



Металлоинвест – мировой лидер в производстве товарного горячебрикетированного железа (ГБЖ), ведущий производитель и поставщик железорудной и металлургической продукции, один из региональных производителей высококачественной стали. В его составе: ведущие горно-обогатительные и металлургические комбинаты России: Лебединский ГОК и Михайловский ГОК им. А.В. Варичева, Оскольский электрометаллургический комбинат им. А.А. Угарова, а также активы, обеспечивающие сервисное обслуживание и поставку сырьевых материалов горнорудным и металлургическим предприятиям.

Численность персонала: 31 497 чел.

Развиваться устойчиво для Компании - значит опираться на интересы всех заинтересованных сторон: сотрудников, клиентов, поставщиков, жителей наших городов, представителей органов власти, инвесторов.

Одним из основных направлений социальной деятельности Компании «Металлоинвест» системная работа по поддержке работников с семейными обязанностями, материнства и детства.

Социальная политика Компании направлена на поддержание здоровья сотрудников и формирование благоприятной среды, которая повышает их лояльность и мотивирует на долгосрочную и эффективную работу. Металлоинвест предоставляет сотрудникам, членам их семей, а также бывшим сотрудникам, вышедшим на пенсию, целый ряд программ социальной поддержки.

СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ

В Металлоинвесте действует Социальный совет. Социальный совет создан с целью достижения баланса социально-экономических интересов работников и работодателя, соблюдения социальных гарантий работников, в т.ч. касательно поддержки работников с семейными обязанностями, материнства и детства, содействие росту безопасности и эффективности производства для повышения благосостояния работников управляемых обществ на основе проведения консультаций и принятия решений по вопросам социально-трудовых отношений.

Функции Социального совета:

- содействовать договорному регулированию социально-трудовых отношений (типовой коллективный договор, его соответствие отраслевому соглашению);
- обсуждать и принимать решения по повышению уровня жизни и улучшению условий труда работников на основе роста эффективности производства;
- содействовать применению на комбинатах передового российского и международного опыта в области социально-трудовых отношений.

В состав Социального совета входят:

со стороны работников - председатели и заместители председателей профсоюзных комитетов комбинатов;

со стороны работодателя:

- генеральный директор;
- первый заместитель генерального директора – Директор по производству;
- заместитель генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом;
- заместитель генерального директора по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям;
- управляющие директора комбинатов.

С учетом мотивированного мнения представителей первичных профсоюзных организаций на Социальном совете принимается типовой коллективный договор (ТКД) и типовые локальные нормативные акты (ТЛНА), касающиеся норм ТКД.

Коллективные договора, локальные нормативные акты, касающиеся норм коллективного договора, а также организационно-правовые документы на комбинатах разрабатываются и принимаются с учетом мотивированного мнения представителей первичных профсоюзных организаций комбинатов и принятых на Социальном совете ТКД и ТЛНА. Это касается и нормативных актов, в которых закреплены меры поддержки работников с семейными обязанностями, материнства и детства.

На комбинатах компании действуют следующие локальные нормативные акты:

- ✓ Положение о социальной поддержке работников ЛГОК и членов их семей
- ✓ Положение о социальной поддержке работников МГОК и членов их семей
- ✓ Положение о социальной поддержке работников ОЭМК и членов их семей
- ✓ Положение о порядке распределения путевок на реабилитационно-восстановительное и санаторно-курортное лечение по типу «Мать и дитя» ЛГОК
- ✓ Положение о порядке распределения путевок на санаторно-курортное лечение работников МГОК
- ✓ Приказ Управляющего директора ОЭМК об организации санаторно-курортного лечения работников комбината с детьми

В компании реализуются программы, направленные на поддержку материнства и детства в регионах присутствия: развитие образования, спорта, культуры, здравоохранения, адресная помощь семьям, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях.

Соответствие деятельности достижению ЦУР ООН и национальных целей

Металлоинвест разделяет 17 Целей устойчивого развития ООН., среди них приоритетные по поддержке работников с семейными обязанностями:

ЦУР 3 – Здоровье и благополучие

- Вовлечение сотрудников в здоровый образ жизни, повышение качества услуг и охвата услугами здравоохранения и санаторно-курортного лечения сотрудников и членов семей. Реализация программ по улучшению качества медицинского обслуживания жителей региона присутствия путем предоставления доступа к медицинским услугам в поликлиниках Компании.

Примеры программ: комплексная программа развития здравоохранения, программа снижения профессиональной заболеваемости сотрудников, целью которой является выявление ранних признаков профессиональных заболеваний и проведение профилактических мероприятий, направленных на недопущение развития профессиональных заболеваний. Корпоративные программы социальных инвестиций. Проведение корпоративных спортивно-массовых мероприятий, в том числе корпоративной спартакиады.

ЦУР 4 – Качественное образование

- Поддержка функционального, дистанционного, корпоративного обучения, охватывающих сотрудников разных должностных уровней и направленных на развитие технических и управленческих навыков, повышение качества образования в регионах присутствия.

Примеры программ: партнерские программы профориентации с НИТУ МИСиС, корпоративная программа «Вместе! С образованием», грантовый конкурс «Вместе! С моим городом», выставочно-профориентационный центр «Железно!», программа обучения сотрудников ремонтных служб «Фабрика ремонтов», программа обучения лидеров производства «Поколение будущего» и др.

ЦУР 5 – Гендерное равенство

- Интеграция принципов гендерного равенства в кадровую политику Компании.

ЦУР 8 – Достойная работа и экономический рост

- Реализация программ повышения эффективности производства за счет внедрения стратегических комплексных программ, оптимизации бизнес-процессов и обучения и развития сотрудников .

Примеры программ: программа цифровой трансформации, программа PRO Риски, программы Корпоративного университета.

Программы Компании нацелены на достижение следующих Национальных целей:

Демография - поддержка семей с детьми, активного долголетия, здорового образа жизни, создание для всех категорий и групп населения условий для занятий физической культурой и спортом, развитие корпоративного волонтерства.

Здравоохранение – повышение квалификации врачей и качества диагностики, переоснащение лечебных организаций, масштабные коммуникационные кампании для повышения уровня знаний населения о мерах профилактики онкозаболеваний.

Образование – развитие и оснащение детских садов, школ, ссузов и вузов, создание условий для выявления талантов ребенка в области искусств, спорта, естественнонаучных дисциплин и техническом творчестве.

Культура – модернизация детских школ искусств, переоснащение библиотек, проведение фестивалей и выставок, поддержка творческих инициатив и культурно-образовательных программ.

Социальные гарантии работникам с семейными обязанностями, многодетным семьям, поддержки материнства и детства



Металлоинвест сохраняет и обеспечивает исполнение всех социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, в т.ч. главой 42 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), и Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации.

Кроме этого вMetalлоинвесте предусмотрен **ряд дополнительных социальных гарантий**, закрепленных в Коллективном договоре:

1. п. 2.3.4. Типового КД. Преимущественное право при составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков в указанный ими период имеют женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте от 14 лет включительно.
2. п. 2.3.9. Типового КД. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха в случаях:
 - смерть супруга(и), родителей обоих супругов (лиц их замещающих), детей, родных братьев и сестер – 3 календарных дня
 - регистрация брака работника (впервые) – 3 календарных дня
 - регистрация брака детей работника (впервые у каждого ребенка) – 3 календарных дня
 - рождения ребенка (или выписки супруги из роддома при рождении ребенка) – 1 календарный день
 - для проводов детей в армию (призыв в Вооруженные силы РФ) работникам Общества – 1 календарный день

в День знаний (1 сентября или другое число первого учебного дня учебного года) работникам Общества – матерям и/или отцам (лицам, их заменяющим) воспитывающим детей учащихся 1 классов – 1 календарный день.

Проекты (меры) в поддержку института семьи и семейных ценностей, материнства и детства, реализуемые для работников компаний и во внешнем сообществе.

В соответствии с локальными нормативными актами, (указанные ранее) работникам ЛГОК, МГОК, ОЭМК оказываются следующие меры поддержки:

1. Предоставление материальной помощи:

- при рождении ребенка (усыновлении/удочерении или установлении опеки над ребенком в возрасте до 3-х лет)
- при нахождении в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет
- работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет
- работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида

2. Подарки детям работников к Новому году

3. Организация детских Новогодних утренников

4. Организация пользования спортивными объектами Металлоинвеста

5. Организация спортивных, культурных и иных мероприятий

6. Предоставление путевок на санаторно-курортное лечение:

- санаторно-курортные путевки «Мать и дитя» для работника и его ребенка
- путевки детям работников в корпоративные детские лагеря
- организация тематических смен в корпоративных детских лагерях (ОЗК «Лесная сказка», ЧЛПУ «МГОК-Здоровье» (ДОЛ «Горняцкий»), СОК «Белогорье»):

- смена «Мир открытий» для детей работников ЛГОК. Задача смены - сформировать у детей представление о мире профессий горнорудной промышленности и геологии и развить профессиональное самосознание и ценностные установки личности на сознательный выбор профессии.

- Летняя образовательная школа для детей работников МГОК с углубленным изучением английского языка.

- смена культурного наследия «Мы – часть России» для детей работников ОЭМК. В рамках смены дети изучают историю, обычаи и культуру родного края, приобщение к духовно-нравственным ценностям.

- профориентационная смена «Фабрика профессий Белогорье-ЮНИУМ» для детей работников ОЭМК. Смена направлена на создание оптимальных условий, обеспечивающих социальное становление и развитие личности, ориентированное на получение новых знаний о мире профессий, через организацию познавательной, игровой, спортивно-оздоровительной деятельности.

- профсоюзная смена «Лига детского профсоюза «Белогорье» для детей членов профсоюзного комитета ОЭМК.

- спортивно-патриотическая смена «Белогорская спортивная корпорация «ПРОСпорт и Отечество» для детей работников ОЭМК. Смена направлена на воспитание гражданственности и патриотизма, формирование здорового образа жизни.

Также приоритетами социальной деятельности Металлоинвеста являются повышение качества жизни и улучшение благополучия жителей территорий присутствия.

Компания стремится к обеспечению высокой эффективности социальных инвестиций и реализует долгосрочные социальные и благотворительные проекты.

Между Металлоинвестом и администрациями областей присутствия ежегодно заключаются соглашения о социально-экономическом партнерстве (СЭП), в которых определены ключевые совместные проекты и вклад каждого партнера. Партнерство позволяет объединить усилия и ресурсы каждой из сторон, чтобы достигать совместно определенных целей.

В компании реализуются программы, направленные на поддержку материнства и детства в регионах присутствия: развитие образования, спорта, культуры, здравоохранения, адресная помощь семьям, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях.

Проекты по поддержке материнства и детства в рамках программы социальных инвестиций «ВМЕСТЕ!» в городах присутствия Компании «Металлоинвест», реализуемые с 2011 г. по н.в.:

«Вместе! С моим городом»

Программа по развитию городской инфраструктуры и поддержке инициатив активных горожан включает в себя следующие направления:

- Реализация комплексных стратегий пространственного развития территорий

- Реализация проектов по развитию городской инфраструктуры через соглашения социально-экономического партнерства
- Развитие предпринимательства
- Реализация общегородских проектов по охране окружающей среды
- Грантовый конкурс, направленный на поддержку инициатив активных горожан

«Вместе! С образованием»

Компания выделяет пять основных направлений поддержки образования, которые формируют современную образовательную среду на основе инициативы, инноваций и инклюзии:

- Материально-техническое обеспечение учебных заведений
- Внедрение инновационных методик в работу образовательных учреждений
- Поддержка инициатив школьников и педагогов
- Развитие инклюзивного образования
- Популяризация науки и профориентация

«Вместе! С призванием»

Программа Металлоинвеста «ВМЕСТЕ! с призванием» предоставляет сотрудникам понятный и доступный механизм участия в жизни общества – корпоративное волонтерство и волонтерский фандрайзинг.

В 2022 году запущена программа адресной помощи семьям мобилизованных сотрудников. Разработана и внедрена программа сбора добровольных пожертвований сотрудников.

«Вместе! Со спортом»

Металлоинвест содействует развитию спорта и физической культуры, инвестируя в строительство и реновацию спортивных объектов, поддерживая проведение спортивных мероприятий, привлекая квалифицированных специалистов и тренеров. Компания стремится сделать спортивную инфраструктуру новой точкой притяжения для местных жителей.

Компания уделяет большое внимание как массовому спорту, так и спорту высоких достижений.



«Вместе! С заботой»

В рамках программы «Вместе! С заботой» Компания развивает благотворительность, медицину, стремится сделать квалифицированную помощь доступной как можно большему количеству нуждающихся, развивает НКО.

Совместно с Российским фондом помощи Компания оказывает финансовую поддержку программе лечения детей. Основная цель программы – оказание помощи детям с различными заболеваниями в городах присутствия Металлоинвеста. Компания оплачивает до трети стоимости лечения, оставшаяся часть собирается Русфондом в форме пожертвований.

В 2022 году помощь получили 9 тяжелобольных детей.

ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Общие расходы «Металлоинвеста» на реализацию внешних социальных программ, (млн руб.) составили: 2020 г. - 7 080, 2021 г. - 5 553; 2022 г. - 5 321.

Забота о работниках – безусловный приоритетMetalloinvesta.

Компания «Металлоинвест» уделяет особое внимание оценке результатов и эффектов реализуемых программ и проектов.

Оценка программ - важный этап развития социальной повестки, позволяющий отследить эффективность и скорректировать вектор развития социальных программ Компании таким образом, чтобы ежегодно масштабировать социальный эффект.

Оценка деятельности базируется на регулярном сборе и анализе информации, предоставлении отчетов о результатах, эффективности использования ресурсов.

Оценка социальных программ в Компании осуществляется как самостоятельно, так и с привлечением внешних консультантов с целью принятия стратегических решений относительно развития и совершенствования программы.

При выборе направления стратегического развития Компания стремится активно взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами и учитывать мнения каждой из них, придерживаясь единых принципов, но выбирая индивидуальный подход к каждой группе. Анкетирование, фокус-группы, встречи, опросы проходят как в рамках Диалогов с заинтересованными сторонами, так и дополнительно по каждому направлению программ устойчивого развития Компании.

Ключевые результаты для жителей (2022 г.):

- 81,9 млрд руб. составили налоговые отчисления Компании
- 5,3 млрд руб. инвестировано во внешние социальные и благотворительные проекты
- разработано и утверждено Положение об организации сбора добровольных личных пожертвований сотрудников на реализацию благотворительных акций и волонтерских мероприятий
- 272 заявки подано на Грантовый конкурс, 89 проектов поддержано и реализовано
- в мероприятиях образовательного профориентационного центра «Железно» в формате онлайн и офлайн приняли участие 9 244 человек. Это экскурсии и профтесты, научные шоу и мастер-классы, лектории и кинопоказы
- 234 специалиста прошли обучение по направлениям: психолого-педагогическое, медицинское и социальное сопровождение детей с ОВЗ и РАС, а также логопедов, дефектологов и т.д.
- В спортивно-массовых мероприятиях приняли участие 30 927 человек.
- Гастрольные мероприятия известных музыкальных и театральных коллективов посетили 18482 человек, а фестивали 9000 человек, 4 организованные выставки собрали 35000 посетителей.

Ключевые результаты для сотрудников:

- Разработано Типовое положение по соц. поддержке работников и членов их семей на основе новой концепции материальной помощи
- Запуск контакт-центра МКС по вопросам соц. Пакета (по итогам 2022г. получено 478 обращений)
- Актуализация брошюр о соц. программах (размещены в корп. соц. сетях и на корп. порталах)
- Разработано Типовое положение об организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, членов семей и детей работников.
- Разработана концепция благополучия работников Компании

КАНАЛЫ ИНФОРМИРОВАНИЯ

Внутренние:

- Дни информирования в формате онлайн и офлайн (ежеквартальные встречи руководителей с сотрудниками для трансляции основных событий, новостей и изменений, в т.ч. и по линии социальной политики), в том числе встречи руководства с сотрудниками;
- корпоративный журнал «Iron Magazine» (ежеквартальное печатное издание);
- корпоративная газета и корпоративное телевидение;

- еженедельный дайджест (рассылка на электронную почту с кратким описание новостей и ссылкой на корпоративный портал);
- внутренний корпоративный интернет-портал и мобильное приложение;
- информационные доски, буклеты, в т.ч. электронные буклеты, размещаемые на корпоративном портале и корпоративные мессенджеры.

Внешние: СМИ, пресс-релизы, Годовой отчет и Отчет об устойчивом развитии, социальные сети (ВКонтакте, Telegram, YouTube), корпоративный интернет-сайт

Программы (проекты) компании многократно признавались лучшими по результатам конкурсов, рейтингов за период 2020-2022 гг. Так, компания «Металлоинвест» получила награду в 2023 г., став победителем в номинации «За поддержку работников с семейными обязанностями, материнства и детства» Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» - 2022.



2023 г.