**Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation Volga Polytechnic Institute (branch)**

**of the Federal State Educational Institution of Higher Education "Volgograd State Technical University"**

**(VPI (branch) VolgGTU)**

Faculty of Engineering and Economics

**BUSINESS SOCIAL RESPONSIBILITY**

Topic: "Policy of the Corporation "Chelyabinsk Pipe Rolling Plant"

in the field of corporate social responsibility"

**Authors**: Lebedev Anton

**Supervisor**: Medvedeva Lyudmila Nikolaevna, Doctor of Economics, Professor



Volzhsky

2023

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность социальной ответственности бизнеса состоит в том, что еще несколько лет назад на фоне глобальных реформ, жесточайшего экономического кризиса и периода первичного накопления капитала, взаимоотношение бизнеса и государства носили сложный, бессистемный характер, а под социальной ответственностью понималась благотворительная деятельность отдельных представителей делового сообщества.

Компании, стремящиеся занять твердое положение в российском обществе, постепенно приходят к пониманию того, что декларируемые ранее намерения о социальной ответственности действительно становятся важной управленческой категорией, обеспечивающей высокую деловую репутацию, рыночную привлекательность, а так же расширенные возможности доступа к капиталу.

Социальная ответственность – это еще и ответственность за формирующуюся социальную среду, моральный климат, нравственность общества. Это ответственность перед настоящим и будущим. Поэтому, осознавая свою общественную роль, компании, как социально ответственные субъекты, должны сегодня действовать таким образом, чтобы не повлечь социальный взрыв в будущем.

Цель исследования– изучить политику «Челябинский трубопрокатный завод» в области корпоративной социальной ответственности.

Задачи работы:

-Построить корпоративную и организационную структуры организации

- Представить основные документы, отражающие политику комплекса

- описать социальную ответственность компании.

**I. РАЗДЕЛ СОБСТВЕННОСТЬ, ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ, КОМПЛАЕНС**

Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ) — российское металлургическое предприятие, одно из крупнейших трубных предприятий России, специализируется на производстве труб. Входит в состав ПАО ТМК. Относится к трубным заводам «Большой восьмёрки».

Основан на базе эвакуированного в Челябинск Мариупольского трубного завода.

В мае 1993 года в соответствии с программой приватизации Челябинский трубопрокатный завод был преобразован в открытое акционерное общество и впоследствии приватизирован.

В 2002 году на собрании акционеров было решено создать холдинг «ЧТПЗ», в основе которого находился одноимённый завод

**Год создания:**1942 г.;

**Отраслевая специализация:** металлургия

**Количество работников:**более 8000работников;

**Председатель совета директоров:**  Сергей Анатольевич Петров

**Генеральный директор:**Корытько Игорь Валерьевич

**Средняя заработная плата:** 45 000 руб.;

**Уставный капитал:** 12 684 801 000 руб.

**Выручка:** 4, 556 млрд. руб. (2019 год);

**Операционная прибыль:** 9 932 581 000 руб. (2019 год);

**Валовая прибыль:**483 млрд. рублей (2019 год);

**Чистая прибыль:** 6 255 693 000 руб. (2019 год);

**Количество размещенных обыкновенных акций:** 1 998 381 575 шт.;

**Номинальная стоимость 1 шт.:**10 руб.

Продукция:  
- трубы стальные бесшовные горячедеформированные общего назначения (ГОСТ 8731-74, ГОСТ 8732-78, ГОСТ 9941-81, ТУ 14-3-510-76, ТУ 14-3-1330-85, ТУ 14-3-1430-87);  
- трубы стальные бесшовные холоднодеформированные (ГОСТ 8734-75);  
- трубы обсадные (ТУ 14-3-1575-88, ТУ 14-3-1595-88);  
- трубы стальные для нефтегазопроводов (1128-82, ТУ 14-3-1745-90, ТУ 14-3-1486-87);  
- трубы стальные для магистральных нефтегазопроводов (ГОСТ 20295-85, ТУ 14-3-1270-84, ТУ 14-3-1698-90, ТУ 143Р-04-94);  
- трубы стальные трубопроводов различного назначения (ТУ 14-3-1160-83, ГЩСТ 10704-91, ГОСТ 10706-76, ТУ 14-3-1430-87);  
- трубы стальные для нефтепрерабатывающей промышленности (ТУ 14-3-587-77, ТУ 14-3-1080-81, ТУ 14-3-743-78, ТУ 14-3-433-75);  
- трубы стальные повышенной хладостойкости и коррозионной стойкости (ТУ 14-158-101-97, ТУ 14-158-102-97, ТУ 14-158-105-97, ТУ 14-3-1270-84, ТУ 14-3-1698-90);  
- трубы стальные по стандартам API 5L, DIN;  
- трубы стальные электросварные прямошовные для промысловых нефтегазопроводов (ТУ 14-3-1270-84);  
- трубы стальные электросварные прямошовные для нефтегазопроводов (ТУ 14-3-1698-90);  
- трубы стальные для котельных установок и трубопроводов (ТУ 14-3-190-82, ТУ 14-3-1776-91, ТУ 14-3-420-75, ТУ 14-3-460-75, ТУ 14-3-948-80, ТУ 14-3-1236-78);  
- трубы стальные для авиационной техники (ТУ 14-3-675-78, ТУ 14-3-1622-89, ТУ 14-3-905-79);  
- трубы стальные коррозионностойкие (ТУ 14-3-1564-88, ТУ 14-3-1556-88, ТУ 14-3-197-89);  
- трубы стальные специального назначения (ТУ 14-3-1131-82, ТУ 14-3-1473-87, ТУ 14-3-1430-87);  
- трубы стальные водогазопроводные (ГОСТ 3262-75, ТУ 14-3-1430-87);  
- трубы стальные для энергомашиностроения (ТУ 14-3-935-80);  
- трубы стальные для изготовления металлоконструкций (ТУ 14-3-863-79);  
- трубы стальные для изготовления деталей (ТУ 14-3-1056-81, ТУ 14-3-539-76, ТУ 14-3-859-79, ТУ 14-3-1624-89, ТУ 14-3-447-76, ТУ 14-3-1019-81, ТУ 14-3-1083-81);  
- трубы стальные общего назначения (ГОСТ 10704-91, ГОСТ 10705-80);  
- трубы стальные для масляных радиаторов (ТУ 14-3-1081-81);  
- трубы стальные для товаров народного потребления (ТУ 14-3Р-02-94);  
- профили стальные гпутые (ГОСТ 19771-74);  
- прокат и трубы малогабаритные (ТУ 14-1-4012-85).

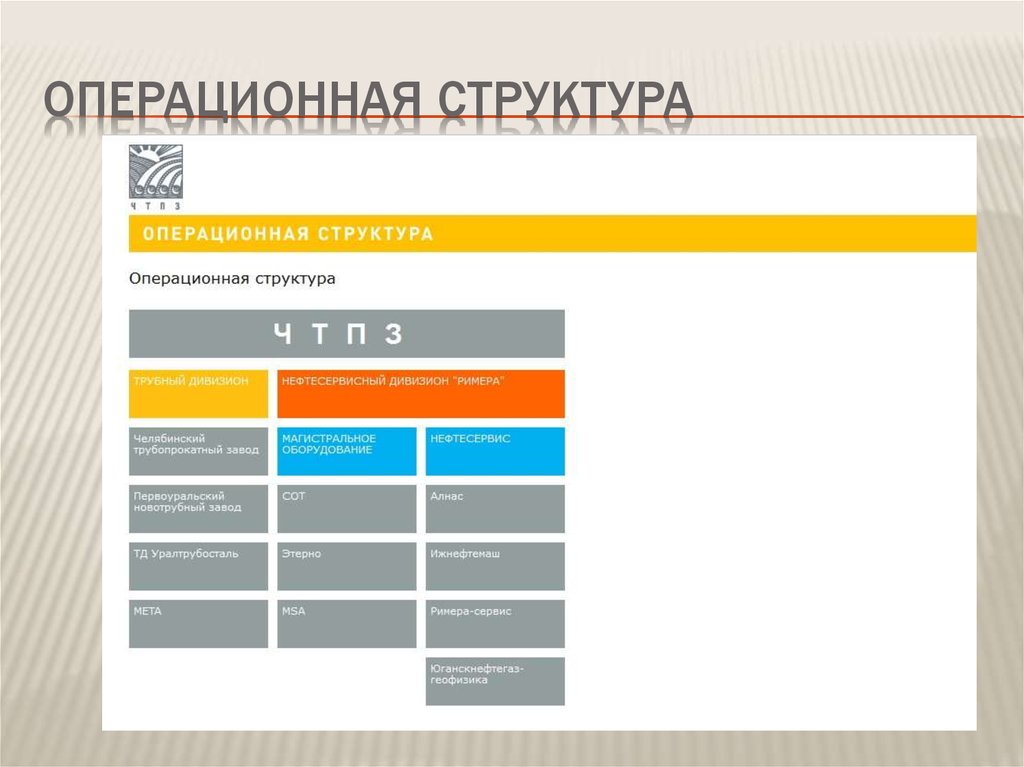


**Структура уставногокапиталана 30.12.2022**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Количество АОИ, шт.** | **Номинал АОИ, руб.** | **Количество АПИ, шт.** | **Номинал АПИ, руб.** | **Уставный капитал, руб.** |
| 5 725 994 705 | 10 | 1 998 381 575 | 10 | 12 684 801 000 |



**Рисунок 1 - Структура органов управления и контроляКорпорации «Челябинский трубопрокатный завод»**

****

**Рисунок 2 - Организационная структура Корпорации «Челябинский трубопрокатный завод»**

****

**II. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕСТВЕННОСТЬ КОМПАНИИ**

**Цели, задачи и сфера применения Политики КСО в компании Корпорации «Челябинский трубопрокатный завод»**

**Цель компании:** Среди возможностей компании следует отметить планы по открытию новых представительств в регионах, что приведёт к росту объёмов реализации товаров и услуг и росту прибыли, соответственно. Кроме того, сотрудничество с крупнейшими производителями автомобилей и запчастей позволит повысить качество товаров и услуг и расширить их ассортимент, а значит привлечёт дополнительное количество клиентов.

Также планируется постепенно расширять номенклатуру товаров и услуг, что также поможет сохранить позиции на рынке и привлечь новых клиентов. Государственная поддержка автомобильного бизнеса также может благоприятно повлиять на деятельность компании.

Вместе с тем, в 2022-2025 годах компания успешно хочет применить новую стратегию развития бизнеса, которая позволила подготовиться к периоду экономической нестабильности и добиться максимальной эффективности. Она включает следующие меры: проведена глобальная реструктуризация холдинга: вся деятельность консолидирована в рамках четырех юридических лиц; управляющая компания переехала в собственный офис на Алтуфьевском шоссе;

1. **Основные принципы КСО**

Успешному развитию, совершенствованию и систематизации применяемых принципов и правил корпоративного управления способствует принятый в Компании Кодекс корпоративного поведения.

Долгосрочные приоритеты Компании в сфере корпоративного управления:

* Обеспечение прав и интересов акционеров и иных заинтересованных лиц
* Обеспечение прозрачности информации
* Создание атмосферы открытости, доверия и сотрудничества

В компании приняты положение о защите информации, направленное на предотвращение инсайдерской торговли и защиту информации коммерческого характера, и нормы по регулированию деятельности органов управления.

В Компании действует двухуровневая структура управления, в которой Совет директоров осуществляет контроль над деятельностью Единоличного исполнительного органа — генерального директора.

Органами управления Общества являются:

* Общее собрание акционеров
* Совет директоров
* Генеральный директор

**3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами**

Компаниярассматривает своих работников как ключевой стратегический ресурс, а расходы на персонал – как долгосрочные инвестиции в развитие Общества. Поэтому Компания старается обеспечить комфортные условия для своих сотрудников: совершенствование корпоративной культуры, создание условий для развития творческих и интеллектуальных способностей работников, реализация социальной политики и наличие безопасных условий труда.

Взаимодействие Общества с дочерними и зависимыми обществами направлено на повышение общей капитализации Общества. Потому, Компания внедряет в их деятельность принципы корпоративного управления и предотвращает появление корпоративных конфликтов.

**4. Подход к управлению КСО**

В Компании действует двухуровневая структура управления, в которой Совет директоров осуществляет контроль над деятельностью Единоличного исполнительного органа — генерального директора.

Органами управления Общества являются:

* Общее собрание акционеров
* Совет директоров
* Генеральный директор

**5. Управление корпоративным поведением**

Конкретные процедуры и практика корпоративного поведения представлены в ряде внутренних документов Общества, среди которых:

1. Кодекскорпоративногоуправления;
2. Положение о Службе внутреннего аудита;
3. Положение о внутреннемконтроле;

Корпоративная культура формировалась в ее начальный период вокруг интуитивного чувства «мы – другие», «мы можем то, чего другие не могут». Подчеркивание социальной дистанции как центрального звена корпоративной культуры постепенно привело к формированию некоего идеала – западного стиля. Это, конечно, был условный Запад.

Основная смысловая нагрузка этой идеи была: западное, то есть не советское. Даже сама ориентация на Запад родилась из известной анти-ценности «преклонения перед Западом», то есть имело вполне советское происхождение.

**6. Управление влиянием на внутреннюю среду**

Внутренний контроль – это система процедур, осуществляемых Советом директоров, исполнительными и контрольными органами, должностными лицами и иными сотрудниками Общества, направленных на обеспечение результативности и эффективности операционной и инвестиционной деятельности Общества, надежности и достоверности всех видов отчетности Общества, соблюдения требований законодательных актов и внутренних нормативных документов Общества.

Пристальное внимание процессу обучения и повышения квалификации сотрудников. Организация обязательного обучения для рабочих и инженеров Компании полностью соответствует требованиям законодательства РФ и включает в себя целый комплекс мероприятий (курсы профессиональной подготовки и переподготовки, повышение квалификации рабочих, семинары и тренинги для менеджмента и специалистов).

Обязательное повышение квалификации проходят все инженерно-технические работники Компании не реже чем один раз в 6 лет.

**8. Управление влиянием на социальную среду**

В компании декларируются следующие принципы управления:

Делегирование полномочий – передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Ответственность – выполнение работником конкретных рабочих требований, когда он занимает определенную должность в организации (должностные инструкции).

Полномочия и их пределы – право использовать ресурсы компании и направлять усилия ее сотрудников на выполнение поставленных задач в пределах, определяемых политикой, процедурами, правилами и должностными инструкциями.

Вознаграждение персонала. Для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать справедливую зарплату. Стабильность рабочего места для персонала. Большая текучесть кадров снижает эффективность организации, а, следовательно, её конкурентоспособность.

**9. Управление влиянием на экологию**

Целью разработки и реализации Экологической Политики является достижение наименьшего негативного воздействия на окружающую среду путем бережного отношения к природе и природным ресурсам, снижения объемов и токсичности выбросов в атмосферу и производственных отходов.

Основными элементами Экологической Политики являются:

1. Подготовка, внедрение и постоянное совершенствование системы экологического менеджмента.
2. Принятие управленческих решений на основе результатов экологического мониторинга и анализа воздействия деятельности на состояние окружающей среды.
3. Персональная ответственность высшего руководства за реализацию Экологической Политики Общества, непрерывное улучшение экологических характеристик предприятия и продукции.
4. Экологическое сопровождение технологических процессов производства, внедрение в производство новых технологий, оборудования, материалов, обеспечивающих снижение негативного воздействия на окружающую среду.
5. Систематическое обучение и повышение квалификации персонала «Челябинский трубопрокатный завод»в области экологии.

**10. Принципы молодежной социальной политики**

Компания способствует позитивной социальной адаптации работающей молодежи к переменам в обществе и деятельности «Челябинский трубопрокатный завод».

Объектами молодежной политики Компании являются различные социальные группы:

1. молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет, пришедшие в Компанию после окончания учебных заведений;
2. студенты, обучающиеся по направлению деятельности Компании;
3. школьники в рамках программы профессиональной ориентации;
4. подшефные сироты, закрепленные за предприятиями и предприятиями сервисного блока.

**Выплаты молодежи и работниками**

|  |  |
| --- | --- |
| Примеры социальных выплат и льгот для работающей молодежи | Примеры социальных выплат и льгот для работников (общий) |
| 1. Работодатель квотирует рабочие места для лиц, возвращающихся в компанию после дикрета или службы в армии | 1. Работодатель выделяет средства на оказание материальной помощи по согласованию с профсоюзным комитетом работникам. |
| 2. Работникам, вернувшимся из выплачивается материальная помощь  От 5000 до 10 000 рублей | 2. Работодатель обязуется обеспечить работников Компании горячим питанием по льготным (пониженным) ценам согласно графикам работы подразделений, в том числе диетическим питанием. |
| 3. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска. | 3. Работодатель обеспечивает доставку работников завода на работу и обратно согласно графикам работы.  Или оплату проездных билетов. |
| 4. Молодым работникам, без отрыва от производства окончившим средние и высшие профессиональные учебные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, по специальностям, необходимым предприятию  Премии от 2000 до 3000 рублей | 4. Работодатель обеспечивает детей работников компании путевками в детские оздоровительные лагеря: |
| 5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:  - проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;  - создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования инновационной деятельности; | 5. По желанию работника за счет средств организации предоставляется оплачиваемый по тарифу краткосрочный отпуск продолжительностью:  1 календарный день:  - на свадьбу детей  - мужу в день выписки жены из роддома;  - первого сентября одному из родителей первоклассника. |
| 6. В связи с рождением ребенка выплачивается единовременная материальная помощь в размере  От 5000 до 10000 рублей | 6. Работодатель приобретает за счет средств путевки для санаторно-курортного лечения для работников организации.  - от 1 года до 20 лет – 30% от стоимости путевки; |
| 7. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, кроме компенсаций, предусмотренных законодательством, ежемесячно выплачивается материальная помощь в размере 1000 рублей на каждого ребенка в возрасте до 3-х лет. | 7. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту выплачивается выходное пособие (при непрерывном стаже работы):  - от 5 лет до 10 лет – месячный тариф;  - от 10 лет до 15 лет – двухмесячный тариф; |
| 8. В 2019 году на обучение, подготовку и переподготовку молодых специалистов было затрачено около 2 млн. долл. | 8. предусмотрены лагеря для детей сотрудников |
| 9. Производится оказание адресной материальной помощи на основании предоставленных документов:  - семьям, имеющим на иждивении 4-х и более детей – один раз в квартал в размере базового оклада (базовой ставки заработной платы) в организации;  - одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет – в размере 550 рублей в квартал;  - семьям, имеющим детей-инвалидов до 18 лет - в размере 2000 рублей в квартал. | 9. Работодатель предоставляет работникам в счет заработной платы, беспроцентный заем для оплаты:  - медицинских услуг, закупки дорогостоящих лекарственных препаратов |
| 10. В целях укрепления корпоративных традиций и семейных ценностей, повышения интереса детей к компании. | 10. За счет средств организации работникам предоставляется дополнительные отпуска за продолжительный непрерывный стаж работы в организации:  - свыше 10 лет – 1 календарный день;  - свыше 15 лет – 2 календарных дня. |

**11. Коллективный договор Компании «Челябинский трубопрокатный завод»**

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор был утвержден 22.09.2020 года на 3 года.

Основные разделы коллективного договора:

Раздел I. Общие положения;

Раздел II. Трудовые отношения;

Раздел III. Обеспечение занятости;

Раздел IV. Развитие кадрового потенциала;

Раздел V. Рабочее время и время отдыха;

Раздел VI. Оплата труда;

Раздел VII. Охрана труда;

Раздел VIII. Гарантии и компенсации;

Раздел IX. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бабкин В.П. Социальная ответственность бизнеса // Народонаселение. — 2019. — 2. — С. 133–139.
2. Батаева Б.С. Направления формирования российской модели корпоративной социальной ответственности // Изв. С.-Петерб. ун-та экономики и финансов. — 2020. — 5. — С. 67–72.
3. Бахарева Е. И. Повышение эффективности управления социальными корпоративными технологиями в современных организациях // Актуальные проблемы экономики современной России: Сб. науч. тр. / С.-Петерб. Гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. — СПб., 2018. — Вып. 5. — С. 26–28.
4. https://www.autostat.ru/articles/20712/
5. Коллективный договор Компании «Рольф».