

№2, 2019

# социальное ПАРТНЕРСТВО

Информационно-аналитический журнал

## X съезд ФНПР



## За справедливую экономику!

- Жизнь продолжается
- НПЗ – это красиво
- Цифровизация не грозит оптимизацией
- Общение на языке мастерства

# ЗА СПРАВЕДЛИВУЮ ЭКОНОМИКУ

В ФНПР уверены: работающий человек  
не должен быть бедным

20–22 МАЯ В МОСКВЕ, В КОНЦЕРТНОМ ЗАЛЕ «ИЗМАЙЛОВО», ПРОШЁЛ X СЪЕЗД ФНПР. НАГЛЯДНЫМ ПРОЯВЛЕНИЕМ ТОГО, ЧТО ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ, ДОСТОЙНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЯВЛЯЮТСЯ КЛЮЧЕВЫМИ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ, СТАЛО ТО, ЧТО В РАБОТЕ СЪЕЗДА ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ ПРЕЗИДЕНТ РОССИИ ВЛАДИМИР ПУТИН. ТАКЖЕ СРЕДИ ГОСТЕЙ ПРОФСОЮЗНОГО ФОРУМА ПРИСУТСТВОВАЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ, ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ, РЕЛИГИОЗНЫХ КОНФЕССИЙ, НАУЧНОЙ И ТВОРЧЕСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТИ, ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОЦЕНТРОВ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ. СРЕДИ ДЕЛЕГАТОВ БЫЛИ ПРЕДСЕДАТЕЛИ ПРОФКОМОВ, ВЕТЕРАНЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ, РУКОВОДИТЕЛИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ, МОЛОДЁЖНЫХ СОВЕТОВ И КОМИССИЙ, А ТАКЖЕ РУКОВОДИТЕЛИ ПРОФСОЮЗОВ И ПРОФСОЮЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ, СОТРУДНИЧАЮЩИХ С ФНПР.



Председатель ФНПР М. Шмаков и Президент РФ В. Путин

С докладом Генерального Совета ФНПР выступил председатель федерации Михаил Шмаков. В своём выступлении профсоюзный лидер заострил внимание делегатов на основных направлениях работы профсоюзов в от-

чётный период и на перспективу. Было отмечено, что страна столкнулась с целым рядом вызовов в социально-трудовой сфере, связанных с нестабильной макроэкономической ситуацией, негативными внешними факторами,

глобальным наступлением капитала на права трудящихся и серьёзными социально-экономическими проблемами внутри страны. Профлидер изложил профсоюзную позицию по решению накопившихся проблем, начиная с социально-экономического блока и завершая задачами активизации информационной работы профсоюзов.

В частности, Михаил Шмаков сказал: «Несмотря на то, что большинство целей, определённых Президентом России, носят социальный характер, расходы бюджета на социальную сферу в процентном отношении к ВВП остаются на относительно низком уровне в сравнении с лидирующими странами. Мы будем добиваться, чтобы доля социальных расходов достигала уровня развитых стран. Деньги на это есть в результате значительного профицита федерального бюджета, который не пошёл ни

в кошельки граждан, ни в производственные инвестиции, а был спрятан в сундуки золотовалютных резервов. Профсоюзы считают, что это неправильно. Деньги должны не лежать мёртвым грузом, а рационально и эффективно работать для общества. ФНПР считает, что дополнительным финансовым источником могут стать прогрессивный налог и увеличение налога на дивиденды от акций. Всё более актуальна инициатива ФНПР на введение нулевой ставки НДФЛ на доходы ниже прожиточного минимума. ФНПР настаивает на необходимости установления приемлемой процентной ставки по долгосрочным кредитам для отечественных производителей. Одной из ключевых целей ФНПР всегда была и остаётся борьба за достойную заработную плату работников, которая обеспечивала бы достойный уровень жизни для них и их семей. Работающий человек не должен быть бедным!»

Затем выступила заместитель председателя Правительства РФ Татьяна Голикова. Она высоко оценила ту роль, которые играли профсоюзы в минувшие годы, особенно в социально-экономической сфере. Подробно остановилась на совместной работе по развитию института социального партнёрства, на обеспечении реализации национальных проектов в социально-трудовой сфере. На конкретных примерах осветила работу Правительства, профильного министерства, Российской трёхсторонней комиссии по решению насущных проблем в трудовой и пенсионной областях. Вице-премьер рассказала о проводимой модернизации центров занятости, положении дел с задолженностью по заработной плате, охране труда, внедрении с 1 января 2020 г. социального контракта как инструмента помощи людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

На съезде прозвучало видеобращение генерального директора Международной организации труда Гая Райдера, одобрявшего эффективную

деятельность ФНПР и её лидера. В своём видеобращении он отметил, что «решения съезда повлияют на положение дел в сфере трудовых отношений не только в России, но и в мире».

С приветствиями в адрес съезда выступили также: генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов (МКП) Шаран Барроу, президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин, министр труда и социальной защиты Максим Топилин, генеральный секретарь Всеобщей конфедерации профсоюзов Владимир Щербаков, президент Всеевропейского регионального совета МКП, председатель Объединения профсоюзов Грузии Ираклий Петриашвили. В частности, Шаран Барроу в своём выступлении сказала: «Мир стал втрое богаче, чем был 20 лет назад. Но всё больше людей ложатся спать голодными. Утрата доверия к институтам накаляет обстановку в сфере труда. До 60% работников в мире трудятся без должного оформления, без прав и



гарантий. Миру нужен новый социальный контракт. К сожалению, Россия вписывается в тенденцию растущего социального неравенства и расслоения», — констатировала глава МКП.

С приветствием съезду выступил председатель Государственной Думы

Федерального собрания Российской Федерации Вячеслав Володин. Он отметил, что во многом благодаря влиянию профсоюзов на государственном уровне последовательно создаются условия, при которых соблюдение принципов социального партнёрства более выгодно, чем их игнорирование. Говоря об имеющихся резервах во взаимодействии профсоюзов и законодателей, Вячеслав Володин пригласил общероссийские отраслевые профсоюзы к более инициативной и эффективной работе непосредственно в комитетах Государственной Думы, где имеются немалые возможности для профсоюзных предложений и инициатив. Михаил Шмаков в ответном слове оценил важность этого предложения для профсоюзов в их дальнейшей совместной работе с депутатским корпусом, прежде всего — в совершенствовании трудового законодательства и укреплении механизмов социального партнёрства, во взаимодействии с государством и бизнесом.

Делегаты съезда обсудили и приняли Программу ФНПР «За справедливую экономику», а также резолюции, темы которых были сформулированы как вызовы времени, стоящие перед российскими профсоюзами. В ходе обсуждения была отмечена необхо-

димость создания новых достойных рабочих мест, оснащённых современным оборудованием и технологиями, отвечающих безопасным условиям труда, обеспечивающих стабильную занятость и достойную заработную плату работнику в соответствии с уровнем квалификации. Профсоюзы уверены, что повышение покупательной способности заработной платы увеличит доходную базу бюджетов, снизит бюджетные расходы на социальные пособия, трансферты регионам и во внебюджетные фонды, обеспечит рост сбережений и инвестиций, создав необходимую основу для развития отечественного производства. А обеспечение гендерного равенства в оплате труда следует рассматривать как важную составляющую деятельности профсоюзов по достижению социально-экономического равенства и, как следствие, снижению уровня бедности. Говорилось на съезде и о необходимости разработки системы мер, стимулирующих трудовую деятельность граждан Российской Федерации в районах Крайнего Севера, о недопустимости снижения гарантий и компенсаций, предоставляемых людям, работающим на этих территориях.

Работающий человек не должен быть бедным. Доходы и социальные гарантии должны обеспечивать каждой семье равный доступ к ресурсам социальной сферы. В связи с этим съезд считает необходимым: инициировать преобразования в системе социальной защиты работников на основе долгосрочной и целостной социальной политики; добиваться развития системы обязательного социального страхования на страховых принципах, обеспечения финансовой устойчивости внебюджетных социальных фондов, их автономии от решения бюджетных задач, разграничения функций социального страхования и государственной социальной помощи.

На съезде состоялись выборы председателя ФНПР, им в очередной



В заключительный день работы с приветствием съезду выступил Президент Российской Федерации Владимир Путин

раз стал Михаил Шмаков. Съезд единогласно избрал Генеральный Совет ФНПР, в состав которого вошёл председатель МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев.

В заключительный день работы с приветствием съезду выступил Президент Российской Федерации Владимир Путин. Он высоко оценил ту роль, которую играют профсоюзы, особенно в социально-экономической сфере. «Очень важно, что благодаря совместной работе в рамках социального партнёрства в стране последовательно реализуются согласованные планы решения социально-трудовых вопросов, в том числе из тех, которые мы с М. В. Шмаковым обговариваем на наших рабочих встречах», — подчеркнул Президент. Затем он рассказал о своём видении участия профсоюзов в реализации национальных проектов, контроле за этой важнейшей работой. В. Путин посоветовал профсоюзным лидерам последовательно реагировать на имеющиеся нарушения законных прав трудящихся и профсоюзов со стороны ряда недобросовестных работодателей, «не допуская консервации этих проблем». Реагировать в законных рамках и на бездействие тех «глав региональных администраций, кото-

рые подстраиваются под сложившийся порядок «порядок беззакония» по отношению к людям со стороны бизнеса. Государство на всех уровнях обязано помогать профсоюзам в их законных требованиях».

Глава ФНПР в ответном слове перечислил инициативы и пожелания к Правительству и Госдуме, которые участники съезда сформулировали за три дня работы. В списке оказались и призывы отвязать МРОТ от прожиточного минимума, привязав его к минимальному потребительскому бюджету, и требование вернуть независимость Росстата от ведомств, чтобы можно было доверять его цифрам, и просьба ограничить рост тарифов для населения. «Иначе получатся ножицы в доходах и расходах, которые могут всех зарезать», — сказал Михаил Шмаков. Также профсоюзный лидер от имени съезда высказался за введение нулевой ставки НДФЛ на доходы ниже прожиточного минимума, прогрессивный подоходный налог и увеличение налога на дивиденды от акций.

Делегаты съезда подробно рассмотрели вопросы профсоюзного строительства, указали приоритетные задачи профсоюзов на современном

этапе. В их числе: обеспечение обязательного и непрерывного обучения профсоюзных руководителей; формирование дееспособного кадрового резерва наиболее квалифицированных молодых профсоюзных активистов. Отмечая важную роль, которую играют ФНПР и её членские организации в Международной организации труда, съезд обратил внимание на необходимость продолжения процесса ратификации Российской Федерацией наиболее важных конвенций МОТ социально-трудовой значимости и их последующего выполнения.

«Съезд прошёл конструктивно, — поделилась впечатлениями от мероприятия делегат X съезда ФНПР, первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Надежда Ивченко. — Главная цель решений съезда и Программы ФНПР «За справедливую экономику» в том, чтобы люди в стране стали жить лучше. В приоритете — развитие социального партнёрства, повышение заработной платы. Большое внимание должно быть уделено



В работе съезда приняли участие первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Надежда Ивченко и председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Владимир Чабунин

вопросам охраны труда, специальной оценке условий труда. Все эти темы и направления деятельности находятся в зоне постоянного внимания профобъединения «ЛУКОЙЛа». Кроме

того, важно продолжить совершенствовать структуру профсоюзов, что позволит оперативнее и эффективнее решать любые вопросы профсоюзной жизни». ■



## ЖИЗНЬ ПРОДОЛЖАЕТСЯ

Работники и ветераны компании чувствуют заботу и собственную востребованность

НА ПРОШЕДШЕМ ВЕСНОЙ ЗАСЕДАНИИ СОВЕТА МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» ОБСУЖДАЛСЯ ВОПРОС НАСТОЛЬКО ВСЕОБЪЕМЛЮЩИЙ, ЧТО ВКЛЮЧИЛ В СЕБЯ РЕШИТЕЛЬНО ВСЕ ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ВЕДЬ РЕЧЬ ШЛА ОБ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ, СОДЕРЖАЩИХСЯ В СОГЛАШЕНИИ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРОФОБЪЕДИНЕНИЕМ ПАО «ЛУКОЙЛ» НА 2015–2020 ГГ. И ДЕЙСТВУЮЩИХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ. А ЭТИ ДОКУМЕНТЫ, КАК ИЗВЕСТНО, ЯВЛЯЮТСЯ БАЗОЙ ДЛЯ ЛЮБОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ. ВПРОЧЕМ, НЕКОТОРЫЕ ТЕМАТИЧЕСКИЕ АКЦЕНТЫ НА ЗАСЕДАНИИ ВСЁ ЖЕ БЫЛИ СДЕЛАНЫ. ИМИ СТАЛИ РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЕТЕРАНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ.



### Наставления и наставники

«В 2018 г., — сказал, открывая заседание, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. Кирадиев, — социальные обязательства как в лукойловских, так и в сервисных обществах, чьи профсоюзные организации входят в состав МОПО, были полностью выполнены. Особое внимание мы уделяли сохранению социального пакета работников организаций неф-

тепродуктообеспечения и заключению там коллективных договоров в новых после реорганизации условиях. Заблаговременная проработка всех необходимых кадровых и экономических вопросов обеспечила спокойный переход персонала в новые организации и отсутствие у людей каких-либо социальных проблем.

На протяжении всех двадцати пяти лет нашей истории социальное партнёрство администрации и проф-

объединения активно развивалось и укреплялось. Поэтому сегодня мы с вами видим его успехи и высокие результаты. Благодаря этому наши коллективные договоры сегодня признаются одними из лучших в отрасли, а работники, обеспеченные гарантированной социальной поддержкой, чувствуют себя достаточно уверенно, несмотря на внешние сложности».

Затронул в своём выступлении Георгий Михайлович и ряд оператив-



ных вопросов, среди которых был и такой животрепещущий, как проходящая в стране пенсионная реформа. «Совместно с Нефтегазстройпрофсоюзом, — отметил Г. Кирадиев, — мы сегодня продолжаем работу над решением вопросов исключения из перечня категорий граждан, в отношении которых предусмотрено повышение пенсионного возраста, лиц, работающих и проживающих на Севере. И наша работа по отстаиванию интересов северян сегодня ведётся с участием наших представителей в отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в Российской трёхсторонней комиссии и в Комиссии по социально-экономическим проблемам развития регионов России».

Рассмотрению итогов выполнения в 2018 г. обязательств, содержащихся в Соглашении с работодателем и коллективных договорах, посвятила своё выступление первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Н. Ивченко. При этом она предложила сосредоточить внимание на тех темах и вопросах, которые сейчас особенно актуальны и требуют дальнейшего совершенствования и развития.

«За четверть века, — напомнила Надежда Павловна, — работодателем и профассоциацией было при-

нято девять соглашений, в которые по мере необходимости вносились изменения и дополнения. За годы совместной работы профобъединение и работодатель добились такого уровня взаимопонимания и партнёрских отношений, что уже нет необходимости никого уговаривать заключать коллективный договор. Уровень социальных гарантий, которого мы сегодня достигли, делает наше соглашение и коллективные договоры достаточно сбалансированными и привлекательными для работников. Подтверждением тому являются наши победы на конкурсах коллективных договоров в нефтегазовом комплексе за последние 10 лет. Ежегодно три-четыре наших коллективных договора становятся победителями этих смотров. А в 2018 г. высшие награды конкурса получили сразу шесть договоров».

Многие из вас уже, наверное, не помнят или не знают, как всё начиналось. В каких спорах проходило заключение самого первого соглашения, и как нелегко давались последующие. Какие бурные дискуссии разворачивались на заседаниях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Но мы всегда находили с работодателем компромиссы и учитывали интересы каждой из сторон социального партнёрства».

Действительно, в истории страны и компании бывали сложные периоды: экономические кризисы и падения цен на нефть, вывод на аутсорсинг многотысячных сервисных подразделений. Одновременно шло приобретение новых активов нефтехимии и энергетики, организации которых долгие годы жили по своим правилам. Но, несмотря на все сложные времена, компания «ЛУКОЙЛ» все эти годы поддерживала конкурентный уровень заработной платы и выполняла принятые социальные обязательства.

В 2017–2018 гг. ситуация в российской экономике более-менее стабилизировалась. Цена на нефть, как утверждают эксперты, достигла комфортного значения, а значит, и риски по срыву выполнения обязательств соглашения и коллективных договоров минимизированы. Однако есть и несколько вопросов, на которые в профассоциации считают необходимым обратить самое пристальное внимание.

Самым серьёзным из них, с точки зрения профсоюза, стали изменения, происходящие в бизнес-секторе «Нефтепродуктообеспечение». В 2016 г. здесь была серьёзно изменена система оплаты и стимулирования труда. В 2018 г. проведена масштабная реорганизация. С 1 апреля текущего года идёт очередная унификация в вопросах заработной платы. Всё это — сложные, болезненные и не сразу понятные для работников процессы. Однако разъяснительные меры, предпринятые профорганизациями вместе с администрациями предприятий, позволили избежать напряжённости в коллективах.

Но из-за того, что изменения следуют одно за другим, разъяснительную работу необходимо не только продолжать, но и усилить. Это связано, в частности, с тем, что индексация заработной платы в 2018 г. проводилась в целях усиления поддержки низкооплачиваемых категорий работников и сокращения разрыва внутри вилок тарифов, проходила диф-

ференцированно. В результате, ряду работников, у кого тарифная ставка превышала максимальное значение, индексация была проведена в меньшем размере.

Другой темой, которую затронула Надежда Павловна, стали охрана труда и контроль за её состоянием. Она, в частности, отметила, что на отдельных предприятиях всё ещё остаются претензии к качеству спецодежды, удобству её эксплуатации, подгонке, химчистке. «Да, работа здесь ведётся, но сроки решения вопросов слишком затягиваются», — констатировала Надежда Павловна.

Ещё один аспект — организация общественного контроля за охраной труда. «Постановлением Президиума Совета МОПО за техническими инспекторами труда закреплены сервисные и подрядные организации работающие, на площадках лукойловских предприятий в зонах их действия, — напомнила Н. Ивченко. — В связи с этим хотелось бы обратить внимание и на те решения, которые были недавно приняты в рамках Дня безопасности по вопросам работы подрядных организаций на площадках компании. Прозвучало предложение активнее использовать силы технической инспекции профобъединения и уполномоченных по охране труда в ходе осуществления контроля за соблюдением работниками подрядных организаций лукойловских требований по охране труда и промышленной безопасности и учитывать этот фактор при заключении договоров с подрядчиками. На наш взгляд, специалисты технической инспекции в ходе подготовки к тендерам могли бы, например, давать пояснения о ситуации с охраной труда у тех потенциальных претендентов, работу которых на наших площадках они уже видели и знают».

По мнению руководства профассоциации, необходимо пересмотреть подходы к работе уполномоченных профсоюза по охране труда. В частности, чтобы активизировать их дея-

тельность, необходимо предусмотреть систему материального и нематериального поощрения, в том числе из средств профбюджетов.

Ещё одной темой выступления Н. Ивченко стало наставничество. «Для оценки этой работы мы решили изучить и проанализировать её с разных сторон, узнать мнение работников и руководителей организаций, — рассказала Надежда Павловна. — Проведённый нами мониторинг показал, что в целом, как и ожидалось, почти 90% опрошенных работников и руководителей не сомневаются в необходимости института наставничества и считают, что его не смогут заменить современные информационные технологии, тренажёры, тренинговые программы и интерактивное обучение».

Учитывая сложившийся образ наставника, не удивительно, что 67% работников видят сегодня наставниками тех, кто имеет огромный профессиональный опыт и большой стаж работы, но уже вышел на пенсию. Разве могут

труда, бережное отношение к средствам производства и умение нести ответственность за результаты своего труда, привить любовь к профессии и уважение к коллективу? Всё это возможно только при личном общении с высококвалифицированным профессионалом своего дела, умеющим и желающим передать накопленный опыт. Этим требованиям сегодня полностью соответствуют наши ветераны. После выхода на заслуженный отдых они могут способствовать оптимальной адаптации не только молодёжи, но и всех вновь пришедших».

При этом 31% опрошенных работников считают, что хорошими наставниками могли бы стать действующие в их трудовом коллективе уполномоченные по охране труда. В связи с этим в руководстве профассоциации предлагают рассмотреть вариант закрепления за уполномоченными молодых работников. «Это может стать и элементом финансовой мотивации уполномоченных, а одновременно послужит делу воспитания культуры без-



Н. Ивченко

помочь работнику адаптироваться на конкретном рабочем месте одни только новые технологии и современные методики, разве помогут они сформировать культуру безопасного

опасности труда среди молодёжи», — полагает Н. Ивченко.

Возможно, изменить ситуацию в наставничестве поможет решение о разработке в 2019 г. единого Положе-

ния о наставничестве. Оно было принято на заседании рабочей группы по развитию профессиональных квалификаций в ПАО «ЛУКОЙЛ». И, как полагают в Совете профассоциации, если в компании будет установлен единый подход к организации работы наставника и его мотивации, это позволит поднять на более высокий уровень производительность и безопасность труда работников. Сейчас, к слову, тема наставничества вызывает большой интерес и на государственном уровне. Недаром Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. учреждена новая награда — знак отличия «За наставничество».

Затронула Н. Ивченко в своём выступлении и опыт работы профорганизаций с ветеранами предприятий. Дело здесь, как считают члены Совета, не должно ограничиваться всего лишь социальной поддержкой. «Порой работникам, долгие годы проработавшим в организациях компании, — сказала Надежда Павловна, — сложно сразу кардинально поменять образ жизни и привычки. Как часто бывает — дачи нет, дети и внуки поразъехались. А ведь у многих ещё хорошее здоровье. Достаточное для того, чтобы продолжать быть полезным для коллектива, где прошла его трудовая деятельность. Надо активнее привлекать этих людей к общественной и производственной жизни, и не только там, где на предприятиях действуют мощные ветеранские организации. Поэтому предлагаю по аналогии с наставничеством совместно с работодателем разработать типовое положение о ветеранских организациях, которое установит единые подходы и рекомендации по работе с ними».

### Полезный опыт

А вот наиболее интересные примеры решения затронутых вопросов, которые привели в своих выступлениях на заседании Совета МОПО руководители профорганизаций, дей-

ствующих на предприятиях компании. О нескольких из них рассказал председатель объединённой первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» В. Вдовин.

«Перед работодателем и профсоюзным комитетом стоит задача повышения эффективности бизнеса как основного источника дохода работников, — сказал Владимир Александрович. — Одним из способов решения этой задачи является мотивация персонала на перевыполнение плановых показателей и вовлечение в этот процесс как можно большего количества работников. С начала 2018 г. мы занимаемся внедрением проекта повышения эффективности под условным названием «ЭВМ» (Эффективность. Вовлечённость. Мотивация). Суть проекта — в соревновании между бригадами и определении самой эффективной с выплатой вознаграждения по результатам квартала. Сейчас в начале вовлечено более тысячи работников. Полученный эффект от проекта за 2018 г. превысил 1,6 млрд руб. Мотивационные выплаты составили 23 млн руб.»

Другой проект, реализуемый в Волгограде для повышения эффективности бизнеса и материального стимулирования работников, называется LSS, или «бережливое производство». Каждый работник в его рамках может внести рацпредложение. Общий эффект за 2018 г. от предложенных мероприятий составил 2,3 млн рублей.

Ещё одним из важнейших направлений совместной работы администрации и профсоюзной организации на НПЗ является создание безопасных условий труда и комфортной среды на рабочих местах. Этой теме посвящён самый большой и ёмкий раздел действующего на предприятии коллективного договора. В настоящее время в подразделениях общества контроль за соблюдением мер безопасности осуществляют более 60 уполномоченных по охране труда.



В. Вдовин

За прошлый год ими проведено свыше двух тысяч проверок. И благодаря оперативной информации, полученной от уполномоченных, администрация и профком завода стали эффективнее реагировать на жалобы и предложения работников, касающиеся организации бытовых условий и повышения качества средств индивидуальной защиты.

Развивают на Волгоградском НПЗ и институт наставничества. Люди, взявшиеся за это непростое дело, ощущают большую поддержку. «В соответствии с Положением об оплате труда, — рассказал В. Вдовин, — наставникам производится доплата в размере до 15% от должностного оклада или часовой тарифной ставки — в зависимости от времени, затраченного на осуществление наставнических функций. Сейчас в обществе работают 220 наставников. Помимо закрепления за стажёрами, они участвуют в процессе обучения вновь принятых работников на специализированных курсах. Кроме наставников преподавателями на курсах становятся и работники, вышедшие на заслуженный отдых».

Привлекают ветеранов предприятия на Волгоградском НПЗ и для физического труда. Тех, разумеется, у кого

есть желание и кому здоровье позволяет. В частности, ушедшие на покой работники предприятия участвуют в демонтаже отслужившего свой срок оборудования. Кто как не они знают в совершенстве технологические схемы объектов? Основная нагрузка при этом ложится на молодых работников предприятия, а опытные ветераны руководят ими в процессе демонтажа. В результате молодёжь получает бесценный опыт, пенсионеры — прибавку к пенсии и, что немаловажно, возможность вдоволь пообщаться.

В свою очередь, о том, как заботятся о ветеранах в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», рассказал председатель первичной профсоюзной организации ТПП «Урайнефтегаз» Д. Свиридов. «История ветеранского движения в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», — напомнил Денис Петрович, — берёт своё начало в 2000 г. Тогда при профкоме ТПП «Урайнефтегаз» был создан первый в обществе Совет ветеранов. На сегодняшний день в первичных профсоюзных организациях общества работают свои советы ветеранов. Свою работу ветеранские организации проводят согласно утверждённому плану на календарный год. В профсоюзном комитете ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» создана комиссия по работе с неработающими пенсионерами, которая координирует всю деятельность ветеранских организаций предприятий».

Многие ветераны западносибирской нефтедобычи после завершения трудовой деятельности уезжают на «Большую землю», но есть и те, которые остаются проживать в уже ставших для них по-настоящему родными городах. На сегодняшний день на учёте в ТПО общества состоят 2978 неработающих пенсионеров. В Урае, Кога-лыме, Лангепасе, Покахачах, Салехарде численность пенсионеров, состоящих на учёте в первичных профсоюзных организациях, варьируется от 48 до 1372 человек.

Ветераны участвуют в самых различных культурно-массовых и спор-



Д. Свиридов

тивных мероприятиях, привлекаются к воспитанию молодёжи, получают ощутимую материальную поддержку. Им выплачивается негосударственная пенсия. За один только 2018 г. «лукойловскую» пенсию назначили 906 бывшим работникам общества. При этом на пенсионное обеспечение в ООО «ЛУКОЙЛ-Западной Сибирь» было израсходовано 188,9 млн рублей.

Но не обходится и без сложностей. В связи с реорганизацией предприятий ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и выделением сервисных центров и других предприятий из структуры ТПП пенсионеры-сервисники, вышедшие на пенсию до реорганизации, остались зачастую без должного внимания во вновь созданных профсоюзных организациях. «Это проблема, — подчеркнул Д. Свиридов, — но решить её можно, и один из вариантов её решения мы уже предлагали на заседании Совета МОПО».

А вот несколько примеров интересного опыта, имеющегося у пермских нефтепереработчиков. Действующая на предприятии ветеранская организация — одна из мощнейших не только во всей лукойловской профассоциации, но, пожалуй, и во всей стране. На учёте в ней состоят более

2000 человек. И работа с ними настолько широка и разнообразна, что только одно перечисление всех направлений и проводимых мероприятий потребовало бы отдельной статьи.

Поэтому здесь мы сосредоточимся только на теме наставничества. «На таких предприятиях, как наше, — сказал в своём выступлении на заседании Совета председатель объединённой первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» В. Вшивков, — без серьёзной и системной подготовки вновь пришедшим на завод сотрудникам бывает очень сложно включиться в стремительный ритм работы. Поэтому те 287 наставников, которые у нас готовят стажёров, помимо выполнения основных функций помогают молодёжи осваиваться в непростом заводском хозяйстве, разбираться в системе взаимодействия многочисленных производственных подразделений. Надеюсь, с учётом тех выводов и предложений, которые мы получили благодаря проведённому профассоциацией анкетированию, мы сможем



В. Вшивков

сделать работу наставников ещё более продуктивной. В частности, важным моментом, подсказанным анкетированием, стало предложение использовать в качестве наставников

уполномоченных профсоюза по охране труда».

«И, конечно, — подчеркнул Владимир Геннадиевич, — мы считаем необходимым продолжать совершенствовать систему поощрения наставников. В частности, на последней конференции работников нашего предприятия, в феврале, мы внесли дополнение в наш коллективный договор и установили дополнительную и очень существенную гарантию для наставников. В случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе теперь отдаётся, помимо категорий работников, предусмотренных Трудовым кодексом, также работникам общества, назначенным наставниками».

Что касается нижегородских нефтепереработчиков, у них наиболее заметные практические результаты достигнуты в сфере обеспечения со-



Ю. Мясников

трудников современной и комфортной спецодеждой. «По инициативе профсоюзного комитета, — рассказал председатель объединённой первичной профсоюзной организации

ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» В. Чабунин, — с 2018 г. для работников одного из подразделений была заменена зимняя спецодежда марки М-02-06 на М-02-02 и летняя марки М-02-05 — на М-02-01. Тем самым были сняты все вопросы по качеству спецодежды для операторов установок первичной переработки нефти. Сейчас решается вопрос обеспечения работников футболками, это будет сделано через дополнение в коллективный договор, на что руководство предприятия уже дало согласие. Однако остаётся пока нерешённым вопрос по зимним женским курткам: они, по мнению работниц, тяжёлые, длинные, имеют мало карманов. Но нас заверили, что при разработке новых нормативных документов наши пожелания будут учтены».

Кроме того, по словам Владимира Николаевича, особое внимание уделяется на предприятии работе уполномоченных по охране труда. «У нас их 48 человек, — пояснил В. Чабунин. — Ежегодно проводится их обучение. Профсоюзный комитет регулярно проводит смотр-конкурс уполномоченных. В соответствии с коллективным договором по рекомендации профсоюзного комитета им предоставляются дополнительные отпуска».

В свою очередь, председатель объединённой первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» Ю. Мясников в ходе своего выступления на заседании Совета МОПО внёс интересное предложение.

«Чтобы решать задачи, стоящие перед профорганизацией, — сказал Юрий Александрович, — мы должны чётко знать свои финансовые возможности, понимать, какие существуют резервы и куда необходимо направлять средства в первоочередном порядке. И здесь крайне необходима работа по анализу выполнения конкретных обязательств и составлению двухстороннего акта. Но здесь следует помнить, что в каждом обществе в этих вопросах складывается своя



В. Чабунин

практика. Кто-то анализирует освоение средств бюджета социальных программ достаточно глубоко и детально, а кто-то, в том числе и из-за недостатка времени, сильно в подробности не вдаётся. Многим профсоюзным организациям бывает очень непросто заниматься этой работой, когда меняются руководство предприятия, заместители по персоналу, которые до этого рассматривали и оформляли данные вопросы несколько иначе.

В связи со сказанным хотелось бы обратиться к членам Совета и представителям работодателя с просьбой обсудить возможность выработки унифицированного подхода к оформлению документа о выполнении обязательств коллективного договора. Это должна быть форма, единая для всех организаций Группы «ЛУКОЙЛ». В акте должно быть чётко отражено, сколько средств было заложено на каждое обязательство, проанализировано, как эти средства были израсходованы с необходимыми комментариями, если в отчётном периоде имели место какие-то особенности в решении вопросов. Мы считаем, что такая постановка вопроса позволит сделать роль коллективных договоров, заключаемых на наших пред-

приятиях, ещё весомее, а сторонам социального партнёрства добавит аргументов при формировании и защите бюджетов социальных программ».

### Со стороны работодателя

Обязательства, содержащиеся в Соглашении профассоциации с работодателем и коллективных договорах, обоюдны. И вот как выглядит уровень гарантий, обеспечиваемых работникам «ЛУКОЙЛа», с точки зрения второй стороны социального партнёрства.

«Общая численность персонала российских организаций компании остаётся с 2016 г. практически неизменной, — заверила в своём выступлении на заседании Совета МОПО начальник управления оплаты и мотивации труда ПАО «ЛУКОЙЛ» О. Алиева. — Уровень средней заработной платы работников во всех регионах присутствия компании на сегодняшний день является конкурентоспособным, что подтверждается данными обзоров заработной платы и статистики Российской Федерации. Также подтверждением конкурентоспособного уровня зарплат является невысокий уровень текучести персонала».

По словам Ольги Григорьевны, действующая в компании система вознаграждения обеспечивает единые подходы к оплате труда работников всех российских обществ с соблюдением норм Соглашения между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ», минимального размера оплаты труда в Российской Федерации. Регулярно проводится индексация заработной платы. В частности, рост заработной платы в 2018 г. по российским организациям составил в среднем 4%.

В 2019 г., как и в предыдущие годы, в компании проведена очередная индексация с использованием дифференцированного подхода, исходя из индекса потребительских цен, величины прожиточного минимума и состояния рынка труда в регионе деятельности.



О. Алиева

Как сообщила О. Алиева, уровень заработных плат операторов по добыче нефти и газа и операторов технологических установок — а это основные профессии на нефтегазодобывающих и нефтеперерабатывающих предприятиях — вполне соответствует рыночному во всех регионах деятельности. Аналогичная ситуация наблюдается и по операторам заправочных станций

В заключение Ольга Григорьевна обратилась к председателям профсоюзных организаций с призывом усилить контроль за соблюдением законодательства по продолжительности рабочего времени. «Со своей стороны, — пообещала она, — мы продолжим работу, направленную на то, чтобы поддерживать достойный уровень вознаграждения для работников».

О формах и направлениях социальной поддержки, оказываемой работникам, рассказал участникам заседания Совета МОПО начальник управления социальной политики ПАО «ЛУКОЙЛ» М. Лаврухин. Михаил Александрович отметил, что компания выполняет все обязательства, предусмотренные Соглашением между работодателем и профассоциацией, а также коллективными догово-

рами организаций. При этом самой значимой статьёй социальных расходов Группы «ЛУКОЙЛ» остаются расходы на охрану здоровья и оздоровление персонала. За год они составляют более 6 млрд рублей. В том числе и благодаря этому «ЛУКОЙЛ» неизменно входит в первую десятку лидеров среди российских компаний по объёмам социальных затрат в пользу работников.

«На 2019 г. блоком по персоналу и организационному развитию, — сказал в своём выступлении М. Лаврухин, — разработан и уже утверждён руководством компании план мероприятий по совершенствованию системы охраны здоровья работников и предупреждению критических заболеваний. Планом предусмотрено совершенствование модели оказания первичной медико-санитарной помощи. За счёт дооснащения здравпунктов на производственных предприятиях современными цифровыми технологиями и создания на базе существующих поликлиник экспертных



М. Лаврухин

центров работники получают доступ к специализированной медицинской помощи. С этой целью будет внедряться передовая медицинская аппаратура, позволяющая осуществлять



И. Эннс

анализ полученных данных, контроль назначений и отслеживание выполнения рекомендаций в дистанционном режиме, на базе экспертных центров с высококвалифицированными специалистами».

Под особым контролем компании находится ситуация с медицинским сервисом в Республике Коми. Помимо того, что этот край известен своими неблагоприятными климатическими условиями, здесь находится самое сложное с точки зрения обеспечения условий труда подразделение — НШПП «Яреганефть», где нефть добывается шахтным способом. «Сам по себе регион очень проблемный в части бюджетной обеспеченности, — констатировал Михаил Александрович, — и хорошей медицины здесь никогда не было. Сегодня мы подготовили программу мероприятий по созданию системы медицинского обеспечения наших работников в Коми, которая будет основана на принципах и подходах, отработанных в Западной Сибири, в частности — в Когалыме. В ближайшее время эти наработки будут представлены на суд руководителей компании».

Достаточно подробно остановился представитель компании и на поддержке, оказываемой в «ЛУКОЙЛ-

Ле» пенсионерам — как нынешним, так и будущим. Общее количество участников программ пенсионного софинансирования, перед которыми организации Группы «ЛУКОЙЛ» несут пенсионные обязательства, составляет сейчас более 58 тыс. человек. Параллельно с этим предприятия компании продолжают осуществлять за счёт собственных средств ежегодную социальную поддержку неработающих пенсионеров, число которых увеличивается год от года. Так, на конец 2018 г. на учёте в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» состояло более 43 тыс. неработающих пенсионеров, а на выплаты им всех видов материальной помощи было затрачено 269 млн руб.

О деятельности компании по обеспечению промышленной безопасности и созданию благоприятных условий труда для работников рассказал начальник Департамента промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ ПАО «ЛУКОЙЛ» И. Заикин. «Согласно результатам специальной оценки условий труда работники, занятые на рабочих местах с вредными условиями труда, составляют около 35% от численности персонала российских организаций Группы «ЛУКОЙЛ», — сообщил Игорь Алексеевич. — Создание благоприятных условий труда невозможно без защиты работников от вредных и опасных производственных факторов. Поэтому вопросу обеспечения работников спецодеждой и СИЗ уделяется значительное внимание как со стороны администрации компании, так и со стороны МОПО».

Как рассказал И. Заикин, в настоящее время разработанный в компании стандарт спецодежды направлен на рассмотрение в организации Группы «ЛУКОЙЛ». Новый модельный ряд одежды сформирован по видам защиты от воздействия вредных факторов: защита от нефти, общих производственных загрязнений, электродуги, кислот и так далее. Предусмотрены виды спецодежды как для мужчин, так и для женщин. Также ведётся работа

по пересмотру форменной одежды, предназначенной для сотрудников предприятий нефтепродуктообеспечения.

Параллельно на двух предприятиях компании реализуются проекты в сфере обеспечения работников спецодеждой и СИЗ. В ООО «Ставролен» попробуют вывести на аутсорсинг поставку, хранение, выдачу, учёт и утилизацию средств индивидуальной защиты. В случае успешной реализации проекта в последующем можно будет рассматривать вопрос о тиражировании опыта и в другие регионы деятельности компании. А в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» сейчас ведётся разработка комплекта нормативно-технической и конструкторско-технологической документации на модельный ряд спецодежды для резко континентального климата.

«Хотел бы ещё раз подчеркнуть, — сказал, завершая своё выступление Игорь Алексеевич, — что сейчас перед всеми нами стоит одна приоритетная задача. Она заключается в формировании у работников всех уровней и



И. Заикин

подразделений взглядов, убеждений и поведения, ориентированных на вовлечённость в осознанное и активное соблюдение требований без-

опасности. На воспитание культуры безопасности в Группе «ЛУКОЙЛ» и подрядных организациях. И мы рассматриваем инспекторский состав МОПО как неотъемлемых участников данного процесса».

### Слова благодарности

А закончить этот рассказ о мерах, принимаемых компанией для всесторонней поддержки своих работников, как нынешних, так и бывших, хочется словами одного из тех людей, которым, собственно, и адресована вся эта забота. Их высказала представительница Совета ветеранов Приволжской первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукта» Надежда Ивановна Галицкая.

«С гордостью заявляю, — сказала, обращаясь к собравшимся Надежда Ивановна, — мы, будучи пенсионерами «ЛУКОЙЛа», в полной мере ощущаем, что наша нефтяная компания реально, а не на бумаге является социально ориентированной. Здесь не бросают своих пенсионеров, более того — считают важнейшей задачей заботу о них. Оказывают помощь и поддержку в самых разных вопросах, влияющих на уровень и качество жизни старшего поколения. Ведь нет ничего ценнее человека, а пенсионер — это не просто человек, но ещё и кладёшь жизненного и трудового опыта. И мы сохраняем, укрепляем незримую нить между молодым и старшим поколениями. В этом нам помогают администрация и профком. Их представители понимают, что успешность предприятия определяется не только производственными показателями, но и проявлением заботы о своих работниках — тех, которые сегодня трудятся, и тех, которые уже вышли на заслуженный отдых.

Наш профком всячески поддерживает ветеранское движение. Помогает в проведении многочисленных мероприятий, которые любят и с удовольствием посещают пенсионеры.



Благодаря этому пожилые люди продолжают вести активную насыщенную жизнь, а одновременно адаптируются к новым её условиям.

Нам очень повезло, что мы являемся старшим поколением тружеников ведущей отрасли нашей страны. Оглядываясь на других пенсионеров, мы сегодня испытываем огромную



Н. Галицкая

гордость и благодарность за большую заботу и трепетное внимание к нам. Далеко не все пенсионеры, ветераны сегодня могут этим похвастаться.

Совет ветеранов нашего предприятия, работая в тесном взаимодействии с администрацией и профкомом, по-прежнему даёт пенсионерам удивительное ощущение, что мы одна семья. Мы не просто чувствуем себя в коллективе, а живём жизнью предприятия, нам интересно всё то, чем живут сегодня работники.

Многие из наших пенсионеров и сегодня активны и полны сил. Поэтому мы, со своей стороны, были бы рады быть наставниками, делиться своим опытом с вновь пришедшими работниками, поведать об особенностях и тонкостях нашей работы, о важности соблюдения требований охраны труда на наших объектах. Познакомить с его историей и сложившимися традициями.

Девиз нашего Совета ветеранов: «Независимо от возраста любить жизнь». И завершить своё выступление мне хотелось бы четверостишием, которое для нас, лукойловских ветеранов, к счастью, не актуально. Но в устах очень и очень многих других пожилых людей оно звучит почти, как крик о помощи:

Не обижайте пожилых людей,  
Которые ушли из коллектива,  
Не закрывайте наглухо дверей,  
Ведь это бессердечно,  
некрасиво...» ■

# ДАТЫ И ВЕХИ

Открылась выставка, посвящённая  
25-летию МОПО



**В Москве, в главном офисе нефтяной компании «ЛУКОЙЛ», начала работу выставка, посвящённая 25-летию МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». В торжественной церемонии открытия приняли участие лидеры профобъединения, представители администрации компании, работники центрального аппарата.**

Выставка представляет основные вехи развития профсоюзного движения в «ЛУКОЙЛе». В ней представлена информация о достигнутых результатах и проведённых мероприятиях. Экспозиция охватывает временной отрезок с момента создания профобъединения в марте 1994 г. по сегодняшний день и рассказывает о том, что было сделано представителями лукойловского профсоюзного движения как в России, так и на международном уровне.

Выступая на церемонии открытия, председатель Совета МОПО Георгий Кирадиев подчеркнул, что важнейшим из факторов, давших старт развитию профсоюзного объединения, стало признание президентом



компании «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперовым этой организации как полноправного партнёра в социальном диалоге и решение действовать по принципу «единый работодатель — единый профсоюзный центр».

Георгий Кирадиев выразил президенту, правлению и совету директоров компании благодарность за взаимопонимание и то, что в ходе переговорного процесса стороны социального партнёрства неизменно стараются найти общий язык. «Это обеспечивает конструктивное решение вопросов в интересах работников. При этом в основе принимаемых решений лежат основополагающие документы — соглашения о сотрудничестве между компанией и профассоциацией и коллективные договоры, действующие на предприятиях», — подчеркнул Георгий Михайлович. Он поздравил коллектив ПАО «ЛУКОЙЛ» и всех работников компании с юбилеем, пожелав дальнейшей плодотворной совместной работы.

Вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию ПАО «ЛУКОЙЛ» Анатолий Москаленко отметил, что выставка иллюстрирует поистине боевой путь, который прошло профобъединение



за годы своей работы. «За эти 25 лет сделано столько, сколько многим не под силу сделать и за 100. Здесь мы можем увидеть работу профобъединения ПАО «ЛУКОЙЛ», организованную на высочайшем уровне, эффективно и в международных масштабах», — сказал Анатолий Алексеичев.

Следует напомнить, что выставка — лишь одно из праздничных событий, приуроченных к юбилею

лукойловской профассоциации. В нынешнем году под эгидой 25-летия МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» на предприятиях компании активно проводятся различные мероприятия — спартакиады, конкурсы, спортивные и творческие состязания. В частности, стартовавший в апреле юбилейный X-й Конкурс профессионального мастерства работников ПАО «ЛУКОЙЛ» на звание «Лучший по профессии» также посвящён профсоюзному юбилею. ■



# НПЗ — ЭТО КРАСИВО

...а также современно, высокотехнологично, профессионально и эффективно

**В ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕМ БИЗНЕС-СЕКТОРЕ «ЛУКОЙЛА» НА ПРОТЯЖЕНИИ РЯДА ЛЕТ ПРОИСХОДИТ АКТИВНАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ. СЕЙЧАС В КОМПАНИИ ОБСУЖДАЮТСЯ АМБИЦИОЗНЫЕ ПЛАНЫ ЕГО ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ. КАКИЕ ИМЕННО? ОБ ЭТОМ И МНОГОМ ДРУГОМ ЖУРНАЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО» ПОПРОСИЛ РАССКАЗАТЬ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТА ПО НЕФТЕПЕРЕРАБОТКЕ, НЕФТЕХИМИИ, ГАЗОПЕРЕРАБОТКЕ ПАО «ЛУКОЙЛ» РУСТЕМА ГИМАЛЕТДИНОВА.**



Р. Р. Гималетдинов

— Рустем Рафаилович, расскажите о том, что сегодня представляет собой перерабатывающий бизнес-сектор. Какие новые производства появились в нём за последнее время? Каковы дальнейшие перспективы его развития и цели, которые ставит перед переработчиками компания?

— На сегодняшний день мы имеем четыре нефтеперерабатывающих завода на территории Российской Федерации: в Перми, Волгограде, Кстове Нижегородской области и Ухте. Также у компании в России действуют два нефтехимических предприя-

тия — в Будённовске и Саратове, а в городе Котово находится газоперерабатывающий завод — Коробковский ГПЗ. У «ЛУКОЙЛа» есть четыре НПЗ за пределами Российской Федерации: в Бургасе (Болгария), Плоешти (Румыния), ISAB на Сицилии и Zeeland refinery — совместное предприятие с компанией «Total» на базе завода, который находится в Голландии. Также к бизнес-сектору относится проектный институт «Нижегородниинфтехпроект», который оказывает услуги по генпроектированию, а с недавних пор мы там активно развиваем и инжиниринговый центр. За последние годы большинство наших предприятий прошло период активной модернизации. В рамках этой работы было введено в строй несколько по-настоящему уникальных комплексов.

Благодаря реализованной программе модернизации с точки зрения технологической сложности наши НПЗ достигли опережающего развития. К числу введённых комплексов относятся: установка замедленного коксования на Пермском заводе мощностью 2 млн т; построенный в Волгограде самый большой на территории Российской Федерации гидрокрекинг мощностью 3,5 млн т; два комплекса каталитического

крекинга на предприятиях в Кстове суммарной мощностью по сырью 4 млн т; совершенно уникальный комплекс гидрокрекинга самого тяжёлого сырья, который мы успешно ввели в эксплуатацию на нашем болгарском заводе. И венцом этой программы модернизации является создание комплекса замедленного коксования в Кстове. Это производство завершает технологическую конфигурацию данного НПЗ. И по окончании этого строительства наши заводы по технологической сложности превысят среднемировой уровень. Столь амбициозная программа модернизации — залог успешной и эффективной работы наших предприятий на долгие годы.

Что же касается дальнейших перспектив, они связаны с курсом на систему непрерывных улучшений. Условно говоря, стройки закончились и сейчас нам нужно максимально эффективно освоить эти новые мощности с тем, чтобы вернуть вложенные средства в компанию быстрее, чем это было запланировано.

Эта система непрерывных улучшений как раз и стала одной из причин, по которой мы сделали из нашего института инжиниринговый центр. Сейчас для успешного ведения бизнеса нужен очень высокий

уровень компетенций. Предприятий у нас много, и по всем направлениям достаточно высокий уровень компетенций обеспечить непросто. Поэтому по тем дисциплинам, которые мы предполагаем тиражировать на все заводы, мы формируем эти компетенции в нашем инжиниринговом центре. Практика показала, что такой подход — правильный. Сейчас разработки этого центра, мы называем его «ЛИНК», востребованы всеми нашими предприятиями, а его специалисты выполняют работы по весьма широкому списку дисциплин. В сфере их внимания — и технологические режимы, и подбор катализаторов и реагентов, и такой комплексный и сложный вопрос, как энергоэффективность во всех её ипостасях.

— Верно ли я понял, что происходит это так: на предприятие из инжинирингового центра высаживаются «десант» специалистов, которые смотрят, что можно усовершенствовать на производстве?

— Мы практикуем два подхода. Первый — это когда потребность в той или иной инжиниринговой поддержке появляется на самом предприятии и оно обращается с соответствующим заказом в инжиниринговый центр. Второй подход очень похож на то, о чём сказали Вы; это называется «комплексный технико-энергетический аудит предприятия». В ходе этого аудита специалисты «ЛИНКа» проводят работу по выявлению дополнительных возможностей по улучшению в разных сферах.

Как дополнение к этому, в нынешнем году мы приняли решение о реализации проекта «Прорыв». Он подразумевает использование первоклассных консультантов — представителей компаний «БиСиДжи» и «МакКинзи» на двух наших НПЗ — в Волгограде и на Сицилии. Специалисты нашего инжинирингового центра также участвуют в интегрированных группах наряду с иностранными консультан-



тами — с тем, чтобы перенять перспективные практики, познакомиться с используемыми подходами, — и в дальнейшем, если мы увидим, что эти инструменты эффективны, мы уже станем использовать их как внутренний ресурс.

Также в системе непрерывных улучшений мы используем передовые практики. В 2014 г. на Ухтинском НПЗ мы осуществили пилотный проект по внедрению методологии «ЛИН 6 СИГМА». Это система, которая объединяет в себе методологию «ЛИН» (что означает бережливое производство и подразумевает, что производственный процесс в максимальной степени должен состоять из тех элементов, которые создают стоимость, а остальные фазы и стадии, соответственно, надо исключать) с методологией «6 СИГМА». Последняя помогает выявлять и оценивать мероприятия по эффективности, исходя из анализа многовариантности и оценки влияния каждого отдельного фактора. По состоянию на прошлый год эту методологию успешно внедрили все наши российские НПЗ. В общей сложности ею было охвачено 564 участника, а суммарный эффект составил 300 млн долларов. И в этом году действие данной программы мы распространяем на наши зарубежные НПЗ, нефтехимические и газопе-

рерабатывающие предприятия. Кроме того, у нас действует «дорожная карта» повышения эффективности. Вот вкратце основные направления совершенствования перерабатывающих производств.

— Президент компании В. Ю. Алекперов в одном из недавних своих выступлений отметил, что в предстоящее десятилетие акцент в компании будет сделан на развитии нефте- и газохимии. Он, в частности, отметил, что газ должен перестать быть для компании сопутствующим товаром. Какие производства в связи с этой стратегией должны будут появиться в обозримой перспективе, на каких предприятиях, в каких городах и странах они будут расположены?

— После завершения программы активной модернизации НПЗ мы достигли баланса между производством и сбытом продукции. И после этого стали смотреть, а где следующая точка роста. Как переработчики мы увидели её в нефте- и газохимии.

Что касается нефтехимии, мы видим, что помимо таких классических продуктов, как бензин, керосин, дизельное топливо, мазут, у нас в портфеле находится достаточно много сырья, которое мы не доводим



Р. Р. Гималетдинов, А. А. Москаленко, Г. М. Кирадиев и В. А. Зязин

до потребителя, то есть не извлекаем из него максимальную стоимость. Речь о таких продуктах, как нефть, пропилен, сжиженные углеводородные газы. Всё это является хорошим сырьём для производства полимерной продукции, спрос на которую в мире быстро растёт. Также наша компания обладает очень большими запасами газа. В России они сконцентрированы в двух провинциях — на Северном Каспии и на Крайнем Севере, в районе Большехетской впадины. Чтобы вовлечь эти запасы в производство, нужны серьёзные инвестиции. И перед компанией сейчас стоит задача найти оптимальный способ добычи и переработки этих ресурсов. Мы наметили достаточно много проектов в нефте- и газохимии, провели их приоритизацию. На первом этапе мы сконцентрируемся на наиболее эффективных из них. Один из основных приоритетов сейчас — наш завод в Будённовске. Он

уже логистически соединён с месторождениями Северного Каспия. И сегодня мы уже перерабатываем газ с этих месторождений, выделяем из него ценные жидкие углеводороды и направляем их на существующие мощности для производства полимерной продукции. Есть у нас проект по выделению из северокаспийского газа этана, который является очень ценным сырьём для установки пиролиза; одновременно мы планируем увеличить мощность установок пиролиза и производства полиэтилена и полипропилена. Более амбициозный проект — сейчас в компании ведётся активная его проработка — строительство комплекса по производству аммиака и карбамида, где в качестве сырья будет использоваться метан с месторождений Северного Каспия. Мощность комплекса по карбамиду может составить 1,7 млн т в год, по аммиаку — около 170 тыс. т, и он будет использоваться для покрытия нужд предприятий компании.

Ещё одна точка роста — НПЗ в Кстове. Я уже упоминал о построенных там комплексах каталитического крекинга. На этих установках мы уже производим пропилен. Это — самый эффективный способ изготовления данной продукции, поскольку пропилен в этом случае, по сути, является побочным продуктом при производстве автомобильного бензина. Мы планируем увеличить его производство до 0,5 млн т в год и на территории этого предприятия возвести установку по изготовлению полипропилена. Также в проработке находится проект строительства в Нижнем Новгороде комплекса по производству стирола. А уже на более отдалённую перспективу мы рассматриваем создание огромного нефтехимического комплекса, без преувеличения — мирового масштаба, где в качестве сырья будут использоваться прямогонный бензин и сжиженные углеводородные газы. Этого сырья у нас достаточ-

но для организации производства 1 млн т полиэтилена и свыше 0,5 млн т полипропилена. В качестве наиболее вероятной площадки для размещения этого комплекса сейчас рассматривается Пермь. Что касается зарубежных предприятий, в активной проработке сейчас находится проект по строительству установки по производству полипропилена на нашем НПЗ в Болгарии. Сырьём для неё будет являться пропилен как с этого завода, так и с румынского. Планируемая мощность — 215 тыс. т в год. При этом потенциал роста по мере углубления наших инженерных проработок составляет до 260 тыс. т.

— **Насколько экономически эффективна сейчас переработка в связи с налоговым манёвром?**

— Сутью налогового манёвра был отказ от поддержки неэффективных производств, то есть тех предприятий, которые брали нефть, разлагали её на отдельные фракции и продавали на экспорт, — а такой подход совершенно не рачителен. Когда было объявлено проведение налогового манёвра, все нефтяные компании подписали так называемые четырёхсторонние соглашения. И «ЛУКОЙЛ» — первая и пока единственная компания, которая выполнила это соглашение, предусматривавшее строительство соответствующих производственных мощностей. То есть наши НПЗ после проведения программы модернизации работают эффективно и устойчиво. Последний этап налогового манёвра, который начался в этом году, преследовал своей целью стабилизацию цен на внутреннем рынке, при этом создав экономические стимулы для переработчиков. Это в целом удалось сделать, однако не все элементы созданной системы сейчас работают идеально. И специалисты компании в настоящее время совместно с представителями государственных орга-

нов работают над тонкой настройкой этого механизма.

— **А как выглядят лукойловские НПЗ на фоне российских конкурентов и на общемировом фоне?**

— На российском рынке наши предприятия лидируют. Сравнивать же в мировом масштабе достаточно тяжело, поскольку предприятия работают в очень разных условиях, на разных

створению и соблюдении высокого уровня социальных гарантий для работников.

— **Упомянутый Вами курс на исключение из производства всего, что не участвует в создании дополнительной стоимости, не обернётся сокращениями персонала? Ещё один фактор, который может вселять подобные опасения, — это цифровизация, о которой сейчас так много говорят.**

### НА БОЛЕЕ ОТДАЛЁННУЮ ПЕРСПЕКТИВУ МЫ РАССМАТРИВАЕМ СОЗДАНИЕ ОГРОМНОГО НЕФТЕХИМИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА, БЕЗ ПРЕУВЕЛИЧЕНИЯ — МИРОВОГО МАСШТАБА.

континентах. Но, судя по результатам последних лет, наши зарубежные НПЗ тоже занимают хорошие позиции на мировой арене.

— **А в чём сходства и различия деятельности лукойловских перерабатывающих предприятий, действующих в России и за рубежом?**

— Здесь проводить сравнение тоже очень непросто. Не бывает даже двух похожих НПЗ. Везде разные условия работы. Но если в чём они все и похожи, то в приверженности единым корпоративным стандартам, постоянном стремлении к самосовершен-

— За последние 15–20 лет мы прошли через фазу активной автоматизации наших производств. Она в принципе предполагает значительные сокращения персонала. Но мы преодолели этот путь, не допустив каких-либо социальных потрясений. В чём, кстати, есть немалая заслуга профсоюзных организаций. Избежать сокращений помогли переобучение работников и возможности для освоения ими новых квалификаций. Дело в том, что в ходе не раз уже упомянутой масштабной программы модернизации мы вводили новые объекты и комплектовали их уже



имеющимся персоналом, высвобожденным в ходе автоматизации существующих производств. По этой же причине не стоит бояться и процесса цифровизации. Этап автоматизации производства, когда отпадает надобность в части работников, уже пройден. И сейчас цифровизация будет направлена на иные цели. Перед нами в этой сфере стоят три основных задачи. Первая: вовлечь максимально возможное количество информации в процесс принятия решений и в итоге сделать их более правильными. Вторая: получить или смоделировать дополнительную информацию для принятия решений и тем самым повысить скорость их принятия. И третья: передать максимальное количество информации нашим работникам для того, чтобы они могли её использовать и повысить свой профессиональный уровень.

— **А хватает ли людям в свете продолжающейся модернизации необходимых навыков, чтобы использовать современные технологии и оборудование? Достаточна ли квалификация у молодых специалистов, приходящих сегодня работать в компанию со студенческой скамьи?**

— Если честно, мы ещё чувствуем на себе последствия того кризиса, в котором оказалось отечественное образование — как высшее, так и среднетехническое. Изменения в лучшую сторону есть, но они пока не столь велики. Мы понимаем, что обучение зачастую ведётся на базе устаревших учебников и методических пособий, которые не отражают современного уровня технологий, автоматизации производства, и тем более, тенденций, связанных с цифровизацией. Со своей стороны мы делаем всё, чтобы содействовать повышению уровня образования персонала. Мы начинаем взаимодействовать с потенциальными работниками, начиная со школьной

скамьи — проводя олимпиады, сотрудничая с образовательными учреждениями, которые находятся рядом с нашими предприятиями. Есть примеры, когда мы разрабатывали методические пособия — современные, актуальные — и передавали их в учебные заведения. Базовые кафедры, именные аудитории, созданные компанией в профильных учебных заведениях, группы целевого обучения — это и многое другое помогает нам готовить молодых специалистов должного уровня. Часть наших работников даже читают лекции учащимся в соответствующих учебных заведениях. И мы продолжим эту работу, поскольку заинтересованы как заказчики в самом тесном сотрудничестве с учреждениями образования. А параллельно мы стараемся максимально использовать такие испытанные инструменты, как наставничество, курсы повышения квалификации, стажировки, аттестации.

Для решения задач по подготовке персонала у нас созданы центры оценки квалификаций и учебные классы, оборудованные по последнему слову техники. В них, в частности, есть компьютерные тренажёры, которые в точности копируют системы управления технологическими процессами на наших производствах.

— **А как осуществляется отбор наиболее перспективных работников? Какие у них есть возможности для профессионального и карьерного роста?**

— Мы много внимания уделяем воспитанию в людях лидерских качеств, стимулируем вовлечённость персонала в жизнь компании. Я искренне считаю, что в условиях постоянно усиливающейся конкуренции именно работники являются нашим основным конкурентным преимуществом. И здесь мы ставим себе следующие задачи. Первая: выявить талантли-

вых, смелых, неравнодушных, ответственных и дать им трибуну, чтобы заявить о себе. Вторая: создать для этих работников условия для повышения профессиональной компетентности. Для этого есть масса инструментов: обучение, курсы повышения квалификации, стажировки. И третья: нужно поставить перспективного специалиста именно на то место, где он принесёт максимальный эффект для компании.

Все условия и механизмы для этого у нас есть. Например, уже названная мной «ЛИН 6 СИГМА» — отличная трибуна для того, чтобы человек смог заявить о себе. Так же, как и реализуемые на производствах проекты по повышению эффективности. Так же, как и конкурсы рацпредложений. Все участники этих начинаний попадают у нас в проект «FORERUNNER», который, по сути, представляет собой кадровый резерв в рамках завода. Для его участников подбираются программы обучения, стажировок, и самое главное — новые назначения преимущественно производятся из участников списка «FORERUNNER». Таким образом, проект представляет собой самый настоящий карьерный лифт.

Нельзя не сказать тут и о конкурсах профессионального мастерства. Я считаю, что мероприятие это ни в коем случае не потеряло своей актуальности. Мы видим, как люди готовятся к нему, как стараются победить. И в итоге, между ними происходит обмен передовым опытом, что оказывает самое положительное влияние на общий профессиональный уровень. Кроме того, конкурс — это отличный шанс встретиться и пообщаться с коллегами из разных регионов и стран, завести новых друзей, наладить связи и обмениваться опытом уже за периметром конкурса. Ну, а про такую вещь, как материальная награда победителям, наверное, и говорить не стоит. Об этом и так все знают, и это лишь укрепляет людей в стремлении к победе.

— **И вот тут, пожалуй, самое время поговорить о различных формах мотивации и сплочения людей. Легко ли воспитать в молодом поколении прагматиков командный дух, привить корпоративные ценности? Как организовать обмен опытом между представителями разных поколений на производстве? Справляются ли с этой задачей профсоюзные организации, действующие на перерабатывающих предприятиях?**

— Есть модная теория о поколениях X, Y, Z и о том, что в последнее время у людей очень сильно меняется набор жизненных ценностей. С этим трудно спорить. Но моё личное мнение: такой фактор сплочения коллектива, как связь поколений (и здесь очень велика роль профобъединения), он одинаково эффективно будет работать с поколением любой буквы.

Важно понимать, что нефтепереработка, нефте- и газохимия, газопереработка — это опасные производства. И люди, которые идут туда работать, уже обладают особым складом. Наставник, который передавал молодому человеку свой опыт на заводе, будет являться для него беспрекословным авторитетом долгие годы. Он будет для него образцом для подражания, которому работник станет следовать даже по прошествии многих лет, когда уже сам будет передавать свои навыки и знания молодым.

Да и спорт всегда объединял людей. И подобные мероприятия, как и другие формы совместного досуга, в которых опять-таки самое активное участие принимают профорганизации, тоже весьма важны для воспитания командного духа. Так что, судя по тому, что мы видим в общественной жизни на предприятиях, можно сделать вывод, что профсоюзные организации «ЛУКОЙЛа» вполне достойно справляются с задачами, связанными со сплочением и мотивацией коллективов.



И тут нельзя не отметить, что профорганизации в формах своих действий тоже постепенно меняются, становятся более современными. Они проводят командообразующие мероприятия, например, коммуникативные тренинги по промышленной безопасности и охране труда, обучающие квесты, которые сейчас наиболее актуальны и востребованы молодыми людьми.

— **А что помогло лично Вам в своё время выбрать профессию? Были и есть ли в Вашей жизни люди, с которых хочется брать пример?**

— Для меня выбор профессии в некотором смысле был предопределён. Родился в семье нефтяников в Уфе. Жил в районе Черниковка, где время от времени пахло заводом. Отец брал меня на производство. И я до сих пор считаю, что НПЗ ночью — это очень-очень красиво.

— **Какие профессиональные и личные качества Вы более всего цените в людях?**

— Самое важное, по-моему, это — профессионализм. А из человеческих качеств я выше всего ставлю честность. ■

# ЦИФРОВИЗАЦИЯ НЕ ГРОЗИТ ОПТИМИЗАЦИЕЙ

Работа с персоналом в «ЛУКОЙЛе» постоянно совершенствуется

**ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА — ОДНО ИЗ ГЛАВНЫХ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ЛЮБОЙ КОМПАНИИ. КАК СТРОИТСЯ ЭТО ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ», КАКИЕ ИМЕЮТСЯ В ЭТОЙ СФЕРЕ НАРАБОТКИ, КАКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПРИНЕСУТ НА РЫНОК ТРУДА НЕДАВНИЕ ПЕНСИОННЫЕ НОВШЕСТВА И КУРС НА ЦИФРОВИЗАЦИЮ ЭКОНОМИКИ — ОБ ЭТОМ И МНОГОМ ДРУГОМ РАССКАЗАЛ В ХОДЕ НЕДАВНО СОСТОЯВШЕЙСЯ ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИИ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И ОРГАНИЗАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ А. А. МОСКАЛЕНКО.**



— Анатолий Алексеевич, каковы основные направления осуществляемой в компании деятельности по подготовке кадров и управлению персоналом?

— В нашей компании система подготовки персонала учитывает как внутренние, так и внешние факторы. Соответствующие службы регулярно проводят мониторинг ситуации на рынке труда, причём не только

в российских регионах и стране в целом, но и в тех странах, где работает компания.

Одним из ключевых трендов в развитии персонала является отбор и продвижение перспективных кандидатов на лидерские позиции. Мы активно занимаемся этим вот уже более десяти лет. Работаем с персоналом наших дочерних обществ — начальниками цехов, заместителями

генеральных директоров, гендиректорами, готовим лидеров, которые смогут прийти в центральный аппарат компании. Активно участвуем мы и в общероссийской программе «Лидеры России». Всего в конкурсе по данной программе в этом году участвовали восемь наших ребят, и один из них, Денис Анилов, заместитель генерального директора по экономике и финансам ООО «ЛУКОЙЛ-Транс», стал финалистом проекта и вошёл в сотню победителей. Это — только один пример той большой работы, которую мы делаем как внутри компании, так и на общегосударственном уровне совместно с министерствами и ведомствами, Правительством РФ, Администрацией Президента. Одним из актуальных трендов сейчас является цифровизация экономики, и в этой работе компания тоже принимает активное участие. У нас в рамках этой деятельности разработана долгосрочная стратегия, и координируют её реализацию непосредственно президент компании, а также вице-президенты, курирующие те или иные направления. В нашей сфере,

охватывающей кадровые вопросы, в рамках цифровизации создана и действует такая программа, как «Цифровой персонал». Сейчас часто звучат опасения, что цифровизация может привести к сокращениям персонала. Но спешу заверить, что речь идёт не об этом, а о помощи работникам, оказании им различной поддержки с использованием современных технологий и средств. Нефтегазовый комплекс — сфера очень высокотехнологичная, поэтому людям на рабочих местах очень часто необходимы различная помощь, подсказка, поддержка — вот это всё они и получают благодаря программе «Цифровой персонал». Кроме того, во всех наших учебных и научных центрах активно используются различные компьютерные тренажёры и программы, с помощью которых осуществляется подготовка и переподготовка специалистов. Используются современные технологии и в тех наших учебных центрах, которые созданы в профильных вузах: с их помощью проводится предварительный отбор кандидатов на работу в компании. Всего у нас есть 62 образовательных центра. Кроме того, компания плотно сотрудничает с десятью профильными вузами, где готовят для неё специалистов. В них нами создано девять базовых кафедр. В их работе участвуют представители руководства компании, вице-президенты, генеральные директора предприятий. Ваш покорный слуга тоже является руководителем кафедры инновационного менеджмента, которая действует в Российском государственном университете нефти и газа им. И. М. Губкина. Что касается перспективных проектов, направленных на подготовку специалистов для компании, то мы уже получили на уровне правительства поддержку планов создания нового научно-образовательного центра в городе Когалыме. Это будет филиал Пермского национального исследовательского политехнического университета. В нём мы будем

готовить специалистов для работы на наших месторождениях в Западной Сибири, Пермском крае, Республике Коми, Поволжье, на Каспийском и Балтийском морях — словом, везде, где мы сегодня работаем и где у компании реализуются большие производственные проекты. В этом учебном центре для подготовки персонала будут использоваться опыт и наработки наших научно-исследовательских институтов и имеющаяся в регионе уникальная промышленная база. Инфраструктура города, где есть всё необходимое, вполне позволяет создать такой центр. В Когалыме даже филиал Малого театра открылся. Очень плотно компания работает со студентами. Мы присматриваемся к молодёжи, начиная с момента поступления в вузы. Ежегодно более 3000 наиболее перспективных студентов со вторых и третьих курсов приглашаем пройти практику на предприятиях. Там они видят, где могут работать, а мы продолжаем выяснять, какими они в дальнейшем могут стать специалистами. Знакомимся, так сказать, не по анкетам и резюме, а вживую. Так оно виднее, что перед тобой за человек. Такая форма работы у нас практикуется более 10 лет, и она себя полностью оправдывает. Более 90% ребят, которые проходят у нас практику, потом, после четвертого курса, просят и на преддипломную практику. А затем уже из тех обществ, где они пробовали свои силы, к нам приходят запросы о том, чтобы тот или иной студент-практикант в дальнейшем пришёл к ним работать. Широко используем мы и международные стажировки. У нас была соответствующая 10-летняя программа с компанией «КонокоФилипс». Сейчас мы сотрудничаем в этой сфере с компаниями «Шеврон» и «Тоталь», рядом энергетических компаний из Финляндии. Есть у нас программа сотрудничества с «Эни». Всё это позволяет ребятам получить опыт не только на наших российских предприятиях, но и познакомиться с лучшей междуна-

родной практикой. Для компании это важно, поскольку она работает по всему миру, например, на одном из крупнейших в мире месторождений Западной Курна в Ираке. Там и на других зарубежных проектах «ЛУКОЙЛ» наши работники тоже получают практику, но особенно расширяет их кругозор как специалистов именно опыт других крупных зарубежных компаний.

Уже семь лет «ЛУКОЙЛ» поддерживает партнёрские отношения с Международной организацией труда. У нас есть с ней соглашение по сотрудничеству в сфере развития занятости молодёжи — как в России, так и в странах СНГ: в Азербайджане, Казахстане, Узбекистане. Наша компания — единственная в России, у которой есть такое соглашение с МОТ. Подписано оно у организации ещё только с Правительством Российской Федерации. В этом году, кстати, МОТ исполняется 100 лет. И компания будет активно принимать участие во всех мероприятиях, приуроченных к этой дате, часть из них прошла этой весной в Сочи в рамках Недели труда. Очень активно в компании работают с различными общественными объединениями и организациями. На всех предприятиях у нас действуют советы молодых специалистов, они объединяют наиболее инициативных людей. Функционируют и советы ветеранов, координирующие поддержку людей, которые отдали компании многие годы своей жизни. Отдельного упоминания заслуживает дружная семья нашей профсоюзной ассоциации. Думаю, немного найдётся других компаний, в которых 95% работников были бы членами профсоюза, а у нас это именно так. В профорганизации состоят и президент компании, и все вице-президенты. Это лишь подчёркивает, что у нас работодатель и работники, чьи интересы выражает профсоюзная ассоциация, не разделены. Напротив, мы считаем, что вместе решаем общие задачи, поэтому компания поддерживает большинство

профсоюзных начинаний и инициатив.

**— Поддерживают ли в компании предложение Нефтегазстройпрофсоюза России об исключении людей, живущих и работающих на Крайнем Севере, из категории граждан, в отношении которых новое законодательство предусматривает повышения пенсионного возраста?**

— Президент компании, когда выступал по этой теме, сказал, что нужно, чтобы при повышении пенсионного возраста мера эта не коснулась людей, работающих на Крайнем Севере. Тамешние условия накладывают на организм большие перегрузки. В наших городах эти неблагоприятные воздействия мы, конечно, стараемся сгладить. Однако если в целом взять Крайний Север, там очень тяжёлая работа и сложные климатические условия. В связи с этим инициатива Нефтегазстройпрофсоюза выглядит разумной, и наша профассоциация, насколько я знаю, её поддерживает. Думаю, было бы правильно этим людям оставить прежние условия, они их заслужили, заработали и вполне рассчитывают на определённые исключения. Думаю, тут должен быть подход, аналогичный тому, который есть у военных: если он отслужил 25 лет или по контракту — не менее 20 лет, он имеет право на пенсию. Моё мнение, что и наши северяне могут рассчитывать на подобные льготы.

**— Выход на пенсию какого количества сотрудников компании будет отложен в связи с изменениями пенсионного законодательства? Означает ли это, что к вам будет приходить на работу меньше молодёжи?**

— В 2019 году пенсионный возраст наступил бы для 1595 работников Группы «ЛУКОЙЛ», но из-за изменения законодательства эта цифра будет почти в два раза меньше — 850 человек. В 2020 году по старым

правилам пенсионного возраста достигли бы 1734 работника, но из-за повышения пенсионного возраста эта цифра составит 745 человек. И такая тенденция будет наблюдаться на протяжении всего переходного периода до 2028 года. Но у нас же люди, достигшие возраста выхода на пенсию, далеко не всегда сразу уходят. У нас они и в 62, и в 63 три года часто ещё работают. Кто хочет сам — тот уходит, а нет, так люди и без последних изменений пенсионного законодательства вполне могут продолжать работать. Поэтому реформы в сфере пенсионного возраста никаких резких изменений в кадровой сфере у нас не вызовут.

И, безусловно, компания не будет меньше принимать молодёжи. Процесс смены поколений в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» сложился, стал частью корпоративной культуры и не будет изменяться. Приём кандидатов на работу из числа молодёжи ведётся в основном дочерними организациями компании, поскольку головной офис ПАО «ЛУКОЙЛ» является методологическим центром, работники которого — это эксперты по своим направлениям деятельности. А молодым работникам необходимо сперва набраться опыта, освоить новые технологии, а этому можно научиться только непосредственно на производстве.

**— А какое-то переобучение для работников предпенсионного возраста будет предусмотрено?**

— У нас люди постоянно дообучаются. К тому же они включены в производственные процессы, и это обеспечивает им необходимый уровень компетентности. И после вступления в категорию предпенсионного возраста мы работников с их привычных рабочих мест никуда переводить не будем: они будут продолжать трудиться на прежних местах. Поэтому и никакого особенного переобучения им при этом не понадобится. В их

производственной жизни ничего не изменится, и более того — у них даже не возникнет никаких ограничений относительно дальнейшего служебного и профессионального роста. Что касается притока молодёжи, то в связи с реализацией многих крупных проектов потребность в молодых кадрах у нас не только не уменьшится, но и увеличится. Новые рабочие места создаются на Каспии, на шельфе Балтийского моря, на наших нефтеперерабатывающих заводах. В среднем каждый год к нам приходят около тысячи молодых работников. А в этом году, по нашим прогнозам, нам понадобится примерно вдвое больше — около двух тысяч новых специалистов, которые смогут закрыть имеющиеся у нас потребности. Так что ближайшие три-пять лет никакого снижения количества молодых кадров мы точно не почувствуем, и даже наоборот. Про более отдалённую перспективу пока сказать не смогу, это надо тщательно просчитать.

**— А какие специалисты сейчас особенно востребованы?**

— В первую очередь, конечно, инженеры по разработке месторождений нефти и газа — это наша основная специальность. Нам нужны геологи, буровики, экономисты, юристы, финансисты. Востребованных профессий много. Об этом говорит хотя бы то, что к нам на работу приходят не только выпускники 10 профильных вузов, но и ещё 62 различных образовательных учреждений. И разработанный лет 15 назад спектр профессий, в представителях которых нуждается компания, мы ни разу не сужали, а всё время только расширяем. Сейчас к нам приходят трудоустраиваться масса специалистов в области информационных технологий, участвующих, в том числе, в уже упомянутых программах по цифровизации. Но в первую очередь нужны, конечно, нефтегазодобыт-

чики. Взять, к примеру, проекты по освоению Каспия. Ещё недавно там у нас действовала одна платформа. Сегодня их уже три. И строятся ещё пять, что, естественно, порождает потребности в новых специалистах. И это — несмотря на решения по снижению уровня добычи, принятые Россией совместно с ОПЕК для поддержания уровня цен на углеводороды. Даже этот мощный фактор не останавливает развития компании, а значит, каждый год ей будут нужны всё новые молодые кадры.

**— Расскажите подробнее о направлениях, по которым будет идти внедрение цифровых решений?**

— О цифровизации у нас в стране, как говорится, не говорит только ленивый. В компании этому вопросу тоже сейчас уделяется большое внимание: на эту тему прошло три крупных совещания под председательством президента. Причём не в центре, а на местах, где видней действительно насущные потребности людей и производств. Так вот, по итогам этих обсуждений был выбран такой вектор развития, в соответствии с которым цифровизация будет ориентирована на то, чтобы помочь людям. Автоматизация производства у нас и так уже на очень высоком уровне, всё компьютеризировано, действуют автоматические системы управления и контроля. Таким образом, потребности производства с помощью информационных технологий в целом уже удовлетворены, теперь нужно ориентироваться на потребности людей. И ещё раз повторюсь: цифровизация не приведёт к сокращению численности работников. Их число и так оптимально для современных производственных систем. Иначе говоря, всё, что можно было автоматизировать и роботизировать, у нас уже и так автоматизировано. Но есть сферы, где даже современная техника не сможет заменить человека. Но она сможет помочь человеку



выполнять его должностные обязанности. Вот на это и будет направлено у нас внедрение цифровых технологий. К уменьшению количества рабочих мест это не приведёт.

**— По имеющейся статистике, с 2008 по 2017 годы сокращение численности работников компании составило около 40 тысяч человек? Какова их судьба? Оказалось ли это эффективно? И каковы в той сфере перспективы на ближайшие годы?**

— С 2008 г. мы начали выводить из компании непрофильные активы. Это обычная мировая практика. В частности, из состава «ЛУКОЙЛа» были выведены буровые предприятия, ставшие самостоятельной структурой, строители, предприятия соцкультбыта... У нас же с прежних времён в составе компании даже совхозы были с тепличными хозяйствами и коровниками. Под Когальмом были огромные теплицы, в них раньше к 8 Марта тюльпаны выращивали, чтобы на праздник каждой сотруднице по цветочку подарить: привести же их было неоткуда. Поэтому часть хозяйств, необходимость в которых отпала, была просто закрыта. А остальные предприятия стали самостоятельными субъектами бизнеса. Строительная и буровая компании сейчас успешно действуют на рынке,

и не только по заказам «ЛУКОЙЛа». На сотрудничество с нами сейчас у них приходится процентов сорок от общего объёма деятельности. При этом большинство работников этих новых структур остались членами нашей профсоюзной ассоциации, участвуют в конференциях, заседаниях Совета МОПО, многих мероприятиях. И в то же время работают самостоятельно безо всяких проблем, а если выигрывают тендеры компании — то и на нас.

Что касается планов по сокращениям, то их нет. Мы без этого обходимся. Взять, например, прошлогоднюю реорганизацию предприятий нефтепродуктообеспечения. Из восьми мы сделали четыре. Но это не привело ни к каким сокращениям. Мы просто реорганизовали и укрупнили центры управления предприятиями. Но как было в этом бизнес-секторе 10 тысяч работников, так их 10 тысяч и осталось. Так что на ближайшие три года никаких планов по сокращению численности у нас нет. Будут, конечно, идти какие-то реорганизации, но незначительные и уменьшения числа работников за собой не повлекут.

**— География деятельности компании обширна. А какова доля местного населения среди работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», действующих в регионах?**



— В регионах деятельности основная масса сотрудников — местные жители. Это касается практически всех регионов — Волгоградской, Астраханской областей, Пермского края. В Западной Сибири у нас осталось несколько предприятий, где люди работают вахтовым методом. Прежде вылетали в основном из Уфы, а теперь — из Перми, так уж исторически сложилось. А во всех остальных случаях у нас на предприятиях трудятся местные жители. Даже в Ираке. Там у нас есть специальные программы: мы обучаем иракских граждан с тем, чтобы они потом смогли работать на нашем предприятии. К нам там приходят на работу ежегодно около 50 местных жителей. И это естественно.

Кстати, должен с радостью отметить вот какую тенденцию: в Западной Сибири у нас остаются жить и работать всё больше людей. Раньше из северных городов был отток, мы его ощущали ещё 10–15 лет назад. Но последние 7–8 лет этой проблемы не стало. Наоборот, в один только Когалым за последнее время приехали работать около семи тысяч человек. А те, кто выходит на пенсию, совершенно не хотят уезжать. Это и понятно: город развивается, благоустраивается. В нём уже и сейчас есть всё, что

необходимо для комфортной жизни, построено несколько уникальных объектов городской инфраструктуры, таких, например, как «Галактика» — один из крупнейших океанариумов в мире. Ольга Юрьевна Голодец, когда приехала на его открытие, сказала: «Никогда бы не подумала, что здесь можно сделать такое». А к 30-летию «ЛУКОЙЛа» Когалым и вовсе будет не узнать. Там планируется создать ещё целый ряд различных социально значимых объектов — региональный спортивный центр, теннисный, хоккейный и футбольный центры. Да и все наши города постепенно преобразуются — Лангепас, Урай, Покачи, Усинск. И всё это — силами наших людей, нашей компании.

**— Какие социальные программы реализуются в компании для работников, и какую поддержку получают неработающие пенсионеры-лукойловцы?**

— В дочерних обществах строятся много объектов социальной инфраструктуры — медицинских, спортивных, культурных, досуговых. В рамках соглашений о сотрудничестве с регионами там, где это необходимо, мы возводим школы, детские сады, спорткомплексы, поликлиники. Ежегодно мы вводим десятки таких

объектов. Эта деятельность адресована как нашим сотрудникам, так и всем жителям регионов, где действуют предприятия компании. Для работников и их детей организуется летний отдых. Есть у нас программы добровольного медицинского страхования, поддержки многодетных семей. Для людей, выходящих на заслуженный отдых, у нас вот уже 25 лет действует негосударственная пенсионная программа. Как я говорил, везде у нас активно действуют советы ветеранов. Приезжаешь в регион — и душа радуется при виде того, какой активный и насыщенный образ жизни ведут эти пожилые люди: всё время какие-то встречи у них, концерты, экскурсии. Ветераны наши не только получают поддержку, но и часто выступают с какими-то своими инициативами, которые предприятия помогают им осуществить. Главное, что продлевает им активную жизнь, — это чувство востребованности. Поэтому мы стараемся, чтобы с ветеранами активно контактировали представители молодого поколения. А оно у нас сейчас, хочу заметить, подрастает очень хорошее. Молодёжь меняется. И мне, как заведующему кафедрой, человеку, постоянно общающемуся с представителями новых поколений, это очень заметно. В 2009–2010 гг. у меня были сомнения: не видел я в учившихся тогда студентах особой инициативы, тяги к знаниям. А вот последние пять-семь лет ситуация переменилась: не нарадуемся на ребят — активные, позитивные. А как они тянутся к овладению новым, к практической работе! Так что подрастает поколение, на которое можно положиться и передать ему в руки наше дело.

**— Какова роль в подготовке персонала компании корпоративных учебных центров?**

— Учебные центры — это костяк всей нашей системы подготовки

и переподготовки сотрудников. У нас 11 таких центров, они действуют практически во всех основных регионах деятельности компании. Один из ведущих — в Астрахани, там осуществляется подготовка специалистов для шельфовых проектов. Это современнейшее учебное заведение, построенное норвежцами. Там есть всё необходимое для того, чтобы отрабатывать навыки спасения в экстремальных ситуациях, в случае приводнения вертолёт, например, или при борьбе с возгораниями. В открытии этого центра принимал участие Дмитрий Анатольевич Медведев, когда был президентом. И сейчас 100% наших работников, которые трудятся на шельфе, проходят там обучение: без этого их просто не допустят до работы. В остальных центрах мы ведём переподготовку и доподготовку профильных специалистов. Это необходимо потому, что требования к уровню профессионализма сотрудников постоянно возрастают, технологии совершенствуются и люди должны шагать в ногу с этими процессами. А в учебном центре в Западной Сибири мы готовим не только представителей тех специальностей, которые нужны для компании, но и по тем профессиям, которые востребованы в городе. Из 47 специальностей там 25 предназначены для компании, а остальные — для городского рынка труда в целом. Это самый широкий спектр профессий — вплоть до парикмахеров и поваров.

**— А ведёт ли компания сотрудничество с зарубежными университетами?**

— В тех странах, где мы работаем, ведёт, и активно. В частности, с университетом в Софии. Там готовят специалистов для наших предприятий в Болгарии, где у компании действуют нефтеперерабатывающий завод и сбытовая сеть. В Румынии, где у нас функционирует предприятие «Петро-тел», мы сотрудничаем с Институтом

нефти и газа. Активно работаем мы с учебными заведениями и в Ираке. Совместно с местной нефтяной компанией в скором времени мы откроем там новый учебный центр, а переподготовку специалистов уже давно, около 10 лет, для нас ведёт институт в городе Басра. В рамках сотрудничества с компанией «Тоталь» мы поддерживаем тесные контакты с французским Институтом нефти, у нас есть совместная программа. Участвуем мы и в реализации соглашения, подписанного между МГИМО и Техаским нефтяным университетом. Там готовятся специалисты, необходимые нам на производственных площадках в Северной и Южной Америке. Таким образом, мы используем все возможности по подготовке специалистов в тех регионах и странах, где действуют наши предприятия и где в этом есть необходимость.

**— Вы уже упоминали о деятельном сотрудничестве администрации компании с представителем интересов коллектива — лукойловской профассоциацией. Кроме того, Вы состоите в Совете МОПО, принимаете участие в проводимых им мероприятиях. Скажите как представитель работодателя, какая реальная отдача видится Вам от такого тесного взаимодействия с профсоюзами?**

— В мире есть разные формы взаимодействия работодателя и профсоюза: есть немецкий подход, есть английский. Мы выбрали такой формат, когда и руководство компании, и сотрудники состоят в одном профсоюзе. Это даёт возможность лучше понимать людей, разделять их интересы, обсуждать и решать вопросы без конфронтации между работодателем и работником. У нас были случаи, когда компания начинала работать в странах с другими моделями профсоюзной деятельности. Например, когда она пришла в Сербию, там на предприятии одновременно действовало семь

профсоюзов. В результате договориться о чём-то было совершенно невозможно. Сутками шли переговоры с представителями всех этих организаций, но как только с одним удавалось достигнуть какого-то компромисса — остальные не соглашались... Аналогичная ситуация была и в Италии, там на нашем предприятии было три профсоюза и достигнуть какого-либо соглашения было также сложно. Сейчас мы пришли к тому, чтобы на всех наших предприятиях и в России, и за рубежом действовал один профсоюзный орган. И такой формат сотрудничества показывает себя как наиболее успешный. Чтобы убедить в этом иностранных коллег, мы привозили их в Россию, показывали и объясняли, как у нас построено взаимодействие с профорганизациями и каких результатов это позволяет достичь. В итоге люди поняли, что вместо постоянных и ни к чему не приводящих дискуссий лучше действовать сообща, поскольку это реально позволит поднять уровень социальных гарантий для работников. Таким образом, наша жизненная и рабочая практика подсказала, что это самый эффективный путь взаимодействия.

**— А какие качества кажутся Вам самыми важными для работника HR-сферы?**

— Думаю, для сотрудника службы по управлению персоналом главное — любить людей и относиться к ним с уважением. Всё остальное — опыт, знания, знакомство с современными подходами — это приложится со временем. И я хочу сказать, что у нас на местах в кадровых службах работают очень хорошие сотрудники. Это особенно заметно, когда приезжаешь на то или иное предприятие и общаешься с ними. Но мы и дальше будем работать над повышением их профессионального уровня, развитием человеческих качеств — в работе с людьми это чрезвычайно важно. ■

# УКРЕПЛЯЯ СОТРУДНИЧЕСТВО

Эксперты МОТ высоко оценили социальную активность «ЛУКОЙЛа» и профассоциации компании

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ) — СТРУКТУРА УНИКАЛЬНАЯ. СОЗДАНА ОНА БЫЛА ЕЩЁ ПОСЛЕ ПЕРВОЙ МИРОВОЙ ВОЙНЫ, ЧТОБЫ ОБЪЕДИНИТЬ В МАСШТАБАХ ВСЕГО МИРА УСИЛИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ. МОТ СОТРУДНИЧАЕТ КАК С ПРАВИТЕЛЬСТВАМИ СТРАН (РОССИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ ЕЁ ЧЛЕНОВ), ТАК И С САМЫМИ РАЗНЫМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ — ПРОФСОЮЗАМИ, ОБЪЕДИНЕНИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ. ВОТ УЖЕ МНОГО ЛЕТ ПАРТНЁРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ С МОТ ПОДДЕРЖИВАЮТ «ЛУКОЙЛ» И ЕГО ПРОФАССОЦИАЦИЯ. И В ГОД СТОЛЕТИЯ СТАРЕЙШЕЙ ИЗ ВСЕХ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЕЁ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНАЯ ДЕЛЕГАЦИЯ ПОСЕТИЛА МОСКОВСКИЙ ОФИС НЕФТЯНОЙ КОМПАНИИ, ПРОВЕЛА КОНФЕРЕНЦИЮ В ПЕРМИ И ПОБЫВАЛА НА РАСПОЛОЖЕННОМ ТАМ ЛУКОЙЛОВСКОМ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕМ ЗАВОДЕ.



Встреча делегации МОТ в центральном офисе компании «ЛУКОЙЛ»

У «ЛУКОЙЛа» (единственного среди российских компаний) с 2012 г. действует соглашение о сотрудничестве с МОТ. В 2018 г. период действия этого документа, подтверждающего стремление российского бизнеса работать по самым высоким мировым

стандартам в сфере социально-трудовых отношений, был продлён до 2022 г.

У организации есть ряд приоритетов в сотрудничестве с Россией. Первый — это решение вопросов занятости, в особенности молодёжи.

Во-вторых, улучшение условий труда. Третий приоритет связан с социальным страхованием и пенсионным обеспечением, что очень актуально для России сейчас.

Опыт партнёрства с «ЛУКОЙЛом» генеральный директор МОТ Гай Райдер называет очень интересным и воодушевляющим. «Эта компания, — говорит глава организации, — занимается финансированием наших программ по трудоустройству молодёжи не только в Российской Федерации, но и в некоторых соседних странах. Это замечательный пример государственно-частного сотрудничества, которое, как я считаю, мы должны развивать в будущем. Я имел возможность лично ознакомиться с тем, что делает «ЛУКОЙЛ» для социальной поддержки своих работников и жителей регионов, где действуют его предприятия. И наша организация всецело поддерживает такую работу».

Высоко оценивают в МОТ и деятельность лукойловской профсоюзной ассоциации. «Я по-прежнему

убеждён, что профсоюзы играют ключевую роль для обеспечения социальной справедливости в сфере трудовых отношений, — говорит Гай Райдер. — Даже несмотря на то, что сфера эта сейчас стремительно меняется, работники по-прежнему нуждаются в коллективной защите своих интересов. В сфере труда сохраняется дисбаланс: работодатель и работник находятся в неравном положении. Поэтому необходима коллективная защита интересов работников. И у меня нет никаких сомнений относительно значимости и необходимости деятельности профсоюзов в изменившейся сфере труда».

Очередная встреча руководства МОТ с представителями компании и её профассоциации прошла этой весной. Для этого в Москву прибыла делегация, возглавляемая директором Бюро МОТ по деятельности трудящихся (ACTRAV) Марией-Еленой Андре. В ходе этого визита в центральном офисе ПАО «ЛУКОЙЛ» в рамках мероприятий, посвящённых 100-летию МОТ, состоялись переговоры Марии-Елены Андре с председателем Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгием Кирадиевым и представителями администрации компании. На встрече присутствовали начальник Департамента организационного развития и управления карьерой ПАО «ЛУКОЙЛ» Ю. Пихтовников, начальник управления оценки и развития персонала ПАО «ЛУКОЙЛ» О. Романовский и первый заместитель председателя Совета МОПО Н. Ивченко. Международную организацию труда на встрече представляли Ольга Кулаева, директор Бюро МОТ в Москве, Гоча Александрия, специалист по деятельности трудящихся Бюро МОТ в Москве, и Рамиро Пизарро, руководитель проекта «Партнёрства в сфере занятости молодёжи СНГ, фаза II».

В начале встречи С. Сергеев, руководитель Музея ПАО «ЛУКОЙЛ», провёл для зарубежных гостей краткую экскурсию, посвящённую истории российской нефти и особенностям её



добычи и переработки в российских условиях. Затем Георгий Кирадиев рассказал об истории развития успешного социального партнёрства в компании «ЛУКОЙЛ», о 25-летнем пути развития лукойловской профассоциации, подробно остановившись на способах выработки компромиссных решений и сглаживания социальных противоречий. Отвечая на вопросы М.-Е. Андре, он объяснил особенности взаимодействия профсоюзных организаций в условиях крупной международной ассоциации,

смотрены вопросы охраны труда, промышленной безопасности и экологии.

«Без ложной скромности можно констатировать, — подчеркнул Г. Кирадиев, — что уровень социального партнёрства в компании высок. И это не пустые слова. На сегодняшний день в компании действуют соглашения, которыми регулируются все аспекты социальной защиты для работников зарубежных и российских предприятий, а также Глобальное рамочное соглашение. «ЛУКОЙЛ» демонстрирует, что ведёт открытый

**НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ В КОМПАНИИ ДЕЙСТВУЮТ СОГЛАШЕНИЯ, КОТОРЫМИ РЕГУЛИРУЮТСЯ ВСЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЗАРУБЕЖНЫХ И РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, А ТАКЖЕ ГЛОБАЛЬНОЕ РАМОЧНОЕ СОГЛАШЕНИЕ.**

представленной на зарубежных предприятиях компании, рассказал о международной деятельности МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», о работе корпоративной сети профсоюзных представителей. Были обсуждены вопросы сотрудничества с национальными профсоюзами зарубежных стран, гендерного равенства, выстраивания отношений с работодателем, проведения коллективных переговоров, прозрачного и открытого диалога работников с работодателями. Подробно были рас-

честный бизнес в соответствии с конвенциями МОТ. Компания открыта для диалога с правительствами во всех странах, где она присутствует. Мы тесно работаем с национальными профсоюзами».

В ответном слове Мария-Елена Андре подчеркнула высокую заинтересованность международного сообщества в опыте социального партнёрства в «ЛУКОЙЛе», высоко оценила гарантии прав работников и соглашения, которые действуют в компании,



держки. Например, матпомощь при устройстве на работу, при вступлении в брак и рождении ребёнка. Действуют программы по улучшению жилищных условий.

В настоящее время на нефтедобывающем предприятии более 40% — это молодые люди до 35 лет, практически все они являются членами профсоюзной организации. Именно поэтому мы считаем работу с молодёжью одним из приоритетных направлений. Создана комиссия по работе с молодёжью, которая в сотрудничестве с Советом молодых специалистов разрабатывает стратегию профессионального, социального и личностного развития молодого работника.

В ходе визита представители МОТ и Нефтегазстройпрофсоюза России посетили завод «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», провели рабочую встречу с руководством предприятия и профсоюзным активом, а затем осмотрели производственные площадки завода, оснащение рабочих мест, заводскую столовую, где состоялся совместный обед с работниками завода.

Знакомство с предприятием произвело на членов делегации большое впечатление. И это немудрено. Ведь «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» — один из крупнейших и высокотехнологичных нефтеперерабатывающих за-

водов России и мира, лидер не только по производительности, но и по насыщенности технологической схемой вторичными процессами топливно-масляного профиля. Завод перерабатывает порядка 13 млн т углеводородного сырья в год и производит широкий спектр высококачественных продуктов. Около 50% его продукции отгружается за рубеж. Завод входит в десятку наиболее благополучных в экологическом отношении предприятий российской экономики и выпускает продукцию, соответствующую мировым стандартам качества.

Делегация осмотрела новейший комплекс переработки нефтяных остатков (КПНО), введённый в эксплуатацию в 2015 г. в результате масштабной программы модернизации завода. Благодаря этому глубина переработки нефти на заводе достигла рекордного показателя для России — 98%, что позволило «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтезу» первым в России полностью перейти на безмазутное производство. Кроме того, на предприятии недавно завершена модернизация блока гидродеароматизации. В дальнейших планах — реконструкция установки АВТ-5, факельной системы, модернизация систем управления и автоматизации производства.

Генеральный директор Сергей Андронов рассказал гостям о деятельности предприятия, его достижениях, уделил внимание вопросам промышленной безопасности и охраны труда. Председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Владимир Вшивков поделился опытом работы профсоюзной организации. Гости ответили на вопросы профсоюзных активистов.

«Контроль промбезопасности в нашем производстве ведётся с разных сторон, — рассказал Сергей Андронов. — Собственная служба промышленной безопасности, корпоративный надзор и общественный. Таким образом, мы охватили всё производство. Но должен подчеркнуть, что наша деятельность подчиняется простому правилу: каждый работник отвечает не только за свою безопасность, но и за безопасность находящихся рядом коллег».

В свою очередь, Владимир Вшивков отметил, что на предприятии работают 62 уполномоченных по охране труда. Особый разговор зашёл о социальных льготах и гарантиях заводчан. Владимир Геннадьевич обратил внимание представителей МОТ на то, что все они закреплены в коллективном договоре. В прошлом году колдоговор пермских нефтепереработчиков стал лучшим в нефтегазовом секторе России в номинации «Нефтепереработка».

«На предприятии очень высокая культура производства, — сформулировала свои впечатления от увиденного Мария-Елена Андре. — Вы большое внимание уделяете безопасности, причём не только предприятия, но и города. Очень интересен опыт организации института уполномоченных по охране труда. Должна сказать, что работаете вы в инновационной манере».

В ходе экскурсии по предприятию делегация МОТ осмотрела центральный пункт управления, рабочие места старших операторов и начальников смен, оборудованный специальными тренажёрами учебный зал, где гости



оставили памятную запись в Книге почётных гостей ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез».

«В нефтяном бизнесе царит серьёзная конкуренция, — поделилась впечатлениями Мария-Елена Андре. — Часто в таких условиях работодатели начинают экономить на заботе о людях. Но «ЛУКОЙЛ» как раз представляет собой исключение из этого правила. Вкладывая большие инвестиции в повышение производительности, развитие завода, оснащение высококачественным оборудованием, одновременно компания не жалеет средств на развитие человеческого ресурса, охрану окружающей среды, социальные гарантии для людей. Это — фундаментальное условие для дальнейшего совершенствования трудовых отношений».

А в конце мая в Государственной Думе Российской Федерации состоялось открытие выставки, посвящённой 100-летию МОТ и её деятельности в России. Участие в церемонии приняли представители Международной организации труда, аппарата и фракций Государственной Думы РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства образования и науки РФ, а также РСПП, ФНПР, КТР, ПАО «ЛУКОЙЛ» и профассоциации компании.

Выставка была организована Комитетом Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов при содействии офиса Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии в г. Москве. Деятельное участие в её проведении приняла и компания «ЛУКОЙЛ».

Экспозиция, в которой нашла отражения вся история МОТ с момента её зарождения до наших дней, обозначила основные вехи и процессы, происходящие в сфере развития трудовых отношений в масштабах всей планеты. Уделено было в ней внимание и вызовам, встающим перед международным сообществом и связанным с появлением новых технологий, климатическими изменениями,



На открытии выставки в Государственной Думе

переменами в сфере организации труда. Отдельный тематический раздел был посвящён взаимодействию Международной организации труда и ПАО «ЛУКОЙЛ», стандартам социальной ответственности бизнеса, реализуемым в компании.

Выступая на церемонии открытия, председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что эта знаковая выставка даёт новый ракурс и позволяет по-новому взглянуть на многие аспекты развития социально-трудовых отношений. От компании «ЛУКОЙЛ» органи-

зацию-юбилея поздравил вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию ПАО «ЛУКОЙЛ» Анатолий Москаленко, высоко оценивший сотрудничество с Международной организацией труда.

В свою очередь, Ольга Кулаева, директор Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, подчеркнула, что «партнёрство с компанией «ЛУКОЙЛ» позволяет организации успешно решать вопросы занятости молодёжи и даёт впечатляющие результаты». ■



# ТЕАТР ПЕРВОПРОХОДЦЕВ

## Малый покоряет Западную Сибирь

АЛЕКСАНДРА ОСТРОВСКОГО, ВЕЛИКОГО РУССКОГО ДРАМАТУРГА И ОДНОГО ИЗ АВТОРОВ, ЧЬИ КЛАССИЧЕСКИЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ДО СИХ ПОР ЧАСТО СТАВИТ МАЛЫЙ ТЕАТР, КОГДА-ТО НАЗЫВАЛИ КОЛУМБОМ ЗАМОСКВОРЕЧЬЯ. КАК ПОКАЗАЛО ВРЕМЯ, ТРАДИЦИЯМ ПЕРВООТКРЫВАТЕЛЬСТВА В ЭТОМ ПРОСЛАВЛЕННОМ МОСКОВСКОМ ТЕАТРЕ ВЕРНЫ ДО СИХ ПОР. ВЕДЬ НЫНЕШНЕЙ ВЕСНОЙ ОН ОТКРЫЛ НОВУЮ СЦЕНУ В ГОРОДЕ КОГАЛЫМЕ, ЗАПАДНОСИБИРСКОЙ СТОЛИЦЕ «ЛУКОЙЛА» — КОМПАНИИ, КОТОРАЯ ТОЖЕ ВО МНОГИХ ДЕЛАХ ВЫСТУПАЕТ ПЕРВОПРОХОДЦЕМ.



На церемонию открытия в Кога-лым приехали заместитель председателя Правительства Российской Федерации Ольга Голодец, губернатор Югры Наталья Комарова, директор Государственного академического Малого театра России Тамара Михайлова. Делегацию ПАО «ЛУКОЙЛ» возглавил президент компании Вагит Алекперов. В составе делегации в мероприятии принял участие предсе-

датель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев.

Впрочем, открытие новой сцены Малого театра стало далеко не единственным важным событием, состоявшимся в рамках этой поездки. Свой визит в Когалым Вагит Алекперов начал с рабочей встречи с коллективом общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», рассказав о приоритетных направлениях деятельности компа-

нии. Ямал, Коми, Каспий — это лишь часть перспективных проектов. Вагит Алекперов отметил, что западносибирский холдинг остаётся флагманом «ЛУКОЙЛа» и та основа, которая заложена нефтяниками в Западной Сибири, даёт право рассчитывать на продолжение динамичного развития компании.

Сразу после встречи с коллективом Вагит Алекперов вместе с гу-



совместный проект «ЛУКОЙЛа» и московского футбольного клуба «Спартак». За два года существования центра 250 когалымских мальчишек уже приобщились в нём к футболу и полюбили эту, без преувеличения, народную игру. Посетившие центр гости поприсутствовали на тренировке юных спортсменов, познакомились с условиями, в которых они обучаются под руководством опытных наставников из Футбольной академии имени Фёдора Черенкова.

А «ЛУКОЙЛ» тем временем продолжает реализовывать в Кога-лыме всё новые социально значимые инициативы. В 2018 г. в рамках выпол-

бнатором Югры Натальей Комаровой приняли участие в презентации мастер-плана развития Кога-лыма. Разработчики проекта представили руководителю региона и президенту компании стратегические идеи, способные определить дальнейшую эволюцию западносибирской столицы «ЛУКОЙЛа», а также проекты, имеющие хороший потенциал для привлечения инвестиций.

Затем совместно с Ольгой Голодец и Натальей Комаровой делегация ПАО «ЛУКОЙЛ» посетила ряд социальных объектов Кога-лыма — разумеется, построенных при поддержке компании. Это православный храм святой мученицы Татианы и Музейно-выставочный центр, где полностью воспроизведены обстановка и быт начала освоения Западной Сибири. 1700 квадратных метров — общая площадь экспозиций, рассказывающих об истории города, становлении нефтяной промышленности в регионе и достижениях западносибирских предприятий компании. Здесь же посетители могут познакомиться с природой и этнографией Югры, бытом и традициями коренных народов Севера — ханты и манси.

Ещё один недавно введённый объект социальной инфраструктуры Кога-лыма — центр подготовки юных футболистов «Спартак кэмп»,





нения соглашения о сотрудничестве между нефтяной компанией и правительством Югры в городе открыт после реконструкции Дом культуры «Сибирь», началась разработка проекта строительства Регионального центра спортивной подготовки.

Визит в Когалым заместителя председателя Правительства России Ольги Голодец продолжился встречей в офисе общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». В её ходе стороны обсудили вопросы социальной сферы. Коротко — об основных показателях социально-экономического развития региона и города. Более развёрнуто — о строительстве объектов культуры и спорта.

— Я люблю это место. Город смотрится органично и является одним из ярких примеров успешных практик гуманитарно-социального развития, — отметила Ольга Голодец.

Ну, а кульминацией поездки стало торжественное открытие новой сцены Малого театра. В нём приняли участие В. Алекперов, О. Голодец и Н. Комарова.

— Россия — страна великой культуры. И очень важно, чтобы наше культурное пространство расширялось, чтобы у жителей таких вот промышленных городов появлялись возможности посещать лучшие спектакли

российской сцены. Символично, что произошло это событие в год, объявленный Годом театра в России, — сказала в ходе церемонии заместитель председателя Правительства РФ.

— То, что из старого кинотеатра получился прекрасный театр, — коллективная заслуга, результат коллективных усилий, — подчеркнул президент ПАО «ЛУКОЙЛ».

— Для нас очень важно, что с приходом Малого театра и размещением этой сцены у нас, в Югре, Когалым становится культурным центром всего региона, — констатировала губернатор Югры.

Вообще появление у Малого театра новой сцены за пределами Москвы — случай уникальный. Предыстория этого события такова. Несколько лет назад Вагит Алекперов при встрече с Владимиром Путиным высказал идею создания в Западной Сибири филиала Малого театра и получил одобрение Президента РФ. И вот спустя два года с момента начала строительства новая сцена ГАМТ приняла первых зрителей.

Церемония открытия новой сцены ГАМТ послужила поводом для передачи веера-эстафеты Всероссийского театрального марафона Югре. Ольга Голодец вручила главе региона Наталье Комаровой его символ — статуэт-

ку в форме веера, на которой с одной стороны изображён древнегреческий амфитеатр, на другой — гербы регионов-участников.

Символический ключ в мир театрального искусства в Югре был вручён генеральному директору Государственного академического Малого театра России Тамаре Михайловой. «Наш театр никогда не имел филиалов. Тем более в других городах. Когда эта идея появилась, я подумала, что это фантастика», — сказала она.

Но на самом деле появление в Когалыме театра, конечно, никакая не фантастика, а результат большой реальной работы. Чтобы сказка стала явью, пришлось немало потрудиться. Более сотни человек самых разных строительных специальностей — от проектировщиков до штукатуров — были задействованы в процессе реконструкции объекта на протяжении двух лет. Курировали возведение филиала специалисты общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

Строительство велось два года в рамках пятистороннего соглашения между Министерством культуры Российской Федерации, Малым театром, правительством Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, компанией «ЛУКОЙЛ» и администрацией Когалыма. Запланированы показы не только вечерних спектаклей, но и утренников для школьников. Труппа филиала ГАМТ в Когалыме будет состоять из выпускников театрального училища имени Щепкина. Для них городом выделено 17 квартир в новом комфортабельном доме.

Основой для филиала стало здание культурно-досугового комплекса «Янтарь», которое полностью обновилось: были выстроены новый зрительный зал на 300 мест и сцена, отвечающая всем современным профессиональным требованиям и готовая принять любой театральный коллектив.

Задача стояла амбициозная: на базе имеющегося здания создать реплику филиала Малого театра, стоя-

щего в Москве, на Большой Ордынке, максимально приближённую к оригиналу. В итоге площадь постройки увеличилась почти вдвое — с 3000 до 5030 кв. м, а высота — с 12 до 22 метров. Произведённая перепланировка, соответствующая потребностям театра, полностью изменила функциональные возможности помещений. Кроме того, было расширено сценическое пространство, а наружная и внутренняя отделка была выполнена в едином стиле с московским зданием Малого театра.

— Это один из лучших театров России по техническому оснащению — по технологической «начинке», которую мы здесь собрали, и по качеству исполнения. Я могу сказать, что оснащение сцены позволяет привозить в Когалым любой московский театр — «Современник», Государственный театр наций, Московский драматический театр имени Пушкина, «Сатирикон». По габаритам сцена подойдёт для постановки спектаклей всех этих театров. Технических идей здесь применено очень много, например, иммерсивная (многоканальная) система звучания. То есть звук — как в хорошем кинотеатре, но это специальная версия для сцены.

Первая такая система запущена в 2016 г. на главной сцене Малого те-

атра, вторая — в Московском театре мюзикла и третья — на когалымской сцене Малого театра, — рассказал заместитель директора Малого театра по развитию театральных технологий Артур Ратке.

Реконструкция здания и оборудование новой сцены ГАМТ в Когалыме обошлись «ЛУКОЙЛу» в 1,7 млрд рублей.

— Работать в Когалыме станут наши специалисты, которые будут приезжать на время проведения спектаклей, пока мы не сможем набрать местный персонал и обучить, потому что оборудование очень сложное, последние разработки. Постановки запланированы каждый месяц. Каждый месяц мы должны отработать 8–12 спектаклей, — пояснила директор ГАМТ Тамара Михайлова.

Первый сезон новой сцены в Когалыме начался с комедии А. Н. Островского «На всякого мудреца довольно простоты». На сцене в тот вечер блистала целое созвездие народных артистов: Ирина Муравьева, Валерий Афанасьев, Александр Клюквин, Лилия Юдина, Сергей Еремеев, Ольга Пашкова.

Успех был огромный! Охапки цветов, продолжительные овации, восторженные крики «Браво!» — публика долго не хотела отпускать артистов



со сцены. Несколько раз выходя на поклон, они убедились, что северяне, отбросив своё нордическое спокойствие, умеют очень горячо приветствовать любимых артистов.

— Могли ли первопроходцы мечтать, что в этом городе будут свой театр, океанариум, аквапарк и много других объектов?! Конечно, нет, мы не могли об этом мечтать, потому что главной задачей было строительство жилья. Нужно было дать людям квартиры, чтобы они создавали семьи и дальше осваивали месторождения. Я счастлив, что наши несбыточные мечты сбываются в реальных проектах. И рад, что они реализуются в наших городах на Югорской земле, — сказал после спектакля президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов.

Порадовали московские артисты и юных зрителей. В ближайшую субботу после открытия на новой сцене состоялся показ сказки «Снежная королева». А фойе открылась выставка, посвящённая истории Малого театра, где зрители смогут увидеть костюмы, эскизы декораций, фотографии актёров.

— Эта выставка — история Малого театра, начиная с Щепкина и заканчивая современными актёрами, которые на данный момент работают в нашей труппе. Выставлены исторические костюмы, у нас большой запас таких костюмов — одному уже 170 лет. На выставке в нашем филиале есть костюмы, в которых играли Яблочкина, Соломин, Коршунов. Также представлены эскизы декораций, — рассказала директор театра.

А дальше? Дальше сцена в Когалыме станет полноценной площадкой, куда Малый театр будет регулярно приезжать со своими спектаклями. И, судя по техническим возможностям новой сцены, можно предположить, что со временем радовать когалымчан своим искусством станут артисты и из других лучших театров. А там, глядишь, и свои сценические дарования на Западно-сибирской земле вырастут... ■

# ОБЩЕНИЕ НА ЯЗЫКЕ МАСТЕРСТВА



**В конкурсе профессионалов примут участие представители трёх новых предприятий «ЛУКОЙЛа»**

**КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА, КОТОРЫЙ ПРОЙДЁТ В ЭТОМ ГОДУ В ПАО «ЛУКОЙЛ», — ЮБИЛЕЙНЫЙ, ДЕСЯТЫЙ ПО СЧЁТУ. ТО ЕСТЬ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ ПОДОБНЫХ СМОТРОВ В КОМПАНИИ УЖЕ НАКОПЛЕН ВЕСЬМА СОЛИДНЫЙ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИХ НЕ РАЗ ПРОВЕРЕНА НА ПРАКТИКЕ. В ТО ЖЕ ВРЕМЯ ОБМЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ НАВЫКАМИ МЕЖДУ ЛУЧШИМИ РАБОТНИКАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ «ЛУКОЙЛА», КОТОРЫЙ ОБЕСПЕЧИВАЮТ ТАКИЕ МАСШТАБНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ КОНКУРСЫ, ГОД ОТ ГОДА СТАНОВИТСЯ ВСЁ АКТУАЛЬНЕЕ И ВОСТРЕБОВАННЕЕ. ОБУСЛОВЛЕНО ЭТО СРАЗУ НЕКОЛЬКИМИ ПРИЧИНАМИ: ПРОЦЕССОМ СМЕНЫ ПОКОЛЕНИЙ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ, АКТИВНО ИДУЩЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МОДЕРНИЗАЦИЕЙ, ТРЕБУЮЩЕЙ ОТ ПЕРСОНАЛА ВСЁ БОЛЕЕ ВЫСОКОГО УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ, СОСТОЯНИЕМ СИСТЕМЫ ПРОФИЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, СИТУАЦИЕЙ В ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СФЕРЕ И НА РЫНКЕ ТРУДА. ВСЕ ЭТИ ФАКТОРЫ ДЕЛАЮТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАИБОЛЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ИЗ РАЗЛИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КОМПАНИИ ОСОБЕННО ВАЖНЫМ, СПОСОБСТВУЮТ ВОВЛЕЧЕНИЮ В ОРБИТУ КОНКУРСА ВСЁ НОВЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СТРУКТУР.**

*«В течение всего времени проведения конкурсов профессионального мастерства, — сказал в своём выступлении на заседании правления компании, где как раз и обсуждались различные вопросы организации очередного смотра, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев, — они активно способствуют распространению передовых приёмов и методов труда. Обеспечивают широкий обмен опытом, укрепление престижа рабочих профессий и усиление мотивации работников к высокопроизводительному труду. При этом сам конкурс год от года постоянно развивается. Например, в 2017 г. в конкурс профмастерства было включено новое направление — соревнования аварийно-спасательных*

*формирований. Что касается предстоящего конкурса, то в нём новации будут состоять в привлечении новых участников. В частности, в соревнованиях среди работников, представляющих бизнес-сектор добычи нефти и газа, в этом году будут участвовать представители предприятия «ЛУКОЙЛ Узбекистан Оперейтинг Компани», прежде соревнованиями не охваченные. А среди обществ бизнес-сектора «Электроэнергетика» впервые примут участие в соревнованиях два предприятия — «Волгодонская тепловая генерация» и «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ». Увеличивается и количество конкурсных профессий. Дополнительно по одной профессии появится в нефтегазодобыче (машинист компрессорных установок) и электроэнергетике*

*(электромонтёр по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики). Всего же в предстоящем конкурсе примут участие 313 работников из 52 российских и зарубежных организаций Группы «ЛУКОЙЛ».*

В соответствии с утверждённым руководством компании регламентом конкурса соревнования планируется провести с 19 по 22 августа, накануне профессионального праздника — Дня работников нефтяной, газовой и топливной промышленности. Из сегмента нефтегазодобычи в соревнованиях честь своих предприятий будут защищать работники семи обществ: ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ООО «РИТЭК», ООО «ЛУКОЙЛ-Калининградморнефть»,

ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» и ООО «ЛУКОЙЛ Узбекистан Оперейтинг Компани». Проводиться соревнования нефтегазодобытчиков будут на базе ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» (ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз»). В них примут участие представители семи специальностей: оператор по добыче нефти и газа, оператор обезвоживающей и обессоливающей установки, оператор товарный, машинист технологических насосов, звено электромонтёров по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик, машинист компрессорных установок.

От перерабатывающего бизнес-сегмента в соревнованиях будут представлены 11 предприятий: ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка», ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-УНП», LUKOIL Neftochim Bourgas AD, PETROTEL-LUKOIL S.A., ISAB S.r.l., ООО «Саратоворгсинтез», ООО «Ставролен», ООО «ЛУКОЙЛ-КГПЗ», ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» (объединённая команда НПЗ ТПП «Когалымнефтегаз» и НПЗ ТПП «Урайнефтегаз»). Принимать у себя состязания будут пермские нефтепереработчики. К ним на конкурс съедутся представители пяти специальностей: звено операторов технологических установок, оператор товарный (аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции), машинист технологических насосов, машинист компрессорных установок, лаборант химического анализа.

Что касается бытового сегмента, он будет представлен на конкурсе 12 организациями из России, ближнего и дальнего зарубежья: ИООО «ЛУКОЙЛ Белоруссия», ЗАО «ЛУКОЙЛ-Азербайджан», LUKOIL ROMANIA S.R.L., ЛУКОЙЛ-БЪЛГАРИЯ ЕООД, LUKOIL-Moldova S.R.L., LUKOIL SERBIA PLC Belgrade, ЛУКОЙЛ МАКЕДОНИЈА ДООЕЛ Скопје, LUKOIL Croatia Ltd., ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», ООО «ЛУКОЙЛ-

Северо-Западнефтепродукт», ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» и ООО «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт». Список конкурсных профессий в этом бизнес-сегменте будет выглядеть так: оператор заправочных станций (работа по приёму и учёту нефтепродуктов), оператор заправочных станций (работа в торговом зале), оператор товарный, наполнитель баллонов (заправка СУГ/LPG), лаборант химического анализа. А состязаться с бытовиками будут на площадках «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукта».

Среди лукойловских энергетиков за звание лучших поборются работники семи обществ: ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Ростовэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Ставропольэнерго», ООО «Волгодонская тепловая генерация» и ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ». В качестве хозяев соревнований выступят сотрудники общества «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго». Помериться силами в этой группе предстоит звеньям машинист котельного цеха (старший машинист котельного оборудования, машинист ЦТЦУ котлами), звеньям машинистов турбинного цеха (старший машинист турбинного отделения, машинист ЦТЦУ паровыми турбинами), электрослесарям по обслуживанию автоматики и средств измерений электростанций, аппаратчикам химводоочистки электростанции, электромонтёрам по ремонту и обслуживанию электрооборудования и электромонтёрам по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики.

Соревнования аварийно-спасательных формирований пройдут на базе Корпоративного учебного центра в Астрахани. В них лучших выявят звенья спасателей нештатного аварийно-спасательного формирования из ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ООО «РИТЭК», ООО «ЛУКОЙЛ-Калининградморнефть», ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть», ЗАО «ЛУКОЙЛ-АИК», ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка», ООО

«ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», ООО «ЛУКОЙЛ-Транс», ООО «ЛУКОЙЛ-КНТ», ООО «Варандейский терминал» и ООО «РПК-Высоцк «ЛУКОЙЛ-II»».

По традиции общекорпоративному конкурсу предшествует этап, проводящийся на предприятиях. Именно его победители и удостоятся чести представлять свои общества на вселукойловских состязаниях. Имена этих представителей рабочей элиты станут известны уже совсем скоро — к концу июня. А кто возглавит центральные конкурсные комиссии, известно уже сейчас. Председателями жюри по бизнес-секторам станут руководители компании А. Шамсуаров, Р. Гималетдинов, А. Нестеренко, Д. Долгов и И. Заикин. И, разумеется, самое активное участие в проведении конкурса примут и профорганизации, действующие на предприятиях компании, и объединяющая их профассоциация.

Утверждены и размеры материального поощрения, которое получат победители конкурса. Оно составит 75, 65 и 55 тыс. рублей за первое, второе и третье места соответственно. Конечно, проведение столь масштабного смотра сопряжено с определёнными затратами. Не говоря уже о том, что на некоторое время от производственных процессов будут отвлечены определённое количество работников — и каких работников: самых профессиональных, активных, знающих! Однако отдача от конкурса, как показывает опыт его проведения, с лихвой окупает все эти издержки. Ведь в результате удастся наладить обмен опытом, укрепить связи между предприятиями, а люди смогут ощутить себя единым коллективом и почувствовать значимость вклада каждого работника в общие успехи компании. Ведь на каких бы предприятиях и в каких бы странах ни работали профессионалы, они всегда говорят на одном языке — языке мастерства. ■

В рамках празднования юбилея Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ» профобъединение и журнал «Социальное партнёрство» объявили конкурс публикаций по теме «25 лет с людьми и для людей». В них профсоюзные организации, действующие на предприятиях компании, расскажут о своей работе, накопленном опыте, традициях, наиболее ярких событиях и людях, посвятивших жизнь профсоюзной активности. Сегодня мы начинаем публикацию материалов, приходящих на конкурс. В первой тройке — профорганизации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» и ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт».

# 10 ЛЕТ ВО БЛАГО ЛЮДЕЙ

Первичная профсоюзная организация  
ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» отмечает юбилей

Мария ХЛЕБНИКОВА

2019 ГОД — ЮБИЛЕЙНЫЙ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ «ЛУКОЙЛ-НИЖНЕВОЛЖСКНЕФТЬ». РОВНО 10 ЛЕТ НАЗАД ОБЩЕСТВО БЫЛО ЗАРЕГИСТРИРОВАНО В АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ. ЭТО СТАЛО НОВОЙ ГЛАВОЙ В ИСТОРИИ «КАСПИЙСКОГО ПРОЕКТА» КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ». ОКОЛО СЕМИ МИЛЛИОНОВ ТОНН «ЧЁРНОГО ЗОЛОТА» — СТОЛЬКО ДОБЫЛИ НЕФТЯНИКИ В ПРОШЛОМ ГОДУ НА МЕСТОРОЖДЕНИЯХ СЕВЕРНОГО КАСПИЯ. ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖНЕВОЛЖСКНЕФТЬ» ЕЖЕГОДНО ПОКАЗЫВАЕТ УВЕРЕННЫЙ РОСТ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ. ТАКАЯ ЖЕ ТЕНДЕНЦИЯ — И В СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ — СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЁР РУКОВОДСТВА — БЫЛА СОЗДАНА В ТОМ ЖЕ 2009 ГОДУ. И СЕГОДНЯ, ОЦЕНИВАЯ ДЕСЯТЬ ЛЕТ НАСЫЩЕННОЙ, ДИНАМИЧНОЙ ЖИЗНИ, МОЖНО С УВЕРЕННОСТЬЮ СКАЗАТЬ: ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ БЫЛИ И ОСТАЮТСЯ ПРИОРИТЕТОМ ДЛЯ ДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ.

## Как это работает?

Коллективный договор в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» был принят в 2012 г. (до этого «социальной конституцией предприятия» был колдоговор, принятый ещё до регистрации на территории Астраханского региона). Новую, усовершенствованную, редакцию утвердили в 2014-м. В этом же году общество впервые принимает участие в региональном этапе Всероссийского конкурса «Россий-

ская организация высокой социальной эффективности». И сразу занимает первое место в номинации «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы». Безусловно, высокий уровень социальной ориентированности коллективного договора сыграл в этой победе немалую роль.

Сегодня в ППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» работают четыре штатных сотрудника: председатель, специалист по организационно-проф-

союзной и культурно-массовой работе, бухгалтер и технический инспектор труда. Кроме того, в структуре ППО — четыре цеховых профсоюзных комитета, три профгруппы и профком ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть — Калмыкия».

Общественный контроль условий работы и охраны труда осуществляют уполномоченные по охране труда профсоюза. В обществе их 20 человек. Все они добросовестно выполняют свою общественную работу,

однако особо стоит отметить Алексея Геннадьевича Фролова и Павла Владимировича Барабанова, стивидоров портового участка обработки судов комплексной транспортно-производственной базы, а также Ивана Владимировича Меткеева, слесаря ТУ 5 разряда, и Вячеслава Эрдни-Гаряевича Бачаева, оператора по добыче нефти и газа месторождения им. Ю. Корчагина.

Свою рабочую смену уполномоченные всегда начинают с обхода территории. Вместе с мастером они осматривают рабочие места производственного участка, проверяя исправность оборудования, соблюдение правил и инструкций по охране труда.

## Курс на пять лет определён

18 октября 2017 г. состоялась XVI отчётно-выборная профсоюзная конференция первичной профсоюзной организации общества «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» Нефтегазстройпрофсоюза России. Особый статус мероприятие получило



благодаря присутствию председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгия Кирадиева.

«Сегодня компания «ЛУКОЙЛ» работает в очень непростое время. Прежде всего деятельность осложняется международной обстановкой, санкциями, которые введены против России. Однако мы стараемся сохра-

нить все свои социальные программы. Приоритетным направлением по-прежнему остается охрана труда и техника безопасности, но мы не отказываемся и от культурно-массовых мероприятий, мероприятий по охране здоровья и популяризации спорта», — сказал, выступая на конференции, Георгий Михайлович.





Председателем первичной профсоюзной организации единогласно был избран Виктор Сиврас. Как отметил Георгий Кирадиев, Виктор Михайлович руководит профкомом с момента его основания. И все эти годы он достойно представлял интересы работников общества, успешно решая вопросы по урегулированию трудовых отношений и оказанию социальной поддержки.

«Свою работу профсоюзный комитет основывает на принципах социального партнёрства и сотрудни-

чества с администрацией общества, выстраивая конструктивный диалог в интересах работников», — так Виктор Сиврас сформулировал основное стратегическое направление работы на ближайшие пять лет.

### На здоровье!

Здоровье — залог успешной работы и жизненной энергии человека. В ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» с особым вниманием относятся к организации безопасных и комфортных

условий труда, активного досуга сотрудников и поддержанию их хорошей физической формы.

Помимо оборудованных и оснащённых по последнему слову техники рабочих мест, на морских платформах есть отдельные комнаты релаксации с массажными креслами, видеоаппаратурой и библиотечными зонами, небольшие тренажёрные залы. А если вы спросите тех, кто побывал на платформе, о питании, то услышите только восхищённые возгласы. Сбалансированное меню, эксклюзивная выпечка, шведский стол. Вопрос качества питания, которое, к слову, является дотационным, также находится на особом контроле профсоюзного комитета.

Все члены профсоюза имеют возможность бесплатно заниматься спортом. Причём перечень направлений постоянно увеличивается, и сегодня нефтяники посещают не только фитнес-клубы, тренажёрные залы и бассейны, но и спортивные секции, создавая свои команды и участвуя в соревнованиях. Как говорится, о спорт, ты мир!

### «Женский день»

Отдавая дань прекрасной половине человечества, ежегодно в честь 8 Марта нефтяники организуют большой концерт и праздничный фуршет. А так называемый оплачиваемый женский день, который положен сотрудницам предприятия один раз в квартал, и вовсе вызывает удивление у многих астраханцев. «У вас даже такое есть?!», — восклицают они. Благодаря этому дополнительному выходному многие женщины получают бесценное время, чтобы заняться своими семейными делами, побыть с детьми.

Для ребятшек за 10 лет работы профорганизации тоже многое сделано. Это и ежегодный отдых в лагерях на Черноморском побережье, и организация культурных походов в каникулы, и спартакиады, и конкурсы рисунков к праздникам. Семейное

благополучие сотрудников имеет для предприятия особое значение, ведь оно позитивно влияет на производственные результаты.

### Молодая артель

Молодёжь — ценный капитал предприятия. И она, безусловно, может рассчитывать на помощь профсоюзного комитета. Инициативы творческих, целеустремлённых молодых специалистов всегда находят отклик.

В обществе активно работает Совет молодых специалистов. Совместно с профсоюзным комитетом ребята помогают создавать оптимальные условия для адаптации новых работников, их карьерного роста, развития творческих способностей, решения социально-бытовых проблем.

Дважды в год, в канун празднования Дня нефтяника и Нового года, профком собирает активную молодёжь для участия в концертной программе и съёмках в корпоративных видеофильмах. Молодые сотрудники (а порой и их старшие коллеги) с удовольствием перевоплощаются в героев кинокартин, сказок и мюзиклов, раскрывая свои таланты и радуя ими своих коллег. Кроме того, молодые люди могут принять участие в ежегодном карнавале, который также проводится при поддержке профсоюзного комитета.

### В путь!

Ну, и конечно, как не сказать об отдыхе? В обществе действует программа профкурорта, по которой члены профсоюза могут приобрести оздоровительные путёвки со скидками. А ещё стало доброй традицией на День России организовывать поездки в горы, чтобы зарядиться на природе хорошим настроением и восстановить душевное равновесие.

Соискатели на вакантные места в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» одной из главных причин своего выбора называют серьёзную социаль-



ную программу, которая реализуется в обществе. И это — ещё одно красноречивое подтверждение того, что прошедшие 10 лет были для профсоюзной организации успешными и плодотворными.

«Работа — это существенная часть нашей жизни. И какой будет эта часть — во многом зависит от нас самих. Поэтому, несмотря на колоссальную поддержку, которую оказывают работникам наше предприятие

### ИНИЦИАТИВЫ ТВОРЧЕСКИХ, ЦЕЛЕУСТРЕМЛЁННЫХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ВСЕГДА НАХОДЯТ ОТКЛИК.

В то же время работники вполне понимают, что эффективность деятельности профорганизации напрямую зависит и от их собственных усилий.

и профсоюзный комитет, мы сами должны быть инициативными и стремиться улучшать условия своего труда и отдыха», — отмечает профсоюзный активист Геннадий Копылов. ■



Посвящение в молодые нефтяники

У пермских нефтепереработчиков объявленный МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» и журналом «Социальное партнёрство» конкурс публикаций, похоже, вызвал большой творческий подъём. Профорганизация, действующая в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», прислала в редакцию сразу несколько материалов, рассказывающих о различных общественно значимых мероприятиях, проведённых за последнее время при самом активном профсоюзном участии. Поэтому мы публикуем их сегодня единой подборкой.

## ПЕРМСКАЯ ВЕСНА

ЛЕГКОАТЛЕТЧЕСКАЯ ЭСТАФЕТА, СТАВШАЯ СПОРТИВНЫМ ПРАЗДНИКОМ ГОРОДСКОГО МАСШТАБА, ПРАЗДНОВАНИЕ 1 МАЯ И ДНЯ ПОБЕДЫ, ФЕСТИВАЛЬ ТВОРЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ И ИСПОЛНИТЕЛЕЙ «СТУПЕНИ МАСТЕРСТВА» — ВОТ ЛИШЬ ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ НЫНЕШНЕЙ ВЕСНЫ, УЧАСТИЕ В КОТОРЫХ ПРИНЯЛА ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРМСКИХ НЕФТЕПЕРЕРАБОТЧИКОВ. ОБЩЕСТВЕННАЯ ЖИЗНЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ И В РАЙОНЕ, ГДЕ ОНО РАСПОЛОЖЕНО, ОЧЕНЬ НАСЫЩЕНА, И НЕМАЛАЯ ЗАСЛУГА В ЭТОМ ПРИНАДЛЕЖИТ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМ ЛУКОЙЛОВСКОГО ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ.

### Непогода — не помеха

В один из весенних дней улица Мира в Перми превратилась в огромный стадион. Уже в 60-й раз здесь прошла главная легкоатлетическая эстафета Индустриального района города на призы газеты «Пермский нефтяник».

Участники не испугались капризов погоды. На дистанции вышли более 800 спортсменов-любителей.

— Погода не всегда благоволит нам. Может пойти дождь или даже, как сегодня, снег. Но молодёжь у нас сильная, амбициозная. Уверен, что погодные неприятности не помешают вам показать достойный результат в эстафете, которая уже давно стала визитной карточкой нашего района», — обратился к участникам, открывая соревнования, глава Индустриального района Александр Иванов.

А генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Сергей Андронов отметил: «На днях нашей газете «Пермский нефтяник» исполнилось 60 лет. За эти годы сменилось несколько коллективов нефтепера-



ботчиков и журналистов, но неизменными остаются верность традициям и преемственность поколений. И эстафета, и наша заводская газета, которая тоже отметила этой весной 60-летие, — тому пример! Пусть сегодня победят сильнейшие!»

Массовый флэшмоб помог разогреться юным спортсменам. Они бодро разошлись по дистанциям.

В первом забеге принимали участие школьные команды, составленные из мальчишек и девочек 6–9 классов. Не успел пролететь первый забег, как к старту уже готовятся участники второго — старшеклассники школ и студенты колледжей Индустриального района.

Организаторы, как всегда, позаботились о спортсменах: после эста-

феты их ждали пироги и горячий чай, который особенно был актуален с учётом снежной непогоды. Около ДК имени Гагарина работали интерактивные площадки для болельщиков. Здесь каждый желающий мог стать «лицом» первой полосы юбилейной газеты и увидеть потом свою фотографию на страничке предприятия в Instagram.

— Раньше, когда я сам участвовал в эстафете, погода была хорошая. А в последние годы что-то не балует нас. Хоть снова сам выходи на старт, — пошутил председатель профкома «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза» Владимир Вшивков, направляясь посмотреть третий забег — среди работников предприятий Индустриального района.

А он выдался на загляденье: соперничество на первых этапах развернулось острое. Но постепенно, к середине эстафеты, обозначилась лидирующая тройка — сборные «Уралхима», Пермского Института ФСИН и команда «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза», которую составили работники производства глубокой переработки нефти (ПГПН) и центральной заводской лаборатории (ЦЗЛ).

В таком порядке лидеры в итоге и финишировали в эстафете. А объединённая команда ПГПН и ЦЗЛ уже в который раз стала сильнейшей среди сборных, составленных из подразделений нефтеперерабатывающего завода.

Третий год подряд на финишном этапе за неё бежит начальник установки подготовки сырья Иван Орешников. «Если дело с погодой и дальше так пойдёт, то нашу эстафету можно смело переименовать в зимнюю. Но мы готовы к любым условиям», — улыбнулся он после финиша.

По словам Ивана, к эстафете он начинает готовиться за месяц: бежит в городском парке. В остальное время года поддерживать форму помогает заводская спартакиада. Иван отлично играет в волейбол и баскетбол. И в спартакиаде команда ПГПН традиционно выигрывает.

«Замечательно, что у нас на предприятии поддерживают интерес к занятиям спортом. Сегодня на эстафете встретил много добрых знакомых. Мы друг с другом прекрасно общаемся, когда пересекаемся на заводе и различных мероприятиях. Но во время забега цель одна — победить. Почему наша команда выигрывает много лет подряд? У нас уже сплочённый коллектив, много опытных спортсменов», — поясняет Иван. А лично его ещё хорошо мотивирует и поддерживает любимая девушка. «Пробежать плохо на её глазах не имел права», — добавил Иван и отправился на церемонию награждения.

Она, как всегда, получилась красочной. Руководители Индустриального района и нефтеперерабатывающего завода вручили победителям и призёрам соревнований кубки и памятные награды. Надо было видеть и слышать, как ликовали победители, поднимаясь на пьедестал!

За 60 лет эстафета на призы «Пермского нефтяника» обзавелась множеством традиций. Несколько лет назад к ним добавилась ещё одна. В 2016 г. тогда ещё ученик школы № 109 Никита Земцов немало удивил зрителей, пробежав часть финишного этапа на босу ногу! У парня на финишном этапе развязался шнурок, и он,

сбросив кроссовку, продолжил бег. И умудрился даже обогнать нескольких соперников. После этого на эстафете родился новый приз — «За волю к победе». В этом году его заслуженно вручили Сергею Терёхину из команды, объединившей работников производства компонентов масел и «Глобалстройсервиса». Желая обогнать соперника, он так разогнался, что уже в финишном створе потерял равновесие. Но, совершив почти акробатический кульбит, тут же встал на ноги: «Всё нормально!»

### Праздник весны и труда

1 мая центральные улицы Перми были заполнены праздничным шествием трудящихся. Колонна «ЛУКОЙЛа» — одна из самых многочисленных. В рядах демонстрантов царил праздничное настроение. Люди собрались, чтобы почувствовать единение огромного коллектива. Таким многочисленным составом удаётся встретиться, пожалуй, только 1 мая. Многие подошли к Первомайской демонстрации творчески. Молодые работники предприятий Группы «ЛУКОЙЛ» организовали танцевальный флэшмоб. Девушки и юноши в корпоративных ветровках сразу обратили на себя внимание. Так моло-





дѣжь приветствовала участников демонстрации.

Кроме корпоративных флагов и бело-красных шаров демонстранты завода несли объёмные буквы, сложенные в слова: ЛУКОЙЛ, КАЧЕСТВО, ТРАДИЦИИ, УСПЕХ.

В этом году лукойловцы Прикамья отмечают 90-летний юбилей Пермской нефти. Работники и ветераны ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» со своими детьми и внуками разделились на две команды, чтоб представить Пермский завод в двух колоннах. Больше ста человек — в колонне предприятий Группы «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае и больше двухсот — в колонне предприятий Индустриального района города.

— У нас в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» работникам оказывается большая социальная поддержка. Оказывается материальная помощь, оплачиваются путёвки на санаторно-курортное лечение, детям ежегодно предоставляется возможность поехать в оздоровительные лагеря, — успела на ходу, в общем радостном праздничном гвалте, рассказать Ирина Гилева, руководитель одной из профгрупп цеховой профсоюзной организации управления ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез».

### Память сердца

«Встреча поколений», посвящённая Дню Победы, прошла в Центральной городской библиотеке им. А. С. Пушкина. В ходе мероприятия сотрудники и ветераны «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза» поделились рассказами о своих родственниках, участвовавших в Великой Отечественной войне.

«День Победы — праздник, за который наш народ заплатил огромную цену. 9 мая мы вспоминаем героев той войны, наших близких. Желаю всем нам мирного неба над головой!» — сказал, открывая встречу, генеральный директор Сергей Андронов.

Ни одна история не оставила участников встречи равнодушными. Нина Кудрина, 39 лет проработавшая на производстве, поделилась рассказом о своём отце Николае Пыченкове.

— Я родилась через полтора месяца после начала войны. И так и не произнесла слово «папа» в адрес отца. Он погиб 12 января 1942 г. Об этом матери в письме сообщил его сослуживец. Всю жизнь мечтала найти место его захоронения. Только в 1986 г. побывала там, в Тверской

области, — говорит Нина Кудрина. С нефтяной отраслью она связала свою жизнь благодаря дяде, старшему брату отца. Приехав в гости, он посоветовал ей поступать в нефтяной техникум, где была хорошая стипендия. После окончания учебного заведения её направили работать в Пермь. Пришла на завод. Затем окончила химико-технологический институт, много лет работала лаборантом, а затем — в отделе кадров.

Николай Никитин, оператор технологических установок производства компонентов топлив, поведал историю нескольких поколений своих предков. Мужчины в их семье в разные годы служили Родине: прошли революцию и Гражданскую войну, Великую Отечественную, Афганистан и Чечню. У отца Николая Никитина было семь братьев. С войны с фашистами вернулся всего один — незрячим инвалидом. Историю своей семьи Николай бережно хранит и передаёт сыновьям. Один из них сейчас оканчивает магистратуру в университете, второй, как и отец, работает на нефтеперерабатывающем заводе.

Отец Надежды Крижановской Терентий Агеев погиб вскоре после начала войны.

— До фронта он работал трактористом. В августе 1941 г. его забрали на фронт, а в 1942 г. он пропал без вести, — вспоминает ветеран предприятия. О том, что стало с её отцом, она не знала до 2013 г. В тот год, накануне 9 Мая, раздался телефонный звонок — звонил брат. Он сообщил, что поисковая группа, которая занимается розыском останков погибших в годы войны, нашла захоронение. Там было несколько солдат и только на одном из них — медальон. Тот похороненный в братской могиле фронтовик оказался отцом Надежды Крижановской. Он погиб, сражаясь на Невском пятачке в Ленинградской области.

Сотрудник газоперерабатывающего производства Павел Мясников рассказал историю о своём деде.

Многое о его военной жизни пермяку ещё предстоит узнать. Он продолжает собирать информацию и планирует проследить весь боевой путь своего предка, побывать в местах, где он защищал Родину.

Ещё один сотрудник, Андрей Ермаков из отдела технического надзора, знает фронтовую биографию своего деда Аняния Ермакова почти досконально. Дед делился воспоминаниями и оставил дневник о событиях военных лет.

— Он был невысокого роста и крепкого телосложения — определили его в танкисты. В 1941 г. он отправился в танковое училище, где шесть месяцев проходил подготовку. Рассказывал, что тренировали там серьёзно, — говорит Андрей. Дед сначала учился управлять тяжёлыми танками КВ-1. После училища вместе с сослуживцами стали участниками московской оборонительной операции. Тогда Анянию Ермакову не удалось сразиться с фашистами. Его вновь отправили учиться — осваивать лёгкие танки. В 1942 г. он попал

в Харьковскую область, где принял боевое крещение.

— Когда дед рассказывал о тех боях, то говорил, что был поражён жестокости фашистов, их натиску. Было массивное наступление, нашим войскам пришлось отступить. Танки быстро горели, их броню можно было быстро и легко пробить. Тогда подбили и машину, в которой был дед. Экипаж выжил, но сильно обгорел, — рассказывает Андрей.

Отступление многим давалось тяжело. Солдатам, изнурённым, недоедавшим, пришлось почти три месяца идти пешком до Северного Кавказа. Некоторые не выдерживали, поддавались паническим настроениям, были готовы сдать в плен фашистам. Но вскоре началось контрнаступление. Наши ринулись вперёд.

Прошли войну и деды генерального директора предприятия Сергея Андропова. Про одного из них он вспоминает так:

— Когда я просил его рассказать о войне, он говорил: «Давай-ка я тебе лучше сказку какую-нибудь расскажу», — и

рассказывал сказку. Но знаю, что он сражался под Брестом, под Курском.

Многие из тех, кто прошёл жернова войны, не любили вспоминать фронтовые годы — слишком тяжело далась Победа. Второй дед — Семён Нагибин — тоже прошёл всю войну. Сражался под Сталинградом, где получил серьёзное ранение — накрыло миной. Но он выжил, после госпиталей вернулся на фронт и довоевал.

Помощник гендиректора по связям с общественностью Вера Мартынюк рассказала историю своего деда.

— Мой дед Иван Мезенцев работал лесником. Когда началась война, он только недавно женился, в 1941 г. у него родился сын, мой отец. А в 1942 г. деда призвали в армию, в сапёрный батальон. Он сражался на Курской дуге, подрывал мосты, потерял на войне глаз... Получил 17 благодарностей от командования. Ушёл он из жизни в 1980 г. У него 13 внуков и 22 правнука, — вспоминает Вера Мартынюк.

Встреча поколений завершилась историей сотрудника отдела по работе с персоналом Эдуарда Овчинникова:



— 1 сентября 1939 г. деда Валерия призвали в ряды Красной Армии и отправили служить на русско-японскую границу. В 1941 г. его должны были уволить в запас, но началась война и дед продолжил службу на границе. Осенью 1944 г. его перебросили на фронт. Будучи лейтенантом, он принял командование взводом противотанковых пушек в составе 143 Краснознаменной ордена Суворова дивизии 47 армии 1-го Белорусского фронта.

Среди наград Валерия Овчинников — орден Красной звезды, медаль «За освобождение Варшавы», благодарность от Верховного главнокомандующего. Он участвовал в Висло-Одерской, Восточно-Померанской и Берлинской операциях. Вот выдержка из наградного листа фронтовика: «В бою за город Витенау — пригород Берлина — 23 апреля 1945 г. товарищ Овчинников при отражении контратаки немцев лично, сам встав у орудия, прямой наводкой уничтожил немецкий бронетранспортёр вместе с его прислугой, дав возможность батальону отразить контратаку немцев и затем полностью овладеть городом Витенау». За этот подвиг Валерий Овчинников был награждён орденом Отечественной войны I степени.

— Деду не суждено было встретить Великую Победу в Берлине — в конце апреля его ранило осколочным снарядом в обе ноги. Победу встретил в госпитале, — рассказал Эдуард.

— В каждой семье есть герои, которые защищали Родину, ковали Победу в тылу, работая на заводах и фабриках, на полях, обеспечивая армию всем необходимым, помогая в госпиталях. И каждая семья обязана помнить подвиги предков, — сказал, подводя итог мероприятия, председатель профсоюзной организации Владимир Вшивков. — *Надо продолжать подобные встречи. Эта память нужна нашим потомкам, она должна быть вечно жива.*

### Завод по производству талантов

Фестиваль творческих коллективов и исполнителей «Ступени мастерства», организованный этой весной профсоюзной организацией ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», был посвящён Году Театра. Задумка организаторов удалась: театральная концепция и полёт фантазии нефтепереработчиков обеспечили яркие творческие номера и, как результат, — фееричное шоу на финальном гала-концерте.

Вот уже 60 лет конкурс объединяет талантливых сотрудников, ветеранов и членов семей нефтепереработчиков. В рамках заводского фестиваля любой может найти себе жанр искусства по душе.

В отборочном туре фестиваля приняли участие более сотни человек. На суд жюри было представлено 47 номеров, лучшие из которых вошли в программу гала-концерта. Жюри пришлось действительно, нелегко. Как выбрать из сотни артистов всего несколько самых достойных?

Финал фестиваля заводских самоподготовленных собрал полный зал. Стартовал концерт мюзиклом, в котором смешались персонажи из многочисленных сказок и историй: Золушка, Пиковая дама, Кармен, граф Дракула. Яркие костюмы, отточенные движения — действие не на шутку захватило публику. Далее на сцене представили своё творчество ветераны-нефтепереработчики. Хор «С песней по жизни!» удивляет своим мастерством уже более 25 лет.

— Мы не устаём репетировать, сочинять и подбирать репертуар. Всегда всё делаем с душой — это главный залог успеха! Фестиваль для нас является долгожданным событием, — делится впечатлениями Галина Базганова.

Удивил своим самодеятельным творчеством заводчанин почти с 40-летним стажем Василий Лефаров. Его стихотворение «Холестерин», как и трогательное выступление, вызвало добрую улыбку.

— Много лет участвую в конкурсах художественной самодеятельности и буду продолжать это делать! — заверил он своих поклонников.

Массовые и групповые номера сменялись индивидуальными, эпатаж — лирикой, но неизменным оставался восторг зала. Старания артистов не прошли даром — зрители не скупались на аплодисменты, а порой во весь голос кричали: «Браво!» Полтора часа пролетели на одном дыхании.

Перед церемонией награждения заместитель генерального директо-

ра по персоналу и административным вопросам ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Андрей Хаждогов отметил:

— У нас прямо-таки завод по производству талантов, много звёзд и звёздочек. И на таких мероприятиях сотрудники в очередной раз подтверждают, что умеют не только хорошо работать, но и хорошо отдыхать. Дружба, творчество, многогранность таланта — всё это мы сегодня наблюдали на сцене. Хочу пожелать вам, коллеги, не останавливаться и продолжать заниматься вашим любимым делом!

А кто же был признан лучшим артистом? Всего в этот день наградили 12 главных лауреатов. Генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Сергей Андронов вместе с председателем профсоюзной организации Владимиром Вшивковым вручили им памятные кубки, сертификаты. Гран-при фестиваля получили студенты факультета химических технологий, промышленной экологии и биотехнологий ПНИПУ. Как признал хореограф коллектива Анна Качалина, они рады участвовать в фестивале, организованном «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтезом», и в будущем видят себя заводчанами. Ещё два Гран-при получили танцевальный коллектив «Иллюзия управления», а также организаторы выставки прикладного искусства от сотрудников управления предприятием.

— У зрителей выставка прикладного мастерства вызывает особый интерес и даже восторг. А где ещё узнаешь об увлечениях и талантах своих коллег?! Да и участники выставки готовятся к показу своих творений очень трепетно, стараются красиво оформить стенды. Приятно, что и дети работников завода принимают во всём этом активное участие, — комментирует профсоюзный лидер Владимир Вшивков.

Высокую оценку творчество заводчан получило и у профессионалов. Режиссер Евгения Герман была в восторге от участников гала-концерта.



— Моя душа давно принадлежит любителям. Тем, кто занимается творчеством по зову сердца, не за деньги, а на таких энергиях любви, что профессионалу и не снилось. Причём это творить! Я не знаю, где они берут на это силы, но то, с какой искренностью и самоотдачей они работают на сцене, вызывает у меня восхищение! Браво! Я аплодирую стоя! Пожалуйста, про-

### СТАРАНИЯ АРТИСТОВ НЕ ПРОШЛИ ДАРОМ — ЗРИТЕЛИ НЕ СКУПИЛИСЬ НА АПЛОДИСМЕНТЫ, А ПОРОЙ ВО ВЕСЬ ГОЛОС КРИЧАЛИ: «БРАВО!»

в большинстве своём — не студенты, которых обеспечивают мамы и папы, это взрослые люди со своими проблемами, заботами и сложностями, но, несмотря на это, они находят время давайте, развивайте свои таланты! И спасибо руководству завода и профсоюзной организации за то, что поддерживают это начинание уже 60 лет! Это так важно! — сказала Евгения. ■



# ВМЕСТЕ МЫ — СИЛА!

**Реструктуризация профсоюзному единству — не помеха**

Ольга АБАТУРОВА

**РАСХОЖАЯ ФРАЗА «СИЛЬНАЯ ПЕРВИЧКА — СИЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ!» ДЛЯ ПЕРМСКОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ЛУКОЙЛ-УРАЛНЕФТЕПРОДУКТ», В КОТОРУЮ ВХОДЯТ ЧЕТЫРЕ КРУПНЕЙШИХ ЦЕХОВЫХ ПЕРВИЧКИ, РАБОТАЮЩИХ В ПЕРМСКОМ КРАЕ, СВЕРДЛОВСКОЙ И КИРОВСКОЙ ОБЛАСТЯХ, А ТАКЖЕ В УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ, — НЕ ПУСТЫЕ СЛОВА. КАЖДАЯ ИЗ ПЕРВИЧЕК ИМЕЕТ СВОЕ «ЛИЦО», СВОИХ ЯРКИХ ЛИДЕРОВ, МОЖЕТ ГОРДИТЬСЯ МАССОЙ ИНТЕРЕСНЫХ ДЕЛ. ОДНОЙ ИЗ САМЫХ-САМЫХ, ТЕХ, НА КОГО НУЖНО «ДЕРЖАТЬ РАВНЕНИЕ», ЯВЛЯЕТСЯ УДМУРТСКАЯ ЦПО, НЕДАВНО ОТМЕТИВШАЯ 10-ЛЕТИЕ СО ДНЯ СОЗДАНИЯ.**

## Немного истории

После приобретения компанией «ЛУКОЙЛ» в 2008 г. ООО «Удмуртнефтепродукт», здесь была создана первичная профсоюзная организация, в которую входили четыре ЦПО — Глазовская, Ижевская, Камбарская и аппарата управления. Так профсоюз стал частью жизни удмуртских нефтесбытовиков. С каждым годом первичка крепла, набираясь сил и опыта в сплочении сотрудников, в организации досуга и защите трудовых прав членов профсоюза. Наибольшую активность эта работа приобрела после избрания в 2015 г. нового председателя Марины Силиной. Творческий подход, креативность при решении задач, умение сплотить и повести за собой людей — все эти её качества позволили удмуртскому филиалу компании стать одним из лидеров в организации профсоюзной работы «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукта» (ныне, после реорганизации, — ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт»).

— Марина Александровна делает всё, чтобы членам профсоюза было интересно жить и работать, она за-



Марина Силина

ряжает окружающих энергией и любовью к делу, — рассказывает Олег Маштак, председатель Пермской ППО. — Но главное, она — душа первички, поскольку одарена главным в жизни талантом — талантом человеческого общения. Удмуртская ЦПО имеет заслуженный авторитет и высокий статус среди наших первичных организаций. К своему 10-летию

юбилею она пришла с очень достойными показателями. Достаточно сказать, что только за последние четыре года охват профсоюзным членством на предприятии этого региона увеличился почти вдвое, составляя сегодня 99,8%!

— Действительно, за эти годы нам удалось сделать немало, — соглашается Марина Силина. — И всё это благодаря слаженной работе трудового коллектива, руководства и профактива бывшего теперь уже ОППО, а ныне Пермской ППО. Приоритетными направлениями для нас всегда были и остаются вопросы охраны труда и оздоровления сотрудников, материальной помощи и поддержки нуждающимся, помощь в организации детского оздоровительного отдыха. Много внимания мы уделяем вовлечению работников в спортивные и досуговые мероприятия. Традиционными остаются поздравления членов профсоюза с юбилейными датами, с праздниками 23 февраля и 8 Марта. Мы по-настоящему гордимся нашими активистами, ведь профсоюз силён командой. Так, наш уполномоченный по охране труда Юрий Золотарёв был

награждён благодарностью МОПО за улучшение условий и охраны труда на нефтебазе «Ижевская». Благодаря ему на нефтебазе произошли многие полезные и важные усовершенствования. Не остались незамеченными и ряд других сотрудников, поощрённых недавно за активное участие в работе профсоюзной организации. Среди них Василий Губин, Сергей Тифлисов, Екатерина Русских, Сергей Тимошкин, Илья Коноплёв, Татьяна Стрелкова и ещё 20 их коллег-активистов. Основным инструментом в работе для нас остается коллективный договор. Он — наш «перст указующий». Поэтому стараемся всю работу выстраивать так, чтобы соответствовать взятым обязательствам. В полной мере это касается организации детского отдыха.

С 2015 г. мы впервые организовали отдых детям в местном детском оздоровительном лагере «Дзержинец» (г. Ижевск). Теперь ребятам это место очень полюбилось! Если в первый год там смогли оздоровиться только 18 детей, то в 2018-м — уже 43, из них шестеро — дети из многодетных семей. Не нами придумана истина: тот хорошо работает, кто умеет хорошо отдыхать. Поэтому заботимся не только о детях, но и о взрослых. Отдыхаем мы активно и весело! Спасибо нашим коллегам из Пермской ППО, которые привлекают нас для участия во всевозможных спортивных и культурно-массовых мероприятиях. За эти годы мы неоднократно доказывали, что являемся лучшей командой! Например, с 2015 г. мы дважды выигрывали кубок корпоративного турслёта, регулярно входили в тройку лидеров на спартакиадах, в прошлом году заняли первое общекомандное место в «Водном фестивале», а в этом наши спортсмены поднялись на высшую ступеньку пьедестала на «Лыжном фестивале».

Не без гордости скажу, что мы славимся не только своими чемпионами. В Пермской ППО нашу первичку знают как творческий и заводной

коллектив, который силён командным духом. На корпоративных праздниках и соревнованиях команду Удмуртии можно узнать сразу: нас много, мы самые громкие и дружные! Причём не только сами сотрудники, но и их дети. Двое ребят, защищавших честь нашей профорганизации и региона, стали лауреатами 1-й степени на Фестивале творческих коллективов и исполнителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

А сколько в коллективе талантливейшей молодежи! Совсем недавно наш

**НА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАЗДНИКАХ И СОРЕВНОВАНИЯХ КОМАНДУ УДМУРТИИ МОЖНО УЗНАТЬ СРАЗУ: НАС МНОГО, МЫ САМЫЕ ГРОМКИЕ И ДРУЖНЫЕ!**

менеджер АЗС Наталья Есенева стала обладательницей титула «Королева бензоколонки» на конкурсе, проводимом в Уфе.

Всех дел и починов, иницируемых и реализуемых удмуртской первичкой, — не перечислить. Это и сплавы по реке Вишере, и туры выходного дня в Соликамск, Воткинск, Казань, Сарапул, посещение исторических мест и достопримечательностей Пермского края, красочные и весёлые корпоративные праздники, придуманные самими активистами,

и многое другое. Активно участвует профорганизация и в проведении праздников для детей. Так, в январе этого года около 140 детишек сотрудников предприятия благодаря приобретённым для них билетам посетили Государственный Русский Драматический театр Удмуртии, стали зрителями и участниками детского новогоднего представления «Маугли».

Несмотря на реорганизацию, которая прошла на предприятии «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт», а это дело всегда волнительное, профсо-

юзные активисты ЦПО с оптимизмом смотрят в будущее.

— Для этого у нас есть все основания, а главное — активный и деятельный «штаб» в лице Пермской ППО под председательством Олега Маштакова, который не даёт нам расслабляться и «почивать на лаврах», — говорит Марина Силина. — Мы постоянно ощущаем со стороны ППО заботу и поддержку всех своих идей. И для нас очень важно понимать и чувствовать: мы — по-прежнему одна команда, и вместе мы — сила! ■



# «ВАЖНО ДОБИВАТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТОВ»

Перевоспитание Сибирью прошло успешно

Евгения ЛОСЯКОВА-ДУШАНИНА

**САМ СЕБЯ ОН ХАРАКТЕРИЗУЕТ ТАК: УПОРНЫЙ В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛИ, КОММУНИКАБЕЛЬНЫЙ, С ПОЗИТИВНЫМ ВЗГЛЯДОМ НА ЖИЗНЬ, РОМАНТИК. К ЭТОМУ СПИСКУ МОЖНО СМЕЛО ДОБАВИТЬ ДОБРЫЙ НРАВ, ОБАЯНИЕ И УМЕНИЕ НАХОДИТЬ РАЦИОНАЛЬНОЕ ЗЕРНО В ТРУДНОСТЯХ И СОБСТВЕННЫХ ОШИБКАХ. ОТПРАВЛЕННЫЙ КОГДА-ТО НА СЕВЕР «В ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ ЦЕЛЯХ», ОН СМОГ НЕ ТОЛЬКО ПЕРЕОЦЕНИТЬ СВОЮ ЖИЗНЬ, ЧЁТКО ОПРЕДЕЛИВ В НЕЙ ГЛАВНОЕ И ВТОРОСТЕПЕННОЕ, НО И СТАТЬ ПРОФЕССИОНАЛОМ СВОЕГО ДЕЛА, ОДНИМ ИЗ ЛУЧШИХ РАБОТНИКОВ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ».**



Дмитрий Жунин, оператор товарный 5 разряда цеха подготовки и перекачки нефти ТПП «Урайнефтегаз», председатель цехового комитета, рассказывает о работе, себе и своей семье просто и естественно. У Жуни-

на талант — становится «своим» уже с первых минут разговора.

Умение устанавливать контакт с окружающими помогает ему и в личной жизни, и в работе. Приехав на Север в 2000-м году, Жунин

пять лет трудился водителем в Урайском управлении технологического транспорта. Сменил много автомобилей, поработал с разными заказчиками, объехал все месторождения, посёлки.

— Водительская доля позволила мне посмотреть, как всё происходит на кустах, каким образом бригады работают и многое другое, — вспоминает Дмитрий Жунин. В 2005-м он сам становится участником процесса добычи нефти — устраивается на работу оператором товарным в ЦППН.

— Я работаю на очень важном участке, где как бы пролегает финишная черта, — объясняет Дмитрий Владимирович, — граница зоны ответственности, где «ЛУКОЙЛ» сдаёт добытую нефть, а «Транснефть» её принимает. У нас даже рабочее место такое, что на нём присутствуют операторы обеих сторон. Очень много цифр, ошибаться нельзя. Требования к качеству нефти высокие, и всё должно соответствовать определённым параметрам. Поначалу мне было непросто, помог хороший наставник Игорь

Бухалов, посвятивший меня в нюансы профессии.

Это сейчас он — опытный, грамотный специалист с высшим образованием, а было время, когда совсем ещё юному Диме Жунину приходилось вместо «чёрного золота» песок добывать и металлолом сдавать.

...Родился он в 1978 г. в Норильске. Играл с мальчишками во дворе, учился в школе, гордо носил значок октябрёнка, за хорошую учёбу был одним из первых принят в пионеры. Красный галстук в карман никогда не прятал и вообще считал всё происходящее вокруг светлым и добрым.

— Однажды, когда наступили критические морозы, при которых на улице никто не ходил, я записался в библиотеку и всерьёз увлёкся книгами. Всю приключенческую полку прочитал, фантастику... Так что холод пошёл мне на пользу, — улыбается нефтяник. — Чтение помогло развить разговорную речь — навык весьма нужный. В школе нравилось изучать английский язык, я даже хотел в будущем поступать в институт, на факультет иностранных языков.

Но судьба внесла свои коррективы. Причём жёсткие. В 1991 г., когда Диме было 13 лет, а его сестре и того меньше, семья Жуниных, отработав северный стаж, со спокойной душой переехала на постоянное место жительства в Нижегородскую область, город Городец. Были мечты приобрести хорошее жильё и жить в живописном уголке родной страны. Но тут случился дефолт и денег хватило лишь на маленький домик. Родителям пришлось всё начинать заново.

На фоне развала страны переживающий подростковый период Дима забросил учёбу, успеваемость упала, и школу он закончил не так, как ему когда-то мечталось. Пытался поступить в Нижегородскую академию водного транспорта, но безуспешно. Пришлось идти ремонтировать суда на Городецкой судовой верфи. Затем была армия. Жунин служил в Московской области, на знаменитой авиаба-

зе в Кубинке — месте базирования авиационной группы высшего пилотажа Военно-воздушных сил России «Русские Витязи».

После армии пошёл работать машинистом земснаряда по добыче песка из реки. Жизнь в частном доме предполагает и наличие хозяйства, которое также требует и забот, и хлопот. Да и круг общения в Городце у Дмитрия сложный, мягко говоря, также не самый благополучный. Он, будучи сообразительным парнем, это понимал, поэтому не возражал против предложенного родителями переезда в Урай.

Бескрайние снега, мороз — всё это напоминало ему норильское детство. Правда, теперь самые близкие люди были далеко. Семья дяди, проживающая в Урае, помогла 21-летнему Жунину адаптироваться, приспособиться к новым бытовым условиям, сориентироваться в плане работы.

**ВОЗМОЖНОСТЬ ВИДЕТЬ, КАК РАСТУТ ДЕТИ, И ПРИНИМАТЬ НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ В ИХ ВОСПИТАНИИ — БЕСЦЕННА.**

Жизнь в общепитии, в котором он прожил чуть более пяти лет, до сих пор считает светлым, интересным и в какой-то степени судьбоносным периодом. Сюда приехало много молодых ребят, дружеские отношения устанавливались легко.

С одним из соседей, Евгением Володиным, Жунин особенно подружился. Он-то и пригласил Дмитрия в Тюмень, на день рождения к своей девушке. За компанию...

В родную сестру именинницы наш герой влюбился сразу и навсегда. Через некоторое время сыграли свадьбу. Рассказывая о времени почти 20-летней давности, он вновь и вновь переживает его заново, непосредственно и живо. Первенцем в молодой семье стал сын Владимир, он родился в 2007 г. Спустя пять лет на свет появилась дочь Полина. Жунин убеждён: возможность видеть, как растут дети, и принимать непосредственное участие в их воспитании — бесценна.

— Люблю сам водить детей в школу, на секцию, в бассейн... Выезжать с семьёй на природу и просто быть рядом с любимыми людьми. Я сторонник воспитания детей личным примером, — говорит Жунин.

Сам он принимает активное участие в общественной жизни предприятия, коллеги избрали его председателем цехового комитета за принципиальность, обязательность, готовность всегда помочь и поддержать. Любит спорт — плавает, бегает, на велосипеде катается, подтягивается, отжимается, занимается на тренажёрах... У Дмитрия прекрасная физическая форма, для многих он — пример того, как можно выглядеть, если прилагать известные усилия. И в цехе многие, глядя на Жунина, проявляют больший интерес к посещению спортзалов. Берёт с него пример и сын. Он — отличник, серьёзно зани-

мается спортом и за победы уже получает медали.

— Для меня важно добиваться результатов, — подчёркивает Дмитрий Владимирович, — и обязательно фиксировать их, прослеживать динамику, поэтому периодически я сдаю нормы ГТО. Я не являюсь чемпионом в каком-то определённом виде спорта, стараюсь поддерживать физическую форму в целом. Фиксация же нужна как мотивация к движению вперёд. Не только в спорте, но и в работе.

Дмитрий Жунин в профессиональных конкурсах участвовал трижды. Занимал призовые места на уровне ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», а в 2017 г. вошёл в число лучших работников общества.

— У меня всё хорошо, — улыбается Жунин, — работа, семья, увлечения. Если о чём и мечтаю, то о том, чтобы дети нашли себя в жизни. И чтобы им повезло так, как нам — с их мамой. ■

# ПРОВОДНИК

Хороший наставник совмещает в себе  
руководителя, товарища и учителя

Ольга КАССИХИНА

**«КОГДА Я ПРИШЁЛ НА ЗАВОД, МОИМ НАСТАВНИКОМ БЫЛ...», — ТАКАЯ ФРАЗА ЗВУЧИТ В КАЖДОМ ВТОРОМ РАССКАЗЕ РАБОТНИКОВ ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖЕГОРОДНЕФТЕОРГСИНТЕЗ» О СВОЁМ ТРУДОВОМ ПУТИ. ЭТО НЕ СЛУЧАЙНО — РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ ВАЖНА И НЕ ТЕРЯЕТ СВОЕЙ АКТУАЛЬНОСТИ.**

Словари трактуют термин «наставничество» как партнёрство между людьми, когда более опытный или сведущий помогает менее опытному усвоить определённые компетенции. Наставник становится для обучаемого своеобразным проводником, задача которого — открыть обучаемому не только мир «технический», объяснив и показав, что и как работает, но и привить корпоративные ценности, объяснить правила взаимодействия в рабочем коллективе, обозначить возможности дальнейшего профессионального развития.

В ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» таких проводников, согласно утверждённому списку наставников на 2019 г., 111 человек. Один из них — мастер ПОТУ Николай Викторович Пантелеев. Ему 32 года, и это тот самый случай, когда «молодость знает» — наставником мастер ПОТУ Пантелеев стал в 26 лет.

На предприятии Николай Викторович работает с 2006 г. После получения специальности технолога в техникуме пришёл на завод, на установку по производству и отгрузке нефтебитума. В 2008 г. он прошёл обучение по подготовке начальников смен на новое производство каталитического крекинга, по программе ротации был назначен старшим оператором на



установку по производству элементарной серы и серной кислоты. После удачного пуска установки в 2011 г. стал начальником смены участка ПОТУ. С 2012 г. входит в состав наставников предприятия, в минувшем году представлял ПАО «ЛУКОЙЛ» на всероссийском форуме «Наставничество» в Москве.

— Николай Викторович, а Вы своего наставника в профессии помните?

— Конечно! Это старший оператор установки 19/6 Геннадий Алексеевич Нетрусов. У него я перенял важный навык: главное — понимание того, что человек хочет получить от обучения, в каком объёме хочет узнать производство, что ему для этого необходимо. Работа с людьми — особая, каждый человек индивидуален, нужно найти к нему подход.

— Как считаете, наставничество на таком крупном предприятии, как ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», — требование времени или, скорее, пережиток прошлого?

— Наставничество — не просто требование времени, это насущная необходимость, неотъемлемая часть повседневной работы. Когда приходит новый работник, он имеет по большей части теоретическое, умозрительное представление о производственном процессе. Задача наставника — не просто помочь разобраться, какой продукт куда идёт и что в итоге получается, а дать понимание общей картины производства. Помимо этого — помочь влиться в коллектив, дать правильный рабочий настрой.

— Какие ещё цели Вы как наставник ставите перед собой?

— Необходимо уяснить: человек останется на данном производстве и будет работать здесь или он готов



проходить ротацию, изучать другие установки и работать на более сложных технологических объектах. На мой взгляд, с амбициозными людьми работать легче — они изначально нацелены на развитие, открыты обучению, готовы увлечённо работать. Некоторые из моих стажёров остались работать в ПОТУ, другие перешли на технологические установки — я горжусь каждым из них.

— Кем, по Вашему мнению, должен быть наставник для обучаемого? Авторитарным руководителем, надёжным товарищем, терпеливым учителем?

— Кем-то одним быть невозможно, потому что человека нельзя полноценно подготовить и обучить, находясь только в одной из этих ролей. Наставник для обучаемого становится и руководителем, и товарищем, и учителем — каждым понемногу. Без этого не получится эффективно донести до него профессиональные знания и требования.

— А как быть с возрастной субординацией? Приходится быть на-

ставником не только тех, кто моложе вас, но и достаточно возрастных людей...

— Сложностей в этом вопросе нет. Каждый вновь приходящий заранее принимает тот факт, что я — его наставник, возраст не имеет значения. А вот в дальнейшем только от меня зависит, как я построю свою работу, увидит ли обучаемый во мне того человека, которого примет и назовёт своим наставником.

— Сложно ли совмещать наставничество с основной производственной деятельностью?

— Отвечу, что нет, потому что мне нравится эта работа. Большую помощь оказывают специалисты отдела по развитию персонала и профсоюзной организации — у нас с ними единые цели в работе. Мне нравится общение с новыми людьми — это интересно. Всегда волнуюсь, когда мои ребята сдают экзамен на допуск к самостоятельной работе, и радуюсь, когда у них всё получается. Осознание того, что в этом есть частичка и моего труда, — это очень приятно. ■

# СУДЬБА ВЕЛА ЕЁ К МЕЧТЕ

[ Когда счастье можно найти на АЗС ]

**«ЖЕЛАЮЩЕГО ИДТИ СУДЬБА ВЕДЁТ, НЕЖЕЛАЮЩЕГО — ТАЩИТ». ЭТИ СЛОВА СЕНЕКИ — ЖИЗНЕННЫЙ ПРИНЦИП НАТАЛЬИ УТОЧКИНОЙ, ОПЕРАТОРА ПЕРМСКОЙ АЗС-75. ДОРОГА, ПО КОТОРОЙ ВЕЛА ЕЁ СУДЬБА, НЕ БЫЛА ПРОСТОЙ.**

Наталья родилась и выросла в селе Карагай, с красным дипломом окончила Зюкайский сельскохозяйственный техникум. Казалось бы, выбор сделан, самое время применить на практике полученные знания. Однако «сельскохозяйственный период» её трудовой биографии продлился лишь шесть месяцев. Устроилась на предприятие «Теплоэнерго», но и здесь попала под сокращение. Зато именно в эти годы заочно окончила Пермский государственный технический университет, реализуя свою мечту о высшем образовании. Необходимость, а главное, стремление получать новые знания и навыки были присущи Уточкиной всегда. К этому можно добавить силу воли, самодисциплину и нацеленность на результат. Эти качества были у Натальи ещё со школы, где о её спортивных достижениях помнят до сих пор. Достаточно сказать, что её рекорд в забеге на 300 метров учащиеся не могли побить добрый десяток лет.

Тем временем судьба сделала ещё один извилистый поворот: Наталья устроилась работать на пермскую фабрику «Нестле»: нужно было зарабатывать деньги, ведь к тому времени в семье росли уже двое детишек. Несколько лет ездила на работу вахтовым транспортом за десятки километров. Успела поработать и в сети магазинов «Магнит», окончательно поняв к тому времени, что всё это — далеко не то, чем бы ей хотелось за-

ниматься, и совершенно не то, что радует душу: «Всё у меня получалось. И неплохо. И хвалили. Но удовлетворения работой не было. Хотелось попробовать себя ещё в чём-то новом, в том, что могло стать по-настоящему любимым делом», — рассказывает Наталья.

Видимо, желание было довольно сильным, потому что стало сбываться. В 2010 г. семья переехала в Пермь, а уже вскоре одна из знакомых посоветовала пройти собеседование на предприятии «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт». Девушка понимала, что попасть на такое престижное предприятие будет нелегко, но ведь за плечами был уже достаточно большой опыт работы и с людьми, и с техникой, да и высшее техническое образование было весьма кстати. В общем, собеседование она прошла успешно и уже через несколько дней осваивала новую профессию — оператора АЗС.

— Мне работа понравилась сразу. Во-первых, я по складу ума технарш. Поэтому все технические премудрости, которыми должна владеть оператор АЗС, мне давались без особого труда, — вспоминает Наталья первые годы работы на АЗС-8. — Я быстро изучила принцип работы заправочного оборудования, все механические и полуавтоматические устройства заправки, скоро начала разбираться в ремонте и замене неисправных частей и узлов. Не испугала и многогранность обязанностей, куда входили

ли не только работа с клиентами, но и доскональное знание топлива, работа с ним плюс поддержка чистоты на АЗС и многое другое. Будучи сама водителем, я видела, как востребован профессионализм оператора АЗС, как важно, чтобы он разбирался в том, что заливает в бензобак. Поэтому всегда старалась совершенствовать свои знания, не стеснялась обращаться за помощью и советом к своему первому мастеру-наставнику Анне Александровне Сюртомовой. Были случаи, когда приходилось самой оперативно принимать решения. Помню, как-то осталась я за мастера в выходной день, а тут вдруг случилась течь трубопровода. Ох, и натерпелась я тогда! Всех на уши подняла, всем телефоны оборвала, но проблему решила.

Такая напористость и серьёзное отношение к делу не могли остаться незамеченными. Вскоре Наталье предложили временно освободившуюся должность менеджера АЗС-114. Менеджер — это уже управленец, а значит, несёт личную ответственность за всё происходящее на автозаправочной станции, в том числе и за микроклимат в коллективе. Здесь профессионализма «технарш» уже мало, нужно уметь ладить с людьми и грамотно выстраивать процесс работы каждого. Впрочем, забегая чуть вперёд, скажем, что и с этим у Натальи Уточкиной всё оказалось в порядке. Её неконфликтность, умение вникнуть в ситуацию, такт и стремление воспи-



тывать собственным примером — всё это сослужило добрую службу в новом коллективе, сдружило сотрудников.

— На автозаправке, где от работника постоянно требуются повышенное внимание, стрессоустойчивость, доброжелательное отношение к клиенту, микроклимат внутри коллектива

очень важен, — считает Наталья Владимировна.

Через полтора года ей предложили место на другой, более технически оснащённой, заправочной станции. Пришлось погружаться в освоение новых стандартов розничного бизнеса.

— Мы на АЗС настоящие коммерсанты, — улыбается Наталья Уточкина. — Ведь помимо топлива сейчас реализуем и различные сопутствующие товары, продукты питания.

Имевшей за плечами опыт работы в торговых сетях Наталье Владимировне это было освоить как раз несложно.

К тому же, придя на АЗС-75, она словно попала в круг старых друзей:

— Оказалось, что кто-то из нынешних моих коллег у нас стажировался ещё на АЗС-8, с кем-то мы вместе повышали квалификацию или познакомились на ежегодном лыжном фестивале, — рассказывает Наталья. — Словом, коллектив у нас сложился дружный, работать в таком — большая радость! За восемь лет работы на АЗС я ни разу не пожалела о том, что приняла решение остаться в этой профессии. Мне нравится сервисная философия нашей компании, мне по душе постоянное движение вперёд в освоении нового. Да, у нас жёсткие требования и контроль, очень серьёзная ответственность. Но этим мы и сильны. Проехав по многим регионам России, я вижу, как отличаются наши АЗС, насколько высок наш уровень сервиса, и горжусь, что работаю именно здесь!

Всё свободное от работы время (а график — довольно напряжённый) Наташа проводит с семьёй. Пригодились оператору АЗС и знания, полученные в сельхозтехникуме: вот уже второй год с мужем и двумя детьми обустраивают дачу. Находят время сходить за грибами, отправиться с палаткой «за запахом тайги», съездить в родной Карагай помочь родителям по хозяйству. Наверное, это и есть счастье? А как иначе может быть у женщины, которая любит свою профессию, своих коллег, свою семью? Что ж, остаётся пожелать Наталье, чтобы этого счастья было ещё больше — новых успехов на работе, семейного благополучия и активного участия в жизни своего коллектива, где её искренне уважают и ценят. ■

# «ПРОСТО ЧУДО»

## [ Ветеран из Урая побывала на параде Победы ]

ПАРАД 9 МАЯ НА КРАСНОЙ ПЛОЩАДИ В ПРЯМОМ ЭФИРЕ МАРИЯ МИХАЙЛОВНА ИВАНОВА, ТРУЖЕНИЦА ТЫЛА, НЕ ПРОПУСКАЕТ НИКОГДА. И ВСЕГДА ВОЛНУЕТСЯ. И ПЛАЧЕТ. ВЕЛИЧЕСТВЕННОЕ ЭТО ЗРЕЛИЩЕ ПЕРЕНОСИТ ПАМЯТЬ В ТЯЖЕЛЕЙШИЕ ГОДЫ ВОЕННОГО ЛИХОЛЕТЬЯ, И СЕРДЦЕ СЛОВНО ПЕРЕЖИВАЕТ ИХ ЗАНОВО. ВЕДЬ ИМЕННО ОБ ЭТОМ ДНЕ МЕЧТАЛИ ВСЕ ТЕ, КТО ПРИБЛИЖАЛ ПОБЕДУ НА ПОЛЕ БОЯ, И ТЕ, КТО КОВАЛ ЕЁ, ПОМОГАЯ ФРОНТУ В ТЫЛУ. И ПОМЫСЛИТЬ НЕ МОГЛА СКРОМНАЯ ТРУЖЕНИЦА ТЫЛА МАРИЯ ИВАНОВА, ЧТО ЕЙ ДОВЕДЁТСЯ НЕ ТОЛЬКО ПРАЗДНОВАТЬ 74-Ю ГОДОВЩИНУ ДНЯ ПОБЕДЫ, НО И ВСТРЕТИТЬ ЕЁ В СЕРДЦЕ НАШЕЙ РОДИНЫ — В МОСКВЕ, НА КРАСНОЙ ПЛОЩАДИ.



Ветеран Иванова в Москве

Поддержку ветерану в поездке оказало ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Сопровождал её представитель первичной профсоюзной организации. 1 марта Марии Михайловне исполнилось 88 лет.

Ей было всего 10 годков, когда началась война. В деревне Усть-Терсюк Курганской области вместе со своими сверстниками и стариками

она работала в поле: помогала колхозу выращивать и собирать урожай для фронта, потом работала в леспромхозе.

В Урае живёт с 1967 г. Много лет трудилась в легендарном нефтегазодобывающем управлении «Шаимнефть». Выйдя на заслуженный отдых, ветеран тыла занималась активной общественной работой.

— Я никогда не замыкалась в четырёх стенах, — признаётся Мария Михайловна. — Всегда занималась общественной работой и по мере сил вносила свой вклад и в патриотическое воспитание молодёжи, и в оказание помощи людям, и в объединении коллектива для решения разных задач для блага страны, предприятия. Я старалась на своём месте быть нужной и полезной. Была и пионервожатой в своё время, и председателем совета отряда, во всех коллективах была активисткой, а потом в Совет ветеранов предприятия меня выбрали. Мне никогда это не было в тягость, мы всегда старались творить добро и нести пользу. И работать я любила. Старалась всегда, как поётся в песне, и за себя, и за того парня.

За того парня, который ушёл на фронт, и за того, который не вернулся, пришлось работать всю жизнь. И помогать фронту, и потом восстанавливать страну из разрухи.

По решению Президиума Верховного Совета СССР в 1986 г. Марии Ивановой присвоено звание «Ветеран труда». Труженица тыла награждена юбилейными медалями «50 лет Победы в Великой Отечественной войне», «60 лет Победы в Великой

Отечественной войне», «70 лет Победы в Великой Отечественной войне», почётным знаком «Всероссийская организация ветеранов». И вот такая награда, о которой и не мечталось никогда, — поездка в Москву на парад Победы.

Она принесла много волнений. Но сопровождение земляка, тёплая встреча и приём, комфортабельный транспорт для передвижения, удобные места на трибуне позволили нормально перенести эту дорогу и получить незабываемые впечатления.

— Спасибо всем, кто представил мне этот случай, — говорит Мария Михайловна. — Я всегда смотрела День Победы по телевизору, но здесь воочию увидела эту торжественность, подтянутость, строгость, величие и красоту. Это просто чудо. Все идут, как один человек. Такое единство, такая сплочённость — видя всё это, испытываешь гордость за страну, которую отстояли такой дорогой ценой.

— Мария Михайловна, сейчас иногда приходится слышать, что той



страны, за которую воевали, больше нет. И та страна, которая выиграла Вторую мировую, тоже исчезла.

страна мира и добра. Самая лучшая и доброжелательная в мире. Как же она исчезнет? Она хранит свои луч-

**НАША СТРАНА — ЭТО СТРАНА МИРА И ДОБРА. САМАЯ ЛУЧШАЯ И ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНАЯ В МИРЕ.**

— Что вы, что вы, — возмущается Мария Михайловна, — как это нет? — Есть. Наша страна не исчезнет. Это

шие традиции. Она возродится в своей славе. Я люблю свою страну, свою землю, какая бы она ни была. ■



# РОВЕСНИЦА ПРИКАМСКОЙ НЕФТИ

История региона и страны, отразившаяся  
в судьбе человека

Ольга АБАТУРОВА

ПАМЯТИ ВETERАНА МАРИИ ИВАНОВНЫ БРОНСКОЙ МОЖНО ПОЗАВИДОВАТЬ: МНОГИЕ ДЕСЯТИЛЕТИЯ ЖИВУТ В НЕЙ ДАТЫ, ИМЕНА, СОБЫТИЯ. СВОЙ ВОЗРАСТ — 90 ЛЕТ — ЭТА ЖЕНЩИНА НЕСЁТ СПОКОЙНО И ДОСТОЙНО, БЛАГОДАРИТ СУДЬБУ, ЧТО ПОДАРИЛА ЕЙ ДОЛГУЮ И ЯРКУЮ ЖИЗНЬ.

МАРИЯ ИВАНОВНА — ОЧЕНЬ УЛЫБЧИВАЯ И ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНАЯ, РАДУШНО ВСТРЕЧАЕТ ВСЕХ, КТО ПЕРЕСТУПАЕТ ПОРОГ ЕЁ ДОМА. В КОКЕТЛИВОЙ СВЯЗАННОЙ КРЮЧКОМ ШЛЯПКЕ, С ДОБРОЙ ЛУЧИСТОЙ УЛЫБКОЙ — ТАКОЙ УВИДЕЛИ ЕЁ АКТИВИСТЫ СОВЕТА ВETERАНОВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЕПРОДУКТ», ПРИЕХАВШИЕ ПОЗДРАВИТЬ ИМЕНИННИЦУ С БОЛЬШИМ ЮБИЛЕЕМ.

Увидев привезённые ей подарки, цветы, фрукты, материальную помощь, Мария Ивановна растрогалась до слёз. Но уже через пару минут начала хлопотать, собирая на стол угощение и неторопливо рассказывая о своей жизни.

Родилась юбилярша в 1929 г. в селе Бизяр. Когда-то село являлось центром Бизярской волости Осинского уезда и Бизярского сельского совета. Позже оно вошло в состав Калининского, затем Кунгурского и Пермского районов. Кстати, в честь её родного села в Перми есть переулочек, названный Бизярским.

— Жизнь в деревне мне нравилась, — вспоминает Мария Ивановна. — Хотя и тяжело было. Отец мой Иван Алексеевич умер, когда мне только пять лет исполнилось. Мама нас с сестрой поднимала одна. Но мы ей помогали, как могли. В то время это было обычным делом — помогать родителям во всём. Никогда не за-

быть, как мы, дети шести-семи лет, собирали в снопы скошенную пшеницу, укладывали их в столбики, которые называли «бабками».

Мария Ивановна хорошо помнит игры, в которые тогда играли. Одной из её любимых была игра, которая называлась «Золото хороню»:

— Мы садились по кругу на пол, руки прятали за спину. Одному из нас клали в руки предмет, который

должен найти водящий. При этом все ребята начинали тихо запевать: «Уж я золото хороню, чисто серебро хороню в высоком терему...» Если водящий вдруг приближался к тому, у кого находился предмет, то песня становилась громче. Ребят в деревне было много, поэтому игра проходили весело, интересно. Зимой на санках лю-

били кататься. Летом часто бегали на речку Бизярку, что протекала рядом.

В школу Мария пошла в восемь лет. Но проучилась только пять классов, потом пришлось идти работать. Первая запись в её трудовой книжке датируется 1945 годом, это был Пермский военторг, куда она пришла на должность мастера дамского платья. Однако ещё подростком, во время войны, Мария Ивановна работала

на эвакуированном из Ленинграда электротехническом заводе. К тому времени семья уже переехала жить в Пермь.

— Работали мы по 12 часов, с восьми утра до восьми вечера, без выходных. Скидок на молодость не было, спрашивали, как со взрослых. Но никто не обижался, ведь все по-

нимали: война! Сейчас удивляюсь, как после такого напряжённого дня у меня ещё хватало сил, придя домой, заняться уборкой и готовкой, а потом ещё и в кино сбежать. Видать, молодость брала своё. К тому же я всегда бойкая была, многое старалась успеть, — улыбается Мария Ивановна. За свою трудовую деятельность в военные годы она имеет статус труженика тыла, который сегодня приравнен к званию ветерана Великой Отечественной войны.

Был в её производственной биографии и период, связанный с Пермским телефонным заводом «Телта» (в 1950-е гг. назывался заводом № 629). Мария Ивановна вспоминает, что в то время, когда она пришла на завод (начало 50-х), там шло активное освоение знаменитого монетного телефонного аппарата, или таксофона, — старшее поколение хорошо помнит: на улицах городов это устройство для оплаты разового разговора. Таксофоны были очень популярны и просуществовали вплоть до начала девяностых.

В 1953 г. её принимают на работу в Верхне-Камский технический участок пути Камского бассейнового управления: здесь Мария «задержится» на долгие 10 лет. К этому времени она уже окончит семь классов в школе рабочей молодежи. Новая работа потребовала от девушки серьёзных знаний, и она продолжила учебу в Ленинградском речном училище. Мария Ивановна вспоминает, как в те годы на бакенах и на береговых знаках применяли керосиновые лампы, как росло количество проходящих по Каме теплоходов, какое впечатление на жителей производила увиденная ими с берега первое судно на подводных крыльях и многое другое, что происходило тогда на камских речных просторах.

Новый этап её жизни начался в 1963 г., когда молодая женщина поступила на работу диспетчером в Управление Главнефтеснаба. С тех пор стремительное развитие Перм-



ского нефтебазового хозяйства проходило на её глазах. Так, уже в конце 1965 г. качественно поменялся состав нефтепродуктов, старое оборудование стали менять на новое, росла техническая оснащённость. Диспетчеру Марии Bronskoy, которая отвечала за координацию всех действий, происходящих в ходе производственного процесса на нефтебазе, необходимо было постоянно соответствовать уровню всё возрастающих требований, быть в курсе всех перемен. Мария Ивановна со всеми обязанностями успешно справлялась. В характеристиках, данных ей аттестационной комиссией, читаем: «Производственные задания выполняет своевременно, технически грамотна, исполнительна, дисциплинирована, трудолюбива. В коллективе пользуется авторитетом». За лаконичными строчками — безграничная любовь к делу, которое она знала лучше, чем кто-либо. Об этом

свидетельствуют многочисленные грамоты и благодарности за добросовестный труд.

В 1984 г. Марию Ивановну проводили на заслуженный отдых, к тому времени она работала уже в должности инженера цеха слива/налива нефтепродуктов. После выхода на пенсию неумолимая труженица ещё около 20 лет «прослужила» в Пермском театре оперы и балета — сначала уборщицей, потом ответственной за пожарную безопасность.

Сегодня ровесница Прикамской нефти живет вдвоём с дочерью Натальей. Радуетса каждому прожитому дню, но память часто возвращает её в молодые годы — трудные, но самые счастливые. «Да, время назад не вернуть, зато как замечательно, что всё это было в моей жизни: трудовой энтузиазм, большие перемены, любимая работа. Всё, что можно назвать счастьем», — улыбается Мария Ивановна. ■

# УРОК ЖИЗНИ

**Забота о ветеранах приносит пользу и радость решительно всем**

Ольга АБАТУРОВА

**ПЕРМСКАЯ ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ООО «ЛУКОЙЛ-УРАЛНЕФТЕПРОДУКТ» НЕ ОСТАВЛЯЕТ БЕЗ ВНИМАНИЯ И ПОЧЕСТЕЙ СВОИХ ВЕТЕРАНОВ. ЭТО ОТНОСИТСЯ НЕ ТОЛЬКО К ПАМЯТНЫМ ДАТАМ, КОГДА ПРИНЯТО ПОЗДРАВЛЯТЬ СТАРЕЙШИХ РАБОТНИКОВ И ПРОЯВЛЯТЬ О НИХ ЗАБОТУ. ВЫЕЗДЫ К НИМ НА ДОМ, ОКАЗАНИЕ ПОСИЛЬНОЙ ПОМОЩИ — ЭТО ПОВСЕДНЕВНАЯ РАБОТА ДЛЯ АКТИВИСТОВ ПЕРМСКОЙ ППО. НАПРИМЕР, НЕДАВНО ДЕЛЕГАЦИЯ ПРОФКОМА ЕЗДИЛА В ГОСТИ К ВЕТЕРАНУ ПРЕДПРИЯТИЯ, БЫВШЕМУ НАЧАЛЬНИКУ АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОТДЕЛА (АХО) АЛЕКСАНДРУ ИЛЬЧУ ГЛУШКО.**



**А. И. Глушко. 1980 г. Самый молодой председатель исполкома в Пермской области**

Хозяин встретил бывших коллег у калитки своего небольшого частного дома, в котором до недавнего времени жил вдвоём с любимой супругой, скончавшейся два года назад. «Полвека прожили в мире и согласии», — печалится ветеран. Понятно, что боль утраты может приглушить

только время. А ещё — общение с близкими людьми и бывшими коллегами, с которыми всегда есть о чём поговорить и что вспомнить.

И действительно, приехавшие гости сразу внесли оживление. Александр Ильич заметно взбодрился, со свойственным ему гостеприимством привечал гостей доброй шуткой, как и положено хозяину, демонстрировал свое незамысловатое жилище — с пристроенной мастерской, с уютной лавочкой, ещё невысохшей после недавнего дождя, с теплицей, соскучившейся по умелым хозяйским рукам...

— Заниматься домом и огородом уже тяжело, — признаётся Александр Ильич. — У детей и внуков свои заботы, хоть и не забывают, навещают. Стараюсь держать себя в тонусе, сам себе готовлю, что-то делаю по хозяйству. Но возраст берёт своё, без палочки уже не хожу, плохо вижу.

Произносит всё это ветеран с улыбкой, вроде как и не жалуется совсем. И в этом — весь Глушко, неисправимый оптимист и жизнелюб!

Пока члены Совета ветеранов Татьяна Сажина и Вера Молчанова торопились порадовать ветерана привезёнными подарками и помогали

накрыть на стол, Александр Ильич не переставал развлекать гостей анекдотами и смешными историями, которых знает великое множество. Оно и понятно — за плечами яркая насыщенная жизнь, встречи с удивительными людьми, ставшими символами эпохи. Перелистывая альбом с фотографиями, гости то и дело наткнулись на известные лица: композитор Людмила Лядова, танцор Махмуд Эсамбаев, певица Ольга Воронец, Почётный гражданин Пермской области Борис Коноплёв и многие другие.

Заслушавшись рассказами Александра Ильича, уже сложно было «выпасть» из поля обаяния этого неординарного человека, в разные годы руководившего крупнейшими производственными предприятиями и целыми районами — Чернушинским и Куединским.

Родился Александр Ильич ровно 75 лет назад в селе Митрофановка Воронежской области.

— Место это примечательное, — говорит он. — В 1894 г. там побывал даже великий русский писатель Л. Н. Толстой, а наш ремонтно-механический завод был известен на всю страну.

Трудовая биография ветерана началась с Россошанского техникума мясной и молочной промышленности, куда 14-летний Александр пришёл учиться на техника-технолога. Определяющую роль сыграли близость к дому и сама репутация учебного заведения, считавшегося тогда одним из самых крупных среди подобных техникумов в бывшем Советском Союзе.

Уже в студенческие годы будущий «мясной король» Прикамья проявлял отличные организаторские навыки, отличался большой ответственностью, был душой любой компании. Кроме того, ему нравилось то, чему он учился. Поэтому быстро осваивал все азы профессии, на производственных практиках вникал в каждый технологический процесс. То, что выбранная профессия сопряжена с тяжёлыми физическими нагрузками и перенапряжением, знал не понаслышке. Но разве это могло напугать сельского паренька, сызмальства приученного к труду?!

— Я прошёл все этапы карьерного роста, как сейчас принято говорить, — вспоминает Александр Ильич. — Помню, как непривычно поначалу давалось строгое соблюдение всех санитарных норм, а это особый уровень ответственности в нашей профессии. Пришлось поработать и на убое скота, а это точно занятие не для слабонервных. Не зря ведь на Западе в мясной промышленности трудятся только мужчины!

После техникума молодой специалист попал в Чернушку, город, расположенный на границе Пермской области и Башкирии.

— Чернушку я выбрал сам, — рассказывает Глушко. — Мог уехать по распределению в Ульяновскую область или в Кудамкар, но приглянулся именно этот небольшой уральский городок. С приходом нефтяников Чернушка тогда стала активно развиваться, это коснулось и пищевой промышленности, что для меня было определяющим фактором.



**1975 г. А. И. Глушко с женой и детьми**

Александр Ильичу как раз выпала почётная миссия стать одним из участников строительства Чернушинского мясокомбината, где он прошёл путь от начальника мясо-жирового цеха до генерального директора. К тому времени молодой руководитель уже успел получить диплом Пермского сельхозинститута и обзавестись семьёй. Начальником Чернушинского мясокомбината проработал более десяти лет. Под его руководством комбинат эффективно развивался, модернизировалась материально-техническая база, внедрялись прогрессивные технологии. Надо сказать, что как генеральный директор Чернушинского мясокомбината Глушко курировал деятельность ещё

двух крупных предприятий — Осинского и Куединского мясокомбинатов, на тот момент во многом также определявших социальное благополучие жителей этих районов.

За всеми достижениями и успехами стоял огромный труд директора и его высокопрофессионального коллектива. Глушко никогда не искал лёгкого пути, и легко ему никогда не было. Но Александр Ильич обладал недюжинной энергией, которая всегда была направлена на созидание. Деятельный, коммуникабельный, он умел вдохновить коллег и поддержать в трудную минуту, заставить трудиться. Уважал и ценил людей, и они ему отвечали взаимностью.



Члены профкома предприятия приехали в гости к ветерану

Управленческий и производственный опыт очень помог ему в дальнейшем, когда Александра Ильича избрали руководителем райкома партии.

— Каждый день был как подвиг трудовой, — улыбается Глушко, вспоминая те времена. — Ответственность за множество судеб — а только в Чернушинском районе проживало 48 тысяч населения — была колоссальной. Через многое пришлось пройти: и шишек набивал, и падал, и поднимался, а как иначе?! Всё это — неоценимый опыт, из которого позже формировались и уверенность в своих силах, и умение грамотно расставлять приоритеты, и понимание людских проблем.

Родившись в годы войны, Александр Ильич всю жизнь пронёс глубокую благодарность солдатам Великой Отечественной, всем, кто пережил те страшные годы. Что касается Чернушки, то здесь каждый третий ушедший на фронт житель не вернулся обратно, а по количеству прославившихся и получивших Звезду Героя, Чернушинская земля впереди остальных районов Пермского края. Поэтому, будучи руководителем райисполкома, Глушко всегда поддерживал и участвовал во всех инициативах, свя-

занных с увековечиванием памяти погибших земляков. Так, в 1981 г. в городе появился памятник знаменитой «полуторке» — автомобилю ГАЗ-АА. «Воинам-водителям, автомобилю-бойцу», — такая надпись была сделана на постаменте. Через год открыли ещё один памятник — в честь погибших на войне лётчиков-земляков, чуть позже — памятник прославленному танку Т-34 и несколько мемориальных досок, посвящённых героям-чернушевцам. Кроме того, именно при Александре Ильиче в городе, на площади Победы, рядом с Вечным огнём, появилась стела с высеченными на ней именами погибших в годы войны жителей района. И это далеко не весь список добрых дел бывшего «главы» Чернушки и Куеды. В послужном списке ветерана Глушко — работа в Законодательном собрании Пермской области, крупных общественных объединениях, участие в партийных съездах страны.

Разумеется, всю жизнь он был активным членом профсоюза, ещё со времён начала работы на мясокомбинате входил в профком предприятия. Позже, уже будучи руководителем, взаимодействовал с профсоюзной организацией, со стороны работо-

дателя принимал активное участие в разработке и заключении коллективных договоров, тесно взаимодействуя с профсоюзным активом.

Умение работать с людьми, смелость в отстаивании их интересов и своих принципов, неиссякаемое жизнелюбие, огромный опыт хозяйственника и управленца — все эти качества оказались очень востребованы и в конце девяностых, когда Глушко пришёл в одну из лукойловских структур Прикамья — ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт». Первая должность — начальник цеха № 3, объединяющего более 30 автозаправочных станций в Нытве, Добрянке, Кукуштане, Юго-Камске, Перми, Ильинском. Была даже одна АЗС в Чермозе, на которую приходилось переправляться по реке Обве на пароме.

— Конечно, после руководства многотысячными районами работа в новом коллективе особо сложной не казалась, — говорит Александр Ильич. — Мне всегда нравилось общаться с людьми, старался с каждым находить общий язык, оперативно решать все возникающие вопросы, ведь за плечами был большой опыт административной и хозяйственной работы. За эти годы было всякое, иногда случались и настоящие ЧП. Так, например, в апреле 2004 г. было совершено разбойное нападение на одну из «моих» АЗС № 127 в Перми, в результате которого погибла 23-летняя девушка-оператор. Пришлось решать организационные и другие вопросы по усилению мер безопасности наших сотрудников АЗС. Были разработаны и актуализированы все необходимые инструкции, операторы АЗС в обязательном порядке прошли обучение, была проведена отработка практических действий и, конечно, оказана помощь семье погибшей девушки. В общем, оказалось, что и в моей новой должности степень ответственности за жизнь и безопасность людей ничуть не меньше, чем у руководителя крупного предприятия или района.

В 1999 г. Александра Ильича назначили начальником административно-хозяйственного отдела. По большому счёту, именно от Глушко во многом зависело нормальное функционирование всех подразделений предприятия, он стал правой рукой генерального директора, решая огромное количество насущных проблем, начиная с закупки материально-технических средств, создания благоприятных рабочих условий для сотрудников и заканчивая контролем за выполнением противопожарных мероприятий.

Вера Владимировна Молчанова, работавшая в те годы в службе АХО, вспоминает, насколько тактичен и внимателен к людям был их начальник:

— Александра Ильича всегда отличали доброта, трудолюбие, внимание к деталям. Он был предельно точен в составлении документации, где каждая цифра была им выверена и просчитана не один десяток раз. Как-то подошёл ко мне и указал на неточность года рождения сотрудницы, чья семья нуждалась в материальной помощи. Вроде, мелочь, но для Глушко всё было важно, всё имело значение. Он был чуток к боли и горю других, справедлив и всегда отстаивал то, что считал верным для дела.

В 2005 г. Александр Ильич ушёл на заслуженный отдых, мечтая о тихом уютном домике вдали от городского шума, о своих любимых занятиях — рыбалке и охоте, о долгожданных встречах с внуками и урожайных грядках. Так Глушко оказались в Краснокамске, в 40 километрах от своего прежнего благоустроенного жилья. И сначала всё было так, как мечтал Александр Ильич. Всё изменилось, когда он остался один.

Но и сегодня Александр Ильич старается сохранять бодрость духа и любовь к доброй шутке и народному фольклору, которые впитал в себя ещё с детства. То загадку загадает, то пословицей блеснёт, то вдруг анекдот к слову вспомнит — просто ходячая

фольклорная энциклопедия! А ещё и на гармошке сыграет так, что диву даёшься!

— Вы кушайте, кушайте, — то и дело, прерывая приятную беседу, — обращался ветеран к гостям. — Где вы ещё такую колбаску поедите?!

Да уж, многолетний стаж в мясной отрасли забвению не подлежит! Александр Ильич и по сей день остался верен своей любви к мясной продукции, искренне считая её жизненно необходимой человеческому организму. «Лучше тощее мясо, чем жирная капуста!» — не устаёт повторять Глушко, но добавляет, что мясо нужно есть только правильно приготовленное, тем более, колбасу. Поэтому к приезду дорогих гостей на столе ветерана — именно «правильное» мясо.

— Эх, жаль, не успел вам трюфель приготовить, — сокрушается Александр Ильич. — Этому рецепту

**УМЕНИЕ РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ, СМЕЛОСТЬ В ОТСТАИВАНИИ ИХ ИНТЕРЕСОВ И СВОИХ ПРИНЦИПОВ, НЕИССЯКАЕМОЕ ЖИЗНЕЛЮБИЕ, ОГРОМНЫЙ ОПЫТ ХОЗЯЙСТВЕННИКА И УПРАВЛЕНЦА — ВСЕ ЭТИ КАЧЕСТВА ОКАЗАЛИСЬ ОЧЕНЬ ВОСТРЕБОВАНЫ В КОНЦЕ ДЕВЯНОСТЫХ.**

меня еще белорусы научили, с тех пор ничего более вкусного не ел. Ну, ничего, в следующий раз, — сам же и успокоил он себя.

Оказывается, трюфели — это вовсе не грибы и не конфеты, а одно из мясных блюд с запечённым картофелем, секрет приготовления которого хозяин не раскрывает. Так что перспективы попробовать фирменное блюдо Александра Глушко — очень заманчивая!

— На трюфели непременно приедем! — смеётся лидер Совета ветеранов Татьяна Сажина. — Только заранее предупредите, прежде чем в гости позвать, чтобы нам поголодать накануне!

Встреча ветерана с профсоюзными активистами продлилась больше двух часов. Председатель профкома Олег Маштаков делился новостями из

жизни предприятия, рассказывал о тех переменах, которые сегодня происходят в коллективе пермских сбытовиков. Вспомнили многих бывших коллег, с которыми Александр Ильич был дружен долгие годы и которых с благодарностью вспоминает — в первую очередь, тогдашнего генерального директора предприятия Веру Васильевну Журавлёву.

Уезжая из гостеприимного дома Глушко, профсоюзные активисты пообещали не только заглядывать к ветерану чаще, но и обязательно подумают, как можно помочь по хозяйству. Ведь начинаются садово-огородные хлопоты, а своими силами ветерану-инвалиду уже не справиться.

— Будем решать этот вопрос, — пообещали члены профкома. Главное, чтобы Александр Ильич не падал духом, так же продолжал любить жизнь и побеждать любые трудности.

Ведь не зря же, как любит повторять сам Глушко, он родился в знаменательный день: 14 июля — День взятия Бастилии! Это вселяет уверенность, что мятежный, боевой дух живёт в замечательном ветеране и по сей день, помогая ему преодолевать проблемы и заставляя смотреть в непредсказуемое будущее с интересом и оптимизмом.

— Такие встречи очень ценны и для наших ветеранов, и для нас самих, — уверен Олег Маштаков, председатель Пермской ППО. — Я всегда искренне восхищался Александром Ильичом. Сколько в нём мудрости, позитива, жизнестойкости! У этого человека есть чему поучиться. Его жизнь — это тот урок, которого нам не хватает. Вот за такими уроками и приезжаем мы к нашим ветеранам... Спасибо, что они у нас есть! ■

# ИТОГИ И НАГРАДЫ

## НПФ «Открытие» опубликовал результаты деятельности

НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД «ОТКРЫТИЕ» (ДО ОБЪЕДИНЕНИЯ И ПЕРЕИМЕНОВАНИЯ В КОНЦЕ 2018 Г. ОН НОСИЛ НАЗВАНИЕ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ») ПРОДОЛЖАЕТ РАБОТАТЬ ПО СТАНДАРТАМ ЛУКОЙЛОВСКОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. СОВМЕСТНО С НЕФТЯНОЙ КОМПАНИЕЙ И ПРИ ПОДДЕРЖКЕ МОПО НПФ РАЗВИВАЕТ ДОЛЕВУЮ ПЕНСИОННУЮ ПРОГРАММУ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ». ЭТА ВЕРНОСТЬ ТРАДИЦИЯМ ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ ОСОБЕННО ЗНАЧИМОЙ В ГОД 25-ЛЕТИЯ С МОМЕНТА ОСНОВАНИЯ ФОНДА, У ИСТОКОВ СОЗДАНИЯ КОТОРОГО СТОЯЛИ КОМПАНИЯ «ЛУКОЙЛ» И ЕЁ ПРОФСОЮЗНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ.

В конце апреля 2019 г. Негосударственный пенсионный фонд традиционно подвёл итоги деятельности, опубликовав на своем сайте в разделе

обновлённого инвестиционного портфеля в квартальном разрезе, который в дальнейшем позволит фонду компенсировать финансовый резуль-

ности, — комментирует генеральный директор АО «НПФ «Открытие» Михаил Моторин. — В 2018 г. фонд завершил обновление инвестиционных портфелей. НПФ «Открытие» — единственный среди других фондов прошёл процедуру оздоровления, в результате которой сформировал новый портфель рыночных активов. Начиная с 1 квартала 2019 г. в рамках утверждённой инвестстратегии фонд планирует показывать высококонкурентные результаты в части доходности. На сегодняшний день инвестиционный портфель НПФ «Открытие» является сбалансированным и максимально надёжным, способным генерировать доходность не ниже среднерыночной, придерживаясь консервативной политики вложений.

— В 2018 г. мы завершили формирование Группы «Открытие». Проведена докапитализация, все компании работают на общих для рынка условиях и демонстрируют эффективность. Итоги 1 квартала наглядно отражают результаты деятельности НПФ «Открытие» по оздоровлению своих инвестиционных портфелей, проводившейся при поддержке акционера в течение всего 2018 г. Благодаря нашей комплексной работе с



Генеральный директор АО «НПФ «Открытие» Михаил Моторин

ле «Раскрытие информации» отчёты о финансовых результатах за 2018 г. и 1 квартал 2019 г.

Доходность инвестирования средств пенсионных накоплений в НПФ «Открытие» по итогам 1 квартала 2019 г. составила 10,7% годовых, что демонстрирует уверенный рост

тат 2018 г. Доходность размещения средств пенсионных резервов по итогам 1 квартала 2019 г. составила 11,3% годовых.

— В первом квартале 2019 г. инвестиционные портфели НПФ «Открытие» продемонстрировали восстановительный рост показателей доход-

активами на сегодняшний день НПФ способен показывать прибыль и, соответственно, стабильную доходность для своих клиентов, — комментирует председатель совета директоров НПФ «Открытие», президент-председатель правления банка «Открытие» Михаил Задорнов. — По итогам 2019 г. НПФ должен усилить свои позиции в сегментах розничных и корпоративных продаж, и никаких препятствий для этого нет: фонд не только надёжен для клиентов, но и способен составить серьёзную конкуренцию на пенсионном рынке, продолжая развивать технологии клиентского сервиса.

По итогам 2018 г. фонд занимает позицию одного из крупнейших НПФ и входит в число лидеров отрасли. На 31.12.2018 г. совокупные активы под управлением НПФ «Открытие» составляют 564,9 млрд руб., общее количество клиентов (застрахованных лиц и участников), доверивших фонду управление своими пенсионными средствами, достигает 7,96 млн человек.

По данным на 31.12.2018 г. НПФ «Открытие» выплачивает пенсии 176 тыс. клиентов. Общий размер пенсионных выплат клиентам фонда за 2018 г. составил более 9,4 млрд руб., из них 6,5 млрд руб. — по негосударственному пенсионному обеспечению (НПО) и 2,9 млрд руб. — по обязательному пенсионному страхованию (ОПС)<sup>1</sup>.

Напомним, что в феврале 2019 г. произошло усиление команды НПФ «Открытие» — по решению совета директоров фонд возглавил Михаил Моторин. Как отметил Михаил Задорнов, «усиление корпоративного



открытие

ПЕНСИОННЫЙ ФОНД

управления НПФ «Открытие» высокими профессиональными компетенциями в финансовой сфере — логичный и необходимый шаг. Перед объединённым фондом на 2019 г. стоит первоочередная задача — дальнейшее улучшение финансовых показателей, в первую очередь — планомерный рост инвестиционных результатов в интересах клиентов».

Отметим, что НПФ «Открытие» успешно проходит стресс-тестирование с использованием новых сценариев Банка России: результаты, полученные на основании состава и структуры активов и обязательств фонда, сформированных на 31.03.2019 г., демонстрируют способность фонда соблюдать требования регулятора с большим запасом прочности.

Согласно Указанию Банка России негосударственные пенсионные фонды регулярно — не реже, чем раз в квартал, — проводят стресс-тести-

рованными лицами и их правопреемниками в полном объёме и в установленном срок. Это необходимо на случай возможных кризисных явлений на финансовом рынке, а также реализации негативных сценариев, связанных с внутренними факторами риска.

В течение 2018 г. фонд также продолжал развивать технологии клиентского обслуживания и запускать новые онлайн-сервисы как для будущих пенсионеров на этапе накопления средств, так и для уже действующих. И в конце марта 2019 г. НПФ «Открытие» получил престижные премии FINAWARD-2018, присуждаемые за инновации и достижения в финансовой отрасли, сразу за два проекта: «Личный кабинет для физических лиц» и «Личный кабинет для юридических лиц».

По данным на 31.12.2018 г. НПФ «Открытие», который объединил под общим брендом три НПФ Группы бан-

### НПФ «ОТКРЫТИЕ» УСПЕШНО ПРОХОДИТ СТРЕСС-ТЕСТИРОВАНИЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ НОВЫХ СЦЕНАРИЕВ БАНКА РОССИИ.

рование. Его результаты позволяют оценить финансовую устойчивость и достаточность активов НПФ для исполнения им своих обязательств перед вкладчиками, участниками, застрахо-

ка «Открытие», сотрудничает с более чем 900 предприятиями различных отраслей экономики по реализации корпоративных пенсионных программ для работников. ■

<sup>1</sup> Данные на 31.12.2018 г., согласно внутренним расчётам фонда. Данные по пенсионным выплатам за 2018 г. приведены суммарно по трём фондам — АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», АО «НПФ электроэнергетики» и АО «НПФ РГС». С 17.08.2018 г. к АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» (с 27.12.2018 г. — АО «НПФ «Открытие») в полном объёме перешли права и обязанности АО «НПФ электроэнергетики» и АО «НПФ РГС» в порядке универсального правопреемства в соответствии с п. 2 ст. 58 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Получить подробную информацию об АО «НПФ «Открытие» (Лицензия Банка России № 432 от 20.05.2014 г., бессрочная), ознакомиться с его Уставом, пенсионными и страховыми правилами, а также иными документами, предусмотренными Федеральным законом от 07.05.1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» и нормативными актами Банка России, вы можете, обратившись в фонд по адресу: 129110, г. Москва, ул. Гиляровского, д. 39, стр. 3. Тел.: (495) 411-55-37, 8 (800) 200-5-999. www.open-npf.ru.

Некоммерческая организация «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» (далее Фонд) создана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О некоммерческих организациях» № 7-ФЗ от 12.01.1996 г., Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» № 135-ФЗ от 11.08.1995 г. и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Некоммерческая организация «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» является не имеющей членства некоммерческой организацией, учреждённой на основе добровольных имущественных взносов, преследующей благотворительные, социальные, культурные, образовательные и иные общественно полезные цели.

За 2018 год Некоммерческой организацией «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» на благотворительные цели направлено денежных средств на сумму 541 960 тыс. руб.:

тыс. руб.

№№ п/п	Наименования разделов программы благотворительной деятельности	2018 год	2017 год
<b>1.</b>	<b>Программа «Здравоохранение»</b>	<b>3 230</b>	<b>24 769</b>
1.1.	Помощь медицинским организациям и учреждениям	3 230	24 769
<b>2.</b>	<b>Программа «Образование»</b>	<b>98 475</b>	<b>70 436</b>
2.1.	Помощь детским домам, интернатам, школам и другим детским учреждениям	24 510	42 563
2.2.	Программы в области образования и науки (помощь вузам, научным организациям, образовательным учреждениям, выплаты специальных именных грантов и стипендий и др.)	73 965	27 873
<b>3.</b>	<b>Программа «Сохранение культурного наследия»</b>	<b>262 812</b>	<b>1 073 838</b>
3.1.	Помощь творческим коллективам, организациям и учреждениям культуры и искусства	147 994	245 760
3.2.	Поддержка религиозных организаций	114 818	828 078
<b>4.</b>	<b>Программа «Социальная поддержка и защита граждан»</b>	<b>91 913</b>	<b>70 586</b>
4.1.	Поддержка ветеранов войны, труда, инвалидов, пенсионеров и др.	81 209	58 791
4.2.	Конкурс социальных и культурных проектов	10 704	11 695
4.3.	Помощь семьям погибших и раненых военнослужащих, помощь военным комиссариатам, войсковым частям, помощь ветеранам Вооружённых сил РФ, ветеранам внутренних дел, помощь беженцам		100
<b>5.</b>	<b>Программа «Развитие физической культуры и спорта»</b>	<b>80 818</b>	<b>1 047</b>
5.1.	Помощь спортивным организациям	80 818	1 047
<b>6.</b>	<b>Прочие организации</b>	<b>4 712</b>	<b>1 395</b>
	<b>Всего</b>	<b>541 960</b>	<b>1 242 071</b>

### ОТЧЁТ

#### О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ

за период с 1 января по 31 декабря 2018 года

тыс. руб.

Наименование показателя	Код	за 2018 год	за 2017 год
Проценты к получению	2320	17 752	45 511
Прочие доходы	2340		31
в том числе:			
курсовые разницы	23412		31
Прочие расходы	2350	(4)	
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	17 748	45 542
Текущий налог на прибыль	2410	(3 550)	(9 102)
Прочее	2460	(1)	
Чистая прибыль (убыток) после налогообложения	2400	14 197	36 440
СПРАВОЧНО			
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
Совокупный финансовый результат периода	2500	14 197	36 440

### ОТЧЁТ

#### О ЦЕЛЕВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВ

за январь — декабрь 2018 года

тыс. руб.

Наименование показателя	Код	за 2018 год	за 2017 год
Остаток средств на начало отчётного года	6100	357 952	736 213
<b>Поступило средств</b>			
Целевые взносы	6220	840 594	907 291
Прочие	6250	14 198	36 440
Всего поступило средств	6200	854 792	943 731
<b>Использовано средств</b>			
Расходы на целевые мероприятия	6310	(541 960)	(1 242 071)
в том числе:			
социальная и благотворительная помощь	6311	(541 960)	(1 242 071)
Расходы на содержание аппарата управления	6320	(98 701)	(79 636)
Приобретение основных средств, инвентаря и иного имущества	6330		(285)
Прочие	6350		
Всего использовано средств	6300	(640 661)	(1 321 992)
Остаток средств на конец отчётного года	6400	572 083	357 952

## БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС на 31 декабря 2018 года

тыс. руб.

По-яс-не-ния	Наименование показателя	Код	на 31.12.18 года	на 31.12.17 года	на 31.12.16 года
2.	Основные средства	1150	3 540	3 588	3 315
	<b>Итого по разделу I</b>	<b>1100</b>	<b>3 540</b>	<b>3 588</b>	<b>3 315</b>
3.	<b>II. Оборотные активы</b>				
	Запасы	1210	13	26	46
	в том числе: Материалы	12101	2		2
	Расходы будущих периодов	12111	11	26	44
4.	Дебиторская задолженность	1230	4 601	2 485	2 401
	в том числе: Расчёты с поставщиками и подрядчиками	12301	263	511	528
	Расчёты по налогам и сборам	12303	67	68	67
	Расчёты по социальному страхованию и обеспечению	12304	1 398	1 398	17
	Расчёты с подотчётными лицами	12305	23	18	6
	Расчёты с разными дебиторами и кредиторами	12308	2 850	490	1 783
6.	Денежные средства	1250	568 923	356 794	737 306
	в том числе: Касса организации	12501	17	9	17
	Расчётные счета	12504	568 906	356 785	737 289
	Валютные счета	12505			
	Прочие оборотные активы	1260			
	<b>Итого по разделу II</b>	<b>1200</b>	<b>573 537</b>	<b>359 305</b>	<b>739 753</b>
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1600</b>	<b>577 077</b>	<b>362 893</b>	<b>743 068</b>

тыс. руб.

По-яс-не-ния	Наименование показателя	Код	на 31.12.18 года	на 31.12.17 года	на 31.12.16 года
	<b>ПАССИВ</b>				
	<b>III. Целевое финансирование</b>				
1.	Целевые средства	1350	572 083	357 952	736 213
7.	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360	3 540	3 588	3 315
	<b>Итого по разделу III</b>	<b>1300</b>	<b>575 623</b>	<b>361 540</b>	<b>739 528</b>
	<b>IV. Долгосрочные обязательства</b>	<b>1400</b>			
	<b>V. Краткосрочные обязательства</b>				
5.	Кредиторская задолженность	1520	1 454	1 353	3 540
	в том числе: Расчёты с поставщиками и подрядчиками	15201	86	91	92
	Расчёты по налогам и сборам	15203	920	845	3 056
	Расчёты по социальному страхованию и обеспечению	15204	253	239	217
	Расчёты с персоналом по оплате труда	15205	161	149	161
	Расчёты с разными дебиторами и кредиторами	15208	34	29	14
	<b>Итого по разделу V</b>	<b>1500</b>	<b>1 454</b>	<b>1 353</b>	<b>3 540</b>
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>577 077</b>	<b>362 893</b>	<b>743 068</b>

Проведенная 25 марта 2019 года аудиторская проверка финансово-хозяйственной деятельности Фонда подтвердила соответствие работы Фонда уставным целям и задачам, достоверное отражение финансового положения Фонда на 31 декабря 2018 года, финансовых результатов его деятельности и движения денежных средств за 2018 год. Бухгалтерская отчётность Фонда сформирована исходя из действующих в РФ правил бухгалтерского учета и отчетности, в соответствии с ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчётность организации», Федеральным законом «О бухгалтерском учёте» № 402-ФЗ от 06 декабря 2011 г. и Приказом Минфина РФ от 02.07.2010 г. № 66н «О формах бухгалтерской отчётности организации» с изменениями и дополнениями, а также других соответствующих нормативных актов.

**Аудитор Фонда:** Общество с ограниченной ответственностью «Аудиторская служба «СТЕК», ОГРН 1027739022222. ООО «Аудиторская служба «СТЕК» является членом Саморегулируемой организации аудиторов Ассоциации «Содружество» и включено в реестр аудиторов и аудиторских организаций указанной саморе-

гулируемой организации аудиторов за основным регистрационным номером записи (ОРНЗ) 11606055851.

**Место нахождения:** 107589, Москва, Хабаровская ул., д. 14/2.

Бухгалтерская отчётность Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» сдана 27 марта 2019 г. в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по г. Москве Московского Юго-Западного окружного отдела государственной статистики.

Отчёт о деятельности Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» и персональном составе её руководящих органов, отчёт о расходовании некоммерческой организацией денежных средств и об использовании иного имущества переданы в Главное управление Министерства юстиции Российской Федерации по г. Москве 28 марта 2019 года.

**Юридический адрес Фонда:** 119991, г. Москва, Ленинский проспект, д. 63/2.

**Почтовый адрес Фонда:** 101000, Сретенский б-р, д. 11, тел.: (495) 981-78-38, факс: (495) 981-78-40.

Генеральный директор

И. А. Бекетов

Главный бухгалтер

Л. А. Тилаева

# СПРАШИВАЛИ — ОТВЕЧАЕМ

## Правовые коллизии



— Я работающий пенсионер. После того, как я написал заявление на увольнение в связи с уходом на пенсию, обстоятельства изменились, и за три дня до даты увольнения я решил забрать заявление на увольнение. Работодателем уже проведено собеседование с другим кандидатом, который ещё не уволен с прежнего места работы. Может ли работодатель теперь меня уволить по заявлению или обязан принять обратно?

— В соответствии с частью четвёртой ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление об увольнении по собственному желанию.

При этом работник имеет право отозвать своё заявление в любое время по день увольнения включительно (определение Верховного Суда РФ от 10.08.2012 г. № 78-КГ12-10).

Увольнение работника в таком случае не производится, но при условии, что на его место в письменной форме не приглашён другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (часть четвёртая ст. 80 ТК РФ). Так, например, в силу части четвёртой ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым

в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2).

При этом добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника, как в рассматриваемой ситуации, не является основанием для отказа работнику в реализации его права на отзыв заявления об увольнении (определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 г. № 48-В08-6). Уволить работника нельзя, если заявление им отозвано до того, как письменно приглашённый работник прекратил трудовые отно-

шения по прежнему месту работы и у работодателя по закону возникла обязанность принять его на работу по переводу.

Если в рассматриваемом случае на Ваше место лицо, с которым проведено собеседование, не приглашалось в письменной форме, то оснований для отказа в отзыве Вашего заявления об увольнении по собственному желанию не имеется. Ваше увольнение работодателем в дату, указанную в заявлении, по данному основанию будет неправомерным.

— В день увольнения работодатель произвёл со мной расчёт, однако на момент увольнения сумма «тринадцатой зарплаты» не была известна и мне её не выплатили. Я узнал об этом позднее и совершенно случайно. Как мне теперь поступить, и что должен сделать работодатель?

— Прежде всего отметим, что работодатель обязан выплатить бывшему работнику денежное вознаграждение, «заработанное» им до увольнения.

При этом обязанности работодателя уведомлять о причитающихся ему составных частях заработной платы работника, который более не состоит в трудовых отношениях с организацией, трудовое законодательство не содержит.

В то же время следует иметь в виду, что срок для обращения в суд по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, составляет один год со дня установленного срока выплаты указанных сумм, а при пропуске этого срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом (ст. 392 ТК РФ). Поэтому при отсутствии у работника информации о том, что ему причитались какие-либо выплаты после увольнения, высока вероятность того, что сроки для обращения в суд будут для Вас восстановлены (не будут пропущены) и работодателя можно понудить судебным решением к выплате указанных сумм, даже если

с точки зрения бухгалтерского учёта данная задолженность перед работником уже «списана». В связи с этим мы полагаем, что в случае наличия у работодателя информации о счёте работника в кредитной организации ему следует как можно быстрее перечислить причитающиеся работнику денежные средства, а при отсутствии такой информации необходимо уведомить работника по имеющимся в его распоряжении каналам информации (телефон, адрес, электронная почта) о готовности выплатить данные суммы и попросить его либо явиться и получить указанные суммы в кассе предприятия, либо предоставить реквизиты для перечисления денежных средств в безналичном порядке.

Также обращаем Ваше внимание, что в соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты причитающихся работнику денежных средств работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

— В течение какого времени после увольнения по сокращению я могу обратиться за выплатой среднего месячного заработка на период трудоустройства за второй месяц со дня увольнения?

— В соответствии с частью первой ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

организации (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

Как указано в п. 12 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций, утверждённого постановлением Госкомтруда СССР от 02.03.1988 г. № 113/6-64, выплата сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства производится после увольнения работника по прежнему месту его работы в дни выдачи на данном предприятии заработной платы (в силу ст. 423 ТК РФ этот документ продолжает применяться в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ).

Отметим, что до тех пор, пока Вы сами не обратились к работодателю за выплатой среднего заработка за второй и третий месяцы, представив необходимые документы, работодатель не должен начислять и выплачивать Вам средний заработок.

Специальные же сроки, в пределах которых работник, у которого возникло право на получение среднего заработка на период нетрудоустройства, имеет право обратиться к работодателю за его выплатой, законом не установлены, то есть возможность реализации указанного права не ограничена каким-либо сроком. Соответственно работодатель обязан выплатить бывшему работнику средний заработок за второй месяц нетрудоустройства по истечении любого времени после увольнения.

— Подразделение нашей компании переезжает в другую местность в связи со сносом здания по решению местных властей. Работодатель отказывается платить компенсацию, считая, что увольнение работников в данном случае произошло в связи с «чрезвы-

**чайными обстоятельствами». Имеем ли мы право на выплату компенсаций, если от перевода в другую местность мы отказались?**

— Согласно части четвёртой ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (то есть по п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ). Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населённого пункта (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2). Обязанности предлагать работнику перевод на другую работу при увольнении по данному основанию законодательство не содержит. В силу ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Увольнение по п. 7 части первой ст. 83 ТК РФ возможно при наступлении чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Пра-

вительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации. Согласно ст. 1 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» чрезвычайная ситуация — это обстановка на определённой территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей. Органы государственной власти субъектов РФ в соответствии с федеральными законами принимают законы и иные нормативные правовые акты в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций межмуниципального и регионального характера (ст. 11 того же закона).

На наш взгляд, решение органа государственной власти субъекта РФ о сносе градостроительного объекта (не связанном с возникновением чрезвычайной ситуации) само по себе не является решением о признании неких обстоятельств чрезвычайными и не даёт работодателю права на увольнение сотрудников по п. 7 части первой ст. 83 ТК РФ.

**— Наш отдел кадров категорично требует составление заявлений о приёме на работу, об отпуске за свой счёт и об увольнении в рукописном виде. Насколько правомерно такое требование?**

— Первое. Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Порядок заключения трудового договора регламентирован главой 11 ТК РФ. В соответствии с частью первой ст. 68

ТК РФ приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. При этом ни одна из норм главы 11 ТК РФ не содержит требования о написании работником заявления о приёме на работу для заключения трудового договора и, соответственно, отсутствуют требования к форме такого заявления. Работник и работодатель обязаны только оформить в письменной форме в двух экземплярах трудовой договор, содержание которого должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ.

Вместе с тем если с учётом принятого в организации документооборота приём на работу оформляется в том числе и на основании заявления работника, то полагаем, что такое заявление работник может написать как собственноручно, так и на заготовленном бланке.

Второе. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Данная норма предусматривает только одно требование к заявлению: оно должно быть в письменной форме. Каких-либо иных требований к такому заявлению закон не устанавливает. Форма заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы не установлена. Оно пишется в произвольной форме. При этом заявление будет считаться письменным не только тогда, когда оно написано от руки, но и в случаях, когда оно напечатано с использованием ЭВМ или механических печатающих устройств. Аналогичной позиции придерживаются представители Роструда.

Третье. Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

Отсюда вытекают два требования к соответствующему заявлению работника:

1) оно должно быть оформлено письменно;

2) заявление должно содержать просьбу уволить работника по собственному желанию.

Иными словами, заявление об увольнении оформляется в произвольной письменной форме, позволяющей установить соответствующее волеизъявление работника.

Каких-либо дополнительных требований к форме заявления об увольнении законодательство не содержит.

Конституционный Суд РФ в своём определении от 22.03.2011 г. № 394 О-О пояснил, что ст. 80 ТК РФ закрепляет право работника в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом заблаговременно в письменной форме, не устанавливая при этом обязательность использования той или иной формы заявления — трафаретных бланков или рукописного варианта. Аналогичного мнения придерживаются и суды общей юрисдикции.

**— Я — гражданин Белоруссии, не имею разрешения на временное проживание и вида на жительство. Могу ли я устроиться на работу в России? Какие есть требования и ограничения?**

Первое. Работодатели вправе привлекать работников — граждан Белоруссии без получения каких-либо разрешений, и самим работникам не требуется получать разрешение на работу (п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (далее — Закон № 115-ФЗ), п. 1, 2 решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 г. № 4 (далее — Решение № 4), ст. 7 Договора между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о равных правах граждан (Москва, 25.12.1998 г.) (далее — Договор о равных правах), ст. 97, 98 Договора

о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29.05.2014 г.) (далее — Договор о ЕАЭС).

Также работодатель вправе привлекать граждан Белоруссии без учёта установленных п. 5 ст. 18.1 Закона № 115-ФЗ ограничений в виде допустимой доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами на территории РФ (пп. 1 п. 4 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Второе. При приёме на работу иностранца необходимо соблюдать общие правила приёма на работу, установленные для граждан РФ (гл. 11 ТК РФ) с учётом особенностей регулирования труда иностранных работников (гл. 50.1 ТК РФ). Так, из ст. 11, 327.3 ТК РФ следует, что при трудоустройстве иностранный гражданин должен представить документы, указанные в ст. 65 ТК РФ, с учётом ряда особенностей:

— документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина, — паспорт или иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором РФ в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина (ст. 10 Закона № 115-ФЗ);

— трудовую книжку. В настоящее время на территории России действительны две формы трудовых книжек: образца 1974 г. и 2004 г. Белоруссия входила в состав СССР. Следовательно, если иностранный гражданин представляет трудовую книжку образца 1974 г., заводить новую нет необходимости, а если трудовая книжка установленного образца у работника отсутствует — работодатель должен её завести (Письмо Роструда от 15.06.2005 г. № 908-6-1);

— документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Выданные в Белоруссии документы для реализации трудовых прав их граждан или их копии, заверенные в установленном порядке, признаются без легализации (п. 1 Решения № 4, ч. 3 ст. 97 Договора о ЕАЭС);

— временно пребывающие иностранные граждане (за исключением высококвалифицированных специалистов), работающие по трудовому договору (как в Вашем случае), при приёме на работу предъявляют страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. А если



они поступают на работу впервые, то получают его через работодателя (ст. 2 Закона № 115-ФЗ, п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ, абзац третий ст. 1, п. 2 ст. 7 Федерального закона от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ);

— при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергнувшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, соискатель представляет справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

— при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средства (психотропных веществ и т. д.), соискатель должен представить справку о том, подвергался ли он такому наказанию;

— документы воинского учёта требуется предъявлять только в случаях, прямо предусмотренных федеральными законами, международными договорами РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ (часть третья ст. 327.3 ТК РФ). Для граждан Белоруссии таких исключений не предусмотрено.

Предъявлять полис добровольного медицинского страхования при приёме на работу гражданам Белоруссии не требуется, поскольку международными соглашениями предусмотрено обеспечение граждан Белоруссии медицинской помощью на тех же условиях, что и граждан России (часть первая ст. 327.3 ТК РФ, Договор между РФ и РБ о создании Союзного государства от 08.12.1999 г., Договор о равных правах, Письмо Минтруда РФ от 17.12.2015 г. № 16-4/В-823, ответ 1 Роструда).

Само оформление трудовых отношений с иностранным гражданином не будет отличаться от оформления

таких же отношений с российскими гражданами. Трудовой договор с иностранным работником должен быть заключён на неопределённый срок, если отсутствуют причины для заключения срочного трудового договора, предусмотренные ст. 59 ТК РФ (часть пятая ст. 327.1 ТК РФ).

Третье. Так как в отношении граждан Белоруссии действующий порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в России не применяется, то работодатель не обязан уведомлять уполномоченный орган в сфере миграции в субъекте РФ о факте заключения (а также расторжения) трудового договора с таким гражданином (ст. 3, п. 8 ст. 13 Закона № 115-ФЗ, п. 1 Решения № 4, Постановление Верховного Суда РФ от 30.05.2017 г. № 78-АД17-19).

Четвёртое. В рассматриваемой ситуации работодатель будет являться принимающей стороной и в связи с этим обязан будет поставить иностранного гражданина на миграционный учёт и уведомить о его прибытии уполномоченный орган миграции только в том случае, если работник будет проживать по адресу организации либо в её помещении, не имеющем адресных данных (строения, сооружения), в том числе временном (п. 7 ч. 1 ст. 2, ч. 1 и 3 ст. 20, ч. 2 ст. 21, пп. «а» п. 2 ч. 2 ст. 22 Федерального закона от 18.07.2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учёте иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», далее — Закон № 109-ФЗ). Форма уведомления утверждена приказом МВД России от 23.11.2017 г. № 881 (приложение № 3).

В этом случае работодатель обязан поставить работника на миграционный учёт и направить уведомление о его прибытии в место пребывания в орган миграционного учёта в течение 90 дней с даты въезда в Россию (ч. 3 ст. 20 Закона № 109-ФЗ, ст. 3 Соглашения между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об

обеспечении равных прав граждан РФ и Республики Беларусь на свободу передвижения... (Санкт-Петербург, 24.01.2006 г.).

Подтверждением выполнения принимающей стороной действий, необходимых для постановки иностранца на миграционный учёт по месту пребывания, является отметка в отрывной части бланка уведомления, которую работодатель должен передать иностранцу (ч. 7 ст. 22 Закона № 109-ФЗ).

**— В соответствии со ст. 262 ТК РФ я имею право на 4-дневный дополнительный оплачиваемый выходной. Я вместо выходных брал деньги. Три месяца назад мы с семьёй купили дом в другом городе. Дочь-инвалид осталась зарегистрирована по прежнему адресу. В связи с тем, что у нас с дочерью прописки в разных городах, мне отказывает мой работодатель в гарантиях, предоставляемых ст. 262 ТК РФ. Скажите, пожалуйста, имеет ли в данном случае значение прописка моей дочери? Если нет, можно ли мне как-то взыскать со своего работодателя те суммы за три месяца, которые я уже потерял в связи с отказом?**

— Полагаем, что в рассматриваемой ситуации регистрация Вашей дочери в другом, отличном от Вашего, месте жительства не является основанием для отказа в предоставлении Вам гарантий, предусмотренных статьёй 262 Трудового кодекса РФ.

Статьёй 262 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, кото-

рый устанавливается федеральными законами.

То есть Вам как работнику, осуществляющему уход на ребёнком-инвалидом, работодатель обязан предоставить указанные дополнительные оплачиваемые выходные дни в месяц с сохранением среднего заработка за указанный период. Причём такая обязанность у работодателя возникает при подаче письменного заявления работника, имеющего право на предоставление дополнительных выходных дней. Как показывает практика, заявление возможно подать один раз за весь период работы у работодателя, а не подавать такие заявления ежемесячно. Предоставление указанных гарантий оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Полагаем также, что подтверждать осуществление вами ухода за ребёнком-инвалидом какими-либо иными документами не требуется, достаточно указать об осуществлении такого ухода в подаваемом письменном заявлении о предоставлении рассматриваемых гарантий. Целесообразно ежемесячно подтверждать, что в месте работы Вашей супруги она не использует такие гарантии.

Таким образом, ваши требования следует считать обоснованными и правомерными. Причём рассмотрение вопроса о возможности предъявления Вами требований о взыскании с работодателя каких-либо компенсаций вследствие его отказа от предоставления рассматриваемых гарантий напрямую зависит от того, своевременно ли Вы подавали письменное заявление об их предоставлении.

**— Может ли считаться внутренним перемещением ситуация, когда работник проживает не дома, при этом предприятие, куда направляют сотрудника, является структурным подразделением организации. Предприятие находится более чем в ста километрах от города, и добраться до него можно только на вертолёте.**

— Переводом на другую работу в соответствии с частью первой статьи 72.1 Трудового кодекса РФ следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Пленум Верховного Суда РФ в своём Постановлении № 2 от 17 марта 2004 г. отметил, что под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населённого пункта.

Таким образом, направление Вас в структурное подразделение работодателя, которое расположено в другой местности, будет являться переводом на другую работу, а не внутренним перемещением. При этом необходимо учитывать, что перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

**— Можно ли перевести женщину, находящуюся на больничном по беременности и родам, на другую должность в связи с сокращением на предприятии и, соответственно, изменением штатного расписания?**

— В соответствии со статьёй 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В рассматриваемой ситуации расторжение трудового договора по

инициативе работодателя в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников не представляется возможным.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса РФ). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего кодекса (статья 72.1 Трудового кодекса РФ). Описанная вами ситуации не позволяет сделать вывод о том, что у работодателя имеются основания для осуществления перевода работника без его согласия на другую должность ввиду изменения штатного расписания. ■



Консультация подготовлена с использованием материалов информационно-правового портала [www.garant.ru](http://www.garant.ru).

# ИГРА, УЧЁБА, ЛЕЧЕНИЕ, РАДОСТЬ

Особые книги помогают слепым детям познавать окружающий мир

1 ИЮНЯ — ДЕНЬ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ. КАЖДЫЙ РЕБЁНОК НУЖДАЕТСЯ В ПОМОЩИ И ЗАБОТЕ, НО ОСОБЕННО — ТЕ ИЗ НИХ, КТО С САМОГО НАЧАЛА ЖИЗНИ ВЫНУЖДЕН БОРЬТЬСЯ С ТЯЖЁЛЫМИ НЕДУГАМИ. НАПРИМЕР, СО СЛЕПОТОЙ. ЛИШИТЬСЯ РАДОСТИ ВИДЕТЬ КРАСОТУ ОКРУЖАЮЩЕГО МИРА И САМО ПО СЕБЕ УЖАСНО. А КОГДА ЭТА БЕДА СЛУЧАЕТСЯ С РЕБЁНКОМ С РОЖДЕНИЯ ИЛИ В СОВСЕМ РАННЕМ ВОЗРАСТЕ, ОН ОКАЗЫВАЕТСЯ ЛИШЁН ЕЩЁ И ВОЗМОЖНОСТИ НОРМАЛЬНО РАЗВИВАТЬСЯ, ПОЗНАВАТЬ ОКРУЖАЮЩУЮ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ. НО ЕСТЬ СПОСОБ ПОМОЧЬ. НА ЭТО НАПРАВЛЕН ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЙ В РОССИИ С 90-Х ГОДОВ ПРОШЛОГО ВЕКА ПРОЕКТ «ИЛЛЮСТРИРОВАННЫЕ КНИЖКИ ДЛЯ МАЛЕНЬКИХ СЛЕПЫХ ДЕТЕЙ». В ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ УЧАСТВУЮТ МНОГИЕ НЕРАВНОДУШНЫЕ ЛЮДИ И ОРГАНИЗАЦИИ, В ИХ ЧИСЛЕ И МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ».



Газеты, журналы, книги для слепых и слабовидящих людей выпускаются во всём мире огромными тиражами. Текст в них набирается рельефно-точечным шрифтом Брайля. Но в России до 1994 г. не было детских книг для совсем юных ребяташек с тяжёлыми патологиями зрения. Никто не брался за этот серьёзный издательский труд. Пока в Благотворительном фонде «Иллюстрированные книжки для маленьких слепых детей» не решили: кто, если не мы? И вот уже 25 лет эти люди издают особенные книжки для необычных детей. При этом учитываются серьёзные научные исследования зрительного и тактильного восприятия текста и графики. Используются сложные полиграфические, а в последнее время — и электронные технологии: создаваемые для незрячих малышей книжки теперь благодаря устройству под названием «Волшебный карандаш» говорят, исполняют музыкальные фрагменты, помогают

выполнять задания, вносят в процесс обучения элемент игры.

— Детям со слабым зрением, как и всем остальным малышам, необходимы книги: добрые, веселые и яркие. Но при их издании должны быть учтены особенности тактильного и зрительного восприятия, — говорит исполнительный директор фонда Т. Перельгина. — Уникальность наших книг именно в том, что они интересны всем без исключения: и слабовидящим, и детишкам с нормальным зрением.

Каждая книжка — это одновременно и довольно сложная инженерная конструкция, и произведение искусства. Учебное пособие и в то же время игрушка, а заодно ещё и медицинский тренажёр. Яркие, контрастные цвета, крупные выпуклые изображения и чёткие контуры иллю-



страций, чтобы сосредоточить внимание на главном и не перенапрягать глаза; высокий контур рисунков для правильного зрительного и тактильного восприятия; объёмные и подвижные конструкции: их можно открыть или закрыть, поднять и опустить, вынуть или вложить; кнопки, пуговицы, застёжки-молнии, бантики и прочие игровые элементы; аппликации и вставки из разнофактурных материалов, которые учат соотносить форму и характер поверхности объектов; тиснение фольгой, блёстки, наклейки —

Из всех детей с проблемами зрения у 90% в той или иной степени сохранено остаточное зрение. Его можно и нужно развивать! Особенно эффективно это происходит в дошкольном возрасте, примерно до 6–7 лет. Поэтому фонд делает книжки, облегчающие тактильное восприятие иллюстраций, способствующие развитию мелкой моторики и ориентированию в пространстве.

Существуют специальные полиграфические технологии, которые используют издатели книжек для слабо-

**КАЖДАЯ КНИЖКА — ЭТО ОДНОВРЕМЕННО И ДОВОЛЬНО СЛОЖНАЯ ИНЖЕНЕРНАЯ КОНСТРУКЦИЯ, И ПРОИЗВЕДЕНИЕ ИСКУССТВА. УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ И В ТО ЖЕ ВРЕМЯ ИГРУШКА, А ЗАОДНО ЕЩЁ И МЕДИЦИНСКИЙ ТРЕНАЖЁР.**

всё это прячется под обложкой, чтобы радовать и учить ребёнка, а сверхкрупный шрифт даёт возможность прочесть текст без помощи взрослых. Плюс к тому — уже упомянутый «говорящий» карандаш — гаджет, который считывает микрокоды, напечатанные в книгах.

Такие книги — своего рода мостик между малышами с нарушениями зрения и их здоровыми сверстниками. Разумеется, свои особенности есть у книг для totally слепых детей. В этом случае книги дополнительно комплектуются текстом, напечатанным шрифтом Брайля.

Именно это позволяет сделать тренировку зрения и обучение интересной игрой. Конгревное тиснение делается по контуру изображений при помощи специального штампа. Контур как бы выдавливается и приподнимается над поверхностью страницы, что позволяет воспринимать его на ощупь. Вырубка — придание изданию желаемой формы с помощью специального вырубного штампа. Используется для создания вырубных конструкций, многоплановых изображений, аппликаций из разнофактурных материалов и многоуровневых аппликаций. Выборочное лакирова-





ние — покрытие изображений лаком разной текстуры (гладкий, шершавый, зернистый, с наполнением блёстками и так далее) с целью получения разной на ощупь фактуры. Флокирование — нанесение текстильных волокон на изображение, чтобы получились мягкие ворсистые поверхности для передачи фактуры предметов и персонажей, в основном — животных.

Книги проекта предназначены для дошкольников и младших школьников примерно от трёх до семи лет. Те ребята, которые умеют складывать буквы в слова, могут читать книги сами: на разворотах книг есть фрагменты сказки, напечатанные крупным шрифтом. Но всё-таки обычно нужна помощь родителей и преподавателей. Чтобы было удобнее читать сказки вместе с малышом, в большинство книг вкладывается буклет с текстом сказок: взрослый читает, а ребёнок в это время рассматривает иллюстрацию на развороте.

Для издания книг фонд обращается к лучшим образцам детской литературы: русский фольклор, предания и легенды народов мира, сказки Александра Пушкина, Корнея Чуковского, Петра Ершова, Ганса-Христиана Андерсена, братьев Гримм, Шарля Перро, Джанни Родари, Редьярда Киплинга, Энид Блайтон. Публикуют

также басни Крылова, стихи Эдуарда Успенского, Даниила Хармса, Самуила Маршака.

Ежегодно фонд издаёт два комплекта книг: развивающий и обучающий. Развивающий комплект знакомит малышей со сказками разных стран, народов и разных авторов. Обучающий — это комплект из серии «Азбука», «Веселый счёт», «Синичкин календарь», «Путешествие по России», «Лесные сказки», «Сказки о музыке». Эти комплекты в лёгкой, занимательной форме знакомят малышей с буквами и цифрами, с временами года и месяцами, регионами России, животным и растительным миром, музыкальными и рабочими инструментами и многим другим. А всё это вместе называется «Атлас восприятия иллюстраций». На него подписаны уже



очень многие специализированные дошкольные учреждения, в которых малыши с нетерпением ждут выхода каждой новой книги этой серии.

Создаются они комплектом, в который входят две книжки, «волшебный карандаш», занимательные задания, которые тренируют интеллект, развивают память и стимулируют воображение, фигурки персонажей для игры. А особый пакет, в который это всё уложено, можно трансформировать в декорацию. И тогда получится своего рода картонный театр, где можно разыгрывать сюжеты из прочитанных сказок или ставить на импровизированной сцене свои собственные истории.

Способы создания книг для маленьких слепых детей постоянно совершенствуются с учётом самых передовых разработок, недаром фонд поддерживает связи с аналогичными структурами, занимающимися изготовлением книг для ребятшек во Франции, Великобритании, Германии. Над их разработкой трудится коллектив настоящих профессионалов — художников, полиграфистов, медиков — людей, для которых это не просто работа, но и, не побоимся этого слова, служение. Впрочем, круг людей, участвующих в проекте, гораздо шире, чем те, кто придумывает и печатает эти книги. Ведь реализуется он на благотворительной основе, на пожертвования доброхотов, а их — множество. Можете поучаствовать в нём и вы, дорогие читатели: координаты фонда найти совсем не сложно. ■

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Выходит ежеквартально

апрель — июнь

## В НОМЕРЕ

### СОТРУДНИЧЕСТВО

**За справедливую экономику**  
В ФНПР уверены: работающий человек не должен быть бедным 1

### ПРОФАССОЦИАЦИЯ

**Жизнь продолжается**  
Работники и ветераны компании чувствуют заботу и собственную востребованность 5

**Даты и вехи**  
Открылась выставка, посвящённая 25-летию МОПО 14

### ПРЯМАЯ РЕЧЬ

**НПЗ — это красиво**  
...а также современно, высокотехнологично, профессионально и эффективно 16

**Цифровизация не грозит оптимизацией**  
Работа с персоналом в «ЛУКОЙЛе» постоянно совершенствуется 22

### СОБЫТИЕ

**Укрепляя сотрудничество**  
Эксперты МОТ высоко оценили социальную активность «ЛУКОЙЛа» и профассоциации компании 28

**Театр первопроходцев**  
Малый покоряет Западную Сибирь 34

### КОНКУРС

**Общение на языке мастерства**  
В конкурсе профессионалов примут участие представители трёх новых предприятий «ЛУКОЙЛа» 38

**10 лет во благо людей**  
Первичная профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» отмечает юбилей  
Мария ХЛЕБНИКОВА 40

**Пермская весна** 44

**Вместе мы — сила!**  
Реструктуризация профсоюзному единству — не помеха  
Ольга АБАТУРОВА 50

**Учредитель:**  
Совет  
Международной ассоциации  
профсоюзных организаций (МОПО)  
ПАО «ЛУКОЙЛ»

**Издатель:**  
Марина РУССО

**Главный редактор:**  
Алексей СОМОВ

**Дизайн блока:**  
Анастасия СЕРГИЕНКО

**Корректур:**  
Анатолий ПЕЧЕЙКИН

**Фото:**  
Михаил ВЕСЕЛОВ,  
Виталий САВЕЛЬЕВ,  
Александр ПОЛЯКОВ,  
Светлана ИВАНОВА,  
Юрий ЗАГУЛЯЕВ,  
Олег ЛИТВИН,  
Алексей СОМОВ  
Салават НАРИКБАЕВ,  
Владимир АРЬКОВ

**Адрес редакции:**  
101000, г. Москва, Уланский пер.,  
дом 5, строение 1

**Телефоны редакции:**  
8-903-720-30-67,  
8-495-627-14-65

Подписано в печать 03.06.2019 г.



Вёрстка обложки:  
Ирина БЕНЕДСКАЯ

Вёрстка блока:  
Наталья СОРОКИНА,

При перепечатке ссылка на журнал  
«Социальное партнёрство»  
обязательна

©«Социальное партнёрство»

Журнал выходит с января 1998 г.,  
перерегистрирован  
Федеральной службой по надзору  
в сфере связи и массовых  
коммуникаций  
24 октября 2008 г.  
Свидетельство ПИ № ФС77-33818

Отпечатано:

ООО «А Эм Ти продакшен»  
(«RMT production»)

107045, г. Москва,  
ул. Сретенский тупик, дом 2,  
офис 372, этаж 3;  
8 (495) 784-50-11,  
www.rmtproduction.com

## ■ ПРОФЕССИОНАЛЫ

### «Важно добиваться результатов»

Перевоспитание Сибирью прошло успешно  
Евгения ЛОСЯКОВА-ДУШАНИНА

52

### Проводник

Хороший наставник совмещает в себе руководителя,  
товарища и учителя  
Ольга КАССИХИНА

54

### Судьба вела её к мечте

Когда счастье можно найти на АЭС

56

## ■ ВАХТА ПАМЯТИ

### «Просто чудо»

Ветеран из Урая побывала на параде Победы

58

### Ровесница прикамской нефти

История региона и страны, отразившаяся  
в судьбе человека  
Ольга АБАТУРОВА

60

### Урок жизни

Забота о ветеранах приносит пользу  
и радость решительно всем  
Ольга АБАТУРОВА

62

## ■ ВЕКТОР

### Итоги и награды

НПФ «Открытие» опубликовал результаты деятельности

66

### Отчёт

Некоммерческой организации  
«Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» за 2018 год

68

## ■ КОНСУЛЬТАЦИИ

### Спрашивали? Отвечаем

Правовые коллизии

70

## ■ ОБРАЗ ЖИЗНИ

### Игра, учёба, лечение, радость

Особые книги помогают слепым детям  
познавать окружающий мир

76

# Новый «ЭКТО Diesel\*». Привыкай быть сильнее.



Новый «ЭКТО Diesel» наполняет двигатель невероятной мощностью, которой подвластно свернуть даже горы.

Новый «ЭКТО Diesel» с многофункциональным пакетом присадок Keropur® DP ECTO\*\* очищает топливные форсунки от внешних и внутренних отложений и обеспечивает эффективную работу всех типов дизельных двигателей, включая суперсовременные двигатели с системами прямого впрыска Common Rail\*\*\*. В результате применения нового «ЭКТО Diesel» показатели мощности двигателя увеличиваются до 9 % по сравнению с базовым дизельным топливом ОАО «ЛУКОЙЛ» без присадки. Подтверждено испытаниями топливной лаборатории концерна BASF SE\*\*\*\* в Германии, 2014 г.

\* Дизель. \*\* «Керопур ДП ЭКТО». \*\*\* «Коммон Рейл». \*\*\*\* «БАСФ СЕ».

PORSCHE

ВЫБИРАЕТ



