

Оглавление

Обращение Генерального директора ЗАО «Гомельлифт»

Раздел 1. Основные сведения об ЗАО «Гомельлифт»

Раздел 2. Социальное воздействие

- 2.1 Структура персонала
- 2.2 Обучение и повышение квалификации
Сотрудников
- 2.3 Обеспечение охраны труда
- 2.4 Социальное благополучие сотрудников
- 2.5 Взаимодействие компании с профсоюзом
- 2.6 Благотворительная деятельность

Раздел 3. Экологическое воздействие

Обращение Генерального директора ЗАО «Гомельлифт» Корниенко В.В.



Дорогие друзья!

Представляем Вашему вниманию первый отчет закрытого акционерного общества «Гомельлифт» в области социальной ответственности и корпоративной устойчивости.

Современное крупное лифтовое предприятие должно четко осознавать высокую степень ответственности не только за надежную и бесперебойную работу лифтов и эскалаторов, но и за содействие решению социально-экономических проблем и вопросов, обеспечивающих повышение качества и уровня жизни населения.

Сегодня, чтобы обеспечить потребителей надежной, безопасной и бесперебойной работой лифтов и эскалаторов, наша компания стремится к постоянному совершенствованию своей деятельности, применяя достижения человечества, знания и опыт своих сотрудников.

Являясь членом Глобального договора, компания строит свой бизнес с учетом 10 принципов. Поддерживая Глобальный договор, компания рассчитывает на прогресс в осуществлении прав человека, трудовых прав и защиты окружающей среды. В настоящем документе мы кратко описываем достижения в отношении этих принципов.

1. Основные сведения о ЗАО «Гомельлифт»



ЗАО «Гомельлифт» работает на рынке лифтовых услуг Беларуси с 1968-го года и является одной из крупнейших лифтовых компаний Республики Беларусь. Компания оказывает услуги многочисленным заказчикам во всех областях Беларуси, в ряде регионов России и Украины по поставке, монтажу, техническому обслуживанию, ремонту, модернизации и замене лифтов, а также средств диспетчерского контроля за работой лифтов.

В настоящий момент ЗАО «Гомельлифт» имеет две дочерние компании – ОДО «ЛифтЭск» (г. Гомель), которое занимается производством средств диспетчерского контроля за работой лифтов (СДК-256) и компанию «Полеслифт», которая занимается услугами по монтажу и техническому обслуживанию лифтов в г. Мозыре и Полесском регионе Гомельской области.

Численность работающих сотрудников:

Наименование компании	Численность сотрудников
ЗАО «Гомельлифт»	496 человек
ЧПУП «Полеслифт»	31 человек
ОДО «ЛифтЭск»	14 человек
ВСЕГО	541 человек

История компании начинается с 1968 года с создания в Гомеле хозрасчетного участка. С годами компания росла и развивалась. Особенно бурный рост начался с середины 1970-х годов, когда началось массовое строительство высотного жилья. В 1991 году компания была приватизирована и создано акционерное общество. На 31.12.2007 г в обращении находилось 4400 акций номинальной стоимостью 12 тыс. рублей. Все акции компании «Гомельлифт» принадлежат физическим лицам – сотрудникам или бывшим сотрудникам компании.

Органами управления Компании являются:

- Общее собрание акционеров;
- Наблюдательный Совет;
- Генеральный директор.

Общество имеет филиалы на территории Республики Беларусь, действующие на основании Положений о них. Руководители филиалов назначаются генеральным директором Общества и действуют на основании доверенности.

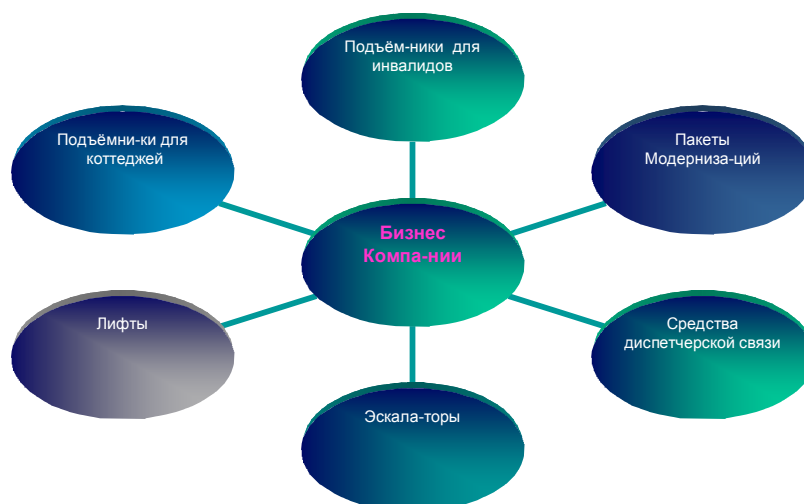
Филиалы Компании:

- Мозырский филиал: г. Мозырь
- Светлогорский филиал: г. Светлогорск
- Речицкий филиал: г. Речица
- Минское представительство: г. Минск
- Рогачевский филиал: г. Рогачев

Миссия компании – обеспечение безопасности, надежности и комфортности вертикального транспорта для потребителей, развитие компании и рост благосостояния её акционеров и сотрудников, сохранение жизни и здоровья работников компании.

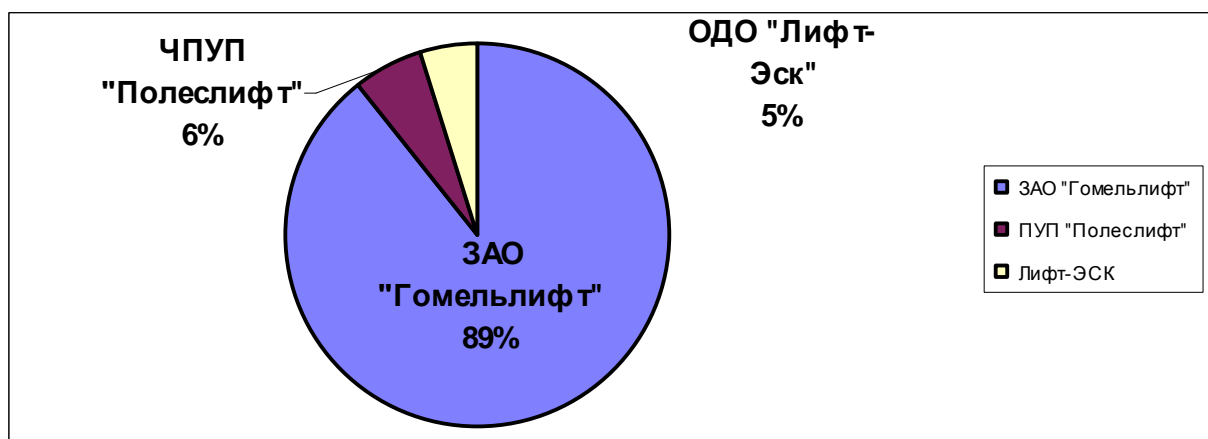
Основное направление бизнеса ЗАО «Гомельлифт» – дальнейшее развитие производства и услуг:

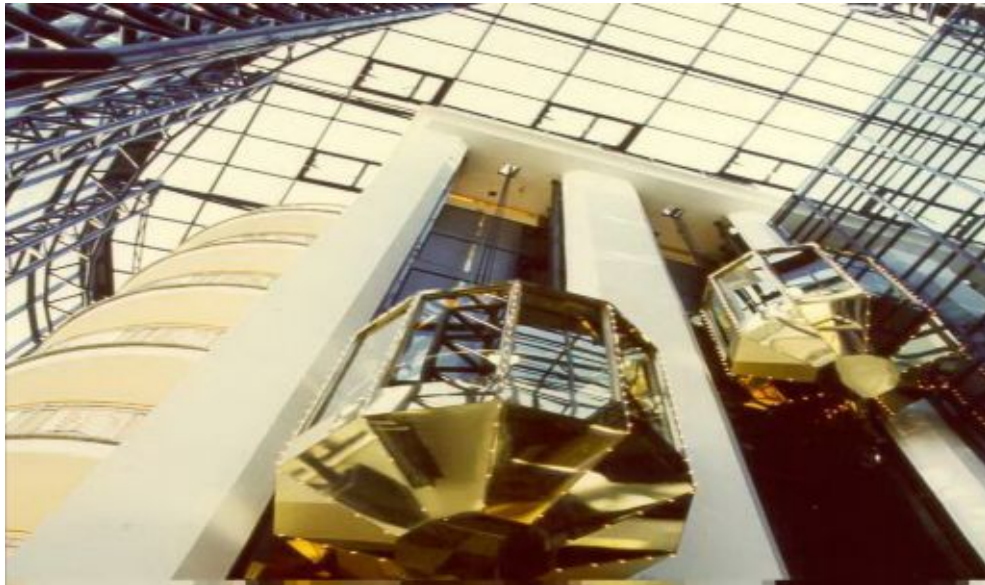
- Производство лифтов и пакетов модернизаций;
- Средств диспетчерского контроля за работой подъёмного оборудования;
- Монтаж и техническое обслуживание:
 - Лифтов и Эскалаторов;
 - Подъёмники для инвалидов;
 - Подъёмники для коттеджей



Годовой объём услуг по монтажу, техническому обслуживанию лифтов, эскалаторов и подъёмников для инвалидов, а также производства запасных частей и средств диспетчеризации СДК-256, выполняемые компаниями «Гомельлифта» в 2007-м году составил около 4,4 млн. Евро. Ежегодно объём продаж возрастает на 10-15 % за счёт расширения рынков монтажей лифтов.

Доли объёмов предприятий ЗАО «Гомельлифт»





Начиная с 1995-го года, ЗАО «Гомельлифт» года представляет в Беларуси лидера мирового лифтостроения – компанию ОТИС (Otis Int. Inc.), являясь ее официальным представителем.

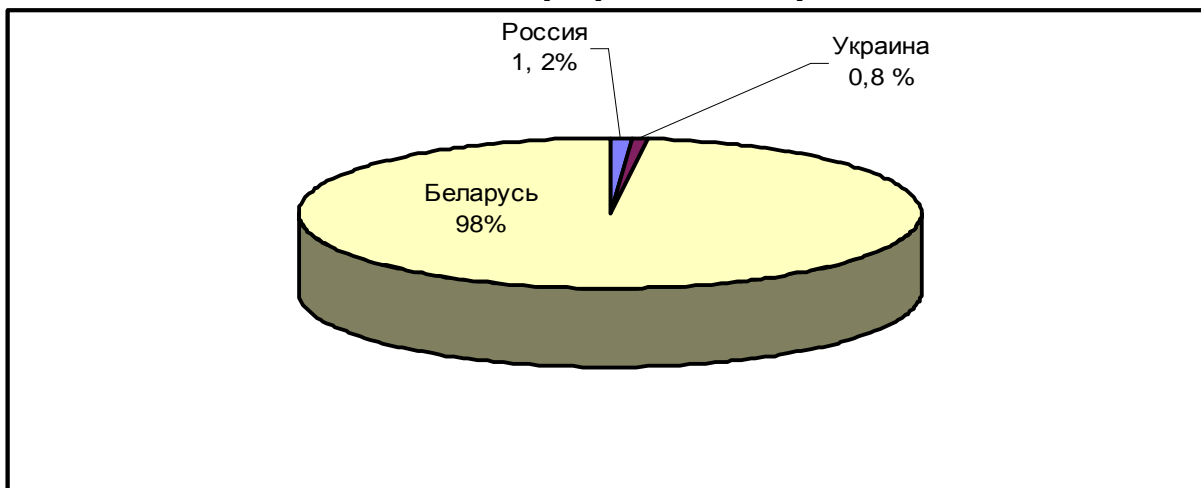
Благодаря этому взаимовыгодному сотрудничеству, наши руководители и сотрудники были обучены на предприятиях ОТИС навыкам монтажа, наладки и сервисного обслуживания различных моделей лифтов и эскалаторов этой компании. ЗАО «Гомельлифт», как представитель ОТИС, осуществляет гарантийный ремонт и сервисное техническое обслуживание поставляемого оборудования.

Кроме лифтов и эскалаторов ОТИС, компания монтирует модели лифтов всех заводов СНГ, а также имеет опыт монтажа лифтов компаний KONE, SHINDLER, LG, включая монтаж подъемников для инвалидов других производителей.

В 1997-м году мы открыли свое представительство в г. Минск. На конец 2007 года в г. Минске компания обслуживает более 120 единиц лифтового и эскалаторного оборудования. В числе наших объектов, на которых мы смонтировали (модернизировали, восстановили) лифты и эскалаторы ОТИС, такие, как Резиденция Президента РБ, эскалаторы и лифты Дворца Республики, гостиницы, офисные здания, торговые центры, бизнес центры и супермаркеты.

Всего ЗАО «Гомельлифт», включая дочерние компании, обслуживает более 3,8 тысяч лифтов более чем у 600 заказчиков. Количество замен и монтажей лифтов в год составляет более 300 единиц.

Рынки услуг в 2007 году



2. Социальное воздействие



Корпоративная социальная ответственность для ЗАО «Гомельлифт» включает в себя:

- обязательства перед работниками, внедрение инноваций, способствующих повышению качества и оплаты труда, создающих безопасные рабочие места, организацию обучения, исключение дискриминации с точки зрения оплаты и карьерных возможностей;
- установление конструктивных отношений с потребителями, партнерами, государственными структурами.

В развитии корпоративной социальной ответственности и взаимоотношений с заинтересованными сторонами компания следует следующим принципам:

- уважение и учет интересов, мнений и ожиданий всех заинтересованных сторон;
- открытость и прозрачность;
- соблюдение законодательства;
- ответственное выполнение принятых обязательств;
- постоянная адаптация к изменяющимся потребностям общества.

2.1 Структура персонала

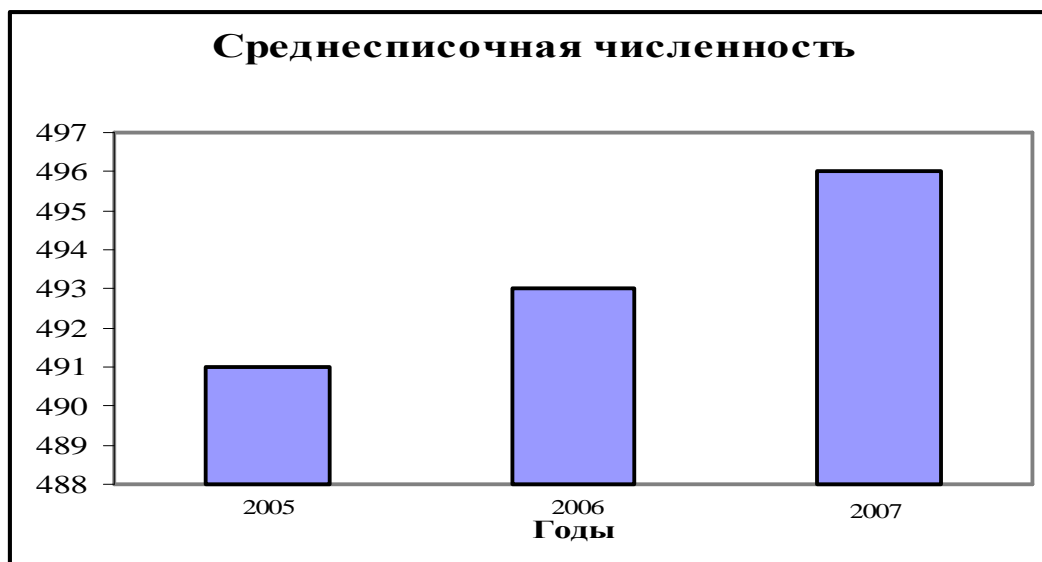


Успех любой компании создают ее сотрудники. Поэтому вклад в развитие персонала должен быть постоянным и плановым. Компания стремится к тому, чтобы профессионализм являлся необходимым условием служебного роста и справедливой оплаты труда сотрудников.

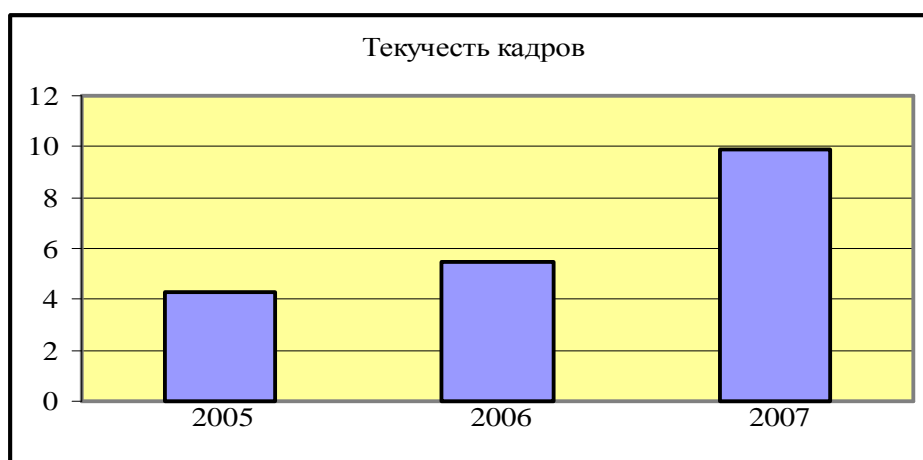
Общая численность работников ЗАО «Гомельлифт» по состоянию на 31.12.2007 составляет 496 человек. Компания обеспечивает трудоустройство работников с различным уровнем образования и квалификации, имеющих различные специальности. 82% от общей численности персонала Компании составляют рабочие и служащие, 10% - специалисты, 8% - руководители всех категорий.

Компания располагает достаточно сбалансированным возрастным составом работников. По состоянию на 31.12.2007 доля работников старше 50 лет составляет 36% от общего числа работников, в возрасте от 30 до 50 лет – 44%, в возрасте до 30 лет – 20%.

Категория персонала	Возраст до 30 лет (чел)	от 30 до 50 лет (чел)	Возраст старше 50 лет (чел)
Руководители всех категорий	9	13	21
Специалисты	12	20	16
Служащие	0	1	2
Рабочие	79	185	138
Всего	100	219	177



Доли мужчин и женщин в общей численности работников компании составляют 48,6% и 51,4% соответственно. Среди руководителей преобладают мужчины – 86%, среди специалистов – полное равенство – по 50%, а среди рабочих и служащих доля женщин составляет 55,6%. Если сравнивать по возрастному составу, до 30 лет - доля мужчин составляет 69%, от 30 до 50 лет – доли мужчин и женщин равны – по 50%, в возрастной категории работников в возрасте свыше 50 лет – женщины преобладают – 78%.



На увеличение текучести кадров в 2007 году значительное влияние оказала внешняя среда. Большая часть уволившихся уехала в Московский регион на заработки. К сожалению, компания пока не в силах конкурировать с Москвой по уровню зарплаты.

2.2 Обучение и повышение квалификации сотрудников



Компания считает интеллектуальный потенциал и профессионализм своих работников важнейшим фактором, необходимым для собственного развития. Поэтому компания рассматривает задачу непрерывного обучения и профессионального развития сотрудников в качестве важнейшей инвестицией в персонал.

Приоритетным направлением для обеспечения безаварийной и надежной работы лифтов является обучение персонала, занятого на монтаже и техническом обслуживании вертикального транспорта.

Теоретическое обучение монтажников и электромехаников проводится в специальном учебном центре и оборудованном учебном классе компании, а производственное обучение проводится на рабочих местах. Для обучения за каждым учеником закрепляется опытный рабочий (наставник).

Периодически среди электромехаников компании проводятся конкурсы профессионального мастерства. Аналогичные конкурсы по выявлению лучших электромехаников проводятся и в рамках лифтовых компаний Республики Беларусь. Такие конкурсы способствуют повышению уровня профессиональной подготовки и квалификации электромехаников, позволяют осуществлять обмен опытом. Последний такой конкурс был проведен в Гомеле, в нем приняло участие 49 электромехаников из 13 лифтовых компаний Республики Беларусь.



Компания заинтересована в повышении уровня квалификации и развитии управленческих компетенций административно-управленческого персонала. Руководящие работники, специалисты компании регулярно проходят обучение по программам переподготовки и повышения квалификации, повышают квалификацию на всевозможных курсах, семинарах.

В 2007 году было повысили квалификацию 253 рабочих и 55 инженерно-технических работника, что составляет 62,1% от всей численности персонала.

2.3 Обеспечение охраны труда



В Компании большое внимание уделяется вопросам обеспечения охраны здоровья и повышения безопасности труда своих сотрудников. В компании разработана, внедрена и сертифицирована система управления охраной труда (СУОТ). Одним из наиболее важных направлений системы управления охраной труда является обеспечение надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала.

Система управления охраной труда включает в себя действия менеджмента, которые позволяют обеспечить:

- создание безопасных условий труда на рабочих местах;
- проведение профессионального отбора работников по медицинским показаниям при поступлении на работу, отслеживание состояния здоровья персонала в процессе трудовой деятельности с возможностью осуществлять лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия, направленные на предотвращение профессиональных заболеваний;
- обучение персонала безопасным методам труда, включающие обучение по охране труда всего персонала, работающего под воздействием вредных или опасных факторов.

Затраты на охрану труда в Компании за 2007 год составили 68,5 млн. руб., что составляет 0,5% от стоимости произведенной продукции. В расчете на одного работника Компании затраты составили 139 тысяч руб., в том числе на обеспечение спецодеждой и обувью – 66 тысяч рублей.

Средствами защиты обеспечено 100% всех нуждающихся в средствах защиты согласно коллективного договора.

На данный момент все рабочие места в компании прошли аттестацию. Всем работникам, которые работают во вредных и опасных условиях, установлены компенсации за вредные условия труда в виде дополнительных отпусков, дополнительного питания.

Анализ основных показателей по охране труда

Показатель	2005 год	2006 год	2007 год
Количество несчастных случаев на производстве –			
• Со смертельным исходом	0	0	0
• тяжелых	0	0	0
• групповых	0	0	0
Коэффициент частоты травматизма (число)	0	0	0

пострадавших на 1000 раб.)			
Коэффициент тяжести травматизма (число дней нетрудоспособности, приходящиеся на одного пострадавшего)	0	0	0
Потери по закрытым больничным листам (ч/дней)	3807	4085	2945
Затраты на охрану труда (тыс. руб)	37085	47857	68546
В т.ч. на спецобувь и спецодежду	22548	27868	32443

Подавляющее количество работников компании работают с оборудованием, которое отнесено к опасным производственным объектам в силу сложности осуществляемых технологических процессов, насыщенности автоматикой, работой на высоте и с электричеством.

В связи с этим проводится комплексная работа по управлению рисками для предотвращения аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья персонала, минимизации экономического ущерба как для самой компании, так и для потребителей. В каждом филиале и структурном подразделении работают общественные инспектора по охране труда.

Скоординированная работа по проведению аудита всех филиалов компании, рассмотрение основных рисков по результатам проверок, принятие управленческих решений технического и административного характера позволило существенно снизить число нарушения в работе по вине персонала.

2.4 Социальное благополучие сотрудников



Компания обеспечивает реализацию трудовых прав и свобод работников в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Основными направлениями деятельности Компании в социальной сфере, закреплёнными в Коллективном договоре, филиалов, являются:

- обеспечение социальной стабильности в компании;
- создание условий для дальнейшего развития социального партнёрства;
- установление минимального уровня гарантий работникам организации;
- поддержка социально незащищённых слоёв населения;
- согласование интересов работодателя и работников в договорном регулировании социально-трудовых отношений;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации в организации норм действующего законодательства, регулирующего трудовые и связанные с трудом отношения.

Действием Коллективного договора охвачено 100% работников Компании.

Руководством ЗАО «Гомельлифт» обеспечивается полный объем социальных льгот и гарантий, предусмотренных Коллективным договором.

Оплата труда работников компании производится дифференцированно, в зависимости от сложности работ, квалификации работников в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником. Минимальная зарплата труда работников компании гарантируется не ниже уровня минимальной зарплаты, установленной законодательством. Предусмотрены доплаты за работу в ночное время, а также за вредные и тяжелые условия труда. Для отдельных категорий работников предусмотрены доплаты за:

- руководство бригадой или звеном
- за высокие профессиональные и производственные достижения в работе
- расширенную зону обслуживания;
- совмещение профессии
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника.

Выплачиваются специальные виды премий:

- за выполнение особо важного задания;
- за достижения в труде по итогам производственного соревнования;
- за награждение региональными, ведомственными, корпоративными Почетными грамотами.

В компании ежемесячно выплачивается премия за выслугу лет в соответствии с действующим Положением. Ежегодно производится выплата вознаграждения по итогам года в соответствии с Положением.



По итогам производственного соревнования лучшие работники заносятся на Доску Почета компании.

Работникам, частично потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки и трудоустройства в компании.

Всем работникам компании предоставляется трудовой отпуск не менее 24 календарных дней.

Кроме того, предусмотрены дополнительные к трудовым отпускам:

- за работу с вредными (опасными) условиями труда
- за ненормированный рабочий день
- за непрерывный трудовой стаж в компании
- за контрактную форму найма

Компания предоставляет социальные оплачиваемые отпуска:

- по беременности и родам
- по уходу за ребенком до достижения им трех лет
- для организации похорон близких родственников

Для женщин, имеющих двух и более детей до 16 лет, одиноким матерям и вдовам, имеющим детей того же возраста, ежегодный отпуск предоставляется в удобное для них время. Многодетным матерям, имеющих детей до 16 лет, выплачивается разовое пособие к ежегодному отпуску.

Компания оказывает материальную помощь:

- при рождении ребёнка;
- при регистрации брака;
- на частичную компенсацию затрат, связанных с похоронами членов семьи.
- на оздоровление к трудовому отпуску;
- при чрезвычайных обстоятельствах.

Компенсируется 50% затрат:

- на содержание детей в детских садах (для матерей-одиночек, а также для 3 и более детей)
- при проведении организованных коллективных мероприятий (туристические путевки, массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия)
- абонементы в бассейн, спортивно-оздоровительные мероприятия

В компании материально поощряются работники, регулярно занимающиеся физической культурой и спортом.

Производится выплата единовременного вознаграждения:

- в честь 50-летия со дня рождения,
- при назначении пенсии
- участникам ВОВ ко дню Победы
- воинам-интернационалистам ко «Дню интернационалиста»
- женщинам ко дню 8 Марта и мужчинам ко дню 23 февраля
- всем работникам, проработавшим более 15 лет – ко «Дню фирмы»
- матерям с 3 детьми до 17 лет – к 1 сентября

- при рождении ребенка
- при вступлении в первый брак
- не работающим пенсионерам, проработавшим в компании более 5 лет, ко «Дню пожилых людей»

К Новому году все работники компании получают подарки.



В случае предполагаемого сокращения работников, компания проводит внутрипроизводственные переводы или содействует их переобучению и трудоустройству. В компании не допускается увольнение по сокращению штатов работников предпенсионного возраста.

Проводится социально направленная политика по оказанию помощи работникам ЗАО «Гомельлифт» в виде беспроцентных ссуд (разработано и действует Положение о предоставлении ссуд):

- для строительства или приобретения жилья;
- для обучения;
- для лечения;

2.5 Взаимодействие компании с профсоюзом.



Взаимодействие ЗАО «Гомельлифт» с профсоюзом направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей в вопросах регулирования трудовых отношений. Доля работников ЗАО «Гомельлифт», представленных профсоюзной организацией, составляет около 91% от общей численности сотрудников компании.

Для обеспечения деятельности профсоюза компания предоставляет профкому оборудованное помещение с телефоном и компьютером, а также предоставляет помещение для проведения собраний, заседаний и других профсоюзных мероприятий. Освобожденный руководитель профсоюзного комитета имеет равные права пользования всеми социально-экономическими гарантиями, установленными для работников компании. По письменному заявлению членов профсоюза компания удерживает из зарплаты профсоюзные взносы и перечисляет их на счет профсоюзной организации. Для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий компания ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации 0,15% от фонда заработной платы.

Руководитель профкома, члены профкома включаются в состав комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, по аттестации рабочих мест по условиям труда. Руководитель профкома включается в состав аттестационных комиссий компании, а также комиссии по изменению Устава компании.

Совместно с профсоюзом компания проводит работу по оздоровлению, организации летнего отдыха сотрудников и их детей, поддержке ветеранов и молодежи, активно участвует в проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях.

2.6 Благотворительная деятельность



ЗАО «Гомельлифт» проводит благотворительную и спонсорскую работу в Гомельской области, поддерживая проекты в области образования, культуры, спорта, социальной помощи гражданам.

Ежегодно компания оказывает благотворительную помощь на оснащение и укрепление материальной базы учреждений образования. ЗАО «Гомельлифт» выступает за поддержку и развитие спорта, прежде всего детского, способствуя тем самым привлечению детей и подростков к здоровому образу жизни. Компания периодически оказывает благотворительную помощь детским юношеским спортивным школам, баскетбольному клубу «Сож».

Компания уделяет большое внимание поддержке социально незащищенных слоев населения и периодически оказывает благотворительную помощь многим общественным объединениям (объединениям «Помощь Чернобыльцам», «Центр реализации гуманитарных программ для инвалидов», «Инвалиды с нарушением функций опорно-двигательной системы», Гомельскому детскому дому, дому престарелых, городскому центру культуры).

3.0 Экологическое воздействие



Компания признаёт свою ответственность перед обществом за сохранение благоприятной экологической обстановки и рациональное использование природных ресурсов. Деятельность Компании напрямую не связана с использованием природных ресурсов и влияние компании на состояние окружающей среды минимальное.

Экологическая политика компании строится на следующих принципах:

- соблюдение требований экологического законодательства;
- соблюдение индивидуальных установленных экологических нормативов
- предотвращение вредных воздействий на окружающую среду.

В компании разработаны и действуют:

- инструкция по обращению с отходами производства;
- инструкция по обращению с ртутьсодержащими отходами

Основными источниками воздействия компании на окружающую среду являются:

- выбросы в атмосферный воздух загрязняющих веществ,
- сбросы загрязняющих веществ в водные объекты,
- размещение отходов производства и бытовых отходов

Источником выбросов в атмосферный воздух загрязняющих веществ является автомобильный транспорт. В компании постоянно контролируются автомобильные выбросы в атмосферу на соответствие предельно допустимым нормам. Автомобили с превышением норм выбросов на линию не выпускаются.

Источником загрязняющих веществ водных объектов являются ливневые стоки, в которые может попасть вода, загрязненная нефтепродуктами, металлами. Для предотвращения или уменьшения загрязнения водных объектов территория, на которой расположены ливневые стоки, постоянно

убирается, места временного хранения отходов располагаются на значительном расстоянии от ливневых стоков, мойка автомобилей происходит только на станциях технического обслуживания.

Отходы производства и бытовые отходы:

Вид бытовых и производственных отходов	Способ уменьшения воздействия на окружающую среду
Аккумуляторы свинцовые	Передача на переработку
Отходы медной проволоки	Передача на переработку
Отходы кабелей	Передача на переработку
Ртутные и люминесцентные лампы	Передача на переработку
Изношенные шины с металокордом	Передача на переработку
Отходы канцелярской деятельности (бумага, картон, пласмасса)	Передача на переработку
Изношенная спецодежда	Передача на переработку
Промасленная ветошь и спецодежда	Передача на переработку
Лом и отходы металлов	Передача на переработку
Опилки и кусковые отходы натуральной древесины	Передача населению по актам
Промыленно-бытовой и строительный мусор	Вывозится по разрешению на специальный полигон отходов

Всего за 2007 год компания вывезла на полигоны отходов 62,7 тонн промышленно-бытового и строительного мусора.

От стационарных и передвижных источников в 2007 году в атмосферу выло выброшено 37,0 тонн загрязняющих веществ (соединений углерода, азота, серы и др.).