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	16
	4.1 политика и система управления персоналом	17
	4.2 стимулирование персонала	18
	4.3 привлечение, адаптация и удержание кадров	20
	4.4 обучение и развитие	22
	4.5 социальный пакет	24
	4.6 охрана труда	28
	4.7 свобода объединения и равные возможности	31
	4.8 социально-ответственная реструктуризация	32
5.	Наш город	34
	5.1 краткая характеристика города	35
	5.2 основные направления взаимодействия завода и города	37
6.	Наша природа	44
	6.1 экологическая политика и система управления	45
	6.2 потребление ресурсов и ресурсосбережение	46
	6.3 выбросы в атмосферу	47
	6.4 сбросы в водные объекты	49
	6.5 управление отходами	50
7.	Планы на будущее	52
	Глоссарий	54
	Приложения	56
	Обратная связь	59

1. О НАШЕМ ОТЧЕТЕ

Уважаемый читатель!

Вы держите в руках Отчет в области устойчивого развития ОАО «Выксунский металлургический завод» (ВМЗ) за 2006 год. Это – первая попытка нашего предприятия сформулировать приоритеты в области устойчивого развития, систематизировать и раскрыть информацию о различных аспектах нашей деятельности, создать информационную базу для взаимодействия с внешним миром.

Впервые вышел документ, содержащий столь большой объем интересной и полезной информации о деятельности нашего предприятия за последние годы, его усилиях по конструктивному взаимодействию с партнерами, обществом и окружающей средой.

Мы приглашаем читателей к диалогу, чтобы узнать, какую еще информацию о ВМЗ Вы хотели бы получить, каким вопросам, на Ваш взгляд, завод должен уделять больше внимания, а какие в настоящее время не являются приоритетными.

Отчет раскрывает информацию о деятельности завода в 2006 году, по некоторым вопросам информация представлена за предыдущие периоды и за первое полугодие 2007 года. В отчете освещены хозяйственная деятельность завода, организация управления, инвестиционная политика, работа с персоналом, социальная политика, политика в области качества, экологии и промышленной безопасности, вклад в экономику региона и другие аспекты нашей деятельности.

При подготовке Отчета мы руководствовались принципами объективности и максимальной информационной открытости, а также опытом ведущих мировых компаний.

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

- наша природа
- наши регионы
- наша компания
- наши работники

Отчет состоит из семи разделов. Его основную часть открывает раздел «Наш завод» – своего рода визитная карточка предприятия. Раздел «Наши работники» посвящен вопросам взаимодействия ВМЗ со своей ключевой заинтересованной стороной, с которой завод неразрывно связан и без которой не мог бы существовать. Следующий раздел – «Наш город» раскрывает информацию о взаимодействии завода с территорией своего присутствия, городом Выкса, Выксунским муниципальным районом и Нижегородской областью, с которыми завод тесно сотрудничает по многим вопросам, и вместе с которыми влияет на окружающую среду (раздел «Наша природа»). Все элементы этой схемы взаимосвязаны между собой и образуют единое целое.

2. ОТ НАШЕГО РУКОВОДСТВА

Стратегические задачи нашего предприятия на ближайшие годы – добиться высокой эффективности бизнеса, упрочить лидирующие позиции на рынке труб и железнодорожных колес, продолжить процесс успешной интеграции нашего бизнеса в мировую экономику. Объемы производства труб большого диаметра планируется увеличить до 1,5 млн. тонн в год, труб малого и среднего диаметра – до 1 млн. тонн в год. Продуктовая линейка должна быть значительно расширена за счет освоения наиболее перспективной и востребованной рынком продукции.

С этой целью ВМЗ реализует широкомасштабную инвестиционную программу модернизации своих производственных мощностей. До 2009 года около 5 млрд. рублей будет инвестировано в развитие комплекса производства труб большого диаметра, 2,5 млрд. рублей – комплекса труб малого и среднего диаметра, 2,9 млрд. рублей – колесопрокатного комплекса.

Реализация наших планов и устойчивое поступательное развитие предприятия невозможны без конструктивного взаимодействия с внешним миром и всеми заинтересованными сторонами. Мы стремимся быть компанией мирового уровня, соответствующей самым передовым стандартам и тенденциям во всех аспектах деятельности, в том числе – в социально ответственном ведении бизнеса. Рост прибыли нашего предприятия не может достигаться в ущерб интересам наших сотрудников, общества и окружающей среды.

Кроме того, социальная ответственность – важный фактор эффективности и конкурентоспособности бизнеса. Инвестиции в социальное развитие территории присутствия ВМЗ, забота о населении и окружающей среде отвечают интересам нашего развития. Экономическмй эффект приносят не только вложения в новые технологии и оборудование, но и создание комфортной среды для наших работников и членов их семей. Невозможно стать эффективной компанией, вкладывая деньги только в основные средства. Поэтому формирование системного подхода к устойчивому развитию в ближайшие годы станет одним из стратегических приоритетов ВМЗ. Мы намерены развивать партнерство с органами государственной власти и местного самоуправления Нижегородской области и Выксунского муниципального района, заниматься развитием социального пакета работников завода, целенаправленно работать в направлении уменьшения негативного влияния завода на окружающую среду.

В 2006 году ВМЗ добился значительных результатов в социальной и экологической деятельности, и мы хотели бы ознакомить с ними общественность, как и с нашими достижениями в производственно-хозяйственной деятельности и техническом перевооружении завода. Нам уже есть, что показать и рассказать, поэтому мы сочли необходимым выпустить первый Отчет ВМЗ в области устойчивого развития по итогам 2006 года. Мы решили представить всем заинтересованным сторонам – нашим партнерам, работникам, жителям Выксунского района и всей Нижегородской области максимально исчерпывающую информацию, которая помогла бы им развивать эффективное сотрудничество с нашей компанией, сообща решать задачи экономического и социального развития региона, охраны окружающей среды.

Прошлый год был для нашего завода удачным. Серьезные инвестиции, вложенные ОМК начиная с 2003 года, начали давать реальный эффект. Производство труб увеличилось в полтора раза, а труб большого диаметра – почти вдвое. Более чем в два раза увеличилась чистая прибыль предприятия. Были введены в эксплуатацию новая линия отделки труб среднего диаметра, линия механической обработки колес, поставляемых на экспорт, и другое современное оборудование. Началось освоение производства труб для подводных трубопроводов и колес для вагонов нового поколения.

В 2007 году и в среднесрочной перспективе нам предстоит решить целый ряд важных производственных и социальных задач. В целях диверсификации бизнеса и выхода на новые рынки необходимо развивать производство колес на экспорт, освоить выпуск труб большого диаметра для подводных трубопроводов, наращивать выпуск труб с антикоррозионным покрытием, проводить аттестацию нефтегазопроводных труб в крупнейших нефтегазовых концернах, расширять присутствие на рынке труб для строительного комплекса.

Важными задачами ближайших лет станет достижение сырьевой независимости – полное обеспечение трубного комплекса прокатом производства ОМК за счет ввода в эксплуатацию в Выксунском районе литейно-прокатного комплекса и металлургического комплекса «Стан-5000», снижение воздействия на окружающую среду, повышение конкурентоспособности за счет управления критичными ресурсами, такими как труд, энергия, транспорт. Для этого будут разработаны программа энергосбережения, стратегии оптимизации внутренних товарных потоков и выстраивания долгосрочных отношений с операторами на рынке перевозок.

Будут утверждены и последовательно реализованы принципы управления персоналом, реализованы мероприятия по оптимизации численности и повышению квалификации сотрудников. Компания ставит цель достигнуть к 2012 году двукратного увеличения производительности труда. В целях развития социального пакета работников компании, привлечения и удержания квалифицированных кадров, в Выксунском районе предстоит реализовать корпоративную жилищную программу.

Мы будем рады, если в нашем Отчете вы найдете максимум полезной информации о нашем предприятии, результатах его деятельности за последние годы и планах дальнейшего развития.

С уважением,
Исполнительный директор
ОАО «Выксунский металлургический завод»
Владимир Кочетков

НАШ ЗАВОД

3. НАШ ЗАВОД

3.1 КРАТКАЯ ИСТОРИЯ ЗАВОДА

Выксунский металлургический завод – один из старейших российских металлургических центров. Основан в 1757 году. Певроначально представлял собой большую группу железоделательных заводов, расположенных в среднем течении Оки. Основателями этого крупного металлургического района были промышленники братья Андрей и Иван Баташёвы. Быстрому возвышению Баташёвых как крупных заводчиков способствовали растущие потребности страны в металле для ведения многочисленных войн и вооружения армии и флота. В конце XVIII века баташёвские заводы производили около 40% чугуна в Европейской России и 9% в стране.

К 30-40 годам XIX века на Выксунских заводах достигло наивысшего расцвета чугунное художественное литье. Здесь произвели монументальные отливки для Триумфальной арки, сооруженной в Москве в 1829-1834 годах в память победы России над Наполеоном. В 1836 году впервые в России было введено горячее дутье, в 1842 году было освоено пудлингование железа, что знаменовало собой переворот в металлургии. Продукция Выксунских заводов пользовалась мировой известностью. На международных выставках их изделия получали золотые медали и дипломы первой степени. В 1911 году на Международной выставке в Турине продукция Выксунских заводов получила Гран-При.

1 октября 1928 года Верхне-Выксунский, Нижнее-Выксунский и Досчатинский заводы были объединены в Выксунский металлургический завод. В 1933-34 годах на ВМЗ был запущен новый мартеновский цех, в 1937 году – первый в СССР цех по производству сварных труб. В годы Великой Отечественной войны завод выпускал броню, пусковые трубы для реактивной артиллерии.

В 1970-80-е годы завод фактически получил второе рождение: были созданы почти все действующие ныне цеха основного производства. В 1973 году введен в эксплуатацию крупнейший в Европе колесопрокатный цех, для обеспечения его специальной колесной сталью был реконструирован мартеновский цех. В 1971-76 годах был реконструирован цех по выпуску водогазопроводных труб: вместо станов печной сварки были установлены электросварочные станы. В 1977 году введен трубоэлектросварочный цех по производству нефтегазопроводных труб среднего диаметра, в 1982 году – цех по производству труб большого диаметра, в 1986 году – первый в стране цех по производству электросварных обсадных труб.

6 ноября 1992 года ВМЗ был зарегистрирован как акционерное общество открытого типа. В июне 1999 года, в результате смены собственников, завод вошел в состав Объединенной металлургической компании (ОМК). В январе 2003 года акционеры ВМЗ приняли решение о передаче полномочий Единоличного исполнительного органа общества управляющей компании – ЗАО «ОМК».

3.2 ЗАВОД СЕГОДНЯ

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ЗАВОДЕ

ВМЗ производит электросварные прямошовные трубы различного назначения диаметром от 21 до 1420 мм и цельнокатаные железнодорожные колеса. Трубы производства ВМЗ представлены в трех основных сегментах рынка: труб для добычи нефти и газа, труб для строительства магистральных трубопроводов и труб для предприятий жилищно-коммунального хозяйства и строительства.

Виды производимой продукции и объемы производства

Вид продукции	2003 год	2004 год	2005 год	2006 год
Сталь, тонн (внутреннее потребление)	393 603	382 277	459 250	477 637
Колеса, штук	666 637	750 079	800 845	805 607
Трубы, тонн в том числе трубы большого диаметра (ТБД)	884 650 336 057	867 603 282 046	1 000 772 443 359	1 536 246 847 259

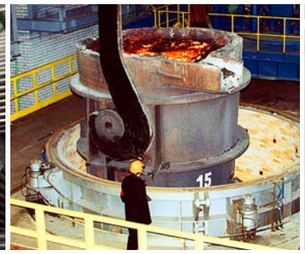
В 2006 году доля ВМЗ на российском рынке составила 35,8% (трубы большого диаметра ТБД), 63,4% (железнодорожные колеса).

ВМЗ демонстрирует высокие экономические показатели. В 2006 году выручка завода составила 63 181 624 тыс. рублей.

Показатель	Ед изм.	2003 год	2004 год	2005 год	2006 год
Чистая прибыль	тыс. руб.	1 829 889	2 026 854	2 774 537	6 672 121
Рентабельность продаж	%	9,7	7,6	7,3	10,7

Завод играет важную роль в социально-экономическом развитии территории своего присутствия – Выксунского района и Нижегородской области. В 2006 году на предприятиях Группы ВМЗ работало 15 172 человека, что составляет 18,3% населения района.

ВМЗ входит в число крупнейших налогоплательщиков Нижегородской области. В 2006 году доля Группы ВМЗ в налоговых доходах областного бюджета составила более 5,5%. С 2000 года наш завод ежегодно получает награду Федеральной налоговой службы «За весомый вклад в экономику Нижегородской области и России, своевременную уплату налогов и сборов и других платежей в бюджеты всех уровней».



Налоги, уплаченные Группой ВМЗ

№п/п	Наименование показателя	2003 год	2004 год	2005 год	2006 год
1.	Исполнение обязательств перед бюджетом, всего тыс.руб.	1 508 309	1 397 585	997 770	5 181 026
	в том числе перед				
	- Федеральным бюджетом	792 731	485 970	137 515	3 247 505
	- Областным бюджетом	551 769	696 670	709 501	1 748 207
	- Местным бюджетом	163 809	214 945	150 754	185 314
2.	Исполнение обязательств перед внебюджетными фондами, всего тыс.руб.	376 169	440 945	437 673	597 209
	Всего, тыс. руб.:	1 884 478	1 838 530	1 435 443	5 778 235

Губернатор Нижегородской области Валерий Шанцев: *«ВМЗ – флагман нашей промышленности. Он больше всех в области платит налогов. Его кадры показывают пример высокой компетенции. Предприятие и его коллектив вносят огромный вклад в развитие Нижегородской области и города Выкса».*

Вклад нашего завода в экономику России и Нижегородской области, успешное развитие бизнеса и выполнение обязательств перед партнерами заслужили признание органов государственной власти и ведущих российских компаний, которые постоянно отмечают ВМЗ наградами.

В 2006 году ВМЗ получил:

- награды ОАО «Северсталь» за победу в конкурсе «Партнерство-2006» в номинациях «За долгосрочное сотрудничество» и «За освоение новых видов продукции»;
- благодарность губернатора Нижегородской области за весомый вклад в экономику и уплату налогов;
- почетный штандарт губернатора Нижегородской области по итогам работы в 2006 году;
- премию «Партнер ОАО «РЖД» в номинации «Лучшая компания-грузоотправитель».

Полномочный представитель президента РФ в Приволжском федеральном округе Александр Коновалов: *«На примере таких компаний как ВМЗ, мы видим, насколько динамично может развиваться российская экономика. Это становится возможным благодаря грамотной и прагматичной инвестиционной политике собственников предприятия, квалифицированному менеджменту и труду персонала. Сегодня по целому ряду важных показателей ВМЗ приближается к мировым рубежам и уверенно закрепляется на них».*

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Объем капитальных вложений в 2006 году составил 4 346,1 млн. рублей. Крупнейшими проектами, реализованными в 2006 году, стали завершение реконструкции трубоэлектросварочного стана и пуск новой линии отделки труб немецкой фирмы «SMS Meer» в цехе по производству нефтегазопроводных труб среднего диаметра; установка новых трубонарезного и муфтонарезного станков немецкой фирмы «Emag» в цехе по производству обсадных труб; пуск автоматической линии по обработке железнодорожных колес, поставляемых на экспорт, в колесопрокатном комплексе; первый этап реконструкции станции Выкса-Промышленная и реконструкция подъездных путей в железнодорожном цехе.

В целях дальнейшего расширения своего основного бизнеса ВМЗ реализует приоритетные инвестиционные проекты, объединенные в три основных направления:

- Реконструкция комплекса производства труб большого диаметра с целью увеличения к 2009 году мощностей по производству, антикоррозионному покрытию (АКП) труб и расширения сортамента продукции. Планируется увеличить мощности по производству труб диаметром до 1420 мм с 570 до 950 тыс. тонн, освоить производство труб для подводных трубопроводов.

- Реконструкция комплекса производства труб малого и среднего диаметра с целью освоения выпуска труб с улучшенными потребительскими характеристиками, расширения сортамента, в том числе за счет нефтегазопроводных труб дюймового ряда, профильных труб новых типоразмеров, обсадных труб с высокогерметичными резьбами и повышенных групп прочности.

- Модернизация колесопрокатного комплекса с целью повышения качества и расширения сортамента продукции, увеличения поставок колес на внешний рынок со 100 до 170 тыс. штук в год. Планируется освоение производства колес с криволинейным диском, колес для пассажирских вагонов нового поколения, колес для поставок в Словакию, США и Канаду.

В целях обеспечения сырьевой независимости ВМЗ, управления издержками производства, повышения качества и расширения сортамента трубной продукции, ОМК создает в Выксунском районе два крупных металлургических комплекса. В конце 2007 года планируется завершить строительство литейно-прокатного комплекса (ЛПК) по выпуску 1,5 млн. тонн в год горячекатаного рулона для производства труб малого и среднего диаметра. В 2010 году планируется ввести в эксплуатацию комплекс «Стан-5000» мощностью 1,2 млн. тонн широкого листа в год для производства труб большого диаметра.

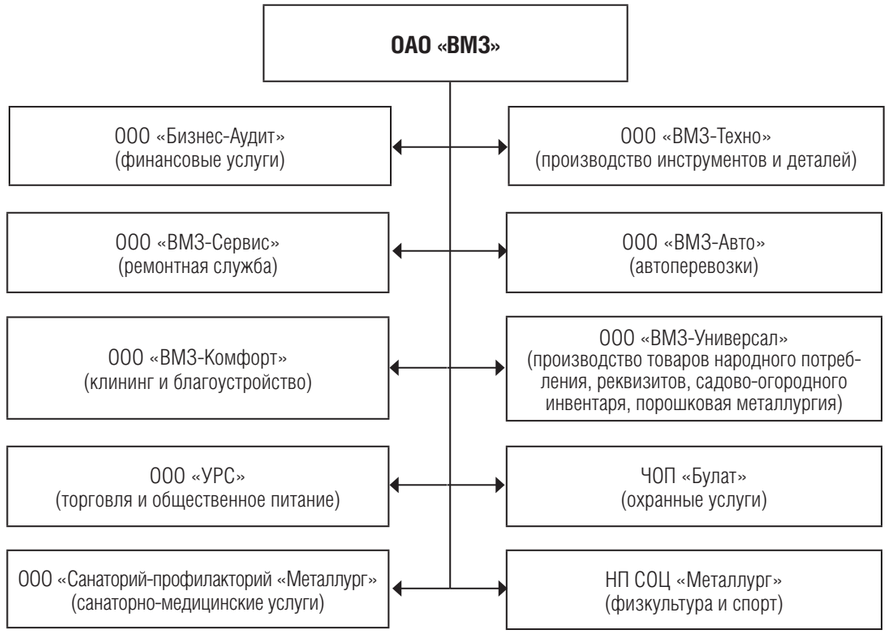
Глава города Выкса Игорь Раев: *«Строительство «Стана-5000» имеет огромное значение для города и района. Его пуск даст положительный импульс развитию ВМЗ, повлечет за собой развитие инфраструктуры Выксы, увеличение налоговых отчислений в бюджеты всех уровней и количества рабочих мест, привлечение современных технологий».*

Первый заместитель начальника ТЭСК МСД Олег Федотов: *«Переход на металл с ЛПК выведет на новый уровень весь наш завод. Мы не будем зависеть от внешних поставщиков, снизятся транспортные издержки. Но главное – все вопросы по качеству металла будут решаться быстро и оперативно».*

ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ЗАВОДА

В рамках развития ВМЗ как имущественного холдинга реализуется проект по выделению вспомогательных функций и непрофильных производств и служб в дочерние предприятия. Его главная цель – повышение эффективности основной деятельности завода. Дочерние предприятия оказывают услуги ВМЗ и одновременно расширяют работу со сторонними заказчиками, повышая тем самым эффективность своего бизнеса, а также развивая региональный рынок сервисных услуг.

На сегодняшний день действует 10 дочерних предприятий ВМЗ:



Руководитель проекта ОМК по выделению непрофильных подразделений в дочерние предприятия Вячеслав Хрячков*: «В 2006 году все дочерние общества ВМЗ показали положительную динамику финансово-хозяйственной деятельности. Производительность труда в ключевых бизнес-направлениях завода, в результате выделения вспомогательных бизнесов, выросла на 17,7%».*

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Одной из своих приоритетных задач ВМЗ считает постоянное повышение качества продукции, удовлетворение требований потребителей, стремление к тому, чтобы наша продукция опережала и превосходила их. Политика предприятия в области качества является основой для функционирования и развития Системы менеджмента качества (СМК), которая уже около 10 лет эффективно работает на ВМЗ на основе требований национальных и международных стандартов.

СМК сертифицирована на соответствие требованиям международного стандарта ИСО 9001:2000 (сертификат № 0017728) и стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2001.

ВМЗ также имеет сертификаты международных стандартов:

- API (American Petroleum Institute) Spec Q1 и API Spec 5L (производство магистральных труб);
- API Spec 5CT (производство обсадных и насосно-компрессорных труб);
- AAR M-1003 Ассоциации американских железных дорог (колесное производство).

Кроме того, трубная продукция ВМЗ сертифицирована в Системе добровольной сертификации «ЭНСЕРТИКО» с целью поставки труб предприятиям РАО «ЕЭС России». Колесная продукция имеет также сертификаты соответствия требованиям Чешских железных дорог № 460 и Словацких железных дорог №83, сертифицирована в системе сертификации на федеральном железнодорожном транспорте. Имеет разрешения Ассоциации Американских Железных дорог на производство колес типов H-36, D-42, E-42.

Проводится также сертификация трубной продукции в Системе добровольной сертификации «Транссерт» с целью поставки труб ОАО «АК Транснефть», и колесопрокатного производства на соответствие требованиям Немецких железных дорог для поставки колес в Германию.

ВМЗ продолжает дальнейшее развитие и повышение эффективности СМК. Ближайшими целями являются разработка, внедрение и сертификация интегрированной системы менеджмента (ИСМ) окружающей среды (ISO 14001) и профессиональной безопасности (OHSAS 18001).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ

Управление отношениями ВМЗ с потребителями базируется на следующих основных принципах:

- ориентация на потребителей,
- сегментирование потребителей по потребностям,
- планирование работы в соответствии с рыночным спросом,
- стратегическое планирование,
- информационная открытость.

ВМЗ установил долгосрочные стратегические отношения с крупнейшими потребителями своей продукции, такими как «Газпром», «Транснефть», «Транснефтепродукт», «ЛУКОЙЛ», «Роснефть», «Российские железные дороги» (РЖД) и др.

ОМК и ВМЗ имеют сайты в Интернете (www.omk.ru, www.vsw.ru), где потребители могут найти техническую информацию, послать запрос и получить ответ. Компания снабжает заинтересованных лиц техническими каталогами в печатном виде или на CD-дисках. Информацию по любому техническому вопросу потенциального клиента предоставляет управление технической поддержки продаж ОМК.

Для определения степени удовлетворенности потребителей мы проводим мониторинг и анализ восприятия потребителями соответствия завода и его продукции их требованиям. Анализ проводится на основе результатов анкетных опросов, рассмотрения претензий, отзывов о выполнении ВМЗ своих обязательств, а также на основании косвенной оценки удовлетворенности (рост объемов продаж, длительность деловых связей, число постоянных клиентов, доля рынка и т.п.). В рамках анкетных опросов потребителям предлагается дать замечания и пожелания по улучшению работы предприятия.

Результаты анкетирования за 2006 год показали, что:

- Основными источниками информации о деятельности ВМЗ являются интернет, выставки и презентации (отметили более 70% респондентов), а также печатные издания и рекомендации других потребителей (40%).
- Большинство потребителей работает с заводом в течение длительного времени: 40% отметили, что покупают продукцию ВМЗ более 5 лет.
- Уровень взаимодействия с потребителем в рамках оформления и приема заказа 60% потребителей оценили на «отлично»; взаимодействие в ходе отгрузки оценили на «хорошо» 58%, на «отлично» – 29%.
- Соответствие продукции пожеланиям заказчика и техническим требованиям респонденты оценили на «хорошо» и «отлично» поровну, СМК завода 70% оценили на «хорошо», 30% – на отлично.
- Готовность персонала к сотрудничеству и культуру общения оценили на «отлично» 70%, на «хорошо» – 23%.
- Оперативность в работе по предоставлению информации и в оформлении документации в основном оценили на «хорошо» и «отлично», но 22% отметили низкую оперативность при реагировании на жалобы и претензии, а также при выполнении заказа.
- Конкурентоспособность продукции и соотношение цена-качество 66% отметили как «хорошие» и 24% – как «отличные», но 15% дали плохую оценку ценовой политике (наличие скидок и льгот).
- Все опрошенные выразили желание покупать продукцию ВМЗ повторно, а также рекомендовать наше предприятие другим потребителям.

(Примечание: при ответе на вопросы респонденты имели возможность выбирать более одного варианта из предложенных).

По результатам анкетирования видно, что в целом деятельность и продукция ВМЗ соответствуют требованиям потребителей. ВМЗ планирует:

- продолжать работу с поставщиками металла по улучшению его качества;
- улучшить организацию работы с претензиями, реагирование на жалобы и замечания;
- изучить возможность улучшения организации отгрузки труб при самовывозе автотранспортом заказчика.

Президент ОАО «РЖД» Владимир Якунин: *«Договор с ВМЗ позволил нам получить колесо с потребительскими качествами, непосредственно влияющими на безопаснсть движения и экономические показатели железных дорог. Эффект, полученный нами от совместной работы с ВМЗ, позволяет уверенно говорить о правильности выбранной РЖД стратегии сотрудничества с российскими производителями».*

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ

Работа ВМЗ направлена на развитие взаимовыгодных отношений с поставщиками. Определены ключевые поставщики, разработаны стратегии по закупке сырья и материалов (чугун, сталь, лом и отходы, материалы для покрытия труб, нефтепродукты и др.).

Крупнейший поставщик металлопроката для производства труб всего сортамента – ОАО «Северсталь». Магнитогорский металлургический комбинат обеспечивает металлом производство труб малого и среднего диаметра и ТБД диаметром 530-720 мм, «Уральская сталь» – 530-820 мм, «Азовсталь» – 530-1067 мм, Мариупольский металлургический комбинат – 530-820 мм. Для труб диаметром 1220-1420 мм металл поставляют компании Dillinger и Salzgitter (Германия), Mitsui (Япония), Posco (Корея), Baosteel (Китай).

Ведется работа по оптимизации цепочки поставок: поставщики привлекаются к совместным мероприятиям (конференциям), что дает возможность заключать прямые договора с производителями.

Система материально-технического обеспечения ВМЗ и реализация логистической интеграции с поставщиками позволяют снижать издержки и гарантировать потребителю поставку продукции требуемого уровня качества по приемлемой цене.

Поставщики ВМЗ определяются путем запросов и анализа коммерческих предложений, а также проведения тендеров. Предприятие обеспечивает поставщикам равный доступ к информации о тендерах. Основными критериями отбора являются:

- условия поставки,
- положительный опыт сотрудничества,
- наличие международных сертификатов качества,
- возможность контроля продукции поставщика,
- приобретения опытной партии для оценки.

Для оптимизации взаимодействия ВМЗ заключает с поставщиками квартальные соглашения с фиксацией объемов поставки и цен, согласовывает с ними месячные подекадные графики поставки продукции. Ежедневно поставщики предоставляют информацию по отгруженной продукции в электронном виде.

С ведущими поставщиками металла для труб один раз в полгода проводятся Координационные советы, на которых обсуждаются ход совместной работы, качество поставляемого металлопроката, освоение производства новых видов проката. Выборочно проводится внешний аудит российских и зарубежных поставщиков металла с целью определения соответствия их систем качества и качества их продукции требованиям, предъявляемым ВМЗ.

НАШИ РАБОТНИКИ

4. НАШИ РАБОТНИКИ

4.1 ПОЛИТИКА И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ВМЗ признает персонал важнейшим ресурсом, а управление им – ключевой функцией менеджмента. Основными принципами управления являются:

- стратегический подход,
- соблюдение законодательства, партнерство,
- ориентация на лучший международный опыт.

В 2006 году из 12 203 работников ВМЗ 19 являлись топ-менеджерами, 944 – руководителями, 1875 – специалистами и 9365 – рабочими. Из общего числа работающих мужчин – 53,6%, женщин – 46,4%. 16,4% сотрудников имеют высшее образование, 64,5% – среднее профессиональное (техникум, ПТУ), 19,1% – среднее.

Кадровая политика ВМЗ охватывает такие области, как подбор и адаптация персонала, оценка персонала, обучение и развитие, мотивация персонала и построение карьеры, управление социальным пакетом. Приоритетными направлениями кадровой политики являются также охрана труда, забота о здоровье и безопасности сотрудников.

Основными документом, регулирующим взаимоотношения завода с его работниками, является Коллективный договор, который заключают администрация и профсоюзный комитет, представляющий коллектив предприятия. Другим важным для сотрудников завода документом является Кадровая политика, которая охватывает такие области, как подбор и адаптация персонала, оценка персонала, обучение и развитие, мотивация персонала и построение карьеры, управление социальным пакетом. Приоритетными направлениями кадровой политики являются также охрана труда, забота о здоровье и безопасности сотрудников.

Главной задачей кадровой политики нашего предприятия является получение максимальной отдачи от инвестиций в персонал. Для этого создается система, которая:

- мотивирует каждого работника к достижению поставленных целей;
- способна объективно оценить степень достижения им результатов;
- справедливо вознаграждает и поощряет за достижение результатов.

Первый заместитель председателя правительства РФ Сергей Иванов: *«ВМЗ идет по пути диверсификации производства, придания ему инновационного характера, проводит его структурную и технологическую перестройку. У вас есть все необходимое, чтобы решить эту задачу, а главное – люди, способные осваивать и внедрять новые технологии. Этот бесценный потенциал нужно использовать с максимальной эффективностью».*

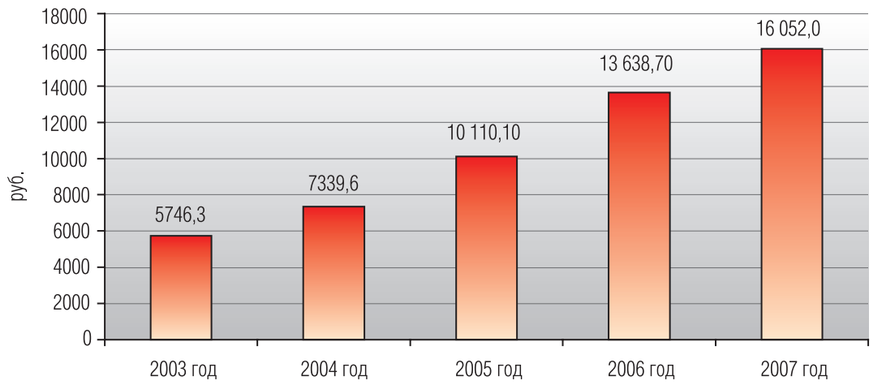
4.2 СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Оптимизация и повышение эффективности работы ВМЗ ведет не только к росту производства и прибыли, но и к адекватному увеличению вознаграждения работников, дает возможность платить им достойную, конкурентноспособную заработную плату. Особую важность представляет взаимосвязь вопросов материального вознаграждения и повышения профессиональных навыков работников. Мы выделяем и поощряем лучших из наших сотрудников. Всем инициативным и добросовестным работникам обеспечено карьерное продвижение и дополнительное вознаграждение.

Материальное стимулирование работников ВМЗ направлено на привлечение и удержание квалифицированного персонала, мотивацию эффективной и производительной работы каждого работника, достижение поставленных перед ними целей. Система премирования работников построена на показателях эффективности подразделения, которые включают показатели повышения производительности, улучшения качества и сокращения затрат.

Благодаря вводу в действие различных Положений по стимулированию работников, на заводе наблюдается существенный рост производительности труда, растет эффективность и качество работы, что в свою очередь ведет к повышению заработной платы всего персонала. Прирост заработной платы в 2006 году по сравнению с 2003 годом составил 137%.

Размер средней зарплаты на ВМЗ на 1 января 2003-2007 гг.



Размер средней запрлаты на ВМЗ в сравнении с другими предприятиями отрасли (на 1.01.07)*

Предприятие	Средняя зарплата, руб.
Выксунский металлургический завод	**16 052**
Таганрогский металлургический завод	18 808
Челябинский трубопрокатный завод	16 037
Первоуральский новотрубный завод	15 772
Волжский трубный завод	14 784
Синарский трубный завод	14 129
Северский трубный завод	13 833

* Источник: презентация дирекции по персоналу и социальным вопросам ВМЗ «Демографическая ситуация в Выксунском районе».

Система нематериального стимулирования направлена на поощрение наиболее инициативных и передовых работников завода и включает моральное и трудовое стимулирование.

Методы морального и трудового стимулирования, используемые на ВМЗ:

- почетная грамота ВМЗ;
- благодарственное письмо ВМЗ;
- благодарность с занесением в трудовую книжку работника;
- выдвижение лучших работников на присвоение государственных наград;
- публикации о лучших работниках в корпоративном журнале «ОМКоманда», газете «Выксунский металлург», интервью с ними в эфире заводского радио;
- награждения лучших работников на заводских торжественных мероприятиях (конференции, празднования юбилеев цехов и подразделений и т.д.);
- выдвижение в кадровый резерв ВМЗ;
- выдвижение в состав ключевого персонала;
- участие в управлении через Рабочие Советы;
- участие в дополнительных образовательных и развивающих программах внешнего и внутреннего обучения.

На заводской конференции 21 ноября 2006 года 11 работникам ВМЗ были вручены почетные грамоты и благодарственные письма за большую работу в инновационной деятельности.

16 мая 2007 года губернатор Нижегородской области Валерий Шанцев вручил удостоверения и значки почетного звания «Заслуженный металлург РФ» трем работникам ВМЗ – Андрею Астафьеву, Игорю Акулову и Сергею Востроглазову.

В честь Дня металлурга 13 июля 2007 года 7 работников ВМЗ получили от министерства промышленности и энергетики РФ Звание «Почетный металлург», 17 – Почетные грамоты, 7 – Благодарность. Почетные дипломы губернатора Нижегородской области вручены 9 заводчанам; Благодарственные письма правительства области – 12; Благодарственные письма Законодательного собрания области – 7; Благодарственные письма администрации Выксунского района – 30. Приказом по заводу 45 человек награждены Почетными грамотами, 35 объявлена Благодарность с занесением в трудовую книжку.

В целях поощрения лучших работников и подразделений, стимулирования творческой активности и производственных достижений, организации досуга проводятся различные конкурсы и другие мероприятия, в том числе ежеквартальные трудовые соревнования цехов основного производства, конкурсы научно-технического творчества молодежи, профессионального мастерства работающей молодежи «Золотые руки», «Железные парни», «Мисс Железная роза», туристические слеты и др. Отличившиеся работники награждаются заводскими, ведомственными и государственными наградами.

Своеобразной формой сочетания материального и нематериального стимулирования является ежегодное присуждение лучшим работникам премий Фонда им. Баташёвых, а также участие сотрудников ВМЗ в конкурсе ОМК «100 лучших менеджеров».

Фонд имени братьев Ивана и Андрея Баташевых был создан акционерами ОМК в 2003 году. Его основная цель – поощрение работников ВМЗ, добившихся выдающихся успехов в производственной и научно-технической деятельности и внесших большой личный вклад в развитие завода. Награждения лауреатов Фонда проходят на ВМЗ с 2004 года.

4.3 ПРИВЛЕЧЕНИЕ, АДАПТАЦИЯ И УДЕРЖАНИЕ КАДРОВ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ

Основными принципами политики в области подбора персонала на ВМЗ являются:

- конкурсный отбор кандидатов на должность;
- объективность оценок и сравнений;
- ориентация на внутренние источники подбора кандидатов;
- проактивный подход в подборе кандидатов.

Согласно Положению о порядке комплектования персоналом на ВМЗ к началу каждого года определяется потребность в персонале. С учетом целей развития подразделения, планов внутренней ротации персонала, сроков ухода сотрудников на пенсию и в декретные отпуска, рисков, связанных с переходом сотрудников на другую работу, руководители определяют, какие вакансии необходимо будет заполнить.

Специалисты по подбору персонала постоянно отслеживают изменения на рынке труда, ситуацию в отрасли, кадровые изменения на предприятиях-конкурентах. Они формируют банк данных внешних кандидатов, способных развивать перспективные для завода направления деятельности, обладающих актуальными для него компетенциями.

Для новых сотрудников мы создаем благоприятные условия и стремимся сократить период адаптации за счет применения института наставничества и организации мероприятий по приобщению их к корпоративной культуре ОМК и ВМЗ.

По данным кадровых агентств, на российском рынке труда уже нескольких лет ощущается дефицит технических специалистов. В этих условиях ВМЗ выгоднее не искать их на стороне, а «выращивать» в сотрудничестве с вузами и техникумами. ВМЗ инициировал открытие в Выксе филиалов Московского института стали и сплавов (МИСиС) и Нижегородского государственного технического университета (НГТУ) и оказывает им материальную поддержку на договорной основе. Аналогичная поддержка оказывается обоим выксунским техникумам – металлургическому и политехническому.

По результатам собеседований и мониторинга успеваемости отбираются наиболее перспективные для завода студенты. На 3-4 курсе их принимают работать на полставки и по окончании вуза они становятся готовыми специалистами-практиками, успевшими к тому же интегрироваться в корпоративную культуру предприятия.

Руководитель направления подбора персонала центра подбора и ротации персонала ВМЗ Ирина Дмитриева: *«Мы внимательно отслеживаем успеваемость студентов. Нам важно, чтобы руководители курсовых и дипломных проектов от вузов учитывали наши потребности. Темы работ должны помогать решать насущные проблемы производства».*

Зам. директора Выксунского филиала МИСиС Эльвира Корнеева: *«По договору за ВМЗ закреплены ремонт помещений учебной лабораторной базы, приобретение оборудования, оргтехники, оснащение научно-технической библиотеки. Я не могу назвать ни одного пункта, по которому предприятие не выполнило бы свои обязательства. Сотрудничество с ним – самое плодотворное».*

Директор Выксунского филиала НГТУ Владимир Валинг: *«Все обязательства, которые взял на себя завод по договору, выполняются в срок и в полном объеме. Здание, которое город предоставил для Выксунского филиала НГТУ, не было приспособлено для учебы. Завод выделил 5,7 млн. рублей на ремонт помещений, и мы смогли оборудовать учебный корпус».*

Молодые специалисты ВМЗ – его творческий и интеллектуальный потенциал. В целях создания условий для самореализации творчески активной молодежи, усиления ее роли на производстве, успешного прохождения периода адаптации и закрепления вновь принятой молодежи в подразделениях завода, на ВМЗ действует программа «Молодежь ОАО «ВМЗ». Создан Совет молодых металлургов (СММ), куда может войти любой молодой заводчанин с активной жизненной позицией. Совет принимает активное участие в научно-технических конференциях, ведет совместную работу с комитетом по делам молодежи города Выксы, организует различные мероприятия для заводской молодежи.

В целях привлечения на завод лучших выпускников, СММ совместно с учебными заведениями Выксы проводит ежегодный конкурс для старшеклассников средних школ и студентов техникумов на получение стипендий Фонда им. Братьев Баташёвых и конкурс «Новации в металлургии» для выпускников вузов.

КЛЮЧЕВОЙ ПЕРСОНАЛ

К ключевому персоналу относятся топ-менеджеры, ключевые работники и критичный персонал. К категории ключевых относятся 10% от общей численности работников ВМЗ. Они решают особо важные и сложные задачи, внедряют передовые функциональные и управленческие технологии, передают лучший опыт молодым и новым работникам. Их выдвигают на руководящие должности.

Основными критериями определения ключевых работников являются: успешное выполнение целевых заданий, участие в приоритетных для компании проектах, инновационной и научно-технической деятельности, трансляция опыта, наличие внутренних и внешних наград.

В группу «Критичный персонал» входят работники, владеющие уникальной профессией, которая требует длительной и (или) дорогостоящей подготовки, является дефицитной на региональном рынке труда, играет ведущую роль в технологическом процессе.

Целями работы с ключевым персоналом являются повышение эффективности его деятельности, планирование и оценка результатов его труда, выявление работников, оказывающих особое влияние на результаты работы подразделения и предприятия в целом.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Программа развития кадрового резерва действует на ВМЗ с 2005 года. Кадровый резерв нашего завода – это сформированная на основе установленных критериев группа перспективных сотрудников, обладающих необходимыми для выдвижения на руководящие должности профессиональными, деловыми и морально-психологическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях и прошедших необходимую подготовку. При появлении вакансии, сотрудники, входящие в кадровый резерв, занимают вышестоящую должность. Попасть в кадровый резерв – значит, получить подтверждение высокого уровня профессионализма.

Цели формирования кадрового резерва:

- Продвижение работников с высоким потенциалом на руководящие должности;
- Своевременное удовлетворение потребности в специалистах и руководителях;
- Обеспечение непрерывности и преемственности управленческого потенциала ОМК.

В рамках подготовки кадрового резерва наши сотрудники получают образование по программе MBA в Международном институте менеджмента «ЛИНК», для них проводятся семинары и лекции, развиваются их личностные качества, управленческие компетенции. В 2005 году обучение прошли 64 резервиста, в 2006 году – 136. На 2007 год разработаны новые программы обучения и развития с учетом корпоративной модели компетенций ОМК.

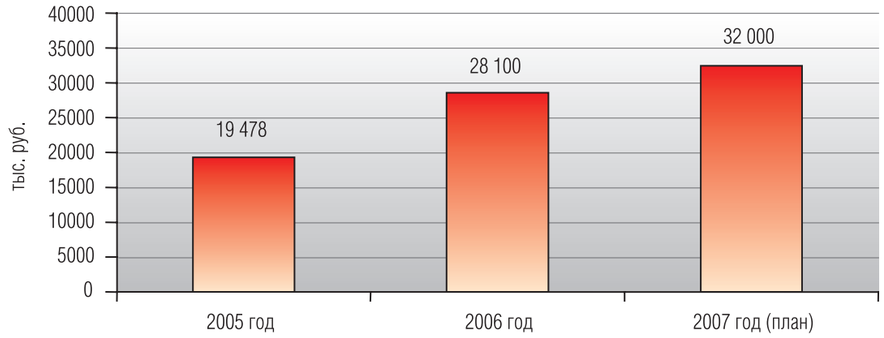
Руководитель направления центра подбора и ротации персонала Ирина Дмитриева: *«20 сотрудников, включенных в кадровый резерв, уже прошли обучение по программе MBA в институте менеджмента «ЛИНК» (г. Жуковский). Большинство из них заняли должности с большей зоной ответственности, стали директорами, начальниками цехов, управлений. Сейчас учится второй поток – 17 человек».*

4.4 ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Обучение персонала проводится на базе учебного центра предприятия и сторонних учебных заведений. Программа профессиональной подготовки работников ВМЗ включает следующие виды обучения:

- подготовка новых рабочих;
- переподготовка рабочих и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации рабочих на производственно-экономических курсах;
- обучение на курсах по профессиям, подведомственным Ростехнадзору РФ;
- обучение персонала на право допуска к обслуживанию опасных производственных объектов.

Расходы ВМЗ на обучение и развитие персонала в 2005-2007 годах



На ВМЗ практикуются различные формы обучения и развития персонала: индивидуальное и групповое, с отрывом и без отрыва от производства, открытые и закрытые семинары. Проводятся тренинги, конференции и стажировки, круглые столы, краткосрочные и долгосрочные курсы, лекции и др.

Для руководителей среднего и высшего звена действует программа «Менеджер-профессионал». Она разработана в Школе бизнеса Открытого университета Великобритании (OUBS) и является базовой программой Международного института менеджмента международной образовательной сети «ЛИНК».

С целью освоения передового опыта, получения практических и организаторских навыков для лучшего выполнения обязанностей на занимаемой должности или на должности более высокого уровня проводятся стажировки руководителей и специалистов на лидирующих предприятиях, в ведущих научных организациях и вузах, в том числе за рубежом.

Количество работников ВМЗ, прошедших обучение (чел.)

Направления обучения, программы	2005 год	2006 год
Обучение и развитие персонала (профессиональная подготовка, получение второй рабочей профессии, повышение квалификации)	2 421	6 841
Обучение и повышение профессиональной и управленческой квалификации руководителей и специалистов	1 165	1 294
Школа мастеров и бригадиров (знания и практические навыки в области управления, экономики, менеджмента качества и управления персоналом)	285	400

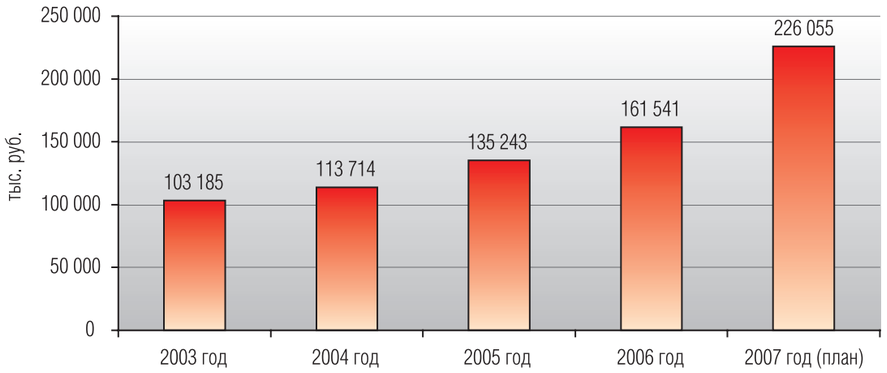
Развитию персонала способствует также движение рационализаторов и изобретателей. В целях его возрождения в 2004 году на ВМЗ был создан Центр инновационной деятельности, активную роль в этом процессе играют также «рацорги» цехов. В 2004-2006 годах было внедрено 235 рацпредложений, уже давших экономический эффект в размере более 28 млн. рублей. Ожидаемый эффект от внедренных или внедряемых предложений оценивается еще в 158,5 млн. рублей. ВМЗ также проводит работу по патентованию нескольких изобретений, заявки на которые были поданы в 2005-2006 годах.

4.5 СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

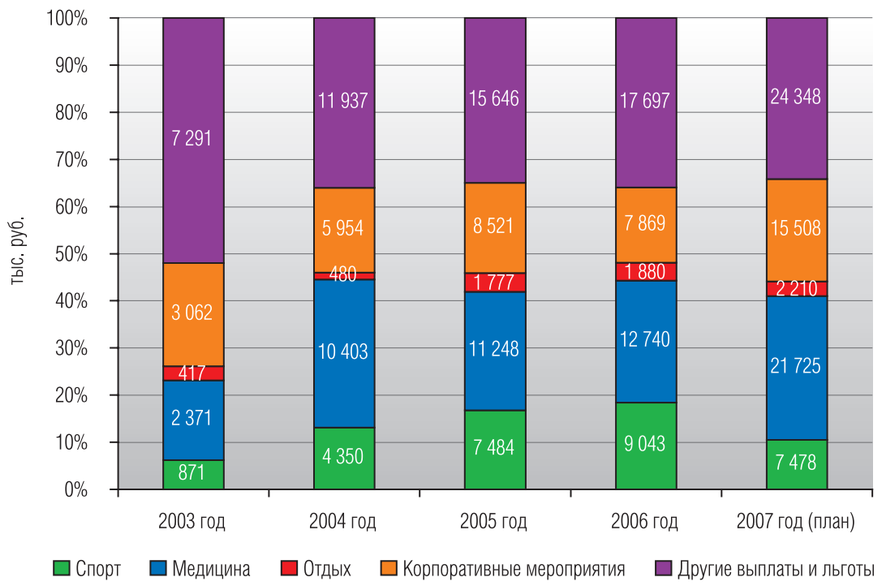
Для поддержки специалистов на нашем предприятии разработан и гарантирован социальный пакет. Его основными составляющими являются:

- лечение и отдых;
- питание;
- организация занятий спортом;
- выплаты и льготы, предусмотренные коллективным договором;
- мероприятия по укреплению корпоративной культуры.

Объемы финансирования социального пакета и содержания обьектов социальной сферы из прибыли ВМЗ



Финансирование составляющих социального пакета из прибыли ВМЗ



ЛЕЧЕНИЕ И ОТДЫХ

На ВМЗ действует медсанчасть (МСЧ), которая включает поликлинику и стационар на 100 коек-мест, а также 6 медпунктов в цехах с круглосуточным дежурством. МСЧ постоянно внедряет новые методики лечения, приобретает оборудование, проводит обучение специалистов. В 2006 году МСЧ получила федеральную лицензию для больниц районного уровня. Кроме того, МСЧ проводит прививочную работу по предписанию органов Санэпиднадзора.

Работники ВМЗ один раз в год могут отдыхать и лечиться в санаториях на территории РФ с частичной компенсацией стоимости из средств предприятия. Процент компенсации тем больше, чем меньше заработная плата работника. По программе «Мать и дитя» родители могут отдыхать вместе с детьми от 4 до 15 лет с оплатой 10% от полной стоимости путевки.

Заводу принадлежат базы отдыха «Металлург» и «Красный Бакен». Для детей работников ВМЗ действует летний детский лагерь отдыха «Звездный», в котором могут отдыхать 250 детей в смену. Работники также пользуются санаторием-профилакторием (СП) «Металлург», который может принять на 21-дневный отдых 50 заводчан.

Совместно с Фондом социального страхования (ФСС) завод ежегодно приобретает путевки для детей работников в оздоровительные лагеря Нижегородской области и Черноморского побережья. В 2006 году было выдано 125 путевок, в том числе 35 за счет средств предприятия и 90 – ФСС.

Главный врач МСЧ ВМЗ Любовь Межевова: *«За последний год почти все подразделения МСЧ добились успехов в своих направлениях деятельности. Благодаря нам Выксунский район стал единственным в области, где занимаются разработкой и внедрением современных медицинских методик уровня областных клиник».*

Администратор отдела делового протокола ВМЗ Лариса Шлокова: *«Лет 10 назад отдыхала в нашем санатории-профилактории «Металлург» по путевке «Мать и дитя». После пройденного там курса лечения мой ребенок не болел около двух лет. Вот что значит профилактика».*

ПИТАНИЕ

Организацией питания работников ВМЗ занимается дочернее предприятие ООО «УРС» (Управление рабочего снабжения). Ему принадлежат 10 столовых, 10 буфетов и продуктовый магазин на территории завода. Согласно законодательству, наше предприятие дотирует оплату питания работникам, занятым на вредных и опасных работах. Им выдаются талоны на спецпитание и горячий чай. В рамках программы «Чистая вода» во всех производственных цехах оборудованы источники чистой питьевой воды.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТИЙ СПОРТОМ

Цель спортивных программ ВМЗ – оздоровление работников и членов их семей, организация досуга, воспитание здорового подрастающего поколения, развитие спорта высших достижений. В 2007 году эти функции переданы Некоммерческому партнерству (НП) Спортивно-оздоровительный центр (СОЦ) «Металлург», созданному на базе управления физкультуры и спорта (УФиС) дирекции по персоналу и социальным вопросам.

ВМЗ принадлежит спортивный корпус «Металлург» (крупнейший спортзал города и физкультурно-оздоровительный центр со спортзалом и бассейном). Предприятие пользуется услугами городского стадиона «Металлург» и финансирует футбольный клуб «Металлург». Имеется оборудованная лыжероллерная трасса протяженностью 1,5 км, на которой проводятся лыжные соревнования и учебно-тренировочные сборы.

С 2000 года проходит ежегодная заводская Спартакиада по 20 зимним и летним видам спорта с общим охватом более 3000 человек. С 2004 года на спортивных объектах ВМЗ проводится «ОМКиада» – соревнования команд предприятий ОМК.

Затраты на спорт, тыс. руб.

№	Наименование затрат	2004 год	2005 год	2006 год
1.	Проведение мероприятий (с учетом аренды залов)	909	879	909
2.	Проведение ОМКиады	—	1 330	3 483
3.	Выплата премий за высокие спортивные достижения	3 441	5 275	4 651
4.	ИТОГО из прибыли:	4 350	7 484	9 043

ВЫПЛАТЫ И ЛЬГОТЫ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

В 2006 году администрация и профсоюзный комитет ВМЗ подписали новый Коллективный договор, согласно которому к основному отпуску (28 календарных дней) добавлены дополнительные дни, в том числе социальные отпуска, отпуска за ненормированный рабочий день и т.д. Действуют дополнительные виды материальной помощи работникам предприятия (при рождении ребенка, на похороны родственников и т.д.), пенсионерам и студентам. Работники, достигшие 50, 55 и 60 лет и имеющие корпоративные и внешние награды, получают материальное вознаграждение.

Финансирование социальных льгот на ВМЗ в рамках Коллективного договора, тыс. руб.

Наименование затрат	2004 год	2005 год	2006 год
Всего:	17 100	23 572	25 806
Основные статьи:			
Работа с ветеранами завода	3 420	5 151	5 634
Оплата дополнительных отпусков	5 163	7 926	8 109
Помощь родителям, имеющим 3 и более детей до 16 лет	802	1 146	2 854
Поощрения работников, достигших 50, 55 и 60 лет	1 787	2 346	2 198
Пособия женщинам в отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет	1 299	1 848	1 934
Единовременное пособие семье умершего пенсионера	1 248	1 558	1 742
Материальная помощь при рождении ребенка	850	1 263	2 106
Материальная помощь пенсионерам	1 893	3 306	2 881

Светлана Филимонова, осмотрщик вагонов железнодорожного цеха ВМЗ: *«Я одна воспитываю троих детей. Помощь со стороны завода весьма ощутима. Ежемесячно получаю по 4 тыс. рублей на каждого ребенка. По путевкам от завода отправляю детей в летние лагеря и даже на юг. Ежегодно приобретаю путевки в заводской профилакторий «Мать и дитя». Нам, многодетным матерям, ежемесячно предоставляется дополнительный день отпуска».*

Роман Казин, штабелировщик комплекса призводства труб большого диаметра ВМЗ: *«В нашей семье трое детей. Помощи от государства практически нет. От завода помощь ощутимее: ежегодные пособия, путевки на базы отдыха, в детские лагеря. В прошлом году к Дню защиты детей многодетным семьям выплатили по 10 тыс. рублей. Это большое подспорье».*

МЕРОПРИЯТИЯ ПО УКРЕПЛЕНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В целях развития корпоративной культуры в ДК металлургов проводятся корпоративные праздничные вечера в связи с юбилеями коллективов подразделений завода, профессиональными и другими праздниками (Новый год, 8 Марта, День победы, День металлурга, День пожилого человека и др.). Регулярно проводятся праздничные концерты и в цехах завода.

Заводчане активно участвуют в корпоративных конкурсах «Железные парни», «Семья металлургов», «Мисс Железная роза», «Супербабушка» и во внешних конкурсах: областных конкурсах бардовской песни и эстрадного жанра, ежегодном конкурсе «Музыка – друзьям», в котором участвуют работники металлургических предприятий России. Популярным и любимым молодежью стал проводимый ОМК корпоративный КВН, в котором участвует команда ВМЗ «Железные парни».

Большое внимание ДК уделяет работе с детьми. Для них действуют вокальная студия «Карамельки», театральная студия «Арлекино», танцевальные кружки «Экзотика» и «АРТ-Х».

Затраты на корпоративные мероприятия, тыс.руб.

Наименование затрат	2004 год	2005 год	2006 год
Проведение праздников	3 056	4 106	4 635
Мероприятия по работе с молодежью	338	727	1 655
Корпоративные и ведомственные награды	1 946	3 610	1 558
Юбилеи и знаменательные даты подразделений	614	78	21
Итого:	5 954	8 521	7 869

4.6 ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с федеральным законом «О промышленной безопасности» разработана и действует Система управления промышленной безопасностью ВМЗ, которая обеспечивает защиту жизненно важных интересов личности и общества от инцидентов и аварий на опасных производственных объектах и их последствий. Основная задача Системы – выявление опасностей на производстве и принятие мер к снижению риска возникновения аварий и чрезвычайных ситуаций. Работы по охране труда и промышленной безопасности проводятся по годовому плану, на основании которого руководители подразделений составляют квартальные планы.

Направления работы Системы промышленной безопасности на ВМЗ:

- промышленная безопасность (предупреждение аварий и несчастных случаев на производстве);
- радиационная безопасность (контроль поступающего на завод металлолома и материалов);
- пиротехническая безопасность (надзор за проведением взрывных работ в шлаковых чашах).

Действует Положение о системе управления охраной труда на ВМЗ, в котором перечислены функциональные обязанности всех работников завода в области охраны труда и промышленной безопасности. Работает заводская комиссия по охране труда.

Завод проводит работы по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями, о чем свидетельствует полученный в 2005 году сертификат соответствия работ по охране труда, выданный органом по сертификации ОЦОТ и СП Нижнего Новгорода. Мероприятия по охране труда включены в Коллективный договор ВМЗ.

При поступлении на работу каждый сотрудник проходит вводный инструктаж в Управлении промышленной безопасности и охраны труда (УПБ). Ежегодно проводится проверка знания всеми рабочими инструкций по охране труда.

В 2006 году на производстве пострадало 25 человек, в 2005 году – 26. Все несчастные случаи разбираются у начальника УПБ. По результатам издаются распоряжения по подразделениям и приказы по заводу с целью своевременного устранения нарушений, наказания виновных и исключения подобных ситуаций в будущем.

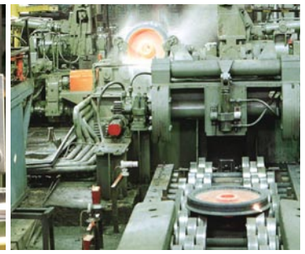
Результатом профилактической работы стало отсутствие смертельных случаев на производстве в течение последних 2 лет, групповых несчастных случаев – 5 лет, техногенных аварий – 10 лет.

В настоящий момент на предприятии разрабатывается и внедряется Интегрированная система менеджмента в области охраны окружающей среды, профессиональной безопасности и здоровья в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 14001 и OHSAS 18001:2007, направленная на еще большее снижение частоты и тяжести несчастных случаев.

В перспективе – цель завода – добиться полного отсутствия тяжелых несчастных случаев.

В 2006 году на ВМЗ не было выявлено новых случаев профессиональных заболеваний. Остается два ранее выявленных случая: острый экземотозный профдерматит и профессиональная двухсторонняя нейросенсорная тугоухость из-за повышенного шума. Проводится лечение пострадавших. По статистике к наиболее распространенным профзаболеваниям относится тугоухость, связанная с высоким уровнем шума на производстве.

С целью выявления нарушений техники безопасности УПБ проводит обследования подразделений завода по годовому графику. По результатам руководителям выдаются предписания об устранении выявленных нарушений, информация доводится до всех руководителей и специалистов завода, проводятся совещания в обследуемых подразделениях. Один раз в три месяца технический директор и один раз в полугодие исполнительный директор проводят совещания по охране труда и промышленной безопасности с руководителями и специалистами подразделений.



Затраты на улучшение условий и охрану труда на ВМЗ:

Наименование затрат	Всего израсходовано в тыс.руб.	
	2005 год	2006 год
Всего на улучшение условий и охрану труда, в том числе:	53 984	65 142
на средства индивидуальной защиты	16 852	17 447
на молоко	9 116	8 819

Затраты на дополнительные отпуска за вредные условия труда в 2006 году составили 27 096 тыс. руб. Спецжиры (молоко) получают 4 078 работающих, в том числе 1 223 женщины.

С 2001 года УПБ ведет планомерную работу по аттестации рабочих мест по условиям труда. В 2001-2004 годах из 9 739 рабочих мест (РМ) было аттестовано 100%, из них с вредными и тяжелыми условиями труда – 2 826.

Состояние охраны труда на ВМЗ по результатам аттестации в 2006 году

№ п/п	Показатель	Количество
1.	Количество работающих	12 203
	Количество пострадавших на производстве	25
2.	Количество травмированных со смертельным исходом	—
3.	Количество работающих в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам	2 711
	- в том числе женщин	479
4.	Затраты на охрану труда на одного работающего (руб.)	5 338
5.	Количество штатных специалистов по охране труда	47
6.	Количество руководителей и специалистов, прошедших обучение по охране труда в специализированных учебных центрах	277

В целях улучшения условий труда и снижения числа работающих в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам в 2007 году осуществляется:

- Приобретение кондиционеров для нормализации температурного режима;
- Модернизация и монтаж вентиляционных систем для снижения запыленности и загазованности.

По результатам аттестации рабочих мест приобретаются наушники и противошумные вкладыши, помещения оснащаются шумоизоляцией для снижения уровня производственного шума.

Руководствуясь своей Политикой в области охраны окружающей среды и здоровья, промышленной безопасности и социальной ответственности, в 2006 году ВМЗ начал подготовку к проведению в 2008 году сертификационного аудита на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007.

4.7 СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Администрация нашего предприятия взаимодействует с профессиональным союзом и другими объединениями работников на принципах социального партнерства и конструктивного сотрудничества. Мы стремимся к тому, чтобы это взаимодействие выстраивалось не только в рамках Трудового кодекса, Закона о профессиональных союзах, Закона о ветеранах и других федеральных законов, но и на основе внутренних актов: Коллективного договора, различных положений и совместных постановлений.

В профсоюзной организации ВМЗ состоит 80% работников предприятия. Для достижения взаимопонимания в работе с коллективом и решения задач социального характера проводятся встречи профсоюзного актива, Совета ветеранов, Рабочих советов с исполнительным директором, руководителями дирекций и управлений. На этих встречах обсуждаются вопросы социально-экономического развития завода, оплаты и мотивации труда, работы объектов социальной сферы, реструктуризации предприятия и другие.

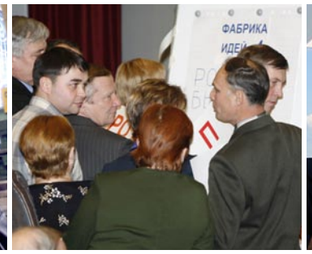
Одним из основных направлений в работе с объединениями работников является подготовка согласованных вариантов проектов Коллективных договоров с учетом предложений коллективов подразделений, ветеранской и женской организаций, а также проведение конференций по принятию Коллективных договоров.

В 2006 году были приняты новые Коллективные договоры не только на ВМЗ, но и на всех дочерних предприятиях. Ежегодно на заводе и дочерних предприятиях заключаются соглашения по охране труда. Ход выполнения Коллективных договоров и соглашений рассматривается на совместных заседаниях.

Профсоюзы участвуют в работе созданных на паритетных началах комиссий по социальному страхованию, трудовым спорам, в комитете по охране труда и других органах.

Комиссии по социальному страхованию подразделений совместно с цеховыми комитетами проводят работу по организации оздоровления и отдыха работников и их детей, анализу профзаболеваемости и выполнения мероприятий по ее сокращению, организации выплат пособий по социальному страхованию, в том числе по безработице.

С участием представителей объединений работников проводятся ежеквартальные совещания по охране труда и технике безопасности, ежемесячные мероприятия по охране труда в подразделениях ВМЗ и дочерних предприятиях. Совместно с ними организуются работы и обучение уполномоченных лиц по охране труда, по проверке условий труда в системе трехступенчатого контроля, расследованию несчастных случаев, по аттестации рабочих мест и условиям труда, по контролю за обеспечением средствами индивидуальной защиты.



С целью создания благоприятного морально-психологического климата в коллективах подразделений ДК металлургов и УФиС совместно с профсоюзным активом организуют культурно-массовые и концертные мероприятия к юбилейным датам и праздникам, спортивные мероприятия.

Профсоюзный актив оказывает помощь в организации оздоровления детей в лагере «Звездный» и детских санаториях. В подростковом клубе «Факел» профком организует и финансирует работу кружков и секций, в которых занимается около 300 ребят, в основном – детей работников нашего завода. На предприятии работает профсоюзная библиотека и ее 4 филиала с книжным фондом в 120 тыс. экземпляров.

Представители профсоюзной, женской, молодежной организаций нашего предприятия работают в составе Общественного совета по подготовке и выполнению мероприятий к 250-летию ВМЗ, созданного по инициативе ОМК и ВМЗ при администрации города.

В целях обеспечения работникам ВМЗ равных возможностей руководство предприятия проводит конкурсный отбор на обучение и повышение образовательного уровня в вузах и техникумах города. Ежегодно на заводе создаются комиссии по рассмотрению на конкурсной основе кандидатур из числа молодых работников или учащихся, успешно окончивших среднюю школу, для направления их с рекомендацией завода на учебу. Активную роль в этом процессе играет Совет молодых металлургов.

С 2005 года на нашем заводе существует новая общественная структура – Рабочие советы, созданные во всех цехах основного производства. Они служат каналом обмена информацией между администрацией и трудовым коллективом. Лидеры Рабочих советов регулярно проводят встречи с директорами по направлениям, на которых получают информацию о планах администрации и разъяснение ее политики, доносят до нее вопросы, волнующие коллективы, и получают на них ответы.

4.8 СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ

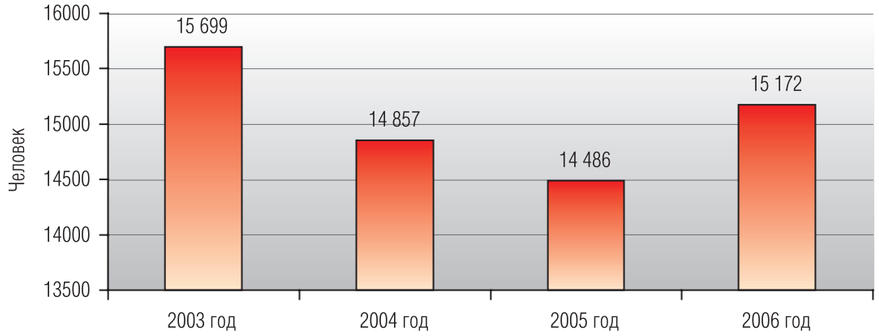
Цель проводимой на ВМЗ реструктуризации – повышение эффективности бизнеса через повышение эффективности использования человеческих ресурсов. Ее основные направления – выделение непрофильных подразделений в дочерние предприятия, централизация функций, оптимизация бизнес-процессов, внешний аутсорсинг. Каждому работнику предоставляется право проявлять инициативу по оптимизации личной деятельности, деятельности подразделения и всей компании.

В процессе оптимизации численности в 2006 году в Группе ВМЗ было сокращено 1320 штатных единиц и создано 1381,5 новых (в том числе – под увеличение объемов производства, введение новых функций, реализацию инвестиционных проектов).

В 2007 году планируется уменьшение численности персонала ВМЗ на 985 человек. При этом будет выведено 1826 человек (за счет сокращения штата, перехода в дочерние предприятия и увольнения по собственному желанию), вновь введено – 841 человек, в основном – под инвестиционные проекты, а также за счет заполнения вакансий для работы с ЛПК и выполнения заказов сторонних организаций.

К числу основных проблем на пути оптимизации численности относятся низкая заинтересованность работников в оптимизации собственной деятельности и повышении производительности труда, высокий

Среднесписочная численность работающих в группе ВМЗ



износ оборудования и преобладание ручного труда в ряде подразделений, а также несовершенство российского трудового законодательства.

Процесс снижения численности персонала ВМЗ сдерживает ограниченность рынка труда в регионе, поэтому осуществляется ротация персонала в группе предприятий ВМЗ, а также на ЛПК и, в перспективе, – на металлургический комплекс «Стан-5000».

ВМЗ заключил договор с районным Центром занятости (ЦЗ) о содействии в трудоустройстве сокращаемого персонала. Завод оказывает ЦЗ материальную поддержку для организации обучения и перепрофилирования высвобождаемых людей. В 2005 году она составила 100 тыс. руб., в 2006 году – 200 тыс.руб. Мы также сотрудничаем с кадровыми службами других предприятий, приглашаем их представителей на заседания комиссий по сокращению персонала.

Основные проблемы возникают с трудоустройством сокращаемых женщин, поэтому ВМЗ ведет работу с администрацией города и района по созданию рабочих мест для женщин в городе.

В процессе оптимизации администрация ВМЗ контактирует с персоналом и его представителями для разъяснения целей проводимых мероприятий, обсуждения и решения возникающих проблем, соблюдения законных интересов работников завода. В ноябре-декабре 2006 года исполнительный директор провел встречи с коллективами всех основных подразделений, на которых обсуждались вопросы оптимизации численности, оплаты и мотивации труда, эффективного использования рабочего времени и другие. В прошлом году он также провел две встречи с председателями профсоюзных цеховых комитетов, на которых, в том числе, обсуждались вопросы повышения зарплаты.

НАШ ГОРОД

5. НАШ ГОРОД

5.1 КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОРОДА

Город Выкса – административный центр Выксунского района Нижегородской области. Территория района – 18,43 тыс.кв. км. В районе 46 населенных пунктов.

История Выксы неразрывно связана с развитием металлургического производства. Еще в XVI веке здесь возникает кустарная выплавка чугуна на основе использования местных железных руд. В 60-е годы XVIII столетия братья Иван и Андрей Баташёвы основывают здесь первые железоделательные заводы. К началу XIX века им принадлежали 15 металлургических и металлообрабатывающих предприятий и территория в 300 тыс. десятин, богатая рудой и лесом, где проживали 25 тысяч приписанных к заводам мастеровых и рабочих.

К 30-м годам XIX века на территории Приокского металлургического района («Нижегородского Урала») работало 40% всех фабрично-заводских рабочих Нижегородской губернии, в 4 раза больше, чем в Нижнем Новгороде.

Развитие металлургического производства вело к увеличению в районе числа жителей поселений городского типа. В 1934 году Выксе был присвоен статус города. Началось массовое строительство жилья, в том числе многоквартирных домов, объектов социальной инфраструктуры, городского водопровода.

Численность постоянного населения района на 1 января 2007 года составила 87,4 тыс. человек. 66,8% проживает в городе Выкса. Женщин на 6 тысяч (14%) больше, чем мужчин, причем абсолютное превышение их числа начинается с возраста 45-49 лет.

С начала 1990-х годов в районе наблюдается естественная убыль населения. В 2006 году родилось 1015 человек, умерло 1775. В сравнении с предыдущими годами рождаемость осталась на прежнем уровне, а смертность увеличилась.

78% занятых в экономике района приходится на промышленность, строительство и сельское хозяйство. Из отраслей непроизводственной сферы больше всего занятых в образовании, жилищно-коммунальном хозяйстве и органах управления.

Среднемесячная зарплата в районе в 2006 году увеличилась на 36% и составила 10 224 рубля. Средняя пенсия возросла на 12% и достигла 2797 рублей. Доля официально зарегистрированных безработных в 2006 году осталась на уровне 2005 года – 0,76% трудоспособного населения.

В настоящее время Выкса является крупным промышленным центром Нижегородской области. Сохраняется ее специализация как одной из металлургических баз России. Решающую роль в этом сыграли многолетняя история развития металлургии и металлообработки, трудовые традиции населения, местные природные условия и выгодное географическое положение.

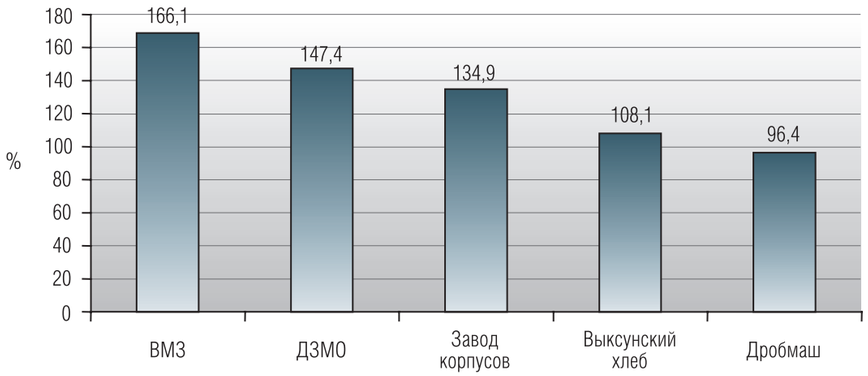
Промышленность Выксунского района вырабатывает более 140 видов продукции. Ее базовые отрасли – металлургия, машиностроение, лесопереработка, строительство, в которых в 2006 году было занято около 17,6 тыс. человек.

С 2002 года уровень социально-экономического развития района стабильно превышает средне-областной. В первую очередь – благодаря успешной деятельности Выксунского металлургического завода, на долю которого приходится более 90% промышленного производства. За счет ВМЗ его общий рост в 2006 году составил 52,2%, прирост инвестиций – 29%. Эффективная работа градообразующего предприятия и значительные налоговые поступления от его деятельности в районный бюджет позволяют развивать различные отрасли народного хозяйства и социальной сферы.

Показатели работы крупнейших промышленных предприятий Выксунского района:

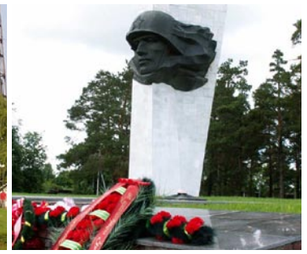
Предприятия	Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг, млн. руб.	
	2005 год	2006 год
ОАО «ВМЗ»	38 025,2	63 181,6
ОАО «Дробмаш»	718,7	692,7
ОАО «Завод корпусов»	296,7	400,1
ОАО «Выксунский хлеб»	192,9	208,6
ООО «ВМЗ-Универсал»	—	202,2
ОАО «ДЗМО»	103,2	152,0

Темпы роста отгрузки готовой продукции в 2006 году по сравнению с 2005 годом



Потенциал сельского хозяйства невелик из-за малой плодородности почв и небольших площадей. Тем не менее, оно в основном обеспечивает потребности населения.

В районе действует 442 малых и средних предприятия и 1818 предпринимателей без образования юридического лица. В 2006 году в секторе малого бизнеса было создано 260 новых рабочих мест. Всего в малом бизнесе занято более 25% трудоспособного населения района.



Производство основных видов промышленной продукции в Выксунском районе:

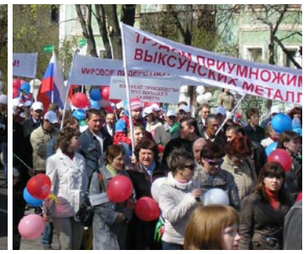
Продукция	Ед. изм.	2005 год	2006 год	Темпы роста, %
Сталь	тыс. тонн	459,3	477,6	104,0
Прокат	тыс. тонн	326,6	325,4	99,6
Трубы	тыс. тонн	1000,8	1 536,2	153,5
Дробилки	штук	90	96	106,7
Конвейеры	тыс. тонн	290	188	64,8
Древесина	тыс. куб. м	50	40,4	80,0
Пиломатериалы	тыс. куб. м	36,8	33,6	91,3
Хлебобулочные изделия	тыс. тонн	12,5	11,9	95,6
Вино-водочные изделия	тыс. дкл	189,3	257,5	136,0

5.3 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЗАВОДА И ГОРОДА

СОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ

Вместе с другими предприятиями ОМК наш завод уделяет особое внимание взаимодействию со своими заинтересованными сторонами. Заинтересованные стороны ВМЗ – это физические и юридические лица или группы лиц, которые оказывают влияние на деятельность предприятия, или сами испытывают его влияние. Наш завод – часть общества, и сотрудничество с ним необходимо для достижения высоких производственных результатов. С другой стороны, гармоничное сосуществование бизнеса, общества и государства способствует росту благополучия людей, устойчивому развитию региона нашего присутствия. Поэтому для ВМЗ очень важно управлять процессом взаимодействия с заинтересованными сторонами. Мы стремимся строить эти взаимоотношения на принципах взаимного уважения и учета интересов сторон, открытости и прозрачности. Формы взаимодействия с основными внешними заинтересованными сторонами и распределение ответственности по направлениям взаимодействия приведены в Приложениях 2 и 3.

Наш завод является градообразующим предприятием, поэтому забота, которую он проявляет о своих работниках, сочетается с заботой о городе, в котором они живут. ВМЗ – социально ответственное предприятие, которое стремится строить бизнес, отвечающий долгосрочным интересам региона своего присутствия.



Председатель Совета директоров ОМК Анатолий Седых: *«Наша ответственность не заканчивается территорией завода. Чтобы стать самой эффективной компанией в российской металлургии, мало создать новые производства. Нужно сформировать благоприятную социальную инфраструктуру города. Выксунцы должны жить достойно».*

ВМЗ принадлежит 9 объектов социальной сферы в Выксунском районе: медсанчать, две базы отдыха, ДК металлургов, заводской музей, Детский лагерь отдыха «Звездный», общежитие, лесная база «Сноведь» и подростковый клуб «Факел». Ряд объектов частично окупают свою деятельность.

Затраты ВМЗ на содержание объектов социальной сферы (за вычетом доходов от их деятельности, тыс. руб.)

Наименование затрат	2003 год	2004 год	2005 год	2006 год	2007 год (план)
Медсанчасть	34 140	36 730	41 199	53 622	68 036
ФОК, спорткорпус	10 542	9 679	9 825	12 225	17 142
ДК металлургов	7 345	6 276	8 450	12 180	17 261
Базы отдыха*	18 848	21 782	25 283	26 419	40 025
ДОЛ «Звездный»*	4 400	4 802	4 488	5 895	8 316
Подростковый клуб «Факел»	249	259	253	364	547
Заводской музей	991	1 062	1 069	1 614	3 459

* с учетом дотаций за путевки

В рамках подготовки к празднованию 250-летия завода ОМК, ВМЗ, администрация Выксунского района и Законодательное собрание Нижегородской области в 2004 году подписали Соглашение о реализации мероприятий, приуроченных к этой дате. Прямые инвестиции в благоустройство города, реконструкцию и строительство социально значимых объектов со стороны ОМК и ВМЗ в рамках Объединенного проекта «Мероприятия, посвященные 250-летию ВМЗ», составляют около 1,5 млрд. рублей.

В целях реализации Объединенного проекта стороны создали Попечительский совет, который возглавили губернатор Нижегородской области Валерий Шанцев и председатель Совета директоров ОМК Анатолий Седых. В состав Совета вошли представители руководства ОМК и ВМЗ, главы администраций Выксунского района и города Выкса. Создан также Общественный совет по реализации проекта. В него вошли представители ОМК и ВМЗ, районной и городской администраций, представительных органов местного самоуправления, общественных организаций, средств массовой информации, а также социально-активные граждане. Совет анализирует предложения и замечания граждан и коллективов предприятий и организаций по вопросам реализации мероприятий к 250-летию ВМЗ и доводит их до руководящих органов проекта.

Оперативное взаимодействие в ходе реализации юбилейных проектов осуществляется через регулярные рабочие встречи руководителей ВМЗ, администраций района и города.

Крупнейшие социальные проекты, финансируемые ОМК и ВМЗ в рамках Объединенного проекта:

Проект	Бюджет, млн. руб.	Срок завершения
Строительство гостиничного комплекса на 104 номера	531,1	2007 год
Реконструкция ДК металлургов	141,6	2007 год
Реконструкция базы отдыха «Металлург»	131,5	2007 год
Создание историко-архитектурного комплекса «Дом Баташёвых»	103,8	2008 год

Губернатор Нижегородской области Валерий Шанцев: *«Юбилей одного из старейших и крупнейших металлургических заводов России – праздник для всей страны. Социальная ориентированность программы и ее масштабы не имеют аналогов ни в нашей области, ни в соседних регионах. Правительство области сделает все от нее зависящее, чтобы юбилей завода стал значимым событием не только для выксунцев, но и для нижегородцев и для всех металлургов России».*

Кроме прямых инвестиций ОМК и ВМЗ вкладывают средства в социальное развитие района, увеличивая налоговые платежи. 29 ноября 2006 года ОМК, правительство области и администрация района подписали соглашение о социальном партнерстве, которое впервые в России создало механизм перераспределения дополнительных налогов от работы градообразующего предприятия в пользу районного бюджета. ОМК обязуется, что поступления по налогу на прибыль в областной бюджет в 2007 году составят не менее 1,3 млрд. рублей. В свою очередь, правительство Нижегородской области обязуется оказать району финансовую помощь, равную 50% от суммы, которая превысит этот объем.

Глава администрации Выксунского района Алексей Соколов: *«Соглашение начало приносить реальную отдачу. По итогам первого квартала область уже перечислила району 173 млн. рублей. По итогам второго квартала должно быть перечислено еще 323 млн. рублей. На эти и другие средства администрация развернула невиданные ранее по размаху работы по благоустройству, модернизации инфраструктуры города, строительству новых социальных объектов».*

Основные проблемы, которые необходимо совместно решить ВМЗ и руководству района:
- обеспечение жильем работников предприятий ОМК и жителей района;
- модернизация транспортной инфраструктуры;
- обеспечение города и завода качественной питьевой и технологической водой;
- обеспечение занятости населения и сокращение оттока квалифицированных кадров.

ВМЗ оказывает значительное влияние на социально-экономическое развитие региона своего присутствия по следующим направлениям:

ЗАНЯТОСТЬ

Наше предприятие – один из крупнейших работодателей Нижегородской области. По состоянию на конец 2006 года на ВМЗ без учета дочерних предприятий работало 27,6% от общего числа занятых в экономике района.

Совместно с администрацией района завод реализует программу формирования цивилизованного рынка труда, в рамках которой совместно с Центром занятости реализован проект по мониторингу рынка труда с учетом складывающейся демографической обстановки. Завод активно участвует в разработке и реализации проектов администрации по созданию новых рабочих мест и взаимодействует с кадровыми службами других выксунских предприятий в вопросах обеспечения их квалифицированным персоналом.

ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО (ЖКХ)

Наш завод является одним из крупнейших в районе потребителем и производителем энергоресурсов. Все его энергетические сети взаимосвязаны с сетями городского ЖКХ. 10% электроэнергии, которую ВМЗ закупает на оптовом рынке энергии, он передает через свои сети энергоснабжающей организации ООО «Энермет» для нужд города. Разветвленная сеть принадлежащих ВМЗ главных понизительных подстанций позволяет осуществлять электроснабжение вводимых жилых комплексов.

Генерирующие мощности ВМЗ по выработке тепла (котельные, котлы-утилизаторы, участок подготовки горячего водоснабжения) обеспечивают теплофикационной водой, паром и горячей водой не только предприятие, но и часть города. Завод покрывает свыше 50% потребностей городского коммунального хозяйства в тепловой энергии.

На территории завода находятся несколько артезианских скважин, которые могут обеспечить питьевой водой часть города в случае ремонта городских скважин.

Канализационная система ВМЗ является неотъемлемой частью городской инфраструктуры. Около 60% стоков завода прокачивается через сети МУП «Стоки» на биологические очистные сооружения завода. Утилизация и перекачка фекальных стоков производится в общей системе ВМЗ – город.

ВМЗ является крупнейшим потребителем природного газа в районе, имеет разветвленную сеть газопроводов и производит техническое обслуживание городских газопроводов, проходящих по его территории. Завод разрешил прокладку по своей территории городского газопровода для газоснабжения юга-запада Выксунского района на безвозмездной основе. Это было совместное решение руководства ВМЗ и районной администрации, которое позволило значительно снизить расходы на прокладку газовых сетей за счет сокращения расстояния от источников подачи газа до потребителей.

ВМЗ также осуществляет прием промливневых стоков других городских предприятий.

Дочернее предприятие ВМЗ ООО «ВМЗ-Комфорт» в 2006 год выиграло муниципальный конкурс по уборке и вывозу на полигон твердых бытовых отходов (ТБО) несанкционированных свалок города. Предприятие оказывает услуги по уборке территории, благоустройству и вывозу ТБО организациям города и района. Всего было заключено 28 договоров об оказании услуг в течение 2007 года. Также начало работу подразделение предприятия по уборке квартир горожан.

ТРАНСПОРТ И СВЯЗЬ

Наш завод имеет мощное хозяйство промышленного железнодорожного транспорта, связанного с железнодорожной станцией Навашино перегоном протяженностью 22 км. Вагоны со станций Муром и Навашино на станцию Выкса-Промышленная и обратно доставляются локомотивами Горьковской железной дороги. За сутки может прибывать и отправляться обратно до 6 поездов. Железнодорожный цех ВМЗ обеспечивает транспортом не только заводские подразделения, но и сторонние организации на договорной основе. В настоящее время имеется более 30 контрагентов, в число которых входят все крупные предприятия и организации района, в том числе воинская часть в с. Саваслейка.

ВМЗ предоставляет услуги местной телефонной связи населению (279 абонентов) и 44 организациям города. На территории завода на высотных объектах размещены базовые станции операторов сотовой связи МТС, «Вымпелком», «Теле-2», «Мегафон», услугами которых пользуются жители города. Для обеспечения сотовой связью базы отдыха «Металлург» и лесной базы «Сноведь» по договоренности с МТС были установлены дополнительные базовые станции этого оператора, что позволило жителям близлежащих населенных пунктов (с. Сноведь, с. Норковка, п. Ближне-Песочное) получить устойчивую сотовую связь.

БЕЗОПАСНОСТЬ

Дирекция по экономической безопасности (ДЭБ) ВМЗ активно взаимодействует с правоохранительными органами в целях повышения эффективности своей работы по борьбе с хищениями заводского имущества и возмещению ущерба. Отношения с ними строятся на принципах доверия и понимания решаемых заводом задач.

Сотрудники Выксунского ГОВД используют возможности ДЭБ в выявлении и пресечении деятельности преступных групп, которые занимаются хищениями материальных ценностей с завода. В результате совместной деятельности в 2006-2007 годах было пресечено шесть случаев противоправной деятельности, когда виновные были привлечены к уголовной ответственности и предстали перед судом. Однако, несмотря на проводимую работу по пресечению правонарушений, на нашем заводе по-прежнему имеются случаи хищений.

Отчетный период	Количество хищений	Сумма ущерба (тыс. руб.)	Возмещенный ущерб (тыс. руб.)
2004 год	36	791	480
2005 год	42	2 590	641
2006 год	75	3 737,6	1 806,7

В целях повышения безопасности дорожного движения работники подразделений ВМЗ совместно с сотрудниками ГИБДД провели специальные мероприятия на территории завода и прилегающей территории. В частности, установлены дорожные знаки и разметка, организованы стоянки и парковки для транспортных средств. Регулярно проводятся рейды с целью выявления нарушителей правил дорожного движения.

ТОРГОВЛЯ И ОБСЛУЖИВАНИЕ

Дочернее предприятие ВМЗ ООО «УРС» оказывает услуги общественного питания и розничной торговли не только на территории завода и его баз отдыха, но и в городе. Услуги общественного питания оказываются в кафе «Волна», в кафе ДК металлургов, в средней школе №8; услуги в сфере розничной торговли промышленными товарами (включая произведенные на ВМЗ) – в торгово-выставочном павильоне. Также ООО «УРС» организует продажу своих кулинарных изделий на ежегодной районной выставке-ярмарке сельскохозяйственных и продовольственных товаров «Дары природы».

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

На 1 января 2007 года в районе функционируют 9 медицинских учреждений (в т.ч. два ведомственных). 8 из них расположены в городе. В 2006 году были реорганизованы в отделения центральной районной больницы наркологический диспансер, инфекционная больница, кожно-венерологический диспансер; переведен на содержание областного бюджета Дом ребенка.

Медсанчасть ВМЗ оказывает услуги работникам не только завода, но и всех его дочерних предприятий, ветеранам и пенсионерам. В 2006 году в санатории-профилактории «Металлург» наряду с 924 работниками завода и его дочерних обществ прошли курс оздоровления 226 работников других предприятий района.

В то же время отдельные виды медицинской помощи, не представленные в МСЧ ВМЗ (дерматология, наркология, инфекционные заболевания и др.), работники завода получают в городских лечебных учреждениях за счет Фонда обязательного медицинского страхования.

СПОРТ

Содействуя развитию и поддержанию здорового образа жизни, ВМЗ не только проводит физкультурно-оздоровительную работу среди работников завода, но и вовлекает в занятия физкультурой и массовый спорт всех жителей города. Им обеспечен доступ к спортивной инфраструктуре предприятия, услугам его физкультурно-оздоровительного комплекса. В соревнованиях, которые организует ВМЗ, участвуют горожане. В свою очередь, футболисты клуба «Металлург» участвуют в городских спартакиадах.

На спортивной базе ВМЗ работают 63 спортивные секции по 8 видам спорта, в которых занимаются 2740 человек. В 53 группах оздоровительной направленности занимаются 1580 человек, из которых 85% – работники ВМЗ, 15% – жители города.

Большое внимание уделяется спорту высоких достижений. За последние 3 года в заводских спортивных секциях было подготовлено 4 заслуженных мастера спорта, 9 мастеров спорта международного класса, свыше 50 мастеров спорта. В их числе – серебряный призер Олимпийских игр 2004 года в Афинах по легкой атлетике Татьяна Фирова, чемпионы мира, Европы, России по легкой атлетике, самбо и дзюдо.

Ежегодно на базе спорткомплекса ВМЗ проводится всероссийский турнир по борьбе самбо памяти Братьев Баташёвых.

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРА

На конец 2006 года в районе насчитывалось 26 библиотек, 24 учреждения творческо-досугового объединения, детская художественная школа с 5 отделениями, 3 детские музыкальные школы, ДК металлургов и музей ВМЗ.

Наше предприятие уделяет большое внимание развитию культуры и искусства. ДК металлургов – главный центр организации культурных мероприятий и досуга для горожан. В 2006 году в 20 коллективах и кружках ДК занималось 400 человек. Было проведено 438 мероприятий, обслужено 130 616 человек. С открытием нового DVD-зала увеличилось количество кинопремьер. В прошлом году ДК увеличил количество мероприятий для сторонних организаций, в том числе проводились корпоративные вечера для ведущих предприятий из других городов (Кулебаки, Навашино, Вача).

Сотрудники ДК совместно с детскими садами и школами района организуют мероприятия для детей разного возраста. В 2006 году были показаны спектакли «Простоквашинская кадриль», «Винни Пух и его друзья», «Масленица» и др., проведены классные утренники «Здравствуй, школа» и «Прощание с первой учительницей», танцевально-развлекательные программы.

Для студентов были проведены мероприятия «Татьянин день», «День призывника», «Юморина-2006». Среди других праздничных мероприятий – рок-фестивали, акция «Рок в защиту детей», конкурс бардовской песни, праздничные концерты ко Дню молодежи и ко Дню города. В 2006 году ДК совместно с работниками городского ЗАГСа начал проводить театрализованную регистрацию брака.

ПОМОЩЬ СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЕННЫМ КАТЕГОРИЯМ НАСЕЛЕНИЯ

ВМЗ оказывает благотворительную помощь учреждениям поддержки социально незащищенных слоев населения Выксы, в том числе муниципальному социальному центру для престарелых, Дому ребенка, социально-реабилитационному центру (СРЦ) для несовершеннолетних («Пеликан»). Кроме финансирования ремонта и содержания объектов этих организаций, работники ВМЗ организуют для детей праздничные представления с подарками, экскурсии по городам России, летний отдых на Черноморском побережье.

Учитывая социальную уязвимость лиц, получающих государственную пенсию, завод оказывает социальную поддержку уходящим на пенсию работникам с целью сохранения достойного уровня их жизни. В рамках Коллективного договора им выплачивается единовременное вознаграждение ко Дню металлургов, предоставляется материальная помощь на газификацию, восстановление жилья, пострадавшего в результате стихийного бедствия, выделяются путевки на базы отдыха и в профилакторий, предоставляются льготные путевки на санаторно-курортное лечение. Пенсионеры сохраняют право на посещение заводской медсанчасти.

По мере возможности завод оказывает материальную и организационную поддержку общественным объединениям ветеранов, членов семей военнослужащих, погибших в военных действиях или в ходе правоохранительной деятельности, организациям инвалидов.

ВМЗ также оказывает помощь семьям работников завода, погибших на производстве, а также больницам, учреждениям образования, науки и культуры, религиозным и благотворительным организациям.

Расходы ВМЗ на социальные программы, благотворительность и спонсорство (тыс. руб.)

Мероприятия	2006 год	2007 год (план)
Финансирование Дома ребенка	3 021	6 000
Финансирование СРЦ «Пеликан»	3 641	6 000
Финансирование футбольного клуба «Металлург»	6 330	8 988
Помощь Совету ветеранов Афганистана	114	135

В рамках программы «Православная Выкса» ВМЗ регулярно оказывает спонсорскую помощь местным приходам Русской Православной Церкви. В частности, в 2005-2006 годах при финансовой поддержке завода была построена новая колокольня Храма Иоанна Богослова. На предприятии восстановлена старинная технология литья колоколов для храмов Выксы и других городов России.

НАША ПРИРОДА

6. НАША ПРИРОДА

6.1 ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Руководство нашего завода осознает, что металлургическое производство оказывает негативное воздействие на окружающую среду. Снижение этого воздействия с учетом мнения всех заинтересованных сторон является одной из главных задач Управления промышленной экологии (УПЭ) ВМЗ. В своей деятельности УПЭ, внедряя Интегрированную систему менеджмента в соответствии с требованиями стандартов ISO 14001:2004 и OHSAS 18001:2007, руководствуется Политикой ВМЗ в области охраны окружающей среды и здоровья, промышленной безопасности и социальной ответственности.

Основные положения Политики:

- осуществление хозяйственной деятельности в соответствии с законодательством, международным стандартом ISO 14001 и другими требованиями в области охраны окружающей среды;
- рациональное использование природных ресурсов;
- последовательное снижение воздействия на окружающую среду;
- повышение компетентности персонала в вопросах охраны окружающей среды;
- создание и непрерывное совершенствование системы управления окружающей средой.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПЭ:

1. Контроль и надзор за соблюдением природоохранного законодательства в части промышленных выбросов, загрязняющих веществ в атмосферу, сбросов сточных вод, обращения с отходами производства и потребления.
2. Планирование мероприятий по снижению воздействия на окружающую среду; получение разрешений на выбросы и сбросы загрязняющих веществ, лимиты образования и размещения отходов; получение лицензии на деятельность по обращению с отходами; расчет платежей за негативное воздействие на окружающую среду; ведение учета и отчетности по охране окружающей среды.
3. Мониторинг (инструментальный контроль) источников загрязнения и состояния окружающей среды в зоне влияния предприятия.
4. Утилизация отходов производства и выбор технологии по переработке отходов, включая передачу отходов на утилизацию сторонним организациям.
5. Экологическое нормирование – оценка экологического риска размещения новых и реконструкции существующих объектов, разработка и сопровождение инвестиционных проектов до получения положительных экологических заключений.

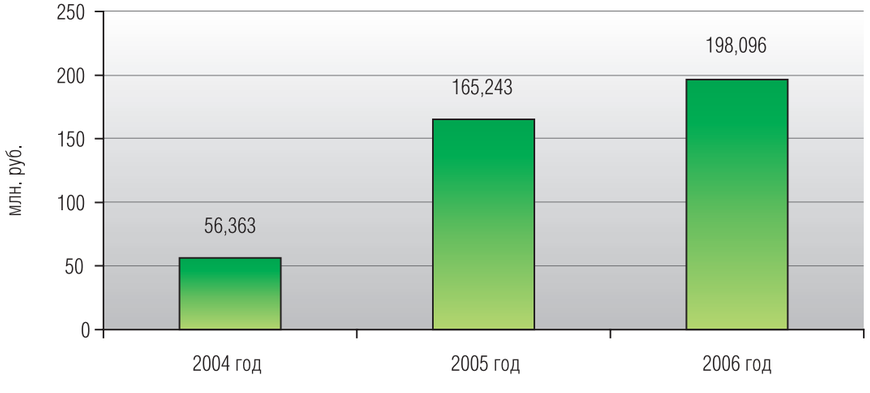
УПЭ участвует во всех инвестиционных проектах реконструкции и нового строительства на ВМЗ. В 2006 году получено 17 положительных экологических заключений по проектам, из них в 12 проектах экологическая часть была разработана специалистами УПЭ без привлечения сторонних организаций. В результате экономия средств предприятия составила порядка 2 млн. рублей.

Основные задачи по решению экологических проблем:

- снижение выбросов и сбросов загрязняющих веществ до нормативных величин;
- снижение объемов передачи отходов производства сторонним организациям;
- построение и внедрение интегрированной системы менеджмента (ИСМ) в области охраны окружающей среды в соответствии с требованиями стандарта ISO 14001.

В 2006 году на ВМЗ был проведен ряд природоохранных мероприятий, что способствовало решению важных экологических проблем, в первую очередь – уменьшению образования отходов производства, а также снижению сбросов в водные объекты.

Затраты на охрану окружающей среды



Разработан Финальный план действий по охране окружающей среды, в соответствии с которым будут реализованы следующие мероприятия:

1. Строительство газоочистки за мартеновскими печами № 6,7 (2007-2009 годы).
2. Строительство очистных сооружений на водовыпусках № 2,5,6 (2008-2009 годы).
3. Строительство установки ультрафильтрации смазочно-охлаждающей жидкости (СОЖ) на базе ТЭСК ТБД с комплексом термического обезвреживания сконцентрированных отходов (2007 год).
4. Внедрение ИСМ в области охраны окружающей среды и здоровья, промышленной безопасности, и социальной ответственности в соответствии с требованиями стандартов ISO 14001 и OHSAS.

В целях снижения негативного воздействия своих предприятий на окружающую среду, ОМК привлекает финансирование международных кредитно-финансовых организаций. В 2006 году Международная финансовая корпорация (МФК) открыла для ВМЗ кредитную линию на сумму 60 млн. долларов для реконструкции производства и реализации экологических проектов.

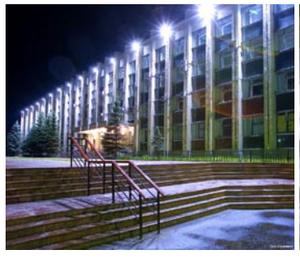
6.2 ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ И РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ

ЭНЕРГИЯ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ

ВМЗ ежегодно потребляет в среднем 450 млн. кВт-ч электроэнергии, а также природный газ и жидкое топливо для производственных нужд и выработки тепловой энергии на своих котельных.

Дирекция по энергообеспечению и ремонту ВМЗ ежегодно разрабатывает программу энергосбережения. Она реализуется постоянно в рамках инвестиционных проектов и капитальных ремонтов и включает мероприятия, выполнение которых приводит к снижению потребления энергоресурсов:

В рамках программы проводится поэтапная замена ламп наружного освещения завода на новые, энергосберегающие. Начата установка частотно-регулируемых приводов на насосные станции. Ведется работа по переводу отопления помещений с пара на теплофикационную воду, что позволит снизить энергоемкое и дорогостоящее производство пара. В ближайшем будущем планируются установка устройств компенсации реактивной мощности в цехах и современного котла-утилизатора вместо двух устаревших котлов в сталеплавильном производстве, что позволит использовать для выработки пара тепло отходящих газов, снизить выработку пара в котельных и уменьшить потребление природного газа.



В настоящее время ВМЗ совместно с фирмой «ИнТехЭнерго-Аудит» разрабатывает мероприятия по созданию комплексной программы энергосбережения на ближайшую перспективу. Реализация этой программы позволит, в частности, получать экономию при эксплуатации оборотного водоснабжения в размере 8,6 млн. руб. в год.

СЫРЬЕ И МАТЕРИАЛЫ

Основными видами сырья и материалов, которые потребляет ВМЗ, являются: металлолом для выплавки колесной стали, из которой, в свою очередь, производятся железнодорожные колеса; листовой прокат для производства труб.

Потребление основных видов сырья и материалов, тонн

Вид сырья	2004 год	2005 год	2006 год
Металлопрокат	1 340 974	1 035 657	1 571 634
Сталь	441 664	465 086	467 719
Металлолом	309 673	415 166	418 113

Увеличение потребления сырья связано с ростом производства готовой продукции.

ВМЗ внедряет мероприятия, результатом которых является снижение материалоемкости производства труб и колес. В частности, снижение расхода металлопроката в трубном производстве достигается благодаря введению системы оптимизации его раскроя. Внедрение технологии использования отходов сварочного флюса ТЭСК ТБД при производстве колесной стали в СПП КПК позволило снизить расход шлакообразующих материалов, загрязненность стали неметаллическими включениями и отбраковку железнодорожных колес по дефектам ультразвукового контроля. Годовой экономический эффект от внедрения этой технологии составляет 1,8 млн. рублей.

6.3 ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

На нашем предприятии в соответствии с проектом нормативов предельно допустимых выбросов определено 387 источников выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

Завод имеет разрешение на выброс загрязняющих веществ в атмосферу на основании разработанной и согласованной с контролирующими органами нормативной документации.

Основной вклад в загрязнение атмосферного воздуха по взвешенным веществам и окислам азота вносят мартеновские печи, введенные в эксплуатацию в 1937 году. Проект по их строительству не предусматривал внедрения газоочистных установок.

На заводе утвержден План мероприятий на 2007-2009 годы, включающий разработку и реализацию проекта газоочистки за мартеновскими печами № 6,7. В 2007 году выделено 8 млн. рублей на разработку этого проекта фирмой «Энергокаскад» (Москва). На время реализации плана мероприятий заводу выданы нормативы временно согласованных выбросов.

Константин Московой, руководитель проекта строительства установки газоочистки: *«Вложение средств в газоочистку, в отличие от других инвестиционных проектов ВМЗ, не даст прямой отдачи в виде прибыли. Но, чтобы быть конкурентоспособной и признанной на мировом рынке, компания должна соответствовать не только стандартам качества, но и экологическим стандартам. Мы несем ответственность перед обществом и окружающей средой, поэтому вкладываем средства в экологические проекты».*

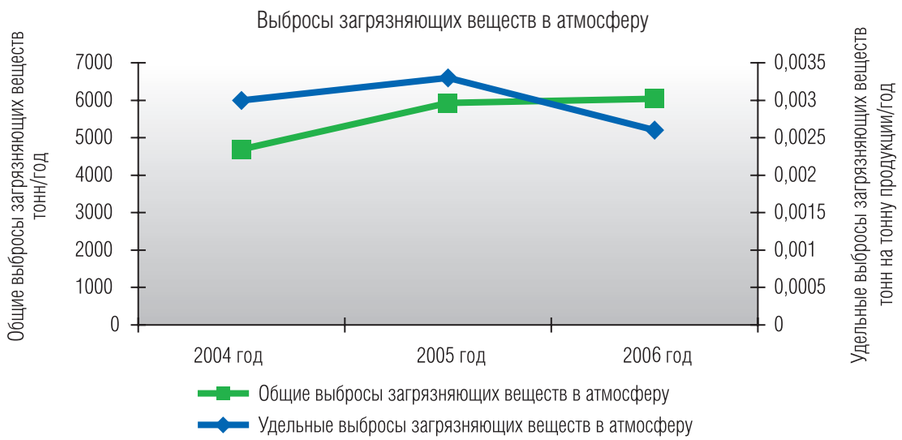
Аккредитованная эколого-аналитическая лаборатория ВМЗ проводит постоянное наблюдение за состоянием воздуха в санитарно-защитной зоне предприятия и селитебных зонах города в соответствии с программой, утвержденной Управлением Роспотребнадзора по Нижегородской области.

По результатам мониторинга атмосферного воздуха среднегодовые показатели загрязняющих веществ не превышают предельно допустимых концентраций.

Результаты мониторинга атмосферного воздуха в санитарно-защитной зоне ВМЗ

Наименование вещества	ПДК, мг/м³	Среднее значение концентрации вещества, мг/м³		
		2004 год	2005 год	2006 год
Взвешенные вещества	0,5	0,05	0,124	0,225
Окислы азота	0,085	0,0096	0,043	0,05
Двуокись серы	0,5	0,01	0,01	0,02
Окись углерода	5,0	0,091	0,63	0,55
Железо	0,04	0,011	0,0026	0,0025

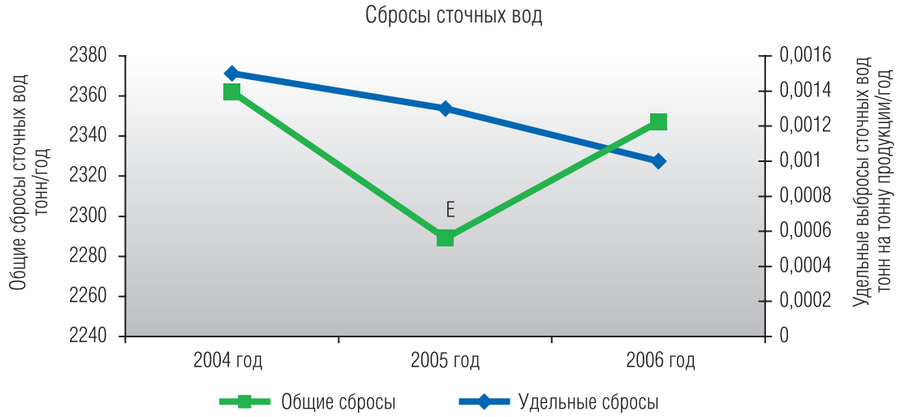
В связи с увеличением объемов производства в 2004-2006 годах происходило увеличение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. В то же время удельные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу снизились в 2006 году по сравнению с 2004 годом на 13,3%.



6.4 СБРОСЫ В ВОДНЫЕ ОБЪЕКТЫ

Водоотведение на заводе осуществляется по 4 водовыпускам в р. Железница. По 3 водовыпускам (№2,5,6) отводятся недостаточно очищенные производственные и ливневые стоки. В водовыпуск №7 поступают хозяйственно-бытовые сточные воды после очистки на биологических очистных сооружениях.

Контроль за качеством сточных вод осуществляют сотрудники аккредитованной эколого-аналитической лаборатории, после биологических очистных сооружений (БОС) – объединенная лаборатория БОС.



По результатам анализа динамики удельных сбросов загрязняющих веществ в сточных водах за 2004-2006 годы можно сделать вывод о стабилизации сбросов и их незначительном снижении в 2006 году, по сравнению с 2004 годом, с учетом роста объемов производства продукции. Достижение таких показателей стало возможным благодаря строительству в 2006 году локального оборотного цикла в ТЭСЦ-3 в рамках проекта реконструкции цеха.

По данным наблюдений, отмечаются превышения предельно допустимых сбросов (ПДС) по некоторым показателям загрязняющих веществ. Для достижения нормативов ПДС загрязняющих веществ в водные объекты разрабатывается инвестиционный проект по комплексной очистке сбрасываемых вод (1 ступень – фильтры предварительной механической очистки, 2 ступень – флотационные установки, 3 ступень – сорбционные фильтры доочистки). Срок реализации – 2007-2009 годы. Предполагаемый объем инвестиций – 65 млн. рублей.

В 2006 году в целях снижения загрязнения водных объектов был построен новый условно-грязный оборотный цикл для участка объемной термообработки ТЭСЦ-3 производительностью 2500 кубометров. Объем инвестиций составил 132 млн. рублей.

План мероприятий по достижению ПДС загрязняющих веществ (фосфаты, нитраты, нитриты, железо, медь) со сточными водами в водные объекты предусмотривает также реконструкцию существующих БОС (1 ступень – физико-химическая доочистка биологически очищенных сточных вод методом напорной флотации с рециркуляцией очищенных сточных вод, 2 ступень – механическое обезвоживание получаемого флотошлама и осадков, сбрасываемых с БОС на установке обезвоживания). Срок реализации – 2009 год. Объем инвестиций – 47,25 млн. рублей.

6.5 УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

ВМЗ имеет лицензию Управления по экологическому, технологическому и атомному надзору на деятельность по обращению с 78 видами отходов производства и лимиты на их размещение. На предприятии в основном решена проблема утилизации отходов производства. Часть отходов перерабатывается на заводе, часть передается на утилизацию сторонним организациям.

С 1995 года на ВМЗ эксплуатируется полигон промышленных и бытовых отходов, на котором имеются два накопителя. Первый – для захоронения ТБО и некоторых видов отходов 4 и 5 классов опасности (отходы, содержащие черные металлы, отходы потребления, подобные коммунальным (смет), песок, загрязненный антикоррозионным покрытием, горелая земля и др.). Второй – для временного накопления промасленной окалины и нефтешлама.

На территории завода расположен участок шлаковых отвалов, где с 1937 года накапливался металлургический шлак. С 1993 года началась разработка шлаковых отвалов. Производится кантовка шлаковых чаш и думпкаров, измельчение шлака на дробилках и сортировка по фракциям. Измельченный шлак используется на предприятии и продается сторонним организациям.

Отходы 1 класса опасности (ртутные лампы и термометры) по договорам сдаются на демеркуризацию в ООО «Экосервис» (Нижний Новгород).

Отходы промасленной окалины с отстойников грязного оборотного цикла частично вывозятся на полигон, часть передается на утилизацию в ЗАО «НижегородБизнесЭкология» (Нижний Новгород).

Часть отходов эмульсии и эмульсионных смесей утилизируется на установке термообезвреживания в ТЭСК ТБД, часть передается по договорам на утилизацию в ЗАО «Борская нефтяная компания» (Бор, Нижегородская область).

Отходы лома черных металлов используются в собственном мартеновском производстве. Отходы «окалина чистая» частично используются в мартеновском производстве, частично передаются сторонним организациям.

В целях сокращения накопления отходов производства и снижения затрат на их утилизацию сторонним организациям в 2006 году были введены:

- технологический комплекс по утилизации нефтешламов в цехе по переработке отходов производства. Цель – централизация сбора и утилизации нефтешламов и нефтемаслоотходов, образующихся в процессе основного производства и хранящихся на территории ВМЗ. Возможна переработка нефтезагрязненных земель при аварийных разливах. Производительность установки – 0,5-1т/час. Объем инвестиций – 3,3 млн. рублей.

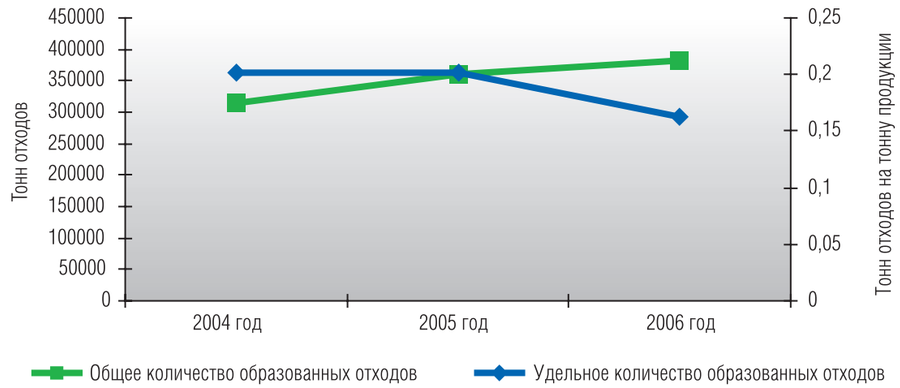
- участок по переработке отходов полимерных материалов в цехе производства реквизитов ООО «ВМЗ-Универсал». Цель – полная переработка отходов участков покрытий ТЭСЦ-3 и ТЭСК ТБД. Линия позволяет перерабатывать 1170 тонн крупных полимерных отходов и 500 тонн пылевидных отходов от зачистки концов труб. Объем инвестиций – 7,13 млн. рублей.

- линия покраски изделий садово-огородного инструмента вилопрокатного цеха ООО «ВМЗ-Универсал» отходами эпоксидного порошка ТЭСЦ-4 методом напыления. Цель – сокращение использования лакокрасочных материалов типа НЦ-25, ПФ-115, лак НЦ-218 (ориентировочно на 50%) и использование отходов эпоксидного порошка в количестве 16,016т/год ТЭСК ТБД, повышение качества продукции, улучшение ее товарного вида. Объем инвестиций – 3,18 млн. рублей.

- установка AlfaLaval для очистки охлаждающих и промывных жидкостей ТЭСЦ-5 ТЭСК МСД. Цель – снижение образования отходов эмульсии и продление срока ее службы. Стоимость установки – 5 млн. рублей. Благодаря внедрению установки в 2006 году объем отходов СОЖ был снижен со 160 м^3 до 80 м^3 в месяц.

В 2007 году для утилизации СОЖ, образующейся в результате работы гидромеханических экспандеров ТЭСК ТБД, внедрен комплекс термического обезвреживания СОЖ по очистке отработанной эмульсии методом ультрафильтрации с дальнейшим сжиганием концентрата СОЖ в современном, экологически безопасном и малоэнергоемком комплексе термического уничтожения жидких отходов мощностью 800 л/час. Стоимость проекта – 79,77 млн. рублей.

Образование отходов на ОАО ВМЗ



ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

7. ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Планы ВМЗ в области устойчивого развития на среднесрочную перспективу (2007-2009 годы) тесно связаны со стратегией развития его бизнеса, основной целью которой является укрепление лидерства на российском рынке труб и железнодорожных колес. Ее главные направления – увеличение мощностей по производству труб большого диаметра, освоение выпуска труб для подводных трубопроводов; развитие производства и аттестация в крупнейших нефтегазовых концернах труб среднего диаметра с улучшенными потребительскими характеристиками; повышение качества и расширение ассортимента колесной продукции, увеличение поставок колес на экспорт.

Планы в области устойчивого развития будут в значительной мере нацелены на повышение конкурентоспособности ВМЗ. Для этого планируется реализовать ряд мероприятий по управлению ключевыми ресурсами (труд, энергия, транспорт) на основе утвержденных программ. В ближайшие 3 года ВМЗ, как и ОМК в целом, будет стремиться к балансу между доступностью и стоимостью ключевых ресурсов с учетом их влияния на деятельность.

В целях развития ***Системы менеджмента качества и управления цепочкой поставок*** будет разработана и внедрена стратегия оптимизации внутренних товарных потоков и выстраивания долгосрочных отношений с внешними операторами на рынке перевозок.

В целях совершенствования системы ***управления персоналом*** будут последовательно реализовываться мероприятия в области подбора, удержания и обучения персонала, а также мероприятия по оптимизации численности и повышению квалификации сотрудников. Компания ставит цель достичь к 2012 году двукратного увеличения производительности труда, выраженной в значении размера прибыли на одного сотрудника.

В области ***управления энергоресурсами*** будет реализована комплексная программа энергосбережения.

ВМЗ продолжит программу социального партнерства с правительством Нижегородской области и администрацией Выксунского района, главная цель которой – повышение уровня и качества жизни населения. В числе главных направлений - развитие социальной инфраструктуры и реализация жилищных программ.

Глава администрации Выксунского района Алексей Соколов: *«Наша совместная работа – не разовая акция, связанная с юбилеем ВМЗ. Это социальная программа, которую мы вместе с ОМК запланировали на долгие годы».*

ГЛОССАРИЙ

AAR (Association of American Railroads) – Ассоциация американских железных дорог, объединяющая железнодорожные компании США, Канады и Мексики, в целях обеспечения бесперебойной работы железных дорог этих стран как единой системы. Издает стандарты на железнодорожное оборудование и правила технической эксплуатации. Наличие стандарта AAR дает право на поставку железнодорожного оборудования в страны Северной Америки.

Аутсорсинг – 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.

Группа ВМЗ – ОАО «ВМЗ» и его дочерние предприятия, выделенные из материнской компании в процессе реструктуризации.

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.

ISO – международная организация по стандартизации, насчитывающая в своем составе 119 государств, Россия в том числе, со штабквартирой в Женеве. Основной целью ИСО является содействие развитию стандартизации в мировом масштабе. основные задачи – гармонизация и публикация стандартов.

Клининг – профессиональная уборка помещений, фасадов зданий и прилегающих территорий.

Корпоративная культура – свод наиболее важных положений деятельности организации, определяемых ее миссией и стратегией развития и находящих выражение в совокупности социальных норм и ценностей, разделяемых большинством работников.

Мартеновское производство – производство в мартеновских печах литой стали заданного химического состава. Сталь получается путём окислительной плавки загруженных в печь чугуна, стального лома, железной руды и флюсов в результате физико-химических процессов взаимодействия между металлом, шлаком и газовой средой печи.

Озонирование – обработка промышленных выбросов при помощи озона.

Обсадные трубы – стальные трубы среднего диаметра, применяемые для крепления нефтяных и газовых скважин. Изготавливаются с резьбовыми соединениями на концах.

Порошковая металлургия – технология получения металлических порошков и изготовления изделий из них, а также из композиций металлов с неметаллами.

Профильные трубы – трубы с квадратным или прямоугольным сечением, применяемые, главным образом, в строительстве и жилищно-коммунальном хозяйстве.

Пудлингование – передел чугуна в малоуглеродистое тестообразное железо на поду т. н. пудлинговой печи. Металл и шлак перемешивали и «накатывали» в крицу. Пришло на смену кричному переделу во второй половине XVIII века. С появлением во второй полвине XIX века массовых способов производства литой стали (мартеновского, конвертерных), пудлингование потеряло промышленное значение.

Сварочные флюсы – неметаллические материалы, которые при разных способах сварки осуществляют разные функции. При дуговой сварке защищают дугу и сварочную ванну от воздействия окружающей среды, предупреждают разбрызгивание металла, осуществляют физико-химическую обработку металла сварочной ванны. При электрошлаковой сварке образуют электропроводный расплав с заданными технологическими свойствами. При газовой сварке очищают поверхность металла.

Смазочно-охлаждающие жидкости (СОЖ) – обычно сложные многокомпонентные системы, предназначенные для смазки и охлаждения металлообрабатывающих инструментов и деталей, что способствует снижению износа инструментов и повышению точности обработанных деталей

Сортамент – состав продукции по маркам, профилям, размерам. Термин применяется в металлургической промышленности, преимущественнно к металлопрокату.

«Стан-5000» – комплекс машин и механизмов для обработки давлением металла между вращающимися валками с длиной рабочей поверхности 5000мм, 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.

Трубы дюймового ряда – стальные трубы, диаметр которых рассчитан в дюймах. Предназначены для поставок на экспорт.

Устойчивое развитие – развитие, которое удовлетворяет потребности сегодняшнего дня, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять их потребности в будущем.

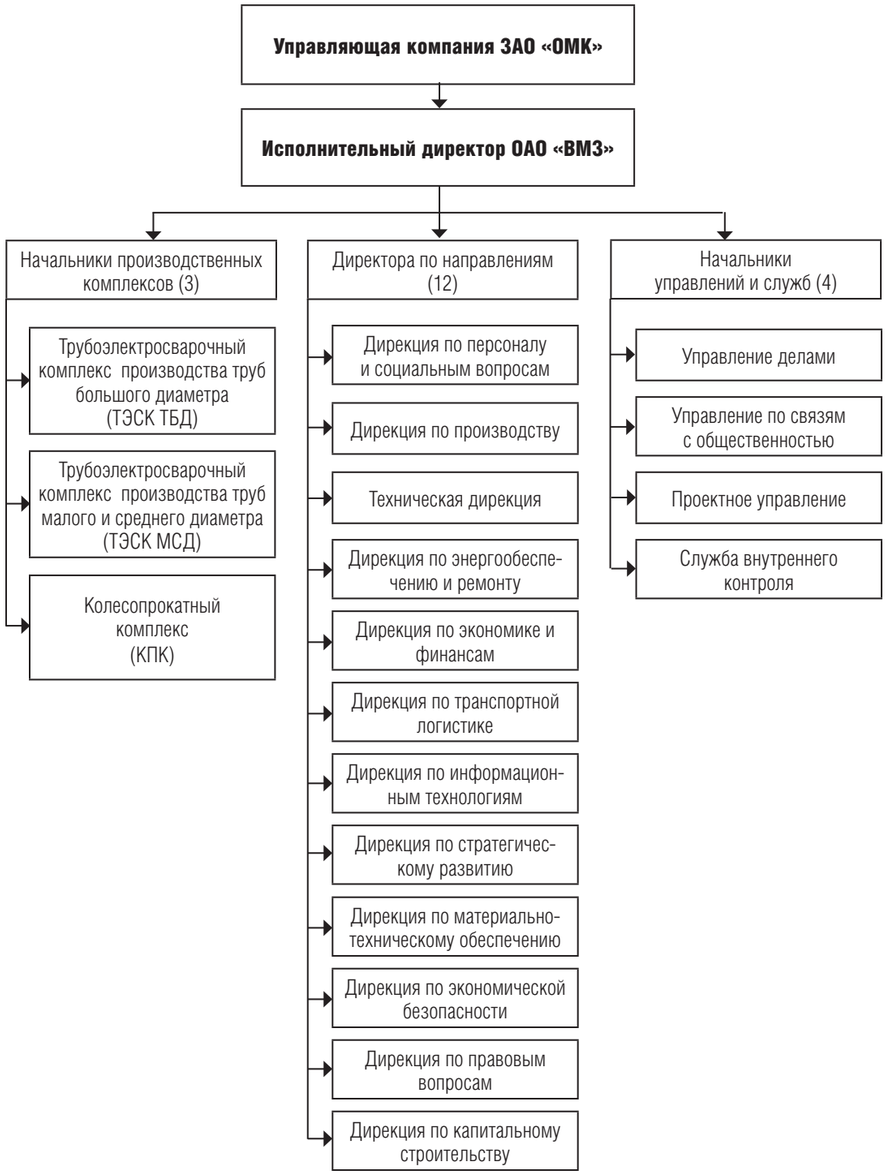
Устойчивое развитие завода – система последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий, реализуемых на основе постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами и направленных на снижение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации завода, а также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

Чистая прибыль – прибыль отчетного периода, остающаяся в распоряжении предприятия после уплаты налога на прибыль и иных аналогичных обязательных платежей.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОАО «ВМЗ»



ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОАО «ВМЗ» И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ИХ РЕАЛИЗАЦИЮ

Направление	Ответственные лица	Место в организационной структуре предприятия
Управление персоналом	Директор по персоналу и социальным вопросам	Подчинен исполнительному директору
Охрана труда	Начальник управления промышленной безопасности	Техническая дирекция
Экологическая безопасность	Начальник управления промышленной экологии	Техническая дирекция
Качество	Технический директор	Подчинен исполнительному директору
Социальная поддержка работников, развитие физкультуры и спорта, благотворительность	Начальник управления по социальным вопросам	Дирекция по персоналу и социальным вопросам
Социальное партнерство с органами власти и общественными организациями	Начальник управления по связям с общественностью	Подчинен исполнительному директору

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОАО «ВМЗ» С ВНЕШНИМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ИХ РЕАЛИЗАЦИЮ

Формы взаимодействия и направления работы	**Основные ответственные лица**
Работа с партнерами	
Участие в выставках	Управляющая компания
Участие в конференциях поставщиков	Директор по материально-техническому обеспечению (ДМТО)
Проведение ежегодных бизнес-конференций с участием крупных металлоторгующих компаний	Управляющая компания
Работа по выбору и оценке основных партнеров	Директор по транспортной логистике (ДТЛ), ДМТО
Работа по оптимизации цепочки поставок	Технический директор
Договорные отношения с партнерами	ДТЛ, ДМТО
Внедрение инноваций у поставщика, координационные советы, неформальное лоббирование интересов, развитие долгосрочного сотрудничества	Технический директор
Работа с региональными и местными органами власти (подготовка и предоставление неформализованных и формализованных ответов на запросы органов власти, касающиеся различных аспектов деятельности предприятия)	Начальник управления делами, начальник управления по связям с общественностью (УСО)
Работа с обществом (участие в развитии социальной инфраструктуры территории присутствия; социальные инвестиции и благотворительность; помощь культуре, спорту, детским и медицинским учреждениям, пенсионерам; поддержка учебных заведений и организация производственной практики на ВМЗ)	Директор по персоналу и социальным вопросам, начальник УСО
Работа с акционерами и инвесторами (проведение собраний акционеров, составление годового отчета)	Корпоративный секретарь

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

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

- Управление по социальному развитию ЗАО «ОМК» – тел/факс: 8(495)231-77-97 (добавочный 24-16)
- Управление по социальным вопросам дирекции по персоналу и социальным вопросам ОАО «ВМЗ» – тел: 8(83177)9-64-91

Вы ознакомились с нашим отчетом в области устойчивого развития. Мы хотели бы узнать Ваши пожелания и замечания к нему, чтобы учесть их в будущем. Будем благодарны, если Вы ответите на вопросы нашей анкеты. Заполненную анкету можно прислать по адресу:
607060 Нижегородская область, г. Выкса, ул. Братьев Баташевых, д.45 или по электронной почте demin_an@vsw.ru

1. Узнали ли Вы что-то новое о нашем заводе из Отчета? Если да, то что именно?

2. С какой информацией о заводе Вы бы хотели бы ознакомиться, но не имели такой возможности?

3. На какие проблемы/вопросы завод должен начать или продолжить обращать особое внимание? Какие проблемы/вопросы, в настоящее время решаемые заводом, на Ваш взгляд, не являются приоритетными?

4. Ваши замечания/комментарии в свободной форме.