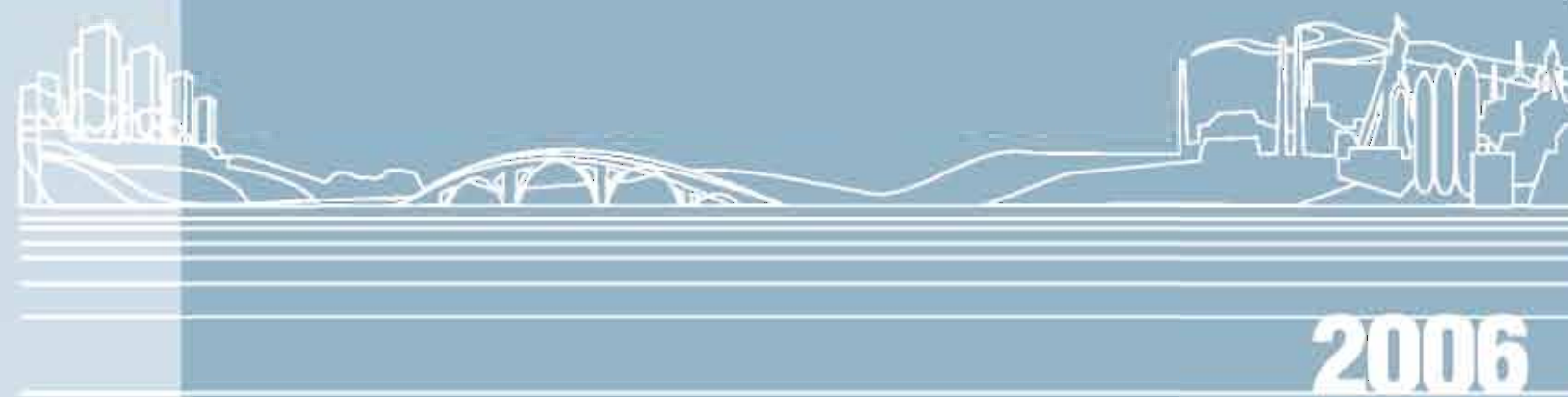




ОТЧЕТ

ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ ОАО «ЧУСОВСКОЙ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД»



2006

СОДЕРЖАНИЕ

1.	О нашем Отчете	2
2.	От нашего руководства	4
3.	Наш завод	6
3.1.	краткая история завода	7
3.2.	завод сегодня	8
4.	Наши работники	14
4.1.	политика и система управления персоналом	15
4.2.	стимулирование персонала	15
4.3.	привлечение, адаптация и удержание кадров	18
4.4.	обучение и развитие	20
4.5.	социальный пакет	24
4.6.	взаимодействие с объединениями работников	28
4.7.	социально-ответственная реструктуризация	29
4.8.	охрана труда	31
5.	Наш город	34
5.1.	краткая история города	35
5.2.	характеристика Чусовского района	35
5.3.	основные принципы взаимодействия завода и города	39
5.4.	основные направления взаимодействия завода и города: содействие социально-экономическому развитию	41
6.	Наша природа	46
6.1.	экологическая политика и система управления	47
6.2.	потребление ресурсов и ресурсосбережение	49
6.3.	выбросы в атмосферу	51
6.4.	сбросы в водные объекты	53
6.5.	обращение с отходами	54
7.	Планы на будущее	56
8.	Глоссарий	60
9.	Приложения	62
10.	Контактная информация и Интернет-ресурсы	68
11.	Анкета обратной связи	69

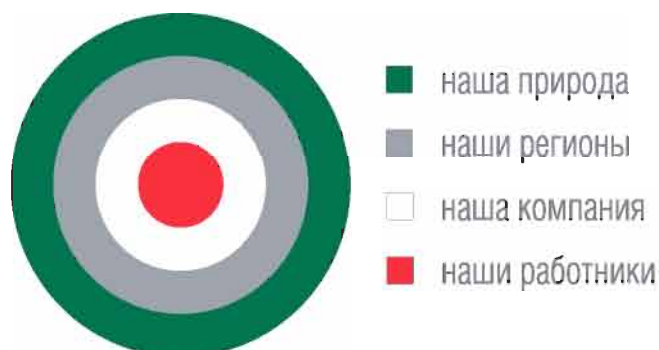
1. О НАШЕМ ОТЧЕТЕ

Отчет об устойчивом развитии (далее Отчет) ОАО «Чусовской металлургический завод» (далее ЧМЗ или наш завод) является первой попыткой проанализировать результаты деятельности нашего завода в экономической, экологической и социальной сферах, которую мы выносим на обсуждение широкого круга заинтересованных сторон. Мы надеемся, что на страницах Отчета наши инвесторы, партнеры по бизнесу, властные структуры города и края, персонал завода и представители местных сообществ смогут найти ответы на многие вопросы об общем подходе завода к устойчивому развитию и о конкретных мероприятиях в этой области.

Еще несколько лет назад на заводе не задумывались о необходимости создания такого Отчета. Однако сегодня, в условиях непрерывно меняющейся внешней среды, ЧМЗ сталкивается с новыми требованиями. Чтобы шагать в ногу со временем, демонстрировать высокие результаты деятельности, успешно развиваться вместе с регионом, где мы работаем, необходимо быть открытым для внешнего мира.

Настоящий Отчет призван показать, каким образом завод встраивается в единую систему, объединяющую его внутреннюю и внешнюю среду. В Отчете представлена информация о роли завода в Объединенной металлургической компании (далее ОМК), которая является управляющей компанией по отношению к ЧМЗ. Также Отчет дает представление о том, какое место занимает ЧМЗ на внутреннем и внешнем рынке металлов. Большое внимание в Отчете уделено социальному значению предстоящей масштабной программы реконструкции производства, запланированной ОМК. Мы постарались ответить на вопрос, как в результате этой программы наше градообразующее предприятие впишется в социально-экономическое развитие города Чусовой, как повлияет на социальную и экономическую жизнь региона в целом и работников завода в частности.

Для описания нашей деятельности мы выбрали следующую структуру, которая отражает подход ОМК к устойчивому развитию:



Структура настоящего Отчета отражает концепцию устойчивого развития ОМК, учитывает место ЧМЗ в структуре компании и содержит следующие основные разделы: Наши работники, Наш завод, Наш город, Наша природа.

- В разделе «Наши работники» мы описываем основные аспекты нашей Кадровой политики и программы, направленные на взаимодействие с нашими работниками и улучшение их уровня жизни и условий труда.

- В разделе «Наш завод» мы описываем историю завода, существующую систему управления, основные направления развития производства и приводим основные экономические и производственные показатели.
- В разделе «Наш город» мы описываем основные программы завода, направленные на социально-экономическое развитие нашего города и района.
- В разделе «Наша природа» мы описываем основные мероприятия в области охраны окружающей среды и достигнутые результаты.

Результаты деятельности, представленные в Отчете, относятся к 2006 году. Для того чтобы показать динамику процессов воздействия ЧМЗ на экономику, природу и общество, ряд показателей приводится в сравнении за последние четыре года.

Так как представленный Отчет мы рассматриваем в качестве инструмента не только настоящего, но и будущего взаимодействия с заинтересованными сторонами, в разделе «Планы на будущее» мы приводим информацию о наших планах на 2007 год и на перспективу до 2010 года.

При подготовке настоящего Отчета мы принимали во внимание требования третьей версии Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности. В будущем мы планируем последовательно работать над внедрением требований данного Руководства и расширением тем, рассматриваемых в будущих отчетах, чтобы повышать его ценность для читателя. Поэтому мы будем признательны всем читателям за предложения, комментарии и мнения о данном Отчете и деятельности ЧМЗ в области устойчивого развития в целом. Для этого мы поместили анкету обратной связи в конце Отчета.

2. ОТ НАШЕГО РУКОВОДСТВА



Уважаемые читатели!

Наш завод – одно из старейших на Урале предприятий черной металлургии с полным технологическим циклом выпуска металла. Мы гордимся нашим предприятием и стремимся к устойчивому развитию завода и города, на территории которого мы работаем.

Сегодня невозможно отрицать тот факт, что наша экономика, социальная сфера и окружающая среда подвергаются определенным рискам. Чем масштабнее мы разворачиваем свою деятельность, тем актуальнее становятся эти риски для устойчивого развития ЧМЗ и нашего региона присутствия.

Мы считаем, что основа устойчивого развития любого предприятия, в том числе и ЧМЗ – интегрированный подход к управлению воздействиями бизнеса на экономику, окружающую среду и общество, основанный на цивилизованных отношениях между предприятием и внешним миром. Времена, когда в числе приоритетов были только экономические факторы, ушли в прошлое. Поэтому, добиваясь высоких экономических результатов, ЧМЗ стремится учитывать социальные и экологические аспекты своей деятельности. Завод рассматривает открытые и понятные взаимоотношения с заинтересованными сторонами как инструмент эффективного управления возникающими рисками, что позволяет принимать правильные решения, в том числе, и инвестиционные.

Мы уверены, что это веление времени, а не уступка со стороны руководства или досадная необходимость.

В области экономики, природоохранной деятельности и социальной сферы ЧМЗ руководствуется принципами, созвучными Социальной хартии российского бизнеса, разработанной Российским Союзом промышленников и Предпринимателей*:

1. Мы добиваемся долгосрочного развития производства и высоких финансовых результатов.
2. Мы не допускаем нарушений прав человека.
3. Мы содействуем профессиональному росту и развитию персонала.
4. Мы стремимся к достижению экологической безопасности производства и экономному потреблению природных ресурсов.
5. Мы поддерживаем усилия муниципальной власти в области социального и культурного развития города и района, строим отношения с обществом на принципах корпоративного гражданства.

Прошедший 2006 год, результаты которого отражены в Отчете, был для нас периодом больших строек. На заводе были начаты новые инвестиционные проекты. Их завершение выведет производство рессоры, феррованадия и рессорной полосы на принципиально новый уровень. Мы пустили в строй новый металлургический агрегат – доменную печь №1, построили мощную газоочистку в дуплекс-цехе, новую компрессорную станцию, 96-квартирный дом, заложили строительство нового спортивно-оздоровительного комплекса. А впереди – еще более масштабные задачи. Поскольку наш завод входит в состав ОМК, в числе стратегических приоритетов завода – участие в инвестиционной программе по строительству «Стана 5 000» в г. Выкса на Выксунском металлургическом заводе, также входящем в состав ОМК.

Стан позволит выпускать широкий лист для производства труб диаметром 1 420 мм. Слябы на стан планируется поставлять с ЧМЗ, для чего на нашем заводе закладывается строительство современного сталеплавильного комплекса. Планка высококачественной чушовой металлопродукции поднимется еще выше. Сталь с параметрами и классом прочности х120, ожидаемая после запуска сталеплавильного комплекса, сегодня опытными партиями выпускается только в Японии и Германии.

* <http://www.rspp.ru/Attachment.aspx?old=3077>

В наших планах — выпускать импортозамещающую продукцию, которую ждут нефте- и газопроводные системы России. Таким образом, потребности российской промышленности становятся производственной политикой ЧМЗ, а стратегия ЧМЗ интегрируется в стратегию развития ОМК.

Какими бы четкими не были наши производственные планы, их воплощение невозможно без наших работников. Мы обязаны обеспечить персоналу не только социальный минимум, но и все условия для качественной работы и достойной жизни, начиная с удобной и безопасной организации рабочего места и заканчивая обучением, отдыхом, лечением. Для современного бизнеса здоровье работников — один из важнейших активов, а пренебрежение им — угроза конкурентоспособности.

Территорию нашего присутствия, город Чусовой, раньше называли продолжением завода. Постепенно он приобретает черты привлекательного для жизни города. ЧМЗ активно содействует социально-экономическому развитию города. Примером вклада завода в развитие города является начало строительства крупного спортивно-оздоровительного комплекса, который со временем превратится в центр спортивной жизни города и района.

Нас окружает уникальная природа, и завод стремится делать реальные шаги по ее сохранению, комплексно подходу к вопросам охраны окружающей среды.

Путь к устойчивому развитию непрост и требует множества усилий от нас и нашего окружения. Однако мы готовы нести ответственность за результаты своей деятельности и вместе с нашими заинтересованными сторонами работать для постоянного улучшения экономической, социальной и экологической ситуации на нашем заводе и в нашем городе.

Сегодня все большее число российских компаний понимает важность представления информации о своей деятельности в разрезе устойчивого развития, издавая добровольную нефинансовую отчетность. Это полезная практика, она задает стандарты подходов к устойчивому развитию и стимулирует плодотворное сотрудничество бизнеса, общества и государства.

С помощью Отчета об устойчивом развитии мы пытаемся самостоятельно оценить и отразить уровень воздействия ЧМЗ на экономику, экологию, местное сообщество. Мы надеемся, что Отчет позволит нашему заводу эффективно вести диалог и строить отношения уважения и понимания со всеми заинтересованными сторонами.

**Исполнительный директор
ОАО «Чусовской металлургической завод»
Анатолий Карпов**

НАШ ЗАВОД



3. НАШ ЗАВОД



3.1. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ ЗАВОДА

Специфику экономики ЧМЗ изначально определило его географическое положение: завод расположен в самом центре Урала на берегу реки Чусовой, рядом с сырьевыми и энергетическими источниками. Непосредственная близость к узловой железнодорожной станции обеспечивает железнодорожное сообщение со всеми регионами России.

Завод основан в 1879 году князем С.М. Голицыным и французом Шарлем Барруеном, учредившим Франко-Русское Уральское акционерное общество. Построенный по западному проекту, завод отличался от всех других уральских заводов. Это первое предприятие Урала с полным технологическим циклом выпуска металла.

В 1917 году контроль над производством от французских инженеров переходит к новой администрации. После восстановления оборудования, пострадавшего во время гражданской войны, на полную мощность все переделы завода выходят только к 1922 году.

В 1930 году правительство СССР определяет основное направление развития ЧМЗ: ванадиевый передел, высококачественный чугун, прокат, в перспективе — рессорная полоса для автомобильной промышленности.

В 1936 году на заводе получены первые в России килограммы высококачественного феррованадия, что позволило получать сталь высокого качества.

В годы Великой Отечественной войны завод выпускал броневой лист для танков, фугасные огнеметы, детали для противотанковых пушек и «Катюши».

В 1974 году на заводе началось массовое производство автомобильной рессоры.

В 1979 году за большой вклад в развитие отечественной металлургии и в связи со 100-летием со дня основания указом Президиума Верховного Совета СССР Чусовской металлургический завод награжден орденом Трудового Красного Знамени.

В 1989 году ЧМЗ стал открытым акционерным обществом. С 1996 года входит в состав ЗАО «Объединенная металлургическая компания».

Сегодня ЧМЗ — ведущее предприятие металлургического комплекса Объединенной металлургической компании. Готовность трудового коллектива добиваться больших результатов, поддержка акционеров, взаимная ответственность — предпосылки уверенного будущего завода, залог того, что чусовская продукция и впредь будет занимать достойное место на отечественном и зарубежном рынках.



3.2. ЗАВОД СЕГОДНЯ

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ЗАВОДЕ

Стратегия ЧМЗ интегрирована в общую корпоративную стратегию ОМК. Вместе с другими предприятиями компании завод стремится к достижению лидерства на металлургическом рынке, работает в направлении постоянного повышения своей операционной эффективности. В 2006 году чистая прибыль ЧМЗ составила 466,752 млн. руб., рентабельность продаж – 15%.

ЧМЗ играет важную роль в жизни города и района. На конец 2006 года списочный состав персонала завода составил 7 323 человека. На заводе работает 26% занятого в экономике Чусовского района населения.

Завод является добросовестным налогоплательщиком и вносит существенный вклад в бюджеты всех уровней. Общая сумма уплаченных налогов в 2006 году равнялась 1 405 139 тыс.руб., в том числе в местный бюджет – 107 481 тыс. руб., что составляет 31,9% собственных доходов в бюджет Чусовского муниципального района. Все основные экономические показатели деятельности завода приведены в Приложении 1 к Отчету.

ЧМЗ является открытым акционерным обществом. Структура органов управления Общества включает в себя:

- Общее собрание акционеров,
- Совет директоров,
- Единоличный исполнительный орган, функции которого выполняет управляющая организация ЗАО «ОМК».

Информация об акционерах Общества, состав Совета директоров и другая информация, подлежащая раскрытию в соответствии с законодательством, размещена на сайте завода: www.chmz.ru.

В рейтинге «100 самых эффективных менеджеров России» за 2006 год, опубликованном журналом «Секрет фирмы», исполнительный директор ОАО «ЧМЗ» Анатолий Карпов занимает 31 место, как руководитель, обеспечивающий наиболее динамичное развитие предприятия.

Завод обладает полным технологическим циклом выпуска металла и имеет в своем составе доменное, сталеплавильное, ферросплавное, прокатное и рессорное производство. ЧМЗ – это единственное предприятие России, производящее феррованадий по полной технологической схеме.

ЧМЗ выпускает высококачественную металлопродукцию: сортовой прокат, ванадиевый чугун, чугун рафинированный, феррованадий, является крупнейшим поставщиком автомобильных рессор.

По ряду товарных позиций ЧМЗ имеет значительные доли в структуре российского рынка производства металлопродукции.

№ п/п	Вид продукции	Объем производства (тыс. т)				Доля ЧМЗ в общем объеме производства металлопродукции на российском рынке в 2006 году (%)
		2003 год	2004 год	2005 год	2006 год	
1.	Чугун	473,7	657,3	765,3	653,2	1,3
2.	Сталь	542,6	545,0	518,2	509,4	0,7
3.	Феррованадий	1,7	2,1	2,3	2,4	32,5
4.	Прокат	430,4	427,6	410,8	425,2	2,0
5.	Авторессора	50,7	64,8	63,5	76,5	84,5

ВЫДЕЛЕНИЕ НЕПРОФИЛЬНЫХ АКТИВОВ

Расширение деятельности завода сопровождается изменениями в структуре управления заводом. Для выстраивания эффективной структуры ЧМЗ приступил к процессу выделения непрофильных активов, ставя перед собой следующие цели:

- оптимизация бизнес – процессов, разделение ответственности, следование принципу «делать только то, что умеешь лучше всех»,
- снижение затрат, оптимизация структуры налогообложения,
- постоянное улучшение качества предоставляемых услуг,
- развитие рынка труда непромышленных секторов экономики и инфраструктуры региона присутствия.

В дальнейшем это позволит нашему заводу выйти на новый уровень развития, улучшит показатели экономической результативности ЧМЗ и региона присутствия.

Более подробная информация о выводимых непрофильных активах, сроках и планах по дальнейшему изменению конфигурации завода приведена в разделе «Наши работники».

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

ЧМЗ рассматривает наличие системы менеджмента качества как основу устойчивого функционирования производства в условиях рыночной экономики, способом повышения конкурентоспособности продукции и завоевания доверия потребителей.

В 1998 году на заводе была внедрена система менеджмента качества и в 2000 году она была успешно сертифицирована германским органом сертификации TÜV CERT на соответствие требованиям стандарта ISO 9002:1994. В 2003 и 2006 годах аудиторами той же фирмы было подтверждено соответствие системы менеджмента качества (СМК) требованиям стандарта ISO 9001:2000.



Сегодня мы работаем над совершенствованием СМК, внедряя ISO/TS 16949:2002 «Системы менеджмента качества – Особые требования по применению ISO 9001:2000 для организаций – производителей серийных и запасных частей для автомобильной промышленности». Также завод работает над внедрением интегрированной системы менеджмента на основе стандартов ISO 14001:2004 «Система менеджмента окружающей среды. Требования и руководство по использованию» и OHSAS 18001:1999 «Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Требования».

На предприятии СМК реализуется в рамках Политики в области качества, принятой руководством завода. Основная задача Политики – максимальное удовлетворение требований потребителей к качеству нашей продукции.

Пониманию места и роли каждого сотрудника в СМК способствует обучение принципам менеджмента качества всех работников завода – от высшего руководства до рабочих на производстве.

Наряду с использованием других систем управления, внедрение СМК позволило добиться значительных результатов в производственной сфере по сравнению с 2000 годом:

- увеличился объем реализации продукции:
феррованадий – на 16,3%
металлопрокат – на 8,4 %
авторессора – на 68,6%,
- потери от брака (в % к валовой себестоимости) снизились на 6%,
- почти в 3 раза уменьшилась доля продукции, используемая на возмещение металлопроката по претензиям потребителей,
- сертифицировано более 100 видов рессорной продукции,
- два типа рессор вошли в число «100 лучших товаров России» (2005 г.).

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Инвестиционная деятельность ЧМЗ сосредоточена на следующих аспектах:

- внедрении новых, более производительных и экономичных технологий по производству продукции,
- внедрении технологий по производству новых видов продукции,
- улучшении качества продукции до требований зарубежных стандартов,
- модернизации оборудования, путем замены изношенного оборудования, отдельных его частей и комплексов.



Значительные средства завод выделяет на инвестиции в новые технологии. Объем инвестиций в последние два года значительно превышает показатели прошлых лет. Это связано с целенаправленной деятельностью ЧМЗ по модернизации оборудования, повышению стабильности технологических процессов, освоению новых видов продукции, улучшению качества и конкурентоспособности продукции, снижению экологического ущерба окружающей среде и улучшению условий труда работников.

Инвестиции в новые технологии (тыс. руб.)	2003 год	2004 год	2005 год	2006 год
	1 138	2 238	12 061	9 711

В 2006 году на заводе были осуществлены следующие инвестиционные проекты:

- **в доменном цехе** – реконструкция доменной печи № 2,
- **в прокатном производстве** – реконструкция стана «370», замена двух рабочих клетей на новые позволила существенно улучшить качество продукции и расширить номенклатуру экспортного рынка сбыта, внедрена автоматизированная система управления в нагревательных печах прокатных станов,
- **в рессорном производстве** – приобретен стан прокатки параболических рессор немецкой фирмы HDV Kugzpiol, выполнены пусконаладочные работы стана, стан значительно увеличивает объем производства малолистовых рессор, в том числе – экспортного производства,
- **в ферросплавном производстве** – пущен в эксплуатацию участок алюмотермического производства ферросплавов; на участке освоено производство феррованадия (FeV80) с содержанием ванадия на уровне 78 – 82%. Завершен монтаж оборудования на участке выщелачивания и фильтрации; проект имеет важное значения с точки зрения снижения экологического воздействия ЧМЗ,
- **в литейном цехе** – введена в эксплуатацию установка, предназначенная для очистки дымовых газов; она улавливает до 85% вредных выбросов в атмосферу,
- **в энергетическом хозяйстве** – реконструирована подстанция ЦРП-1 и завершается строительство новой компрессорной станции,
- **в природоохранной деятельности** – строительство газоочистки за конвертерами дуплекс-цеха обеспечит снижение выбросов в атмосферу на 29,5% от общей массы выбросов и 76,3% от выбрасываемых в атмосферу твердых загрязняющих веществ.
- **в железнодорожном цехе** – обновлен парк тепловозов,
- **в социальной сфере** – строительство 96-квартирного жилого дома.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ

ЧМЗ осуществляет масштабные закупки окатышей, угольного концентрата, газа и электроэнергии. Основными поставщиками завода являются группа предприятий «Евразхолдинг», ООО «Пермрегионгаз» и другие. Электроэнергию наш завод покупает на НОРЭМ – Новый оптовый рынок электроэнергии (мощности).

Взаимодействие с поставщиками ЧМЗ строит на принципах взаимовыгодных отношений. При выборе поставщиков завод руководствуется следующими основными критериями:

- соответствие продукции установленным требованиям,
- отсутствие рекламаций на поставляемую продукцию,
- гарантированное выполнение объемов и сроков поставок,
- наличие сертифицированной системы качества,
- стратегическое значение поставщика,
- установление приемлемых цен на поставляемую продукцию,
- местонахождение поставщика (экономическая зона, транспортные услуги).

Размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг осуществляется на тендерной основе. Проводятся открытые и закрытые конкурсы. На сайте завода своевременно размещается информация о проводимых конкурсных процедурах (<http://www.chmz.ru>).

В 2006 году проводился ряд мероприятий по оценке поставщиков основного сырья и материалов. Всего было оценено 26 поставщиков ЧМЗ. По результатам оценки принимались решения о дальнейшем сотрудничестве завода с этими поставщиками.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ

Продукция ЧМЗ востребована на российском и зарубежном рынках. Основными потребителями ЧМЗ являются «Северсталь», «Евразхолдинг», «Росжелдорснаб», все автомобильные заводы России во главе с «Камазом». Завод ежемесячно экспортирует продукцию на внешний рынок: в Финляндию, Италию, Испанию, Чехию, Германию, Китай, Иран, Швецию, Нидерланды, Бельгию, Польшу, Францию, страны СНГ – всего 25 стран.

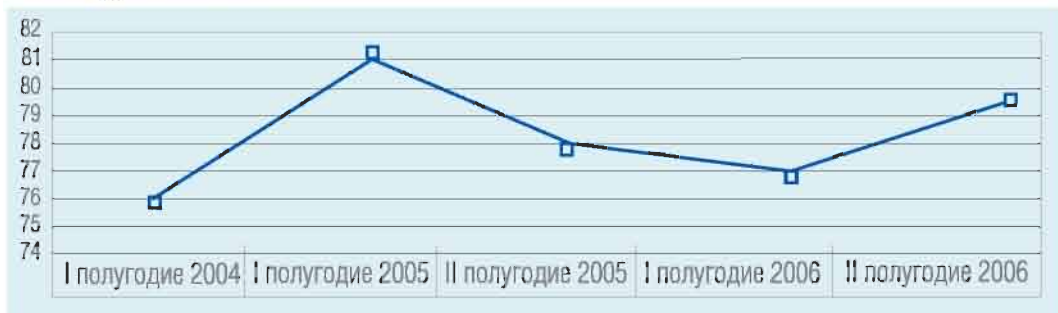
Потребитель является ключевым звеном процесса реализации продукции завода. Главный механизм при взаимодействии ЧМЗ с потребителями – совместное принятие решений на основании переговоров.

Инструменты взаимодействия с потребителями, используемые на ЧМЗ:

- почта,
- электронная почта,
- совещания с дилерами по продаже рессоры,
- дни открытых дверей ЧМЗ для дилеров,
- посещение завода трейдерами по продаже металлопроката,
- рабочие группы по решению отдельных вопросов с выездом к потребителям,
- рассмотрение проблемных вопросов на координационном совете,
- анкетирование потребителей.

Следуя принципам корпоративной стратегии группы компаний ОМК, ЧМЗ ориентируется на интересы своих потребителей и придает особое значение оценке уровня их удовлетворенности.

ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЯ ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В СООТНОШЕНИИ К 100% УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ



За последние несколько лет уровень удовлетворенности потребителей продукцией ЧМЗ не опускался ниже 75%. Специалисты завода постоянно отслеживают изменения уровня удовлетворенности и анализируют эту информацию по различным ее составляющим в целях постоянного улучшения и роста эффективности сотрудничества с потребителями.

ЧМЗ на регулярной основе проводит совещания с дилерами по рессорной продукции. На совещаниях руководство завода и представители дилеров совместно обсуждают стратегические и оперативные вопросы сотрудничества, такие как:

- *повышение качества обслуживания потребителей,*
- *выполнение договорных обязательств,*
- *расширение рынка сбыта,*
- *дальнейшее увеличение объемов продаж,*
- *улучшение сервисного обслуживания потребителей и др.*

НАШИ РАБОТНИКИ



4. НАШИ РАБОТНИКИ



4.1. ПОЛИТИКА И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Особое внимание на заводе уделяется вопросам кадровой политики и внутренним социальным программам. От их реализации зависит качество жизни заводчан, а следовательно, успешная работа предприятия. Принципы работы с персоналом ЧМЗ соответствуют принципам, изложенным в «Кадровой политике ОМК», а именно:

- сотрудники – самый ценный ресурс, они обеспечивают конкурентоспособность завода,
- работа с персоналом – действия, направленные на повышение культуры управления руководителями всех уровней,
- мотивация персонала – важнейший инструмент управления,
- воспитание чувства причастности к жизни ЧМЗ – существенный фактор повышения результативности работы с персоналом,
- обучение и развитие – ключевые аспекты работы с людьми.

Система управления персоналом на ЧМЗ – многогранный процесс. В основе его лежит документ «Кадровая политика ОМК». Система включает следующие аспекты работы с персоналом:

- подбор персонала,
- кадровое администрирование (кадровый учет),
- адаптация персонала,
- оценка персонала,
- стимулирование персонала,
- обучение и развитие персонала,
- обеспечение эффективного использования кадровых ресурсов.

Количественные и качественные характеристики кадрового состава ЧМЗ приведены в Приложении № 2.

4.2. СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Система стимулирования работников завода построена на базовых принципах, изложенных в «Кадровой политике ОМК»:

- комплексность и единство подходов в рамках компании,
- дифференцированный подход к различным категориям персонала,
- простота, объективность и прозрачность,
- ориентация на рынок труда.

Для реализации данных принципов на заводе используются методы как материального, так и нематериального стимулирования.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Материальное стимулирование работников завода включает в себя заработную плату, состоящую из постоянной и переменной частей (приведены в Приложении №3).

ДИНАМИКА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЗАВОДА В СРАВНЕНИИ С ДРУГИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РФ И СТРАН СНГ, КРУПНЫМИ И СРЕДНИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ЧУСОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

	Среднемесячная заработная плата (руб.)			
	2003 год	2004 год	2005 год	2006 год
ОАО "Чусовской металлургический завод"	5 318	7 731	9 368	11 986
Предприятия металлургической отрасли РФ и стран СНГ	8 191	10 037	12 264	14 568
Средние и крупные предприятия Чусовского муниципального района	4 319	5 796	7 129	8 964

Примечание: данные об уровне заработной платы в металлургической отрасли предоставлены корпорацией «Чермет» на основании отчетов предприятий, участвующих в исследовании.

Среднемесячная заработная плата ЧМЗ выросла по сравнению с 2003 годом в 2,25 раза. Уровень заработной платы на ЧМЗ заметно отстает от отраслевых показателей, но отмечается положительная динамика:

- среднегодовые темпы прироста заработной платы по ЧМЗ выше, чем по отрасли – 31% и 21% соответственно;
- среднемесячная заработная плата на ЧМЗ в 2003 году составляла от отраслевого уровня – 65%, а в 2006 году – 82%.

Уровень заработной платы работников ЧМЗ в 2006 году превысил среднемесячную заработную плату, сложившуюся на крупных и средних предприятиях Чусовского района на 34%. При этом среднегодовой темп прироста на ЧМЗ выше: 31% – среднегодовой темп прироста на ЧМЗ и 27% – среднегодовой темп прироста на средних и крупных предприятиях в Чусовском районе.

В 2003–2006 годах были выполнены следующие мероприятия по совершенствованию системы стимулирования персонала:

- 2003, 2006 год – проведены работы по пересмотру тарифных сеток в целях повышения постоянной (гарантированной) части заработной платы, социальной защищенности работников,
- 2004 год – введена система премирования, мотивирующая на увеличение объемов производства,
- 2005–2006 год – разработана система премирования за выполнение ключевых показателей эффективности,
- 2005 год – получила широкое распространение практика использования фонда оплаты труда сокращенного персонала для стимулирования расширения зон обслуживания, увеличения объемов выполняемых работ, «обогащения» трудовых функций, освоения вторых профессий сотрудниками ЧМЗ,
- 2005–2006 год – организованы и проведены конкурсы профессионального мастерства, «Металлургический HR», «100 лучших менеджеров ОМК» и другие, победители которых награждены почетными грамотами, медалями, ценными подарками, поездками, премиями,
- 2006 год – введены в действие системы стимулирования ключевого персонала, участников проектной деятельности, начаты работы по проекту разработки схемы должностных окладов на основе оценки ценности рабочих мест,



• 2006 год – введена корпоративная премия имени основателя завода князя С.М.Голицына, которая выплачивается из одноименного Фонда, учрежденного ОМК и ЧМЗ. Лауреат первой премии получает денежный приз, эквивалентный \$ 30 000 США, второй – \$ 5 000 США, третьей – \$ 1 000 США. Третья премия присуждается по 16 номинациям. Лауреаты определяются как среди лучших рабочих, так и среди инженерного состава. В 2006 году 17 металлургов ЧМЗ стали первыми лауреатами премии Фонда имени С.М. Голицына.

«Искренне тронуты вниманием чусовских металлургов к истории нашей семьи. Наш прапрадед Сергей Михайлович Голицын построил самый современный по меркам XIX века Чусовской завод. Премия подчеркивает преемственность основ, заложенных Сергеем Михайловичем – это государственный взгляд на развитие производства – в России должно быть все самое лучшее и передовое».

*Н. В. Владиславова, доктор психологических наук,
профессор, праправнучка С. М. Голицына*

В рамках дальнейшего совершенствования системы стимулирования персонала руководство ЧМЗ планирует внедрение единых подходов в установлении схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих на основании факторной оценки ценности должностей. Кроме того, планируется разработка механизма индексации заработной платы.

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Система нематериального стимулирования работников направлена на поощрение наиболее инициативных и передовых работников завода и включает в себя моральное и трудовое стимулирование (Приложение №4).

Методы морального и трудового стимулирования, используемые на ЧМЗ:

- вручение почетной грамоты ОАО «ЧМЗ» и профкома,
- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку работника,
- помещение фотографий передовиков производства на Галерею трудовой славы завода,
- присвоение звания «Почетный ветеран труда ОАО «ЧМЗ»,
- публикация очерка, зарисовки о лучших работниках в корпоративном журнале «ОМК-команда», корпоративной газете «Чусовской металлург»,
- выдвижение в кадровый резерв и планирование карьеры (индивидуальные планы развития),
- выдвижение в состав ключевого персонала,
- делегирование полномочий по принятию управленческих решений специалистам и менеджерам,
- участие в управлении предприятием через Рабочие Советы,
- участие в дополнительных образовательных и развивающих программах (система внешнего и внутреннего обучения).



На заводе поддерживаются и развиваются корпоративные традиции. ЧМЗ имеет свой флаг, гимн. Существует галерея трудовой славы и галерея молодежной трудовой славы. На нашем заводе ведется учет трудовых династий металлургов. В настоящее время их 18. В среднем общий стаж династий на заводе составляет более 200 лет.

4.3. ПРИВЛЕЧЕНИЕ, АДАПТАЦИЯ И УДЕРЖАНИЕ КАДРОВ

Привлечение, адаптация и удержание работников является одной из приоритетных задач ЧМЗ. В целях эффективной реализации поставленных задач на ЧМЗ проводится комплекс мероприятий.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Ежегодно на ЧМЗ проводятся кампании по сбору заявок (заявочные кампании) на комплектование подразделений рабочими, руководителями, специалистами и служащими. По результатам их обработки планируется потребность в персонале.

Для заполнения вакансий, в первую очередь, используется внутренний резерв, в том числе, высвобождаемые в рамках оптимизации численности работники. Решение о привлечении внешнего кандидата принимается в случае отсутствия внутреннего кандидата, соответствующего требованиям вакантной должности.

Преимущества внутреннего подбора очевидны:

- люди хорошо знают завод и могут легче адаптироваться к новой должности в знакомом коллективе,
- внутренний подбор требует меньших затрат, чем внешний,
- не увеличивается штат работающих, что в дальнейшем не приводит к большому высвобождению персонала в рамках оптимизации численности.

Для того чтобы подобрать кандидатов, максимально отвечающих требованиям, отбор проводится в несколько этапов.

Эффективным методом при принятии решения о заполнении вакантной должности является оценка персонала. Для объективной и комплексной оценки на ЧМЗ применяются различные формы профессиональных тестов, метод «360 градусов» (оценки непосредственным руководителем, коллегами, подчиненным, сотрудниками других служб и подразделений, т.е. получение всесторонней оценки кандидата), метод оценки персонала «Ассессмент Центр».

В 2006 году была утверждена «Корпоративная модель компетенций ОМК», где были сформулированы требования к должностям всех уровней управления. «Корпоративная модель компетенций» состоит из управленческих и функциональных компетенций и является основным инструментом для подбора (в том числе назначение на вышестоящую должность), оценки, развития персонала.



РАБОТА С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

Учитывая заинтересованность в повышении качества подготовки кадров, наш завод взаимодействует с образовательными учреждениями города, Пермского края, Российской Федерации. На заводе действует система целевой подготовки специалистов на базе вузов и техникумов.

С целью обеспечения потребности рабочими кадрами завод традиционно заключает договоры с профессиональными училищами города о прохождении учащимися производственной практики в цехах. После окончания училища мы приглашаем выпускников, хорошо зарекомендовавших себя во время практики, на постоянную работу. Наиболее квалифицированные рабочие, способные в дальнейшем подменять мастеров и бригадиров, направляются на обучение в Чусовской индустриальный техникум за счет средств завода.

По инициативе завода в городе Чусовом открыт филиал Уральского государственного технического университета – Уральского политехнического института (УГТУ-УПИ), в котором получают высшее профессиональное образование как работники завода, так и все желающие. В целях стимулирования студентов к успехам в учебе, на ЧМЗ внедрено положение о премировании за отличную учебу.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Одним из основных инструментов адаптации новых работников является система наставничества. За каждым вновь принятым сотрудником ЧМЗ закрепляется наставник из числа опытных работников, пользующихся авторитетом в трудовом коллективе. Наставник помогает новому сотруднику овладеть профессиональными навыками, способствует успешному вхождению новичка в трудовой коллектив. Наставник ведет дневник производственного обучения нового сотрудника, в котором отображаются темы занятий, затраченное на них время и выставляется оценка выполненной работы.

По окончании периода адаптации новый сотрудник сдает цеховой комиссии экзамен по изученной профессии. Если экзамен сдан успешно, то протокол заседания цеховой комиссии вместе с дневником производственного обучения передается в Учебный центр для оформления удостоверения о допуске нового сотрудника к самостоятельной работе.



КЛЮЧЕВОЙ ПЕРСОНАЛ

В рамках комплексного решения проблемы мотивации и удержания ключевых работников предприятия – тех, кто играет решающую роль в достижении целей ЧМЗ, на заводе разработаны критерии принадлежности к ключевому персоналу. Утверждено положение «О системе отбора ключевого персонала», проведена процедура отбора и утвержден состав ключевого персонала. К ключевому персоналу относятся: топ-менеджеры, критичный персонал, ключевые работники.

В группу «критичный персонал» входят рабочие, владеющие уникальной профессией, которая требует длительной и/или дорогостоящей подготовки, является дефицитной на региональной рынке труда, играет ведущую роль в технологическом процессе.

В состав ключевых работников входит три подгруппы:

- «эксперты» – высококвалифицированные работники, обладающие востребованными и уникальными для завода знаниями и навыками, выступающие наставниками по узкому направлению деятельности для других работников, привлекаемые в качестве экспертов по своему направлению в межфункциональные процессы и проекты,
- «новаторы» – работники, являющиеся генераторами идей, инициаторами проектов, разработчиками рационализаторских предложений,
- «организаторы» – работники, имеющие успешный опыт административного и/или функционального руководства, имеющие ярко выраженные лидерские качества.

В 2006 году список ключевых работников и критичного персонала составил 10% от общего числа работающих. Состав ключевого и критичного персонала определяется кадровым комитетом под руководством исполнительного директора.

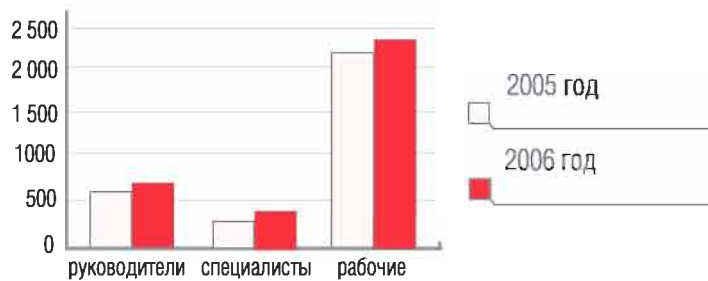
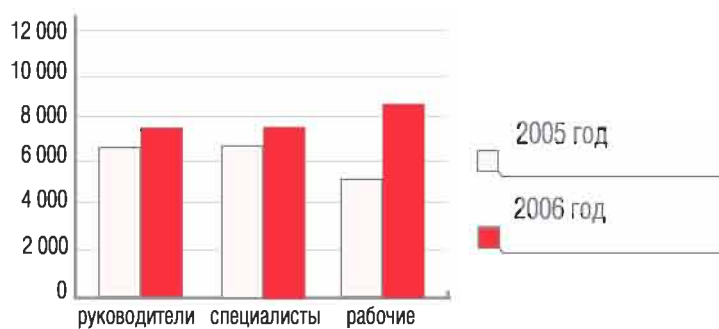
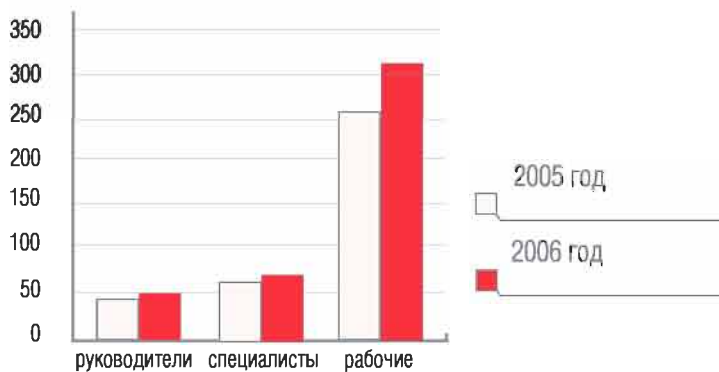
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В 2006 году сформированы списки претендентов в кадровый резерв по всем уровням управления. Будущие резервисты прошли первичную оценку управленческих знаний и навыков (компетенций), по результатам которой составляются программы обучения и развития. Уже в 2006 году 70 человек из кадрового резерва заняли руководящие должности на ЧМЗ.

4.4. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Рассматривая персонал в качестве своего ключевого ресурса, ЧМЗ придает большое значение его обучению и развитию. В 2006 году на обучение и развитие персонала было затрачено 8926,28 тысяч рублей. Для эффективного обучения и развития персонала в ОМК действует Корпоративный университет, целевые программы развития персонала, поддерживается развитие технического творчества, проводятся профессиональные конкурсы.

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ЧМЗ

СОТРУДНИКИ, ПРОШЕДШИЕ ОБУЧЕНИЕ
В ТЕЧЕНИЕ ГОДА (ЧЕЛ.)ЗАТРАТЫ НА ОБУЧЕНИЕ ОДНОГО
СОТРУДНИКА В ГОД (РУБ.)КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА
ОДНОГО СОТРУДНИКА В ГОД

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Для реализации задач в области обучения персонала в 2005 году в рамках управляющей компании ОМК создан Корпоративный университет, который представляет собой корпоративную систему обучения и развития персонала, единую для всех предприятий ОМК. Учебный центр ЧМЗ является частью этой единой корпоративной системы обучения и развития персонала. Наш Учебный центр имеет лицензию на право обучения по 69 профессиям. Деятельность центра осуществляется по трем направлениям: обязательное, профессиональное и развивающее обучение.



Обязательное обучение – обучение персонала в соответствии с нормативными документами, положениями, актами контролирующих организаций в целях получения права на выполнение работ. В 2006 году обязательное обучение на заводе прошли 778 человек, что на 8,7 процентов (62 человека) больше, чем в 2005 году. Обязательное обучение проводится в целях аттестации и допуска к работам в соответствии с требованиями правил безопасности на промышленных объектах, охраной труда и в связи с изучением стандартов системы менеджмента качества.

Профессиональное обучение – обучение, направленное на подготовку квалифицированного персонала по рабочим специальностям и дальнейшего профессионального роста. Профессиональное обучение в 2006 году прошли 1889 человек, что на 2,8 процентов (52 человека) больше, чем в 2005 году. Обучение шло в нескольких направлениях: переподготовка рабочих, обучение второй профессии, производственно–технические курсы и курсы целевого назначения.

Развивающее обучение – обучение руководителей и специалистов предприятия с целью развития управленческих и деловых знаний и навыков (компетенций), необходимых для успешного выполнения производственных задач. Развивающее обучение в 2006 году прошли 648 человек, что на 8 процентов (48 человек) больше, чем в 2005 году.

Учебный центр ЧМЗ обеспечивает как внешнюю форму обучения – участие в конференциях, форумах с выездом за пределы завода, так и внутреннюю – организацию семинаров, тренингов, круглых столов, конференций непосредственно на заводе.

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

В 2006 году Учебный центр нашего завода начал вплотную работать над обучением персонала в рамках корпоративных программ развития, единых для всех предприятий ОМК. В настоящий момент на ЧМЗ действуют следующие программы развития персонала:

- «Развитие ТОП менеджеров» – модульная программа, курируемая Дирекцией по персоналу ЗАО «ОМК». Цель программы – обучение новейшим технологиям в управлении бизнес – процессами и персоналом. Обучение построено на изучении и анализе мирового опыта успешных компаний. По данной программе обучается 12 топ–менеджеров ЧМЗ.

- «Школа мастеров и бригадиров» – программа, направленная на выявление лучших производственных и управленческих практик в работе руководителей среднего звена, определяет наиболее грамотных мастеров, имеющих потенциал к развитию и профессиональному росту. В Школе обучаются 95 человек. Программа предусматривает четыре этапа. Мастера получают знания и практические навыки в области управления, экономики, менеджмента качества, управления персоналом. Каждый этап завершается деловой игрой, где мастера демонстрируют полученные знания.

- Программа «Корпоративная модель компетенций» – единая корпоративная модель компетенций Объединенной металлургической компании состоит из управленческих и функциональных компетенций и является основным инструментом для подбора, оценки и развития персонала. В 2006 году в рамках данной программы была проведена оценка топ менеджеров и кадрового резерва ЧМЗ, разработаны индивидуальные программы развития.

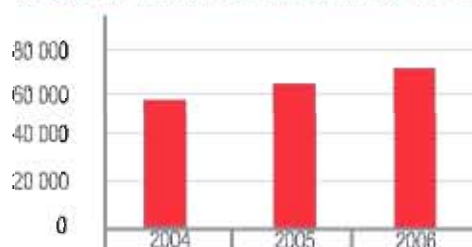
Проект находится в стадии внедрения. На основе «Корпоративной модели компетенций»



РАЗВИТИЕ ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА НА ЧМЗ

В рамках приверженности принципам ориентации на лучшие практики и применение передовых методов и приемов работы на нашем заводе значительное внимание уделяется изобретательству и рационализаторской работе. Анализ показывает, что экономия от использования рационализаторских предложений и изобретений ежегодно возрастает. В 2005 г. было утверждено положение «О рационализаторских предложениях», в рамках которого ведется вся деятельность по изобретательству и рационализаторству.

ЭКОНОМИЯ ОТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ И ИЗОБРЕТЕНИЙ (ТЫС.РУБ.)



В 2006 году на ЧМЗ в области технического развития достигнуты результаты, которые смело можно назвать открытиями года.

Федеральный институт промышленной собственности принял решение о выдаче патента ОАО «ЧМЗ» на изобретение «Сталь арматурная термомеханически упрочненная для железобетонных конструкций».

Экономический эффект от внедрения рационализаторского предложения «Технология производства проката на стане «370» в поле минусовых допусков и поставка его потребителю по теоретической массе с гарантированным метражом» за шесть месяцев составил 7,9 миллионов рублей.

Экономический эффект от внедрения рационализаторского предложения «Технология глубокого раскисления ферроалюминием товарного полупродукта» за год составил 14,3 миллионов рублей.

Ежегодно по результатам рационализаторской деятельности лучшие рационализаторы завода награждаются грамотами и поощряются материально.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ

Повышению квалификации рабочих служит распространенная практика проведения профессиональных конкурсов.

В 2006 году на нашем заводе были проведены конкурсы на звание лучшего слесаря, железнодорожника, авторессорщика, литейщика, электрика, лучшего специалиста заводоуправления.



Накануне профессионального праздника, Дня железнодорожника, в коллективе железнодорожного цеха ЧМЗ прошел конкурс профессионального мастерства. Эта традиция живет и развивается шесть лет. В 2006 году в конкурсе участвовали машинисты железнодорожных кранов. Конкурс состоял из теоретической и практической частей. Практика включала устранение неисправности крана и разгрузка платформы со стальными слитками. На выполнение задания давалось 18 минут. Лучшее время, которое показали конкурсанты – 10 минут 30 секунд.

Конкурсы профессионального мастерства поднимают престиж профессии, мотивируют на совершенствование профессиональных навыков, выявляют слабые места, над которыми необходимо работать в дальнейшем.

4.5. СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Предоставление социального пакета является одним из элементов системы мотивации работников ЧМЗ. Социальный пакет ЧМЗ регламентируется внутренними документами, соответствующими статьями Коллективного договора и существующим законодательством. Коллективный договор ЧМЗ определяет более высокий уровень льгот по сравнению с действующим законодательством по ряду направлений.

МЕДИЦИНСКИЕ УСЛУГИ

ЧМЗ не имеет своей поликлинической базы. В связи с этим заключил тройственное соглашение с Пермской краевой клинической больницей (ПККБ) и страховой компанией «УралСиб» об оказании медицинских услуг работникам ЧМЗ. В рамках Программы «Корпоративное здоровье» проводится осмотр и лечение работников завода врачами-специалистами ПККБ и медицинских центров г. Перми и г. Ижевска.

За весь период действия программы «Корпоративное здоровье» в 2005–2006 гг. врачи краевой клинической больницы обследовали 8 202 человека.

Круглогодично работает санаторий–профилакторий, находящийся в долгосрочной аренде и на полном содержании ЧМЗ. В нем металлурги имеют возможность получить качественную медицинскую помощь. В летний период в профилактории организуются выезды «Мать и дитя». В 2006 году в профилактории оздоровлено 1 663 человека.

В 2006 году бюджет ЧМЗ на оздоровление составил 48 454 тыс. руб.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Для организации питания персонала на территории ЧМЗ работает цех общественного питания, который включает восемь столовых и один буфет. Три столовые, расположенные в цехах основного производства: дуплекс–цех, ферросплавный цех, рессорное производство – цех авторессор, работают круглосуточно. Удобный график работы столовых позволяет обеспечить всех работников завода горячим питанием.

Для работников вредных профессий обеспечена выдача спецжиров. Сумма дотации ЧМЗ на спецжиры в соответствии с законодательством в 2006 году составила 6 650 тыс. руб.



В ноябре 2006 года цех общественного питания ОАО «ЧМЗ» выведен на аутсорсинг. Функция организации питания передана компании ООО «Камиско-Чусовой». Ведется постоянный мониторинг мнения работников завода о качестве питания и политике ценообразования. Эти вопросы рассматриваются на совместных совещаниях руководителей ОАО «ЧМЗ» и ООО «Камиско-Чусовой».

ПОДДЕРЖКА МАТЕРИНСТВА

На заводе существуют дополнительные к общепринятым льготы по поддержке материнства. При рождении ребенка работнику выплачивается материальная помощь в размере одной среднемесячной зарплаты по заводу за предшествующий год. За 2006 год материальную помощь получили 182 человека. При наличии вредных производственных факторов беременным женщинам дородовой отпуск предоставляется на 1 месяц раньше. Выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет, в размере 1 МРОТ*. Назначаются дополнительные пособия для женщин, вставших на учет в ранние сроки беременности. За 2006 год выплачено 92 пособия.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА СОТРУДНИКОВ И ИХ ДЕТЕЙ

Большое внимание на ЧМЗ уделяется организации отдыха сотрудников и их детей.

В 2006 году удовлетворены все заявки работников ЧМЗ на оздоровление, в том числе в летний период – заявки на отдых детей во время каникул. Всего было оздоровлено 3 873 человека. Работающие на заводе имеют возможность улучшить свое здоровье на курортах Пермского края и санаториях Черноморского побережья России. Дети сотрудников предприятия в летний период отдыхают в детских оздоровительных центрах. Для детей старшего возраста организован отдых на Черноморском побережье России и Болгарии (международный оздоровительный центр «Мистраль-2»). Приобретаются туристические путевки на речные теплоходные круизы. В 2006 году такой возможностью воспользовались 718 металлургов.

В течение всего года проводятся внутризаводские мероприятия: фестиваль народного творчества «И труд, и песню, и мечту рождает вдохновение», конкурс «Семья металлургов», День юмора, День матери и другие. Мероприятия проходят в городском культурно – деловом центре, собирают большое количество зрителей. Заводчане и жители города приходят на мероприятия вместе с детьми. Это становится хорошей традицией организации семейного отдыха.

К юбилеям цехов, служб, отделов организуются торжественные мероприятия с приглашением профессиональных артистов. В канун Нового года проводятся детские представления. Детям металлургов вручаются новогодние подарки.

Кроме заводских мероприятий, работники ЧМЗ участвуют в программах, которые проходят в рамках ЗАО «ОМК»: фестиваль «Молодежь – ОМК», конкурс «100 лучших менеджеров», КВН, конкурс эстрадной песни, спортивные соревнования – «ОМКида» и др.

*МРОТ – минимальный размер оплаты труда.



РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

Молодыми работниками на заводе считаются лица в возрасте до 30 лет. Они составляют треть от семитысячного коллектива предприятия. В силу «узости» рынка труда в Чусовом, отток молодых сотрудников может негативно отразиться на найме квалифицированных кадров, поэтому работа с молодёжью стоит в числе приоритетных задач ЧМЗ. На заводе реализуются несколько проектов, направленных на поддержку молодёжи.

- Жилищный кооператив «Свой дом». Программа реализуется с 2004 года. В программе участвует 24 семьи молодых металлургов, которые собственными силами строят 2-х квартирные коттеджи. В 2006 году на реализацию данного проекта заводом было выделено 7 000 тыс. руб. Завершить проект планируется в 4 квартале 2007 года.

- Цеховые комиссии по работе с молодёжью. По существующему на ЧМЗ положению «О цеховых комиссиях по работе с молодёжью» председатели цеховых комиссий по работе с молодёжью избираются с целью повышения эффективности работы с молодыми работниками в подразделениях, в которых работает не менее 10 работников в возрасте до 30 лет. Председатели комиссий выбираются на общем собрании открытым голосованием на два года. Ежеквартально проводится учеба председателей цеховых комиссий по работе с молодёжью.

- Дни молодого специалиста способствуют адаптации молодых специалистов, проработавших в должности менее одного года.

В 2006 году на проведение мероприятий по повышению профессионального уровня молодых сотрудников завод потратил более 300 тыс.руб.

Для повышения престижа рабочих профессий проводились конкурсы профессионального мастерства, в которых приняло участие 97 человек. Для молодых менеджеров, специалистов и служащих был проведен конкурс «Время молодых».

С 2004 года молодёжь предприятия участвует во всероссийском КВНовском движении. Команда КВН «Чусовская Губа-ха», созданная совместно с молодёжью ОАО «Губахинский кокс», показала свое творчество и умение шутить на многих мероприятиях городского и областного уровней. Сборная команда «ЧМЗ.ru» вышла победителем городского конкурса «Юморина 2006–2007», юбилейном городском фестивале КВН–2006. Ей присуждено первое место по итогам игр КВН «ОМК», финал которых состоялся в Москве в 2006 году.

Для молодёжи, достигшей успехов в различных сферах деятельности, организуются туристические поездки. В 2006 году 40 молодых заводчан побывали в Санкт-Петербурге. 200 человек побывали в аквапарке г. Екатеринбурга. Проводятся поездки в Белогорский монастырь и Кунгурскую ледяную пещеру.



РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ

На заводе действует Совет ветеранов, который объединяет 4 200 человек. Ветеранам оказывается адресная помощь на дому, ежеквартально выплачивается материальная помощь.

К празднованию Дня Победы для ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла проводятся торжественные мероприятия, комплектуются продуктовые наборы. Также организуются подобные акции ко Дню пожилого человека и Дню 8 марта. Проводятся другие благотворительные акции («Щедрая грядка», «Помощь от сердца»). Пользуются популярностью поездки в Белогорский монастырь, которые организуются за счет средств завода.

В сентябре 2006 года ЧМЗ организовал и провел акцию «Щедрая грядка». Более ста садоводов-любителей продали выращенные ими овощи волонтерам ЧМЗ. Всего было собрано 4 тонны овощей. Из них скомплектованы овощные наборы, которые подарены ветеранам, семьям, нуждающимся в поддержке.

ЧМЗ проводит такую акцию второй год, она очень популярна среди чусовлян, находит большой отклик как у садоводов, так и у ветеранов, получающих от ЧМЗ щедрые осенние подарки.

При увольнении по собственному желанию не позднее трех месяцев после достижения права выхода на пенсию работнику-пенсионеру выплачивается единовременное вознаграждение в размере, зависящем от непрерывного стажа на заводе.

Ветеранам, проработавшим на заводе не менее 15 лет и проживающим в неблагоустроенном жилье с печным отоплением, ежегодно бесплатно предоставляется топливо (5 куб. м дров или 3 т угля). Организуются бесплатная подписка на корпоративную газету «Чусовской металлург».

Каждый ветеран завода имеет возможность лечиться в заводском санатории-профилактории и на курортах.

ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

Культуру здорового образа жизни ЧМЗ формирует последовательно и комплексно. Мы активно развиваем инфраструктуру спортивно-оздоровительных учреждений, регулярно финансируем проведение культурно-массовых спортивных мероприятий.

В 2006 году на массовую физкультуру и спорт завод потратил 12 169 тыс. руб.

Организатором спортивно-массовой работы является структурное подразделение завода спортивно-оздоровительный комплекс «Металлург» (СОК «Металлург»). В 2006 году проведено 60 заводских спортивно-массовых мероприятий, охвачено 15 000 человек. Спортсмены-металлурги приняли участие в 22 городских мероприятиях (350 человек), в 44 областных соревнованиях, в 15 соревнованиях российского масштаба, в одном соревновании международного уровня (Чемпионат Мира среди ветеранов по лыжным гонкам).

Команда юношей, воспитанников детской юношеской спортивной школы, организованной при СОК «Металлург», в мае 2006 года стала серебряным призером первенства России по волейболу среди специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва.

В течение зимнего периода 2005 – 2006 года на лыжной базе «Металлург», ранее принадлежавшей ЧМЗ, проведено 35 соревнований городского, краевого, российского уровней.

Зимний этап корпоративного спортивного турнира «ОМКида» в Чусовом – традиционно большой и красивый праздник. ЧМЗ принимает представителей всех заводов, входящих в состав ОМК.

На ЧМЗ ежегодно проводится комплексная спартакиада по 17 видам спорта. В ней принимают участие коллективы всех цехов завода. В 2006 году общее количество участников спартакиады по всем видам спорта составило 8 380 человек.

4.6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБЪЕДИНЕНИЯМИ РАБОТНИКОВ

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В ЧМЗ действует заводской профсоюз, в котором состоят 89 процентов работников завода. В свою очередь руководство завода:

- признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников завода и обеспечивает соблюдение прав деятельности профсоюза в соответствии с Федеральным Законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности,
- предоставляет возможность представителю профсоюзного комитета участвовать в совещаниях на уровне директората,
- информирует профсоюзный комитет об изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут привести к невыполнению Коллективного договора,
- обеспечивает условия работы профкома (помещение, транспорт, связь и прочее).

Центральное место в урегулировании социально-трудовых отношений занимает Коллективный договор, который заключается на три года. Коллективный договор ЧМЗ снижает уровень конфликтности и способствует решению основной задачи – росту эффективности производства.

Мнение профсоюзной организации учитывается при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, режимов труда и отдыха, защиты окружающей среды, социального обеспечения и бытового обслуживания работников и ветеранов, работы с молодежью, гарантий занятости.

В течение действия Коллективного договора проводятся совместные проверки выполнения разделов Коллективного договора администрацией завода и профсоюзным комитетом. При изменении внешних или внутренних условий (отраслевые соглашения, изменения в законодательстве, изменение структуры производства, снижение численности) в Коллективный договор вносятся изменения по согласованию сторон.

В ноябре 2006 года по вопросам выполнения Коллективного договора ЧМЗ на 2005–2007 годы была проведена прямая телефонная линия с работниками завода и некоторыми категориями жителей города, на которые распространяет свое действие Коллективный договор. В течение двух часов металлурги задавали вопросы, высказывали предложения и замечания, получили компетентные ответы на вопросы от специалистов ЧМЗ. В прямой линии приняли участие руководители управлений по социальному и корпоративному развитию персонала, охраны труда, специалисты управлений, заместитель председателя профкома ЧМЗ. По мнению позвонивших во время прямой телефонной линии, такие формы общения интересны, важны и эффективны.

ИНФОРМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Для информирования работников о текущей ситуации и получения обратной связи ежемесячно проводятся встречи функциональных директоров с рабочими коллективами, профсоюзным активом. Производится оперативное информирование персонала через корпоративную газету «Чусовской металлург». Проводятся очные производственные рапорты с участием представителей руководства профсоюза, на очных рапортах начальники цехов получают необходимую информацию и затем транслирует ее в цех.

В заводоуправлении, на центральной проходной ЧМЗ, в административно-бытовых корпусах цехов оборудованы стенды, на которых размещается информационный вестник ОМК, информационные листовки по наиболее значимым общезаводским мероприятиям.

С 2005 года на нашем заводе существует новая общественная структура – Рабочие Советы. Цель Рабочих Советов – служить двухсторонним информационным каналом между руководством предприятия и рядовыми работниками. Рабочие Советы выводят коммуникации руководства компании и завода с трудовым коллективом на качественно новый уровень.

Рабочие Советы созданы во всех цехах основного производства. В их составе – наиболее авторитетные рабочие. Выборы проводятся из трех списков по принципу наибольшего совпадения (кадровый резерв, список коллектива, список руководства цеха).

Председатели цеховых Рабочих Советов объединены в заводской Рабочий Совет, который возглавляет Рабочий Директор. Деятельность Рабочих Советов – реальная возможность участия работников ЧМЗ в управлении предприятием.

4.7. СОЦИАЛЬНО – ОТВЕТСТВЕННАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ

В течение 2006 года на заводе осуществлялись плановые мероприятия по повышению производительности труда и оптимизации численности персонала, особенно актуальные для нашего завода на протяжении последних трех лет:

- выведение непрофильных активов, в т.ч. передача в муниципальную собственность подразделений и участков непромышленной сферы,
- ввод в эксплуатацию современных технических агрегатов, заменяющих ручной труд,
- оптимизация производственных процессов,
- исключение неэффективных рабочих мест по итогам функционального анализа.

В результате штатная численность снизилась с 8 005 штатных единиц (декабрь 2005 г.) до 7 155 штатных единиц (декабрь 2006 г.). Исключено 850 рабочих мест, в том числе осуществлен аутсорсинг услуг по организации питания на производстве – 174 штатные единицы, аутсорсинг услуг по бухгалтерскому учету – 53 штатные единицы, исключены неэффективные рабочие места в цехах и подразделениях – 623 единицы. Фактически по сокращению штата уволены 181 чел., значительная доля работников трудоустроена на предприятии.

В соответствии с организационными проектами к концу 2007 года предусматривается довести количество плановых рабочих мест до 6 674 единиц, снижение штатной численности составит 481 ед., в том числе за счет аутсорсинга услуг цеха благоустройства и автотранспортного цеха – 333 единицы, сокращение штата – 195 единиц. Одновременно с этим планируются открытие 47-ми новых рабочих мест в связи с увеличением объемов производства и новыми функциями (проектирование нового сталеплавильного производства).

В перспективе на 2008 год предусматривается дальнейшее снижение штатной численности на 783 штатные единицы в связи с реализацией инвестиционных проектов, в том числе реконструкцией прокатного производства.



Для снижения негативного воздействия процессов реструктуризации на персонал руководство ЧМЗ работает в следующих направлениях:

- планирует организовать использование высвобождаемых работников на строительстве новых производственных объектов,
- организует трудоустройство работников, подлежащих сокращению на вакантные рабочие места в других подразделениях завода, принимает в случае необходимости расходы по переобучению,
- ограничивает внешний найм рабочей силы в периоды, непосредственно предшествующие сокращению штата,
- стимулирует увольнение работников, достигших пенсионного возраста, выплатой дополнительных пособий,
- при выборе аутсорсера оговаривает дополнительное условие — трудоустройство бывших работников подразделения и содействует сохранению социального пакета работников,
- развивает систему переподготовки персонала с учетом предстоящей реконструкции завода,
- поддерживает контакты с уволенными работниками для трудоустройства на периоды расширения производства,
- поддерживает контакты с центром занятости населения для поиска альтернативных рабочих мест уволенным в соответствии с их квалификацией и опытом,
- ведет работу по созданию службы психологической поддержки высвобождаемого персонала.

В 2006 году в рамках программы Евросоюза начат проект ТАСИС «Реструктуризация сталелитейной промышленности РФ» по трем пилотным предприятиям нашей страны, в т.ч. на ЧМЗ. Проект направлен на смягчение экономических и социальных последствий реструктуризации отрасли, способствует разработке стратегии социальной защищенности и экономической диверсификации, включая профессиональное обучение уволенных и создание альтернативных рабочих мест.

АУТСОРСИНГ

В процессе выделения непрофильных активов в период с 2003 по 2006 гг. переданы в управление сторонним организациям функции ряда подразделений. Их деятельность распространялась на ремонт, обслуживание, монтаж систем пожароохранной сигнализации, организацию и осуществление питания, проведение спортивно-массовых мероприятий (стадион), ремонт и обслуживание периметра завода и охранных объектов, осуществление сторожевой охраны административно-бытовых корпусов (АБК) подразделений завода, проведение малярных, штукатурных и плотницких работ, изготовление деревянных изделий, производство бетонных растворов. При передаче непрофильных функций другим организациям, одним из основных условий со стороны нашего завода по отношению к сторонним организациям является сохранение рабочих мест для работников, выполнявших раньше отчуждаемые функции.



Централизованы и выделены функции по ведению бухгалтерского учета и налоговой отчетности. Исключено из структуры завода подсобное хозяйство. В конце 2006 года централизованы функции по текущему ремонту и обслуживанию механического и энергетического оборудования завода на базе дирекции по ремонтам и энергообеспечению.

На конец 2007 года запланировано вывести из состава ОАО «ЧМЗ» несколько крупных подразделений, осуществляющих автотранспортные перевозки, уборку помещений и благоустройство территории завода, техническое обслуживание зданий заводоуправления.

4.8. ОХРАНА ТРУДА

Работа по охране труда на нашем заводе предусматривает совместные действия администрации, работников, профсоюзного комитета по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В состав службы по охране труда и промышленной безопасности входят два подразделения — отдел охраны труда и отдел промышленного надзора.

Основные задачи службы:

- организация работы по обеспечению выполнения работающими требований охраны труда и промышленной безопасности, профилактике травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшение условий труда;
- контроль соблюдения нормативных правовых актов;
- информирование и консультирование работников;
- пропаганда вопросов охраны труда и промышленной безопасности.

Проводится работа по проекту «Внедрение интегрированных систем управления окружающей среды, охраной производственного здоровья и промышленной безопасности» в соответствии с требованиями спецификации OHSAS 18001.

В рамках данного проекта на предприятии были идентифицированы производственные опасности и ранжированы риски, в соответствии с результатом ранжирования, разработана программа менеджмента на 2007 год, куда включены наиболее приоритетные мероприятия, направленные на снижение риска негативного воздействия на здоровье персонала предприятия и предотвращение аварийных ситуаций.

Ежегодно на ЧМЗ намечаются мероприятия по улучшению условий, охраны труда и промышленной безопасности. План на 2006 год включал 18 мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда. Из них выполнены:

в дуплекс-цехе:

- построено помещение для химической лаборатории,
- выполнены строительные-монтажные работы приточно-вытяжной вентиляции в электромастерской,
- построена газоочистка за конвертерами,
- в стадии выполнения оборудование передвижной площадки для снятия прибыльных надставок,



в доменном цехе:

- установлена принудительно-вытяжная вентиляция с подогревом подаваемого воздуха в помещения доменных печей,

- установлен бойлер в душевой санитарно-бытовых помещений,

в ферросплавном цехе:

- в стадии завершения реконструкция вытяжной установки на складе шихты,

в старопрокатном цехе:

- проложен питьевой водопровод для вальцетокарной мастерской,

в новопрокатном цехе:

- установлено устройство приточной вентиляции в помещении системы испарительного охлаждения.

Выполнение ряда мероприятий перенесены на 2007 год.

Затраты на охрану труда на ЧМЗ, включая мероприятия, направленные на профилактику травматизма, уменьшение заболеваемости, улучшение условий труда, обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, талонами на молоко, обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами и т.д., в 2006 году составили 303 853,9 тыс.руб. Из них 2 237,0 тыс.руб. затрачено на лечение травмированных в городской больнице, оплату предсменных и периодических медосмотров, приобретение нормативной документации по охране труда (для информационно-просветительской работы), обеспечение здравпунктов завода медикаментами, проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

СВЕДЕНИЯ О ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ТРАВМАТИЗМЕ ПО ОАО «ЧУСОВСКОЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД» С 2003 ПО 2006 ГГ.

	Средне- списочная численность	Количество несчастных случаев	В т.ч. смертельных	В т.ч. тяжелых	Количество дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев
2003	7 800	65	2	2	1 972
2004	8 091	66	0	6	1 339
2005	7 980	46	1	2	1 638
2006	7 508	51	0	3	1 656



В результате постоянного внимания к вопросам охраны труда на нашем заводе не наблюдается резкого увеличения количества несчастных случаев. Усилен производственный контроль со стороны службы по охране труда и промышленной безопасности за оценкой деятельности по охране труда руководителей и специалистов цехов. Ежемесячно подводятся итоги деятельности по охране труда. Ведется контроль за выполнением мероприятий, предусмотренных предписаниями службы по охране труда и промышленной безопасности.

Снижению случаев травматизма способствует проведение комплексных проверок и системное обучение персонала. Обучение охватывает рабочих всех профессий, всех специалистов. Для контроля за уровнем профессиональных заболеваний, своевременного их выявления проводятся ежегодные профилактические медицинские осмотры.

За период с 2003 года на нашем заводе выявлен 21 случай профессиональных заболеваний: 2003 год – 2 случая, 2004 год – 6 случаев, 2005 год – 9 случаев, 2006 год – 4 случая.

Среди профессиональных заболеваний на первом месте тугоухость – за 4 года выявлено 12 случаев. Это связано с работой в цехах с условиями повышенного шума. За этот период также выявлены: 3 случая пневмокониоза, 2 случая пылевого бронхита, 2 случая пылетоксического бронхита, 3 случая остеоартроза. В 2006 г. в результате профилактической работы, плановых медицинских осмотров, реализации программы «Корпоративное здоровье» наблюдается снижение профзаболеваемости.

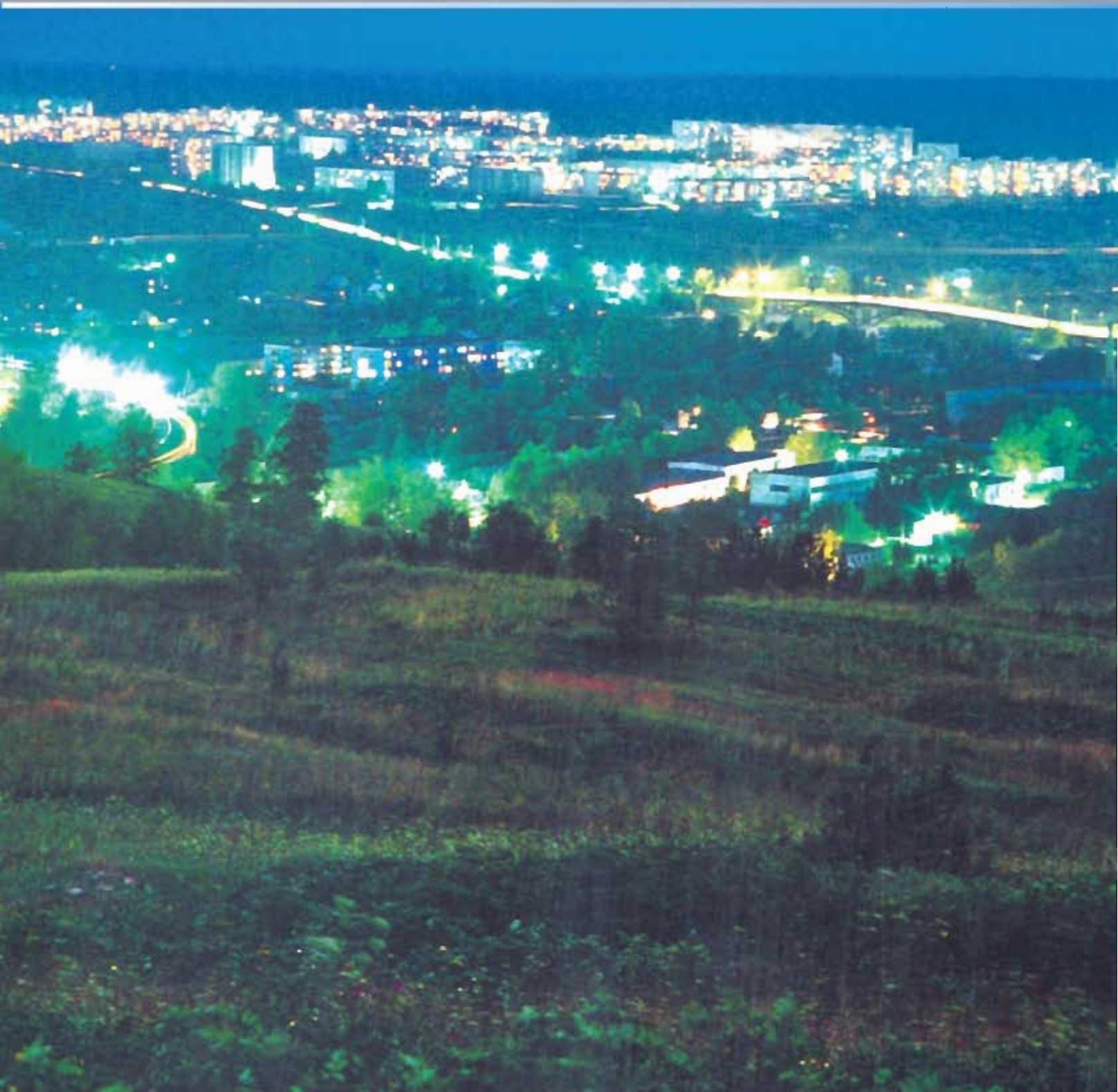
С 1998 по 2001 годы на ЧМЗ проведена аттестация 4 667 (100%) рабочих мест по условиям труда. Из них было аттестовано (1 и 2 класс условий труда, т. е. оптимальные и допустимые) – 1 881 рабочее место, условно аттестованные (3 класс условий труда, т. е. условно-допустимые) – 2 712 рабочих мест, не аттестованы 74 рабочих места.

С 2005 года вновь проводится переаттестация рабочих мест силами ООО «Уралтеханалит». Проведена аттестация рабочих мест в рессорном производстве – цехе авторессор (июль 2005 г. – июнь 2006 г.), старопрокатном и новопрокатном цехах (2006 г. – март 2007 г.), начата в железнодорожном цехе и центральной заводской лаборатории – в марте 2007 г.

На 01.01.2007 г. рабочих мест всего – 4 510. Из них аттестованных – 1 731, условно аттестованных – 2 705, неаттестованных – 74.

По результатам аттестации разработан план мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

НАШ ГОРОД



5. НАШ ГОРОД



5.1. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ ГОРОДА

История города Чусового начинается с того момента, когда первый рельсовый путь Уральской железной дороги пересек реку Чусовую. Наличие транспортных путей создало благоприятные условия для строительства металлургического завода. Одновременно с возведением цехов шло строительство заводского поселка.

В 1933 году разросшийся заводской поселок получил статус города. Преобразился центр, деревянные дома уступили место многоэтажным зданиям.

В первые месяцы Великой Отечественной войны на Чусовской металлургический завод эвакуировали оборудование вместе со специалистами из Енакиево, Керчи, Липецка, Днепропетровска. Завод в считанные месяцы превратился в крупного производителя оборонной продукции, а население города увеличилось почти вдвое.

Новый мощный толчок к развитию город получил со строительством на заводе ферросплавного цеха и цеха авторессор. Параллельно с возведением цехов завод вел большое жилищное строительство на левом берегу реки Чусовой.

В настоящее время территория Чусовского района составляет 3 504,8 квадратных километров, в том числе города Чусового – 57,4 квадратных километра.

Численность населения Чусовского района на 01.01.2006 г. составляет 74 516 человек, в том числе городского – 55 105 человек.

5.2. ХАРАКТЕРИСТИКА ЧУСОВСКОГО РАЙОНА

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

Чусовой – это родина литературного критика В.Я.Курбатова, здесь работал А.Грин, начинал свою литературную деятельность В.П.Астафьев.

Чусовой называют лыжной столицей Урала. Детско-юношеская спортивная школа «Огонек» является школой олимпийского резерва. 13 чусовлян в составе Олимпийской сборной принимали участие в Олимпиадах, трое – стали олимпийскими чемпионами. При поддержке ЧМЗ в городе часто проходят различные соревнования всероссийского и международного масштаба. Лыжная база Чусовского металлургического завода «Металлург» и горнолыжный курорт «Такман» – любимое место отдыха чусовлян и жителей Пермского края.

ДАННЫЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАСЕЛЕНИЯ ЧУСОВСКОГО РАЙОНА ОБЪЕКТАМИ
СОЦИАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ (ДАННЫЕ 2006 Г.)

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ



ОБРАЗОВАНИЕ



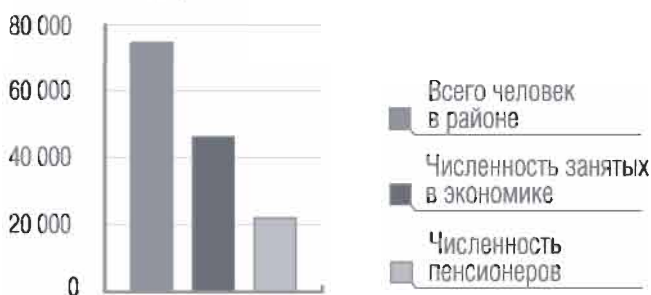
КУЛЬТУРА



В городе издается две газеты: «Чусовской рабочий» и «Чусовской металлург», работает местное телевидение.

ЭКОНОМИКА

Ведущие отрасли промышленности Чусовского района: черная металлургия, лесозаготовка и деревообработка, мукомольное производство и пищевая промышленность.



Лидирующее положение в экономике района занимает ЧМЗ, которому принадлежит 94% промышленного производства из общего объема произведенной продукции. В 2006 году крупными и средними промышленными предприятиями отгружено продукции, выполнено работ (услуг) на 11 053,6 млн. руб. Темпы роста производства продукции, товаров и услуг в 2006 году составил 89%. Среднесписочная численность работающих на крупных и средних предприятиях района составляет около 28 тысяч. 26% занятого в экономике населения работает на ЧМЗ.

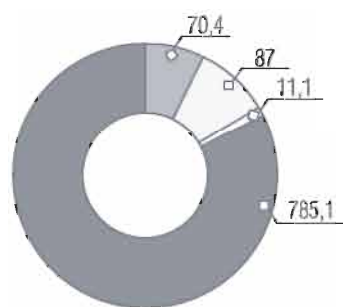
СООТНОШЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ, ЗАНЯТОГО В ЭКОНОМИКЕ ЧУСОВСКОГО РАЙОНА, ПО ОТРАСЛЯМ



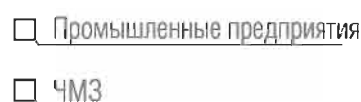
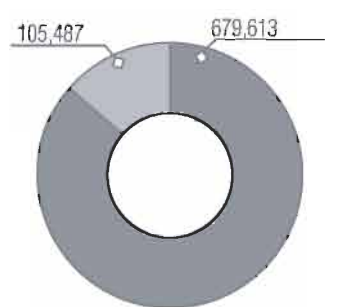
ИНВЕСТИЦИИ В ЭКОНОМИКУ

Объем инвестиций в основной капитал в 2006 году увеличился к уровню 2005 года в 2 раза и составил 953,6 млн. руб. Основным источником инвестиций являются собственные средства предприятий, их доля составляет 85% (811,1 млн.руб.), привлеченные средства составили 142,5 млн. руб.

ОБЪЕМ ИНВЕСТИЦИЙ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ ПО ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ В 2006 ГОДУ (МЛН. РУБ.)



ДОЛЯ ЧМЗ В ИНВЕСТИЦИЯХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЭКОНОМИКУ ЧУСОВСКОГО РАЙОНА В 2006 ГОДУ (МЛН. РУБ.)





ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

В 2006 году в районе активизировалось жилищное строительство, в которое направлено 35,2 млн. руб. Основные инвесторы жилищного строительства:

- ОАО «Чусовской металлургический завод»,
- ОАО «Камская долина»,
- ООО «Гран».

Ввод жилья в 2006 году увеличился на 15% по сравнению с 2005 годом и составил 10 тыс. кв. м (147 квартир), в том числе 2,1 тыс. кв. м построено индивидуальными застройщиками (39 домов).

ЧМЗ в 2006 году сдал в эксплуатацию 8-этажный 96-квартирный дом общей площадью 7 261,2 кв. м, что составляет 60% от общегородского показателя.

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ

В 2006 году уровень безработицы к численности экономически активного населения в Чусовском районе составил 0,9%, 411 человек признаны в качестве безработных.

Основным источником дохода для большинства экономически активного населения района является заработная плата.

СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

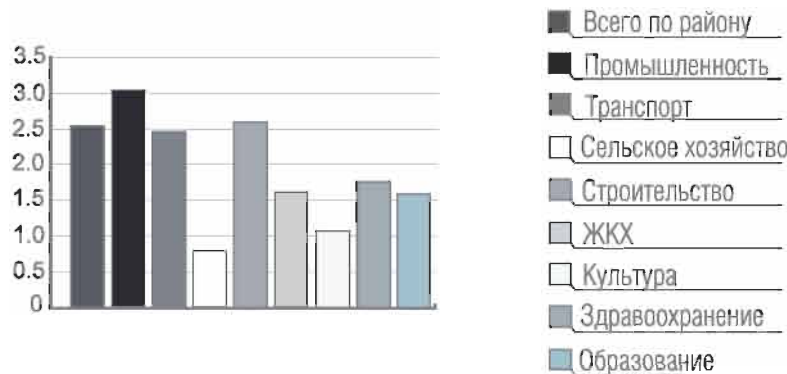
№ п/п		2005 год (руб.)	2006 год (руб.)	% роста
1.	РФ	8 555,0	10 736,0	125,5
2.	Пермский край	7 698,0	9 585,0	124,5
3.	Чусовской муниципальный район	7 129,0	8 963,8	125,7

Среднемесячная заработная плата одного работающего на территории Чусовского района в 2006 году составляла 8 963,8 руб. По сравнению с 2005 годом она выросла на 25,7%. При индексе потребительских цен в регионе 10,2%, реальная заработная плата выросла на 11,4%.

Одним из основных показателей, позволяющих оценить уровень жизни населения, является прожиточный минимум.

Средняя величина прожиточного минимума для трудоспособного населения Пермского края в четвертом квартале 2006 года составила 3 428 рублей (распоряжение губернатора края «Об установлении величины прожиточного минимума на четвертый квартал 2006 года» от 20.10.2006 г.)

ОТНОШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ВЕДУЩИХ ОТРАСЛЕЙ К ПРОЖИТОЧНОМУ МИНИМУМУ



5.3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЗАВОДА И ГОРОДА

В процессе своей деятельности ЧМЗ находится в постоянном взаимодействии со своими заинтересованными сторонами (Приложение № 5).

Завод стремится к тому, чтобы эти взаимоотношения строились на принципах взаимовыгодного сотрудничества и партнерства.

ЧМЗ использует различные формы взаимодействия с заинтересованными сторонами: диалоги и переговоры, семинары и совещания, рабочие группы и оргкомитеты по решению конкретных проблем, постоянно действующие комиссии.

Работа ведется на всех уровнях: от участия в заседаниях Законодательного Собрания края до взаимодействия с населением города.

В 2006 году началась разработка Стратегии развития Чусовского района на 10 лет совместно с администрацией Чусовского района. Данный документ вырабатывается в свете рекомендаций проекта Евросоюза по реструктуризации сталеплавильной промышленности РФ. Он направлен на совместную работу завода и города по реализации задач в области устойчивого развития.

В 2006 году конференция «Корпоративная репутация» с участием персонала и представителей общественности города обсудила вопросы формирования позитивного имиджа завода в городе. Определив современное значение репутации завода, участники конференции пришли к единому мнению о необходимости повышения корпоративной культуры персонала завода. Для этого необходимо разъяснять в трудовых коллективах вопросы солидарной ответственности за корпоративную репутацию. Рабочей группе было поручено подготовить конкретный план мероприятий, основанный на предложениях, высказанных персоналом и жителями города в ходе подготовки конференции. Ей также было поручено разработать проект соглашения с муниципальной властью о социальном партнерстве. При подготовке соглашения будут учтены вопросы, остро прозвучавшие на конференции (неудобный режим работы дошкольных учреждений, продажа алкогольных напитков вблизи проходной завода, недостаток мест отдыха в городе, напряженность транспорта в час пик и другие).



В 2006 году исполнительный директор завода А.А.Карпов провел более 20 тематических встреч с населением. 23 октября 2006 года состоялась прямая телефонная линия с населением по теме «Город и завод — сервис отношений» с участием исполнительного директора. Основными темами обсуждения стали вопросы жилищно-коммунальной сферы, работы транспорта, качества медицинского обслуживания и общественного питания, организации отдыха детей и экология, культуры производства и образования развития спорта и досуг.

В городе работают две общественные приемные. 26 октября 2006 года в Чусовом открылась территориальная общественная приемная полномочного представителя Президента РФ в Приволжском федеральном округе по Горнозаводскому, Гремячинскому, Губахинскому, Кизеловскому, Чусовскому районам. Полномочным представителем назначен А.А. Каменских. Работой аппарата приемной руководит директор по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью А.А.Жвакин. Приемная депутата Законодательного Собрания Пермского края, исполнительного директора А.А.Карпова была открыта 28 марта 2007 года.

Целью создания общественных приемных является обеспечение обратной связи с населением, знание мнения населения о проблемах, которые существуют, оказание практической помощи и содействие по конкретным вопросам.

Обе приемные осуществляют мониторинг общественного мнения, которое учитывается в практической деятельности руководства ЧМЗ и города.

Потенциал сотрудничества ЧМЗ и муниципальной власти укрепляется за счет представительства металлургов в законодательных органах власти. Работники ЧМЗ имеют мандат депутатов в Законодательном Собрании края — 1 человек, в Земском Собрании района — 3 человека, в Думе городского поселения — 4 человека.

В ближайшей перспективе ЧМЗ планирует провести систематизацию практик взаимодействия с каждой из ключевых заинтересованных сторон. Завод ориентируется на переход от информирования внешнего и внутреннего окружения о своей деятельности к долгосрочному и эффективному партнерству с ключевыми заинтересованными сторонами посредством организации систематических консультаций и диалогов.

В организационной структуре ЧМЗ ответственными за управление взаимодействиями с заинтересованными сторонами являются:

- исполнительный директор ОАО «ЧМЗ» А.А. Карпов — изучение мнений ключевых заинтересованных сторон, оценка и прогноз их влияния на завод,
- директор по техническому развитию ОАО «ЧМЗ» С.Н. Филильев — оценка и изучение влияния надзорных организаций, в том числе экологических,
- директор по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью А.А.Жвакин — управление нефинансовыми рисками на уровне контактов с органами регионального и местного самоуправления, политическими партиями и общественными организациями, СМИ, персоналом.



5.4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЗАВОДА И ГОРОДА: СОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ

Участие в социально-экономическом развитии города – важный элемент корпоративной стратегии ЧМЗ.

У завода накоплен богатый опыт реализации внешних социальных программ. Традиционно отношения между заводом и городом строятся на основе соглашений. В соглашениях фиксируются взаимные обязательства, они регулярно пересматриваются.

ЧМЗ ведет обширную благотворительную деятельность, которая направлена на следующие целевые группы: дети и молодежь, пенсионеры, ветераны.

Расходы 2006 года на благотворительность составили более 20 млн. руб.

Приоритетными направлениями 2006 года в этой области явились:

- содействие развитию образования,
- помощь в проведении мероприятий, вносящих вклад в обогащение культурной жизни населения города,
- содействие развитию физической культуры и массового спорта,
- забота о социально-незащищенных группах населения.

В традиционных аспектах взаимодействия завода и города можно выделить ряд направлений.

Благоустройство города

ЧМЗ оказывает помощь организациям коммунальной сферы в благоустройстве города, выделяя специализированную технику и дорожный щебень, который производится в цехе переработки шлаков. Коллективы цехов поддерживают чистоту и порядок на улицах города, прилегающих к территории завода. Ежегодно весной на этих улицах проводятся субботники, уборка мусора, побелка деревьев и тротуарных бордюров, обрезка деревьев и кустарников. Приводится в порядок места проведения массовых городских гуляний: парк культуры и отдыха, большая поляна на центральной улице Нового города. Трудовой коллектив ЧМЗ поддерживает в ухоженном состоянии братскую могилу воинам Великой Отечественной войны, скончавшихся от ран в чусовских госпиталях. ЧМЗ привел в порядок мемориальный комплекс с Вечным огнем в память о погибших чусовлянах в годы Великой Отечественной войны.

Молодежь ЧМЗ ежегодно организует трудовой десант в Чусовском этнографическом парке. Этнографический парк создан по инициативе Почетного гражданина Чусового Л.Д.Посникова, включает уникальные музеи реки Чусовой, фристайла, писательских судеб. Завод полностью взял на себя озеленение центральной площади в Старом городе – Заводской площади. Коллектив автотранспортного цеха благоустраивает две улицы города: Заводскую и Трудовую.

ПОМОЩЬ В ФУНКЦИОНИРОВАНИИ ФИЛИАЛА ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

В 2006 году Чусовскому филиалу Уральского государственного технического университета – Уральского политехнического института (УГТУ – УПИ), исполнилось 9 лет. За этот период четыре выпуска специалистов с высшим образованием вышли из стен филиала, около ста человек выпускается ежегодно.



ЧМЗ взял на себя расходы по содержанию филиала и организации обучения. Более пятидесяти процентов студентов — это работники ЧМЗ. Кроме того, жители города также получили возможность обучения в филиале УГТУ-УПИ.

Для мотивации персонала к профессиональному росту, получению высшего образования и повышения лояльности персонала руководству завода, с работниками, поступившими на профильные факультеты в УГТУ-УПИ на платной основе, заключается трехсторонний договор. Договор заключается между заводом, работником и филиалом УГТУ-УПИ. По договору завод оплачивает 50% стоимости обучения. По целевым направлениям завода в вузах обучается 4 человека, по контракту с оплатой заводом 50 % стоимости обучения — 91 человек.

ПОДДЕРЖКА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ЛЕЧЕБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ЧМЗ передал в муниципальную собственность мед.санчасть им. В.Г. Любимова. Завод оказывает постоянную поддержку лечебным учреждениям района.

В 2006 году на ремонт, приобретение оборудования мед.санчасти имени В.Г. Любимова и лечебным учреждениям города было выделено более 1,7 миллионов рублей.

Школам и детским садам выделялись средства на приобретение компьютерной и видео техники, игрушек, туристических путевок для детей. На средства завода были приобретены путевки в оздоровительные центры для воспитанников детского дома. Более 60 тысяч рублей выделил ЧМЗ на ремонт специализированной образовательной школы — интерната.

Средние школы и профессиональные училища получают помощь от завода, которая выражается не только в укреплении материальной базы. Завод оказывает благотворительную поддержку в проведении конкурсов «Учитель года» и «Классная пятерочка», которые проводятся управлением образования Чусовского муниципального района среди преподавателей и классных руководителей школ. Все первоклассники и выпускники школ получают подарки от завода, медалисты — индивидуальные поздравления. Для учащихся школ и студентов на регулярной основе проводятся экскурсии по цехам основного производства.

Много лет профессиональное училище №9 (ПУ 9) готовит рабочие кадры для ЧМЗ. Взаимосвязь не прерывается и сегодня. Студенты ПУ 9 проходят практику в цехах завода, имеют преимущественное право при поступлении на работу на ЧМЗ. На ремонт учебных помещений ПУ 9 в 2006 году завод выделил около 200 тыс. руб. Для участия студентов училища в различных краевых конкурсах, спортивных соревнованиях ЧМЗ выделяет автотранспорт.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ

ЧМЗ является организатором городских спортивных мероприятий. Традиционными стали ралли «Ермак», кубок России по автогонкам, «ОМКида», чемпионаты по тяжелой атлетике, лыжные гонки на призы олимпийского чемпиона Михаила Девятьярова, лыжные марафоны на 30 и 50 километров «Настоящий мужик», кубок северного Урала — лыжные гонки на 70 километров. Для участия в соревнованиях в Чусовой приезжают спортсмены как Пермского края, так и всей России.

На лыжной базе «Металлург» за сезон 2005–2006 гг. было проведено 35 соревнований: 7 заводских стартов, 10 юношеских первенств, 10 гонок в рамках кубка чемпиона мира М. Девятьярова, 8 городских соревнований. Проводятся всероссийские первенства среди молодежи на призы чемпиона мира М. Девятьярова.

День физкультурника, который проводится в августе, перерос рамки заводского праздника и стал праздником всего города.



В 2006 году прошла 52-я эстафета на призы газеты «Чусовской металлург», в которой приняли участие 72 команды. Заводская эстафета вот уже несколько лет является спортивным праздником города. Она проходит по центральным улицам Чусового, собирает много зрителей. Каждый год увеличивается количество городских команд – участников эстафеты.

ДЕНЬ МЕТАЛЛУРГА – ПРАЗДНИК ГОРОДА

Профессиональный праздник День металлурга в Чусовом – это праздник всего города, так как практически в каждой семье есть те, кто работает на ЧМЗ. Праздничная программа интересна и разнообразна. Она включает мероприятия для всех категорий чусовлян. Учитывая это, праздничные мероприятия в 2006 году проходили на открытых площадках. Все чусовляне получили возможность стать участниками праздника.

На площади завода у стелы «Планета ОМК» состоялось чествование передовиков производства и почетных ветеранов ЧМЗ. На торжество пришли члены семей награжденных, их дети, общественность города.

Проведение большого детского праздника в городском парке культуры и отдыха – добрая традиция металлургов. ЧМЗ привлекает для его организации лучшие коллективы города и края. В этот день все аттракционы парка работают бесплатно.

Впервые в 2006 году велась прямая трансляция торжественного собрания представителей трудовых коллективов и общественности города, концерт эстрадной звезды. Жители города имели возможность увидеть мероприятие на большом экране, установленном перед КДЦ. Для собравшихся на площади была организована развлекательная программа, дискотека.

Для любителей спорта были организованы разнообразные спортивные старты. Каждый смог принять в них участие, проявить свои спортивные возможности.

По традиции праздник завершается чемпионатом России по автомобильному кроссу. Соревнования проходят на автокроссовой трассе, которую построил ЧМЗ. Трасса считается одной из лучших в России. Соревнования собирают большое количество зрителей.

Широкое празднование Дня металлурга стало доброй традицией ЧМЗ. Чусовляне ждут этого праздника. Он всегда несет новое, интересное, давно стал городским праздником.

УЧАСТИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ ЖИЗНИ ГОРОДА

Каждый работник ЧМЗ ежедневно пользуется услугами, которые производят, создают работники самых разных сфер деятельности. В День металлурга дипломы признательности от ЧМЗ получили врач и педагог, воспитатель детского сада и библиотекарь, милиционер и дворник, машинист электровоза. Труд людей разных профессий был высоко оценен металлургами. Это стало еще одной славной традицией ЧМЗ.

Охрана общественного порядка – одно из важных направлений деятельности, которое поддерживает ЧМЗ. В 2006 году завод выделил 1,2 миллиона рублей правоохранительным органам города и края. Средства были потрачены на ремонт помещений, укрепление материальной базы, поощрение сотрудников.



ПОМОЩЬ УЧРЕЖДЕНИЯМ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА, РЕЛИГИОЗНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ И ФОНДАМ

ЧМЗ сотрудничает с Фондом поддержки и развития Пермского академического театра оперы и балета имени П.И. Чайковского «Жемчужина Урала». Фонд создан в 2001 году. Практически сразу в состав учредителей фонда вошел А.М. Седых, председатель Совета директоров ОМК. А. А. Карпов, исполнительный директор ОАО «ЧМЗ» является членом попечительского совета фонда. За счет средств фонда на сцене Пермского театра оперы и балета было поставлено 17 спектаклей. В 2006 году на развитие фонда ЧМЗ перечислил 2 миллиона рублей. В свою очередь фонд организует выездные концерты в Чусовом с участием солистов Пермского театра оперы и балета для чусовлян. Для сотрудников ЧМЗ организуются поездки в Пермь на спектакли и концерты.

Мусульманской общине Чусового на строительство мечети ЧМЗ выделил более 150 тысяч рублей, христианским храмам – более 150 тысяч рублей.

В октябре 2006 года в день Покрова Пресвятой Богородицы в селе Камасино, с которого началась история Чусового, на территории храма Рождества Богородицы открыт памятный знак. Он символизирует истоки города Чусового, изготовлен на благотворительной основе ЧМЗ. Его выполнили работники литейного цеха нашего завода. На торжественном открытии памятного знака А.А. Жвакин, директор по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью ЧМЗ сказал: «Сегодня для ЧМЗ важно не только материально помочь жителям города, но и попытаться вместе с общественностью города, религиозными деятелями возродить духовную составляющую нашей жизни».

КОНКУРС СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ ПРОЕКТОВ

Новой формой благотворительной деятельности ЧМЗ стал конкурс культурных и социальных проектов, объявленный в 2006 году. Конкурс направлен на поддержку и стимулирование общественных инициатив, помощь муниципалитету в решении наиболее значимых проблем в социальной и культурной среде. Учреждения, организации, частные лица активно откликнулись на новую инициативу ЧМЗ. 73 проекта было представлено на конкурс. Конкурсная комиссия выбрала 14. ЧМЗ профинансировал проекты, ставшие победителями конкурса. Сумма финансирования – 2 млн.руб.

Конкурсный механизм позволил решить многие проблемы территории, повысить активность населения. В результате поддержанной ЧМЗ инициативы жителей Чусового были построены детские спортивные площадки около четырех школ. Заменено устаревшее оборудование, инвентарий, приобретена новая стоматологическая установка для школьного стоматологического кабинета.

В ходе реализации проекта «Сельская дача» был отремонтирован дом в селе Успенка одного из бывших воспитанников детского дома «Подсолнушек». Два месяца старшие воспитанники детского дома под руководством воспитателей вели работы по благоустройству и ремонту усадьбы. Проект позволил организовать своеобразный лагерь труда и отдыха для подростков. В дальнейшем также планируется использовать «Сельскую дачу» в летний период для организации труда и отдыха детей детского дома.

«Мы – вместе, мы – рядом» так назывался проект детского сада, который посещают дети с синдромом Дауна. Закуплено спортивное оборудование, специализированная детская мебель и игрушки. Все это поможет детям с этим заболеванием развиваться и адаптироваться к самостоятельной жизни.

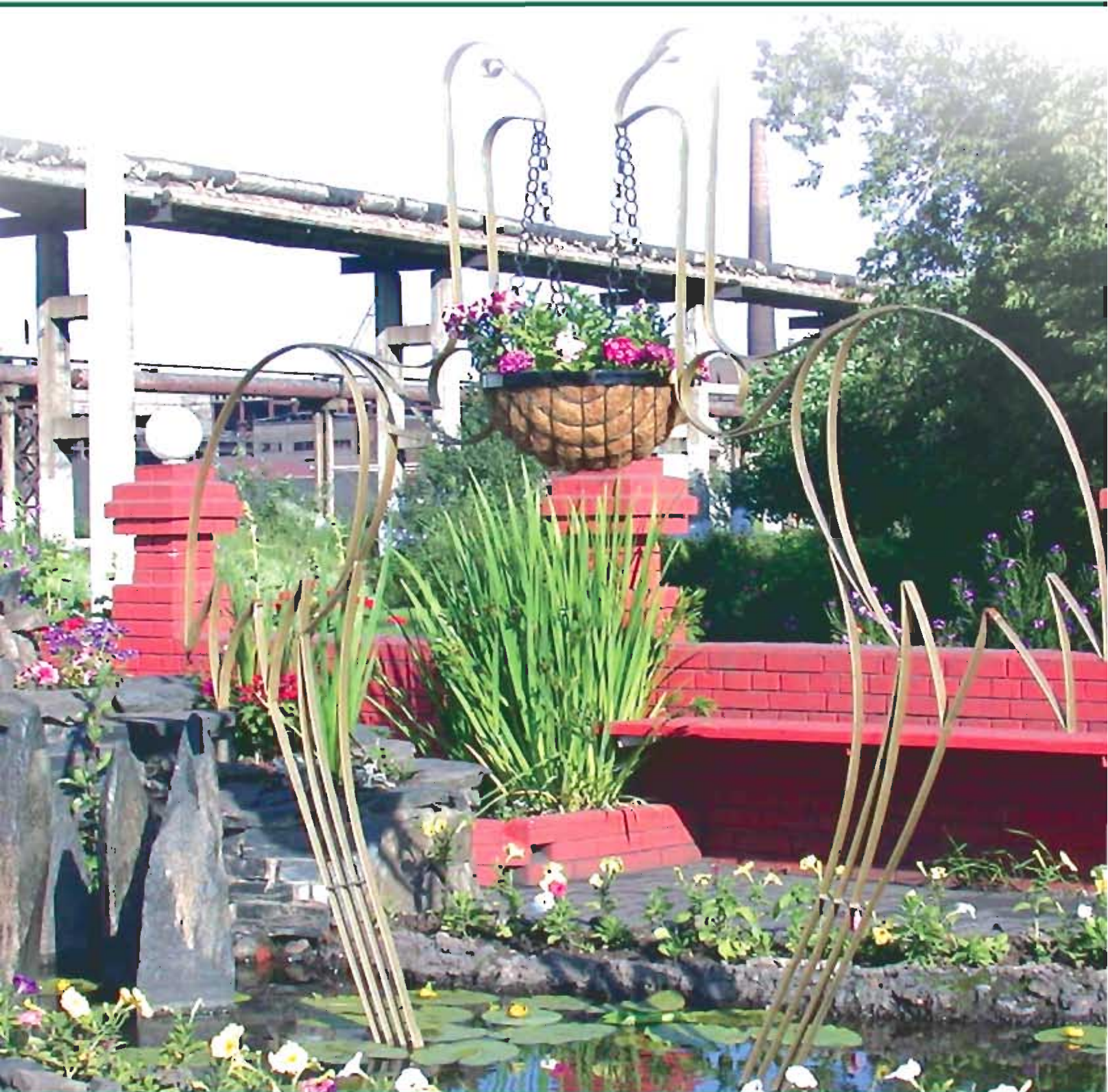


С помощью поддержки заводчан для центральной библиотеки города приобретено гефлооборудование для звукового воспроизведения текстов книг, специальные столы и стулья. Сегодня слабовидящие люди с помощью проекта «Говорящая книга» получили возможность «читать» свои любимые книги.

Новая форма благотворительной деятельности ЧМЗ получила положительную оценку в городе. На 2007 год грантовая сумма будет увеличена вдвое, инициатором конкурса выступил Фонд им.С.М.Голицына, созданный ОМК и ЧМЗ.

ЧМЗ взаимодействует с органами местной власти по вопросам поддержки и развития социальной инфраструктуры, от которой зависит качество жизни как работников завода, членов их семей, так и населения города в целом. У завода накоплен интересный опыт, который будет развиваться и совершенствоваться.

НАША ПРИРОДА



6. НАША ПРИРОДА



6.1 ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Традиционный конкурс «Завод в гармонии с природой» прошел на ЧМЗ в 2006 году в четвертый раз. В нем приняло участие 21 подразделение ЧМЗ. Конкурс «Завод в гармонии с природой» – это яркая особенность ЧМЗ, его визитная карточка. Metallурги благоустроили и озеленили более двух гектаров промышленных площадей. Коллектив автотранспортного цеха, территория которого находится за пределами завода, привел в порядок и благоустроил две улицы города. Творения автотранспортников давно стали достижением не только завода, но и города.

Дипломы и премии победителям конкурса вручил на очном рапорте исполнительный директор ОАО «ЧМЗ» Анатолий Карпов.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Руководство и коллектив нашего завода осознают, что производственные процессы предприятия связаны со значительным воздействием на окружающую среду.

Забываясь о здоровье населения, мы стремимся осуществлять металлургический процесс при постоянном снижении воздействия на окружающую среду. Соблюдение требований Российского законодательства, норм и правил в соответствии с основными положениями ISO-14001:2004 мы считаем важнейшей частью административной системы управления заводом.

Ключевыми принципами экологической политики ЧМЗ, в основе которой лежит политика ОМК, являются:

- признание конституционного права человека на благоприятную окружающую среду,
- создание и непрерывное совершенствование системы управления окружающей средой,
- соответствие производственной деятельности и продукции завода требованиям природоохранного законодательства РФ,
- информирование, обучение и вовлечение всего персонала в экологическую деятельность предприятия,
- предотвращение и снижение загрязнения окружающей среды,
- сокращение образования отходов производства и экологически безопасное обращение с ними,
- эффективное использование энергии, материалов и водных ресурсов,
- открытость и доступность экологической информации,
- сотрудничество со всеми заинтересованными сторонами.

Стратегическая цель завода: обеспечить устойчивое развитие предприятия сбалансированным решением технических, экономических, социальных задач и вопросов, направленных на охрану окружающей среды, рациональное использование ресурсов и восстановление природных систем.



СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Система экологического менеджмента на предприятии разрабатывается в соответствии с требованиями стандарта ISO – 14001: 2004, требованиями Международной Финансовой Корпорации, а также требованиями законодательства РФ. Данная система взаимосвязана с системой менеджмента качества и системой менеджмента профессиональной безопасности и здоровья ОАО «ЧМЗ». При ее разработке специалисты предприятия руководствуются рекомендациями ЗАО «ОМК».

Ответственным за координацию деятельности по охране окружающей природной среды на заводе назначен директор по техническому развитию С.Н.Филиппов (приказ исполнительного директора завода N 70 от 30.01.2007 г.).

Управление в области охраны окружающей среды осуществляется службой по экологической безопасности, непосредственно подчиняющейся директору по техническому развитию. Служба является самостоятельным структурным подразделением, осуществляющим на постоянной основе взаимодействие с органами государственного экологического контроля, внутрипроизводственную координацию и функциональное регулирование в сфере охраны окружающей среды, обеспечение экологической безопасности производства, а также выполняющим производственный экологический контроль.

Основные функции подразделения оговорены в Положении о Службе по экологической безопасности и включают в себя следующие вопросы:

- планирование охраны окружающей среды на предприятии,
- организация охраны окружающей среды на предприятии,
- контроль состояния факторов окружающей среды,
- контроль проектной документации в части охраны окружающей среды,
- расчет платежей за загрязнение окружающей среды,
- учет и отчетность по охране окружающей среды,
- обеспечение лабораторных исследований реактивами, надзор за лабораторным оборудованием и приборами.

Основными документами, регламентирующими деятельность нашего предприятия по вопросам охраны окружающей среды, являются:

- план работы службы по экологической безопасности на год,
- план мероприятий по охране окружающей среды ОАО «ЧМЗ» на год,
- программа ведения мониторинга источников антропогенного воздействия ОАО «ЧМЗ» на окружающую среду,
- приказ исполнительного директора завода «О порядке организации работ при неблагоприятных метеорологических условиях» (выпускается ежегодно).

Завод имеет необходимую разрешительную документацию в соответствии с требованиями природоохранного законодательства, в т.ч. проект нормативов предельно допустимых выбросов, проект предельно допустимых сбросов, проект нормативов образования отходов и лимитов на их размещение, разрешения на выброс и сброс загрязняющих веществ в окружающую среду, лицензии на водопользование и на обращение с опасными отходами.

Для поэтапного снижения вредного воздействия на окружающую среду на предприятии разрабатываются и согласовываются с контролирующими органами ежегодные планы экологических мероприятий.

ЗАТРАТЫ НА ПРИРОДООХРАННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (ТЫС.РУБ.)

	2003 г.		2004 г.		2005 г.		2006 г.	
	план	факт	план	факт	план	факт	план	факт
Всего, в том числе	8 706,0	7 194,4	11 742,0	12 259,1	101 827,5*	32 709,7*	197 597,1*	249 339,2*
Охрана воздушного бассейна	1 637,3	1 599,3	2 817,0	1 066,8	94 334,0	28 217,9	172 350,0	237 141,8
Охрана водного бассейна	4 278,7	4 013,1	8 065,0	10 653,5	5 053,5	2 124,5	18 341,0	8 359,6
Утилизация отходов производства	2 790,0	1 585,0	860,0	538,8	2 440,5	2 367,3	6 906,1	3 837,8

Примечание: неравномерный рост затрат в 2005, 2006 гг. связан с обязательствами завода по проектированию в 2005 году и строительством в 2006 году газоочистки за конвертерами и миксером дуллес- цеха. Недоосвоение средств в 2005 году связано с задержкой выполнения проектных работ газоочистки за конвертерами – дуллес- цеха.

В целях систематизации управления окружающей средой, охраной производственного здоровья и промышленной безопасности, управляющей компанией принято решение о внедрении на ЧМЗ интегрированной системы менеджмента на основе стандарта ISO-14001:2004 и спецификации OHSAS 18001:1999 (Приказ ЗАО «ОМК» №39/1 от 15.05.2006 г.). Работа по внедрению интегрированной системы менеджмента начата с июня 2006 г.

В настоящее время, в части внедрения стандарта ISO 14001:2004, выполнены следующие работы:

- проведено внутреннее и внешнее обучение;
- идентифицированы и ранжированы экологические аспекты,
- идентифицированы требования к значимым экологическим аспектам,
- разработаны цели, задачи, и программа менеджмента по заводу и по подразделениям,
- разрабатываются необходимые процедуры и инструкции.

Проведение сертификационного аудита планируется на конец 2008 года.

Инвестиционные проекты по реконструкции, строительству новых объектов, внедряемые на предприятии, содержат разделы ОВОС – оценка воздействия на окружающую среду, ООС – охрана окружающей среды, которые рассматриваются службой по экологической безопасности с точки зрения охраны окружающей среды. Служба по экологической безопасности выдает замечания, проекты дорабатываются с учетом этих замечаний.

6.2. ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ И РЕСУРСОБЕРЕЖЕНИЕ

Производственная деятельность нашего предприятия невозможна без потребления энергоресурсов. Завод использует покупаемые энергоресурсы и энергоресурсы, вырабатываемые на собственных установках. Основнымикупаемыми энергоресурсами являются: кокс, электроэнергия, природный газ, мазут, дизельное топливо. Энергоресурсы, производимые на собственных энергоустановках – доменный газ, пар, горячая вода, сжатый воздух, кислород, азот.

Для осуществления управления энергоресурсами на нашем заводе создано Управление по энергообеспечению и ремонту энергетического оборудования (УЭО и РЭО). Основные задачи УЭО и РЭО:

- надежное обеспечение подразделений нашего предприятия энергоресурсами,
- контроль за рациональным потреблением энергоресурсов агрегатами и объектами завода.

На предприятии создана система контроля потребления энергоресурсов на основе целевых (плановых) показателей.

С целью надежного обеспечения энергоресурсами подразделений завода, ежегодно планируются и осуществляются капитальные и текущие ремонты энергооборудования и инженерных сетей.

Для реализации задачи по рациональному использованию энергоресурсов разработана Программа по энергосбережению на 2007 – 2009 годы. Оперативный контроль за выполнением Программы осуществляется путем ежегодного выпуска приказа по экономии топливно-энергетических ресурсов. На 2006 год было запланировано 63 мероприятия с плановой экономией.

ЦЕЛЕВЫЕ ЗНАЧЕНИЯ ПО ЭКОНОМИИ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В 2006 Г.

Топливо-энергетические ресурсы	Плановая экономия	Единицы измерения
Топливо	2 490	Тонн условного топлива (тут)
Электроэнергия	5 034	Тысяч киловатт часов (кВтч)
Теплоэнергия	712	Гигакалорий (Гкал)
Сжатый воздух	4 340	Тысяч кубических метров (тыс.м³)
Питьевая вода	100	Тысяч кубических метров (тыс.м³)

В результате выполнения тридцати мероприятий было сэкономлено: топлива – 1 566 тут, что составило 62,89% от планируемого, электроэнергии – 3 245 тыс. кВтч (64,46% от планируемого), теплоэнергии – 390 Гкал (54,78% от планируемого), сжатого воздуха – 1 840 тыс.м³ (42,4% от планируемого), питьевой воды – 100 тыс. м³ (100% от планируемого).

По мероприятиям, которые не были выполнены, выявлены причины невыполнения. С учетом причин невыполнения сформирована программа на 2007 год.

Из выполненных мероприятий наиболее крупные:

- пуск в эксплуатацию нового паропровода на доменной печи № 2 (ДП-2) – 200 Гкал,
- пуск в эксплуатацию высокотемпературного стенда для сушки и разогрева сталеразливочных ковшей – 240 тонн условного топлива (тут),
- капитальный ремонт нагревательной печи № 3 стана «800» – 120 тут,
- капитальный ремонт нагревательной печи № 2 стана «370» с переводом на АСУТП – 370 тут,
- установка влагоотделителя типа СЦВ-6 (сепаратор центробежный вихревой) на вводе сжатого воздуха на стан «800» – 700 тыс.м³,
- замена рекуператора нагревательной печи стана «550» – 220 тут,
- монтаж сепараторов конденсата циклонового типа СС S-315 – 440 тыс. м³,
- капитальный ремонт котла-утилизатора № 2 – 100 Гкал,
- строительство водовода питьевой воды диаметром 150 мм от питьевого водопроводного колодца – 17 (ПВК 17) до коммерческого узла учета воды в кузнечном отделении РМЦ – 100 тыс.м³,
- реконструкция системы учета электроэнергии – 2 200 тыс. кВтч,
- строительство новой компрессорной станции №1 с заменой компрессорного оборудования и системы осушки воздуха на современные. Пуск в эксплуатацию в 2007 году с выводом из эксплуатации старой компрессорной.

ЦЕЛЕВЫЕ ЗНАЧЕНИЯ ПО ЭКОНОМИИ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В 2007 Г.

Топливо-энергетические ресурсы	Плановая экономия	Единицы измерения
Топливо	2 370	Тонн условного топлива (тут)
Электроэнергия	814	Тысяч киловатт часов (кВтч)
Теплоэнергия	3 819	Гигакалорий (Гкал)
Сжатый воздух	10 950	Тысяч кубических метров (тыс.м³)
Питьевая вода	69	Тысяч кубических метров (тыс.м³)

Наиболее крупные:

- подача на сушильные камеры вентиляторного воздуха вместо сжатого;
- модернизация нагревательной печи № 4 кузнечного отделения с 8-ми горелочной на 2-х горелочную с разделительной перегородкой.

Основными проблемами в обеспечении энергоресурсами и рациональном их использовании являются:

- морально и физически изношенное оборудование по производству и потреблению энергоресурсов;
- срок службы большинства инженерных сетей (эстакады, трубопроводы) составляет более 35 лет;
- отсутствие полного учета потребляемых энергоносителей подразделениями ЧМЗ.

Для кардинального изменения ситуации по снижению удельных расходов энергетических и водных ресурсов, повышения уровня технического состояния оборудования и сетей на предприятии планируется проведение реконструкции основных металлургических переделов: доменного, сталеплавильного, прокатного (в 2007–2010 гг.).

Реконструкция только доменной печи № 2, строительство теплоэлектроцентрали паровоздуховодной станции (ТЭЦ-ПВС) и обратного цикла водоснабжения доменной печи №1 позволит:

- сократить потребление и сброс технической воды в 2 раза,
- сократить потери доменного газа с 15% до 2%.

Реконструкция сталеплавильного и прокатного производства также позволит сократить удельные расходы топлива и других энергоносителей на выпускаемую продукцию.

6.3 ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

В 2006 году выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух составили 21,2 тыс. т, в том числе твердые вещества – 8,0 тыс. т, газообразные вещества – 13,1 тыс. т.

Суммарный нормативный выброс составляет 15,2 тыс. т/год.

Превышение фактических выбросов над нормативными объясняется несовершенством технологии, устаревшим оборудованием и отсутствием современных газоочистных установок за аглофабрикой и обжиговыми печами ферросплавного цеха.

Металлургическая промышленность, по оценке специалистов, занимает второе место в России по объемам выбросов парниковых газов (после энергетики). Она имеет перспективные возможности по реализации проектов для снижения энергоемкости национальной металлургии, уровень которой в настоящее время на 20–30% выше, чем в промышленно-развитых странах. В связи с этим, завод в апреле 2007 года принял участие в работе международной конференции «Методические основы инвентаризации парниковых газов». На конференции была предложена для обсуждения методика определения эмиссии парниковых газов.

ДИАГРАММА ВЫБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ И НОРМАТИВОВ ПДВ ПО ОАО «ЧУСОВСКОЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД» ЗА 2006 ГОД (ТЫС. Т)



Основной вклад в загрязнение атмосферного воздуха вносит аглофабрика (агломерационная машина) и дууплекс-цех (конвертера), что составляет 35 и 36% соответственно от общей массы выбросов.

ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ.

Наименование показателя	Тысяч тонн в год			
	2003	2004	2005	2006
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	14,9	17,4	24,1*	21,2
В том числе:				
Твердые	8,2	10,3	9,3	8,0
Газообразные	6,7	7,1	14,7	13,1

Примечание: В 2005 году произошел скачок выбросов в сторону увеличения по причине существенных изменений в производственной программе, а также проведения новой инвентаризации источников выбросов, уточнения качественного и количественного состава загрязняющих веществ.

С целью обеспечения соблюдения нормативов на границе санитарно-защитной зоны и в жилой застройке, а также для существенного сокращения выбросов взвешенных и газообразных веществ в атмосферный воздух на заводе намечены и уже ведутся работы, направленные на существенное снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу:

- установка рукавного фильтра за конвертерами и миксером в дууплекс-цехе с эффективностью очистки не менее 98% (2006 год),
- установка рукавных фильтров за печами обжига шихты в ферросплавном цехе с эффективностью очистки не менее 98% (2008 год),
- установка рукавных фильтров для очистки технологических и аспирационных газов за аглофабрикой доменного цеха с эффективностью очистки не менее 98% (2008 год),
- строительство газоочистных установок от литейных дворов реконструируемой доменной печи № 2 (2010 год).

В апреле 2007г. ген. проектировщиком ООО НПП «Днепроэнергосталь» совместно со службой по экологической безопасности проведены пусконаладочные работы на новой газоочистке, сделаны инструментальные замеры. Результаты замеров показали, что эффективность очистки составляет более 97%, а остаточная запыленность выбрасываемых газов находится в пределах 11–13 мг/м³ (по проекту концентрация пыли на выходе из трубы – 20 мг/м³).

Планируемое снижение выбросов на конец 2009 года составит 9,9 тыс.т/год.

Таким образом, в ходе реализации мероприятий должно произойти существенное сокращение выбросов загрязняющих веществ, которое окажет благоприятное воздействие на улучшение качества атмосферного воздуха в зоне влияния выбросов нашего завода.

6.4 СБРОСЫ В ВОДНЫЕ ОБЪЕКТЫ

Предприятие потребляет воду на производственные нужды из реки Чусовой в количестве 35,1 млн.м³/год (данные 2006г.).

Схема водоснабжения завода прямоточная с частичным повторно–последовательным и оборотным использованием воды.

Сброс производственных сточных вод после очистки на локальных очистных сооружениях осуществляется по трем выпускам: выпуски № 1, 2 – в реку Чусовая, выпуск № 3 – в реку Усьва.

Локальные очистные сооружения, предназначенные для очистки сточных вод, устарели и не обеспечивают очистку до установленных заводу нормативов, поэтому при существующей прямоточной схеме водоснабжения завод сбрасывает производственные сточные воды с превышением нормативов по взвешенным веществам, нефтепродуктам, ванадию, марганцу.

ДИНАМИКА СБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ ПО ГОДАМ

Наименование загрязняющего вещества	Динамика по годам, тыс.т./год			
	2003 г. факт/ПДС	2004 г. факт/ПДС	2005 г. факт/ПДС	2006 г. факт/ПДС
Взвешенные в-ва	1,7/0,5	1,6/0,5	1,7/0,5	1,5/0,5
Нефтепродукты	0,03/0,008	0,03/0,008	0,03/0,008	0,02/0,009
Ванадий	0,005/0,002	0,002/0,002	0,002/0,002	0,002/0,0004
Марганец	0,007/0,002	0,002/0,002	0,0027/0,002	0,001/0,0004
Прочие	6,7/19,1	6,1/19,1	5,6/19,1	5,3/18,8

Наиболее неблагоприятным по нанесению ущерба окружающей среде является сброс со сточными водами в р.Усьва соединений ванадия и марганца. Поэтому в начале 1999 года заводом совместно с Госкомэкологией Пермской области была разработана «Целевая экологической программа по предотвращению загрязнения реки Чусовой марганцем и ванадием, содержащимися в сточных водах ОАО «ЧМЗ».

Программа была рассчитана на период 1999–2004 гг., согласована с органами власти, утверждена руководством завода и предусматривала поэтапное снижение объемов сброса марганца и ванадия до установленных на то время норм ПДС.

В результате выполнения работ в 2004 году было достигнуто снижение сбросов соединений ванадия и марганца на 91,7% и 98,7% соответственно к уровню 1998 года.

Для дальнейшего снижения сбросов загрязняющих веществ со сточными водами до нормативов ПДС на заводе разработан план мероприятий. Мероприятия включены в план по достижению нормативов ПДС лицензии на водопользование и работы по ним были начаты в 2006 году;

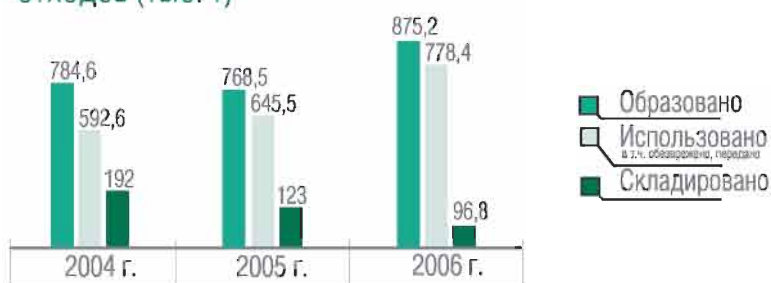
- реконструкция существующего «грязного» оборотного цикла водоснабжения новопрокатного цеха с подключением к нему сточных вод старопрокатного цеха, срок внедрения 2009 год,
- строительство оборотного цикла водоснабжения мокрой газоочистки доменного газа, срок внедрения 2010 год,
- организация участка озонирования сливных вод химического участка ферросплавного цеха, срок внедрения 2009 год.

В настоящее время по организации участка озонирования сливных вод хим. отделения ферросплавного цеха ведутся проектные работы, по оборотному циклу водоснабжения мокрой газоочистки доменного газа выполнен проект, реконструкция существующего «грязного» оборотного цикла водоснабжения НПЦ должна будет выполняться в рамках проекта реконструкции стана «370» новопрокатного цеха.

6.5. ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

В результате деятельности нашего завода образуется более 80 видов отходов, что составляет около 800 тыс. тонн ежегодно. Большая часть отходов используется непосредственно на заводе, часть отходов передается для использования, обезвреживания, захоронения, а часть складировается.

ПОКАЗАТЕЛИ ПО ОБЪЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И СКЛАДИРОВАНИЯ ОТХОДОВ (ТЫС. Т)



Среди образующихся отходов присутствуют отходы с I по V класс опасности, основная масса складироваемых отходов принадлежит отходам V класса опасности (наименее опасный).

КОЛИЧЕСТВО ОБРАЗУЮЩИХСЯ И ИСПОЛЬЗУЕМЫХ (В Т.Ч. ОБЕЗВРЕЖЕННЫХ И ПЕРЕДАННЫХ) ОТХОДОВ ПО КЛАССАМ ОПАСНОСТИ

Год	Отходы I класса опасности, т.		Отходы II класса опасности, т.		Отходы III класса опасности, т.		Отходы IV класса опасности, т.		Отходы V класса опасности, т.	
	Образовано	Использовано	Образовано	Использовано	Образовано	Использовано	Образовано	Использовано	Образовано	Использовано
2006	3,2	3,2	7,0	7,0	1 115,8	1 050,4	388 550,4	385 843,5	485 514,8	391 453,8
2005	2,4	2,4	14,6	14,6	750,3	542,6	347 835,1	343 726,1	419 917,4	301 243,4
2004	2,5	2,5	20,8	20,8	609,9	173,1	392 014,3	386 170,8	391 964,0	206 225,2

На заводе имеется 3 объекта длительного хранения отходов:

- отвал производственных отходов (территория узаконена),
- отвал пустой породы (территория узаконена).
- территория под строительство складов ангарного типа (отвал отходов) (территория узаконена). В настоящее время ведется отсыпка отходами преимущественно V класса опасности.



КОЛИЧЕСТВО НАКОПЛЕННЫХ ОТХОДОВ (ТЫС. Т)

Место хранения отходов	Количество накопленных отходов (тыс. т) на 01.01.07
Производственный отвал	13 288,3
Отвал пустой породы	7 525,3
Отвал отходов	35,8

Использование (утилизация) отходов на заводе производится на аглофабрике доменного цеха и в цехе переработки шлаков (ЦПШ).

На аглофабрике для производства агломерата утилизируются такие отходы, как пыль колошниковая, химические отходы, окалина, шлам мокрой газоочистки доменного газа, осадок от нейтрализации ферросплавного производства (ЧМК). Мощность аглофабрики 150 тыс. тонн в год.

В цехе переработки шлаков для производства щебня используются доменные шлаки (текущие и отвальные) и сталеплавильные шлаки (текущие). Ежегодный объем утилизируемых отходов составляет более 400 тыс. тонн.

В 2006 году затраты на мероприятия, направленные на улучшение работы оборудования цеха переработки шлаков, составили 3 837,8 тыс. рублей.

ДИНАМИКА ОТГРУЗКИ ПРОДУКЦИИ, ПОЛУЧЕННОЙ ИЗ ПЕРЕРАБОТАННОГО ШЛАКА (Т)



В 2007 году планируется переработать дополнительно к текущим доменным шлакам не менее 100 тыс. тонн отвальных шлаков. Разрабатывается проектно-сметная документация по строительству 3-й очереди участка переработки шлаков цеха переработки шлаков мощностью 500 тыс. тонн в год.

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ



7. ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ



Чусовской металлургический завод планирует свою будущую деятельность в виде целей развития в соответствии с принятыми в ОМК горизонтами планирования на краткосрочный (1 год), среднесрочный (3 года) и долгосрочный (более 5 лет) периоды.

Так, целями развития нашего завода на 2007 год являются:

В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВА:

- снижение себестоимости продукции за счет:
 1. экономии на условно-постоянных затратах при росте объема производства к уровню 2006 года по чугуну на 3,8%, по стали на 7,6%, по годовому прокату на 5,6%,
 2. снижения расходных коэффициентов: кокса на доменной печи № 2 до 475 кг/т, металла на прокатную продукцию до 1 222,4 кг/т,
 3. экономии энергоресурсов при проведении организационно-технических мероприятий по электроэнергии на 200 тыс. кВт·ч и топливу на 1000 тунн,
 4. снижение расходов по переделу и браку,
- расширение ассортимента прокатной продукции и повышение ее качества,
- повышение качества выпускаемой продукции и освоение новых рынков сбыта: снижение потерь на возмещение дефектной продукции у потребителей до 0,01% по прокатной продукции, до 0,006% по рессорной продукции, снижение доли потерь от выпуска дефектной продукции к валовой себестоимости до 0,45%;

В СФЕРЕ ЭКОЛОГИИ:

- снижение выбросов твердых веществ в атмосферу до 4000 т, утилизация отвальных доменных шлаков не менее 100 тыс.т;

В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ:

- строительство совместно с администрацией Чусовского района и правительством Пермского края спортивно-оздоровительного комплекса,
- строительство десятиэтажного жилого дома (140 квартир),
- жилищный кооператив «Свой дом».

Ключевым для города проектом в социальной сфере в период с 2007 по 2009 гг является строительство спортивно-оздоровительного комплекса с универсальным спортивным залом (пропускная способность – 512 чел. в сутки), двумя бассейнами (1088 чел. в сутки), двумя специализированными залами. Презентация спортивно-оздоровительного комплекса состоялась в Чусовом 11 мая 2007 года. На ней официально было объявлено о начале его строительства. В презентации приняли участие: Н.Ю.Бухвалов, председатель Правительства Пермского края, А. А. Кастровец, директор по связям с общественностью ОМК, А. В. Ивонин, руководитель агентства по спорту и физической культуре Пермского края, руководители города, завода, общественность, СМИ. Ввод спортивно-оздоровительного комплекса в эксплуатацию запланирован на июль 2009 года. Финансирование проекта доленое (21,5% – федеральный бюджет, 19,9% – краевой бюджет, 8,5% – муниципальный, 50,1% – средства ЧМЗ).



В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА:

- снижение уровня травматизма по коэффициенту частоты – не более 8,0,
- снижение уровня травматизма по коэффициенту тяжести – не более 30,0.

Планы на будущее мы связываем с совершенствованием качества нашей продукции. Система менеджмента предусматривает внедрение в 2008 – 2009 годах интегрированной системы и сертификацию по следующим стандартам:

- ISO/TS 16949:2002 «Система менеджмента качества – Особые требования по применению ISO 9001:2000 для организаций – производителей серийных и запасных частей для автомобильной промышленности»,
- Интегрированная система менеджмента на основе стандартов ISO 14001:2004 «Система менеджмента окружающей среды. Требования и руководство по использованию» и OHSAS 18001:1999 «Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Требования».

В среднесрочной перспективе (2008 – 2009 гг.) наш завод ставит перед собой следующие цели в области производства:

- снижение себестоимости продукции за счет увеличения объемов производства (экономия на условно-постоянных затратах), уменьшения расходных коэффициентов, расходов по переделу и браку,
- повышение объемов производства продукции за счет коренной реконструкции сталеплавильных и прокатных мощностей,
- расширение ассортимента продукции и повышение ее качества.

Планы по улучшению экологической обстановки тесно связаны со строительством газоочистных сооружений аглофабрики, газоочистных сооружений за мартенами и печами обжига химического отделения ферросплавного цеха, что позволит существенно снизить объем выбросов в атмосферу.

В социальной сфере наш завод в среднесрочной перспективе планирует заключить Соглашение на 2008 – 2010 гг. о социально-экономическом партнерстве с правительством Пермского края и администрацией Чусовского района. Соглашение будет направлено на поддержку социального развития территории за счет совместной реализации целевых программ, выявление проблем территории и выработки совместных решений, содействие развитию некоммерческих организаций, малого и среднего предпринимательства, гражданской активности населения региона.

Данное Соглашение будет основным документом, отражающим и воплощающим в жизнь Политику ОМК в области устойчивого развития в рамках содействия социально-экономическому развитию регионов присутствия.

ОМК имеет практику заключения Соглашения о социально-экономическом партнерстве и опыт взаимодействия с правительством Нижегородской области и администрацией Выксунского района, на территории которого находится Выксунский металлургический завод.

24 августа 2007 года на ЧМЗ прошла пятая заводская конференция на тему «Взаимодействие и соучастие – залог устойчивого развития». На обсуждение вынесен вопрос взаимодействия и соучастия всех заинтересованных сторон в устойчивом развитии территории.



Вместе с заводчанами политику ОМК в области устойчивого развития и отчет ЧМЗ за 2006 год об устойчивом развитии активно обсуждали внешние заинтересованные стороны: коллеги с других заводов ОМК, представители Правительства Пермского края, администрации Чусовского и Выксунского муниципальных районов, общественности города Чусового, Чусовского предпринимательского сообщества.

Участники конференции изучили опыт взаимодействия ОМК, Правительства Нижегородской области, администрации Выксунского района. Положив в основу выксунский опыт, конференция выработала тезисы Соглашения о социально-экономическом партнерстве между ОМК, Правительством Пермского края и Чусовским муниципалитетом.

«Конференция стала стартовой площадкой для обсуждения проблем, связанных с устойчивым развитием. Это во многом стало возможным благодаря тому, что бизнес демонстрирует открытость и желание улучшить качество жизни на территории своего присутствия, и это не дань моде, а продуманная, целенаправленная политика ОМК», – сказал А.А.Карпов, исполнительный директор ОАО «ЧМЗ».

На горизонте долгосрочного планирования ЧМЗ планирует выйти на принципиально новый уровень производства рессоры, феррованадия, рессорной полосы. Этому будет способствовать проект ОМК по строительству «Стана 5000». ЧМЗ является составной частью этого проекта. На заводе к 2010 году будет построен современный сталеплавильный комплекс, он обеспечит слябами производство широкого листа Стана «5000» на Выксунском металлургическом заводе (ВМЗ), также входящем в ОМК.

В области экологии ЧМЗ к 2010 году планирует завершить проект оборотного цикла водоснабжения мокрой очистки доменного газа. В социальной сфере мы планируем развивать систему формализованного взаимодействия с органами власти и местного самоуправления, придерживаясь следующих принципов:

- активное участие в социальных инициативах,
- паритетное участие в финансировании мероприятий и распределение ответственности,
- последовательность и планомерность сотрудничества, ориентированность на результат,
- поддержка постоянного диалога между всеми партнерами,
- постоянная оценка состояния сотрудничества и достигнутых результатов.

Кроме того, ЧМЗ, путем разработки целевых программ по социально-значимым для региона направлениям, планирует развивать систему партнерства с авторитетными российскими и международными компаниями, зарекомендовавшими себя экспертами в сферах деятельности, связанных с устойчивым развитием территорий, в целях привлечения дополнительных финансовых средств для реализации этих программ.

Таким образом, планируя свою будущую деятельность, ЧМЗ ставит перед собой не только производственные задачи. Любое решение оценивается с точки зрения основных аспектов устойчивого развития: экономика, социальная сфера, экология. Информация данного раздела – прямое подтверждение этому утверждению. Именно поэтому мы с уверенностью можем сказать о том, что стратегическая цель нашего завода, связанная с освоением производства слябов для широкого листа Стана «5000» на Выксунском металлургическом заводе, будет достигаться с учетом её влияния на социально-экономическую жизнь региона.

8. ГОЛОССАРИЙ

Аглофабрика — промышленное предприятие по производству агломерата.

Алюмотермическое производство феррованадия — получение феррованадия восстановлением оксидов ванадия алюминием.

Аутсорсинг — это организационное решение, передача стороннему подрядчику некоторых бизнес-функций или частей бизнес-процесса предприятия. Сущность Аутсорсинга заключается в распределении функций бизнес-системы в соответствии с принципом: оставляю себе только то, что могу делать лучше других, передаю внешнему исполнителю то, что он делает лучше других.

Газоочистка — 1. Технологический процесс удаления из промышленных газов твердых, жидких или газообразных примесей, содержащихся в них. 2. Установка для осуществления этого процесса.

Германский орган сертификации TUV CERT — объединение по сертификации германского и австрийского обществ технического надзора, целью которого является предоставление услуг по сертификации систем менеджмента, продукции и персонала. В составе TUV CERT действует 10 органов по сертификации, включая орган по сертификации TUV CERT, зарегистрированного общества TUV Thuringen e.V. со штаб-квартирой в немецком городе Йена, в котором сертифицирована СМК ОАО «ЧМЗ».

Доменная печь — шахтная печь для выплавки чугуна из железорудного сырья.

ЗАО «Объединенная металлургическая компания» — промышленная группа предприятий черной металлургии, один из крупнейших отечественных производителей металлопродукции для энергетических, транспортных и промышленных компаний, головной офис находится в Москве.

Заинтересованные стороны — индивидуумы, организации или сообщества, которые могут влиять на деятельность организации или, напротив, способны испытывать на себе влияние от деятельности организации, производимой ею продукции или оказываемых ею услуг и связанных с этим действий.

Инвестиция — вложение капитала в развитие предприятия.

ISO — международная организация по стандартизации, насчитывающая в своем составе 119 государств, Россия в том числе, со штаб-квартирой в Женеве. Основной целью ИСО является содействие развитию стандартизации в мировом масштабе. Основные задачи — гармонизация и публикация стандартов.

Компрессорная станция — установка для получения сжатого или сжиженного газа.

Конвертер — металлургический агрегат для получения стали из расплавленного чугуна путем продувки его воздухом или кислородом...

Компрессорная станция — установка для получения сжатого или сжиженного газа.

ОАО «Выксунский металлургический завод» — ведущее трубное производство России и СНГ, поставщик прямошовных и одношовных труб большого диаметра для сухопутных и подводных участков магистральных трубопроводов, а также труб среднего диаметра для добычи и транспортировки углеводородного сырья, прокладки сетей коммунального хозяйства. Общая мощность производства труб разного сортамента свыше 2 млн. т в год. Входит в состав ЗАО «ОМК», находится в Нижегородской области.

ОАО «Губахинский кокс» — ведущий производитель кокса на Урале, входит в состав ЗАО «ОМК», находится в Пермском крае.

Озонирование — обработка промышленных выбросов при помощи озона.

Параболические малолистовые рессоры — рессоры с зазором между листами и массой на 25–30% ниже и с характеристиками, не уступающими обычным рессорам.

Пентаоксид ванадия — продукт, получаемый при гидрометаллургической переработке ванадиевых конвертерных шлаков и используемый при производстве феррованадия.

Предприятие с полным металлургическим циклом — металлургическое предприятие, осуществляющее производство от рудного сырья до готовой продукции (прокат, ферросплавы, стали).

Сляб — (англ. Slab, буквально — плита, пластина), полупродукт металлургического производства, представляющий собой стальную заготовку прямоугольного сечения с большим отношением ширины к высоте (до 15), получают из слитков путем прокатки на обжимных станах, а также непосредственно из жидкого металла на установках непрерывного литья. Предназначены слябы для прокатки листовой стали.

Сортовой прокат — 1. Прокат, получаемый на сортовых станах. 2. Конечная продукция станов горячей прокатки, представляющая собой металлические изделия разнообразных сплошных поперечных сечений (иногда переменных по длине), применяемых для изготовления деталей машин, строительных и других конструкций.

Социальная хартия российского бизнеса — добровольная инициатива Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей), основанная на понимании и признании представителями делового сообщества активной роли бизнеса в общественном развитии, важности следования социально ответственным нормам деловой этики.

Стан «5 000» — комплекс машин и механизмов для обработки давлением металла между вращающимися валками с длиной рабочей поверхности 5 000 мм, предназначен для производства широкого листового проката для трубной промышленности.

Станция озонирования сливных вод — установка для проведения очистки сливных вод от загрязнений путем использования процесса озонирования.

Устойчивое развитие — это такое развитие, которое удовлетворяет потребностям сегодняшнего дня, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять их потребности в будущем.

Устойчивое развитие завода — система последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий, реализуемых на основе постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами и направленных на снижение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации завода, а также на рост конкурентоспособности.

Чугун рафинированный — чугун, прошедший процесс очистки от нейтральных и вредных примесей.

Чугун ванадиевый — природно-легированный чугун, содержащий ванадий.

9. ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

ОСНОВНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Среднесписочная численность персонала, чел. В т.ч.	2003 г	2004 г	2005 г	2006 г
	7 800	8 091	7 980	7 508
Промышленно-производственный персонал	7 395	7 726	7 635	7 266
Непромышленный персонал	405	365	345	242

Производительность труда по товарной продукции в действующих ценах на одного работающего списочного состава, руб. в год	2003 г	2004 г	2005 г	2006 г
	580 483	1 158 243	1 509 572	1 390 595

Среднемесячная производительность труда в натуральных единицах на 1 работника (т)				
	2003 г	2004 г	2005 г	2006 г
Чугун	139,5	169,7	185,4	168,0
Сталь	76,5	72,8	74,9	77,9
Феррованадий	0,25	0,32	0,36	0,39
Прокат	43,1	44,4	43,1	46,8
Авторессора	5,4	6,1	6,2	7,1

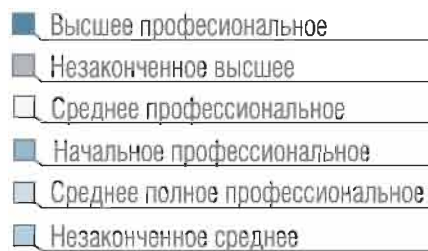
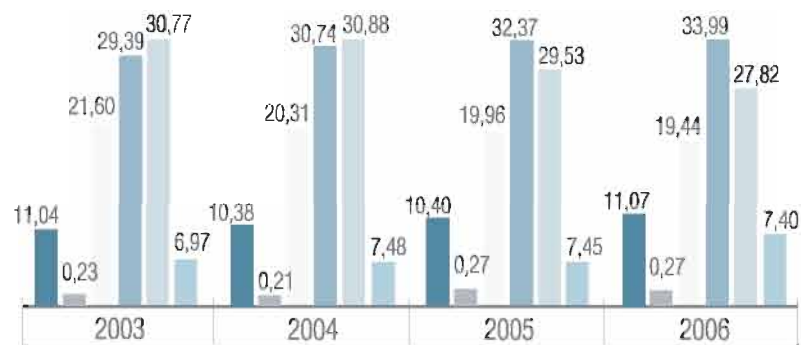
	2003 г	2004 г	2005 г	2006 г
Чистая прибыль, тыс.руб.	94 980	537 705	502 450	466 752
Рентабельность продаж, %	11,1	11,6	9,8	15,0

Налоговые платежи, тыс. руб.				
	2003 г	2004 г	2005 г	2006 г
Налоговые платежи в местный бюджет	140 742	143 962	131 355	107 481
Налоговые платежи в бюджет субъекта РФ	95 785	170 521	204 881	481 140
Налоговые платежи в федеральный бюджет	266 480	378 940	312 792	816 518

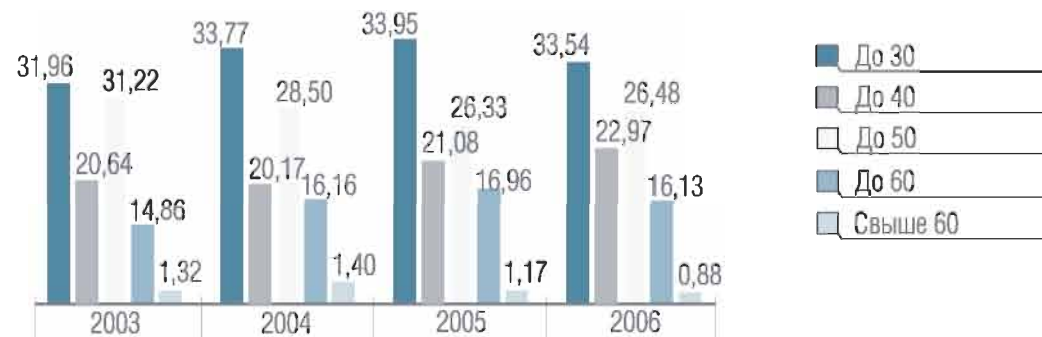
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СПИСОЧНОГО СОСТАВА ОАО "ЧМЗ" НА КОНЕЦ 2006 ГОДА

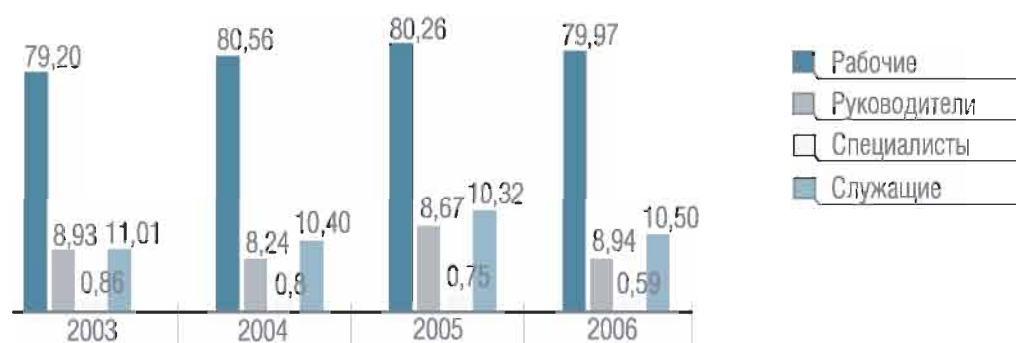
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПО ОБРАЗОВАНИЮ, %

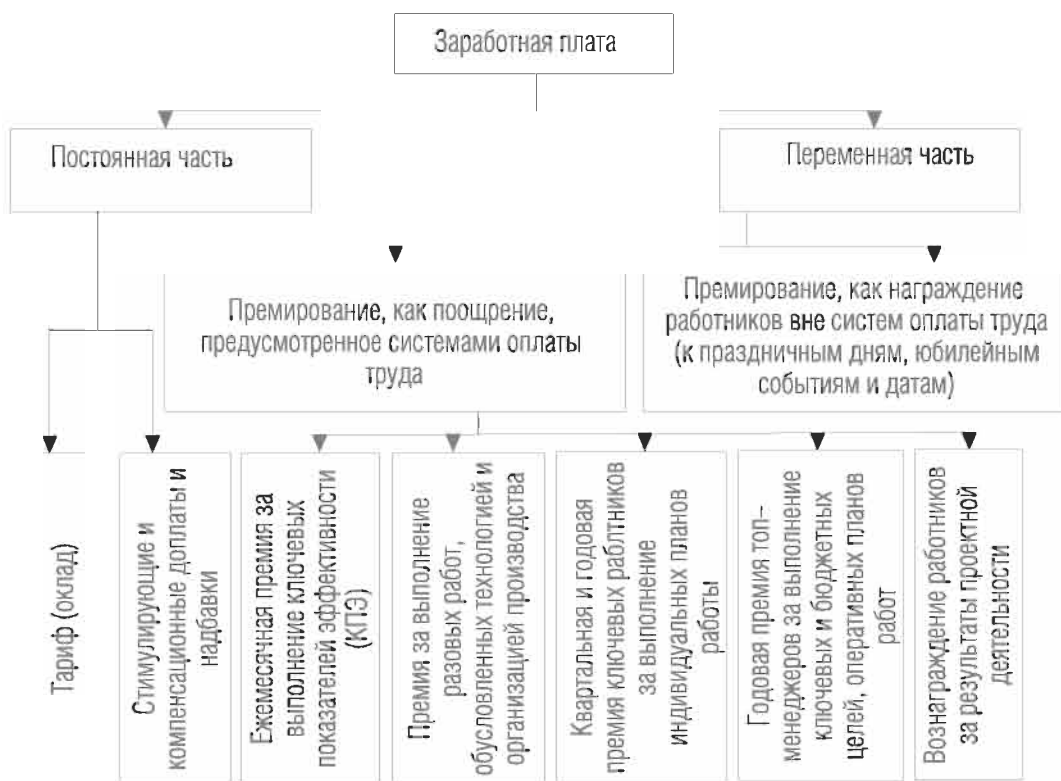


ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТУ, %



ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ, %





ПРИЛОЖЕНИЕ №4

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ



ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

1. Государство
 - Региональные органы законодательной власти
 - Органы местного самоуправления
 - Налоговые органы
 - МУП
 - Бюджетные организации
 - Федеральные структуры
2. Акционеры и инвесторы
 - Акционеры
 - Инвесторы
3. Персонал
 - Высшее руководство
 - Руководители
 - Линейный персонал
 - Ключевые работники
 - Заводской профсоюз
4. Партнеры
 - Поставщики
 - Потребители
 - Конкуренты
 - Хозяйствующие субъекты
5. Общество
 - Спортивные организации
 - Образовательные организации
 - Детские организации
 - Внешние профсоюзы
 - Политические партии
 - СМИ
 - Организации здравоохранения
 - Культурные организации
 - Общественные организации и ассоциации, некоммерческие партнерства
 - Религиозные организации
 - Население регионов присутствия

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЗАВОДА В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

№ п.п.	Направление устойчивого развития	Ответственное подразделение (должностное лицо)	Место подразделения, должностного лица в структуре предприятия
1	Управление персоналом в целом	Управление кадрами, Управление мотивации и организации труда, Управление по социальному и корпоративному развитию, Отдел по связям с общественностью	Дирекция по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью
2	Охрана труда	Отдел охраны труда	Дирекция по техническому развитию/ Служба по охране труда и промышленной безопасности
3	Экология	Служба по экологической безопасности	Дирекция по техническому развитию
4	Качество	Отдел аудита технологических процессов и продуктов, Отдел системы менеджмента качества, Центральная лаборатория метрологии	Дирекция по качеству
5	Благотворительность	Отдел по связям с общественностью	Дирекция по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью
6	Взаимодействие с общественными организациями, ассоциациями и некоммерческими партнерствами	Управление по социальному и корпоративному развитию, Отдел по связям с общественностью, Управление мотивации и организации труда, Управление кадрами	Дирекция по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью
7	Взаимодействие со СМИ	Отдел по связям с общественностью	Дирекция по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью
8	Взаимодействие с акционерами	Дирекция по правовым вопросам	Дирекция по правовым вопросам
9	Взаимодействие с региональными органами законодательной исполнительной власти, с органами местного самоуправления	Исполнительный директор, Директор по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью	ЗАО "ОМК", ОАО "ЧМЗ"
10	Взаимодействие с налоговыми органами	Уральский филиал ООО "ОМК-Аудит"	Уральский филиал ООО "ОМК-Аудит"
11	Взаимодействие с культурными и спортивными организациями, с организациями здравоохранения	Управление по социальному и корпоративному развитию, отдел по связям с общественностью	Дирекция по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью
12	Взаимодействие с образовательными учреждениями	Управление кадрами, Управление по социальному и корпоративному развитию, отдел по связям с общественностью	Дирекция по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью

Общую координацию деятельности в области устойчивого развития ведет исполнительный директор ЧМЗ.

* Данная организация оказывает ОАО "ЧМЗ" услуги в области бухгалтерского и налогового учета

10. КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ.

Открытое акционерное общество «Чусовской металлургический завод», входящий в состав Объединенной металлургической компании

618200, Пермский край, г.Чусовой
ул.Трудовая, д.13
тел. (34256) 6–33–33 (справочное)
www.chmz.ru

По любым интересующим Вас вопросам, связанным с Отчетом об устойчивом развитии, Вы можете обратиться:

– Управление по социальному развитию ЗАО «ОМК» –
тел./факс: (495) 231–77–97 (добавочный 24–16)

– Дирекция по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью ОАО «ЧМЗ» –
тел./факс: (34256) 6–33–72

– Управление социального и корпоративного развития ОАО «ЧМЗ» –
тел./факс: (34256) 6–37–08

– Отдел по связям с общественностью ОАО «ЧМЗ» –
тел./факс: (34256) 6–35–26, 6–34–86

В Отчете об устойчивом развитии ОАО «Чусовской металлургический завод» использованы фотографии из книги «Завод на Чусовой».

11. АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Уважаемые читатели!

Вы познакомились с нашим первым Отчетом об устойчивом развитии. Нам хотелось бы узнать Ваше мнение о нем. Мы с благодарностью учтем Ваши предложения и замечания при подготовке следующего Отчета.

Заполненную анкету можно отправить по адресу:

- 618200, Пермский край, город Чусовой, ул. Трудовая, 13, ОАО «Чусовской металлургический завод», отдел по связям с общественностью.
- e-mail: PR@chmz.ru

Отзыв об Отчёте Чусовского металлургического завода

1. Узнали ли Вы что-то новое о Чусовском металлургическом заводе из Отчёта?

- ☐ да
☐ нет
☐ просто посмотрел(а) отчёт

2. Какие, на Ваш взгляд, важные темы не вошли в Отчёт?

3. Как Вы оцениваете достоверность и объективность настоящего Отчёта?

- ☐ высоко ☐ низко
☐ удовлетворительно ☐ не могу оценить

4. Насколько Отчёт является для Вас ценным и полезным?

- ☐ информация, предоставленная в Отчёте интересна и познавательна
☐ отдельные разделы Отчёта представляют собой интерес практическую ценность
☐ документ бесполезный

5. Ваши замечания, комментарии в свободной форме

6. Укажите, пожалуйста, какую группу заинтересованных сторон Вы представляете

- ☐ акционер
☐ работник ЗАО «ОМК»
☐ инвестор
☐ работник ОАО «ЧМЗ»
☐ подрядчик/поставщик
☐ конкурент
☐ житель территории присутствия ЧМЗ
☐ представитель федеральных органов власти
☐ представитель органов местного самоуправления
☐ представитель экологической ситуации
☐ представитель СМИ
☐ представитель общественной организации
☐ другое (пожалуйста, конкретизируйте)