровольного медицинского страхования работников на паритетных условиях как за счет средств работодателя, так и за счет взносов самого работника.

Персонал получил возможность воспользоваться правом застрахованного лица, по инвестированию накопительной части трудовой пенсии, оформив поручение через работодателя.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ПОЛИТИКА ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА

Система управления персоналом в ОАО «ММК» имеет основную экономическую цель – рост производительности труда.

Компенсационный пакет – комплексная система действий ОАО «ММК», направленных на воспроизводство рабочей силы и достижения целей компании в управлении персоналом.

Основными целями компенсационного пакета являются:

- рост производительности труда;
- улучшение дисциплины труда;
- улучшение морально-психологического климата;
- повышение эффективности вложений в фонд оплаты труда;
- повышение качественного состава персонала.

Виды стимулирования работников, применяемые в ОАО «ММК»:

- материальное денежное стимулирование (постоянная часть оплаты труда – тарифные ставки, должностные оклады, доплаты и надбавки; переменная часть, целевые премии, негосударственное пенсионное обеспечение);
- материальное неденежное стимулирование (помощь в получении кредита на строитель-

- ство жилья, льготы на приобретение путевок, добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев);
- моральное стимулирование (организация трудового соперничества, использование медиа-средств, награждение и публичное признание заслуг);
 - целевые программы для ветеранов, молодежи, женщин.

Основными принципами формирования размеров и номенклатуры компенсационного пакета являются:

- обеспечение роста среднего уровня доходов работников в меру роста производительности

- труда и роста стоимости жизни;
- дифференциация доходов конкретных работников в зависимости от уровня вклада в результаты работы общества;
- обеспечение стабильной жизни работников и их семей путем опережающего повышения минимальных уровней доходов.

В ОАО «ММК» разработан собственный оценочный показатель стоимости жизни – «потребительская корзина». Она определяет стоимостную величину набора потребительских товаров и услуг, достаточного для нормальной жизни мужчины трудоспособного возраста на определенный момент времени.

Основные показатели

№	Показатели	2004 год	2005 год	2005 в % к 2004 г
1	Среднесписочная численность, чел.	31 868	28601	89,7
2	Фонд оплаты труда, тыс. руб.	5 156 421	5 578 113	108,2
3	Среднемесячная заработная плата в рублях	13 484	16 253	120,5
4	Среднемесячная заработная плата, в пересчете на USD (2004 год – 1\$ = 28,81 руб., 2005 год – 1\$ = 28,28 руб.)	468	575	122,9
5	Стоимость потребительской корзины, руб.	5 863	6 910	117,9
6	Коэффициент превышения стоимости потребительской корзины.	2,30	2,35	102,2

Стоимость потребительской корзины выросла на 17,9 % и в среднем за 2005 год составила 6910 рублей, что на 535 рублей выше ожидаемой стоимости.

Численность работников ОАО «ММК», имеющих уровень дохода ниже стоимости потребительской корзины, постоянно снижается, что говорит об увеличении средних реальных доходов, в 1999 году – 31,3 %, в 2000 году – 17,4 %, в 2001 году – 14,1 %, в 2002 году – 11,9 %, в 2003 году – 9,3 %, в 2004 году – 7,1 %, в 2005 году – 6,5 %.

Оптимизация численности персонала и создание рабочих мест

В целях повышения производительности труда и эффективности использования персонала разработаны программы по оптимизации численности персонала, в результате выполнения которых произошло увеличение и уменьшение штатной численности персонала

Увеличение штатной численности персонала

ОАО «ММК» составляет 1566 человек, в том числе за счет:

- изменения производственной программы, увеличения объемов работ, расширения функций – на 369 человек;
- строительства новых объектов, реконструкции – на 846 человек;
- передачи функций, структурных преобразований, совершенствования организационной структуры – на 141 человека;
- по другим направлениям – на 210 человек.

Уменьшение штатной численности персонала подразделений ОАО «ММК» составляет 4807 человек, в том числе за счет:

- вывода из состава ОАО «ММК» в дочерние структуры, передачи функций на аутсорсинг вместе с персоналом – на 3550 человек;
- исследований трудовых и производственных процессов, проверки внутрисменной трудовой дисциплины – на 135 человек;
- демонтажа оборудования, уменьшения объ-



емов работ, капитальных ремонтов – на 760 человек;

- по другим направлениями – на 362 человека.

Реализованы мероприятия по созданию на базе дочерних и сторонних организаций сервисных центров по техническому обслуживанию и ремонту основных технологических агрегатов. В соответствии с программой оптимизации видов деятельности из состава ОАО «ММК» выведены непрофильные производства.

Фактическая среднесписочная численность персонала за 2005 год уменьшилась на 3267 человек против такой же численности 2004 года (31868 чел.).

Оплата труда

Общая доля постоянной части оплаты труда (тарифы плюс доплаты) составляет 63 %.

Доплаты и надбавки применяются в целях компенсации неблагоприятных условий труда, сменной работы, а также для увеличения дифференциации в оплате в зависимости от квалификации работников и его заслуг перед обществом.

Доплата за особые условия труда устанавливается в зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Для установления оплаты за особые условия труда рабочим производится количественная оценка условий труда каждого рабочего места в баллах. Руководителям оплата за особые условия труда устанавливается в зависимости от наличия в подчинении работников, которым установлена оплата за особые условия труда, и определяется путем деления суммы баллов всех подчиненных работников по штатному расписанию на общую численность подчиненных работников.

Доплата за сменный характер работы установлена из расчета повышенной оплаты в ночное время, а также переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Кроме того, установлены доплаты за стаж работы, за руководство бригадой, за высокое профессиональное мастерство, персональные надбавки к окладам, доплата по районному коэффициенту, доплаты за расширение зоны обслуживания и работу неполным штатом.

Структура заработной платы в 2005 г.



Системы стимулирования (премирования) направлены на своевременность и точность выполнения заказов потребителей, улучшение качества выпускаемой продукции и сокращение удельных материальных и энергетических затрат на производство.

ХАРАКТЕРИСТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Задачами кадровой службы ОАО «ММК» являются:

- разработка и реализация кадровой политики, стратегии и системы управления персоналом общества в пределах компетенции управления;
- прогнозирование и планирование потребности в персонале, анализ рынка труда и кадрового потенциала общества;
- разработка и реализация комплексных планов, программ и систем всестороннего развития, закрепления, мотивации, регулирования трудовых отношений;
- совершенствование систем, форм и методов управления кадрами на основе современных научных технологий и единой информационно-аналитической базы (банк данных);
- обеспечение эффективного функционирования системы, профориентации, подбора, найма, трудовой адаптации, перемещения, использования, деловой оценки, высвобождения, учета и оформления персонала общества.

- ства;
- координация деятельности дочерних обществ и учреждений в проведении единой кадровой политики и оказание им организационно-методической, консультационной помощи и кадровых услуг на договорных условиях.

Основные приоритеты кадровой политики ОАО «ММК» – устойчивое развитие кадрового потенциала, рост уровня профессиональной подготовки персонала, укрепление престижа работы в ОАО «ММК», работа с молодежью, социальная защита работников.

Характеристика кадрового состава ОАО «ММК»:

Показатели	01.01.2005	01.01.2006
1. Численность работников, чел. в т.ч.	30383	27203
мужчин (%)	21941 (72,2)	19725 (72,5)
женщин (%)	8442 (27,8)	7478 (27,5)
2. Текучесть кадров (%), в том числе:	4,39	5,79
руководители	1,13	2,34
специалисты	1,58	3,0
служащие	1,61	4,38
рабочие	5,18	6,67
3. Средний возраст, лет	39,3	39,0
4. Уровень профессионального образования, (%)	81,2	82,9
5. Качественный состав, чел. (%)		
доктора, кандидаты наук	79 / 0,3%	79 / 0,3%
высшее профессиональное образование	8168 / 26,8%	8041 / 29,6%
среднее профессиональное образование	4761 / 15,6%	4246 / 15,6%
начальное профессиональное образование	11747 / 38,6%	10257 / 37,6%
среднее общее образование	5031 / 16,5%	4164 / 15,2%
основное общее образование	602 / 1,9%	447 / 1,6%
начальное общее образование	74 / 0,3%	48 / 0,1%
6. Средний стаж работы, лет	10,9	11,2
7. Шефская работа со школами и профтехучилищами-		
кол-во школ	49	49
кол-во училищ	4	4
8. Затраты на шефскую помощь школам и училищам, тыс. руб.	3585,0	4024,0

По сравнению с 2004 годом в 2005 году коэффициент текучести кадров увеличился на 1,4 % и составил 5,79 %. Это увеличение вызвано объективными причинами, а именно увольнением по переводу в сервисные центры значительного количества работников ОАО «ММК» (2762 чел.). В целом же, в течение последних лет коэффициент текучести кадров неуклонно снижается, его уровень значительно ниже, чем на других предприятиях отрасли.

Положительная динамика наблюдается при анализе уровня профессионального образования работников. В течение последних 10 лет этот показатель вырос на 20 % (на 31.12.2005 численность работников с профессиональным образованием составила 82,9 % от общего количества работников). Это связано с тем, что при приеме на работу предпочтение отдается выпускникам профессиональных учебных учреждений и гражданам, уволенным из Российской армии и ранее работавшим в ОАО «ММК».



Информация о приеме работников по источникам комплектования:

Источники комплектования	Количество, чел.	
	2004 год	2005 год
Выпускники вузов	218	256
Выпускники колледжей	76	75
Выпускники профессиональных училищ, лицеев	195	251
Уволенные из ВС РФ	190	226
По свободному трудоустройству	1262	1831
По переводу из других организаций	25	27
На практику из учебных заведений (временно, учащиеся и студенты)	628	528
По направлению центра занятости	1	1
Инвалиды	3	4
ИТОГО:	2598	3199

ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Общество на основе действующего законодательства и нормативно-правовых актов в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБ и ОТ), рисков причинения вреда здоровью работников определяет цели, направленные на планомерное снижение производственного травматизма, аварийности и профессиональных заболеваний.

Утверждена и доведена до сведения работников структурных подразделений Политика ОАО «ММК» в области ПБ и ОТ. Стратегической целью Политики является обеспечение здоровых и безопасных условий труда, промышленной безопасности опасных производственных объектов и достижение технически приемлемого и экономически обоснованного уровня риска, а также определены 5 важнейших целей в области ПБ и ОТ:

- Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
- Выполнение требований действующего законодательства, международных соглашений,

отраслевых нормативных требований, локальных нормативных актов в области промышленной безопасности, охраны труда и здоровья.

- Соответствие промышленной безопасности современным достижениям науки и техники.
- Реализация результативной системы производственного контроля и контроля охраны труда.
- Повышение культуры труда.

Реализуя Политику в области ПБ и ОТ, Общество непрерывно совершенствует систему управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБОТ), рассматривая ее как одну из составляющих устойчивого развития и конкурентного преимущества.

В июне 2005 года аудиторами BVQI (Bureau Veritas Quality International) был проведен первый надзорный аудит СУПБОТ ОАО «ММК» на соответствие международной Спецификации OHSAS 18001:1999. Несоответствий в процессе аудита выявлено не было.

Показатели производственного травматизма в ОАО «ММК»

№п/п	Показатели	2005 г.
1	Количество несчастных случаев/чел., в т.ч. смертельных тяжелых групповых	21/22 4 6 1
2	Коэффициент частоты несчастных случаев	0,77
3	Коэффициент тяжести несчастных случаев	55,22
4	Потеряно дней трудоспособности	1 215

Прохождение периодических медицинских осмотров работниками было организовано в полном объеме и в установленные сроки. Прохождение периодических медицинских осмотров проводится согласно графику. Подлежало медицинским осмотрам 22340 работников. Прошли осмотр 22327. Затраты на медосмотр (в том числе на психиатрические освидетельствования) составили 18,5 млн. рублей. Выявлено 7 профессиональных заболеваний. Уровень заболеваемости с временной утратой трудоспособности у работников ОАО «ММК» составил: 64,93 в случаях и 943,37 в днях нетрудоспособности на 100 работников.

Во исполнение постановления Правительства РФ от 7 июня 2005 года № 360 «Об утверждении Правил частичного финансирования в 2005 году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников» и в связи с улучшением условий труда на 535 рабочих местах и дальнейшей работой в этой области Челябинским региональным отделением Фонда социального страхования РФ разрешено ОАО «ММК» направить на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в счет начисляемых в 2005 году страховых взносов в размере 20541000 рублей, в том числе 7650000 на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

Стандартом предприятия СТП ПБОТ 2-1-07-2005 разработан и внедрен порядок подготовки (обучения) и аттестации работников в области ПБ и ОТ. В соответствии с указанным порядком определена потребность в обучении и аттестации по вопросам ПБ и ОТ руководителей и специалистов.

В постоянно действующей аттестационной комиссии Общества (ПДАКО) прошли подготовку и аттестацию по ПБ и ОТ 5 439 работников, из них 2655 – руководители и специалисты и 2784 – рабочие.

По спецификации международных стандартов OHSAS-18001 обучено 643 ПСС.

На основании приказа от 5.01.2005 № 2 работниками ООТ и ТБ в 52 структурных подразделениях проведены проверки использования СИЗ, руководителям подразделений выданы рекомендации для устранения выявленных несоответствий.

Комиссией по контролю качества закупаемых СИЗ проведено 50 проверок. На основании проверок поставщикам возвращена несоответствующая по качеству продукция на сумму 1400 тыс. рублей.

С целью разработки концепции развития системы материально-технического снабжения создана рабочая группа. Одним из вопросов, рассматриваемых в данной системе, является вопрос обеспечения средствами индивидуальной за-



щиты. Проведена реструктуризация складского хозяйства ОАО «ММК», проведено объединение складов-филиалов спецодежды и спецобуви в единый склад.

Проведены промышленные испытания новых видов СИЗ в 4 структурных подразделениях.

Разработана и внедрена новая корпоративная спецодежда для работников ОАО «ММК». На основании тендера определены поставщики корпоративной спецодежды.

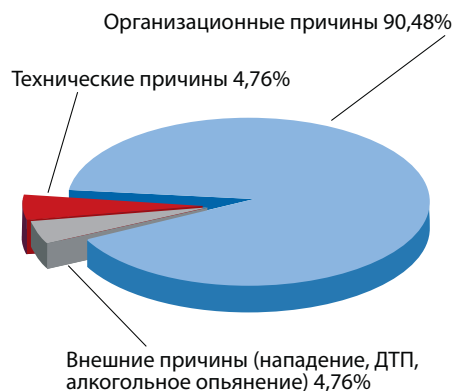
Согласно СТП ПБОТ 2-2-04-2004 в подразделениях бесплатно выдаются поливитамины работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Затраты на выдачу витаминов составили – 20813951,77 рублей.

Результаты выполнения мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда на 2005 год (коллективным договором):

- Согласно ст. 14 Ф.З. «Об основах охраны труда в Российской Федерации» в июне закончилась сертификация работ по охране труда в ОАО «ММК». Выдан Сертификат безопасности № 000987 от 30.06.2005. Выполнено 105 запланированных мероприятий;
- Улучшены условия труда на рабочих местах для 3 566 работников, в том числе 589 женщин;
- По графику ремонта бытовых помещений за-

Причины травмирования 2005 год



планировано 58 объектов. Выполнен ремонт на 50-ти объектах. На 7-ми объектах ремонт будет завершен в 2006 году. Один объект выведен из состава комбината. Затраты на текущий и капитальный ремонты, содержание в части устранения нарушений по ПБ и ОТ составили 38521000 рублей;

- Выполнение графика ремонта 5 здравпунктов в 2005 году выполнены в запланированных объемах.

Затраты на организационно-технические мероприятия по улучшению условий труда в подразделениях ОАО «ММК» по коллективному дого-





вору составили 7664606 рублей.

Работников структурных подразделений обеспечивает горячим питанием предприятие ООО «Корпус Групп Магнитогорск» соответствующее санитарно-гигиеническим требованиям.

Анализируя состояние условий труда на комбинате, необходимо отметить, что, ежегодно

улучшаются условия труда на рабочих местах работников. Это объясняется проведением реструктуризации подразделений комбината, а также дополнительной оценки вредных производственных факторов, согласно требованиям Гигиенических критериев оценки и квалификации условий труда.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Профессиональная подготовка и обучение персонала

Особое внимание в ОАО «ММК» уделяется повышению образовательного уровня работников предприятия. Единая образовательная политика на ОАО «ММК» носит непрерывный, последовательный и многоступенчатый характер и проводится по следующим видам: дополнительное образование (второе высшее образование, высшее образование на базе среднего профессионального); профессиональная переподготовка; повышение квалификации. За 2005 год 24622 человека прошли профессиональную подготовку и повысили квалификацию, общие затраты на подготовку и повышение квалификации составили 87,1 млн. рублей. Были организованы специальные программы обучения и стажировки в отечественных и зарубежных учебных центрах и предприятиях в области технологии и оборудования прокатного и металлургического переделов, организации перевозок, логистики, мехатроники. Основным центром подготовки кадров является корпоративный центр подготовки кадров «Персонал» ОАО «ММК», образованный на базе отдела подготовки кадров ММК как автономная некоммерческая организация. Предназначение КЦПК «Персонал» — способствовать успеху ОАО «ММК» и других предприятий г. Магнитогорска и Уральского региона через опережающее развитие персонала путем предоставления образовательных услуг в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

в соответствии с заказом предприятий, требованиями личности, экономики и государства.

Центр обучает 229-ти рабочим профессиям, готовит специалистов самого высокого уровня для работы на новых агрегатах, иногда по отдельным направлениям опережая кадровые запросы ОАО «ММК». Диапазон услуг корпоративного центра подготовки кадров очень широк: от подготовки рабочих, многоуровневой системы повышения квалификации управленцев до поддержки внедрения новых систем инфраструктуры, инициирования инноваций.

Наиболее масштабные программы обучения в КЦПК «Персонал»: школа при генеральном директоре, школы главных специалистов, школа молодого специалиста, школа молодого руководителя, лидер клубы, созданные для руководителей и специалистов с целью овладения новыми технологиями управления, развития интеллектуального и профессионального потенциала, координации и интеграции управленческих служб.

В 2005 г. в КЦПК «Персонал» прошли обучение 22166 работников ОАО «ММК», затраты на обучение составили 29,798 млн. руб.

КЦПК «Персонал» – это гибкая, саморазвивающаяся система подготовки и повышения квалификации специалистов по всем сферам жизнедеятельности не только для ОАО «ММК», но и для коммерческих предприятий, муниципальных организаций и управлений администрации города Магнитогорска и районных администраций.

**Информация о подготовке и повышении квалификации работников ОАО «ММК»:**

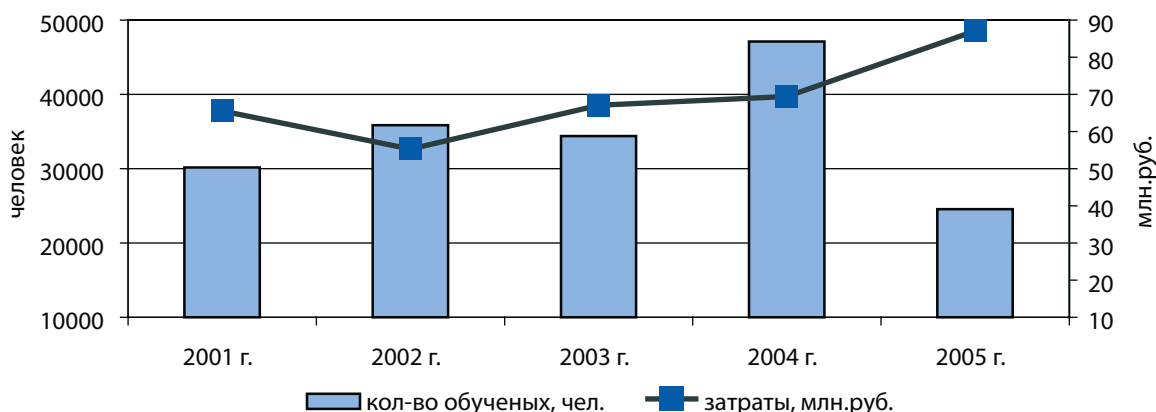
№п/п	Наименование	2004 г., чел.	2005 г., чел.
1.	Рабочие кадры		
	в том числе обучено:		
	в условиях производства	32585	16178
	ЦПК «Персонал»	11357	10324
	в ПТУ	21168	5629
		60	225
2.	Руководители и специалисты		
	в том числе обучено:		
	в ВУЗах	14542	8239
	в ЦПК «Персонал»	114	186
	в учебных центрах	12495	6213
	в иногородних учебных центрах	1314	1492
		619	348
	ВСЕГО:	47127	24417
3.	Дополнительное образование	159	205
	ИТОГО:	47286	24622

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» активно сотрудничает с высшими учебными заведениями и научными институтами в рамках целевой подготовки специалистов. В 2005 году работниками ОАО «ММК» стали 256 выпускников высших учебных заведений. Все они показали высокий уровень профессиональной подготовки, хорошее владение иностранными языками, умение работать с персональным компьютером и потенциал дальнейшего развития. На базе Магнитогорского государственного технического университета, базового учреждения по подготовке специалистов для работы на ММК, при поддержке комбината создан филиал Международного центра обучающих систем ЮНЕСКО. В нем ежегодно обучается, со стажировкой

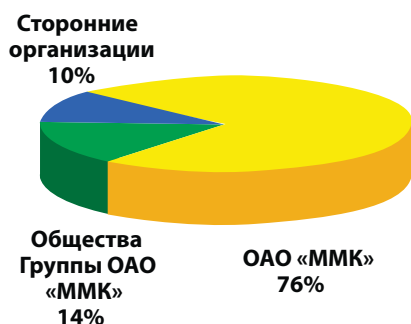
в ведущих международных компаниях, до 30 молодых специалистов комбината. В 2005 году 9 руководителей структурных подразделений ОАО «ММК» завершили обучение по Президентской программе подготовки кадров, которая является частью Государственного плана подготовки управленческих кадров.

С 2001 года действует программа «Одаренные дети Магнитки», позволяющая выявлять талантливую молодежь в школах, учреждениях начального профессионального образования, вузах, что позволяет ОАО «ММК» готовить высококвалифицированные кадры, начиная со школьной скамьи. Участникам программы генерального директора ОАО «ММК» «Одаренные дети Магнитки» предоставляется право прохождения производствен-

Затраты на обучение и количество обученных работников ОАО «ММК»



Обучение в АНО КЦПК
«Персонал» в 2005 г.



ной практики и гарантируется трудоустройство в структурных подразделениях ОАО «ММК» после получения профессионального образования.

Участники программы учатся в различных вузах России: это МГУ, МГИМО, Российский химико-технологический университет им. Менделеева, Госуниверситет управления, Финакадемия при Правительстве РФ, МГТУ им. Баумана (Москва), Санкт-Петербургском госуниверситете, Челябинской медицинской академии, Уральской медицинской академии, ЮУрГУ. Всем выплачивается дополнительная стипендия от ОАО «ММК». А двое участников программы уже успешно трудятся в подразделениях ММК.

Система подготовки персонала и его квалификация в ОАО «ММК» соответствуют требованиям международных систем менеджмента качества и была отмечена на всероссийском конкурсе предприятий высокой социальной эффективности.

Управлением кадров ОАО «ММК» разработан и внедрен проект «Аттестация в форматах компетенций в ОАО «ММК», в котором обобщен опыт работы ОАО «ММК» по оценке персонала в форматах компетенций с учетом требований международных стандартов качества, позволяющий оценить степень компетенции персонала и,

таким образом, рационально использовать его потенциал.

Данный проект был представлен на 2-м Всероссийском конкурсе «Лучший инновационный проект в сфере управления персоналом «Золотой HR (Human Resources)» в номинации «Кадровое планирование и развитие персонала». Также были предложены номинации «Материальное стимулирование персонала» и «Социальная инфраструктура». Основные цели и задачи конкурса – выявление перспективных и эффективных проектов в сфере управления персоналом.

Основными критериями оценки проектов являлись:

- экономическая и социальная эффективность;
- соотношение ожидаемых и достигнутых результатов;
- перспективность и оригинальность, новизна и актуальность предлагаемых инноваций;
- возможность реализации в других организациях;
- разработанность научно-методической и практической значимости;
- степень социальной ответственности организаций.

Конкурсные работы рассматривались экспертным советом, председателем которого являлся руководитель департамента социальной политики Российского союза промышленников и предпринимателей, д.э.н. Ф.Т. Прокопов. Экспертным советом было отобрано 27 работ, в их число попал и проект ОАО «ММК», занявший 1 место

РАБОТА С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С целью обеспечения собственными профессиональными кадрами ОАО «ММК» ежегодно заключает с профессиональными лицами № 13, № 41 и профессиональными училищами № 47, 97 и

63 договоры о сотрудничестве по подготовке молодых рабочих для работы в ОАО «ММК», согласно заявленным профессиям.

В соответствии с условиями договора будущие выпускники образовательных учреждений должны получить вторые и смежные профессии. Ежегодно определяется количество учащихся, необходимых для дальнейшей работы в структурных подразделениях ОАО «ММК».

ОАО «ММК», в свою очередь, создает в структурных подразделениях условия для производственного обучения учащихся образовательных учреждений начального профессионального образования и дальнейшего их трудоустройства по окончании обучения. За 5 лет в подразделения ОАО «ММК» принято 1359 выпускников образовательных учреждений начального профессионального образования, что составило 8,0 % от общего количества принятых за этот период.

В среднем затраты на подготовку одного учащегося за счет средств ОАО «ММК» за пять лет составили 13,54 тысячи рублей, а за 2005 учебный год составили 10,04 тысячи рублей.

ТРУДОВОЕ СОРЕВНОВАНИЕ

С целью реализации политики ОАО «ММК» в области качества путем повышения уровня эффективности труда производственных коллективов и отдельных работников ежемесячно организуется трудовое соревнование.

Соревнование организуется между коллективами цехов, объединенных в группы по отраслевому принципу. Согласно условиям трудового соревнования подведение итогов производится на основе следующих отчетных данных:

- расход материальных и топливно-энергетических ресурсов;
- выполнение задания по производительности

труда;

- выполнение нормативов качества продукции;
- наличие непроизводительных расходов;
- уровень производственного травматизма.

Эффективность стимулирования участников межцехового соревнования за отчетный год подтверждена снижением расхода материально-энергетических ресурсов за 2005 год против утвержденных норм на 161,8 млн. рублей.

Общая сумма затрат на поощрение коллективов-победителей, включая молодежно-трудовые коллективы, и лучших рабочих и мастеров за 2005 год составила 9000 тыс. рублей, или 5,6 % от суммы экономии материально-энергетических ресурсов. Более 70 эффективных работников, внесших наибольший личный вклад в успехи коллектива, признавались ежемесячно победителями соревнования за звание «Лучший рабочий» и «Лучший мастер» (сумма поощрения 2700 тыс. рублей).

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Негосударственное пенсионное обеспечение работников проводилось через негосударственный пенсионный фонд «Социальная защита старости».

В 2005 году были сохранены две основные схемы внесения взносов – паритетная в течение трудовой деятельности работника и единовременная – при увольнении на пенсию.

Индивидуальные взносы работников ОАО «ММК» в 2005 году составили 69 млн. руб. (2004 году – 46 млн. руб.) Паритетные взносы ОАО «ММК» составили 53 млн. руб. (в 2004 году – 43,5 млн. руб.)

Дополнительным негосударственным пенсионным обеспечением на конец 2005 года охва-



чено 92 % работников от общей численности, на конец 2004 года было охвачено 91 %.

Дополнительную негосударственную пенсию в НПФ «СЗС» получают 2363 бывших работника ОАО «ММК». Средний размер пенсии, получаемый пенсионерами ОАО «ММК» – 807 руб.

Средняя сумма единовременного взноса – 36500 руб. Затраты на единовременные взносы – 32,5 млн. руб.

Общие затраты ОАО «ММК» на негосударственное пенсионное обеспечение составили – 83,2 млн. рублей (в 2004 году – 58,5 млн. руб.)

Главными целями развития негосударственно-го пенсионного обеспечения являются:

- проведение новой политики социальной защиты бывших работников, постепенный отказ от финансирования ежемесячной материальной помощи из БОФ «Металлург» и переход на выплату негосударственной пенсии;
- формирование новой идеологии пенсионного обеспечения, стимулирование работников к самостоятельной организации своей будущей пенсии с участием ОАО «ММК»;
- мотивация добросовестного исполнения трудовых обязанностей (с постоянным увеличением значимости мотивации в связи с ростом пенсионных накоплений), поощрение трудового вклада работника в результаты деятельности общества;
- стимулирование своевременного увольне-

ния пенсионеров и омоложения состава ОАО «ММК»;

- Утверждена перспективная программа развития НПО на 2005–2008 годы, в соответствии с ней, по годам, изменяются основные параметры положения об НПО. Основная задача программы – достижение в 2008 году коэффициента замещения суммарной пенсией (из всех источников) средней заработной платы по городу Магнитогорску – 40 %.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Одной из давних традиций Магнитогорского металлургического комбината является внимание к интересам и проблемам молодежи. Сегодня в ОАО «ММК» работают 7195 (26,4 % от общей численности) молодых работников и специалистов в возрасте до 30 лет. Работа с молодежью в ОАО «ММК» строится по принципу взаимного сотрудничества администрации комбината, профсоюзного комитета, Союза молодых металлургов и Совета молодых специалистов. Основные направления в области молодежной политики включены и раскрыты в коллективном договоре ОАО «ММК», в программе «Молодежь ОАО «ММК». Созданы условия для выявления перспективных молодых работников с целью их профессионального развития, формирования качеств лидера, вовлечения молодых специалистов в процесс управления производством. Для этого организованы занятия



представителей Союза молодых металлургов ОАО «ММК» в клубе «Лидеры молодежного движения».

Для развития научно-исследовательского потенциала на ММК проводятся научно-технические конференции молодых специалистов, в которых участвуют представители предприятий горно-металлургической отрасли РФ и стран ближнего зарубежья. В 2005 году в работе НТК, самой массовой за последние годы, приняли участие более 1400 человек из 64 структурных подразделений комбината и дочерних обществ. В международном этапе конкурса, кроме магнитогорцев, участвовали 130 представителей металлургических предприятий и учреждений России, Украины, Белоруссии, Казахстана и Великобритании. В последний год при непосредственном участии молодых специалистов на ММК внедрено 787 рационализаторских предложений с экономическим эффектом свыше 55 млн. рублей, разработаны и рекомендованы для внедрения в производство 65 мероприятий с ожидаемым эффектом более 300 млн. рублей.

Стали традиционными ежегодные конкурсы на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой руководитель». В 2005 году в конкурсе на звание лучшего рабочего приняли участие более 1600 молодых работников по 43 профессиям. Звания «Лучший молодой рабочий», дипломы победителей и денежные премии получили более 200 молодых работников ОАО «ММК» и 42 представителя дочерних акционерных обществ.

За качественную профессиональную подготовку молодежи звания «Лучший наставник молодежи ОАО «ММК» удостоены 14 человек.

Одной из самых почетных молодежных наград считается звание «Лауреат молодежной премии ОАО «ММК», которое присваивается по итогам года лучшим работникам и молодежным трудовым коллективам. В 2005 году за активную работу с молодежью и высокие производственные показатели этого звания удостоены 21 работник и три молодежно-трудовых коллектива.

В течение трех последних лет ОАО «ММК» является одним из организаторов конкурса «Лучший предпринимательский проект молодежи г. Магнитогорска» и акции «Карьера начинается с газеты «Коммерсантъ». Таким образом, создаются благоприятные условия для поддержки и развития молодежного предпринимательства в приоритетных для городского хозяйства сферах экономической деятельности, для создания банка инновационных проектов. Авторами конкурсных работ становятся студенты университетов, средних и профессиональных учебных заведений, учащиеся общеобразовательных школ и молодые специалисты. По инициативе ОАО «ММК» сертификаты на подписку газеты «Коммерсантъ» получили библиотеки всех городских вузов, профильных техникумов, колледжей, лицеев, учреждений управления образования, школ, а также победители областных олимпиад.



СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЕЕ РЕАЛИЗАЦИЯ
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ



Магнитогорский металлургический комбинат является ответственным корпоративным членом общества и добросовестным участником рыночного хозяйства. Предприятие добровольно принимает на себя ряд социальных обязательств перед собственным персоналом, пенсионерами группы предприятий ОАО «ММК», государством, партнерами, гражданским обществом.

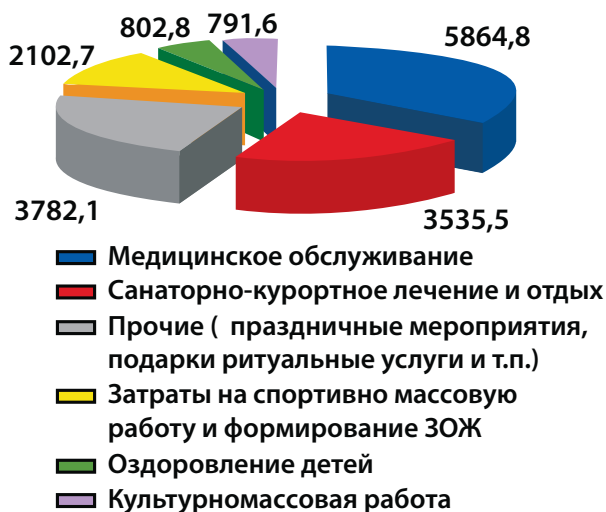
ОАО «ММК» давно завоевало репутацию социально ориентированной компании и на протяжении многих лет подтверждает этот статус. Социальная политика ОАО «ММК» включает множество направлений: благотворительная поддержка, материальная помощь, оздоровление и досуг горожан, программы по защите детства и материнства, молодежные и жилищные программы, развитие городской инфраструктуры, финансирование медицинских, спортивных, культурных и образовательных учреждений. В 2005 году на заседании правления Союза промышленников и предпринимателей Челябинской области, возглавляет который председатель совета директоров ОАО «ММК» Виктор Рашников, единогласно принято решение о присоединении СПП к Социальной хартии российского бизнеса. Эта хартия является добровольной стратегической инициативой, очерчивающей направления и границы потенциального вклада отдельных компаний и бизнес-сообщества в целом в общественное развитие страны. Она представляет собой свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики. ОАО «ММК» в своей социальной деятельности всегда придерживалось этих принципов, на деле подтверждая стремление сделать свой бизнес социально ответственным.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

В 2005 году затраты ОАО «ММК» по реализации пакета льгот и гарантий для работников комбината составили 482,77 млн. руб., на диаграмме приведены затраты в расчете на одного работника. Приоритетными направлениями социальной политики ОАО «ММК» являются профилактика заболеваний и укрепление здоровья не только работников, но также их семей. Реализацией данных направлений, в частности занимается медсанчасть, которая проводит ежегодные медицинские осмотры всех работников ОАО «ММК», предрейсовые осмотры. Программы вакцинации против гриппа и витаминизации работников комбината помогли избежать эпидемии, сохранить трудоспособность персонала. Кроме того, медсанчасть при поддержке комбината приобретает современное оборудование, осваивает новые методики лечения, развивает новые для города направления медицины. Это помогает не только полноценно лечить людей, но и эффективно заниматься профилактикой заболеваний.

Получить санаторно-курортное лечение и отдохнуть работники комбината и жители города могут в объектах социальной сферы. С целью оздоровления работников, формированию стремления к здоровому образу жизни проводятся спортивные соревнования, праздники между

Затраты на одного работника, руб.



подразделениями и спартакиады руководителей. Работа охватывает и подрастающее поколение, так реализуется программа оздоровления детей в Детском оздоровительно-образовательном комплексе.

ЛЕЧЕНИЕ И МЕДИЦИНСКАЯ ОБСЛУЖИВАНИЕ

Реализация медицинских программ – важная составляющая социальной политики «ММК». В группе компаний ОАО «ММК» разработаны и реализованы программы корпоративного и индивидуального ДМС. В ОАО «ММК» не только сохранены прежние профилактические программы, но и происходит их развитие и расширение. Сохранена сеть цеховых здравпунктов – их 63 на промплощадке в непосредственной близости от рабочих мест. Комбинат содержит свою заводскую «Скорую помощь» (3 круглосуточных бригады), сохранена и развивается цеховая поликлиника, работают отделение профилактики и инженерно-врачебные бригады. Безусловно, сохранив медицину труда на комбинате, значительно уменьшена нагрузка на муниципальное здравоохранение.

ОАО «ММК» имеет свое базовое лечебное учреждение – медсанчасть. Следует сказать, что благодаря совместной работе ММК и администрации города и области, увлеченной работе коллектива медицинских работников, 135 тыс. жителей города прикреплены к развивающемуся лечебно-диагностическому комплексу МСЧ, им доступны высокие и современные технологии медицинской помощи сегодня здесь, в Магнитогорске.

Оказание медицинских услуг работникам ОАО «ММК» осуществлялось на базе АНО «МСЧ администрации г. Магнитогорска и ОАО «ММК». В ее

состав входят: 65 цеховых здравпунктов (в год 3,0 млн. посещений работниками ОАО «ММК» и дочерних обществ), 3 поликлиники (более 1,0 млн. посещений жителями г. Магнитогорска и близлежащих районов), стационар на 835 коек, диагностический центр, кардиоаритмологический центр на 124 места.

В 2005 году введен в эксплуатацию уроandroлогический центр «Здоровье мужчины».

ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Рациональный и конструктивный подход менеджмента ОАО «ММК» к решению проблемы оздоровления в течение многих лет обусловлен следующими обстоятельствами:

1. статус градообразующего предприятия;
2. необходимость сохранения трудоспособности и качества жизни стажированных кадров, в том числе работающих в неблагоприятных производственных условиях;
3. объективная потребность в здоровых трудовых ресурсах в будущем;
4. социально ориентированный бизнес ОАО «ММК».

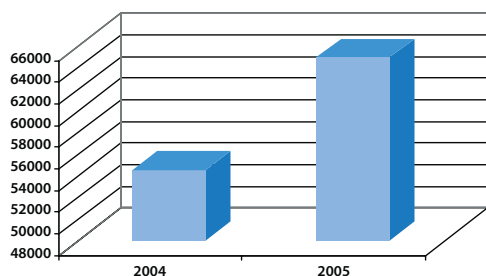
Ежегодно более 11 тысяч работников комбината и членов их семей отдыхают в санаториях и домах отдыха ОАО «ММК». При этом более 40 % из них проходит санаторно-курортное лечение. 70–80 % стоимости путевок компенсирует ММК. По-



казатель оздоровления работников ОАО «ММК» в 2005 году составил 40,1 на 100 работающих (в 2004 году – 37,5). Всего на обеспечение компенсации стоимости путевок работникам было направлено более 100 млн. рублей.

В детских оздоровительных центрах ОАО «ММК» отдохнуло 4225 детей, из них 1930 детей работников ОАО «ММК». Доля оплаты работниками ММК стоимости путевок в 2005 году составила 15–19 % от полной стоимости.

**Число участников
физкультурно-спортивных
мероприятий, чел.**



ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

Медиками установлено, что здоровье человека зависит на 50 % от образа жизни. Занятия физической культурой и спортом – одна из главных составляющих здорового образа жизни человека. Поэтому формирование потребности у работников в регулярных занятиях спортом является приоритетным направлением социальной политики

ОАО «ММК». ОАО «ММК» вкладывает огромные средства в спортивно-досуговые объекты, способные предоставлять услуги высокого качества. В настоящее время для занятий спортом и проведения активного досуга комбинат предлагает своим работникам и жителям города развитую инфраструктуру спортивных объектов и сооружений:

- ГЛЦ «Металлург-Магнитогорск»;
- ОСК «Абзаково»;
- Санаторий «Юбилейный» на оз. Банное;
- ВСК «Аквапарк»;
- ВСК «Водопад чудес».

Основная нагрузка по реализации программы формирования здорового образа жизни ложится на УСК «Металлург-Магнитогорск». Он располагает легкоатлетическим манежем, спортивным павильоном, водно-гребной базой и летними спортивными площадками, лучшим большим катком с горode, СОК (спортивно-оздоровительным комплексом) с реставрированным хоккейным катком «Малютка». В конце декабря 2004 года введен в строй новый павильон с современным залом для настольного тенниса, в котором занимаются более 200 спортсменов теннисного клуба «Олимпия». В 2005 году здесь уже был проведен чемпионат России среди юношей, а в начале 2006 года планируется проведение лично-командного чемпионата России среди сильнейших взрослых мастеров малой ракетки.

Реализация социального заказа комбината по развитию массовой физической культуры и спорта и формированию здорового образа жизни воз-



ложена на УСК «Металлург-Магнитогорск». Истоки образования крупнейшего спортивного коллектива физической культуры города Магнитогорска уходят в далекий 1932 год.

Сегодня УСК «Металлург-Магнитогорск» эффективно работает над выполнением следующих основных задач:

1. Привлечение трудящихся ОАО «ММК», дочерних обществ, учреждений и членов их семей на спортивные объекты, проведение спартакиад и массовых спортивных соревнований и праздников.
2. Совместная работа с домами отдыха по привлечению отдыхающих к здоровому образу жизни.
3. Совместная работа с предприятиями, организациями, фирмами, школьными и дошкольными учреждениями.
4. Расширение предлагаемых видов спортивно-оздоровительных услуг и повышение их качества.

В рамках реализации данного направления проводятся физкультурно-спортивные мероприятия, спартакиады работников ОАО «ММК» и руководителей ОАО «ММК», собственным примером показывающих пользу спорта.

За 2005 год с работниками ОАО «ММК» и ДАО ОАО «ММК» проведено 337 физкультурно-спортивных мероприятий с охватом более 65000 человек (в 2004 году – 234 мероприятия, 54615 чело-

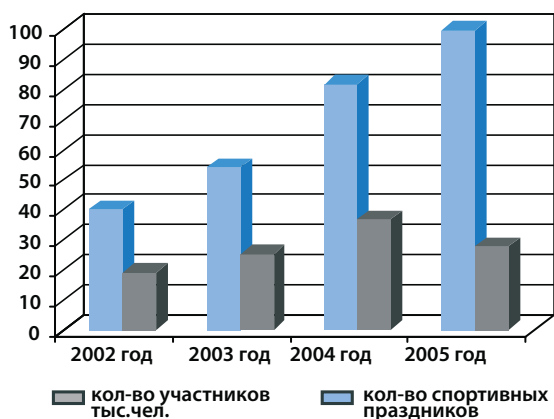
век).

В рамках спартакиады работников ОАО «ММК» проведены соревнования среди 1322 команд с общим количеством участников 7012 человек (в 2004 году – 1133 команды, 6578 человек).

Личный пример руководителя – мощный стимул для подчиненных приобщиться к спорту. В 2005 году продолжена работа по пропаганде физической культуры как важного средства укрепления здоровья, поддержание уровня физического и психологического состояния руководителей структурных подразделений ОАО «ММК». Были проведены I зимняя и II летняя спартакиады руководителей ОАО «ММК» под девизом «Личный пример прежде всего». Участники мерились силами в 6 и 8 видах спорта соответственно, в которых приняли участие более 224 руководителей зимой и 300 летом. Летом проведено 144 игры. Руководители через личный пример привлекают к регулярным занятиям физической культурой и спортом работников.

В традициях комбината проводить массовые спортивные мероприятия. Одно из самых популярных и красочных – спортивные праздники структурных подразделений комбината. Из года в год растет количество спортивных праздников и их участников. В праздниках участвует 300–500 работников подразделения и членов их семей: жены, дети и даже бабушки и дедушки. В программу праздников входят:





- веселые старты для детей;
- волейбол и настольный теннис;
- армрестлинг и перетягивание каната;
- бег, прыжки и эстафеты;
- различные виды комических эстафет множество других стартов.

В ВСК «Водопад чудес» совместно с профсоюзным комитетом проведено 50 водноспортивных праздников с привлечением более 15000 работников и членов их семей.

За 2005 год организовано 680 коллективных выездов в ГЛЦ «Абзаково» и ГЛЦ «Металлург-Магнитогорск» с охватом 12750 работников подразделений ОАО «ММК» и ДАО ОАО «ММК» и членов их семей.

В структурных подразделениях ОАО «ММК» и ДАО популярны игровые виды спорта, постоянно действует 23 футбольных, 16 волейбольных, 11 хоккейных и 10 баскетбольных команд, которые

проводят тренировки по 1–3 раза в неделю на площадках спортивного клуба, подшефных школ и училищ.

На содержание СК «Металлург-Магнитогорск», оборонной спортивно-технической организации и проведение спортивно-массовой работы в 2005 году из всех источников направлено более 60 млн. рублей.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПО ЛЕЧЕНИЮ, ОЗДОРОВЛЕНИЮ И ФОРМИРОВАНИЮ ЗОЖ

Комплексная система работы в ОАО «ММК», направленная на снижение уровня заболеваемости работников, охватывает множество направлений:

- постоянная работа по повышению качества медицинских услуг в АНО МСЧ;
- активная профилактическая работа по предупреждению заболеваний через сеть цеховых здравпунктов и заводскую поликлинику, в том числе работа с группами ЧДБ, хронически больных, вакцинация, выдача витаминов;
- привлечение работников к активным занятиям ЗОЖ;
- предоставление возможности работникам получить санаторно-курортное лечение и оздоровление (ежегодно порядка 10–11 тыс. работников и членов их семей) в санаториях и домах отдыха;
- создание комфортных санитарно-бытовых условий на рабочих местах и в цехах;

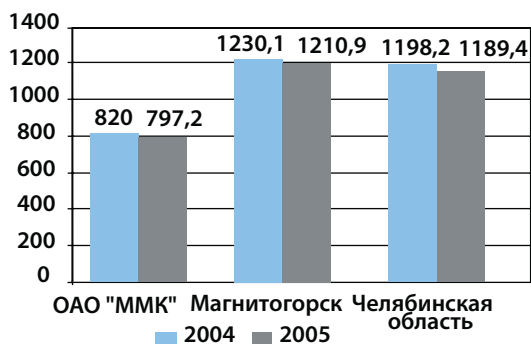


Результатом эффективной работы по этим направлениям является устойчивое снижение уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и других медицинских показателей.

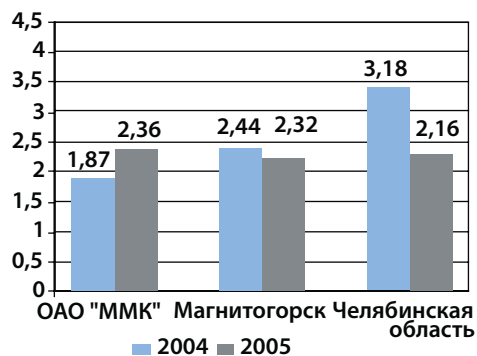
ПОКАЗАТЕЛИ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ РАБОТНИКОВ ОАО "ММК" С ВРЕМЕННОЙ УТРАТОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (НА 100 РАБОТАЮЩИХ ПО 30 СТРОКЕ)

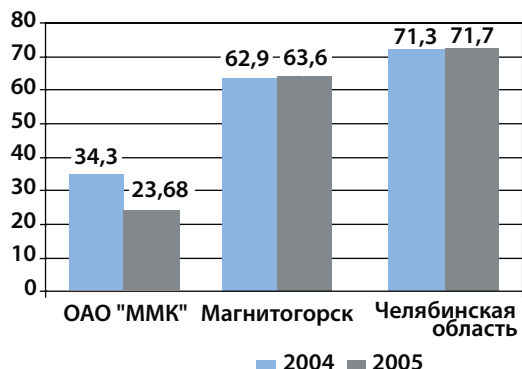
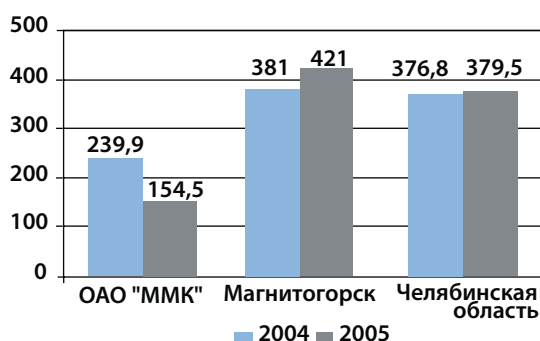
ПО 30 СТРОКЕ	2003 год	2004 год	2005 год
случаи	78,16	59,55	57,98
дни	1069,49	962,2	943,37
процент работников, не имевших листка нетрудоспособности	52	56	63

Показатели общей заболеваемости на 1 тыс. чел.



Показатели профессиональной заболеваемости на 10 тыс. чел.



**Показатели заболеваемости
 туберкулезом на 100 тыс. чел.**

**Показатели онко заболеваемости
 на 100 тыс. чел.**


КУЛЬТУРНО-МАССОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Культурно-массовая работа в ОАО «ММК» ведется силами Дворца культуры им. С. Орджоникидзе и Дворца культуры и техники.

В 2005 году дворцами для работников ОАО «ММК» были проведены разнообразные культурно-массовые мероприятия: вечера отдыха, праздничные и юбилейные даты, концерты на сменно-встречных собраниях, конкурсы, смотры самодеятельности и т.п. Всего мероприятий – 1833, из них в ДКиТ – 759 и в ДК им. С.Орджоникидзе – 1074.

Затраты на проведение ДК им. С. Орджоникидзе и ДКиТ культурно-массовых мероприятий для работников ОАО «ММК» и содержание дворцов

культуры составили 22.64 млн. рублей. На проведение корпоративных праздничных мероприятий и подарки работникам к юбилейным датам направлено 6,04 млн. рублей.

Большое внимание уделяется культурно-массовой работе с работниками, подрастающим поколением, важнейшей частью которой является выявление и поддержка талантливой творческой молодежи. В ДК им. С.Орджоникидзе занимаются 29 коллективов художественной самодеятельности, из них 10 детских (506 участников) и 19 взрослых (421 участник). В ДКиТ занимаются 25 коллективов, включающие в себя 33 детские и 14 взрослых групп из 562 участников.



РАЗВИТИЕ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА И ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ

На комбинате реализуются жилищные программы через ЖИФ «Ключ» для работников ОАО «ММК» и ДАО с использованием различных видов рассрочек платежей и ипотечного кредитования.

С работниками заключаются договоры на приобретение квартир на условиях внесения взносов на строительство жилья в течение строительства, полный расчет за квартиру перед заселением за счет ипотечного кредита «КУБ» ОАО до 15 лет с оформлением залога приобретенного жилья, а для молодых работников и до 27 лет.

В 2005 году построен и заселен дом на 210 квартир в 144 микрорайоне общей площадью 11,7 тысяч м² и начато строительство дома на 168 квартир общей площадью 10800 м² со сроком окончания строительства и заселением в начале IV квартала 2006 года. Всего через ЖИФ «Ключ» в 2005 году с учетом приобретения жилья на вторичном рынке с использованием ипотечных кредитов на сумму более 30 млн. рублей улучшили свои жилищные условия 312 работников.

В рамках реализуемого в РФ национального проекта «Доступное и комфортное жилье» завершена работа по созданию новой социальной программы «Помощь молодым семьям ОАО «ММК» в приобретении жилья в сочетании со стимули-

рованием у молодых металлургов творческой активности и роста профессионального мастерства». В программу в результате конкурсного отбора по итогам конкурсов профессионального мастерства и научно-технических конференций попадают 30 молодых семей в возрасте до 30 лет, из них: 20 – по направлению «Профессиональное мастерство молодого рабочего», 10 – по направлению «Научно-техническая деятельность молодого специалиста». С молодыми работниками, победителями конкурсного отбора, заключаются договоры купли-продажи однокомнатных квартир по более низкой стоимости по программе строительства жилья через ЖИФ «Ключ», а также предоставляются субсидии каждой семье в размере 80 тысяч рублей из прибыли ОАО «ММК», предназначенных для целевого взноса за работников в ЖИФ «Ключ».

Реализация данной программы позволит обеспечить большую доступность приобретения жилья для молодых семей работников ОАО «ММК», ввести дополнительный стимул для повышения профессионального мастерства и творческой активности молодых работников ОАО «ММК», повысить роль и укрепить статус семьи для молодых работников ОАО «ММК».



СОХРАНЕНИЕ РЕПРОДУКТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ – ОХРАНА МАТЕРИНСТВА, ОТЦОВСТВА, ДЕТСТВА

Целевая программа ОАО «ММК» «Сохранение репродуктивного здоровья работающих – охрана материнства, отцовства, детства», реализуется в рамках целевых программ регионального («Дети Южного Урала на 2001 – 2005 годы») и муниципального («Здоровый ребенок», 2003 – 2006 г.г.) уровней.

Охрана репродуктивного здоровья работающих (мужчин и женщин) является важнейшим направлением социально-экономической стратегии группы компаний ОАО «ММК». Результатом стало создание уроandroлогической службы с обязательным осмотром мужчин врачом-урологом при проведении медицинских осмотров и исследование онкомаркеров для ранней диагностики злокачественных новообразований предстательной железы.

В ОАО «ММК» действует программа «Поддержка материнства и стимулирования рождаемости». В рамках этого направления осуществляется материальная поддержка семей, в которых родились дети:

единовременную помощь в размере 10000 рублей (с 1.01.2006 – 12 000) при рождении ребенка получили 579 женщин на сумму 5,8 млн. руб. Ежемесячные выплаты на ребенка до достижения им

возраста 1,5 лет (500 руб., с 1.01.2006 – 650) получили 1218 женщин на сумму 4,4 млн. рублей и от 1,5 до 3-х лет (1000 руб., с 1.01.2006 – 1250) 892 на сумму 6,4 млн. рублей;

единовременную материальную помощь (1000 рублей, с 1.01.2006 – 1500) семьям работников ОАО «ММК» и ДАО, имеющих детей, в сентябре начавших обучение в 1-м классе школы. В 2005 г. такая помощь была оказана 1161 семье на сумму 1,185 млн. руб.;

освобождение беременных женщин (с 13-й недели) от работы;

еженедельное посещение центра «Материнство», в котором женщины проходят медицинское наблюдение, психологическую и функциональную подготовку к родам и воспитанию ребенка. В 2005 центр посещали 571 женщина (в среднем по 195 женщин в месяц).

Задача центра «Материнство» – обеспечить не только медикаментозную, но и психологическую поддержку будущим мамам, подготовить их к родам и послеродовому периоду. Всего на реализацию этой программы направлено в 2005 году – 20,3 млн. рублей.

В результате реализации программы поддержки материнства и стимулирования рождаемости





ти, повышения качества работы женских консультаций наметилась тенденция повышения рождаемости (12–15 % к периодам до начала действия программы – 2000 – 2003 годы), улучшились показатели течения беременности и родов у женщин:

	2003 год	2004 год	2005 год
Осложненные роды, %	88,7	81,6	76,3
Самопроизвольные выкидыши, %	2,3	2,3	1,7
Ранняя явка беременных в женскую консультацию, %	86,9	88,5	94,2
Преждевременные роды, %	4,8	5,4	2,5
Показатель перинатальной смертности (на 1000 родов)	6,4	0	0

Оздоровительная компания детей работников комбината, дочерних обществ и жителей города

В 2005 году в 2-х детских оздоровительно образовательных центрах – «Горное ущелье» и «Уральские зори» в течение года отдохнули и поправили

свое здоровье более 4 225 детей жителей города и близлежащих районов, в том числе в ходе летней оздоровительной кампании отдохнули 2 300 детей работников комбината. Доля оплаты работниками ММК стоимости путевок в 2005 году составила 15-19% от полной стоимости.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ НУЖДАЮЩИХСЯ

Работа с ветеранами и инвалидами ведется на основе «адресной» социальной поддержки с использованием большой сети объектов социального назначения (магазины, аптеки, центр медико-социальной реабилитации, специализированный дом «Ветеран», комплекс бытовых услуг, кафе «Ветеран» и другие) благотворительного общественного фонда «Металлург», основным участником которого является ОАО «ММК». При работе используются более 30 форм и направлений оказания социальной поддержки.

В 2005 году социальная поддержка ветеранов и инвалидов осуществлялась в соответствии с социальным заказом через МГ БОФ «Металлург» и по дополнительным пенсионным схемам через НПФ «СЗС». Всего на эти цели направлено более 113 млн. рублей.

Ежемесячная материальная помощь

Ежемесячная материальная помощь в среднем составляет 301 рубль, в зависимости от стажа работы и заслуг – от 230 до 375 рублей.

Поддержка также оказывается более 5000 неработающих пенсионеров бюджетной сферы, бывших работников образования, здравоохранения, культуры и спорта. Им ежеквартально выплачивается материальная помощь в размере до 300 рублей, предоставляются услуги объектов БОФ «Металлург» и отдельные виды адресной социальной помощи.

Адресные виды поддержки

В 2005 году на оказание адресных видов помощи ветеранам и инвалидам затрачено 17,9 млн. рублей по следующим направлениям:

Адресные виды помощи, млн.руб.



Основные категории и направления социальной поддержки	2005 год
	Охват, чел.
Одиноким престарелым ветеранам, проживающим в специализированном доме «Ветеран». Материальная помощь на посещение больных, доп. питание в кафе «Ветеран», вечера отдыха и подарки на праздники, выезды за город, подписка на газету «ММ».	125
Неработающие пенсионеры	23 092
Ежемесячная материальная помощь в зависимости от стажа и наград 200-310 руб. (в среднем 259 руб.), с июля 230-375 рублей (301 руб.) Единовременная помощь к 60-летию Победы участникам ВОВ и труженикам тыла Уволенные на пенсию после 01.04.2001 получают подобные выплаты через НПФ «СЗС» (в среднем 342 руб.)	20 253 (сред. по году) 5 792 278
Ежеквартальная помощь и единовременная помощь в экстренных и сложных ситуациях	8 181
Материальная помощь на лечение (сложные операции - кардиостимуляторы, эндо протезы, глазные операции и замена хрусталиков, слуховые аппараты, лечение и протезирование зубов)	345
Санаторно-курортное оздоровление и отдых ветеранов	1166
Вечера отдыха с подарками, чаепития в цехах, подарки к юбилейным датам ветеранам (дни рождения) и т.п.	все ветераны
Поддержка отдельных категорий (бывшие руководители - 57, награжденные высшими гос наградами - 147)	204
Подписка на газету «Магнитогорский Металл»	20 110
Прочие виды поддержки (обеда в кафе «Ветеран» - для одиноких и больных; помощь на похороны; помощь на ремонт обуви, одежды, бытовой техники и другие)	1 662
Инвалиды труда и профзаболевания, семьи потерявшие кормильца (ежемесячная мат. помощь в зависимости от гр. инвалидности - 360 - 680 руб. (средняя - 526 руб.), лечение в ЦМСЗ, подарки к праздникам и дням рождения, квартплата, подписка на «ММ» и др.)	614
Неработающие инвалиды общего заболевания, малообеспеченные категории работников (мат. помощь по ходатайствам цехов для работников и инвалидов в экстренных случаях)	670
Неработающие пенсионеры бюджетных организаций (ежеквартальная мат. помощь - с октября по 300 рублей, лечение в ЦМСЗ, питание в кафе «Ветеран» одиноких и больных)	5 480

Программа по предоставлению ритуальных услуг для бывших работников и ветеранов

Для организации достойных проводов в последний путь ветеранов и работников заключен договор с фирмой «Долг», которая имеет все необходимое оборудование и обеспечивает высокое качество предоставляемых ритуальных услуг. Затраты по захоронению и ритуальным услугам в размере до 10000 рублей осуществляются за счет средств из прибыли ОАО «ММК». В 2005 году произведено за счет средств ОАО «ММК» 881 захоронение, в том числе 67 работников и 814 пенсионеров на сумму 8,17 млн. рублей.

ОБЩЕСТВО, БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ И СПОНСОРСКИЕ ПРОГРАММЫ



РАЗВИТИЕ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА, БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Ежегодно на реализацию социальных программ, таких как развитие инфраструктуры города, поддержку мероприятий, благотворительные цели ОАО «ММК» направляет значительные финансовые средства.

Развитие инфраструктуры города и региона

Значительные средства вкладываются ММК последние 3 года в строительство социальных и инфраструктурных объектов города и прилегающих территорий

Среди них:

- Аэропорт г. Магнитогорска.
- Комплекс Ледового Дворца.
- Два горнолыжных центра европейского уровня.
- Два аквапарка.
- Специализированный комплекс для занятий настольным теннисом в спортивном клубе «Металлург-Магнитогорск».
- Храм Вознесения Господня.
- Соборная мечеть.
- Новый операционный хирургический блок и уроandroлогический центр в АНО «Медико-санитарная часть АГ и ОАО «ММК».
- В 2005 году начато строительство Ледового Дворца на 7,5 тыс. человек

Поддержка культурных, образовательных, спортивных мероприятий

Предоставление спортивно-массовых услуг жителям города и подрастающему поколению

Поддержка спорта высших достижений и помощь ДЮСШ – эти два направления неразрывно связаны. При СК «Металлург-Магнитогорск» действуют 4 ДЮСШ, в которых работают 66 тренеров высокой квалификации, по 9 видам спорта занимаются более 1500 спортсменов из числа молодого поколения города.

В составе спортивного клуба «Магнитогорск-Металлург» ОАО «ММК» работает детско-юношеская школа, в которой под руководством тренеров высокой квалификации занимаются более 200 детей. В конце 2004 года с использованием средств областного и городского бюджетов, внебюджетных фондов построен и сдан в эксплуатацию специализированный павильон, пристроенный к легкоатлетическому манежу спортивного клуба «Металлург-Магнитогорск» для занятий настольным теннисом, с современным тренировочным и соревновательным оборудованием общей стоимостью более 50 млн. рублей. В марте 2005

года в новом теннисном павильоне был проведен взрослый чемпионат России по настольному теннису. Интенсивная эксплуатация нового павильона значительно повысит качество тренировочного процесса и позволит готовить больше юных спортсменов высокого уровня.

УСК «Металлург-Магнитогорск» с целью пропаганды ЗОЖ и привлечения населения города предлагает и проводит на взаимовыгодных условиях для:

промышленных предприятий, коммерческих структур и бюджетных организаций города:

- спортивные занятия и состязания по массовым видам спорта – волейбол, баскетбол, мини-футбол, хоккей, а также проведение индивидуальных занятий в тренажерном зале, зале аэробики, аква-аэробики, группах «Здоровье»;
- предоставление комплекса услуг – от спортивных занятий до сауны и кафе;
- спортивные праздники на объектах учреждения и с выездом на базы отдыха;

подрастающего поколения:

проведение спортивных праздников для школ и детских садов города. В течение учебного года на постоянной основе проведение третьего урока физкультуры на объектах спортклуба, проведение отбора наиболее перспективных детей в ДЮСШ по различным видам спорта.

проведение школьных городских спартакиад, а также соревнований среди школ различных районов города.

В период летних каникул проводить работу с детскими городскими лагерями:

- организация и проведение спортивных праздников, турниры по различным видам спорта;
- организация экскурсии в загородные зоны с проведением там различных состязаний;
- занятия на роликодроме, прокат роликовых коньков, самокатов и велосипедов;
- спортивные занятия с детьми из школ-интернатов.

Хоккейная команда магнитогорского «Металлурга» является одной из сильнейших в России, дважды становилась чемпионом России и добилась значимых побед среди клубных команд Европы. Баскетбольный клуб «Металлург-Университет» успешно представляет город и комбинат в высшей Российской суперлиге.

ОАО «ММК» является организатором и генеральным спонсором спортивных мероприятий различного уровня. Ежегодно проводится турнир им. И. Х. Ромазана (хоккей), кубок ОАО «ММК» по дзюдо среди ветеранов, кубок ОАО «ММК» по



дзюдо памяти В. Пшеничникова, этапы чемпионат России по горным лыжам, турнир по боксу на приз Е. Алиханова, кубок ОАО «ММК» по спортивным бальным танцам, мотокросс. В 2005 году

впервые проводилось первенство УрФО по настольному теннису, учрежден кубок ОАО «ММК» по горным лыжам – «Уральский бугель».

УЧАСТИЕ В СОВМЕСТНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ АКЦИЯХ

Интернет-образование

В соответствии с Соглашением о сотрудничестве в области Интернет-образования № 109990 от 17.10.2002 между правительством Челябинской области, администрацией г. Магнитогорска, ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», автономной некоммерческой организацией «Федерация Интернет Образования» и Магнитогорского государственного университета, ОАО «ММК» финансирует этот проект ежегодно (в течение 5 лет) – за 2005 г. затрачено 2,080 млн. рублей. Проектом охвачены порядка 1800 человек.

В сотрудничестве сторон организовано и обеспечено широкомасштабное обучение на курсах повышения квалификации всех категорий работников народного образования основам пользования сетью Интернет и их применению в образовательных целях.

Конечной целью реализации проекта является формирование нового поколения учащихся, умеющих работать с ресурсами сети Интернет. Знания и методики, полученные в ходе обучения, будут использованы слушателями курсов в процессе проведения основных и дополнительных занятий с учащимися по своему основному месту работы.

Одаренные дети Магнитки

С 2002 года действует программа генерального директора ОАО «ММК» «Одаренные дети Магнитки», направленная на выявление и поддержку талантливой молодежи, способной укрепить технический кадровый потенциал Компании – студентов вузов, колледжей, учащихся школ и

технических лицеев. В соответствии с программой оказывается поддержка одаренным детям г. Магнитогорска в виде выплаты ежемесячной стипендии. В 2005 году в программе участвовало 53 человека, из них 16 школьников старших классов, 5 учащихся ПТУ и лицеев, 3 учащихся колледжей и 29 студентов вузов. 14 школьников поступили в различные вузы. В рамках проекта проведен конкурс пользователей ПЭВМ.

Участникам программы предоставляется право прохождения производственной практики и гарантируется трудоустройство в структурные подразделения ОАО «ММК» после получения профессионального образования. Участие в программе подтверждается именными сертификатами. Общие затраты на программу составили более 0,7 млн. рублей.

Наш двор

В 2005 году ОАО «ММК» в рамках городской целевой программы «Наш двор» направил на благоустройство городских дворов 3,0 млн. рублей. Всего в городе за год построено 75 детских досугово-спортивных площадок в городских дворах.

Шефская помощь школам

ОАО «ММК» в 2004 году работал по программе шефских связей с 44 школами всех 3-х районов города. За каждой школой закреплено крупное производственное подразделение (цех) комбината. Шефская помощь в 2005 году оказана на сумму более 4,02 млн. рублей.



Работа с подшефными школами в 2005 году проводилась в соответствии с программой совместной работы ОАО «ММК» и управления образования. Управлением кадров в рамках этой программы проведены:

- профориентационная работа среди школьников города, проведено 338 экскурсий в музей комбината для 5760 школьников;
- 165 экскурсий по цехам комбината для 2475 школьников с целью знакомства школьников с работой металлургов;
- День открытых дверей для учащихся выпускных классов школ, на этих встречах работники управления кадров, мастера и педагоги профессиональных училищ, руководители структурных подразделений, шефы-наставники, Совет ветеранов и СММ ОАО «ММК» рассказывают о рабочих профессиях, которые можно получить во время обучения в образовательных учреждениях начального профессионального образования;
- «День знаний», в этот день в школы выезжают руководители цехов, участков, бригад, управления кадров, профсоюзный комитет и другие общественные организации ОАО «ММК», депутаты ОАО «ММК»;
- 50 выездов для 1235 учащихся школ в ГЛЦ «Абзаково» и ГЛЦ «Металлург-Магнитогорск»;
- семинар с директорами школ города Магнитогорска в ГЛЦ «Металлург-Магнитогорск» с организацией экскурсий;
- участие в поощрении победителей профессионального конкурса «Учитель года», «Самый классный классный» по 3 номинациям;
- с целью активизации работы по оздоровлению детей в городских и загородных лагерях, в период с 1.06.2005 г. по 31.08.2005 г., организовано на льготных условиях 11 коллективных выездов групп детей на объекты социальной сферы ОАО «ММК», а именно в санаторий «Юбилейный», дом отдыха «Березки». Пляжи санатория «Юбилейный» и дом отдыха «Березки» посетили 588 школьников;
- действует программа «Одаренные дети Магнитки».

В 2005 году руководством ОАО «ММК» было принято решение о выделении подшефным школам 2 миллиона 200 тысяч рублей на проведение ремонтных работ к новому учебному году, все ремонтные работы выполнены.

Информация о выплате денежных средств подшефным школам:

№ п/п	Статьи расходов	Выплаты денежных средств по годам, тыс. руб.	
		2004	2005
1	Ремонты школ	1853,0	2200,0
2	Семинар руководителей подразделений ОАО «ММК» с директорами школ	100,0	120,0
3	Стипендия школьникам (ОДМ)	397,0	469,0
4	Посещение школьниками горнолыжных центров и аквапарков	1235,0	1235,0
Итого		3585,0	4024,0



В 2005 году на ремонт подшефных школ в качестве благотворительной помощи было выделено на 347 тыс. руб. больше, чем в 2004 году. Для учащихся школ города было организовано в 5 раз больше экскурсий в музей ОАО «ММК» и почти в 2 раза больше экскурсий в структурные подразделения ОАО «ММК».

Развитие и содержание объектов социальной сферы

Объекты социальной сферы используются не только для реализации социальных программ ОАО «ММК» и его работниками, они также доступны для жителей города и региона. Так в ГЛЦ «Металлург-Магнитогорск», находящегося на берегу озера Банное, работники комбината составляют лишь 50 % отдыхающих. К объектам социальной сферы относятся:

- ГЛЦ «Металлург-Магнитогорск» на о. Банное. Современному горнолыжному центру всего 2 года, но уже сейчас он известен далеко за пределами области и даже России. Единственный гондольный подъемник в России, привлекает горнолыжников со всех мест РФ. 4 трассы с перепадом высот 450 м, длиной более 2 км, детская трасса и специальная трасса халф-пайп удовлетворят любого клиента – от любителя до профессионального спортсмена. В летнее время ГЛЦ предлагает

покататься на картингах, сразиться в пейнтбол, заняться скалолазанием, разработаны и действуют замечательные туристические пешие и велосипедные маршруты. Для детей оборудован прекрасный веревочный городок.

- Санаторий «Юбилейный». Здесь, на берегу о. Банное, огромный спектр развлечений на воде, скутеры, лодки, водные лыжи, пляжный волейбол и многое другое. На территории комплекса находятся площадка для пейнтбола, баскетбольное и футбольное поля, теннисный корт. В зимнее время работает каток. Для любителей стрельбы к услугам тир. Здесь одновременно могут отдыхать до 900 человек в 13 жилых корпусах.
- Санаторий «Металлург», находящийся в курортной зоне, в 200 м от городской питьевой галереи «Пятитысячник» с минеральными водами «Ессентуки-17», «Ессентуки-4», «Ессентуки-Новая», рассчитан на 350 мест;
- СП «Южный», расположенный в экологически благоприятной зоне и являющийся уникальным с точки зрения возможности применения различных комплексов восстановительной терапии.
- ОСК ГЛЦ «Абзаково», в состав которого входят: дом отдыха «Абзаково», горнолыжный центр и аквапарк «Аквариум». В комфортабельных корпусах одновременно могут от-



дышать более 450 человек. ГЛЦ «Абзаково» давно зарекомендовал себя как курорт для любителей зимнего и летнего отдыха. Общая протяженность трасс более 13 км. Трассы всех категорий, имеющие FIS сертификаты. Горнолыжный центр имеет систему искусственного заснеживания, позволяющую продлить сезон с ноября до начала мая. Кроме того, оздоровительный комплекс включает в себя, аквапарк, современный биатлонный центр, площадку для спортинга (стрельба по тарелочкам) и множество спортивных площадок для занятий игровыми видами спорта

- ВСК «Аквапарк» – это грандиозное строение включает в себя, кроме водной зоны (плавательный и три развлекательных бассейна, 4 водные горки, джакузи, детские ванны), тренажерный зал и зал для шейпинга, две сауны, боулинг позволяет посетителям провести свое время с пользой для себя и своего здоровья.
- ДООК имеет в своем составе 2 детских оздоровительно-образовательных центра – «Горное ущелье» на 650 мест и «Уральские зори» на 350 мест, расположенные в самых красивых экологически чистых уголках родного края – заповедных местах Башкирии, где детям предоставляется возможность отдохнуть, зарядиться здоровьем и бодростью.

Благотворительность

ОАО «ММК» традиционно осуществляет поддержку и благотворительную помощь общественным объединениям, работающим с инвалидами, детьми и различными категориями малообеспеченных, с другими слоями населения города, различными организациям образования, здравоохранения, культуры, спорта, правоохранительных органов, религиозным общинам всех конфессий и других сфер общественной жизни.

В 2005 году на благотворительные цели из прибыли было направлено более 238 млн. рублей.

Наиболее крупные проекты и акции:

- перечисления Челябинскому областному отделению Российского Детского Фонда для реализации совместных программ поддержки детства и юношества – 108,8 млн. рублей;
- перечисление на развитие образовательных учреждений города – 5,3 млн. рублей;
- взносы спортивным федерациям, на проведение спортивных соревнований, развитие и поддержка детско-юношеского и ветеранского спорта – 3,9 млн. рублей;
- перечисления на поддержку и развитие силовых структур (МЧС, МЮ, МО, МВ) – 14,7 млн. рублей;
- перечисления на возрождение духовности в обществе религиозным организациям – 0,7 млн. рублей.



**НАГРАДЫ, ПОЛУЧЕННЫЕ ЗА ЗАСЛУГИ В СОЦИАЛЬНОЙ, ЭТИЧЕСКОЙ И
ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ СФЕРАХ**



На 11-й международной специализированной выставке «Металл-Экспо-2005» ОАО «ММК» получило высокие награды. Две золотые медали выставки – за разработки «Система диагностирования роликовой проводки зоны вторичного охлаждения МНЛЗ» и «Технология производства холоднокатаной стали для глубокой вытяжки». Две серебряные медали – за разработки «Технология производства оцинкованных полос из малоуглеродистой горячекатаной стали» и «Технология горячей прокатки полос». Три диплома лауреата международной выставки – за разработки «Износостойкая труба», «Листовой гофрированный профиль» и «Профилегибочный стан». Стенд ОАО «ММК» был назван в числе лучших. Его оценили дипломом и кубком за лучшую экспозицию.

В V Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» ММК по итогам 2005 года занял 3 место в номинации «Квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки».

Присоединение ОАО «ММК» в 2005 году к Социальной хартии российского бизнеса еще раз подтвердило социальную направленность деятельности компании.

По результатам конкурса, проходившего в рамках IX Международной выставки «Безопасность и охрана труда – 2005» и Международного конгресса по охране труда, ОАО «ММК» награжден серебряной медалью за разработку и внедрение программного обеспечения для оформления и анализа материалов аттестации рабочих мест.

Главная бухгалтерия ОАО «ММК» награждена Почетным дипломом Международного форума бухгалтеров и аудиторов за активную деятельность по эффективной организации и ведению бухгалтерского учета по результатам финансово-хозяйственной работы за 2005 год.

По итогам 2005 года ОАО «ММК» стало победителем Всероссийского конкурса «Лучшие российские предприятия» в номинации «За высокую финансовую эффективность».

В 2005 году ОАО «ММК» было награждено дипломом II степени Правительства Российской Федерации по итогам Всероссийского конкурса 2004 года «Российская организация высокой социальной эффективности» за 2 место в номинации «Природоохранная деятельность. Ресурсосбережение».

Совместная разработка ММК и МГТУ – патент на изобретение «Способ контроля и комплексной диагностики состояния вытяжных роликов и звеньев их приводов в зоне вторичного охлаждения установки непрерывной разливки металлов и сплавов» – на Всероссийском конкурсе высоких технологий в 2005 году отмечена дипломом и серебряной медалью.

В 2005 году на VIII Международном салоне промышленной собственности «Архимед-2005» ОАО «ММК» получило 3 золотые медали за разработки «Холоднокатаная сталь для глубокой вытяжки (IF-

сталь)», «Стальной лист с антикоррозийным покрытием из чугуна» и «Технологии диффузионного цинкования металлических материалов». А также серебряные медали за разработки «Конструкции конвертера, отдельных его узлов и устройств для его обслуживания», «Устройство для резки металла», «Технология выплавки низкоуглеродистой титаносодержащей и ниобий содержащей стали в конвертере».

На X выставке-конгрессе «Высокие технологии. Инновации. Инвестиции» ОАО «ММК» награждено золотой медалью за разработку «Стальной лист с антикоррозийным покрытием из чугуна» и серебряную медаль за разработку «Способ контроля и комплексной диагностики состояния вытяжных роликов и звеньев их приводов в зоне вторичного охлаждения МНЛЗ».

28 апреля 2005 года в рамках национальной ежегодной премии РФ «IT – Лидер» ОАО «ММК» награжден дипломом «IT – Лидер 2005 года» за выдающийся вклад в развитии информационных технологий в России в номинации «Предприятия черной металлургии».

В 2005 году корпорацией Oracle проект ОАО «ММК» по созданию корпоративной информационной системы (КИС) был признан лучшим среди подобных проектов в странах Европы, Ближнего Востока и Африки.

Компания ЗАО «Южурал-Транстелеком» вручила ОАО «ММК» сертификат Партнера в сфере предоставления инновационных услуг как лучшему промышленному предприятию Южного Урала.

В 2005 году в честь 10-летия уфимского филиала компании «Ай-Ти» ОАО «ММК» награжден дипломами «За инновационный подход к корпоративному управлению» и «За высокие стандарты корпоративной системы подготовки кадров».

На 2-ом Общероссийском конкурсе «Лучший инновационный проект в сфере управления персоналом «Золотой HR (Human Resources)» в номинации «Кадровое планирование и развитие персонала» проект управления кадров ОАО «ММК» «Аттестация в форматах компетенций в ОАО «ММК» занял 1 место.

По итогам конкурса, организованного журналом «Металлоснабжение и сбыт» при поддержке Российской Ассоциации металлоторговцев, Металл-Экспо, РБК и Actis Systems, корпоративный сайт ОАО «ММК» признан лучшим среди интернет-проектов металлургических и металлоторговых компаний России и стран СНГ.

В конкурсе приняли участие более 70 металлургических и металлоторговых компаний, работающих на рынке черных и цветных металлов России и стран СНГ и имеющих свои ресурсы в Интернете.

По наибольшему числу набранных баллов победителем конкурса был признан интернет-проект ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат». ОАО «ММК» стал также первым в ка-

тегории «Эргономичность» и вторым в категории «Актуальность». В категории «Дизайн» 2-е место заняла управляющая компания «ММК-МЕТИЗ».

Победа в специализированном конкурсе интернет-проектов подтверждает лидерство ОАО «ММК» в области использования информационных технологий, открытость компании для потребителей и инвесторов.

Сайты социальных объектов ОАО «ММК» стали победителями областного конкурса web-сайтов «Виртуальный мир-2005». В категории «Социальные объекты ОАО «ММК» по качеству интернет-продукта, информативности, удобству пользования первое место занял сайт управляющей компании «ММК-Курорт», второе место – сайт санатория «Юбилейный», третье – сайт горнолыжного центра «Металлург-Магнитогорск».

Управление информации и общественных связей, газета «Магнитогорский металл» стали дипломантами Национальной премии «Серебряный камертон» за эффективную реализацию программы по развитию общественных связей.

На конкурсе, проходившем в рамках специализированной выставки «Металл-экспо» (Москва), газета «Магнитогорский металл» признана лучшим корпоративным изданием в металлургической отрасли в номинации «Лучшее издание металлургических комбинатов».

На VII фестивале СМИ Челябинской области газета «Магнитогорский металл» получила дипломы в следующих номинациях: «Мы делаем новости», «Тематическая полоса», «Лучшее сетевое издание», «Лучший дизайн газеты», «Внимание! Вы в кадре!», «Все мы вместе». Телекомпания «ТВ-ИН» (дочернее предприятие ОАО «ММК») стала победителем в номинации «Лучшая телевещательная компания», лауреатом в номинациях «Мы делаем новости», «Лучший репортер» «Лучшая авторская программа», «За вклад в культуру и науку».

ОАО «ММК» стал победителем профессионального конкурса в области рекламы и обладателем золотой статуэтки премии PROF1-2005 в самой популярной среди участников номинации «Печатная реклама» и в самой многочисленной по количеству представленных работ подноминации «Макет в прессу/постер/плакат». Высших оценок жюри удостоена серия из пяти макетов «Единство формы», где рекламируется продукция ОАО «ММК».

Дочернее предприятие ОАО «ММК» ЗАО «Механоремонтный комплекс» стало победителем второго ежегодного конкурса на лучшую видеопродукцию в металлургической отрасли России и стран СНГ «Metal Vision-2005». В номинации «Особое мнение жюри» звание лауреата с вручением

призовой статуэтки конкурса присвоено за фильм к 60-летию Победы «Победившие фашизм».

Количество наград, полученных работниками ОАО «ММК» в 2005 году:

Государственные награды:

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени - 13

Почетные звания:

«Заслуженный металлург РФ» - 5

«Заслуженный энергетик РФ» - 1

Отраслевые награды:

Почетные грамоты Министерства промышленности и энергетики РФ - 42

Звания:

«Почетный металлург» - 4

«Почетный химик» - 1

«Почетный горняк» - 2

«Почетный энергетик» - 2

Медаль Мин. обороны РФ «300 лет Балтийского флота» - 1

Благодарственное письмо полномочного представителя Президента РФ в УрФО - 6

Почетная грамота Губернатора Чел. обл. - 14

Почетные грамоты администрации города - 22

Общественные награды Петра Великого: - 61

ИТОГО: - 174

УЧАСТИЕ В ОТРАСЛЕВЫХ И ДЕЛОВЫХ АССОЦИАЦИЯХ, А ТАКЖЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.

Председатель совета директоров ОАО «ММК» Виктор Рашников возглавляет Челябинское региональное отделение Российского союза промышленников и предпринимателей и входит в состав бюро правления Общероссийской общественной организации РСПП.

Виктор Рашников является президентом Клуба лучших менеджеров России.

ОАО «ММК» входит в некоммерческое партнерство «Консорциум «Русская сталь».

ОАО «ММК» является одним из немногих постоянных членов Международного института чугуна и стали (IISI), а Виктор Рашников входит в совет директоров IISI.

Кроме этого, Виктор Рашников является президентом Международного клуба менеджеров имени Петра Великого.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в ОАО «ММК» в соответствии с конвенционными стандартами Международной организации труда и действующим законодательством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, приняты в ОАО «ММК» в соответствии с компетенцией работодателя и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Указанные локальные нормативные акты не ухудшают положения работников по сравнению с трудовым законодательством.

К числу локальных нормативных актов относится Кодекс деловой этики ОАО «ММК», принятый приказом от 16.01.2006 г. № 30. Один из разделов Кодекса регламентирует вопросы корпоративной культуры ОАО «ММК».

Нарушений социально-экономических прав работников в 2005 г. не зарегистрировано. Обращений по этому вопросу к уполномоченному по правам человека в Челябинской области либо уполномоченному по правам человека в Российской Федерации не было.





ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

ОАО «ММК» является градообразующим предприятием, поэтому от успехов и неудач Общества зависит судьба почти полумиллиона человек. Это обязывает Магнитогорский металлургический комбинат поддерживать высокий статус социально ответственного предприятия и делать все возможное для того, чтобы магнитогорцы имели возможность достойно жить.

Пресс-секретарь председателя совета директоров ОАО «ММК» Е. В. Азовцева, тел. (3519) 24-90-82.



