

Социальный отчет
ТОО «Богатырь Комир»
за 2010 год



ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ.....	3
I. О КОМПАНИИ.....	4
Инновации в производственных процессах и технологии. Система менеджмента качества.	
II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО.....	8
III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	9
Политика в области управления человеческими ресурсами. Система оплаты труда и мотивация работников. Корпоративная культура. Обучение и развитие персонала. Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.	
IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.....	17
Обеспечение противоаварийной устойчивости. Культура безопасности и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности. Производственный травматизм. Охрана здоровья, профилактика профессиональных заболеваний. Развитие массового спорта.	
V. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ.....	23
Природоохранные мероприятия. Снижение отходов производства. Рекультивация земель. Рациональное использование энергии. Водопотребление. Экологические платежи.	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	27

ОБРАЩЕНИЕ



Уважаемые партнеры, коллеги!

Я рад представить вашему вниманию первый социальный отчет работы совместного Казахстанско-Российского предприятия «Богатырь Комир». Его публикация - еще одна важная ступень к повышению информационной прозрачности и открытости нашей Компании. Корпоративная социальная ответственность является важнейшим принципом нашей работы. Мы стремимся оправдывать доверие, оказанное нам акционерами, деловыми партнерами и обществом.

«Богатырь Комир» давно завоевал репутацию социально ориентированной Компании и продолжает сохранять этот статус, добровольно принимая на себя ряд социальных обязательств перед персоналом, партнерами и местным сообществом.

Подводя итоги года, можно признать, что все поставленные задачи Компания выполнила. Нам удалось не только сохранить устойчивый объем производства и продаж, но и увеличить его в сравнении с 2009 годом на 11 процентов и реализовать 38,6 миллиона тонн угля. Компания сумела сохранить позицию самого надежного и проверенного поставщика продукции для энергосистем Казахстана и Российской Федерации, укрепив свои конкурентные преимущества на угольном рынке. Это стало возможным только благодаря слаженной работе всех членов трудового коллектива Компании.

В 2010 году мы продолжили реализацию социальных программ, направленных на привлечение как квалифицированного персонала, так и молодых специалистов, проводя политику сохранения рабочих мест и уровня оплаты труда, улучшения отдыха работников, а также предоставления дополнительных льгот, гарантированных работникам коллективным договором. Продолжена программа по продвижению идей здорового образа жизни. Я очень рад, что все большее число сотрудников привержено ценности здоровья: уровень их участия в соответствующих спортивных акциях составляет 25 процентов, в реализуемых планах Компании до 2014 года увеличить количество занимающихся спортом до 30 процентов. В минувшем году более двух тысяч сотрудников и около шестисот их детей получили возможность отдохнуть и поправить здоровье в доме отдыха «Березка» и детском оздоровительном центре «Карлыгаш». Около 250 горняков по льготным путевкам побывали на санаторно-курортном лечении.

«Богатырь Комир», как социально-ориентированное предприятие, большое внимание уделяет реализации различных социальных проектов. Наше взаимодействие с акиматами городов Павлодара и Экибастуза строится в рамках соглашений о социальном партнерстве. Оно включает в себя особую политику в отношении поддержки деятельности общественных организаций, развития физкультуры и спорта, оказания помощи ветеранам труда и Великой Отечественной войны, малоимущим слоям населения. На социальные программы, на выплату льгот и компенсаций, предусмотренных коллективным договором, ежегодно выделяется до одного миллиарда тенге.

Мы особенно гордимся тем, что Компания дважды в 2008 и 2009 годах была призером республиканского конкурса «Парыз» в номинации «Лучшее социально ответственное предприятие» и «Лучший коллективный договор», а в 2010 году стала победителем Национального конкурса «Алтын Жүрек» в номинации «За поддержку и развитие спорта».

Подводя итог вышесказанному, хочется поблагодарить трудовой коллектив Компании за эффективную и профессиональную работу в 2010 году.

Виктор Щукин,
Генеральный директор ТОО «Богатырь Комир»

I. О КОМПАНИИ.

ТОО «Богатырь Комир» — крупнейшая в Казахстане, динамично развивающееся предприятие по добыче угля открытым способом. На долю Компании приходится 68% от общего объема угля, добываемого в Экибастузском угольном бассейне.



ОСНОВНЫЕ ПОТРЕБИТЕЛИ УГЛЯ



В 2002 году заключен контракт с Министерством энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан на разработку Экибастузского каменноугольного месторождения в

пределах разрезов «Богатырь» и «Северный» сроком на 45 лет. Предприятие имеет бессрочную лицензию на производство горных работ.

Компания постоянно повышает эффективность угледобычи. Разработана и успешно реализуется программа перспективного развития предприятия.

На 2010 год, было намечено реализовать потребителям 34 миллиона тонн угля. Но прошедший год внес положительные корректировки в этот план. В результате Компания добыла и отгрузила на энергосистемы Казахстана и Российской Федерации 38,6 миллиона тонн угля, что выше уровня продаж за аналогичный период 2009 года на 11 процентов, или на 3,8 миллиона тонн. Сделав очередной уверенный шаг в сторону увеличения добычи и реализации угля, «Богатырь Комир» не намерен сдавать достигнутые позиции. По предварительным данным на энергетические объекты Казахстана и России в 2011 году будет отгружено более 41 миллиона тонн топлива.

Структурно Компания представлена подразделениями: разрез «Богатырь», Богатырское ПТУ, завод РГТО, Управление по энергоснабжению, Управление по ремонту железнодорожного оборудования, Автобаза, Управление Технологического Транспорта. На предприятии трудится 7020 человек 47 национальностей, в том числе:

- русских – 50 %
- казахов – 29 %
- украинцев – 10 %
- немцев – 3 %

Работников с высшим образованием – 1335 человек.

Инновации в производственных процессах и технологии.

Основным направлением инновационной деятельности в Кампании является переход на циклично-поточную технологию добычи и усреднения угля на разрезе «Богатырь».

Для подготовки фронта горных работ под строительство объектов циклично-поточной технологии на разрезе «Богатырь» была закончена реконструкция транспортной схемы, которая обеспечила:

- сокращение протяженности внутрикарьерных железнодорожных путей и количества стрелочных переводов;
- увеличение пропускной способности железнодорожных станций до 150 тыс. тонн угля в сутки;
- уменьшение средней дальности транспортировки угля с 16 до 12 километров;
- разблокировка без дополнительных затрат на вскрышу более 40 миллионов тонн угля.



В октябре 2010 года строительство всех намеченных объектов завершено, а в декабре утвержден Акт государственной приемочной комиссии о приемке в эксплуатацию. Общий объем инвестиций составил 2,883 млрд. тенге.



В настоящее время реализованы два этапа перехода на авто-конвейерную технологию, которые включают в себя:

1. Реконструкцию действующего на разрезе «Богатырь» конвейерно-железнодорожного комплекса по усреднению и погрузке угля с увеличением его производительности до 14 млн. тонн угля в год;
2. Внедрение авто-железнодорожной технологии с применением гидравлических экскаваторов, большегрузных автосамосвалов, а также конвейерно-железнодорожной технологии по усреднению угля.



Для реализации заключительного этапа циклично-поточной технологии добычи с усреднением всего объема добываемого угля проведены предварительные организационные мероприятия по определению инжиниринговых и проектных компаний, которые в свою очередь отразят в проектных документах полное техническое перевооружение предприятия, строительство магистральных конвейеров с дробильно-перегрузочными пунктами перегрузки угля с автомобильного на конвейерный транспорт, подъемных конвейеров для транспортировки угля из разреза на поверхность, а также усреднительно-погрузочный комплекс на стационарном борту разреза.

Освоение инвестиционных вложений ТОО «Богатырь Комир» в 2010 году составило 5 917,1 миллионов тенге, в том числе на развитие производства – 443,7 миллиона тенге и на поддержание действующих производственных мощностей – 5 473,4 миллионов тенге с НДС.

Система менеджмента качества.

Особую роль в развитии Компании сыграли разработка и внедрение системы управления качеством, которая позволила развить и усовершенствовать технологию, производство и систему управления предприятия в целом, позволила поднять на более высокий качественный уровень конкурентоспособность продукции. Сегодня на предприятии внедрены международные стандарты **ISO 9001** и **ISO 14001**.

Внедрение систем менеджмента качества обеспечивает:

- постоянное улучшение деятельности Компании;
- повышение степени удовлетворенности клиентов;
- повышение качества продукции;
- повышение результативности управления;
- повышение ответственности и результативности персонала;
- подтверждение ответственного отношения к окружающей среде.

В 2006 году Компания получила сертификат ISO 9001:2000, который подтверждает, что система менеджмента качества в ТОО «Богатырь Комир» признана соответствующей требованиям международных стандартов. Сертификат выдан Британской сертификационной компанией «Moody International». Областью сертификации стали добыча и транспортировка угля и щебня, а также ремонт горно-технологического оборудования. Сертификат говорит о том, что система управления построена таким образом, что позволяет получать предсказуемый результат, и нацелена на удовлетворение запросов партнеров по бизнесу.

Последний сертификат от 24.06.2010 № 40075 по результатам успешного прохождения очередного аудита наблюдения в мае 2010 г., по результатам которого система менеджмента качества Компании признана соответствующей требованиям стандарта ISO 9001:2008. Следующий аудит наблюдения будет проведен в мае 2011 г. Товарищество постоянно совершенствует систему менеджмента в соответствии с международными стандартами. В связи с этим была утверждена «Политика ТОО «Богатырь Комир» в области качества».

В 2006 году Компания получила сертификат ISO 14001:2004, подтверждающий соответствие системы менеджмента охраны окружающей среды, разработанной в Компании, согласно требованиям международного стандарта. Сертификат выдан международным сертификационным обществом TUEV SUED Industrie Service GmbH. Наличие сертификата свидетельствует о том, что ТОО «Богатырь Комир» проводит большую и серьезную работу, направленную на предотвращение любых экологических нарушений и стремится последовательно уменьшать негативное воздействие на окружающую среду. Утверждена Экологическая политика.

II. КОМПАНИЯ И ОБЩЕСТВО.

Компания активно принимает участие:

- в продвижении Глобального договора ООН в сфере трудовых отношений путем присоединения к Соглашению между Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и социально ориентированными бизнес-структурами Казахстана;
- в решении социальных вопросов, экономической политике, направленной на стимулирование модернизации и роста производства, внедрение новых технологий в угольной отрасли, рост доходов ее работников путем заключения Отраслевого (тарифного) соглашения между Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан, Профсоюзом работников угольной промышленности Республики Казахстан и Работодателями угольной промышленности Республики Казахстан.

В соответствии с Соглашением о взаимном сотрудничестве с Акиматом Павлодарской области в рамках социальной ответственности бизнеса Компания участвует в реализации социально-значимых проектов региона, на эти цели в 2010 году выделено 425 миллионов тенге. Компания принимает участие в развитии и поддержании городских социальных инициатив, направленных на улучшение качества жизни людей. В соответствии с Соглашением о социальном партнерстве между акиматом города, работодателями и профсоюзом, участвует в городских социальных программах:

- по трудоустройству безработных, инвалидов и лиц, освободившихся с мест лишения свободы – принято на вакантные места 84 человек по направлению отдела занятости и социальных программ;
- по поддержке молодежи – принято для прохождения социальной практики 66 чел;
- по профессиональной подготовке, прохождению производственной практики и трудоустройству учащихся – на производственной базе Компании ежегодно проходят производственную практику более 1000 чел. 10 учащихся городских профтехшкол получили именные стипендии, четырем студентам Экибастузского высшего учебного заведения выделены гранты на обучение по остродефицитным для Компании специальностям.



Являясь активным членом Общественного объединения «За будущее Экибастуза» Компания в 2010 году оказала спонсорскую помощь специализированной детской футбольной школе в приобретении искусственного газонного покрытия, на котором можно тренироваться круглый год, провела благоустройство и озеленение города, в частности произведена разбивка аллеи участников трудового фронта на территории городской школы-гимназии №7. В день весеннего субботника при участии ТОО «Богатырь Комир» было высажено 165 саженцев деревьев. Совместно с другими градообразующими предприятиями, были благоустроены привокзальная площадь города, парки: «Шахтер», «50-летия Экибастуза», «Воинов-интернационалистов». Ежегодно проводятся мероприятия по отсыпке, планировке территорий микрорайонов, уборке городских улиц, оказывается помощь в выделении техники для вывоза мусора.

Ежегодно Компания участвует в городском благотворительном марафоне, оказывает безвозмездную помощь образовательным, спортивным учреждениям, общественным фондам города и области, детям, молодежи и другим физическим лицам. На эти цели в 2010 году направлено 92 миллиона тенге.

Благодаря поддержке Компании осуществлены работы по комплексному озеленению города, на эти цели выделено более 27 миллионов тенге.

III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

В современной рыночной экономике кадровая политика является одним из ключевых инструментов обеспечения конкурентных преимуществ бизнеса, поддержания стабильности его развития и функционирования. Компания ориентирована на использование персоналом современных подходов в сфере управления, планомерное совершенствование профессиональной компетенции сотрудников, развитие корпоративной культуры.

В ТОО «Богатырь Комир» разработана и внедрена «Политика в области управления человеческими ресурсами», направленная на реализацию миссии Компании и достижение ее стратегических целей.

Цель политики - сохранение и развитие персонала, способного эффективно и качественно выполнять поставленные задачи, направленные на полное удовлетворение потребителей энергетическим углем.

Объект политики - человеческие ресурсы, представленные совокупностью различных качеств людей, определяющих их общую трудоспособность к производству материальных и духовных благ.

Принципы политики:

- участие в процессе всего руководства Компании, высшего и ведущего менеджмента, линейных руководителей; построения системы обучения руководящего звена принципам и методам управления персоналом, разработки методических указаний по работе с персоналом;
- единство политики работы с персоналом во всех подразделениях Компании, создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- подбор, расстановка кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам; внедрение и укрепление традиций Компании среди сотрудников для создания и укрепления корпоративного духа;
- обеспечение оптимальной занятости работников, максимальное использование профессионализма и интеллектуального потенциала всех трудовых ресурсов, эффективное обеспечение безопасности труда и неуклонного роста благосостояния персонала путем справедливой оплаты за достигнутые результаты труда;
- создание равных условий для профессионального и личностного роста работников, планирование кадрового резерва на основе результативности его труда путем постоянного совершенствования системы мотивации высоко квалифицированного труда;

- максимальное внедрение современных кадровых технологий, гибкого, динамичного и постоянного развития системы управления и компьютеризации процессов управления персоналом.

Управление человеческими ресурсами охватывает процессы управления социальным развитием, профессиональной ориентацией, образованием, занятостью, ротацией кадров, трудом, мотивацией и т. п.

Система оплаты труда и мотивация работников.

Принципы оплаты труда и мотивации работников:

- соответствие Законодательству Республики Казахстан;
- соответствие стратегии и долгосрочным планам развития Компании;
- прозрачность;
- объективность;
- справедливость;
- конкурентоспособность.

Заработная плата регулируется в зависимости от производственных и финансовых результатов Компании.

Тарифные ставки и оклады устанавливаются по разрядам с учетом квалификации, по установленной градации, что дает возможность оценивать труд каждого работника в зависимости от результатов прилагаемых усилий, качества и опыта работы. Условием продвижения рабочего, специалиста на следующий шаг (разряд, должность, категорию) является успешное выполнение своих функций, прохождение специального периодического обучения, аттестация и оценка персонала по результативности его труда.



В целях стимулирования повышения профессионального мастерства, усиления материальной заинтересованности и ответственности за качество труда и выполнение установленных производственных заданий вводятся дифференцированные надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам за высокое профессиональное мастерство и высокую квалификацию.

Ежегодно производится индексация тарифных ставок и окладов в соответствии с темпом инфляции в Республике Казахстан (Павлодарской области) по данным статистических органов. Среднемесячная заработная плата выросла на 22,9 % и составила 94,4 тыс. тенге.

Важное место в политике управления персоналом занимает система мотивации работников, которая включает в себя различные виды материального и морального поощрения, выражающиеся в премировании персонала за выполнение количественных и качественных показателей ремонта; выполнение особо важных производственных заданий; ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства; за предложения по уменьшению затрат на производство, повышение рентабельности и др.

Ежегодно к профессиональному празднику и юбилейным датам производится награждение ведомственными наградами, почетными грамотами, благодарственными письмами Министерства индустрии и новых технологий Республики Казахстан, местных органов власти управления, занесение на стенд «Лучшие работники Компании», с вручением корпоративных и материальных поощрений.

В условиях постоянного изменения среды — появления новых технологий, а также повышения конкуренции на рынке — предприятия особенно заинтересованы в том, чтобы найти уникальный «рецепт», позволяющий им оставаться успешными. Любое предприятие совершенствуется через развитие работников, но желание и способности развиваться нельзя в готовом виде «купить на рынке». Эффективность труда можно повысить за счет реализации уникальных индивидуальных способностей людей — их знаний, умений и опыта, личностных особенностей, которые проявляются в поведении и отношении к делу, в увлеченности и инновационности.

В целях внедрения передовых форм управления персоналом, развития персонала, повышения производительности и качества выполняемой работы в июне текущего года в ТОО «Богатырь Комир» стартовал проект по внедрению одного из основных бизнес-процессов в области управления человеческими ресурсами - оценки эффективности персонала.

Оценка эффективности персонала - это процедура оценки эффективности и результативности деятельности работников предприятия.

За текущий период в Компании выполнен первый этап по внедрению системы оценки персонала для финансово-экономического блока. За этот период проведено обучение, разработаны регламентирующие документы, утверждены цели для рядовых специалистов, установлены ключевые показатели эффективности для руководителей, каждому сотруднику утверждены Индивидуальные планы развития. В первом полугодии 2011 года система оценки персонала будет внедрена и для производственно-технического персонала Компании.

Оценка эффективности персонала позволяет создать эффективную систему мотивации и вознаграждения, применять прозрачный инструмент управления эффективностью персонала и системы развития; выявлять ключевые показатели эффективности, а также факторы, негативно воздействующие на рабочую атмосферу Компании.

Оценка дает возможность ротации кадров, создание кадрового резерва, определения соотношения корпоративных целей предприятия и конкретных навыков работников Компании.

Корпоративная культура.

Одним из важных приоритетов Компании является внедрение и укрепление традиций предприятия среди персонала для создания корпоративного духа. Основным документом, определяющим ключевые элементы общей системы, является «Кодекс корпоративной этики». Этические принципы и стандарты Компании основаны на его ценностях, среди которых главное место занимают уважение к людям, доверие, моральная ответственность, честность в отношениях внутри и за рамками Компании, открытость, профессионализм.

Этические принципы и стандарты регулируют:

- внутренние и внешние отношения;
- использование ресурсов Компании;
- поведение в ситуациях, связанных с возникновением конфликта интересов.

Забота о работниках – основа корпоративной культуры. Такой курс отвечает как личным интересам работников, так и задачам в целом.

Компания активно использует различные виды морального стимулирования и поощрения работников. К профессиональным праздникам проводятся конкурсы «Лучший по профессии», по результатам которых поощряются победители.

Один раз в год проводится смотр и выявление «Лучших наставников года» и производится чествование и поощрение.

За добросовестный труд и высокий профессионализм работники награждаются государственными, ведомственными, корпоративными наградами и званиями.

В истекшем году награды и звания получили:

- Звание «Почетный работник угольной промышленности» - 20 чел;
- Знак «Шахтерская Слава» - 103 чел;
- Знак «Трудовая Слава» - 82 чел;
- Почетные грамоты Министерства индустрии и новых технологий - 5 чел;
- Почетные грамоты и благодарственные письма Акиматов и Маслихатов области и города - 10 чел;
- Почетные грамоты и Благодарственные письма Компании - 106 чел.

Важными инструментами развития корпоративной культуры являются средства внутренних коммуникаций – Информационные листки по актуальным вопросам деятельности Компании, новым проектам и результатам работы, спортивной жизни, достижениям работников. В прошедшем году выпущено более 50 листов.

Компания проводит корпоративные мероприятия к профессиональному празднику «День Шахтера», Новый год, 8 Марта и к юбилейным датам предприятия.

В целях получения достоверной и своевременной обратной связи, проводятся опросы удовлетворенности персонала. В 2010 году степень удовлетворенности персонала составила 78%, что соответствует оценке «хорошо».

Обучение и развитие персонала.

Система обучения и развития персонала основана на внутренних документах, разработанных в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов Республики Казахстан.

В рамках реализации системы создан Учебно-курсовой комбинат для осуществления комплексного подхода к качественному планированию, внедрению и постоянному мониторингу учебных проектов, реализуемых в Компании.

При Учебно-курсовом комбинате создана учебно-производственная база, включающая: методический кабинет, учебные аудитории, техническую библиотеку, кабинеты автоматизированного и многофункционального комплексов. Непосредственно на структурных подразделениях действуют учебные пункты.

Для ведения учебно-производственной деятельности получены разрешительные документы, самостоятельно разработаны нормы, методические рекомендации и инструкции, определяющие организацию учебных процессов непосредственно на производстве по 145 наименованиям рабочих профессий.



В действующей модели обучения присвоение разряда работнику носит многоуровневый подход, который включает в себя оценку претендента и его обучение, учитывается стаж его работы по предыдущему разряду, выполнение им всего комплекса операций, предусмотренных квалификационными требованиями, а также наличие у него соответствующих документов для безопасного выполнения работ. Производится организация учебного процесса по утвержденной программе и завершается прохождением теоретических и практических испытаний в квалификационных комиссиях структурных подразделений Компании.

Преподавательский состав сформирован из главных и ведущих специалистов и руководителей структурных подразделений Компании. Для проведения теоретических занятий и консультаций ежегодно привлекается около 120 человек. Производственную практику осуществляют наставники, которых на структурных подразделениях насчитывается более 900 человек.

Особое внимание уделяется организации обучения и проверки знаний работников в области безопасности и охраны труда, промышленной безопасности на опасных производственных объектах. Этот уникальный проект разработали и осуществляют главные специалисты Компании.

Комплексный модульный подход к исполнению нормативно-правовых актов Республики Казахстан в вопросах безопасной и аварийной работы на рабочих местах дает возможность для планирования, реализации и анализа уровня подготовленности персонала.

Основными составляющими системы обучения в области безопасности и охраны труда, промышленной безопасности являются:

- организация предварительного обучения (вводного инструктажа);
- организация специального обучения, которое направлено на изучение новой техники, нормативно-правовых актов Республики Казахстан;
- организация повышения квалификации руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, промышленной безопасности;
- организация обучения безопасности и охране труда, промышленной безопасности по профессиям перед очередной проверкой знаний.

Программы обучения включают в себя лекционные занятия, практическую подготовку и дистанционное обучение.

Постоянно-действующая экзаменационная комиссия «Богатырь Комир» руководствуется принципами комплексной проверки знаний работника в объеме требований нормативно-правовых актов Республики Казахстан в области безопасности, охраны труда и промышленной безопасности, учитывающая специфику производства и дальнейший допуск работника к самостоятельной работе.

Ежегодно в рамках реализации этого учебного проекта проходят обучение и проверку знаний 98% работников Компании.

На основании Приказа Министра транспорта и коммуникаций Республики Казахстан реализуются специализированные курсы подготовки водителей автотранспортных средств, перевозящих опасные грузы как по территории Республики Казахстан, так и в международном сообщении.

Для ознакомления с развитием Экибастузского каменноугольного месторождения и сохранением и развитием шахтерских традиций, в Компании создан зал «Трудовой славы». Прием на работу новых работников начинается с ознакомления с историей Компании.

Реализация учебных программ при Учебно-курсовом комбинате



Лучшим показателем действующей системы профессионального обучения является эффективность её работы, которая определяется реальной взаимосвязью с производством, ответственностью за качественное ведение учебных процессов, участием ведущих специалистов и наставников в обучении персонала, постоянном совершенствовании методов и программ обучения с учетом внедрения новой техники и технологии.

Компания активно поддерживает работников, которые желают получить высшее или профессиональное образование без отрыва от производства. Им предоставляются оплачиваемые учебные отпуска, выделяются беспроцентные ссуды для оплаты обучения.

Сегодня по заочной форме обучаются 279 работников, из них в высших учебных заведениях – 175 человек, колледжах – 104 человека.

Профессиональное развитие руководителей и специалистов «Богатырь Комир» производится на краткосрочных семинарах, тренингах, а также путем их участия в конференциях, форумах, выставках. Применяется метод Корпоративного обучения, в рамках которого прошли обучение и сертифицированы 19 человек бухгалтеров, 5 сотрудников специализированного участка по наладке оборудования прошли обучение методам диагностики

и обслуживания оборудования и программных продуктов компании «Siemens». Обновленным стандартам ИСО 9001 обучили 60 сотрудников.

В качестве обратной связи, персонал прошедший соответствующее обучение, предоставляет отчеты о пройденном обучении. Копии сертификатов прилагаются в личные дела работников.

За последние три года наблюдается положительная динамика роста обученного персонала Компании с 56% до 98 %.

Программой развития персонала предусмотрено создание кадрового резерва из числа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми качествами и достаточным управленческим опытом.

Этапы подготовки работника кадрового резерва:

- зачисление и утверждение в кадровый резерв работника на основании оценки его профессиональных, деловых, нравственных и личностных качеств;
- составление плана карьерного роста;
- обучение работника новым методам управления и эффективности руководства;
- организация стажировки работника для приобретения практического навыка и опыта работы;
- оценка эффективности приобретенных знаний и навыков работником;
- назначение работника на руководящую должность.

Кадровый резерв сформирован в 2007 году сроком на три года и состоит из двух категорий: руководители высшего и среднего звена общим количеством 101 человек, из них 6 человек назначены на вакантные должности.

В рамках социального партнерства подписаны долгосрочные Соглашения с Экибастузским политехническим колледжем, Экибастузским профессиональным лицеем №18, на базе которых ведется подготовка специалистов горного профиля.

Основными направлениями сотрудничества являются:

- ежегодное предоставление до 1000 мест для организации профессиональной практики;
- организация практической стажировки для преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения;
- ежегодное получение рабочих профессий до 200 учащихся на производственной базе Компании с выдачей документов установленного образца;
- трудоустройство учащихся по результатам прохождения производственных практик на основе рекомендаций и отзывов наставников и руководителей практики;
- участие более 70 главных специалистов в работе экзаменационных комиссий учебных заведений;
- ежегодное присуждение грантов и именных стипендий талантливой и перспективной молодежи;
- ежегодное участие руководителей и специалистов Компании в ярмарках вакансий.

При участии государственных органов по вопросам занятости населения, организована практическая подготовка молодых специалистов по программе «Молодежная практика» с перспективой дальнейшего трудоустройства в Компании. За последние 5 лет прошли молодежную практику более 400 человек, из которых 132 трудоустроены на постоянные рабочие места.

Большое внимание уделяется обучению и повышению квалификации сотрудников. В целях привлечения для работы в ТОО «Богатырь Комир» одаренных и талантливых молодых специалистов горного, железнодорожного, автомобильного, технического профиля, действует Положение «О приеме и трудоустройстве выпускников учебных заведений», утвержден перечень остро дефицитных специальностей и предусмотрены льготы. С молодыми специалистами заключается трудовой договор сроком на 5 лет, оплачиваются проезд к месту работы, подъемные, компенсируются расходы на оплату жилья. Предоставляется также беспроцентная ссуда на покупку жилья.

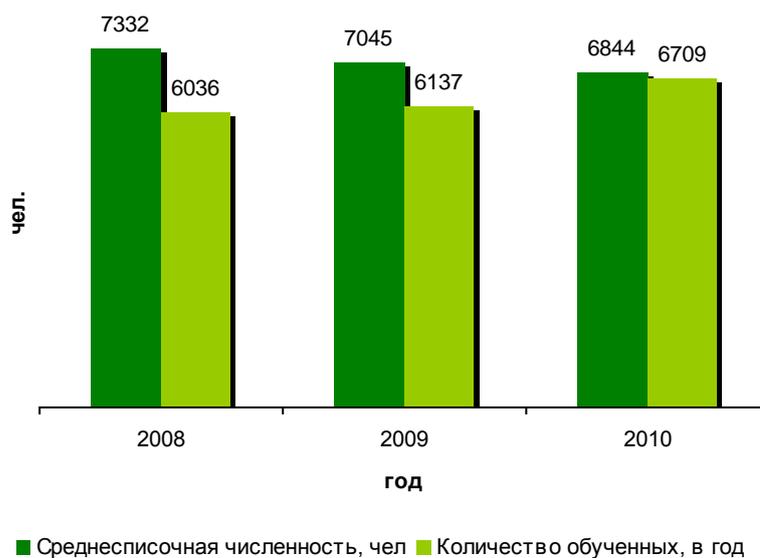
Постоянно повышается квалификация персонала. На 2010 год 45 % работающего персонала имеют высшее и среднее специальное образование.

Рынок труда испытывает дефицит в квалифицированных сотрудниках, особенно среди управленцев среднего звена и топ-менеджеров. В связи с этим Компанией взято направление по подготовке и обучению внутреннего персонала с последующим созданием кадрового резерва и замещением вакансий.

Подходы Компании к обучению и развитию персонала закреплены внутренними нормативными актами, разработанными в соответствии с нормами и требованиями законодательства Республики Казахстан.

Обучение и развитие руководителей и специалистов Компании производится путем краткосрочных обучений на семинарах, тренингах, участия в конференциях, форумах, выставках. За последние три года наблюдается положительная динамика роста обученного персонала.

Анализ обученного персонала за 2008 - 2010 г.г.



Взаимодействие с профсоюзом. Коллективный договор.

Компания уделяет особое внимание сохранению стабильной социальной обстановки в трудовых коллективах, реализуя системные мероприятия по регулированию социально-трудовых отношений. Предприятие поддерживает и развивает взаимодействие с профессиональными союзами, основанное на принципах социального партнерства.

Взаимодействие с профессиональными союзами устанавливается на следующих уровнях:

- отраслевом – с центральным органом профсоюза работников угольной отрасли;
- территориальном – с территориальным органом профсоюза;
- на уровне предприятия – с первичными профсоюзными структурами.

ТОО «Богатырь Комир» является одним из участников Отраслевого (тарифного) соглашения между Министерством индустрии и новых технологий, Профсоюзом работников угольной промышленности и Работодателями угольной промышленности Республики Казахстан.

Правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения между администрацией и коллективом работников, является Коллективный договор.

Коллективный договор направлен на защиту социальных, экономических прав и законных интересов трудящихся, обеспечение эффективной работы, повышение взаимной ответственности сторон, подписавших коллективный договор. Также предусмотрены взаимные обязательства сторон, охватывающие вопросы трудовых отношений, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, социальных гарантий, охраны и безопасности труда, работы с молодежью, о занятости.

В коллективном договоре предусмотрены и выполняются в полном объеме как обязательные государственные гарантии так и дополнительные в области трудовых отношений, оплаты труда, охраны и безопасности труда.

Основные направления реализации льгот:

- поощрение в связи с юбилейными датами, единовременные пособия при уходе на пенсию;
- частичная компенсация стоимости операций, до и после операционного лечения;
- предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение; бесплатные путевки детям малообеспеченных, многодетных работников;
- обеспечение углем один раз в год работников, неработающих пенсионеров и инвалидов, вдов шахтеров, проживающих в домах с печным отоплением;
- материальная помощь работникам и пенсионерам;
- выделение ссуд на обучение работников и их детей в высших и средних учебных заведениях, на организацию похорон, на операции и др.

В Компании действуют два фонда, учредителями которых являются работодатель и трудовой коллектив: «Общественный фонд» и фонд «Халық денсаулығы».

Общественный фонд «Богатырь Комир» оказывает адресную социальную помощь малообеспеченным неработающим пенсионерам и работникам, многодетным семьям, инвалидам I - III групп, детям-инвалидам, матерям-одиночкам. В 2010 году на содержание фонда и социальную помощь перечислено около 40 миллионов тенге.

Общественный медицинский фонд «Халық Денсаулығы» оплачивает лечение работников и членов их семей, участвующих в фонде. Компания выделила в 2010 году медицинскому фонду для частичной компенсации стоимости лечения работников, дополнительно к их взносам, для лечения работников «группы риска», а также на содержание фонда около 30 миллионов тенге.

Для успешного решения проблем работающей молодежи, молодых семей выделяются:

- оплата обучения в ВУЗах работникам, одновременно совмещающим работу и обучение по остродефицитным специальностям;
- беспроцентные ссуды на приобретение жилья;
- беспроцентные ссуды при рождении ребенка в размере до 25 тыс. тенге;
- бесплатные путевки в центр отдыха «Жасыбай».

Стоимость социального пакета, включая дополнительные льготы и гарантии Компании, составляет более 500 миллионов тенге.

IV. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.

Обеспечение противоаварийной устойчивости.

В области обеспечения промышленной безопасности на опасных производственных объектах разработана «Декларация безопасности опасных производств ТОО «Богатырь Комир».

Для предупреждения и ликвидации аварий и других чрезвычайных ситуаций на объектах предприятия, ежегодно заключается договор на выполнение аварийно-спасательных и технических работ с РГКП ВАСС «Комир». В рамках договора предусмотрено:

- ведение планомерной работы по проверке состава рудничного воздуха, пылевзрывоопасности и запыленности горных выработок шахты и других обслуживаемых объектов, состояние противопожарной защиты предприятия в целом;
- выполнение технических работ, требующих специального оснащения и защитных средств, изолирующих дыхание (вскрытие или возведение изолирующих сооружений в горных выработках шахты, обследование и разгазирование горных выработок);

- выполнение работ на случай возникновения аварийных ситуаций, пожаров проведение аварийно-спасательных работ, как в дренажной шахте, так и на открытых работах.

В многолетнем сотрудничестве с ДГП КазНИИБГП проводятся научно-исследовательские и экспериментальные работы по эндогенной пожароопасности и безопасности в условиях ведения горных работ открытым способом, разработка нормативно-технической документации.

По договору с ДГП КазНИИБГП была проведена научно-техническая работа по исследованию устойчивости стационарного борта участков 5,9,10 разреза «Богатырь», выполнена экспертиза промышленной безопасности проектов.

Согласно «Плану технического перевооружения опасных производственных объектов» проводится работа по замене устаревшего оборудования.

С 2010 года в Компании введена в действие «Политика ТОО «Богатырь Комир» UC RUSAL по охране труда, промышленной и пожарной безопасности», основным принципом которой является приоритет жизни человека и его здоровья над производственными достижениями и экономическими результатами.

Культура безопасности и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности.

В Компании разработано и действует положение «О единой системе профилактических работ по охране труда в структурных единицах». В соответствии с установленной системой управления охраной труда во всех структурных подразделениях обеспечивается:

- анализ и оценка условий труда и проводимых мероприятий;
- планирование работ и мероприятий по безопасности и охране труда;
- проверочные и корректирующие действия;
- организация работ и оперативное руководство безопасностью труда;
- повышение квалификации в вопросах охраны труда;
- стимулирование работ по обеспечению безопасных условий труда.

Проводится работа по совершенствованию системы управления охраной труда на предприятии, введена процедура и проведена оценка риска нанесения вреда жизни и здоровью при проведении производственной деятельности, введено в действие положение об информировании о ЧП, регламентирующее классификацию и регистрацию в электронном виде информации о произошедших авариях и инцидентах на производстве. Руководителями и специалистами исполнительного аппарата проведено за отчетный год 135 проверок, выявлено 851 нарушение. На всех структурных подразделениях организована работа 110 общественных инспекторов.

Обучение работников проводится при учебно-курсовом комбинате, оборудованном современной техникой и учебными пособиями. За отчетный период проведено:

- обучение по безопасности и охране труда, промышленной безопасности по профессиям перед очередной проверкой знаний и проверку знаний – всего 6592 человека;
- обучение и проверка знаний для руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда и промышленной безопасности на опасных производственных объектах – всего 1893 человека.

Периодический медицинский осмотр проведен 3545 работникам, постоянно проводится медицинское обслуживание и предсменный медосмотр работников.

В соответствии с требованиями правил и санитарных норм выполняются санитарно-гигиенические обследования условий труда на рабочих местах, аттестованы все производственные объекты. Всего насчитывается 1394 аттестованных рабочих места. За работу во вредных условиях работники получают льготы и компенсации.

По каждому из рабочих мест с вредными условиями труда разработан «План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда».

Во всех структурных единицах предприятия организованы службы охраны труда, находящиеся в административном подчинении руководителей структурных единиц.

Методическую координацию работы служб охраны труда структурных единиц осуществляет служба по охране труда и технике безопасности технической дирекции.

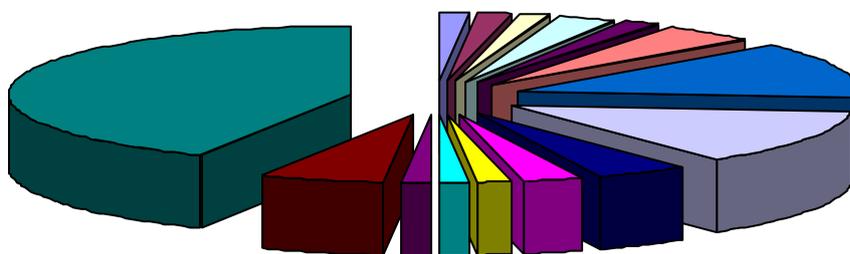
Созданы группы по надзору за безопасной эксплуатацией грузоподъемных машин и сосудов работающих под давлением. Организован надзор за техническим состоянием зданий и сооружений.

Общая численность работников в отделах (службах) по охране труда и техники безопасности составляет 22 человека. В соответствии с действующей системой управления охраной труда, в процесс идентификации (выявления) опасных условий вовлечены все категории персонала.

Производственный травматизм.

В целях соблюдения требований безопасности и охраны труда в течение 12 месяцев 2010 года выполнены 54 мероприятия по предупреждению производственного травматизма, обеспечению безопасности работ, улучшению условий труда и противопожарного состояния. Сумма затрат составила 642 015,17 тыс. тенге.

Распределение травматизма по причинам

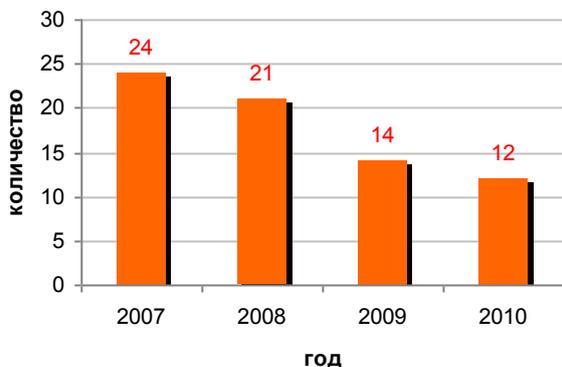


- 1 Повышенный уровень шума (параметры)
- 2 Повышенный уровень общей и локальной вибрации (параметры)
- 3 Повышенное, пониженное барометрическое давление (параметры давления в рабочей зоне и его изменения, время воздействия на организм)
- 4 Конструктивные недостатки, несовершенство, недостаточная надежность машин, механизмов, оборудования, санитарно-технических установок
- 5 Нарушение технологических процессов
- 6 Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств
- 7 Нарушение правил дорожного движения
- 8 Неудовлетворительная организация производства работ
- 9 Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест
- 10 Недостатки в обучении безопасным приемам труда
- 11 Неприменение средств индивидуальной защиты, в том числе:
- 12 из-за несовершенства средств индивидуальной защиты
- 13 Использование работающего не по специальности
- 14 Грубая неосторожность пострадавшего
- 15 неосторожность пострадавшего

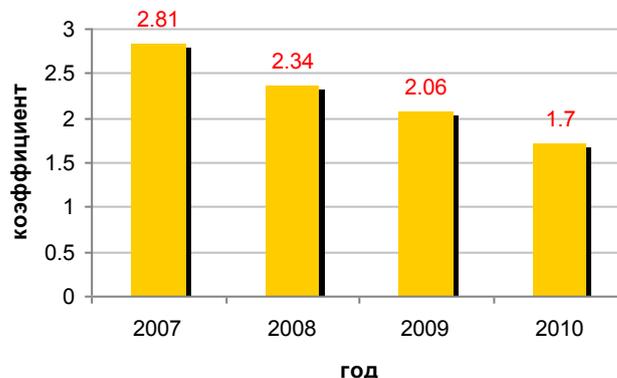
Данные о травматизме в ТОО "Богатырь Комир" за 2007-2010 годы

№	Показатели	2007	2008	2009	2010
1	Количество несчастных случаев, (по факту регистрации)	24	21	14	12
2	Коэффициент частоты	2.81	2.34	2.06	1.7
3	Коэффициент тяжести	45.67	59.3	70.9	38.7

Динамика травматизма
в ТОО "Богатырь Комир" за 2007-2010 годы



Коэффициент частоты несчастных случаев
за 2007-2010 годы



Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний.

В течение 2010 года в ТОО «Богатырь Комир» реализуются мероприятия согласно программе «Здорового образа жизни», координатором которой является ТОО «Казанада». Данная организация с 2006 года осуществляет медицинское обслуживание работников Компании.

ТОО «Казанада» оказывает экстренную помощь при травмах и заболеваниях, проводит предсменное медицинское освидетельствование по приказам Министерства Здравоохранения РК. Экстренная помощь оказывается по утвержденным медицинским стандартам. Для этого в ТОО «Казанада» имеется обученный персонал, материальная база, включающая современное оборудование, транспорт, медикаменты. Для мобильной транспортировки больного, в случае необходимости, предусмотрен реанимобиль, оснащенный дефибриллятором - аппаратом для запуска сердца.

Для улучшения санитарно - эпидемической обстановки в структурных подразделениях имеется санитарный врач, осуществляющий санитарный контроль душевых, столовых, бытовых и производственных помещений, осуществляющий диспансерное наблюдение декретированных групп работников, ведется прием первичных больных с правом выдачи больничных листов. Для профилактики вспышки вирусных заболеваний в предсезонный период проводится вакцинация. Сделано 2000 вакцин «Инфлювак» и роздано 3800 упаковок таблеток «Ремантадин» и «Ревит».

С целью раннего выявления хронических заболеваний и первых признаков профессиональной патологии ежегодно на предприятии, по предписанию санэпидемнадзора, проводятся профилактические медицинские осмотры. По итогам профилактического осмотра формируется «группа риска». Критерием для отбора данной группы является стаж работы, наличие вредных условий труда (вибрация, шум, пыль, загазованность, физические перегрузки и т.д.), возраст, сопутствующие заболевания. По «группе риска» пролечено 156 работника за счет средств Компании. Оплата социального пособия по листку нетрудоспособности производится по приказу предприятия в размере 100% средней заработной платы.

Проводится информационно-образовательная работа среди сотрудников предприятия по профилактике поведенческих факторов риска, формированию здорового образа жизни и профилактике заболеваний с приглашением медицинских работников. Прочитаны лекции по профилактике туберкулеза, артериальной гипертонии, сахарного диабета, вирусного гепатита,

по профилактике онкологических заболеваний, по профилактике наркомании и алкоголизма и т.д. При приеме на работу проводится опрос с целью выявления вредных привычек, внешний осмотр на наличие признаков употребления наркотиков.

На предприятии издан приказ о запрете курения на рабочих местах, выделены специальные места для курения, оснащенные вентиляционной системой для предотвращения пассивного курения.

Ежегодно плановое стационарное лечение в частных клиниках города получают более 2000 человек. Обследуются в поликлинике и получают амбулаторное лечение около 4500 работников.

Компания предоставляет бесплатные путевки на санаторно-курортное лечение работникам, проработавшим не менее 50% годового рабочего времени в зоне выделения сероводорода и окиси углерода.

Производится компенсация стоимости проезда в одну сторону на санаторно-курортное лечение работникам, имеющим 5 лет непрерывного стажа работы.

Товарищество имеет собственный Центр Отдыха «Жасыбай», который включает в себя: Детский Оздоровительный Центр «Карлыгаш» и Дом Отдыха «Березка».



За летний период 2010 года в доме отдыха отдохнуло - 2646 человек, в детском центре получили оздоровление - 1300 детей. Для улучшения досуга отдыхающих установлены дополнительные водные аттракционы, в том числе рассчитанные на детей до 14 лет, обновлен парк плавательных средств, оборудован пляж, работают столовые, кафе. Постоянно повышается сервис для отдыхающих, номера оборудуются душевыми кабинами, телевизорами, холодильниками. В дальнейшем планируется продолжить улучшение условий для отдыхающих, предусмотрен план по реконструкции территории дома отдыха «Березка» со строительством коттеджей для организации семейного отдыха трудящихся.

В осенний период проведена работа по подготовке дополнительного корпуса для зимнего отдыха, что позволило довести количество отдыхающих до 82 человек. Оборудованы дополнительно массажный кабинет, комнаты отдыха, пункт проката, произведена заливка ледового катка, в прокате имеются лыжи, коньки и санки. Работают баня и душевые кабины.

Санаторно-курортное лечение работников организовано в ближайших санаториях России и Казахстана: «Белокуриха», «Мойылды», «Сосновый бор» и др. Путевками обеспечиваются прежде всего работники занятые во вредных условиях труда, а также нуждающиеся в оздоровлении по результатам ежегодных профилактических осмотров.

Развитие массового спорта.

Компания располагает собственным спортивно-оздоровительным комплексом в составе которого имеются: футбольное поле, 2 крытых спортивных зала, атлетический зал, фитнес-зал, теннисный корт, сауна с бассейном. Основная задача спортивно-оздоровительного комплекса – оказание физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг работникам ТОО «Богатырь Комир» и членам их семей.

С целью снижения заболеваемости, повышение уровня продолжительности жизни работников, снижения потерь рабочего времени на производстве реализуется «Программа развития физкультурно-спортивного движения на 2010-2020 г.г.» разработанная в свете реализации послания Главы государства народу Казахстана «Новое десятилетие – новый экономический подъём – новые возможности Казахстана». Задача программы – внедрение принципа солидарной ответственности человека за своё здоровье, пропаганда здорового образа жизни, развитие и внедрение массового спорта. ТОО «Богатырь Комир» занимает лидирующее место среди промышленных предприятий по вовлеченности своих работников в занятие спортом. Количество занимающихся общей физической подготовкой составляет около 900 человек, количество работников принимающих участие в соревнованиях по 13 видам спорта составляет 750 человек. В планах Компании увеличить до 2014 года количество занимающихся спортом до 30 % от общего числа работников. Ежегодно до 1000 работников Компании участвуют в забеге «Президентская миля». К знаменательным событиям и праздникам проводятся рабочие спартакиады. В честь профессионального праздника Дня Шахтёра – ежегодно проводятся Шахтерские спартакиады с массовым участием работников Компании. Проводятся конкурсы «Папа, мама, я – Спортивная семья», «Веселые старты».



А. Бутырин

Ежедневно спортивно-оздоровительный комплекс посещают более 120 человек. Организованы занятия в спортивных секциях по футболу, мини-футболу, волейболу,

настольному теннису, бадминтону, проводятся занятия по фитнесу. Организовано проведение спортивных соревнований, а также проведение массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий в соответствии с утверждёнными планами работы. В целях развития массового спорта организовано предоставление физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг сторонним организациям.

Осуществляется подготовка спортсменов-разрядников по различным видам спорта, организуется проведение физкультурно-оздоровительной работы с детьми работников Компании и подростками в подшефных микрорайонах города. С целью пропаганды и популяризации физкультурных занятий, активного отдыха, здорового образа жизни регулярно подготавливаются материалы о результатах проведённых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий и публикуются в средствах массовой информации. Ежегодно в зимнее время для организации спортивного досуга горожан Компания подготавливает два ледовых катка на территории Горного округа.

Ежегодные расходы на содержание спортивно-оздоровительного комплекса составляют более 8 миллионов тенге. Только в 2010 году из этих средств было приобретено различного спортивного инвентаря на 1,5 миллиона тенге, а 6,5 миллионов тенге направлены на проведение спортивно-массовых мероприятий и участие горняков как в городских, областных, так и республиканских состязаниях.

V. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ.

На предприятии с 2006 функционирует система экологического менеджмента в соответствии с ИСО 14001:2004 – система охраны окружающей среды (СУООС). Основой для разработки и функционирования системы принят экологический аудит, который представляет собой комплексное определение всех экологических аспектов деятельности предприятия, анализ степени влияния на ОС каждого из производственных этапов для определения потенциальных рисков, распределение ответственности с прежними собственниками.

Создание системы экологического менеджмента в соответствии с МС ИСО 14001 рассматривается как этап по обеспечению конкурентоспособности своей продукции, которая на рынках стала определяться экологическими параметрами технологий производства, а так же затратами на охрану окружающей среды, прямо влияющих на уровень общих издержек производства.

Ресертификационный аудит на соответствие был проведен ООО ТЮФ Промышленный Сервис в сентябре 2009 г. Срок действия сертификата до августа 2012 г.

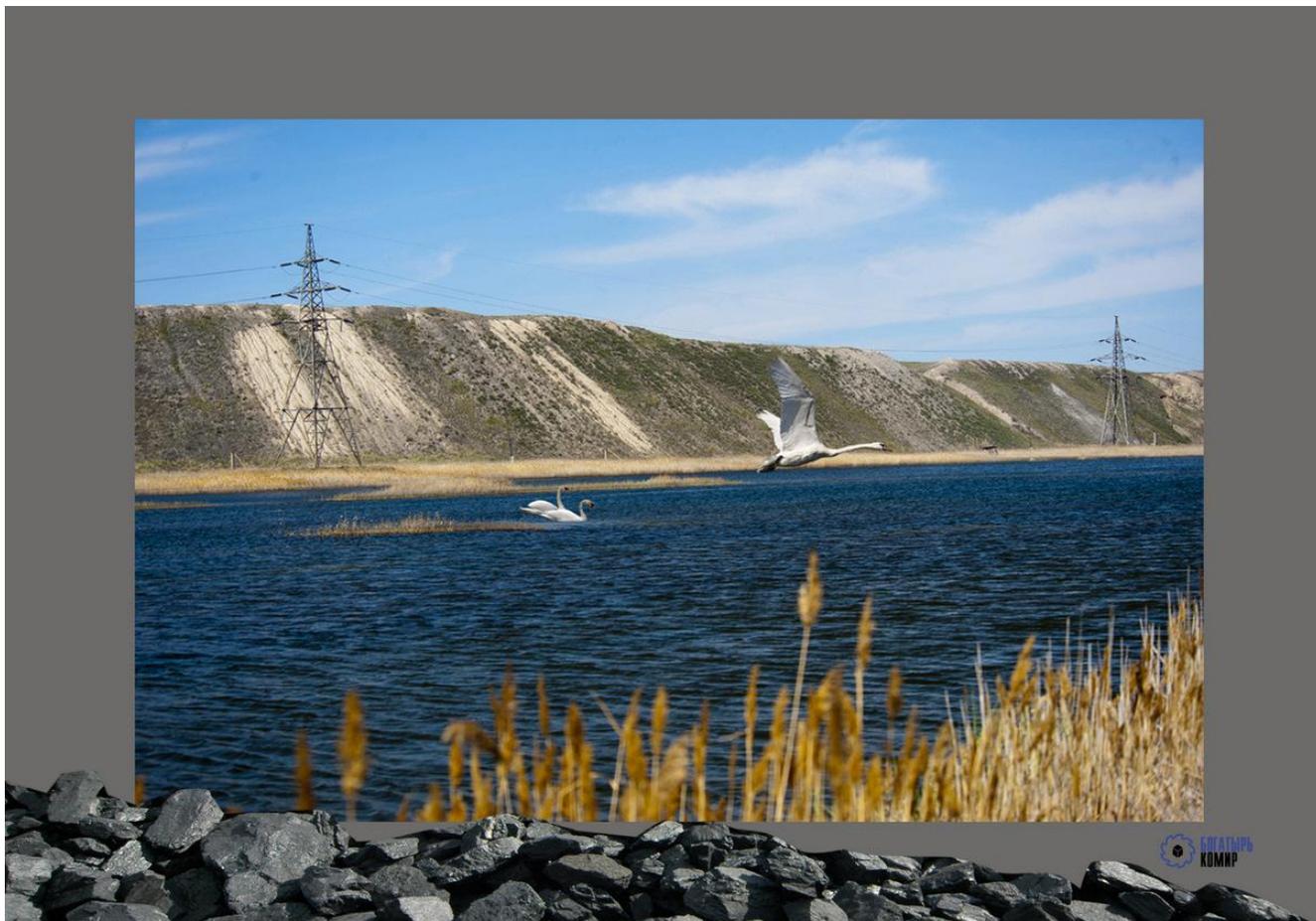
В сентябре 2010 года проведен 1-й контрольный аудит системы экологического менеджмента Компании на соответствие условиям ИСО 14001-2004. Аудит выполнен специалистами сертификационного органа компании ТЮФ.

Природоохранные мероприятия.

В 2010 году осуществлялись меры по охране окружающей среды:

- в целях пылеподавления - орошение при экскавации угля и полив технологических автодорог в разрезе. Использование шахтных вод на полив технологических автодорог составило 216,1 тыс. м³, что больше прошлого года на 92,83 тыс. м³. Использование шахтных вод на полив позволило снизить объем сброса загрязняющих веществ с шахтными водами на 29,215 тонны. Текущие затраты на пылеподавление составили 62 560,658 тыс. тенге;
- работы по профилактике, локализации и тушению эндогенных пожаров на отвалах. При плане 66 915,0 тыс. тенге выполнение составило 187 579,2 тыс. тенге;
- в количестве 265,155 тонн собраны отработанные масла, из которых 159,138 тонн переданы сторонним организациям 94,121 тонн использовано на собственные нужды;

- продолжена работа по очистке территории земельного отвода от исторических свалок производственных отходов;
- в плане технического перевооружения, а так же для снижения пылеобразования в Компании производится замена бурстанков устаревшей конструкции. В отчетном году приобретен буровой станок DM-45 с сухим пылеулавливанием;
- продолжены работы по техническому этапу рекультивации выведенного из эксплуатации отвала «Ковыльный». Затраты составили 38 183,87 тыс. тенге.



Программа природоохранных мероприятий в текущем году выполнена на 1 373,3 млн. тенге.

Приобретено оборудование очистных сооружений (механическая очистка) сточных хозяйственных вод для объектов на станции «Южная».

В соответствии с требованием Заместителя Председателя Комитета геологии и недропользования Министерства индустрии и новых технологий №16-03-1587 от 24.05.10г. для организации внутреннего отвала на участке 5 разреза «Богатырь» необходимо выполнить комплекс работ по переводу запасов угля пласта 4 из разряда открытой разработки в подземную, в том числе разработку обоснования кондиций для пласта 4 и подсчет запасов, которое будет рассмотрено в Государственной комиссии по запасам.

Исполнителями этой работы являются ТОО «Центргеолсъемка» и ТОО «Карагандагипрошахт и К».

Таким образом, начало работ по складированию вскрышных пород во внутренний отвал в границах поля 5 будет производиться после разработки и согласования в установленном порядке ТЭО переоценки запасов угля пласта 4 разреза «Богатырь» Экибастузского бассейна для отработки подземным способом.

Снижение отходов производства.

Снижение размещения отходов (без металлолома) потребления за 2010 год составило 6,075 тыс. тонн, в том числе: реализация – 1,21 тыс. тонн, использование повторно на

собственном предприятии - 4,86 тыс. тонн, утилизация, нейтрализация (уничтожение) – 0,005 тыс. тонн.

Снижение размещения вскрышных пород за счет формирования внутреннего отвала составило 8 103,24 тыс. м³.

Рекультивация земель.

В соответствии с Программой ликвидации последствий деятельности по Контракту на добычу угля Экибастузского каменноугольного месторождения в пределах разрезов «Богатырь» и «Северный» в Павлодарской области согласованной Министром энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан в 2006 году выполняются работы по рекультивации отвала «Ковыльный».

Рекультивация отвала «Ковыльный» выполняется согласно рабочему проекту «Рекультивация отвала «Ковыльный», разработанному ТОО «Карагандагипрошахт и К» в 2007 году.

Сметная стоимость проведения рекультивации отвала «Ковыльный», включая технический и биологический этапы, по проекту составляет 470 миллионов тенге.

Общая площадь отвала 700 га, из них запожаренная часть составляет 34,7 га.

В период 2007-2010 г.г. работы по рекультивации проводилась на запожаренных участках отвала на площади 32,9 га. Стоимость работ за 2007-2010 г.г. составила 152,0 миллиона. тенге, в том числе в 2010 году работы выполнены на сумму 38,2 миллиона тенге.

Рекультивация финансируется из ликвидационного фонда, созданного в соответствии с условиями Контракта на добычу угля.

Рациональное использование энергии.

Приоритетной задачей Компании в области потребления энергоресурсов является снижение объемов потребления и затрат на энергоресурсы. Для этого были разработаны и реализуются следующие мероприятия:

1. Мероприятия по экономии электрической энергии:

- Сокращение холостой работы экскаваторов, электровозов, буровых станков;
- Упорядочение освещения и контроль работы электронагревательных приборов;
- Постепенный переход на энергосберегающие источники освещения.

2. Мероприятия по экономии тепловой энергии:

- Улучшение теплоизоляции теплотрасс;
- Утепление административно-бытовых и производственных зданий;
- Ремонт котлов, наладка тепловых сетей;
- Установка счетчиков теплоснабжения в структурных единицах и АБК.

3. Мероприятия по экономии воды:

- Установка счетчиков водопотребления в структурных единицах и АБК;
- Планирование водопотребления с учетом утвержденных норм и ужесточение контроля расхода воды в структурных единицах.

В результате выполнения указанных мероприятий достигается надежность и бесперебойность энергоснабжения объектов Компании, а также экономия финансовых затрат на энергообеспечение.

В 2010 году проведено 27 проверок сотрудниками внутреннего аудита. Таким образом, каждое подразделение было проверено на соответствие положениям СУОС - первичный анализ процессов и состояния ООС, документов и записей, а так же выполнение замечаний

внутренних аудитов 2009 года. В ходе аудита проверялись работа по ООС и выполнение предписаний контролирующих органов за 2009 года. В целом по году количество несоответствий и замечаний составило 159 (в 2009 г. – 285). Замечания (коррекции) устранялись в ходе аудита, на выявленные несоответствия составлялись акты.

Водопотребление.

Потребление воды питьевого качества в 2010 году составило 598,607 тыс. м³, в том числе расход на хозяйственные нужды – 301,170 тыс. м³, на технологические нужды – 297,437 тыс. м³. Обратное водоснабжение – 125,5 тыс.м³. Увеличение водопотребления на 22,5 тыс. м³ по сравнению с 2009 годом связано с приостановкой работы подразделений на один месяц, в 2009 году разрез Северный был остановлен на 5 месяцев.

Увеличение расхода воды питьевого качества на 12,2 тыс. м³ связано с увеличением добычи угля.

Вода питьевая используется на производственные нужды:

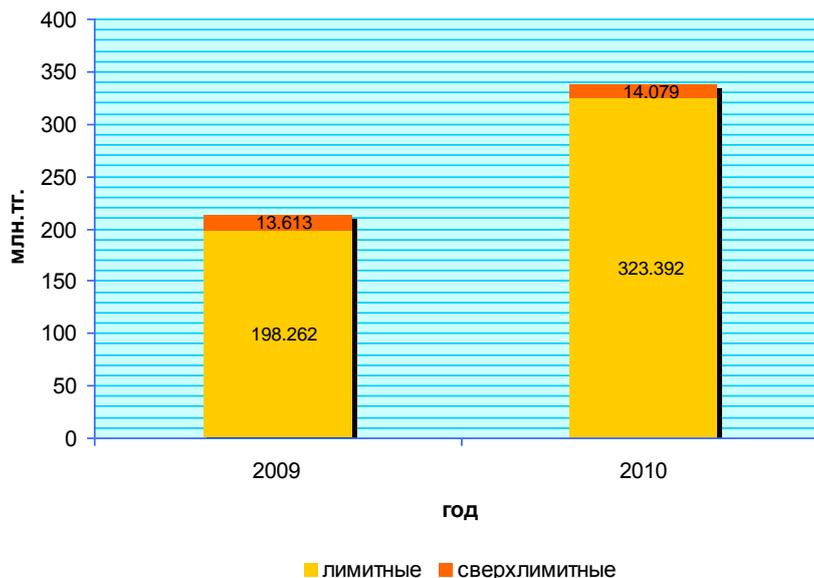
- орошение зон экскавации угля на роторных экскаваторах;
- обслуживание транспортно-дорожных машин;
- обслуживание локомотивов;
- на пополнение сетей и обратного водоснабжения котельных разрезов.

Цели и задачи, поставленные на 2010 год по структурным подразделениям и в целом по предприятию достигнуты:

1. Удельные выбросы на 1 тыс.тонн добычи снижены с 0,220 тонн до 0,217 тонн.
2. Сбросы ЗВ со сточными, шахтными и карьерными водами снижены на 29,215 тонн по сравнению с лимитом за счет использования шахтных вод на полив технологических автодорог в разрезе.
3. Эффективность очистки сточных вод на очистных сооружениях разреза «Богатырь» на уровне проектной (60%).
4. Размещение вскрышных пород во внешние отвалы снижено на 8,103 млн.м³ за счет формирования внутреннего отвала.
5. Продолжены работы по техническому этапу рекультивации на отвале «Ковыльный».

Экологические платежи.

Экологические платежи за 2009-2010 г.г.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

ТОО «Богатырь Комир» строит взаимодействие с широким кругом заинтересованных сторон на основе принципов взаимного уважения и делового партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств.

Свой первый Социальный отчет Компания рассматривает как важный инструмент в проведение политики открытости и прозрачности в отношениях с заинтересованными сторонами, который поможет преодолеть негативные стереотипы восприятия Компании в деловом и экспертном сообществе, а также публично заявить о своей социальной ответственности.

Публикация Социального отчета направлена на развитие и поддержание конструктивного диалога с заинтересованными сторонами, способствующего формированию у них объективного представления о результатах деятельности Компании в социально-экономической сфере и в области охраны окружающей среды.

В настоящем отчете представлена ключевая информация о деятельности ТОО «Богатырь Комир» за 2010 год.