

№1, 2017

социальное ПАРТНЕРСТВО

Информационно-аналитический журнал

2017-й – ГОД ЭКОЛОГИИ

- Робота, а не видимость
- Правила безопасности
- Чувство сопричастности
- Партнёрство в центре Европы

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



№1, 2017

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Выходит ежеквартально

январь — март

В НОМЕРЕ

■ ПРОФАССОЦИАЦИЯ

Работа, а не видимость

Активность и эффективность профорганизации — лучшая мотивация

3

Все согласны

В профорганизациях обсудили выполнение коллективных договоров

11

■ ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Чувство сопричастности,

или Почему работа в «ЛУКОЙЛе» облегчает профсоюзную деятельность

16

■ ЗА КОМПАНИЮ

Правила безопасности

Избежать ЧП на производстве несложно: надо сначала думать и лишь потом делать

23

Социальное партнёрство в центре Европы

Белорусская профорганизация подвела итоги первого года работы Алла ДЕМЕНТЬЕВА

31

■ ЮБИЛЕЙ

Всё начинается отсюда

Территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» исполнилось 20 лет

40

■ КОНКУРС

Первые из первичных

Конкурс продемонстрировал надёжность профсоюзного «фундамента»

44

Плюс спасатели

В лукойловском конкурсе профмастерства появилась новая номинация

46

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

Издатель:
Марина РУССО

Главный редактор:
Алексей СОМОВ

Дизайн блока:
Анастасия СЕРГИЕНКО

Корректурa:
Анатолий ПЕЧЕЙКИН

Фото:
Виталий САВЕЛЬЕВ,
Александр ПОЛЯКОВ,
Светлана ИВАНОВА,
Юрий ЗАГУЛЯЕВ,
Олег ЛИТВИН,
Алексей СОМОВ
Салават НАРИКБАЕВ

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 09.03.2017

РАБОТА, А НЕ ВИДИМОСТЬ

Активность и эффективность
профорганизации — лучшая мотивация

ОДНОЙ ИЗ ГЛАВНЫХ ТЕМ ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», СОСТОЯВШЕГОСЯ МИНУВШЕЙ ЗИМОЙ, СТАЛА МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА. ВОПРОС ЭТОТ АКТУАЛЕН ДЛЯ ЛЮБОГО ПРОФСОЮЗА, НО В ЛУКОЙЛОВСКОЙ ПРОФАССОЦИАЦИИ ОН ИМЕЕТ ОПРЕДЕЛЁННУЮ СПЕЦИФИКУ. ЗДЕСЬ ОХВАТ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗНЫМ ЧЛЕНСТВОМ И ТАК ШИРОК, О ПОДОБНЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ БОЛЬШИНСТВО ДРУГИХ РОССИЙСКИХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ МОЖЕТ ТОЛЬКО МЕЧТАТЬ. ПОЭТОМУ, КАК СЛЕДУЕТ ИЗ ПРОЗВУЧАВШИХ НА ЗАСЕДАНИИ СОВЕТА МОПО ВЫСТУПЛЕНИЙ, ДЛЯ ЛУКОЙЛОВСКИХ ПРОФСОЮЗНЫХ АКТИВИСТОВ МОТИВАЦИЯ ЧЛЕНСТВА СВОДИТСЯ В ДАННЫЙ МОМЕНТ НЕ СТОЛЬКО К АГИТАЦИИ, СКОЛЬКО, ВО-ПЕРВЫХ, К УМЕНИЮ ОРГАНИЗОВАТЬ И АКТИВИЗИРОВАТЬ СВОЮ РАБОТУ ТАКИМ ОБРАЗОМ, ЧТОБЫ ОНА УЧИТЫВАЛА РЕАЛЬНЫЕ ИНТЕРЕСЫ И ПОТРЕБНОСТИ ТРУЖЕНИКОВ. А ВО-ВТОРЫХ — СДЕЛАТЬ ТАК, ЧТОБЫ РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТОЙ РАБОТЫ БЫЛИ ОЧЕВИДНЫ И ПОНЯТНЫ ДЛЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ.

Веские доводы

Очередное заседание Совета корпоративной профассоциации началось с обсуждения хода колдоговорной компании. Открывая его, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев подчеркнул, что подходы здесь остаются неизменными — достигнутый в дочерних обществах уровень социальных гарантий должен сохраняться. «Наша с вами основная задача в период кризиса, — отметил Георгий Михайлович, обращаясь к коллегам, — сохранить стабильную работу производства и квалифицированные коллективы, поддерживая в них нормальный морально-психологический климат. А для этого требуются неукоснительное выполнение всех достигнутых социальных договорённостей и сохранение сформированного социального пакета, которым сегодня так дорожат наши работники».

«Поскольку текущая экономическая ситуация в стране сегодня не самая простая, — сказал лидер лукойловской профассоциации, — мы с



Председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев и первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Н. П. Ивченко

вами должны особенно внимательно и ответственно подходить к принятию любого решения по социально-трудовым вопросам. Для каких-либо изменений, в том числе сокращения размеров социальных льгот, должны быть веские доводы и серьёзные экономические обоснования, а также

объективная производственная необходимость. Если же такие решения сторонами всё-таки принимаются, то применяться они могут только кратковременно — в течение конкретно установленного срока».

Затронул в своём выступлении Г. М. Кирадиев и осуществляемое



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

Разумное, доброе, профсоюзное
Руководителю профорганизации очень полезны
навыки педагога и управленца 49

ГОД ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ

В переводе с профсоюзного
Профорганизация и работники
должны говорить на одном языке 54

СЕМЕЙНЫЕ ЦЕННОСТИ

Нефтегазовый интернационал
Страна и общество начинаются с семьи 60

Счастье за общим столом
Секреты создания крепкой семьи передаются
из поколения в поколение
Людмила ВАНЮШКИНА 62

Синтез гармонии
Семья и работа как слагаемые счастья
Евгения ОВОДОВА 64

ОБРАЗ ЖИЗНИ

Здравствуй, весна!
Фоторепортаж с «Лукойловской лыжни-2017» 67

На зависть Альмодовару
«Встреча поколений» прошла в «ЛУКОЙЛе»
в формате кинофестиваля 70

Три совета
Будущая пенсия зависит от вас —
сделайте её достойной! 73

КОНСУЛЬТАЦИЯ

Спрашивали? Отвечаем 76

НА ВСЕ СЛУЧАИ ЖИЗНИ

Тропа здоровья
Всё о беге 80

сейчас в России внедрение профессиональных стандартов. «К сожалению, — констатировал он, — принимаемые сегодня законодательные решения в этой сфере не облегчают нашу работу. Более того, они требуют от предприятий совершения определённых шагов и действий по внедрению профстандартов. В этой связи хотелось бы напомнить слова президента нашей компании В. Ю. Алекперова в отношении работы по применению профстандартов. В частности, он подчеркнул, что ни один работник не должен быть уволен в ходе внедрения профессиональных стандартов на производствах, даже если этот работник не соответствует требованиям, установленным конкретным профессиональным стандартом. В каждой ситуации должен быть найден разумный выход с использованием всех имеющихся возможностей: перевод работника на другую работу, повышение квалификации и прочее».

Сегодня во всех организациях Группы «ЛУКОЙЛ» идёт активная работа по внедрению профессиональных стандартов. Созданы специальные комиссии, где обсуждаются конкретные действия и шаги в этом направлении. В работе комиссии наравне с представителями административной участвуют представители профсоюзных организаций. «Поэтому, — напутствовал Георгий Михайлович профсоюзных лидеров предприятий, — от вас требуются обязательное посещение всех тех семинаров, вебинаров, которые проводит компания и работодатели, а также участие во всех заседаниях по вопросам внедрения профстандартов».

Ещё одной из важных тем, которая выносится практически на все заседания Совета МОПО, стало обеспечение безопасности труда работников. Глава лукойловской профассоциации напомнил всем присутствовавшим о необходимости продолжать уделять самое пристальное внимание этим вопросам, в том числе — организации системы обучающих семинаров.

Их проведение, отметил Г. М. Кирадиев, в ближайшем будущем планируется как в Москве, так и в регионах деятельности компании.

На заседании был утверждён план работы на 2017 г. и принято новое Положение о технической инспекции труда МОПО. Нововведения, предусматриваемые этим документом, должны стать ещё одним шагом на пути создания в компании единого мощного института, обеспечивающего соблюдение правил безопасности на производстве и профилактику травматизма. Положение о технической инспекции МОПО не только регламентирует её работу в целом, но и содержит подробное описание обязанностей и зон ответственности технических инспекторов. И зоны эти будут расширены. «В связи с тем, — пояснил Г. М. Кирадиев, — что компания осуществляет свою деятельность

НИ ОДИН РАБОТНИК НЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ УВОЛЕН В ХОДЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НА ПРОИЗВОДСТВАХ.

не только в Российской Федерации, но и за рубежом, положение наделяет всех наших технических инспекторов правом осуществлять контроль на всех объектах и во всех регионах присутствия «ЛУКОЙЛа».

Георгий Михайлович также поздравил представителей предприятий Группы «ЛУКОЙЛ», чьи коллективные договоры вновь заняли достойные места среди победителей смотра-конкурса коллективных договоров. В 2016 г. лучшие результаты показали коллективные договоры обществ «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и «ЛУКОЙЛ-Коми», занявшие первое и второе места среди нефтегазодобывающих организаций, колдоговор «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтеза» занял третье место среди организаций нефтегазопереработки, а «ЛУКОЙЛ-Трансу» досталось «серебро» среди организаций, занятых в нефтепродуктообеспечении и сервисном обслуживании.

Мотивация информацией

Основным же вопросом повестки дня стало детальное обсуждение практики мотивации профсоюзного членства и повышения роли рядовых членов в деятельности профорганизаций. Как следовало из доклада, с которым выступила главный специалист Информационно-аналитического центра МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Елена Пахомова, основной задачей сейчас является не то, как убедить работника вступить в профсоюз, а как продемонстрировать ему реальную пользу от этого членства. Иными словами, речь идёт не столько о том, чтобы стимулировать людей к вступлению в профсоюз, сколько о том, чтобы стимулировать профорганизации удовлетворять реальные запросы людей и организовывать тружеников таким образом, чтобы они сами с полным

пониманием и заинтересованностью работали себе на благо.

«Мотивация профсоюзной деятельности, — пояснила Елена Ивановна, — это, прежде всего, усилия, направленные на то, чтобы помочь людям сделать выбор: вступить в профсоюз или воздержаться; стать членом этого профсоюза или какого-то другого; включиться активно в профсоюзную работу или остаться в стороне, предоставив такое право другим; выбрать профсоюзную деятельность как один из вариантов профессиональной карьеры или нет и так далее. Важным является и то, что выбор этот происходит не один раз, при написании заявления, а постоянно. В этом контексте работа по мотивации профсоюзного членства должна заключаться не только в раскрытии преимуществ работников, состоящих в профсоюзе, перед работниками, ещё к нему не присоединившимися, но и в стимулировании активного



участия рядовых членов в деятельности профсоюзной организации. Ибо только так можно повысить её авторитет и влияние».

В лукойловской профассоциации постоянно следят за тем, как все эти вопросы решаются на местах, обобщают передовой опыт и делают его достоянием всех профорганизаций. В рамках этой работы, в частности, осенью прошлого года представители МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» посетили целый ряд профсоюзных организаций, а в 30 из них провели социологические опросы.

Что касается предприятий, на которых наилучшим образом поставлено информирование работников о плюсах профсоюзного членства, то в их числе в лукойловской профассоциации особо выделяют несколько. Это — ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» и ППО ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка». В этих и некоторых других организациях выпущены небольшие брошюры и памятки, наглядно и доказательно рассказывающие о преимуществах

профсоюзного членства. Словом, в целом по профассоциации, как показывает анализ, информационное обеспечение мотивации профсоюзного членства осуществляется вполне эффективно. Об этом говорит высокий показатель профсоюзного членства, который в ряде профорганизаций и вовсе равен 100%.

Но то, что люди вступили в профсоюз, — это только начало пути. Дальше начинается самое важное и интересное — что они там делают и что по этому поводу думают. Как показывают опросы, работники видят в профсоюзной организации, в первую очередь, защитную функцию как представителя своих интересов и прав в социально-трудовой сфере. Среди основных мотивов вступления в профсоюз результаты опроса выявили уверенность в том, что профсоюзная организация поможет в трудной ситуации, а также то, что, по мнению работников, профком отстаивает их интересы. Вот те основные функции, которые должны осуществлять профорганизации, чтобы люди им доверяли и к ним прислушались. Если эту

задачу не решить, то число вышедших из профорганизаций будет расти. С их точкой зрения в ходе соцопросов представители МОПО тоже, кстати, ознакомились. Среди причин, которые эти люди указали, объясняя своё недоверие к профорганизациям, фигурируют, во-первых, сомнения в том, что профсоюз защищает интересы работников, и наоборот — убежденность в том, что он идёт на поводу у администрации. Ещё часть опрошенных, не являющихся членами профсоюза, указали в качестве основного мотива информационную закрытость профсоюзной организации, в результате которой работники не знают, чем она занимается. Так что убеждать людей в дееспособности профорганизаций всё равно придётся конкретными и наглядными делами.

Какими именно? Опросы показывают, что особую значимость здесь приобретают сразу несколько направлений. Одно из них — колдоговорная работа и участие тружеников в управлении предприятием.

У профобъединения компании и профсоюзных комитетов организа-



Е. И. Пахомова

ций Группы «ЛУКОЙЛ» и сервисных предприятий сложились устойчивые отношения социального партнёрства с работодателями. Это во многом определяет успешное и справедливое решение социальных и трудовых вопросов и, соответственно, является главным мотивационным фактором профсоюзного членства. Давно отработаны и отлажены процедуры коллективно-договорного регулирования. Как результат — все структурные организации МПО и ассоциированные члены МОПО за рубежом сегодня заключают коллективные договоры, опираясь на нормы российского и зарубежного соглашений.

Принятый в компании Социальный кодекс, заключаемые соглашения и коллективные договоры обеспечивают высокий уровень защиты лукойловских работников по сравнению со многими другими предприятиями. Активную роль в принятии знаковых решений играют комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также различные двусторонние комиссии по отдельным направлениям деятельности. Любой возникающий в коллективе вопрос обсуждается и решается за столом переговоров. Так сегодня работают

на нефтеперерабатывающих заводах в Перми, Волгограде и Ухте, на предприятиях нефтегазодобычи в Сибири и Коми, Волгограде и Перми, в организациях нефтепродуктообеспечения Перми, Нижнего Новгорода и Волгограда, в «ЛУКОЙЛ-Трансе» и сервисных предприятиях.

В то же время серьёзной проверкой для профорганизаций становятся периоды реорганизаций на предприятиях. От их активной позиции при участии в разработке данных мероприятий, а потом и при даче мотивированного мнения порой зависят и судьба рабочих мест, и судьба самих членов профсоюза на предприятии. И если профорганизации с достоинством проходят эту проверку, это может стать очень весомым аргументом для мотивации профсоюзного членства и активности.

Как показывают итоги опросов, немаловажным фактором мотивации работников не только в отношении профсоюзного членства, но и в отношении своей работы является морально-психологическая атмосфера в коллективе. Объяснять важность этих вопросов сегодня уже не надо никому. Пожалуй, опытом и примерами такой мотивации могут поделиться едва ли не все наши профсоюзные комитеты. Тем более что многие мероприятия из этой сферы имеют региональный и общелукойловский характер и организуются совместными усилиями многих профорганизаций под эгидой МОПО. Это и конкурсы профессионального мастерства, и спартакиады, и фестивали творческих коллективов, а также многочисленные и разнообразные культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия. Вместе с тем, как показывают соцопросы, работникам, подававшим предложения для включения в колдоговор, важно знать результаты их рассмотрения.

Необходимо информировать и отчитываться перед работниками о проделанной работе и принимаемых решениях на заседаниях двусторон-

них комиссий. Только так возможно достичь повышения интереса у работников к своим условиям труда и наполнению пакета социальных льгот и гарантий.

Ещё одним важнейшим условием высокой мотивации профсоюзного членства является активное выполнение профорганизациями защитных функций. Организованное отстаивание своих интересов, даже закреплённых в трудовом законодательстве, всегда более эффективно, чем индивидуальные действия отдельного работника. В первую очередь речь идёт о юридических консультациях, работе с жалобами и обращениями, проведении проверок работодателя на предмет соблюдения требований трудового законодательства, коллективного договора, локальных нормативных актов, трудового договора.

Как показывают результаты опросов, правовая работа профорганизаций по ключевым направлениям оценивается работниками лукойловских предприятий в целом положительно. Однако в профассоциации считают недостаточным информационное сопровождение этой деятельности. Четверть опрошенных указали, что им не хватает информации, чтобы оценить деятельность профсоюзной организации по защите прав работников в случаях трудовых споров. Почти столько же не могут оценить деятельность профсоюзной организации по решению вопросов, поставленных в жалобах и обращениях работников.

Нельзя забывать профорганизациям и о мотивационной составляющей деятельности по охране труда. Здесь также обращает на себя внимание тот факт, что более четверти (29%) опрошенных работников указали, что им недостаточно информации, чтобы оценить деятельность профсоюзной организации в вопросах участия в расследовании несчастных случаев.

Таким образом, опросы показывают, что хотя профорганизации и осуществляют деятельность по всем ключевым для интересов работников

направлениям, но делают это далеко не всегда достаточно эффективно. А главное, даже там, где работа ведётся на должном уровне, у тружеников наблюдается явная нехватка чёткой и конкретной информации. Особенно остро она ощущается в сфере правовой работы, переговорных процессах и деятельности по улучшению условий труда.

«Это свидетельствует, — подчеркнула, завершая своё выступление, Елена Пахомова, — о необходимости новых шагов и разработки новых подходов к информационному обеспечению деятельности профсоюзной организации. Сегодня существует необходимость разработки отдельных информационных стратегий по каждому направлению деятельности профсоюзной организации, чтобы каждое из них не тонуло в информационном потоке, а было узнаваемо, понятно, достоверно. И разработка таких стратегий возможна только на основе совместной работы всех профсоюзных организаций МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». Что предполагает обобщение лучших информационных практик, выработку единого стиля и стандарта в соответствии с корпоративными требованиями к информации. Именно эти задачи и стоят перед нами в 2017 г., который неслучайно и назван Годом профсоюзной информации».

Трудности не всегда отталкивают

Затем о своём опыте и видении вопросов, связанных с мотивацией членства и информационным обеспечением этого процесса, рассказали председатели нескольких профсоюзных организаций.

«Может показаться парадоксальным, — отметил в своём выступлении председатель ОПО общества «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» В. Н. Чабунин, — но и наличие хорошо разработанного коллективного договора зачастую тоже приводит к ослаблению заинтересованности ра-

ботников в личном участии в профсоюзной жизни предприятия. В самом деле, если многие социальные вопросы достаточно успешно решены, то зачем нужна профсоюзная организация как главный представитель интересов работников? И вот как раз поэтому профсоюзным органам любого уровня необходимо понимать свою принципиально важную роль в поддержании доверительных связей со всеми работниками — независимо от их возраста и жизненного опыта».

Говоря о конкретных способах установления таких связей, Владимир Николаевич рассказал, что у них на предприятии с вновь поступающими на работу людьми обязательно проводятся беседы о деятельности профсоюзной организации. Происходит это в кабинетах специалистов отдела кадров, где будущего работника не только знакомят с локальными нормативными документами, но и объясняют, что на предприятии есть профсоюзная организация, рассказывают об основных положениях коллективного договора. Затем с кандидатами на рабочее место встречается председатель профсоюзного комитета, который более подробно рассказывает о деятельности профсоюзной организации.

«Общие собрания в первичных профсоюзных организациях, — рассказал профлидер «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтеза», — проводятся в товарищеской обстановке, без излишней бюрократии и формализма, что также позволяет привлекать к участию в их работе широкий круг членов профсоюза. Мы договорились с работодателем о том, что итоги выполнения колдоговора за год мы заслушиваем только на конференциях трудового коллектива, где любой делегат может задать вопрос руководству предприятия и профсоюзной организации. И, как показала практика, почти все вопросы, задаваемые на таких конференциях, либо вносятся в коллективный договор, либо решаются в рабочем порядке. Инфор-



В. Н. Чабунин

мационная работа на предприятии проводится в живом общении председателей и членов профсоюзных комитетов с работниками. На интернет-портале предприятия создана страничка профсоюзной организации, где размещается вся информация о проводимой профкомами работе. На всех установках, участках, в бытовых помещениях имеются профсоюзные стенды. Материалы заседаний профсоюзных комитетов ежемесячно размещаются в заводской газете «Синтез». Кроме того, к 60-летию профсоюзной организации нами был сделан фильм об её истории, выпущено два иллюстрированных сборника, буклет «12 вопросов и ответов о профсоюзе». Сегодня идёт работа по подготовке нового иллюстрированного сборника о нашей профсоюзной организации».

В «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтепродукте» тоже предпочитают мотивировать профсоюзное членство реальными делами. «Одной из основных задач нашей объединённой профсоюзной организации, — подчёркивает председатель её профкома А. И. Верблюдов, — является обеспечение занятости, достойной заработной платы и благоприятных условий труда. Мы



А. И. Верблюдов

ведём целенаправленную работу по увеличению заработной платы при сохранении численности работающих, проводим ежеквартальный мониторинг состояния заработных плат, постоянно принимаем участие в работе комиссии по премированию. Профсоюзный комитет особое внимание уделяет вопросам выполнения обязательств по предоставлению социальных льгот и гарантий, социальной поддержке работников и членов их семей, а также неработающих пенсионеров. С этой целью работодатель при формировании бюджета общества в части социальных программ учитывает предложения профкома и предусматривает в бюджете затраты на негосударственное пенсионное обеспечение, на оказание адресной социальной помощи неработающим пенсионерам и реализацию действующих положений социального характера. В ряде случаев социальные льготы, предоставляемые работникам, выше уровня, предусмотренного Соглашением».

Особое внимание профсоюзный комитет «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукта» уделяет работе с молодёжью, численность которой составляет 37% от общего числа работающих, и

все они члены профсоюза. В обществе создан и активно работает Совет молодых специалистов, в профсоюзной организации — комиссия по работе с молодёжью. В коллективном договоре имеется раздел «Работа с молодёжью», в котором отражены льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые молодым работникам, которым оказывается материальная помощь, обеспечивается беспроцентный кредит для обзаведения имуществом и ряд других льгот. Кроме того, объединённой профсоюзной организацией предприятия осуществляется правовая помощь профсоюзным комитетам первичных профорганизаций в подготовке мотивированного мнения по локальным нормативным актам в сфере социально-трудовых отношений, а также при увольнении членов профсоюза в связи с сокращением численности и штата работников и по другим основаниям, предусмотренным законодательством. «За прошедший год, — рассказал Александр Иванович, — к нам поступило 7 письменных и около 50 устных обращений работников. После рассмотрения обращения профсоюзный комитет готовил обоснованное разъяснение, рекомендации и принимал все необходимые меры по устранению фактов нарушения — и в установленное время направлялся письменный ответ».

Одним из признанных передовиков в вопросах мотивации профсоюзного членства можно назвать первичную профсоюзную организацию «ЛУКОЙЛ-Саратоворгсинтеза». Здесь, как заявила председатель профкома Татьяна Сергеевна Коганова, членство вообще 100-процентное. В профорганизации состоят не только все работающие на предприятии, но и 1175 ветеранов производства. Но так было не всегда, ещё в 2013 г. в профсоюзе состояли лишь 83% труженников. И профорганизация предприятия для увеличения членства до 100% пришлось изрядно потрудиться. В центр внимания, в первую очередь, попала охрана труда: на заводе сей-

час действуют 38 уполномоченных. За 2016 г. ими проведено почти 1800 проверок и сформулировано более 3000 замечаний, результатами которых, в частности, стали установка стиральных машин и капитальный ремонт комнат приёма пищи. «Одним из мотивирующих факторов для работников общества является соответствие рабочих мест требованиям законодательства по охране труда. У нас небольшое предприятие, но увидеть реальную картину нам помогают уполномоченные профсоюза по охране труда, — рассказала Татьяна Коганова. — Для соответствия рабочих мест требованиям безопасности наше предприятие пошло намного дальше общепринятых правил и внедрило систему принципов под названием «5 С» — систему организации рабочего пространства, основная цель которой — наведение порядка, чистоты на рабочих местах и укрепление дисциплины с участием всего персонала, снижение травматизма, повышение безопасности работы технологического оборудования. Кроме



Т. С. Коганова

того, внедрение этой системы позволило нам повысить корпоративную культуру и техническую эстетику в



А. Ф. Еремеев

обществе. А участие профсоюзного комитета в этом производственно-совершенствовательном процессе добавляет ему уважения и авторитета».

Меры были приняты по самым разным направлениям, включая обучение профактива, работу с молодёжью и ветеранами и, конечно, информационную деятельность. «Для ликвидации информационного вакуума среди наших работников мы постарались пойти дальше, чем устройство профсоюзных уголков, стендов, странички интернет-сайта, — подчеркнула профсоюзный лидер завода. — При поддержке профкома в обществе разработан и проходит испытание информационный интерактивный стенд. Он представляет собой информационный терминал общего доступа, на котором в интерактивном и эргономичном виде работникам доступна абсолютно вся информация обо всех сферах деятельности предприятия и профсоюзной организации «Саратоворгсинтеза». В том числе материалы Совета МОПО, тексты Соглашения между работодателем и профассоциацией, коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией завода, план работы профсоюзной организации, инфор-

мация по ДМС, акты различных проверок, информация о культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе и т. д.»

Словом, и здесь главным мотивационным фактором выступает качество работы профорганизации. А выражается оно и в уровне гарантий, который удалось зафиксировать в коллективном договоре. В «Саратоворгсинтезе» он весьма высок. Во всяком случае, документ этот в областном конкурсе был недавно признан лучшим сразу в двух номинациях.

А вот в «ЛУКОЙЛ-Коми» основной аргумент в пользу профсоюзного членства склонны видеть в улучшении условий труда, что, в общем, вполне логично, поскольку именно здесь есть производственное подразделение, где нефтедобыча ведётся чрезвычайно трудоёмким шахтным способом.

«В настоящее время, — ответил в своём выступлении на Совете МОПО председатель ОПО общества «ЛУКОЙЛ-Коми» Андрей Фролович Еремеев, — перед профсоюзными организациями стоит много задач по обеспечению прав и интересов членов профсоюза. Это и уровень заработной платы, и социальные льготы и гарантии, к которым относятся путёвки, компенсации, различные доплаты. Это, опять же, поддержание морально-психологического климата в коллективах. Но одной из главных задач, которой должно уделяться особое внимание, все-таки является обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, поскольку сохранение жизни и здоровья работников является приоритетным направлением. Эта работа является одним из основных мотиваторов профсоюзного членства. Ведь что важно для работника? Чтобы его услышали, чтобы его вопрос не был оставлен без ответа и, по возможности, решён. Успешное решение вопросов охраны труда положительно отражается на имидже профкома и, соответственно, формирует у работников позитивное отно-



С. А. Чванов

шение к профсоюзу, мотивирует их вступать либо оставаться в его рядах».

Что касается сервисных предприятий, чьи профорганизации состоят в лукойловской профсоюзной ассоциации, у них в вопросах мотивации членства есть определённая специфика. Главное помеха тут — частые изменения форм собственности, преобразование предприятий. В частности, как рассказал председатель объединённой профсоюзной организации ООО «Буровая компания «Евразия» С. А. Чванов, в их компании с 2011 г. прошло уже шесть реорганизаций, в ходе которых на предприятии создавались региональные филиалы, были присоединены несколько фирм, где прежде профорганизаций вообще не существовало. «Но и в этот сложный период, — подчеркнул Сергей Алексеевич, — нам удалось не только сохранить профсоюзную организацию, но и увеличить членство. На сегодняшний момент охват членством в нашей профсоюзной организации составляет 96%».

«От численности и финансовой базы профорганизации, — уверен профлидер «Евразии», — зависят её авторитет и возможности по представительству и защите интересов своих



членов. Готовых рецептов по проведению этой работы нет и не может быть, поскольку слишком различны и условия, в которых она проходит, и интересы её участников. Но невозможно обойтись без постоянного, своевременного и предельно объективного информирования коллектива. И именно информационная работа является самым слабым звеном на сегодняшний день. Председатели профсоюзных организаций должны информировать членов профсоюза о целях, задачах и результатах его деятельности. Необходимо информировать людей как об успехах, например, удачно проведённом мероприятии, так и о трудностях, возникающих в результате работы с администрацией, работодателем при решении конфликтных вопросов. Трудности не всегда отталкивают, а часто и привлекают людей».

Вот несколько факторов, которые, по мнению руководителя профорганизации буровиков, особенно важны. Колдоговорная компания должна проходить максимально гласно. И те дополнительные гарантии и льготы, которых профсоюз добился, должны быть доведены до каждого работника. При этом существенным моментом, снижающим мотивацию для вступления в профсоюз, является тот факт, что согласно действующему законо-

дательству положения коллективного договора распространяются на всех работников. И это несправедливо по отношению к членам профсоюза, которые платят членские взносы.

Ещё один важный мотивационный фактор — правозащитная работа: контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, оказание бесплатной юридической помощи, консультирование и обучение работников, решение трудовых споров в досудебном по-

ЗНАКОМЬСЯ С НОВИЧКАМИ И ПОМОГАЯ ИМ СОРИЕНТИРОВАТЬСЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, ЧЛЕНУ ПРОФКОМА СЛЕДУЕТ ПРОИНФОРМИРОВАТЬ ИХ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.

рядке. «Далеко не все члены профсоюза, — констатировал Сергей Алексеевич, — знают свои уставные права и предоставляемые им гарантии. И чтобы это преодолеть, важно в первую очередь повышать правовую грамотность профсоюзных лидеров». Ещё одна возможность увеличить численность профсоюзной организации возникает, по его словам, при приёме на работу новых сотрудников. Знакомьтесь с новичками и помогайте им сориентироваться на рабочем месте, члену профкома следует проинформировать их о деятельности профсоюза, снабдить информационными материалами, познакомить с коллективным

договором. Как-никак, личное общение — основа профсоюзной работы. Ну и, конечно же, особое внимание требуется уделять молодёжи.

А подвела итог обсуждению темы мотивации профсоюзного членства первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко. «Этот вопрос вынесен на обсуждение неслучайно, — подчеркнула она. — Наступает момент, когда необходимо задуматься, где мы недорабатываем, что можно улучшить, что исправить, как поднять работу на более высокий уровень. Практика показывает, что не все верно усваивают слово «мотивация». В нашем случае — это не только борьба за членство в профсоюзе, вся наша деятельность — это мотивация, все рассматриваемые вопросы. Принятие любых решений и контроль за их выполнением, личное взаимодействие и обратная связь с членами профсоюза, выполнение их просьб и наказов — всё это работает на мотивацию. То же можно сказать и об информировании людей о планах и проделанной работе, об освещении проводимых мероприятий и переговорных процессов, о консультациях, касающихся изменений в трудовом

законодательстве, — такая деятельность формирует авторитет и добрую репутацию профорганизации. А значит, влияет и на желание людей в этой уважаемой, дееспособной и готовой им помочь организации состоять. Если не будет авторитета, никто не будет серьёзно воспринимать профком. А это может произойти, если создавать видимость работы или заниматься только культурно-массовыми и спортивными мероприятиями. Поэтому давайте пересмотрим подходы к работе, ведь нам есть, что усовершенствовать в нашей деятельности», — напутствовала коллег Надежда Павловна. ■

ВСЕ СОГЛАСНЫ

или Почему работа в «ЛУКОЙЛе» облегчает профсоюзную деятельность

ПО ЛУКОЙЛОВСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ С КОНЦА ПРОШЛОГО ГОДА ПОКАТИЛАСЬ ВОЛНА КОНФЕРЕНЦИЙ, НА КОТОРЫХ РАССМАТРИВАЛИСЬ ГОДИЧНЫЕ ИТОГИ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ. «ЛУКОЙЛ» — КОМПАНИЯ ОГРОМНАЯ, ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ МНОЖЕСТВО, В КАЖДОМ ЕСТЬ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, ПОЭТОМУ ПРО ВСЕ КОНФЕРЕНЦИИ РАССКАЗАТЬ НА СТРАНИЦАХ НАШЕГО ЖУРНАЛА, ЕСТЕСТВЕННО, НЕ ПОЛУЧИТСЯ. ДА И НЕ НАДО, ВЕДЬ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ЕДИНА НА ВСЮ КОМПАНИЮ, УРОВЕНЬ ГАРАНТИЙ В КОЛДОГОВОРАХ ДОСТАТОЧНО СХОЖ, КОНФЕРЕНЦИИ ПРОХОДЯТ ПО ОДИНАКОВОМУ, ДЕСЯТИЛЕТИЯМИ НЕ МЕНЯЮЩЕМУСЯ СЦЕНАРИЮ. ДА И НАСТРОЕНИЕ, С КОТОРЫМ, КАК СООБЩАЮТ КОРРЕСПОНДЕНТЫ С МЕСТ, ТРУДОВЫЕ КОЛЛЕКТИВЫ ЕДИНОГЛАСНО ПРОГОЛОСОВАЛИ ЗА ТО, ЧТОБЫ ПРИЗНАТЬ РАБОТУ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЁРОВ ЗА ОТЧЁТНЫЙ ПЕРИОД УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОЙ, ТОЖЕ ПОХОЖЕЕ — ОПТИМИСТИЧНОЕ. ПОЭТОМУ СЕЙЧАС МЫ РАССКАЖЕМ ЛИШЬ О НЕСКОЛЬКИХ ТАКИХ КОНФЕРЕНЦИЯХ, И В ЧАСТНОСТИ, О ДВУХ СОСТОЯВШИХСЯ В ПЕРМИ, ГДЕ В ИХ РАБОТЕ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. КИРАДИЕВ. В РАМКАХ СВОЕГО ВИЗИТА В ПРИКАМЬЕ ГЕОРГИЙ КИРАДИЕВ РАССКАЗАЛ ОБ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ, ВЫПЛАТЕ ГОДОВЫХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ ЧЛЕНАМ ПЕРМСКИХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ НЕФТЯНИКОВ, ОТВЕТИЛ НА ВОПРОСЫ РАБОТНИКОВ И ОБСУДИЛ С КОЛЛЕКТИВАМИ ЛУКОЙЛОВЦЕВ ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ.

Более ста делегатов конференции работников ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», представлявших все производственные подразделения нефтедобывающего предприятия, подтвердили: обязательства колдоговора на 2015–2017 годы выполнены на 100%. На сегодняшний день коллектив пермских нефтедобытчиков — один из самых социально защищённых в регионе. И это не просто слова: в условиях новой экономической реальности именно долгосрочный коллективный договор, подписанный на 2015–2017 годы, стал основой стабильности для трудового коллектива. Каждый год объём финансирования в рамках колдоговора растёт. В 2016 г. на выполнение обязательств перед коллективом было выделено финансовых средств на 15,8% больше уровня предыдущего года.

По словам Олега Третьякова, генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», обеспечивать высокий



уровень социальных гарантий позволяют серьёзные производственные успехи и стопроцентное выполнение коллективом плановых показателей. Слаженная работа всех подразделе-

ний предприятия даёт возможность не только сохранять, но и расширять перечень мер социальной поддержки работников. Именно это позволяет прикамским лукойловцам гордиться



Слева направо: председатель ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» В. А. Костылев, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» О. В. Третьяков

одним из самых социально ориентированных коллективных договоров не только в компании, но и во всей нефтяной отрасли. «В 2016 г. работникам общества было выплачено довольно много различного рода доплат и надбавок на общую сумму почти 150 млн рублей. Это является одним из существенных факторов мотивации эффективной работы и, соответственно, роста производительности труда», — сказал Олег Третьяков.

Валентин Костылев, председатель объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», отметил, что в 2016 г. экономическая ситуация в стране действительно оставалась напряжённой. По данным официальной статистики, падение реальных доходов россиян составило 5,9%. «Однако, выделяя основополагающую роль социальной ответственности, президент компании Вагит Алекперов и председатель Совета МОПО Георгий Кирадиев согласовали возможность индексации оплаты труда на предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ», — подчеркнул Валентин Алексеевич.

«Эффективная работа предприятия и действия профсоюзной организации позволили провести индексацию тарифных ставок и окладов, в результате чего реальная заработная

плата наших работников выросла. А если посмотреть на динамику изменений заработной платы рабочих, то она опережала рост зарплаты специалистов и служащих. Таким образом, наша планомерная работа в этом направлении постепенно сокращает разницу в оплате труда между разными категориями тружеников», — сказал во время рассмотрения итогов выполнения коллективного договора Валентин Костылев.

СЛАЖЕННАЯ РАБОТА ВСЕХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ ДАЁТ ВОЗМОЖНОСТЬ НЕ ТОЛЬКО СОХРАНЯТЬ, НО И РАСШИРЯТЬ ПЕРЕЧЕНЬ МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ.

Лидер профсоюзной организации предприятия отметил, что в 2016 г. произошли значительные изменения в российском трудовом законодательстве. Постоянно действующая на предприятии двусторонняя комиссия своевременно реагировала на все возникающие изменения. Согласно статье 372 Трудового кодекса РФ профсоюзной организацией было рассмотрено 75 нормативных актов общества, касающихся трудового права. Также в коллективный договор внесено одиннадцать поправок по предложениям работников предприя-

тия и в связи с изменениями трудового законодательства. В том числе в такие основные разделы, как «Оплата труда» и «Охрана труда». К важным разделам договора относятся мероприятия, направленные на создание и обеспечение безопасных условий труда. В охрану труда работников было вложено 182,9 млн рублей.

«В то же время у нас есть ряд требующих решения вопросов по оснащению объектов санитарно-бытовыми помещениями и оборудованием, отвечающим санитарным и корпоративным требованиям. В процессе общения с работниками цехов добычи нефти и газа выявилась потребность заменить некоторые предметы спецодежды на более удобные и качественные», — рассказал Валентин Костылев, говоря о предваряющих конференцию встречах с коллективами на территориях производственных цехов.

Ромас Дворецкас, технолог ЦДНГ № 4, представляя на конференции лукойловскую молодёжь, выступил с инициативой включить в будущий коллективный договор предложение о продлении срока компенсации аренды съёмного жилья до окончания действия статуса «Молодой специалист». А представители ЦДНГ № 12 вынесли

на обсуждение вопрос обновления автопарка для доставки работников на промысел из Березников до Чашкина. Все эти предложения, как и другие поступившие из подразделений вопросы, будут рассматриваться профсоюзным комитетом.

В 2016 г. по инициативе МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» был проведён социологический опрос работников, касающийся оценки деятельности профсоюза. В целом показатели общества «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» совпадают со средними показателями по компании. Большинство работников вступают



Слева направо: генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» С. М. Андронов и председатель объединённой профсоюзной организации В. Г. Вшивков

в профсоюзную организацию осознанно, видят результаты деятельности профактива. Уровень знания работниками коллективного договора оценивается в целом как достаточно высокий. «Однако результат опроса показывает, что работники до 30 лет недостаточно информированы о содержании документа. И это — направление для дальнейшей активной деятельности профсоюза», — констатировал Валентин Костылев.

Выступивший на конференции Георгий Кирадиев отметил слаженную работу объединённой профсоюзной организации общества, отметив, что профсоюз и работодатель выстраивают совместную эффективную работу, стремятся охватить все сферы жизни сотрудников — начиная от производства, где должны быть созданы безопасные и комфортные условия труда, и заканчивая организацией отдыха и досуга. Профсоюзный лидер «ЛУКОЙЛа» особо подчеркнул, что коллективный договор, действующий в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», признан лучшим среди колдоговоров нефтегазодобывающих обществ России. И это о многом говорит.

Подвели годовые итоги выполнения коллективного договора и на конференции в ООО «ЛУКОЙЛ-Перм-

нефтеоргсинтез», в работе которой приняли участие 215 человек. Выступивший на конференции генеральный директор завода Сергей Андронов проанализировал работу предприятия по выпуску продукции, достижения в производственной и финансово-экономической деятельности, показатели в социальной сфере. Затем руководитель предприятия рассказал о задачах на 2017 г. Ключевые из них — вопросы повышения надёжности оборудова-

ния, разработка стратегии развития общества на следующее десятилетие и утверждение её у руководства компании, оптимизация внутренних бизнес-процессов, поддержка здорового психологического климата во всех подразделениях. «Администрация и профсоюзный комитет всегда работают на принципах социального партнёрства и уважения взаимных интересов, сотрудничая по всем направлениям деятельности предприятия, — подчеркнул Сергей Андронов. — Заверяю, что и в дальнейшем со стороны руководства будут осуществляться все необходимые меры для безусловного выполнения принятых на себя обязательств в рамках коллективного договора».

Председатель объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Владимир Вшивков, рассказывая о планах на 2017 г., отметил, что профсоюзным работникам и активистам предстоит утвердить новый Устав, принять участие в разработке и внедрении в обществе профессиональных стандартов, локального нормативного документа по общественному контролю в области охраны труда, оказать помощь в проведении специальной оценки условий труда.

Конференция пермских нефтепереработчиков



«Модель социального партнёрства, созданная и работающая в обществе, эффективна и может служить примером. Благодаря этому в юбилейный для компании год предприятие работало стабильно и показало хорошие результаты», — подвёл итог руководитель профсоюзной организации завода.

Работа администрации и ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» за 2016 г. была признана удовлетворительной.

Принявший участие в работе конференции пермских нефтепереработчиков Георгий Кирадиев ответил на вопросы работников об индексациях заработной платы и негосударственных пенсий. Он заверил присутствующих, что индексация будет проведена в пределах 7,5 %. Сокращений персонала не планируется. Что касается корпоративных пенсионных выплат, Георгий Кирадиев отметил: профсоюзная организация делает всё возможное, чтобы была проведена индексация не только зарплат, но и пенсий.

Удовлетворительными были признаны итоги выполнения обязательств коллективного договора и на конференции работников, состоявшейся в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». На ней с докладом со стороны работодателя выступил заместитель генерального директора по персоналу и административным вопросам Владимир Вдовин, а от профсоюзной организации — её председатель Михаил Бобрышов.

Присутствовал на мероприятии и генеральный директор предприятия В. А. Зязин. Выступая перед собравшимися, он отметил, что внимательно изучил все предложения, поступившие от коллективов первичных профсоюзных организаций завода для внесения в новую редакцию коллективного договора. С рядом замечаний и предложений работодатель согласился. В частности, принято решение об увеличении размера материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску. Также В. А. Зязин



На лукойловском нефтеперерабатывающем заводе в Бургасе пролонгирован колдоговор

пообещал, что вопросы совершенствования работы со страховщиком, предоставляющим услуги ДМС, будут взяты на контроль.

Говоря о планах на год, Владимир Зязин заметил, что коллективу предстоит подготовить и достойно провести 60-летний юбилей завода и лукойловский конкурс профмастерства, который будет проходить на базе предприятия.

В феврале 2017 г. состоялась конференция и на лукойловском нефтеперерабатывающем заводе в Бургасе, на которой было заключено и одобрено дополнительное соглашение о пролонгации действующего на пред-

Павлин Ваковски поставили свои подписи под дополнительным соглашением. Кроме них на церемонии присутствовали представители руководства «ЕНСИ Контроль» Коста Райков и Теодора Янкова, координатор синдикального объединения «Информационно-техническое обслуживание» Деян Динев и члены рабочей группы по ведению коллективных переговоров со стороны работодателя Господин Господинов, Димитрина Петкова и Мирослав Милов. В ходе встречи все стороны отметили, что коллективный договор — это основа регулирования трудовых отношений на предприятии. Именно этот доку-

ГЛАВНОЕ — ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ И НАДЁЖНОСТИ ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБОРУДОВАНИЯ, А ТАКЖЕ ЛИЧНОЙ И КОЛЛЕКТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ.

приятию коллективного трудового договора. Вот только в соответствии с болгарским законодательством модель социального партнёрства здесь является не двухсторонней, как в России, где соглашение подписывают руководство предприятия и профсоюзная организация, а трёхсторонней. Участником соглашения выступает и национальный отраслевой профсоюз, который носит название «ЕНСИ Контроль». Его председатель Николай Бахчеванов и президент Синдиката болгарских нефтехимиков «ЛУКОЙЛ

мент, пролонгация действия которого ежегодно осуществляется путём подписания соответствующего допсоглашения, является надёжной базой для системы социального партнёрства, обеспечивающего защиту прав работников, и выражением конструктивного диалога между профсоюзом и работодателем.

А теперь снова вернёмся в Россию. На предприятии сбытового бизнес-сегмента, в «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукте», тоже прошла конференция. На ней были приняты важные реше-

ния, касающиеся пролонгации действующего коллективного договора.

В работе мероприятия приняли участие генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт» И. В. Бородин, председатель объединённой профсоюзной организации предприятия А. В. Щеглов, заместитель генерального директора по персоналу Е. И. Безбородников и 27 делегатов из шести регионов.

Как и на всех подобных мероприятиях, проводившихся в лукойловских дочерних обществах, стороны социального партнёрства обсудили текущие вопросы, правовые и законодательные новации, подвели итоги года и наметили перспективы дальнейшей работы. Пожалуй, единственным отличием от других конференций, прошедших на предприятиях «ЛУКОЙЛа», стало обсуждение итогов внедрения в бизнес-секторе «Нефтепродуктообеспечение» новой системы оплаты труда и того, как она отразилась на уровне заработной платы работников предприятия. Зарплата тема в сбытовом секторе всегда особенно актуальна. Впрочем, и она, как следует из отчёта о конференции, не помешала тому, что работа мероприятия «приобрела характер дружественного обсуждения совместных планов на будущее в рамках продуктивного взаимодействия профсоюза и администрации».

Все решения были приняты на конференции единогласно. Теперь коллективный договор в ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт» пролонгирован на год. Это значит, что все социальные гарантии, обозначенные в этом самом важном для каждого труженика документе, будут действовать до 31 декабря 2017 г.

А самая недавняя на момент подписания в печать этого номера журнала конференция состоялась в Воронеже. На ней итоги выполнения коллективного договора между работодателем и профсоюзной организацией общества за 2016 г. подвели труженики ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт». Выступивший



Работники ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» приняли активное участие в обсуждении нового колдоговора

перед ними генеральный директор предприятия Е. Ю. Панышин рассказал о планах развития общества на предстоящие годы и отметил, что одним из приоритетных направлений деятельности сейчас становится расширение торговли в магазинах и кафе на АЗС. В свою очередь профсоюзный лидер предприятия А. В. Миронов подробно остановился на изменениях и дополнениях, вносимых в новый коллективный договор, рассчитанный на 2017–2020 годы, который и был подписан в рамках конференции.

Принявший участие в мероприятии председатель Совета МОПО ПАО

«ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев подчеркнул, что ознакомление работников с проектом нового колдоговора и обсуждение его всех коллективах, а также его детальная проработка двусторонней комиссией обеспечили подписание документа без дополнительных замечаний и дополнений. Георгий Михайлович также посетил ряд производственных объектов, провел встречи с руководством, профсоюзным активом и представителями совета молодых специалистов, в ходе которых ответил на многочисленные вопросы, касающиеся социально-трудовой сферы. ■

Председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» Е. Ю. Панышин (справа) и глава профорганизации А. В. Миронов посетили АЗС



ЧУВСТВО СОПРИЧАСТНОСТИ,

или Почему работа в «ЛУКОЙЛе» облегчает профсоюзную деятельность

ЗАВЕРШИЛСЯ ГОД 25-ЛЕТИЯ КОМПАНИИ. «ЛУКОЙЛ» И ЕГО ПРОФАССОЦИАЦИЯ ВСТУПИЛИ В СЛЕДУЮЩИЙ ГОД. КАКИМ БУДЕТ 2017-Й? ЧТО ОСТАЁТСЯ ПРЕЖНИМ, А ЧТО МЕНЯЕТСЯ В СТРАТЕГИИ И ТАКТИКЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ? НА КАКИХ АСПЕКТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕЛАЮТСЯ АКЦЕНТЫ? КАКИЕ ЗАДАЧИ ВЫХОДЯТ НА ПЕРВЫЙ ПЛАН ПЕРЕД ПРОФОРГАНИЗАЦИЯМИ КОМПАНИИ? ОБО ВСЁМ ЭТОМ МЫ ПОПРОСИЛИ РАССКАЗАТЬ ПЕРВОГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» НАДЕЖДУ ПАВЛОВНУ ИВЧЕНКО.

— **Основа всех социальных гарантий для работника — это коллективный договор. Чем нынешний год будет знаменателен в колдоговорной сфере?**

— Работа по совершенствованию действующих и заключению новых коллективных договоров на предприятиях идёт у нас постоянно. Здесь всё поставлено на системные рельсы: там, где срок действия очередного документа истекает, начинаются переговоры, идут сбор и обсуждение предложений по проекту нового документа. Когда позиции сторон согласованы и договор отработан, проводится его подписание на очередной срок. Это может быть год, два или три. Обычно — три года. В нынешнем году новые коллективные договоры подписаны на трёх предприятиях. В остальных обществах подведут ежегодные итоги выполнения действующих документов, а при необходимости — примут дополнительные соглашения с учётом текущих изменений. В частности, с внедрением профстандартов, итогов спецоценки

условий труда, а также связанных с этим выплат, формулировок в трудовых договорах и так далее. Дополняются действующие коллективные договоры и некоторыми новыми обязательствами, касающимися социальной защиты отдельных категорий работников, например, поддержки, оказываемой работникам, воспитывающим детей-инвалидов, неполным семьям. Учитываются в этих документах и изменения, связанные с инфляционными процессами — скажем, с удорожанием путёвок, пересмотром ключевых региональных социально-экономических нормативов. В подготовке колдоговорных конференций принимают участие специалисты профассоциации, а в самом их проведении нередко участвует председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев. До конца года мы планируем заключить и новое общелукойловское Соглашение на очередной трёхлетний срок. Больших новаций в нём не предвидится, поскольку основная работа по учёту в этом документе результатов спецоценки условий труда

и других изменений уже проведена. В коллективных договорах предприятий сбытового бизнес-сегмента компании учитываются новации, обусловленные недавним внедрением новой системы оплаты труда. При её апробации возникли определённые сложности, но, благодаря совместным усилиям руководства компании, региональных предприятий и представителей профсоюзного сообщества, большой предварительной разъяснительной работе и своевременному реагированию на возникающие спорные и неоднозначные вопросы освоение системы прошло нормально и показало результат. Многие работники почувствовали рост заработной платы. Профсоюзные организации и Совет МОПО сделали для этого очень многое, выявляли слабые стороны новой модели, доносили эту информацию до руководителей компании, и в результате совместными усилиями все узкие места удалось расширить. И сейчас, когда мы встречаемся, разговариваем с людьми из сбытового бизнес-сектора, то убеждаемся, что

причин для недовольства ни у кого не осталось — новая зарплатная система работает вполне справедливо и эффективно. Так что, если вернуться к подготовке нового соглашения, могу заверить, что оно если и может измениться, то только в отношении учёта каких-то рабочих моментов или в случае появления изменений в законодательстве, требующих незамедлительного отражения в нашем корпоративном документе. Ещё одним важным событием в сфере социального партнёрства в этом году станет подписание нового Соглашения между нефтяной компанией «ЛУКОЙЛ» и профассоциацией для зарубежных организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

— **В чём же состоят основные отличия в тех принципах, на которых строится профсоюзная работа на предприятиях компании в России и за рубежом?**

— В рамках Российской Федерации профассоциация строит свою деятельность с учётом требований российского законодательства, за рубежом — применяет национальное законодательство тех стран, где осуществляют свою деятельность предприятия компании. Учитывая, что предприятия компании расположены во многих странах и везде — свои законы, нормативные акты и системы тарифных соглашений, увязать воедино и согласовать всё это нормативное разнообразие не так-то просто! Заключить на зарубежных предприятиях компании такое же соглашение, как то, которое действует в России, с едиными принципами и подходами ко всем организациям, не представляется возможным. По этим причинам в соглашении с зарубежными партнёрами у нас тоже зафиксированы взаимные права и обязательства сторон, но в более общей форме. Соглашение имеет, скажем так, рамочный, характер и приемлемо



Надежда Павловна Ивченко

для всех стран, оно не противоречит местным законодательствам. Тем не менее даже в непохожих условиях мы стараемся реализовывать нашу корпоративную модель социального партнёрства. Если же от различий в традициях и формах профсоюзной активности перейти к сходствам, то главное, пожалуй, состоит в том, что и на зарубежных предприятиях «ЛУКОЙЛа», как и на российских, уровни социальных гарантий, которые зафиксированы в коллективных договорах, значительно превышают те, которые предусмотрены действующими законодательствами. А, кроме того, на зарубежных лукойловских предприятиях постепенно внедряются корпоративные лукойловские социальные стандарты, что является дополнительным повышением уровня социального обеспечения и защиты. Это, например, касается отчисления работодателем одного процента

в профсоюзные организации на ведение социально-культурной и спортивно-оздоровительной работы. Сегодня иностранцы уже привыкли к этой практике и оценивают её как правильную, поскольку во всех наших корпоративных мероприятиях, будь то спартакиады, конкурсы профмастерства, смотры или фестивали, присутствуют зарубежные команды. А ведь и подготовка коллективов, и поездки требуют средств. Тем более, что со стороны иностранных тружеников интерес к участию в различных корпоративных мероприятиях, ориентированных на укрепление командного духа в масштабах всей компании, весьма высок.

— **А современная международная напряжённость не усложняет сотрудничество?**

— В профсоюзной плоскости — точно нет. Может быть, у администраций



С главой ФНПР М. В. Шамаковым на праздновании 25-летия ПАО «ЛУКОЙЛ» в Государственном Кремлёвском Дворце

предприятий и возникают какие-то моменты, связанные с политической напряжённостью. Но тем ценней те спокойствие и стабильность, которые царят в профсоюзном сотрудничестве. Это — своеобразный стабилизирующий фактор, который способствует здоровой атмосфере и в зарубежных трудовых коллективах. Никаких эксцессов и недопониманий в этой сфере нет. Иностранцы профсоюзные организации являются членами нашей профассоциации, а их представители — членами Совета МОПО, которые участвуют в его заседаниях, взаимодействуют с нами, участвуют в корпоративных мероприятиях, про-

водят необходимые консультации — словом, работа идёт безо всяких осложнений. Объясняется это ещё и тем, что в профсоюзном сотрудничестве доля политической составляющей невелика. Здесь на первый план выходит добросовестное выполнение взаимных договорённостей. И поскольку руководство «ЛУКОЙЛа» и его предприятия за рубежом чётко исполняют все взятые на себя социальные обязательства, касающихся условий труда, тех или иных выплат или гарантий, то и почва для появления какой-либо напряжённости попросту отсутствует. Кроме того, компания провела модернизацию всех своих зарубежных предприятий, причём по-

старалась сделать это плавно, чтобы никак не ущемить права и интересы работников. Всё это вместе создаёт условия для стабильной работы зарубежных активов, и профассоциация, со своей стороны, старается этому способствовать.

— А в области контактов с зарубежными общественными организациями и экспертными сообществами что в нынешнем году у вас запланировано? Связи у вас в этой сфере, насколько известно, наработаны достаточно тесные.

— Международные связи у нас, действительно, хорошие. «ЛУКОЙЛ», его профассоциация и Нефтегазстройпрофсоюз России — единственные во всей Восточной Европе, у кого есть Соглашение о сотрудничестве с Глобальной федерацией профсоюзов IndustriALL Global Union. В известной степени один этот факт — уже высокая оценка нашей работы. Когда мы заключали это соглашение, то думали, что со временем к нему присоединятся и другие крупные отечественные компании и их профсоюзные структуры, но этого пока не произошло, и дело здесь в том, что работать по международным стандартам в этой сфере, развивать профактивность за рубежом, взаимодействовать с национальными профсоюзами очень сложно. Но нам это удаётся.

Налажено у нас партнёрство и с Международной организацией труда (МОТ). В прошлом году по линии этой организации мы уже проводили совместные семинары в Турине и в этом году планируем продолжить это сотрудничество. Сейчас мы как раз прорабатываем с учебными центрами МОТ тематику очередных семинаров, а с июня начнём учёбу. Позднее, осенью, у нас запланировано в Риме, при Институте Европы, провести семинар или конференцию, темой которой станет достойный труд на предприятиях компании. Надеемся,

в этом мероприятии примут участие представители международного экспертного сообщества, профсоюзных организаций зарубежных предприятий «ЛУКОЙЛа» и наши коллеги из итальянских профсоюзов. Продолжается наше сотрудничество с национальными профсоюзами тех стран, где дислоцируются предприятия «ЛУКОЙЛа», с экспертами Европейского совета по вопросам европейских рабочих советов.

— Какие ещё вопросы в планах профассоциации на нынешний год представляются наиболее важными, как их предполагается решать?

— Работа МОПО строится на системной основе. Поэтому темы, направления и планы деятельности естественным путём вытекают друг из друга, являются продолжением той планомерной работы, которую профассоциация ведёт уже не один десяток лет. Что же касается планов, то 2017 г. обещает быть весьма насыщенным на различные события. Упор мы постараемся сделать на обучение профсоюзного актива. Различные мероприятия по обучению наших профсоюзных кадров мы постоянно проводили и прежде, это происходило как в регионах деятельности предприятий компании, так и централизованно, как под эгидой МОПО, так и с участием других российских общественных организаций. В разное время наши активисты обучались в Санкт-Петербурге, в Москве, в Казани. Это было полезно, но в то же время охват вопросов при таком обучении оказывался слишком широк, не хватало учёта реалий конкретных регионов, предприятий, сфер деятельности, бизнес-сегментов. Поэтому в нынешнем году, чтобы сфокусироваться на специфике конкретно нашей корпорации, мы решили проводить обучение по региональному принципу. Круг тем при этом будет затронут самый широкий: оплата труда, его охрана, прове-

дение спецоценки условий труда и аттестации рабочих мест, мотивация профсоюзного членства, тонкости выстраивания взаимодействий с членами профсоюза и администрациями предприятий, способы организации досуга работников, поддержания здорового морально-психологического климата в коллективах и так далее. Помимо более тщательного учёта конкретной специфики деятельности региональный принцип проведения обучающих семинаров позволит укрепить связи между предприятиями компании и смежниками. То есть обучение будет проводиться для профсоюзного актива не только лукойловских подразделений на местах, но и сотрудничающих с ними фирм, в основном сервисного профиля, которые обрели самостоятельность, но остались связанными

В РАМКАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФАССОЦИАЦИЯ СТРОИТ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ С УЧЁТОМ ТРЕБОВАНИЙ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ЗА РУБЕЖОМ — ПРИМЕНЯЕТ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ТЕХ СТРАН, ГДЕ ОСУЩЕСТВЛЯЮТ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ КОМПАНИИ.

с компанией по профсоюзной линии. Это тем более важно, что к подрядчикам до сих пор возникает довольно много нареканий в связи с нарушениями правил промышленной безопасности и охраны труда. Важным шагом на пути решения этой проблемы стало формирование института общественных инспекторов, но эту армию людей, следящих за соблюдением правил безопасности, ещё нужно надлежащим образом обучить. Этому тоже поможет проведение региональных обучающих семинаров. Кроме того, региональное обучение и организационно практичнее: не надо надолго отрывать людей от дела, нести лишние командировочные издержки. И, разумеется, все традиционные для нас направления работы в плане на нынешний год тоже присутству-

ют. В частности, будем принимать активное участие в организации и проведении очередного конкурса профессионального мастерства рабочих. Проведение столь масштабных соревнований — дело большое и сложное, поэтому в нём самым активным образом участвуют и представители центрального аппарата профассоциации, и профорганизации на местах, и, конечно же, сами предприятия компании.

— Большинство лукойловских работников, особенно в регионах, очень дорожат своим местом в компании. А если человек попал под сокращение? Как профорганизация может смягчить этот удар судьбы?

— В этой сфере, увы, случаются вещи неизбежные. Однако есть и механиз-

мы, страхующие людей от того, чтобы оказаться совсем незащищёнными перед сокращением. В частности, в компании «ЛУКОЙЛ» действуют программы переобучения для работников, которые высвобождаются при различных реструктуризациях. Благодаря им человек в короткий срок сможет овладеть новой специальностью и продолжить работать на предприятии уже в другом качестве. Заправщик или наполнитель баллонов, например, может освоить профессию продавца на АЗС. К тому же среди подрядчиков «ЛУКОЙЛа» есть много сервисных фирм, и, благодаря тому, что их профорганизации тоже входят в нашу ассоциацию, можно попробовать подыскать человеку работу в такой подрядной структуре. Кроме того, прямая обязанность профорганизации — проследить, что-

бы человек ушёл с прежнего места с полным соблюдением законодательных норм, получил все причитающиеся выплаты. И главное тут — готовность профорганизации искать выходы из положения: вести переговоры с администрацией, рассматривать все возможные варианты, а в первую очередь — не отмахнуться, а проявить неравнодушие и войти в положение человека, которому грозит потеря работы.

— То есть люди не должны бояться или стесняться обращаться с такими нуждами и прочими затруднительными ситуациями в профорганизацию?

— Да они и не стесняются. Особенно, когда речь идёт о возможной потере работы. Да и вообще профорганизация для них — не чужаки, не начальство, а свои люди, к которым и следует обращаться за помощью в первую очередь. По крайней мере именно так должно быть, и мы к этому стремимся. Но при этом при разрешении конфликтной ситуации подход профорганизации всегда должен быть очень взвешенным и беспристрастным. Ведь человек так психологически устроен, что за собой вину признаёт, как правило, в последнюю очередь, а в первую — решает, что другие к нему несправедливы. Но это далеко не всегда так. И поэтому профсоюзным работникам, тщательно вникнув в подробности конфликта, нужно, во-первых, найти наиболее безболезненный выход, а во-вторых, объективно объяснить человеку все его права и обязанности, в каких своих претензиях он прав, а в каких — не очень. По большей части это нам удаётся.

Большинство споров решается мирным путём. Обращения в суд — вообще огромная редкость. Но если до этого доходит, человеку и в этом случае в профорганизации смогут помочь — дадут бесплатную юридическую консультацию, подскажут, в

чём прав, в чём не прав, и что ему дальше делать, и как поступать.

— Последнее заседание Совета МОПО было посвящено мотивации профсоюзного членства. В связи с этим вот какой вопрос: как лучше всего объяснять людям, почему стоит состоять в профсоюзе?

— Только собственной работой. Профсоюзная организация — такая структура, которая ни одной минуты не должна бездействовать. При этом применительно к корпоративному профсоюзному движению, каким является наше, говорить о мотивации членства можно лишь с известной поправкой: за счёт этой специфики, опоры на корпоративность, наши профорганизации находятся в достаточно выигрышных условиях, поскольку, как правило, поступая на работу, люди сразу вступают и в профсоюз. Этому способствуют тесные контакты профорганизаций с кадровыми службами, дух единства, связывающий профсоюзные органы с предприятиями, на которых они действуют. Решение о вступлении — это, разумеется, свободный выбор работника, но традиции предприятий и компании в целом к этому очень располагают. В таких условиях членство могло бы быть и стопроцентным, и если что-то этому и мешает, то только естественная ротация кадров. Поэтому вопросы мотивации, в отличие от многих других российских профсоюзных организаций, например, территориальных, для лукойловских остро не стоят. Таким образом, из-за нашей корпоративной специфики на первый план для нас в вопросах мотивации членства выходит не борьба за новых членов, а способы повышения отдачи для тех, кто в наших профорганизациях уже состоит, а также их активность. Люди должны чувствовать, что о них реально заботятся, что их объединение под профсоюзной эгидой — не пустая формальность, а

действительно способ сделать жизнь насыщенной и интересней. Вопросы защиты прав работников, коллективные договоры, переговорные процессы, поиск выходов из конфликтных ситуаций — всё это, разумеется, тоже со счетов никто не сбрасывает, это поставлено во главу угла. И это всё непросто происходит — приходится спорить, доказывать. Но поскольку, по счастью, в «ЛУКОЙЛе» любые спорные вопросы решаются вполне успешно в режиме диалога, без конфронтации, то наиболее заметная отдача и результат профсоюзной деятельности будут лежать немножко в другой плоскости — в сфере сплочения коллектива, организации различных мероприятий, способных сделать интересней жизнь людей. А чтобы добиться в этом вопросе ощутимых результатов, необходимо ни на одну минуту не останавливаться. Нужно всё время двигаться вперёд и думать о том, как увлечь и заинтересовать людей. Нужно сделать так, чтобы всё кипело, чтобы люди общались, вместе участвовали во всяких важных и интересных начинаниях, чтобы их не покидало приподнятое настроение, которое и к трудовому энтузиазму, и к производительности труда тоже, кстати, имеет самое прямое отношение. Нельзя заключить колдоговор и усесться, сложа руки! Сейчас самая большая угроза для общества — это апатия! Надо вовлекать людей в общие интересные дела — поодиночке, семьями, группами, целыми коллективами. В любой ситуации человеку можно помочь — будь то семейные неурядицы или конфликт на работе, профорганизация должна быть первым помощником. Люди должны в профорганизации находить понимание и получать ответы на любые свои вопросы! Если так будет — то и объяснять им пользу профсоюзного членства уже не понадобится, это и будет самая лучшая мотивация.



Президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов, председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев и первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко

— Ну, что делать, Вы объяснили. А как про сделанное рассказывать? Ведь профорганизации надо, чтобы все работники предприятия знали о ней и той поддержке, которую она может оказать.

— Информационная работа сейчас делится для нас на две составляющие. Информирование общества о деятельности компании, предприятия и его профорганизации — это одно, работа внутри трудового коллектива — другое. Для нас эти задачи тоже имеют свои особенности. Профорганизациям и их лидерам следует не столько пиариться, мелькать по поводу и без повода, сколько максимально подробно, доходчиво и убедительно рассказывать обо всём, что реально делается для людей. И о том, что она может сделать, а что не может. Поэтому для нас информационная работа сейчас важна скорее не в пиаровском своём аспекте, а в просветительском: нам надо добиться, чтобы каждый человек на предприятии знал, что у них есть профсоюзная организация, понимал, чем она занимается, чем может быть

ему полезна. Чтобы он мог задать интересующие его вопросы и получить ответы, узнать обо всех проводимых мероприятиях и принять участие в них. Но первый шаг — это воспитания в людях интереса к деятельности профорганизации и понимания, что она делает много такого, что будет интересно, увлекательно и полезно для каждого конкретного человека. В этом смысле мотивация членства и информационная работа связаны очень тесно. Но чтобы это всё получилось — профсоюзные лидеры и активисты должны шевелиться. Их должны знать в лицо, они должны постоянно исчерпывающе и компетентно рассказывать обо всём, что делает на предприятии профорганизация, но при этом главное, конечно, — это реальные дела, о которых можно рассказывать. И тут вредны любые перекосы: много шумихи при недостатке дел — плохо, дела, оставшиеся незамеченными и неизвестными для людей, — тоже плохо. Причём тут важно избегать всяческого формализма. Вопрос, с которым пришёл работник, должен быть действительно решён, и человек

должен остаться удовлетворён этим справедливым решением. Тогда он обязательно расскажет об этом своим коллегам, и это самым прямым и позитивным образом скажется на репутации профорганизации. Именно этот способ распространения информации — самый правильный и эффективный, хотя и другими пренебрегать не следует. А благодарность за оказанную помощь может стать мощным фактором для того, чтобы людям и самим захотелось что-то сделать для профорганизации.

— Профсоюзному лидеру или активисту нужно и знать очень много, быть профессионалом во многих сферах деятельности, и человеком быть хорошим, где же их, таких замечательных, взять?

— Таких людей в коллективе всегда видно, по крайней мере, опытному глазу. Вот они-то в основном и избираются в профсоюзные лидеры, становятся активистами. А ведь на профсоюзного работника нигде не учат! Есть, конечно, академия, где можно повысить квалификацию, но

базовые-то знания и навыки людям приходится получать непосредственно в процессе деятельности. Поскольку аппараты многих профорганизаций очень небольшие, а иногда это вообще всего один человек, председатель профкома, то ему и приходится постепенно осваивать всё и сразу, становиться профессионалом во всех направлениях работы. Или искать сведущих и способных помощников в трудовом коллективе. Но в то же время на первый план в профсоюзной деятельности всё же выходят человеческие качества — равнодушие, отрывчивость, инициативность, мобильность, открытость и восприимчивость ко всему новому. Сюда же относится умение внятно и убедительно изложить свою точку зрения, отстоять её, если требуется. В значительной мере эти качества — врождённые, но природа, конечно, создаёт не профсоюзного работника, а просто порядочного и яркого человека, а уж стать профсоюзным лидером ему только предстоит, и для этого ещё придётся сильно постараться. Очень важно и постоянное стремление учиться, узнавать новое, углублять знания, ведь профсоюзный лидер должен отлично разбираться и в трудовом законодательстве, и в нормативах охраны труда, и во многих-многих других вопросах. Порой человеку в одном лице приходится совмещать и технического инспектора, и правового, и психолога, и менеджера, и пиарщика. Это под силу только при постоянном обучении, которому мы со своей стороны, конечно, всячески стараемся содействовать, оказывая поддержку консультативной помощью. Возвращаясь же к качествам, необходимым для профсоюзного лидера, замечу, что трудовой коллектив людей с соответствующим лидерским потенциалом чувствует очень хорошо и довольно часто выдвигает их на профсоюзную работу. В первую очередь — по признаку активности и равнодушия.

— **А каково быть женщиной-руководителем? Может, поделитесь какими-то управленческими секретами?**

— Что касается каких-то управленческих секретов, то основной принцип тут, как мне представляется, состоит в том — и это, конечно, никакой не секрет, — что в каждом человеке есть сильная сторона, в которой он действительно одарён и может быть особенно полезен для дела. И, самое важное, эту сильную сторону в человеке — пусть он даже будет ершист, не слишком тебе симпатичен, говорит тебе какие-то нелицеприятные вещи — обнаружить и поставить на службу общему делу. И задача руководителя искать в работниках их сильные стороны и так строить работу, так распределять задания и полномочия, чтобы они позволяли людям полностью рас-

воспитывать гораздо проще! И на профсоюзной работе этот темп, задаваемый компанией, сказывается самым положительным образом. Нашим социальным партнёром выступает руководство компании, и, наблюдая и перенимая методы работы этих людей, профсоюзным организациям и их лидерам попросту нельзя «зарастать мхом». Такое партнёрство нас постоянно держит в тонусе, подгоняет, заставляет двигаться вперёд, искать новые формы, методы. Постоянно экспериментировать, выходить с какими-то новыми инициативами, способными сплотить и зажечь людей. Таким образом, налицо постоянное взаимовлияние: активность руководства компании и её предприятий передаётся профсоюзным лидерам и организациям, это, в свою очередь сказывается на людях — их настроениях, самочувствии, бла-

В ЛЮБОЙ СИТУАЦИИ ЧЕЛОВЕКУ МОЖНО ПОМОЧЬ — БУДЬ ТО СЕМЕЙНЫЕ НЕУРЯДИЦЫ ИЛИ КОНФЛИКТ НА РАБОТЕ, ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ ДОЛЖНА БЫТЬ ПЕРВЫМ ПОМОЩНИКОМ. ЛЮДИ ДОЛЖНЫ В ПРОФОРГАНИЗАЦИИ НАХОДИТЬ ПОНИМАНИЕ И ПОЛУЧАТЬ ОТВЕТЫ НА ЛЮБЫЕ СВОИ ВОПРОСЫ!

крыть и задействовать свои лучшие способности. Ведь все люди разные и одарены тоже по-разному и в разном. И таких, кто одинаково силён и активен сразу во многих областях, очень немного. А ещё нужно развить в людях инициативность и чувство сопричастности к большому и важному общему делу. И тут очень важна искренность. От других этого чувства можно добиться только тогда, когда оно есть у тебя самого. Эту задачу, конечно, значительно облегчают сам факт работы именно в «ЛУКОЙЛе», авторитет этой компании, стиль её деятельности, динамичность, ориентация на постоянное развитие. «ЛУКОЙЛ» делает грандиозные дела, и все это видят и знают, и от этого чувство гордости и сопричастности в его работниках

госостоянии, возможности хорошо отдохнуть, вести насыщенную и интересную жизнь, а это всё в конечном итоге и на качестве работы сказывается. А значит, и на том, как компания дальше будет развиваться. И что особенно важно, руководство компании очень хорошо понимает ту пользу для всего «ЛУКОЙЛа» и тот синергетический эффект, который возникает от тесного сотрудничества с профассоциацией. Поэтому большинство наших предложений и идей встречаются благосклонно и находят поддержку руководства. При таком отношении, сами понимаете, и профорганизациям приходится постоянно воспитывать и культивировать в своих кадрах равнодушные, неуспокоенность и стремление к постоянному прогрессу. ■

ПРАВИЛА БЕЗОПАСНОСТИ

Избежать ЧП на производстве несложно: надо сначала думать и лишь потом делать

НЫНЕШНИЙ ГОД ОБЪЯВЛЕН В РОССИИ ГОДОМ ЭКОЛОГИИ. ВОСПОЛЬЗОВАВШИСЬ ЭТИМ ИНФОРМАЦИОННЫМ ПОВОДОМ, КОРРЕСПОНДЕНТ ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО» ПОБЕСЕДОВАЛ С НАЧАЛЬНИКОМ ДЕПАРТАМЕНТА ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ЭКОЛОГИИ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТ ПАО «ЛУКОЙЛ» И. А. ЗАЙКИНЫМ И РАССПРОСИЛ ЕГО ОБ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ И ПРИНЦИПАХ, КОТОРЫХ КОМПАНИЯ ПРИДЕРЖИВАЕТСЯ В СВОЕЙ ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, О РАБОТЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КОМФОРТНЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ ТРУЖЕНИКОВ И МНОГОМ ДРУГОМ.

— Игорь Алексеевич, Год экологии внесёт какие-то изменения в те стратегии, которые «ЛУКОЙЛ» реализует в сфере обеспечения экологической, промышленной безопасности и охраны труда? Или работа эта в компании поставлена на настолько системную основу, что, как говорится, ни убавить, ни прибавить? Расскажите о ней вкратце — каковы основные направления этой деятельности в компании, какими документами она регламентируется, какие мероприятия включает?

— Вопросам экологии в компании уделяется очень большое внимание. И если говорить о том, как в «ЛУКОЙЛе» построена эта работа, то в первую очередь надо подчеркнуть её системность. Природоохранная деятельность «ЛУКОЙЛа» учитывает и охватывает все аспекты деятельности, начиная с добычи и заканчивая реализацией продукции. И на всех этапах производства во всех бизнес-секторах мы стараемся принимать должные меры для того, чтобы минимизировать любые негативные воздействия деятельности



Игорь Алексеевич Заикин

предприятий на природную среду. Мы учитываем то, что компания работает в очень разных по своим экологическим характеристикам регионах. Есть среди них и такие, которые особо уязвимы с точки зрения негативных воздействий, в частности, арктическая зона, шельфы морей. В таких местах без системного подхода

к природоохранной работе, без понимания того, какими могут быть последствия, нельзя даже приступать к реализации каких-либо проектов. В «ЛУКОЙЛе» это всегда помнят. При этом в компании к оценке возможных воздействий на окружающую среду относятся очень скрупулёзно и стараются учесть не только то,

как та или иная деятельность может сказаться на экосистеме и людях, работающих на производственных объектах, но и, прежде всего, как реализация того или иного проекта может сказаться на населении. И, конечно же, один из главных приоритетов нашей деятельности состоит в том, что мы стараемся применять только такие технические и технологические решения, которые минимизируют влияние на природную среду. В то же время мы стараемся сделать так, чтобы наши работники понимали ту меру ответственности, которая лежит на них в связи со спецификой их профессиональной деятельности. Что же касается Года экологии, с одной стороны, он для нас, конечно, будет особенным, поскольку природоохранная деятельность окажется объектом ещё более пристального внимания, а с другой стороны, мы продолжим решать те задачи, которые мы решали бы и безо всяких торжественных событий. Быть может, в этот год будет целесообразным более внимательно оценить результаты той планомерной работы, которую мы осуществляем и итоги которой широко обсуждаем на всех уровнях — с общественностью, с органами власти. Связано это с тем, что «ЛУКОЙЛ» планомерно разрабатывает и реализует программы в области промышленной и экологической безопасности, и в рамках подготовки этих документов мы традиционно проводим широкую информационную работу, обсуждения с общественностью, представителями законодательной и исполнительной ветвей власти в центре и на местах. Кстати, ряд мероприятий компании вошли в общегосударственный План основных мероприятий по проведению в 2017 году в Российской Федерации Года экологии. Это мероприятия, связанные с повышением уровня полезной утилизации попутного нефтяного газа, по сохранению биоразнообразия в регионах деятельности компании. Совместно

с «Газпром нефтью» мы организуем учения по ликвидации нефтеразливов в ледовых условиях. Мы надеемся, что Год экологии станет знаковым событием в жизни страны и позволит поднять на более высокий уровень решение вопросов по охране окружающей среды.

— **Природоохранная деятельность компании у властей на хорошем счету?**

— У «ЛУКОЙЛа» сложилось вполне хорошее взаимопонимание с органами власти, в том числе и в природоохранной сфере. На местах этому очень способствует практика подписания соглашений о сотрудничестве между региональными властями и компанией. В них определяются основные целевые ориентиры деятельности, содержатся те обязательства, которые компания берёт на себя, в том числе и в вопросах обеспечения промышленной и экологической безопасности. В свою очередь, руководство регионов благодаря такому тесному сотрудничеству начинает более чётко представлять потребности и интересы компании и старается оказать ей необходимую поддержку. Таким образом, возникает взаимная заинтересованность в партнёрстве и формируются чёткие и прозрачные принципы, на которых оно осуществляется.

— **А как обстоят дела с «зелёными»? Во всём мире у них с нефтяниками то и дело случаются трения.**

— Стараемся и с ними находить общий язык. Бывают случаи, когда какие-то общественные организации проявляют, скажем так, элементы экологического экстремизма. Мы в ответ стремимся активнее вести разъяснительную работу, показывать конкретные результаты нашей природоохранной деятельности, убедить всех, что мы изо всех сил стараемся работать так, чтобы не навредить

ни природной среде, ни населению тех территорий, где действуют наши предприятия и объекты. Как правило, у нас это получается.

— **Можете сравнить уровень требований природоохранного законодательства в России и за рубежом? «ЛУКОЙЛ» же работает во многих странах.**

— Если не погружаться в совсем уж лишние подробности, можно констатировать, что опыт работы в самых разных регионах, будь то Европа, Африка или Азия, говорит об одном. Везде требования сходятся на том, что уровень воздействия на природу должен быть минимальным. Существуют различия в процедуре и документальном сопровождении оформления разрешений на ту или иную деятельность.

— **А каковы наибольшие экологические риски в различных бизнес-секторах? В добыче это, наверное, разливы нефти, в нефтепереработке — взрывоопасность?**

— Всё правильно. Кроме того, в нефтепереработке к этой работе нужно особое внимание, поскольку многие предприятия расположены неподалёку от зон жилой застройки. Кроме того, особенно тщательно в этом бизнес-сегменте необходимо следить за качественной очисткой сточных вод, которые применяются в технологических процессах. Что касается объектов нефтепродуктообеспечения, то тут основные риски связаны с воздействием на воздушную среду, с выбросами в атмосферу при наливке и за счёт «дыхания» резервуаров в жаркое время. Здесь мы стараемся применять технические решения, позволяющие проводить рекуперацию паров и не только не допускать их попадания в атмосферу, но и возвращать в оборот значительные количества нефтепродуктов.

В энергетике же основные экологические опасности связаны с выбросами от сжигания топлива. И здесь решение проблемы чисто технологическое: увеличивая КПД энергоустановок и улучшая качество топлива, мы тем самым автоматически снижаем объёмы выбросов.

— **В одной сцепке с природоохранной деятельностью идут обеспечение промышленной безопасности и охрана труда. Каковы здесь основные принципы, которыми руководствуется «ЛУКОЙЛ»?**

— В этой сфере наши приоритеты состоят в том, чтобы создать для работников наиболее благоприятные условия труда. Мы тщательно следим за тем, чтобы уровень воздействия и перечень тех негативных факторов, которые влияют на тружеников компании на их рабочих местах, были минимальными. Для этого используется процедура специальной оценки условий труда, которая раньше называлась аттестацией рабочих мест по условиям труда. Количество рабочих мест с вредными условиями труда у нас постоянно сокращается. По рабочим местам с вредными условиями, на которых заняты женщины, сокращение ещё более значительно. У нас на протяжении последних лет полностью отсутствуют рабочие места с опасными условиями труда, а по результатам 2016 г. мы исключили и рабочие места следующего по степени вредности класса условий труда — 3.4. Как результат: у нас существенно сократилось число случаев профессиональных заболеваний. Если раньше, ещё в двухтысячные, у нас были года, когда регистрировалось и по сорок случаев профзаболеваний, в основном — по нефтешахтному управлению в Коми, то сегодня это практически единичные случаи. По компании снижается травматизм на производстве. К сожалению, до сих пор бывают случаи гибели людей,

Личный вклад в охрану природы



но руководство всех предприятий, со своей стороны, делает всё возможное, чтобы подобных трагических происшествий не случилось.

— Но ведь проведение спецоценки может привести к снижению зарплаток.

— Создание более благоприятных условий для работы, конечно, влечёт за собой риск снижения размеров доплаты за вредные воздействия. Но если говорить в целом по компании, нам удалось сделать так, чтобы реальные доходы работников в связи с проведением спецоценки условий труда практически не упали. Руководство «ЛУКОЙЛа» в этом вопросе старается придерживаться такой стратегии, которая позволяла бы сохранить работникам прежний уровень дохода.

Кроме того, в связи с проведением спецоценки законодатели предусмотрели такую норму, которая, может, и не очень нравится некоторым работодателям, но в соответствии с которой, если по результатам спецоценки конкретному человеку, который работает на данном рабочем месте, не полагаются какие-то компенсации из числа тех, что он получал ранее, до 2014 г., то предприятие не имеет права убрать или снизить размер компенсаций до тех пор, пока не улучшит ему условия труда. Другого человека, который потом, возможно, придёт на это место, данная законодательная норма не коснётся, а того, который работает сейчас, она страхует от материальных потерь. Но главная наша задача здесь всё же не в этом, а в том, чтобы минимизировать влияние вредных факторов на человека и таким образом снизить предпосылки для профессиональных и других заболеваний, не говоря уже о травматизме.

— Результатом каждого ЧП на производстве становится тщательное

расследование его обстоятельств. И какие в итоге причины оказываются наиболее частыми?

— Случаи, когда виной ЧП оказываются несовершенство технологии или неисправность оборудования, — единичные. Чаще же всего виноватым оказывается человеческий фактор: недостаточная оценка опасности тех или иных действий конкретного человека. Здесь нам приходится проводить очень большую работу, в том числе и с участием представителей профсоюзных организаций. Состоит она в том, чтобы донести до каждого работника понимание того, что его жизнь — самое ценное и для него самого, и для окружающих и что чёткое соблюдение требований безопасности необходимо хотя бы из простого чувства самосохранения. К сожалению, люди не всегда способны адекватно оценить те печальные последствия, к которым могут привести их поступки. Казалось бы, вещи совершенно очевидные, но на проверку их понимают далеко не все и случаи открытого пренебрежения собственной безопасностью всё ещё нередки. Как правило, люди при этом руководствуются желанием побыстрее выполнить ту или иную работу и не хотят учитывать, что эта быстрота в ущерб требованиям безопасности чревата очень серьёзными последствиями.

— Как с этим боретесь? Как стимулируете исполняющих соответствующие требования, как наказываете пренебрегающих?

— В первую очередь, конечно, это профилактические меры: обучение, инструктажи, тренировки. То есть это те превентивные меры, которые позволяют довести действия работников, в хорошем смысле, до автоматизма. Полученные навыки, знания дают гарантию того, что в любой, даже критической, ситуации работник будет действовать с

соблюдением требований безопасности. Чтобы стимулировать людей к оценке и предупреждению потенциально возможных ЧС, с одобрения президента компании мы сейчас используем часть экономии фонда оплаты труда на стимулирование тех работников, которые способствуют предотвращению различных нарушений. Кроме того, средства, которые мы получаем от штрафных санкций, наложенных за различные нарушения, допущенные на объектах компании подрядчиками, тоже в полном объёме идут на поощрение людей, которые проявляют бдительность в вопросах соблюдения требований безопасности. В целом по компании цифры эти колеблются в пределах от 40 до 60 миллионов рублей в год. То есть стимулирование ведётся весьма активно.

Используем мы и уполномоченных по охране труда, всемерно поддерживаем создание института освобождённых инспекторов в тех организациях, где есть достаточно большое количество работников. Ведь это, скажем так, люди, которые среди себе равных становятся лидерами по донесению до каждого работника корпоративной философии и основ культуры безопасности производства, существующих и культивируемых у нас в компании. Активно используем мы институт уполномоченных и в работе с подрядными организациями — как правило, это бывшие структурные подразделения компании, которые в процессе реформирования были выведены на аутсорсинг. И, поскольку профорганизации в этих сервисных структурах до сих пор входят в состав МОПО, мы используем эту возможность воздействия по профсоюзной линии, привлекая уполномоченных к проведению проверок в подрядных организациях и выявлению нарушений. Конечно, в отношении виновных в ЧП приходится применять и меры привлечения к ответственности. Иногда даже, увы, в отношении людей, ко-

торые сами пострадали в результате происшествия.

— Какие механизмы социальной защиты предусмотрены в компании для работников, пострадавших в случае ЧП на производстве?

— Материальная ответственность за потерю дохода работника в такой ситуации в первую очередь лежит на государстве. В соответствии с действующим законодательством работодатель отчисляет определённые суммы в Фонд социального страхования, которые затем используются для таких платежей. Но кроме того у нас предусмотрены определённые гарантии и доплаты, которые регламентируются соглашениями между администрациями предприятий и профсоюзными организациями. К тому же, если в результате несчастного случая возникает потребность в каком-то дорогостоящем лечении, мы в обязательном порядке оказываем необходимую поддержку, чтобы человек смог восстановить своё здоровье и вести полноценную жизнь. Как правило, это делается через инструменты системы добровольного медицинского страхования или путём оказания материальной помощи — тут есть разные варианты.

— Обеспечение экологической и промышленной безопасности, охрана труда, улучшение его условий — всё это, с экономической точки зрения, расходные статьи. В непростые экономические времена у многих компаний появляется соблазн урезать ассигнования на данную сферу. А как в «ЛУКОЙЛе»? Дешёвая нефть и стагнация российской экономики не мешают в полном объёме финансировать природоохранные работы, использовать наиболее современные решения и оборудование?

— У нас есть определённые требования, касающиеся уровня воздей-



И. А. Заикин выступает на заседании Совета МОПО

ствия на окружающую среду того, оборудования, которое должно использоваться, условий, которым должны отвечать рабочие места. Все эти требования никак не зависят ни от конъюнктуры нефтяных цен, ни от других негативных факторов, и мы в любом случае будем их соблюдать. Поэтому о снижении затрат на природоохранную деятельность или, скажем, на создание благоприятных условий труда тут и речи быть не может. Те затраты, которые мы обязаны нести, мы в любом случае будем нести.

— В связи с санкциями дефицита каких-то иностранных технологий, материалов или оборудования, необходимых для снижения вредных воздействий, компания не ощущает?

— Дело в том, что специфического природоохранного оборудования как такового — его вообще не так много. Оно имеет отношение разве что к так называемым технологиям на конце трубы — речь о системах очистки газов или стоков, нарушенных или загрязнённых земель.

И поскольку основной вклад в воздействие на окружающую среду вносят сами используемые на производстве технологии, то и природоохранная деятельность здесь заключается в таком построении производства, в выборе и использовании таких технических и технологических решений, которые бы минимизировали возможные негативные факторы. Приведу пример: «ЛУКОЙЛ» был инициатором создания системы нулевого сброса при осуществлении нефтегазодобычи на Каспии. Добиться этого удалось с помощью использования соответствующих производственных решений и технологий, и уже, как следствие, это обеспечило положительный экологический эффект. То же самое касается и очистки сточных вод на нефтеперерабатывающих заводах: природоохранный результат там достигается не только за счёт применения наиболее современных очистных установок, но и, в первую очередь, за счёт создания такого основного производственного цикла, который бы минимизировал само образование вредных стоков.



В лукойловском учебном центре в Астраханской области, где готовят специалистов по предотвращению чрезвычайных ситуаций

Что же касается использования научно-инженерного потенциала самой компании, то оно в основном заключается в адаптации тех или иных решений и технологий к реалиям конкретного производства и региона, в поиске, тестировании и отборе наиболее подходящих и эффективных решений, материалов и оборудования. Это, в частности, касается сорбентов, применяемых для борьбы с загрязнениями, случающимися при порывах трубопроводов. Таким образом, на производстве там, где есть возможность использования конкурентоспособных и современных отечественных решений, оборудования, технологий, мы их и используем, а там, где эффективных отечественных аналогов нет, мы, несмотря на приличные затраты, используем иностранную продукцию. Особенно это характерно для таких уникальных объектов, как платформы для морской добычи углеводородов. Или при решении задачи по модернизации нефтеперерабатывающих производств. Поэтому как до

санкций, так и во время их действия мы стараемся руководствоваться одним принципом: если есть технологическая потребность в каком-то уникальном импортном оборудовании, мы его приобретём, а если такой потребности нет, будем по максимуму использовать российские разработки. В том числе в рамках всё тех же соглашений, которые есть у компании с регионами, применяя местную продукцию.

— Как вы строите отношения с производителями спецодежды и средств индивидуальной защиты?

— Обеспечение работников компании качественной спецодеждой — это одна из важных задач, которые мы сегодня решаем. Мы разработали технические условия, которым должна соответствовать подобная продукция. При разработке технических условий учитывались все те вредные факторы, от которых спецодежда должна защитить работников тех или иных видов деятель-

ности. Мы чётко следим за тем, чтобы производители поставляли спецодежду необходимого качества, оцениваем и учитываем возможности нашей лёгкой промышленности по выпуску современных тканей. При этом мы стараемся сделать так, чтобы, с одной стороны, повысить за счёт спецодежды уровень защищённости сотрудников предприятий, а с другой, чтобы защита обеспечивалась не в ущерб удобству и комфорту.

— Мне при разговоре с работниками лукойловских предприятий, в основном из системы нефтепродуктообеспечения, периодически доводилось слышать нарекания к спецодежде. Вот если у людей есть какие-то замечания на этот счёт, как они могут довести их до сведения тех, кто может принять соответствующее решение?

— Мы в обязательном порядке ведём работу по организации обратной связи с сотрудниками, оценивающими качество спецодежды, по-

ставляемой на наши предприятия. В компании разработана процедура, регламентирующая порядок оценки подобной продукции. Люди могут заполнить опросный лист, сформулировав своё мнение относительно удобства, качества, внешнего вида и прочих характеристик той спецодежды, которой они на сегодняшний день пользуются. Регламентирован у нас и порядок входного контроля при получении продукции от поставщиков, это позволяет, даже не обладая глубокими специальными знаниями, по ряду маркерных критериев быстро и точно оценить качество поступающей на предприятие одежды. Всё это делается, в частности, для того, чтобы у поставщиков не было искушения подменить продукцию одобренных и известных производителей на ткани других изготовителей, не соответствующие сформулированным компанией требованиям.

Параллельно с этим мы постоянно ищем новые решения, изучаем рынок, наводим контакты с производителями спецодежды. Буквально на днях, например, наши специалисты встречались с представителями организации, которая имеет интересные наработки по новым видам тканей и одежды и занимается обеспечением потребностей Министерства обороны. Мы договорились, что они изготовят нам пробные комплекты спецодежды, которые планируется испытать в различных регионах деятельности компании, чтобы посмотреть, как они поведут себя в тех или иных климатических условиях.

— Мнения работников при этом будут учтены?

— Все заключения у нас формируются с учётом мнения работников. Но в первую очередь, ещё перед пробной ноской той или иной спецодежды, мы проверяем наличие необходимых разрешительных документов, соответствие требованиям к покрою,

защитным характеристикам. По результатам испытаний пробных комплектов одежды учитывается мнение работников, вносятся необходимые изменения в конструкцию спецодежды и так далее...

— Кто они и какие, те люди, которые занимаются на предприятиях компании обеспечением экологической и промышленной безопасности и охраной труда? Откуда берутся эти кадры?

— В основном в соответствующих службах и подразделениях работают бывшие производственники. При этом я категорически против расхожего мнения о том, что среди этих людей преобладают те, кто не смог себя найти в качестве линейных руководителей. Как правило, эти люди для решения стоящих перед ними задач должны не только быть хорошими организаторами, не только должны в совершенстве разбираться в технологии производства, но, кроме этого, ещё знать массу требований, предъявляемых к тем или иным видам деятельности. Наконец, они должны быть из тех, кому доверяют, обладать определёнными авторитетом и репутацией. Сейчас многие высшие учебные заведения уже стали готовить специалистов в области охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности. Как правило, это профильные вузы, и их выпускники где-то до третьего курса вместе с остальными изучают основные технологии производства и лишь потом приступают к специализации, связанной с обеспечением безопасности. То есть в первую очередь это те же самые разработчики месторождений, технологи нефтеперерабатывающих заводов, специалисты в области эксплуатации объектов по хранению и транспортировке углеводородов, энергетики и уже потом, сверх всего этого, они изучают тонкости обеспечения

экологической, промышленной безопасности и охраны труда. А базовый уровень знаний у них такой же, как у производственников, и квалификационные требования к ним предъявляются соответствующие.

— Уровень подготовки этих молодых дипломированных специалистов по обеспечению безопасности, приходящих со студенческой скамьи, достаточен для реальной работы?

— Конечно, теория и практика не во всём совпадают. Но, во всяком случае, те знания, которые сегодня дают вузы, позволяют людям довольно-таки быстро адаптироваться к работе на производстве. Конечно, при условии, что у человека есть такое желание. И это касается не только нашей сферы деятельности, но и любой другой. Это везде одинаково: если человек захочет чего-то добиться, он добивается и при этом продолжает постоянно учиться. А если он просто пришёл отсидеть положенное количество рабочего времени — результата хорошего не будет. В целом же «ЛУКОЙЛ» довольно активно контактирует с ведущими вузами, готовящими кадры для всех основных направлений деятельности компании. И, глядя на молодых людей нашей специализации, которых выпускают сейчас эти учебные заведения, можно констатировать, что они вполне готовы для решения задач, стоящих перед компанией. Кроме того, мы довольно активно применяем систему стажировок молодых специалистов: люди либо с предприятий приходят к нам, в центральный аппарат компании, либо наоборот — работники головного офиса проходят стажировки в дочерних обществах. Есть у нас и механизмы горизонтальной мобильности кадров. И всё это даёт неплохой результат и помогает людям быстро набраться необходимых знаний и опыта.

— **А Вы сами какими соображениями руководствовались, выбирая для себя именно эту сферу деятельности?**

— Я пришёл в это дело из производственников, причём достаточно случайно. Работал в Западной Сибири. И вот в 1989 г. Юрий Гаврилович Пензин, главный инженер производственного объединения «Когалым-нефтегаз» (генеральным директором его был В. Ю. Алекперов), предложил мне освоить, скажем так, смежную специальность — заняться вопросами безопасности и охраны труда. Я подумал и согласился. Вот с тех пор ими и занимаюсь до сегодняшнего дня, правда, за вычетом трёх лет, на протяжении которых ушёл сначала в сферу страхования (у «ЛУКОЙЛа» тогда была своя страховая компания, и мне захотелось получше изучить, как оцениваются те риски, которые имеются в нефтегазовом бизнесе), а затем руководил экспертной организацией. После этого снова вернулся в центральный аппарат компании — к вопросам экологической и промышленной безопасности.

— **Кстати, об экологическом страховании. В 1990-е эта тема была очень популярна. А сейчас?**

— Как самостоятельный вид страхования в деятельности компании он сейчас не используется. Но как составная часть входит в систему страхования ответственности владельца объекта повышенной опасности. Кроме того, определённые элементы экологического страхования имеются при страховании имущественных интересов компании, оно осуществляется адресно — в отношении отдельных уникальных объектов, скажем, предназначенных для морской добычи или транспортировки нефти и нефтепродуктов. Так что как самостоятельный вид экологическое страхование сейчас не используется, но присутствует в качестве элемента

в иных разновидностях страховых договоров.

— **Какие личностные качества наиболее востребованы в работе по обеспечению экологической, промышленной безопасности и охране труда?**

— Пожалуй, самыми существенными являются принципиальность и скрупулёзность. Без этого просто не получится с должным вниманием отнестись к изучению условий, в которых работает предприятие, и оценке тех мер, которые нужно предпринять для приведения производств в соответствие с имеющимися требованиями. Плюс к этому ты должен уметь отстаивать свою позицию. И эта настойчивость должна быть направлена на то, чтобы убедить людей в необходимости безусловного соблюдения всех требований, которые регламентируют порядок проведения той или иной работы. Если же ты будешь пытаться формально подходить к вопросам, ты точно не найдёшь взаимопонимания с непосредственным исполнителем, не сможешь донести свою правоту до руководства и, наконец, не сможешь защитить интересы предприятия перед представителями надзорных и контролирующих органов. Одним словом, в чём-то наша деятельность гораздо сложнее, чем решение чисто производственных задач.

— **Что в Вашей работе самое сложное и самое радостное?**

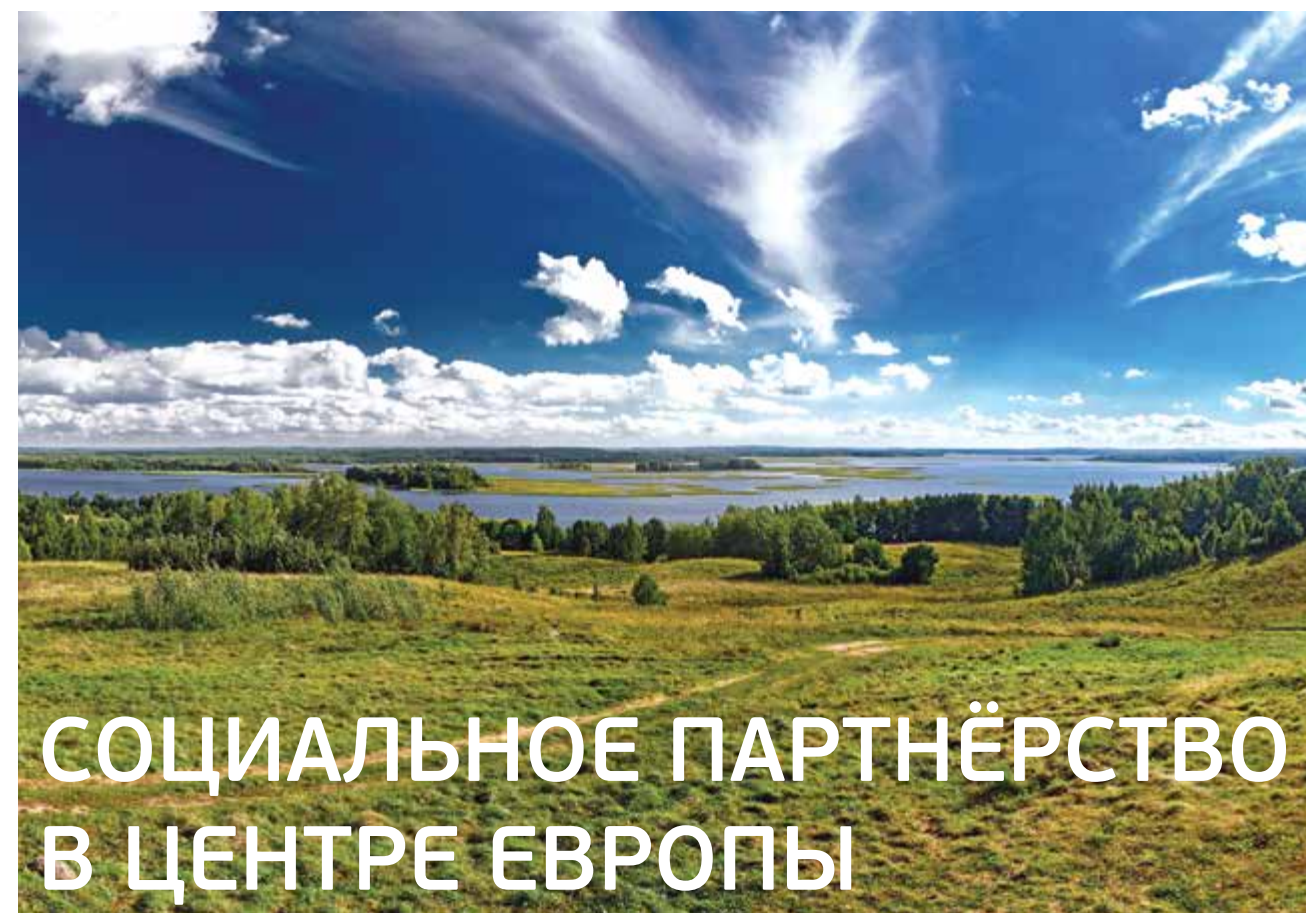
— Сложность состоит в том, что постоянно находишься в стрессовом или предстрессовом состоянии из-за ожидания, что что-то может произойти. И ты постоянно должен быть к этому готов. Что же касается приятных сторон этой деятельности, тут можно сформулировать так. Когда ты решаешь какую-то задачу и кажется, что конца-края этой работе нет, а потом всё же достигаешь определённого

результата — то от этого получаешь немалое удовольствие!

А ещё есть вот какой нюанс. Во времена работы в Западной Сибири так бывало. Занимаешься, например, приведением какого-то участка в соответствие требованиям законов и правил — и понимаешь, что из-за какого-то не слишком чёткого и качественного определения возникает с его правоприменением огромное количество проблем. А сам думаешь: вот если бы я имел возможность заниматься разработкой этого документа, я бы в нём ни за что такой неправильной формулировки не допустил! И вот теперь, когда я по должности не просто могу, но и обязан принимать участие в совершенствовании нормативно-правовой базы и в ходе этой работы, в конце концов, удаётся добиться, чтобы были сформулированы чёткие и разумные «правила игры», — это, конечно, тоже огромная радость и удовлетворение! Потому, что ты понимаешь, что благодаря сделанному очень многие люди в дальнейшем смогут нормально спокойно работать.

— **Может, есть какой-то профессиональный секрет — как добиться, чтоб на производстве не было чрезвычайных происшествий? Что для этого нужно в первую очередь?**

— На самом деле ни в одной инструкции, ни в одном законе не пропишешь все те шаги, все те действия, которые следует предпринять, чтобы избежать ЧП. Да оно и не нужно. Достаточно, чтобы человек просто научился оценивать возможные последствия того, что он сам делает. И вот если все будут сначала думать и только потом делать — этого, на мой взгляд, вполне хватит, чтобы избежать любых неприятных инцидентов. И в нашей работе самое главное, чтобы мы и сами умели вовремя задумываться о последствиях наших действий, и других этому могли научить. ■



Белорусская профорганизация подвела итоги первого года работы

Алла ДЕМЕНТЬЕВА

МНОГИЕ С ГРУСТЬЮ ВСПОМИНАЮТ ТО ВРЕМЯ, КОГДА МЫ СВОБОДНО ЕЗДИЛИ ПО РЕСПУБЛИКАМ ПРЕЖДЕ ЕДИНОЙ ДЕРЖАВЫ, СССР. В НЕЙ БЫЛО МНОГО ПРОБЛЕМ, КТО БЫ СПОРИЛ, НО МЫ ВСЕ, ЖИТЕЛИ СОВЕТСКИХ РЕСПУБЛИК, ВСЁ-ТАКИ ДРУЖИЛИ, ОБЩАЛИСЬ, СИМПАТИЗИРОВАЛИ ДРУГ ДРУГУ, ИСПОЛНЯЛИ ОДИНАКОВО ЛЮБИМЫЕ ВСЕМИ ПЕСНИ, ЗНАЛИ ЛИТЕРАТУРУ, МУЗЫКУ, КИНО ДРУГ ДРУГА. ДА И К ПРОБЛЕМАМ ОТНОСИЛИСЬ ОДИНАКОВО. А СЕЙЧАС И МЫ, РОССИЯНЕ, И ОСОБЕННО НАШИ ДЕТИ БОЛЬШЕ ЗНАЕМ О ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ С ДРУГИХ КОНТИНЕНТОВ, ЧЕМ О БЛИЖАЙШИХ СОСЕДЯХ. И ХОТЯ РОССИЙСКИЕ СВЯЗИ С БЕЛОРУССИЕЙ И СЕЙЧАС ОЧЕНЬ ТЕСНЫ, ЭТО ВСЁ ЖЕ ДРУГОЕ ГОСУДАРСТВО, ЗАГРАНИЦА. ОТПРАВИЛАСЬ Я ТУДА С ВПОЛНЕ ОПРЕДЕЛЁННОЙ ЦЕЛЬЮ — НАПИСАТЬ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЁРСТВЕ В ИОО «ЛУКОЙЛ БЕЛОРУССИЯ», ПРОФСОЮЗНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, ЗАБОТАХ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА. НО КРОМЕ ЭТОГО ХОТЕЛОСЬ РАСШИРИТЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ДРУЖЕЛЮБНОЙ СОСЕДНЕЙ СТРАНЕ, ОБ ЕЁ ИСТОРИИ, КУЛЬТУРЕ, ТРУДОЛЮБИВОМ И ГОСТЕПРИИМНОМ НАРОДЕ. И ПОЕЗДКА ПОЛУЧИЛАСЬ ВСЕСТОРОННЕ БОГАТАЯ НА ВПЕЧАТЛЕНИЯ.



Историческое событие — первый коллективный договор скреплён рукопожатием генерального директора А. С. Абузьярова и председателя профкома М. Д. Кривицкого

Земля нашей любви

Белоруссию я полюбила давно — в походах по местам боевой славы, при посещении святых для каждого из нас мест — Бреста и Хатыни. На рубеже больше всего высвечиваются правда, острота и боль. А Белоруссия — вся на рубеже. И так было всю её историю.

Самый свежий шрам — от Великой Отечественной войны. Она везде была страшной, но в Белоруссии — тройне. Фашизм на белорусской земле показал себя так, как, возможно, нигде больше на оккупированных территориях Европы. Но и сопротивление ему здесь было оказано тоже как нигде — самое отчаянное. Цена за это была заплачена очень дорогая, миллионы жизней. Низкий поклон и уважение белорусскому народу на все времена!

А какая Белоруссия сегодня, что мы знаем о близкой нам по духу стране, расположенной в центре Европы? Про центр это — не ради красного словца: географический центр Европы находится в Полоцке.

Сказать, что в Белоруссии с тех пор, как я здесь не бывала, ничего

не изменилось, — ничего не сказать. Еще как изменилось! Столица страны Минск — просторный современный город, летящий по отличным дорогам. Есть в нём место и памятникам старины, и совершенно новым постройкам в стиле хай-тэк. Здесь много спортивных сооружений, белорусы ведут здоровый образ жизни. Сколько гуляла по городу — везде потрясающе чисто, всё убрано и — что непривычно — мало рекламы.

Из прошлых приездов хорошо запомнилось, что люди в Белоруссии — простые, душевные, добрые, с ними было так приятно общаться... Неужели изменения коснулись и человеческих отношений? Не появились ли холодок, отстранённость?

Но сомнения оказались напрасны. К счастью, есть величины постоянные — после встречи с белорусами потеплело на душе, народ остался открытым, контактным, радушным. Это касается даже обычных прохожих на улице, ну, а уж при визите в лукойловскую «дочку» меня и вовсе приняли как родную. С первых же минут знакомства с работниками «ЛУКОЙЛ Белоруссия» попадаю в атмосферу приветливую и дружелюбную. Сразу же



Т. В. Белая — ведущий юрист-консульт юридического отдела

возникает ощущение, что знаю этих людей давно.

Титулованная «дочка»

На белорусском рынке «ЛУКОЙЛ» работает с 1992 г. Интересы компании здесь представляет дочернее предприятие ИООО «ЛУКОЙЛ Белоруссия». Это предприятие занимается поставками сырой нефти, её переработкой на белорусских НПЗ, экспортом нефтепродуктов, их оптовой и розничной реализацией на внутреннем рынке. Торгует лукойловская «дочка» также сжиженным газом и маслами. Региональные представительства «ЛУКОЙЛ Белоруссия» действуют в Минске и в областных центрах республики — Бресте, Гродно, Витебске и Могилёве.

Компания неоднократно становилась победителем национального конкурса «Выбор года». В 2013 г. завоевала первенство в номинации «Лучшая сеть АЗС», а лукойловская продукция получила звание «Моторное масло № 1». В 2014 г. в рамках национального конкурса «Бренд года» сеть фирменных АЗС тоже была признана лучшей. Четырежды, по итогам работы в 2005, 2006, 2008 и 2009

годах, общество было удостоено звания «Лучшая организация Группы «ЛУКОЙЛ»». Высокий уровень своих профессиональных знаний и навыков сотрудники ИООО «ЛУКОЙЛ Белоруссия» неоднократно подтверждали, занимая призовые места в международных конкурсах профессионального мастерства работников предприятий Группы «ЛУКОЙЛ».

Словом, белорусские лукойловцы — люди высокопрофессиональные и титулованные. Да и продукция компании у местных автомобилистов на очень хорошем счету. Что и понятно: на предприятии уделяют очень большое внимание поддержанию высоких корпоративных стандартов сервиса и контроля за качеством нефтепродуктов.

Защитник по профессии

И корпоративная профорганизация, и колдоговор в обществе «ЛУКОЙЛ Белоруссия» появились совсем недавно. Сама профсоюзная организация в ИООО «ЛУКОЙЛ Белоруссия» была создана в конце 2015 г. И сразу же была начата подготовка проекта коллективного договора. После общественного обсуждения и рассмотрения администрацией в марте 2016 г. основной документ социального партнёрства был подписан, и контроль за его выполнением стал важной обязанностью профсоюзной организации.

Профсоюзным лидером общества избран М. Д. Кривицкий. Как он сам говорит, свою основную задачу он видит в сплочении коллектива, «чтобы каждый нёс ответственность не только за себя, но и за всех коллег, чтобы стремление помочь друг другу стало нормой для каждого сотрудника».

Биография Михаила Дмитриевича довольно типична для тех, у кого родина была не дом и не улица, а Советский Союз, — родился в Киеве в семье военнослужащего, школу окончил в Минске, высшее военное училище — в Рязани, а военную службу проходил в Забайкальском военном округе, в



Председатель ППО «ЛУКОЙЛ-Белоруссия» и его болгарский коллега Павлин Ваковски на заседании Совета МОПО

Казахстане и в Минске. Из Вооружённых Сил уволился в 2003 г. в звании полковника, а в 2004 г. началась новая страница его биографии — работа в обществе «ЛУКОЙЛ Белоруссия», где со временем он стал начальником транспортной службы.

И вот — новый виток биографии: профсоюзная работа. Но, если подумать, совсем даже и не новый. Ведь, говоря о главном в обязанностях профсоюзного лидера и офицера, употребляют одно и то же слово — защита, что, конечно же, не случайно: и тот, и другой призваны защищать людей, сохранять мир — в стране, обществе или коллективе. Да, и заниматься этими профессиями можно только по велению души, иначе, как говорит М. Д. Кривицкий, «один формализм получится».

Начальник административного отдела, активный член профкома, ответственный за информационную работу в обществе В. А. Кабанов убеждён: личность председателя профкома — весомая, уважаемая. «Благодаря Михаилу Дмитриевичу, — говорит Владимир Александрович, — выработан чёткий алгоритм работы с администрацией: и руководству легче, есть, с кем все вопросы обсудить.

Работа проходит неформально, ведь самое страшное в работе с людьми именно формализм».

Конечно, многому нужно было учиться, осваивать, в сущности, новые профессии. Председателю «первички» нужно быть и юристом, и работником культурно-массового и спортивно-оздоровительного сектора, и дипломатом, и в охране труда разбираться до тонкостей. И в производственных вопросах,

Член профкома Наталья Суворова — такой разной её видят мужчины общества



разумеется, быть специалистом. А ещё он должен быть хорошим психологом. За год Михаил Дмитриевич постиг немало профсоюзных премудростей, учиться он всегда любил. А психологом, похоже, и вовсе прирождённый.

Только лучших

О подборе людей для профсоюзной работы у М. Д. Кривицкого мнение бескомпромиссное: принимать только по конкурсу и только лучших. «В аппарат мы набирали людей не по благу, — рассказывает Михаил Дмитриевич, — отбор был очень жёсткий. И хотя освобождённых работников у нас нет, я и сам продолжаю работать начальником транспортной службы, но доверять важное общественное поручение можно только людям ответственным и профессиональным. Например, заместитель председателя профкома Т. В. Белая — ведущий юрист-консульт юристического отдела. Татьяна Васильевна ведёт львиную долю работы по документации, протоколам, консультирует, даёт мотивированные ответы по жалобам. Люди приходят и с личными проблемами, по любым вопросам. Есть, конечно, и свой «профессиональный жалобщик», куда ж без него. Объём большой на

Делегаты профсоюзной конференции



Татьяне Васильевне, она и после работы остаётся, но общественную нагрузку выполняет хорошо. Бывает, что и спорю с ней, но всегда прислушиваюсь. Первый колдоговор — в основном её работа. Обобщили то, что было по разным предприятиям, посмотрели лукойловские колдоговоры, консультировались с заводом «Белшина» из Бобруйска, который в республике лучший по этой части. Большая была работа проделана. Я рад, что сделал правильный выбор, что предложил кандидатуру Татьяны Васильевны, и профком её избрал.

Из той же породы людей — главный бухгалтер ППО, делопроизводитель Наталья Григорьевна Мылицкая. Человек, на которого можно положиться, очень грамотная, доброжелательная, ответственная. А председатель комиссии по спорту и туризму Наталья Александровна Суворова вообще из тех, о ком говорят: человек-батарейка».

Знакомлюсь с ведущим специалистом отдела организации розничных продаж нефте- и газопродуктов Натасей Суворовой — худенькая, быстрая, выглядит, как девочка, а при этом — мама двух мальчиков 12 и 16 лет, высшее образование, работает в обществе 9 лет.

— У Вас столько дел — семья, работа, а Вы ещё и на профсоюзном поприще вон сколько успеваете: и соревнования различного уровня проводить, и оздоровление организовывать, на Вас — и туризм, и поездки, да всего и не перечислить. Зачем Вам это?

— Меня очень привлекла царящая в профкоме атмосфера единства, доверия, готовности помочь в любом деле, — отвечает Наташа. — Это становится особенно видно при подготовке и проведении различных мероприятий. Мне очень нравится всё, чем я занимаюсь, хочется, чтобы люди жили интересно, были здоровыми. А потом участники мероприятий приезжают к себе в регионы, на рабочие места, и делятся впечатлениями, так увлечённых людей становится больше.

Главное для активиста, уверены в профкоме «ЛУКОЙЛ Белоруссии», — желание работать, готовность переживать за проблемы людей, как за свои, стараться их решать. Ведь в профсоюз идут и с радостями, и с бедами — от рождения детей до смерти близких. «И тут важно не отмахиваться от людей, — подчёркивает М. Д. Кривицкий. — Не считать какие-то дела неважными».

В равной степени

За первые два месяца существования профорганизации в неё вступили 1100 человек.

«Люди поняли, что связующее звено между работниками и работодателем на предприятии необходимо, — поясняет Михаил Дмитриевич. — Мы всегда в гуще дел, в постоянном общении с людьми, есть возможность влиять на ситуацию. Находим взаимопонимание, выстраиваем партнёрство, сплачиваем коллектив».

Надо сказать, что и все руководители «ЛУКОЙЛ Белоруссии» во главе с генеральным директором Айдаром Суфияновичем Абузаровым являются членами профсоюза. Особенно активно сотрудничает с профкомом

начальник управления по персоналу А. Г. Григорьев. Молодой и энергичный руководитель, Алексей Геннадьевич относится к тем людям, которые вызывают не только уважение, но и некоторую зависть. Зависть к энтузиазму. Если кто-то в наше время забыл, что означает это понятие, процитирую словарь: «Энтузиазм — это состояние воодушевления, под влиянием которого у человека появляется желание совершения активных действий по достижению определённых целей». Проще говоря, человек выполняет свою работу с особым подъёмом, у него много идей, желания воплотить их в жизнь. Всё у таких людей получается, всё они успевают. Но секрета здесь никакого нет: просто Алексей Геннадьевич занимается делом, которое любит.

Слушая Михаила Дмитриевича и Алексея Геннадьевича, порой забываешь, кто из них представляет администрацию, а кто — профсоюз. Начальник управления беспокоится о том, как отразятся новации на рабочих местах, — ключевые слова: «вводить любые новшества, реформы надо взвешенно и аккуратно», — а профсоюзный лидер говорит о необходимости повышения производительности труда. И это не случайно. И руководство, и профсоюзная организация заботятся, в сущности, об одном и том же: предприятие должно процветать, а люди хорошо зарабатывать. Душа за дело болит у всех в равной степени, просто смотрят на решение задач они под разным углом.

«Руководители общества и профсоюзной организации не враги. Они преданы делу и хотят развивать предприятие. Но стремлению развиваться должен быть противовес, — говорит Михаил Дмитриевич. — Профсоюзная организация тоже заинтересована в развитии производства. Если предприятие убыточно, то и делить нечего. И впереди потеря рабочих мест. А если предприятие благополучное, прибыльное, тогда есть о чём разговаривать. О подготовке новых кадров,

закреплении работников высокой квалификации, сохранении производственного долголетия. Хорошего менеджера надо готовить несколько лет. И ему вдруг что-то не понравилось: зарплата низковатая, социальный пакет не тот, да и вообще плохое отношение. Человек поворачивается и уходит. Это потеря носителя опыта и знаний. Этого нельзя допускать. Конечно, проблемы у нас есть, но мы их стараемся решать путём переговоров. И такое положение ведёт к социальному примирению, а не к социальному конфликту».

А вот как комментирует первые шаги, сделанные профорганизацией, В. А. Кабанов: «Нынешний коллективный договор в сравнении с действовавшим ранее на предприятии Положением об оплате труда существенно расширил круг социальных гарантий, предоставляемых администрацией работникам общества. Таким образом, реализуемая в ИООО «ЛУКОЙЛ Белоруссия» социальная политика в большей степени стала соответствовать положениям Социального кодекса ПАО «ЛУКОЙЛ». Колдоговор стал настоящим прорывом в нашей работе! В свою очередь, быстрые темпы роста численности профсоюзной организации свидетельствуют,



А. Г. Григорьев

что в трудовых коллективах надеются: профсоюз повысит социальную защищённость работников, оживит и разнообразит общественную жизнь. Люди надеются, что профорганизация будет более широко и разнообразно представлять их интересы. Главный мотив для вступления — за нами будет стоять теперь сила, мы защищены. Теперь задача профкома — не растратить тот кредит доверия, который ему выдали люди».





Строгие требования

В январе 2017 г. на предприятии состоялась конференция, на которой были подведены итоги выполнения коллективного договора за первый год работы. Обстановка вокруг — деловая, но атмосфера — непринуждённая, чувствуется, что собрались соратники. Из всех выступлений следует, что коллективный договор, к подготовке которого на предприятии отнеслись очень серьёзно и выполнение которого тщательно контроли-

руется, в 2016 г. выполнен в полном объёме.

Об итогах производственной деятельности и задачах на перспективу делегатам конференции докладывает А. Г. Григорьев: «Повышение конкурентной среды, снижение доходов населения привели к сокращению объёмов реализации вместе со снижением маржинального дохода от реализации топлива, что обусловило уменьшение доходной части, с одной стороны. Рост налогов, акцизов, цен на услуги и товары, исполнение всех

соцобязательств, в том числе индексация зарплат, привели к увеличению расходной части бюджета предприятия. Всё это вместе привело к снижению эффективности деятельности. Изменились условия работы — вынуждены меняться и мы. Поскольку на топливе заработок небольшой, мы были вынуждены уходить в область, где можно заработать, — развивать продажи нетопливных товаров, где сохраняется высокий уровень маржинального дохода. Таким образом, сейчас происходит смена акцентов. Раньше мы распределяли топливо, а при распределении сервис не важен, покупатели и так стоят в очередях. Сегодня мы развиваем сервис — очередей нет, нужно заинтересовывать и привлекать. А это требует совершенно других знаний и навыков. Основное умение — продавать и создавать условия для продажи. Это потребовало от руководства принятия ряда серьёзных и отчасти непопулярных с точки зрения персонала мер. Вместе с тем следует отметить человеческий, деликатный подход в решении задач, поставленных перед службой управления персоналом сложившейся бизнес-ситуацией».

Среди сделанного за последнее время: в круглосуточном формате стали работать газовые модули на 31 АЗС и 45 магазинов на АЗС с доступом покупателей в торговый зал. Фонд рабочего времени объектов расширен на 23000 часов в месяц. Казалось бы, должно быть увеличено количество работников. Но нет, наоборот, на АЗС произошло сокращение штатной численности. Алексей Григорьев поясняет, что за этим стоит: унификация и оптимизация штатного расписания, при этом вырос и доход. Что важно: всем дали возможность переобучиться на операторов 4 или 5 разряда, но далеко не все работники захотели. Не продлевает общество трудовые контракты и с теми, на кого поступало много жалоб от клиентов.

Кроме того, на предприятии с июня 2016 г. перешли с повременно-пре-

миальной на сдельно-премиальную систему оплаты труда персонала АЗС. Теперь за свои личные достижения сотрудники получают солидные премии. А нет ли в таком положении дел риска повышенной напряжённости в коллективах из-за расслоения по уровню доходов?

— Думаю, — отвечает на мой вопрос Алексей Григорьев, — что социализм умер по одной простой причине: был нарушен основной его принцип «каждому — по труду». А если основной принцип системы нарушается, она не работает. Расслоение должно быть обоснованным. Тот, кто делает больше, должен получать соответственно. И система должна идти навстречу таким людям. Мы должны активно меняться, чтобы оставаться на рынке. Поэтому проводится унификация штатного расписания — создаётся «универсальный работник». Раньше мечтали уговорить плановый отдел дать меньше план, а сейчас люди заинтересованы: больше продали — больше заработали. В результате мы сейчас одни из лучших в «ЛУКОЙЛе» по приросту реализации. И производительность труда увеличилась на 18,4%.

В обществе отказались от уборщиков АЗС, привлекаемых на принципах аутсорсинга, теперь эти функции возложены на операторов заправочных станций. При этом большая часть экономики направлена на стимулирование персонала АЗС. Продолжена реализация политики по непродлению контрактов «неклиентоориентированным» работникам — допускающим нарушения стандартов обслуживания, пассивным и невнимательным к клиентам. Проведена широкая разъяснительная работа в коллективе об изменении требований к персоналу, и прежде всего к менеджерам АЗС. Акцент сделан на активные продажи, обеспечение высокого уровня сервиса. При этом на работу стараются брать преимущественно молодёжь. В каждом регионе деятельности уже есть по одной-две АЗС,

которые называются молодёжными, поскольку на них трудятся только представители молодого поколения. «В крупных городах на АЗС преимущественно работает молодёжь, её менталитет больше соответствует рыночному мышлению», — поясняет А. Григорьев.

Параллельно в обществе активно занимаются обучением сотрудников. Программа семинаров и тренингов по исполнению корпоративных стандартов обслуживания и форми-

ние: необходимо обслужить на кассе АЗС трёх случайных клиентов. Оценка проходит по чек-листу, используемому в методике «Тайный покупатель». Учитывается всё — вплоть до активности и приветливости! Причём в некоторых проверках принимает участие генеральный директор.

Отлично вышколены белорусские сбытовики и по высоким общелукойловским меркам. Во всяком случае, один из них, старший оператор заправочных станций Денис Олесик, уже

ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ КУЛЬТУРНО-МАССОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИИ ОТДЫХА И ДОСУГА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА СЛЕДУЕТ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ СТРЕМИТЬСЯ РЕШАТЬ ВОПРОСЫ СПЛОЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА И ВОСПИТАНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ДУХА.

рованию навыков активных продаж постоянно совершенствуется. Такое обучение уже прошли более 400 человек. Постоянно следят на предприятии и за тем, как ученики используют полученные навыки на практике. Проводят выездные проверки знаний у менеджеров АЗС и старших операторов заправочных станций. Такие «экзамены» включают теоретическое тестирование, собеседование с членами комиссии и практическое зада-

удостоился в 2015 г. звания «Лучший работник Группы «ЛУКОЙЛ»».

А тем, кому столь высокие требования к персоналу кажутся излишне суровыми, возражают вот такие цифры. Заработная плата работников предприятия за год индексирована в среднем на 15%, в то время как во всей остальной республике — примерно на 9%. Да и в целом заработки на лукойловских АЗС на 24% выше, чем в среднем по республике. Стоит

Председатель профкома Минского региона Анатолий Русак и менеджер АЗС № 66 Руслан Саяхов



за это потрудиться в поте лица? Нехватки желающих поработать «ЛУКОЙЛ Белоруссия» не испытывает, значит, люди считают, что стоит.

— «ЛУКОЙЛ Белоруссия», — подчёркивает Алексей Григорьев, — сохраняет за собой статус предпочтительного работодателя в глазах соискателей. По результатам интернет-голосования, проведённого образовательным центром «Лидер», мы признаны «Работодателем года» в отраслевой номинации «Топливо и энергетика».

В центре и на местах

Любое уважающее себя предприятие ставит безопасность на первый план. «ЛУКОЙЛ Белоруссия» — не исключение. Здесь уделяется большое внимание вопросам охраны труда. На производстве людям обеспечены здоровые и безопасные условия. В течение прошлого года несчастных случаев на производстве не зафиксировано.

«Одним из приоритетных направлений нашей работы, — говорит М. Д. Кривицкий, — является контроль за соблюдением норм охраны труда, снижением уровня травматизма, профессиональной заболеваемости. За год на всех АЗС и нефтебазах назначены внештатные общественные инспекторы по охране труда. Сейчас их в обществе 88 человек, с каждым проведены соответствующие инструктажи. На рабочих местах осуществляется проверка температурного режима. При подготовке к работе в осенне-зимний период проводится вакцинация работников».

Ещё одним ключевым направлением деятельности профорганизации стала информационная работа. Профактивисты постарались довести до каждого работника неискажённую информацию о происходящих в обществе изменениях, разъясняли на местах суть принимаемых решений, почему и для чего это делается. «Мы много ездили по регионам, по АЗС, —



Г. Н. Ивков в учебном классе

рассказывает Михаил Дмитриевич, — беседовали с людьми, интересовались, что их волнует, какие проблемы, и видели, что все настроены на изменения. Но на плечи профсоюзной организации легла задача не только разъяснять людям стратегию и планы развития общества, структурные изменения, но и приложить немало усилий для сохранения в коллективах здорового морально-психологического климата. При этом хочу подчеркнуть, что администрация правильно реагирует на вопросы, которые поднимает профорганизация. Все изменения в локальные нормативные акты, в том числе и касающиеся оплаты труда, принимаются с учётом профсоюзного мнения».

С таким большим объёмом дел руководство профорганизации вряд ли справилось бы без энергичной помощи региональных профкомов. Одни из самых активных среди них — Минский и Брестский, председателями которых являются Анатолий Антонович Русак и Виктор Николаевич Миневиц. Профсоюзная работа в этих региональных подразделениях признана лучшей по итогам 2016 г.

Ну, и как водится, немало усилий профком направляет на организацию и проведение культурно-массовых мероприятий. Здесь тоже многое

удаётся, но есть и некоторые «тонкие места».

— В будущем профсоюзному комитету следовало бы шире привлекать к культмассовой работе актив, — считает В. А. Кабанов, — формировать инициативные группы из числа членов профсоюза, а самим концентрироваться на решении иных важных задач. В то же время при планировании культурно-массовых мероприятий и организации отдыха и досуга членов профсоюза следует в большей степени стремиться решать вопросы сплочения коллектива и воспитания корпоративного духа. И уж, конечно, надо постараться сделать так, чтобы качество культмассовой и спортивной работы, отдыха и оздоровления членов профсоюза и их семей в регионах было на таком же уровне, как и в центре, чтобы наши работники в глубинке не чувствовали себя обделёнными активностью профорганизации.

Наши люди

Конечно же, во время своего визита в «ЛУКОЙЛ Белоруссию» автор этих строк попросту не могла не познакомиться с работниками предприятия. Они — главное его богатство, самый ценный ресурс, без которого невозможно достижение стоящих перед компанией амбициозных целей. Люди эти, во всяком случае, те, с кем мне посчастливилось познакомиться, — под стать руководителям и профактиву: деятельные, увлечённые, мотивированные на успешную работу, хорошее обслуживание клиента. Один из них — региональный менеджер Минского региона Геннадий Николаевич Ивков. Это самый большой регион в обществе, здесь трудятся более трёхсот человек. И за клиента здесь по-настоящему борются, стараются сделать всё, чтобы каждый покупатель стал постоянным и всегда с удовольствием заезжал на заправку. В немалой степени этому способствуют энергия, жизнелюбие и юмор Геннадия Николаевича, они

сразу же создают атмосферу доверия и симпатии, располагают к себе любого человека.

А ещё с Минского региона на предприятие начинаются внедрение любых инноваций, обкатка каждого нового проекта. Новшеств за последнее время было много, они касались и расширения спектра предоставляемых услуг, и алгоритма работы моек, и улучшения обратной связи с клиентом — для этого недавно была открыта «Горячая линия». Минский регион первым перешёл на круглосуточный режим торговых точек при АЗС, ввёл более комфортный режим постоплаты, когда клиент сначала запрашивается, а затем отдаёт деньги. Конечно, для быстрого освоения всех нововведений работников приходится постоянно обучать. Для этого прямо в офисе регионального подразделения создан хорошо оборудованный учебный класс, в котором идёт подготовка персонала.

«Насчёт режима постоплаты, — говорит Геннадий Ивков, — у работников сперва были сомнения, люди боялись, что клиент заправится и уедет. Но доверие быстро начало окупаться. Покупатели видят и ценят, когда их уважают и доверяют, рассказывают о нашем сервисе друзьям, знакомым, создают таким образом рекламу. Вообще персонал у нас умеет работать, дорожит каждым клиентом, отзывов гораздо больше положительных. У нас транзитная страна, сейчас из-за экономических проблем едут меньше, но от этого только отчётливее понимание, что каждый клиент — это как раз тот человек, от которого зависит наша зарплата. Мы даём возможность оператору зарабатывать дополнительную премию — это очень сильно мотивирует на хорошее обслуживание, на успешную работу».

На заправке висит обращение к клиенту: «Если Вам нужна помощь — позвоните!»

— Часто звонят? — спрашиваю.

— Да, мой телефон — всегда доступен, — отвечает Геннадий Николаевич. — Бывает, конечно, что и ху-

лиганят. Но всё же чаще возникают какие-то вопросы по делу. Я и ночью поеду к клиенту, пойму, где недоработываю я, мои сотрудники — это важно. Клиенту нужно помочь сейчас и здесь. Раз он звонит — надо откликнуться. Мы реагируем на все замечания.

— Люди у нас гордятся, что работают в «ЛУКОЙЛе», — вступает в разговор Михаил Дмитриевич Кривицкий. — Все активно участвуют в мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией. Они и председателем профкома избрали человека отзывчивого, заботливого, деятельного — Анатолия Русака.

— Мы с удовольствием, — соглашается Геннадий Ивков, — пользуемся всеми благами, которые предоставляет профсоюз: участвуем в спортивных соревнованиях, на прошлой спартакиаде заняли призовое место, выезжаем на рыбалку на Минское море. И когда в профорганизацию обращаемся за помощью, всегда получаем поддержку, Михаил Дмитриевич всегда помогает, хочу снять шляпу перед ним.

С удовольствием рассказывает о буднях и праздниках работников и Руслан Саяхов, менеджер АЗС № 66. Он возглавляет молодёжный коллектив, здесь своя специфика, свои тонкости. А вот менеджер АЗС № 1 Юрий Василевич и вовсе стал основателем

трудоустройственной династии: старшим оператором на АЗС № 68 работает его жена Татьяна, а сын, двадцатилетний Евгений, недавно получил квалификацию и работает оператором на АЗС № 3, а параллельно ещё и учится заочно. И что особенно приятно мне как корреспонденту профсоюзного издания, менеджеры и работники всех заправок, с кем я успела поговорить, отмечают, что, благодаря профсоюзной организации жизнь в обществе завила ключом, много проводится интересных мероприятий, а главное — труженики получили очень весомый социальный пакет.

* * *

Тема любой страны неисчерпаема, а в Белоруссию и вовсе хочется возвращаться вновь и вновь, если не наяву, то, по крайней мере, мыслями и воспоминаниями. Далеко не в каждой стране встретишь таких открытых, добрых, гостеприимных и весёлых людей. С белорусами мы объединены очень многим — традициями, искусством, историей. И сколько бы километров и какие бы границы ни отделяли нас от Белоруссии, она давно и навсегда «наша», родная и близкая. По крайней мере, в ментальном и чисто человеческом смысле. ■





Территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» исполнилось 20 лет

ИСТОРИЯ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ НАЧАЛАСЬ 6 ФЕВРАЛЯ 1997 Г. НА ПЕРВОМ УЧРЕДИТЕЛЬНОМ СОБРАНИИ АКТИВИСТЫ-НЕФТЯНИКИ КОГАЛЫМА, ЛАНГЕПАСА И УРАЯ ПРИНЯЛИ РЕШЕНИЕ СОЗДАТЬ ЕДИНУЮ ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ. ПОЗЖЕ К НИМ ПРИСОЕДИНИЛИСЬ ПОКАЧИ. ПРЕДСЕДЕТЕЛЕМ ПРОФКОМА СТАЛ ГЕОРГИЙ КИРАДИЕВ, СЕГОДНЯ ОН ВОЗГЛАВЛЯЕТ СОВЕТ МЕЖДУНАРОДНОЙ АССОЦИАЦИИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ «ЛУКОЙЛА». ДА И ВОООЩЕ ОЧЕНЬ МНОГИЕ СТАНДАРТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НАЧИНАНИЯ И ИНИЦИАТИВЫ, ПОЗЖЕ ПОДХВАЧЕННЫЕ И ВНЕДРЁННЫЕ В МАСШТАБАХ ВСЕЙ КОМПАНИИ, РОДОСЛОВНУЮ ВЕДУТ ИМЕННО ИЗ ЗАПАДНОЙ СИБИРИ, ОТ ТПО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ», ПРАЗДНУЮЩЕЙ В ЭТОМ ГОДУ ЮБИЛЕЙ.

«Вновь созданная в 1997 г. профсоюзная организация должна была объединить все структуры, которые входили в общество «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», — вспоминает ны-

нешний председатель профкома ТПО Иван Эннс. — В то время эти предприятия работали сразу в трёх субъектах федерации, поэтому организация должна была носить статус

территориальной, этот статус мы сохраняем до сегодняшнего дня. Первым у руля стоял Георгий Михайлович Кирадиев. Его задача была всех объединить, повсеместно провести

выборы, конференции — очень большая работа была проделана. В основу легло всё хорошее, что было наработано в профсоюзной сфере в четырёх городах, где мы осуществляли свою деятельность, — в Лангепасе, Урае, Когалыме, Покачах. Традиции каждого большого трудового коллектива перешли в территориальную организацию».

Главный документ молодой профсоюзной организации, коллективный договор, был принят в 1998 г. Он стал основным документом социального партнёрства, а переговоры — главным инструментом сотрудничества с работодателем. Время показало — путь был выбран правильный.

Коллективный договор западно-сибирских нефтяников сегодня — документ весьма титулованный, лауреат престижных конкурсов, обладатель почётных наград. На протяжении 10 лет он неизменно входит в тройку лидеров конкурс, который проводится среди колдоговоров, действующих в организациях, входящих в Нефтегазстройпрофсоюз России, и считается одним из самых социально ориентированных в отрасли. Документ этот охватывает все сферы жизнедеятельности коллектива: производство, трудовые отношения, оплату и охрану труда, состояние рабочих мест, отдых, здоровье, пенсионное обеспечение. Хорошим примером для других компаний служит и то, что в «ЛУКОЙЛе» не только всегда своевременно выплачивают зарплаты, но и постоянно их индексируют, что в последнее время стало редкостью на российских предприятиях.

Коллективный договор имеет силу юридического документа и обязателен к выполнению обеими сторонами социального партнёрства на западно-сибирских предприятиях «ЛУКОЙЛа». Даже в самые сложные для российской экономики времена социальные договорённости здесь неизменно выполнялись.

«Это — наш главный документ, закон, по которому мы живём, работаем, отдыхаем, он отточен до совер-

шенства. За его содержание и исполнение работодатель и профсоюз несут одинаковую ответственность, — рассказывает Иван Эннс. — Ежегодно мы рассматриваем итоги его выполнения, проводим отчётные конференции на каждом ТПП, принимаем предложения от работников, которые потом рассматриваются двусторонней комиссией, то есть всеми службами проводится постоянная работа над положениями колдоговора. В 2016 г. он в очередной раз подтвердил своё

отсюда лучшие инициативы местной профорганизации со временем переняли все структурные подразделения «ЛУКОЙЛа». Например, конкурс «Лучший по профессии» 15 лет назад впервые прошёл именно в Западной Сибири. Теперь это уже общекорпоративное и очень престижное состязание. Не так давно, в 2015 г., Когалым во второй раз принимал у себя финал общелукойловского конкурса профессионального мастерства. В «ЛУКОЙЛе» он был восьмым по счёту,

ГЛАВНЫЙ ДОКУМЕНТ МОЛОДОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, БЫЛ ПРИНЯТ В 1998 Г. ОН СТАЛ ОСНОВНЫМ ДОКУМЕНТОМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА, А ПЕРЕГОВОРЫ — ГЛАВНЫМ ИНСТРУМЕНТОМ СОТРУДНИЧЕСТВА С РАБОДАТЕЛЕМ.

лидерство и на конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза был признан лучшим в отрасли, что ещё раз доказало высокую степень социальной защиты работников. Такое признание стало лучшим подарком нашей профорганизации к её 20-летию».

Западная Сибирь и «ЛУКОЙЛ» — уже неразделимые понятия. Именно эта территория стала родиной компании с мировым именем. И именно

а для общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» — уже 15-м! Среди почётных гостей соревнований присутствовал председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков, не раз подчёркивавший, что проведение таких состязаний — очень хорошая традиция нефтяников, которую необходимо прививать и другим компаниям страны. «Что касается «ЛУКОЙЛа», — считает председатель

Генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» С. А. Кочуров (справа) и председатель территориального профобъединения И. П. Эннс подписали коллективный договор





ФНПР, — это одна из самых социально ориентированных компаний. И здесь мы видим результаты большой и постоянной работы по развитию человеческого капитала. Это хороший пример для других компаний».

Предприятия компании создают своим работникам все условия не только для работы, но и для полноценного отдыха, в первую очередь — для занятий спортом. Волейбол, хоккей, футбол, теннис, пулевая стрельба, плавание, коньки, лыжи... Всех видов спорта, которые развивают нефтяники у себя в городах, и не перечислить. После трудовой смены сотрудники ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» отправляются на тренировки. Все секции бесплатные, залы оснащены качественным и современным инвентарём. Чтобы поддержать спортивный азарт, профком проводит различные соревнования, турниры, эстафеты, товарищеские встречи. А соревнования по зимнему полиатлону и вовсе по праву могут считаться частью государственной программы по ГТО. Тренировки, которое включает стрельбу, подтягивание, лыжную эстафету, — это и есть те обязательные нормы, которые возрождаются в стране.

Но не в Западной Сибири! Ведь здесь от них никогда не отказывались.

При таком внимании спортивно-оздоровительному направлению стоит ли удивляться, что команда «Западная Сибирь» — одна из самых сильных среди спортивных сборных регионов «ЛУКОЙЛа». Она всегда занимает призовые места в общекорпоративных кубках, чемпионатах. Вот и в год 25-летия нефтяной компании на 6-й Спартакиаде работников «ЛУКОЙЛа» в Перми Западная Сибирь завоевала шесть золотых, три серебряных и одну бронзовую медаль и стала абсолютным победителем.

Впрочем, хороший отдых может быть и не таким активным. Работники предприятий «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири» проводят свои отпуска в различных санаториях страны — на Черноморском побережье, Кавказских Минеральных Водах, в Татарстане, Башкортостане, на Алтае. Да и в Тюменской области есть замечательные и известные здравницы. Со многими из них профком сотрудничает уже много лет. Качественное лечение, высокий уровень социального обслуживания — главные критерии выбора.

Согласно коллективному договору специально на оздоровление работникам предприятий выплачивается материальная помощь к отпуску. Нет ограничений на детский отдых. Традиционно поддерживаются два основных оздоровительных направления — морские здравницы и региональные. Большой популярностью у детей и подростков пользуется оздоровительный центр под Тюменью «Алые паруса», где они весело проводят и летние, и зимние каникулы. Не забыты и ветераны производства. Они тоже получают путёвки в санатории, материальную поддержку, различные виды адресной помощи.

Двери профсоюза открыты и для молодых сотрудников компании. Их инициативы чаще всего основаны на желании вместе интересно и увлекательно провести досуг, подружиться, пообщаться. Поэтому различные творческие и спортивные встречи, экскурсии, выходные, проводимые на горнолыжных склонах, — эти и многие другие события постоянно фигурируют в графике мероприятий, проводимых при поддержке профорганизации.

Всё это помогает сплотить коллектив, сделать его единой командой. Этой же цели служат и корпоративные праздники, приуроченные к различным датам. Вместе нефтяники отмечают День защиты детей, 23 февраля, 8 Марта, Новый год. Даже выходные работники часто проводят вместе. К примеру, для многих работников и их домочадцев неиссякаемым источником радости, бодрости и хорошего настроения становятся совместные выезды на летнюю и зимнюю рыбалки.

Хорошее настроение людей, уверенность в будущем, устроенный быт, забота о безопасности персонала на производстве — всё это в итоге сказывается на результатах и достижениях предприятий. Коллектив «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири» уже не раз доказывал, что ему по плечу самые сложные задачи. Из недавних масштабных свершений можно назвать запуск в кратчайшие сроки

Имилора, начало промышленной эксплуатации Пякхинки. А впереди очередные вызовы — освоение Таймыра. И профсоюзные активисты понимают, как никто другой: коллектив должен быть готов к новым достижениям, а для этого и его моральное самочувствие должно быть на высоте.

«Нам иногда говорят, что это за профсоюз, который на баррикады не выходит, кулаком по столу не стучит, — поясняет особенности лукойловской модели социального партнёрства Иван Эннс, — а нам и не надо выходить на баррикады и кулаками размахивать. Нет в наших отношениях с работодателем такого антагонизма, который мог бы нас подвигнуть на такие действия. У нас все руководители, включая генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Сергея Алексеевича Кочурова и его заместителей, — члены профсоюза, и никто ничего против профсоюзной деятельности не имеет. Наоборот, если есть возможность, где можно что-то изменить, поправить, внедрить, улучшить, — руководство только «за»».

Поэтому и в лукойловской профассоциации ТПО на очень хорошем счету, и в Нефтегазстройпрофсоюзе, и в ФНПР. «Территориальная профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» — одна из самых мощных, сплочённых и эффективно работающих в МОПО», — отмечается в поздравлении с 20-летием, направленном в адрес коллектива председателем Совета международной лукойловской профассоциации Георгия Кирадиева. «Профкомы и администрации предприятий всегда стремятся к взвешенному конструктивному диалогу, основанному на взаимной ответственности, соблюдению балансов интересов сторон», — подчеркнул Георгий Михайлович в своём поздравительном послании, в котором также пожелал профсоюзному активу и всем членам профорганизации дальнейших успехов в созидательной деятельности на благо людей.



А успехи — будут! Залогом тому — огромный опыт и постоянное стремление к развитию. Территориальная профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» прошла большой и непростой путь. И на всём его протяжении ей удалось сохранить верность главным ориентирам. Стоит отметить, что на первое место в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», как

и во всей компании «ЛУКОЙЛ», ставят интересы человека труда. Работодатель готов вести диалог со своими сотрудниками, и процесс переговоров не заканчивается никогда. На пути к совершенству, как известно, нет пределов. Впереди ждут новые масштабные задачи и амбициозные планы. Ведь профсоюз, как и компания, — всегда в движении. ■

В ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» любят спорт



ПЕРВЫЕ ИЗ ПЕРВИЧНЫХ

Конкурс продемонстрировал надёжность профсоюзного «фундамента»

На заседании Совета профассоциации подвели итоги конкурса «Лучшая первичная профсоюзная организация МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»», который был посвящён юбилею компании.

К участию в конкурсе были допущены как «первички», входящие непосредственно в профассоциацию, так и структуры, находящиеся в составе объединённых первичных организаций. Выявить лучшие аспекты работы

возможности первичных профорганизаций, их потенциал развития, заинтересованность и вклад в успешную деятельность всей лукойловской профассоциации.

Конкурс стал своего рода отчётом о достижениях профкомов по всем направлениям уставной деятельности, в котором они должны были продемонстрировать приёмы и методы профсоюзной работы, степень её эффективности и системности. Важными критериями оценки деятельности «первичек», хотя такие вещи и очень сложно сравнивать, стали неравноду-

жих профорганизаций. На их работу накладывают отпечаток и личности руководителей, и особенности регионов, и специфика производства тех предприятий, на которых они действуют, и накопленные традиции. Уже поэтому все конкурсные работы были по-своему интересны. Но главное их достоинство состояло в том, что они содержали идеи, позволяющие по-новому взглянуть на собственную работу, свою организацию. И, что особенно ценно, за каждым представленным на конкурс проектом угадывалось авторство активных,



А. Г. Евсейчик

профактивов и, создавая дух здорового соперничества, мотивировать первичные профсоюзные организации к более активной деятельности — эти задачи конкурса представлялись его организаторам чрезвычайно важными. В то же время в ходе соревнования более чётко определялись

шие в подходе к решению вопросов, с которыми обращаются в профорганизации работники, и инициативность тех лидеров и активистов, которые представили в конкурсную комиссию свой опыт работы.

Как не бывает на свете двух одинаковых людей, так нет и двух похо-

неравнодушных, творческих людей. Лукойловские профсоюзные лидеры и активисты хотят и умеют работать — это наглядно подтверждают материалы конкурса.

Выбрать победителей было сложно. Поэтому комиссия отметила, в первую очередь, те проекты, которые



Л. С. Сафонова

напрямую нацелены на решение одной из наиболее актуальных задач любой профсоюзной организации — мотивацию профсоюзного членства.

Конкурс проводился по двум группам. В первую вошли первичные профсоюзные организации, имеющие права юридического лица и возглавляемые освобождёнными председателями, а во вторую — «первички» без юрлица, руководители которых совмещают профсоюзную деятельность с основной работой. Поэтому и победителей в соревновании оказалось двое.

В первой группе победа была присуждена первичной профсоюзной организации Вологодского регионального управления ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт» (председатель — А. Г. Евсейчик). А во второй — первичной профсоюзной организации, действующей в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижнеvolzhsknefteprodukt» (председатель — Л. С. Сафонова).

Впрочем, усилия остальных участников тоже не остались без внимания. Все организации-конкурсанты получили дипломы и, конечно, большую благодарность от Совета МОПО — за то, что предоставили интересные, полезные материалы и внесли свой вклад в развитие корпоративного профсоюзного движения и

формирование его положительного имиджа. Самые активные из «первичек» профассоциации действуют в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» (председатель профкома — С. Ю. Захарова), ООО «Лангепасско-Покачёвское управление ремонта скважин» (Р. Н. Узбакиева), ООО «ЛУКОЙЛ-Нижнеvolzhskneft» (В. М. Сиврас), ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» (В. А. Костылев), ТПП «Повхнефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» (А. Д. Кукса), Челябинском региональном управлении

О многих из этих профорганизаций наш журнал уже не раз рассказывал на своих страницах. Постепенно познакомим мы читателей «Социального партнёрства» и с остальными, их участие в конкурсе послужит для этого хорошим поводом. Кстати, руководство профассоциации намерено проводить подобные конкурсы и в дальнейшем.

Первичная организация представляет собой фундамент профсоюзного «здания». И проведённый кон-

ВЫЯВИТЬ ЛУЧШИЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ ПРОФАКТИВОВ И, СОЗДАВАЯ ДУХ ЗДОРОВОГО СОПЕРНИЧЕСТВА, МОТИВИРОВАТЬ ПЕРВИЧНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ К БОЛЕЕ АКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — ЭТИ ЗАДАЧИ КОНКУРСА ПРЕДСТАВЛЯЛИСЬ ЕГО ОРГАНИЗАТОРАМ ЧРЕЗВЫЧАЙНО ВАЖНЫМИ.

ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» (Т. М. Седова), ТПП «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» (И. В. Илларионова), а также на Усинском газоперерабатывающем заводе ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» (А. О. Шабаев), производстве глубокой переработки нефти ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» (А. В. Поздняков). Из зарубежных «первичек» диплома удостоилась Синдикатная организация «ЛУКОЙЛ Нефтохим Бургас» АД (председатель — П. Ц. Ваковски).

курс в очередной раз показал, что в МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» этот фундамент весьма надёжен.

Впрочем, главные итоги прошедшего соревнования заключаются не в шансе громко заявить о себе, а в возможности изучить, обобщить и перенять друг у друга положительный опыт. И теперь лукойловским «первичкам» проще будет сравнить себя с коллегами и увидеть, где и в чём им стоит подтянуться, а чем можно и погордиться. ■

ПЛЮС СПАСАТЕЛИ

В лукойловском конкурсе профмастерства появилась новая номинация

ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСОВ ПРОФМАСТЕРСТВА ДЛЯ «ЛУКОЙЛА» — УЖЕ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ПРОСТО ТРАДИЦИЯ, ЭТО СИМВОЛ, ОБОЗНАЧАЮЩИЙ, ЧТО КОМПАНИЯ ПРОДОЛЖАЕТ СЛЕДОВАТЬ РАЗ И НАВСЕГДА ВЫБРАННЫМ КУРСОМ, В ОСНОВЕ КОТОРОГО ЛЕЖАТ УВАЖЕНИЕ К РАБОЧЕМУ ЧЕЛОВЕКУ, СТРЕМЛЕНИЕ КРЕПИТЬ КОМАНДНЫЙ ДУХ И ВСЯЧЕСКИ СТИМУЛИРОВАТЬ ЛИЧНОСТНЫЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ СВОИХ РАБОТНИКОВ. ОДНАКО, КАК И ВСЯКОЕ ЖИВОЕ НАСТОЯЩЕЕ ДЕЛО, ГОД ОТ ГОДА ЭТИ КОНКУРСЫ, ОСТАВАЯСЬ НЕЗЫБЛЕНЫМИ В СВОЕЙ ОСНОВЕ, НЕСКОЛЬКО ВИДОИЗМЕНЯЮТСЯ ПО ФОРМЕ. МЕНЯЮТСЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, ПРИНИМАЮЩИЕ ОБЩЕЛУКОЙЛОВСКИЕ СОСТЯЗАНИЯ, СОВЕРШЕНСТВУЮТСЯ И ТРАНСФОРМИРУЮТСЯ КОНКУРСНЫЕ ЗАДАНИЯ, ПОЯВЛЯЮТСЯ НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ. ВОТ И В ОЧЕРЕДНОМ, ДЕВЯТОМ ПО СЧЁТУ, КОНКУРСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ» НА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ», КОТОРЫЙ СОСТОИТСЯ В ЭТОМ ГОДУ, ПОЯВЯТСЯ НОВШЕСТВА.

Конкурсы профмастерства проводятся в компании по всем основным рабочим профессиям нефтегазодобычи, переработки, нефтепродуктообеспечения и энергетики. Но само время, используемые технологии и география деятельности «ЛУКОЙЛа» вносят определённые коррективы, расширяют круг специальностей, чей вклад в развитие, стабильную и безаварийную работу предприятий компании весьма значителен. В частности, «ЛУКОЙЛ» в последнее время активно наращивает морскую нефтегазодобычу. А эта сфера деятельности сопряжена с довольно специфическими рисками, нуждается в особом контроле и подразумевает участие работников специальных противоаварийных служб, на которых лежит огромная ответственность. Профессии этого дела в России до сих пор не слишком много, и «ЛУКОЙЛу» в своё время пришлось даже создать собственную учебную базу для удовлетворения кадровых потребностей

в такого рода специалистах. Теперь они у компании есть, но до сих пор не были охвачены состязаниями в области профессионального мастерства. Так вот, отныне этот пробел будет восполнен.

Главная новация конкурса в этом году будет состоять в том, что в соревнованиях впервые примут участие работники нештатных аварийно-спа-

ГЛАВНАЯ НОВАЦИЯ КОНКУРСА В ЭТОМ ГОДУ БУДЕТ СОСТОЯТЬ В ТОМ, ЧТО В СОРЕВНОВАНИЯХ ВПЕРВЫЕ ПРИМУТ УЧАСТИЕ РАБОТНИКИ НЕШТАТНЫХ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ ФОРМИРОВАНИЙ.

сательных формирований, действующих на лукойловских предприятиях. Факт этот не только соответствует основным требованиям Политики компании в вопросах промышленной безопасности и охраны труда о необходимости повышения готовности организаций Группы «ЛУКОЙЛ» к ликвидации возможных аварий, но и выглядит знаковым событием. Ведь

нынешний год объявлен в России Годом экологии, а одна из основных задач работников аварийно-спасательных формирований состоит как раз в том, чтобы возможные нештатные ситуации на объектах нефтедобычи не привели к серьёзному экологическому ущербу.

Каким же будет лукойловский смотр профмастерства в нынешнем

году? В соответствии с решением правления компании и утверждённым Положением о конкурсе, в нём примут участие 325 работников из 57 российских и зарубежных организаций Группы «ЛУКОЙЛ». По традиции, отборочные этапы состязаний пройдут на предприятиях, а общекорпоративный конкурс, в котором примут участие лучшие из лучших, планиру-



ется провести в конце августа, как обычно, перед Днём нефтяника.

Что касается предприятий, которые станут площадками для проведения финальных соревнований, то для представителей рабочих специальностей в области добычи нефти и газа таковым станет ТПП «Волгограднефтегаз» общества «РИТЭК». Сильнейших среди нефте-, газопереработчиков и нефтехимиков выявят состязания, которые пройдут на площадке Волгоградского НПЗ. Первенство среди работников нефтепродуктообеспечения примет и проведёт у себя «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт». Энергетики померяются умениями и знаниями в «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго». А соревнования новичков, представителей аварийно-спасательных формирований, состоятся на базе Корпоративного учебного центра в Астрахани, существующего под эгидой «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефти». К

слову, соревноваться аварийноспасатели будут звеньями по пять человек, и лучшие свои команды в финал намерены выставить 18 лукойловских предприятий.

Общее руководство проведением конкурса, как обычно, будет осуществлять оргкомитет, возглавляемый председателем, первым исполнительным вице-президентом ПАО «ЛУКОЙЛ» Р. У. Магановым, и двумя заместителями — первым вице-президентом ПАО «ЛУКОЙЛ» В. И. Некрасовым и председателем Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиевым. Кроме того, в состав оргкомитета вошли старший вице-президент по добыче нефти и газа А. А. Шамсуаров, вице-президент по нефтепереработке, нефтехимии и газопереработке В. Н. Воробьёв, вице-президент по реализации нефтепродуктов О. Д. Пашаев, вице-президент по энергетике Д. В. Долгов, вице-президент

по управлению персоналом и безопасности А. А. Москаленко, первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Н. П. Ивченко, начальник Департамента промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ И. А. Заикин, начальник Департамента организационного развития и управления карьерой Ю. В. Пихтовников, вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ», генеральный директор АО «РИТЭК» Н. М. Николаев, председатель профкома АО «РИТЭК» А. В. Кулагин, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» В. А. Зязин, председатель профкома ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» М. Г. Бобрышов, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт» А. И. Гаврилец, председатель профкома ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт» О. В. Маштаков, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго»

И. М. Гареев, председатель профкома ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» Д. А. Благодаров, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» Н. Н. Ляшко и председатель профкома ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» В. М. Сиврас. С одной стороны, столь представительный состав организационного комитета весьма наглядно демонстрирует, сколь важное значение придаётся в «ЛУКОЙЛе» конкурсам профмастерства, с другой — показывает, что работу по их проведению администрация традиционно проводит совместно с лукойловскими профсоюзными организациями.

И хотя проведение подобного конкурса — дело сложнейшее и, прямо скажем, недешёвое, и представители высшего руководства компании, и менеджмент её региональных подразделений, и профсоюзные лидеры единодушны в уверенности, что отдача от подобных мероприятий с лихвой окупает затраченные усилия, время и средства. Ведь повышение престижа рабочих профессий, укрепление командного духа, сплочение коллективов, налаживание обмена передовым опытом и стимулирование труженников компании работать с максимальным профессионализмом и самоотдачей — а именно таковы главные результаты подобных состязаний — хотя и не имеют конкретного экономического измерения, на эффективности работы предприятий и темпах развитии лукойловского бизнеса сказываются самым непосредственным и положительным образом.

Кстати, об экономических стимулах. Размеры премий победителям конкурса составят 75, 65 и 55 тысяч рублей за первое, второе и третье места соответственно. А кроме единовременной премии призёры конкурса получают ещё и годовую надбавку к окладу за профессиональное мастерство: за первое место — 50%, за второе — 40%, а завоевавшие «бронзу» — 30%. Тем же работникам,

которые добиваются наград два конкурса подряд, надбавка за профессиональное мастерство устанавливается на два года.

Заманчиво? Конечно! Но, как показывает опыт предыдущих соревнований, добиться высоких результатов при столь серьёзной конкуренции со стороны коллег из других лукойловских предприятий будет непросто! Да и правила — строгие.

И хотя на выполнение теоретического задания каждому участнику конкурса отводится до двух часов, профессионалы находят нужные ответы на задания, подготовленные сегодня с применением специализированных программных продуктов, порой за считанные минуты.

Другое дело — задания практические. Для их выполнения всем участникам соревнований предоставля-

ДАЖЕ ДЛЯ БЛЕСТЯЩЕ ВЫПОЛНЕННОГО ЗАДАНИЯ КАМНЕМ ПРЕТКНОВЕНИЯ МОЖЕТ СТАТЬ НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ... ГЛАВНОЕ, ЧТОБЫ СМЕКАЛКА С ТЕХНИКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В КОНФЛИКТ НЕ ВХОДИЛА.

ются равноценные рабочие места (станок, механизм, агрегат) с необходимыми материалами, сырьём, набором инструментов и приспособлений. В ряде дисциплин практическая часть соревнований проводится на компьютерных тренажёрах или имитаторах.

Кроме того, с разрешения председателя центральной конкурсной комиссии работнику могут разрешить применение личных инструментов и приспособлений. И, конечно же, даже для блестяще выполненного задания камнем преткновения может стать нарушение правил техники безопасности. Участник, его допустивший, как бы быстро и точно он ни выполнил работу, по решению председателя центральной конкурсной комиссии может быть вообще отстранён от участия в конкурсе. И роптать тут не на что! Уж слишком дорого обходится на реальном производстве любое пре-

небрежение требованиями безопасности и охраны труда!

Ну, а тех, кто ничего не нарушил, опытное жюри будет оценивать по целому ряду критериев. Тут и уровень теоретической подготовки, и соблюдение технологии и всех имеющихся производственных нормативов, и качество выполняемой работы, и, конечно же, время, затраченное на исполнение задания. Но и это ещё не всё! Конкурсная комиссия будет обращать внимание на такие тонкости, как применение рациональных приёмов и методов труда, рациональность организации труда и рабочего места и даже... «степень производственной самостоятельности участника!» Формулировка несколько замысловатая, но, надо полагать, что речь здесь идёт об инициативности и смекалке, без которых немислим настоящий

мастер своего дела. Главное только, чтобы смекалка с техникой безопасности в конфликт не входила.

Что же касается конкретных теоретических и практических заданий по каждой из специальностей, то работа по их подготовке уже ведётся. Комиссии по профессиям, обобщая опыт и предложения с предыдущих соревнований, стараются учесть не только фундаментальные требования, но и последние инновации. Центральные конкурсные комиссии компании, намечая планы основных мероприятий, как всегда, озабочены тем, чтобы конкурс стал не только ярким, запоминающимся событием, но и способствовал достижению массового профессионального роста работников. Ну, а многие из участников снова «сели за учебники», ведь соревнования на предприятиях начнутся уже совсем скоро. А дальше не за горами и старт общекорпоративного конкурса! ■

РАЗУМНОЕ, ДОБРОЕ, ПРОФСОЮЗНОЕ

Руководителю профорганизации очень полезны навыки педагога и управленца

В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ У «ЛУКОЙЛА» ДЕЙСТВУЮТ СБЫТОВЫЕ ОБЪЕКТЫ «ЮГНЕФТЕПРОДУКТА» — КРУПНОЙ СТРУКТУРЫ, ЗАНИМАЮЩЕЙСЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ТОПЛИВА ТАКЖЕ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ, РЕСПУБЛИКАХ АДЫГЕЕ, КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕСИИ И КАБАРДИНО-БАЛКАРИИ. ЗДЕСЬ У ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СВОЯ СПЕЦИФИКА, И СОСТОИТ ОНА, ПОМИМО ПРОЧЕГО, ЕЩЁ И, ЕСЛИ ТАК МОЖНО ВЫРАЗИТЬСЯ, В ОСОБОЙ ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ЕЁ ЛЮДЕЙ ЧТО ЛИ... ПО КРАЙНЕЙ МЕРЕ, ИМЕННО ЭТОТ ЭПИТЕТ ПРИШЁЛ НА УМ АВТОРУ ЭТИХ СТРОК ПОСЛЕ ЗНАКОМСТВА С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПРОФКОМА ОДНОЙ ИЗ ЮГНЕФТЕПРОДУКТОВСКИХ «ПЕРВИЧЕК» ЕЛЕНОЙ ЧЕРНОИВАНОВОЙ И ЕЁ «ШЕФОМ», РУКОВОДИТЕЛЕМ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ АЛЕКСАНДРОМ НИКОЛАЕВИЧЕМ МАХРИНОВЫМ.



Е. И. Черноиванова

За четверть века постсоветского развития в России как-то подзабыли, что образование и культура неотделимы от нравственных начал. Появилось целое поколение людей, искренне полагающих, что много знать и

уметь — всего лишь способ для того, чтобы преуспеть в жизни: конкурентное преимущество, как принято сейчас выражаться. А ведь ещё Сократ сказал: «*Всякое знание, отделённое от справедливости и другой добродетели, представляется плутовством, а не мудростью*».

Это изречение мне вспомнилось после беседы с Еленой Черноивановой, территориальным менеджером ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», которая параллельно вот уже шестой год, то есть второй срок, является председателем одной из «первичек» в составе объединённой профсоюзной организации этого предприятия. Начитанность и неравнодушие к культурным ценностям не только сквозят в речах Елены Ивановны, проскакивая то в виде каких-то цитат или ссылок на те или иные произведения и авторов, но и на её подход к профсоюзной работе, как мне показалось, налагают весьма заметный отпечаток. И это особенно приятно, поскольку профсоюзному лидеру, чтобы соот-

ветствовать требованиям времени, нужно быть человеком интеллигентным. На высокотехнологичных предприятиях большинство работников сейчас — с высшим образованием, а то и не одним. И потому разговаривать с ними нужно на понятном им современном языке. Откуда же возьмутся профсоюзные работники новой формации, которая помимо прочего подразумевает ещё и высокий уровень культуры? Вырастут и найдутся в собственном коллективе! Главное — приложить для этого определённые усилия и не проглядеть. Как это было и в случае с Еленой Черноивановой.

— *Началось всё 11 лет назад, когда я пришла в «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» продавцом на одну из заправочных станций, — вспоминает она. — Была у нас тогда председателем «первички» Татьяна Сергеевна Андреева — человек очень инициативный, энергичный и среди молодёжи замечала таких же, привлекала их к профсоюзной жизни. Некоторые*



из тех, кого она тогда выделила — я, например, Олег Васильевич Погодин, Максим Юрьевич Калганов и другие, — и стали теперь профсоюзным активом. Начиналось всё просто с участия в каких-то мероприятиях — турслётах, играх КВН, фестивалях, спортивных соревнованиях, а потом всё глубже, всё серьёзнее — конкурсы профмастерства, охрана труда, предложения для коллективного договора... В общем, получилось по принципу: хочешь жить интересно и весело, тогда сам сделай свою жизнь интересной и весёлой. А потом, уже в 2010 г., будучи менеджером по рознице, я стала председателем «первички». Здесь уже работа пошла несколько другая: не просто какие-то мероприятия, на первый план вышли помощь людям, ответственность за них. Для председателя «первички» главное — доверие людей, чтобы к тебе и к твоей команде шли за помощью, чтобы знали, что есть мы, которые искренне стараются, чтобы никто в коллективе не был забыт или обижен. Хотя должна сказать, что благодаря нашему коллективному договору, в котором взаимные обязательства достаточно высоки и чётко сформулированы, ситуаций, когда надо действительно встать на защи-

ту людей, практически не возникает, поскольку все понимают и свои права, и лежащую на них ответственность. Это очень важно, чтобы все чётко понимали: права неразрывно связаны с обязанностями, и чтобы получать те льготы и блага, которые есть в коллективном договоре, человек должен добросовестно и хорошо исполнять свои обязательства. И это не просто слова, а моё глубокое личное убеждение. Я искренне уверена, что человек должен не только хорошо знать свои права и уметь их отстаивать, но и отдавать себе отчёт в том, что так не бывает, когда тебе все должны, а ты никому ничего не должен. И порой обеспечивать соблюдение баланса бывает нелегко: я же, с одной стороны, как начальник должна следить за соблюдением интересов работодателя, а как представитель профсоюза стою на стороне работников.

— А с какими просьбами и нуждами к Вам чаще всего приходят работники?

— Просят помощи в трудовых спорах, когда речь идёт о каких-то взысканиях. Это случается нечасто, но бывает. Тогда мы с коллегами на-

чинаем вникать в каждый конкретный случай и, если ситуация действительно того заслуживает, помогаем подготовить документы для подачи в комиссию по трудовым спорам. Но даже тут люди порой не проявляют достаточно ответственного подхода: мы можем им дать рекомендации о том, как правильно сформировать доказательную базу по тому или иному спору, но они не всегда их выполняют. А не имея достаточной доказательной базы, мы защитить работника попросту не сумеем. А порой и вовсе становится очевидным, что нарушение допустил работник и взыскание было вполне справедливым, тогда единственное, что мы можем сделать, это проследить, чтобы наложенные на него санкции не были слишком суровыми, не противоречили в этом отношении законодательству. Если же доказательная база налицо, профсоюзные организации предприятия в силах оказать вполне действенную помощь в трудовом споре, такие случаи в некоторых подразделениях нашего общества тоже имеют место, хотя и нечасто. Но начинается всё с объективной оценки ситуации, претензий работника и его позиции, в чём она сильна, в чём слаба. Человека легко защитить, когда он прав, а когда нет — то почти невозможно, и лучше это понять на предварительном этапе.

Другое направление — поддержка людей в каких-то трудных жизненных ситуациях. Здесь профсоюзная организация становится механизмом, с помощью которого можно обратиться к коллегам, работающим не только в нашем регионе, но и во всём обществе — в Краснодаре, Майкопе, Сочи. В этом году у нас было несколько таких случаев. Иногда даже человек, у которого случилась беда, по тем или иным причинам не обращается за помощью, но, узнав о ней, его коллеги делятся с нами этой информацией, и мы бросаем клич о помощи. Как показывает опыт, на просьбу о помощи живо откликаются и работники, и профорганизации, и руководство.

— Скажите, а когда на предприятии был заключён колдоговор, чем он отличается от предыдущего и насколько активно работники участвуют у вас в работе над текстом договора?

— Коллективный договор у нас действует с апреля 2015 г. Что же касается улучшений, то, несмотря на непростую экономическую ситуацию в стране, мы смогли в нём добиться некоторого увеличения выплат для пенсионеров и людей, усыновивших детей-сирот. При обсуждении колдоговора мы собираем предложения от работников, но, поскольку большинство насущных вопросов уже решено и учтено, изменений принимается не очень много. Тем не менее они есть, и по мере возможности мы их учитываем. В этой работе, кстати, очень помогает то, что в силу служебного положения у меня есть возможность взглянуть на любую инициативу с обеих сторон — и со стороны тружеников, и со стороны возможностей предприятия-работодателя. Из последних новаций, пришедших как инициатива с мест, можно назвать перенос на более ранний срок выплаты зарплаты. Сразу несколько человек вышли с таким предложением, и оно было принято.

— Ну, в зарплате-то важно не только когда, а и сколько. Как называется на вашей деятельности тот факт, что предприятие работает сразу в нескольких регионах? У вас же рядом - престижный и дорогой курорт Сочи, а это совершенно другие цены, другие зарплатные ожидания.

— В Краснодарском крае для работников нашего предприятия действует свой зарплатный коэффициент. Он как раз и учитывает, что там у жителей несколько более высокий уровень дохода. Этот показатель и мы постоянно отслеживаем, и служба по развитию персонала, поэтому никаких перекосов стараемся не до-



пускать, стремимся, чтобы всё было справедливо, без этого может увеличиться текучесть кадров. В какой-то момент возникла ситуация, что люди перестали дорожить рабочим местом, посчитав, что в качестве сезонного рабочего, образно говоря, торгуя кукурузой на пляже, смогут заработать больше. Но теперь ситуация нормализовалась. И не только благодаря коэффициентам, но и потому, что люди оценили стабильность, «белую» зарплату, уровень социальных гарантий, которые есть у нас.

— А можете нарисовать собирательный образ вашего работника? Кто они, эти люди?

— До недавнего времени коллектив у нас был очень стабильный, однако около двух лет назад в обществе начались большие изменения, связанные с новой клиентоориентированной политикой, внедрением новых правил учёта и нормативов распределения обязанностей. Всё это привело к тому, что на предприятие стали приходить новые люди. Сейчас на многих объектах висят объявления о приёме на работу. Люди приходят, мы проводим с ними собеседования,

разбираемся, кто они такие, чем живут. Чаще всего в ответ на вопрос «Почему хотите работать у нас?» звучит — потому, что работа у вас означает стабильность, чёткий график, социальные гарантии и «белая» зарплата. Впрочем, основной костяк прежних работников остался, мы все друг друга знаем, многие дружат семьями, и благодаря этому новичков проще бывает интегрировать в коллектив, приобщить к накопленным традициям и корпоративным ценностям. Постепенно наш коллектив омолаживается. По большей части у нас трудятся люди с высшим образованием, а поскольку в крае не все проблемы с трудоустройством населения решены, то попадают даже с учёными степенями. Работа с продуктами нефте- и газопереработки имеет определённую специфику, поэтому новые люди обязательно проходят у нас обучение и стажировку. В том числе их обучают соблюдению требований пожарной безопасности и охраны труда, и только после успешной сдачи экзаменов они допускаются к работе.

Увольняются же у нас чаще всего по семейным обстоятельствам. Но уж точно работники у нас не уходят из-за отсутствия перспектив профессио-

нального роста. Такая возможность есть у всех, было бы желание. Перспективные кандидатуры у нас включаются в кадровый резерв, и когда появляется соответствующая вакансия, они её могут получить.

— **Конкурсы профмастерства этому способствуют?**

— Конечно! Я сама тому могу служить примером: когда работала оператором АЗС, участвовала в 2009 г. в конкурсе, который проходил в Минске. Заняла четвёртое место, и, думаю, это сыграло свою роль в том, что дальнейшем мне руководство предложило работу менеджера. Но не менее важны в конкурсах профессионального мастерства общение с коллегами из других предприятий и даже стран, обмен знаниями, опытом, ощущение, что мы все — одна команда.

— **Расскажите, пожалуйста, про Вашу семью, кто повлиял на Ваш выбор профессии?**

— Мама у меня — учитель, папа — инженер. Да и сама я, окончивая школу, решила связать свою жизнь с педагогикой, собиравшись преподавать иностранные языки, поэтому окончила романо-германский факультет. После этого мне срочно понадобилась работа, и я пошла простым продавцом на одну из лукойловских заправок. Думала, это ненадолго, пока не найду занятие по специальности. Но вышло всё несколько иначе. Уже отработав несколько лет в «ЛУКОЙЛе», я поняла, что чтобы развиваться дальше, заниматься более интересным делом, надо получать экономическое образование, что и было сделано.

— **В свободное время чем предпочитаете заниматься?**

— Посвящаю его друзьям. Люблю книги читать, путешествовать. Читать любила с детства, предпочитала рус-



А. Н. Махринов

скую классику, но постепенно и иностранную литературу распробовала. Отправляюсь же куда-то в основном затем, чтобы узнать что-то новое, познакомиться с другой культурой, городами, странами. На отдыхе люблю походить, поездить, что-нибудь интересное увидеть. Одной из интереснейших стала поездка в Лондон. Боль-

ГЛАВНОЕ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ — УКРЕПЛЯТЬ СОЛИДАРНОСТЬ ПО ВСЕМ НАПРАВЛЕНИЯМ И ВО ВСЕХ СМЫСЛАХ ЭТОГО СЛОВА. НЕ ДОПУСКАТЬ ОБОСТРЕНИЯ ЛЮБЫХ КОНФЛИКТОВ, НАХОДИТЬ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ И ЦИВИЛИЗОВАННЫЕ ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ.

шое впечатление произвели на меня Флоренция, Амстердам и, конечно же, Санкт-Петербург — считаю, что в этом городе должен побывать каждый русский человек. Ну, и в своём йоркширском терьере души не чаю: вот как у Анны Гавальды есть произведение «35 кило надежды», так у меня — три кило, но положительных эмоций они дарят целое море!

— О Лене Черноивановой можно легенды слагать, — перенимает эстафету разговора председатель профкома ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Югнеф-

тепродукт» Александр Николаевич Махринов. — Из руководителей наших восьми «первичек» она, пожалуй, самый передовой. И в то же время самый скромный. Настоящий сгусток энергии, сама горит и других вокруг себя умеет зажечь! При этом готовность выслушать работников, войти в положение, помочь им сочетается в Лене с доскональным знанием того, чем занимается предприятие. И руководящая должность ей в профсоюзной работе не только не мешает, а даже помогает. Это не так часто встречается, между прочим. Руководитель со столь чутким отношением к людям — большая редкость!

Александр Николаевич знает, о чём говорит. Он сам на пост главы объединённой профорганизации пришел из менеджмента, был одним из руководителей адыгейского подразделения «Югнефтепродукта», директором нефтебазы. А до того 10 лет занимался преподавательством, так что и в этом отношении они с Еленой Черноивановой коллеги. И опыт учителя в Махринове чувствуется до сих пор, помогает терпеливо находить общий язык с самыми разными людь-

ми, убедительно, доходчиво и в то же время образно и просто говорить о вещах непростых.

— **И много у вас ещё в организации таких замечательных молодых профсоюзных кадров?**

— Немного, но есть. Тем сильнее мы ими дорожим, стараемся сформировать в инициативные группы, — улыбается Александр Николаевич. — Коллективизм же из воздуха не берётся, его надо прививать. Считаю, что главное в профсоюзной работе —

укреплять солидарность по всем направлениям и во всех смыслах этого слова. Не допускать обострения любых конфликтов, находить наиболее эффективные и цивилизованные пути их разрешения. И сделать так, чтобы работающие на предприятии люди чувствовали, что они не одиноки, что им есть, куда обратиться в случае любых возникающих у них сложностей. Именно в профсоюз можно пойти с каким-то затруднением или незаслуженной обидой. Но подчеркну — незаслуженной. Есть, конечно, суд, комиссия по трудовым спорам, трудовая инспекция, но туда надо идти уже определённым образом подготовленным. И даже для этого получить необходимую первичную консультацию можно именно в профсоюзной организации.

Одно из важнейших направлений работы — научить людей помогать друг другу. Мы этим стараемся активно заниматься. Вот совсем недавно произошёл трагический случай. Семья, работники предприятия, ехали с моря и попали в аварию. Осталась сиротой маленькая девочка. Мы кинули клич по предприятию, и эта просьба о помощи нашла у людей самый горячий отклик. Во время наводнений в Крымске и Сочи наши люди в качестве волонтеров туда отправлялись. Примеров таких много. Профорганизация и в качестве координатора помогает отдельным людям проявлять свою гражданскую позицию и централизованно участвует в самых разных добрых делах, внося инициативы в Совет по благотворительной деятельности, который есть на предприятии.

— **А каков у вас показатель профсоюзного членства?**

— Сто процентов. Но это, конечно, не значит, что отдельные работники не делают периодически попыток выйти. В таких случаях я стараюсь лично встречаться с людьми, разговаривать, убеждать. Тут ведь надо понять. Когда человек устраивается

на работу и ему практически сразу предлагают вступить в организацию, он готов подписать любое заявление. Но потом ему никто не мешает выйти. И вот чтобы удержать его, и нужно, во-первых, чтобы профсоюзная организация вела реальную большую работу, а во-вторых, чтобы её представители могли убедительно и чётко, с цифрами и фактами в руках засомневшемуся человеку про эту деятельность рассказать.

— **В Ставропольском крае, как я успел заметить, кроме «ЛУКОЙЛа» есть сети АЗС «Газпром нефти» и «Роснефти». По сравнению с их сотрудниками как смотрится зарплата лукойловцев?**

— Она несколько выше, но выше и требования, которые компания предъявляет к сотрудникам. Некоторым эта требовательность кажется излишней, а нагрузка слишком высокой, и они уходят. Некоторые потом просят назад, но, как правило, на предприятие таких летунов обратно не берут. Если, конечно, люди не покинули до этого работу по каким-то уважительным причинам, по семейным

обстоятельствам или из-за переезда. А тех, кто просто перебегает с места на место, чтобы найти, где платят побольше, а работать надо поменьше, назад берут неохотно. Разве что в качестве тех самых дополнительных сезонных работников, которые требуются на некоторых объектах в летние месяцы. Желающих работать и так хватает. Отбор строгий, многоуровневый. Предпочтение оказывается людям с инженерным и экономическим образованием. Учитываются и психологические особенности.

Незаметно наш разговор с Александром Николаевичем Махриновым от вопросов профсоюзной работы переходит и на производственно-экономические. Конкурентоспособность, ценовая политика, способы привлечения клиентов на АЗС, внешний вид объектов, комплексность и уровень сервиса, передача части функций на аутсорсинг, промо-акции, перспективы сбытовой деятельности, рост регионального автопарка, мелкооптовая реализация топлива для сельхозпроизводителей... Опыт руководителя даёт себя знать! И профсоюзной работе это, похоже, только на пользу! ■



В ПЕРЕВОДЕ С ПРОФСОЮЗНОГО

Профорганизация и работники должны
говорить на одном языке

Светлана ЧЕРНОБАЕВА,
ведущий специалист по информационно-профсоюзной
работе ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез»

ПРАВДИВАЯ, АКТУАЛЬНАЯ, ГРАМОТНО И УДОБНО СТРУКТУРИРОВАННАЯ, А ГЛАВНОЕ, ВОВРЕМЯ ПОЛУЧЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ — ЭТО НАСТОЯЩЕЕ СОКРОВИЩЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ. А ЕЩЁ ПРАВИЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ КАК НИЧТО ДРУГОЕ СПОСОБНА ОБЪЕДИНИТЬ ЛЮДЕЙ — ТАК СЧИТАЮТ В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖЕГОРОДНЕФТЕОРГСИНТЕЗ». ЗДЕСЬ К ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЕ ПОДХОДЯТ КОМПЛЕКСНО, ИСПОЛЬЗУЯ И МНОГОЛЕТНИЙ ОПЫТ, И СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ МЕТОДИКИ. НАПРИМЕР, НЕДАВНО СПЕЦИАЛИСТЫ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ НАЧАЛИ СОСТАВЛЯТЬ ТЕЗАУРУС ИНФОРМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ТЕЗАУРУС — ОТ ГРЕЧЕСКОГО «СОКРОВИЩЕ» — ЭТО, ЕСЛИ КТО НЕ В КУРСЕ, ТАКОЙ НЕ СОВСЕМ ОБЫЧНЫЙ СЛОВАРЬ, ПОНЯТИЯ В КОТОРОМ РАСПОЛАГАЮТСЯ НЕ ПО АЛФАВИТУ, А ПО СМЫСЛОВЫМ СВЯЗЯМ. НЕКОТОРЫЕ ИЗ ВОШЕДШИХ В НЕГО СЛОВСОЧЕТАНИЙ СТАЛИ ПОДЗАГОЛОВКАМИ ЭТОЙ СТАТЬИ.



Живая организация

Встречая наступление 2017 г., который объявлен ФНПР Годом профсоюзной информации, в декабре профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» и редакция газеты «Синтез» решили обратиться к проверенной временем классике и объявили смотр новогодних стенгазет «Мы желаем счастья вам!» Главное условие — поздравить компанию «ЛУКОЙЛ» с 25-летием и рассказать, что хорошего произошло в каждом коллективе в юбилейном году.

Результат превзошёл ожидания: 25 праздничных газет, не похожих одна на другую, поставили перед жюри непростую задачу. Все образцы самодельного творчества — не-

обычные, красочные, содержательные. Так, умельцы исследовательского отдела подготовили занятную инсталляцию: проволочные человечки с лицами сотрудников отдела водят хороводы вокруг корпоративной ёлки и даже катаются на коньках. Творение проектно-конструкторского отдела покорило комиссию сложностью задумки и исполнения. Сотрудники технологической группы ПКО Екатерина Кратовская и Татьяна Комкова сотворили электронную газету будущего, с «живыми» видеовставками. Но и в творениях тех участников, кто не отошёл от канона классической стенгазеты, было что посмотреть и почитать. Например, прекрасные стихи оператора Центра отгрузки Алены Шуваевой или коллектива бригады № 4 узла затаривания и отгрузки парафина. Отличные иллюстрации получились у Зои Рыбаковой, Татьяны Дубовцевой, Владимира Басова, Татьяны Павловой, Юрия Щукина и многих других самодельных художников. Интересно, что кто-то делал стенгазету всем коллективом, а кто-то представил индивидуальное творчество. Например, оператор АВТ-5 Евгений Клементьев раскрыл близкую ему тему заводской спартакиады и пожелал своему трудовому коллективу всегда оставаться первым. Ведущий инженер ОТНИК Александр Алёхин сделал ставку на содержание газеты, включив в неё мудрые цитаты великих, а сотрудница базы оборудования Ирина Тихонова, исходя из поверья, что желания, загаданные в новогоднюю ночь, сбываются, выполнила газету в стиле фэн-шуй. Что касается авторитетного жюри, в которое вошли заводские журналисты, дизайнеры и профсоюзные лидеры, то арбитры очень порадовались, что не нужно присуждать первого места: лучшую газету выбрать просто невозможно. Все участники — молодцы! Но ценнее всего даже не их таланты, а готовность их продемонстрировать и тот, живой и тесный контакт с работниками, который, в том числе и с помощью таких



Участницы конкурса стенгазет

стенгазетных смотров, обеспечивает профсоюзная организация.

Электронный формат

Интернет-ресурсы уже давно стали для людей важным, а для молодёжи — так и едва ли не единственным источником информации. В профорганизации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» эту тенденцию почувствовали своевременно, и вот уже семь лет, начиная с 2010 г., на внутреннем портале

сайте лукойловской профассоциации. Без активного использования современных информационных технологий до каждого работника на крупном предприятии не достучаться — это в профорганизации сегодня уже все хорошо понимают. Об этом не устают повторять и на семинарах по обучению вновь избранных профлидеров, на занятиях для молодых профактивистов.

Впрочем, сетевые технологии — это замечательная возможность не только «себя показать», но и «на людей посмотреть». Присутствие проф-

ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ БОЛЕЕ 60 ЛЕТ, И ЕЙ ЕСТЬ, О ЧЁМ РАССКАЗАТЬ.

заработала страничка профсоюзных новостей. Такой способ коммуникации не влечёт финансовых затрат, но является эффективным методом передачи информации: она доступна любому профактивисту, на любом структурном уровне. Страничка включает текстовые, фото- и видеоматериалы о прошедших мероприятиях, нормативные документы, объявления, планы, структуру профсоюзной организации, материалы по развитию Школы профсоюзного актива. Стараются профорганизация рассказывать обо всех значимых событиях и на

организации в корпоративном и общероссийском профсоюзном информационном поле — дело важное. Не менее важно и то, что из этого информационного поля можно почерпнуть массу полезных сведений, предоставляемых другими участниками этого поля. В частности, источниками весьма полезной информации, особенно для профактива, который постепенно омолаживается, становятся сайты МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» и Нефтегазстройпрофсоюза России.

Таким образом, кругозор профсоюзных активистов расширяется



до общероссийского масштаба, они могут учиться не только у коллег из других лукойловских профорганизаций и аппарата профассоциации, но и знакомиться с вопросами, которые встают перед профсоюзным движением в целом. А электронная почта и соцсети помогают им почти мгновенно обменяться мнениями и получать информацию от коллег и единомышленников по профсоюзному движению из самых отдалённых уголков страны. Одним словом, адреса сайтов и электронных почтовых ящиков уже сейчас играют в профсоюзной работе едва ли не большую роль, чем традиционные стенды, а с приходом новой генерации тружеников значение их информационной работы и вовсе станет решающим. Это особенно очевидно, если вспомнить, что одна из «первичек» заводской профорганизации действует в Кстовском нефтяном техникуме, только она насчитывает более 1000 человек — студентов и преподавателей.

И произойдёт со временем неминуемая победа электронных носителей информации ещё и потому, что молодёжь, чего уж греха таить, не слишком приучена к чтению. А электронные источники информации способны транслировать её в наиболее

простой для восприятия форме — как инфографику и видеоролики.

Наглядная агитация

Создание видеofilьмов — направление в информационной работе профорганизации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», заслуживающее отдельного рассказа. Таких фильмов сделано уже два, они посвящены истории развития и сегодняшнему дню профорганизации и демонстрируются в процессе обучения актива и на мероприятиях, проводимых профкомом.

Профсоюзной организации предприятия более 60 лет, и ей есть, о чём рассказать. Нашлась и группа активистов, которые решили создать видеоролики. Работу они проделали огромную. На протяжении двух лет по крупицам собирали материалы в музеях и архивах, причём не только предприятия, но и всей области. В результате удалось накопить и систематизировать ценнейшую информацию о том, как профорганизация предприятия развивалась с 1950-х годов прошлого века до сегодняшнего дня. Столь глубокое уходящие в прошлое «корни» и фильмы о них помогли не только поднять авторитет профсоюз-

ной организации, но и рассказать о тех людях, которые были причастны к её основанию и становлению.

Решение о необходимости создания профорганизации приняли ещё строители завода, произошло это 12 декабря 1953 г. На профсоюзный учёт встали 43 человека, был избран первый председатель профкома Растворов Александр Михайлович — человек большой силы духа, ставший примером для многих. Он прошёл Великую Отечественную войну, дважды был ранен. Во многом именно благодаря его усилиям профорганизация предприятия быстро росла и развивалась. В 1956 г. на учёте в ней было уже 206 работников, в 1957 г. — более восьмисот, в августе 1958 г. — 1415 членов профсоюза. В августе 1958 г., за две недели до выпуска первого эшелона продукции, был подписан первый коллективный договор, зарегистрированный областным комитетом Профсоюза рабочих химической промышленности.

Рассказали авторы фильмов и о других важных вехах становления профорганизации. Коллектив предприятия созидал, строил, осваивал новое оборудование и выдавал продукцию. Люди расширяли завод, вносили свой вклад в развитие города, страны, и в радостях, и в горестях создавая и укрепляя традиции коллективизма. В 1972 г. проведена первая Спартакиада. В 1976 г. организована Школа наставников, открывались медпункты, столовые, заводской санаторий-профилакторий.

Не забыты оказались в фильме и личности профсоюзных вожakov. С 1953 г. по настоящее время их было 10. Среди наиболее авторитетных председателей профкома заводской профсоюзной организации, пробывших на этом посту по 10 и более лет, стоит назвать троих — А. А. Кулагина, А. Д. Жукова и В. А. Большакова.

И что особенно приятно, создание видеороликов объединило людей очень непохожих, принадлежащих к разным поколениям. Старшие вы-

ступали как наставники, молодёжь помогала в техническом и художественном оформлении фильмов. Их не было бы и без молодых ребят — Вячеслава Коцерева, Дмитрия Чернобаева и Александра Халитова, и уж тем более без ветерана профсоюзного движения Маргариты Степановны Крыловой. Она трудилась в заводской профорганизации несколько десятков лет: сначала инструктором, а затем заместителем председателя профкома первичной профсоюзной организации АООТ «Нижегороднефтеоргсинтез». Маргарита Степановна — из тех профсоюзных лидеров, кто стоял у истоков создания на предприятии лукойловской профсоюзной структуры. И именно она первой серьёзно занялась восстановлением истории заводской профорганизации.

Традиционные инструменты

Интернет интернетом, но пока и печатное слово не теряет своего веса. Корпоративная газета «Синтез», журналы «Социальное партнёрство» и «НГСП Информ», освещающие работу профорганизации ежегодные информационно-аналитические сборники, брошюры, листовки, полиграфическая и сувенирная продукция — всё это активно используется в информационной работе нижегородской профорганизации. К ним все привыкли, их знают, они пользуются спросом. В отличие от электронной информации, бумажные носители можно поддержать в руках, и уж, конечно, они более востребованы людьми старшего поколения и заводскими ветеранами, а их на предприятии более 2500.

В настоящее время печатные издания всё ещё очень необходимы профсоюзам, так как именно через публикации в прессе массово транслируются важные послания, адресованные широкой общественности. В заводской газете постоянно появляются материалы под рубриками «Социальное партнёрство», «Под контролем профсоюза», «Профсоюзная



жизнь», «Школа профсоюзного актива», заводские издания освещают все важнейшие профсоюзные мероприятия, рассказывают о вопросах, которые рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета, публикуют интервью с профлидером.

Профсоюзная атрибутика

Однако всякое опубликованное слово только тогда вызывает отклик, когда за ним есть конкретное дело.

Профсоюзная работа немыслима без живого человеческого общения, разговора по душам, глаза в глаза. Одним из проектов, помогающих такому неформальному общению, встречам единомышленников, а точнее — единомышленниц, стал организованный при участии профорганизации предприятия женский клуб «Вдохновение», который объединяет заводчанок. Различные тематические встречи организуются здесь уже не первый год. И каждый раз вечер проходит





настолько тепло и интересно, что следующей встречи участницы начинают с нетерпением ждать, едва простившись. А заодно они и к корпоративным ценностям приобщаются самым ненавязчивым образом, недаром же в эмблеме клуба есть логотип МОПО.

«На этих встречах радуют тёплая и дружелюбная атмосфера, возможность открыть что-то новое для себя, встретиться с интересными людьми. Ну, а под дамские разговоры, между прочим, так сказать — о компании, о предприятии, на котором мы все трудимся, о жизни нашей профсоюзной организации», — говорит постоянный член клуба, профгруппорг Татьяна Стародубцева.

Весьма насыщенным из года в год на заводе оказывается и календарь различных культурных и спортивных мероприятий. Пожалуй, самыми массовыми и самыми ожидаемыми из них являются летний туристический слёт, сплав на рафтах по местным речкам, спортивный зимний праздник «Масленица» и новогодние празднования, организуемые для работников и членов их семей. Во всех этих действиях сплачивающая работа профорганизации тоже присутствует.

Уже стало правилом, что на всех мероприятиях используется атрибутика в виде флагов, баннеров, футболок, кепок, спортивной формы, и везде — логотипы компании и профассоциации. И на различных наградах — почётных грамотах, благодарственных письмах, получаемых за победы спортивные или какие другие достижения, — те же цвета и логотипы. Так исподволь, потихоньку, действуя не только через сознание, но и через подсознание — недаром в современной социологии и политологии такое воздействие именуется «мягкой силой», — и формируется у людей стойкое ощущение причастности к единой лукойловской семье, общим ценностям.

Профлидер

Не секрет, что обстановка в коллективе в немалой степени зависит от личности профсоюзного лидера, его манеры поведения, умения держаться, общаться с людьми в самых разных ситуациях и на самые разные темы. И это касается профсоюзных вожakov любого уровня. Выбирая своего профгруппорга, председателя, членов цехового комитета, труженики затем очень пристально наблюдают,

как он работает, что говорит, что ценит и что отвергает. Сколько энергии он готов вкладывать в свою работу и личное развитие, верит ли сам в те идеи и ценности, которые пытается привить окружающим.

Профсоюзный вожак постоянно находится на перекрёстке самых разных информационных потоков, курсирующих внутри трудового коллектива, по профсоюзной вертикали, между работодателем и профорганизацией, предприятием и жителями региона, где оно работает. В такой ситуации успех деятельности профсоюзного лидера во многом зависит от умения работать с самой разнообразной информацией — находить её, анализировать, передавать, обрабатывать как семантически, так и стилистически. И чем больше масштаб предприятия, тем важнее оказываются эти навыки. В случае с профорганизацией ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», которая включает 128 профгрупп, 25 цеховых и семь «первичек», это особенно заметно. Такой размах, с одной стороны, требует дополнительного времени для работы с информацией, её сбором, донесением до тружеников через личные контакты, размещение на стендах, переписку по электронной почте. С другой, масштаб организации открывает простор для инициативы и позволяет профлидерам, в том числе и в информационной работе, проявлять свою индивидуальность. Это относится и к методам, используемым для сплочения коллектива и повышения имиджа профсоюзной организации, и к способам оформления профсоюзных уголков. Творческие, нестандартные подходы здесь только приветствуются, главное — был бы результат, который выражается в авторитете профорганизации и её лидера среди работников, в их доверии.

Что здесь причина, а что следствие, и не разберёшь до конца. С одной стороны, эффективная и энергичная работа профорганизации — всему основа. С другой, даже если эта работа идёт, а люди про неё

мало знают, то и доверия к профсоюзной структуре не возникнет. Тут всё взаимосвязано. Неслучайно и председатель ОПО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» В. Н. Чабунин, и практически все профсоюзные лидеры организации от профгруппоргов до руководителей «первичек» единодушно называют в качестве одного из основных направлений мотивационной деятельности информирование рядовых членов профсоюза о деятельности организации. Это резонно, ибо принять решение о вступлении в профорганизацию могут только те, кто хорошо осведомлён о её деятельности. О том, насколько успешно справляются с этой информационной задачей кстовцы, можно судить по охвату профсоюзным членством на предприятии — 99,9%.

За этим впечатляющим показателем стоит большая работа. Председатели профкомов самых крупных заводских профсоюзных организаций М. А. Птицына и С. Н. Савельичев постоянно общаются с представителями трудового коллектива, всегда открыты для диалога. И одновременно они являются для работников важнейшими источниками информации, поскольку никакие способы её опосредованной передачи, современные или традиционные, никак не заменят людям живое слово.

Словом, система циркулирования информации в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» отработана. Всё, о чём говорилось на заседании профкома объединённой профорганизации незамедлительно доводится до председателей цеховых комитетов, а те в свою очередь информируют членов цехкомов, профгруппоргов и рядовых членов профсоюза.

Сегодня каждый работник знает и номера телефонов своих профлидеров, и электронную почту, а также имеет возможность для личной встречи. По любым возникающим в коллективах вопросам профком совместно с администрацией организует собрания. Ну, а уж ежегодные отчётно-вы-

борные собрания в профгруппах и цеховых профсоюзных организациях — это, как говорится, само собой разумеется. Так что у тружеников хватает возможностей поговорить с представителями профорганизации и руководством предприятия обо всех насущных потребностях.

Память ветеранов

Не забывают на предприятии и о ветеранах производства и профактива. Применительно к теме сегодняшнего разговора эта группа людей и их бесценный опыт формируют отдельный и чрезвычайно важный с точки зрения преемственности информационный поток.

Ежегодные встречи с ветеранами в Декаду пожилого человека, мероприятия под рубрикой «Встреча поколений», совместные «круглые столы» — эти и другие подобные события дают работникам завода уникальную возможность в живом общении, так сказать, из первых уст, узнать о том, откуда что взялось, как росло и развивалось предприятие и стало, наконец, таким, каким его видят и знают нынешние лукойловцы.

Накопленные богатства знаний и опыта, архивные материалы собраны

и в Музее трудовой славы завода, где проводятся встречи ветеранов с молодыми специалистами и студентами нефтяного техникума. Кое-какие материалы кстовской экспозиции, кстати, стали достоянием Музея ПАО «ЛУКОЙЛ». И, конечно же, как и во всяком хорошем деле, за этой музейной активностью стоит конкретный неравнодушный человек. Это — заведующая музеем Н. В. Давыдова. Среди многих её заслуг есть и такая: ко всякому гостю музея она ищет свой подход, старается рассказать и показать именно то, что интересно, поэтому разработала целый ряд экскурсий, каждая из которых адресована определённой категории посетителей. И, разумеется, в музее есть стенд, отражающий имеющиеся на предприятии традиции профсоюзной активности.

* * *

Что ж, на этом мы, пожалуй, закончим беглое знакомство с тезаурусом профсоюзной деятельности. Но составление его продолжается. Оно происходит каждый день, и свой вклад в это дело может внести каждый лукойловец. Ну, если он, конечно, уже состоит в профсоюзе. ■



Семья — это не только, как принято выражаться, крепкий тыл, необходимый человеку для нормальной жизни и плодотворной работы. Она ещё и то место, где люди учатся друг у друга на протяжении всей жизни, формируют те качества и взгляды, которые в дальнейшем определяют их действия и поведение в профессии, в обществе — всюду. Именно с семьи всё начинается и ею же всё заканчивается. И никакая пропаганда, никакие лозунги, идеологии и педагогические ухищрения не смогут перевесить тот опыт, который человек получает непосредственно и каждодневно — при общении со своими родными и близкими. Поэтому давайте попробуем поучиться у тех людей, в чьих семьях умеют хранить традиции, достигать взаимопонимания вопреки различиям, воспитывать активную жизненную позицию и приверженность вечным ценностям. О них мы сейчас и расскажем.

НЕФТЕГАЗОВЫЙ ИНТЕРНАЦИОНАЛ

[Страна и общество начинаются с семьи]

СЕМЬЯ — УМЕНЬШЕННАЯ МОДЕЛЬ ОБЩЕСТВА. А ПОСКОЛЬКУ СТРАНА У НАС МНОГОНАЦИОНАЛЬНАЯ, ТО БЫТЬ МОЖЕТ, И СЕКРЕТЫ ГАРМОНИЧНЫХ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ СТОИТ ПОИСКАТЬ В ОПЫТЕ СОВМЕСТНОЙ СЕМЕЙНОЙ ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ, ПРИНАДЛЕЖАЩИХ К РАЗНЫМ КУЛЬТУРАМ И ТРАДИЦИЯМ? В ЭТОМ СМЫСЛЕ ВЕСЬМА ИНТЕРЕСНЫМ ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ ПРИМЕР СЕМЬИ АСТРАХАНКИ ГУЛЬНАРЫ САДОМЦЕВОЙ, КОТОРАЯ УЖЕ БОЛЕЕ ДЕСЯТИ ЛЕТ ТРУДИТСЯ В ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖНЕВОЛЖСКНЕФТЬ» И — ЧТО ОСОБЕННО ЗНАЧИМО ДЛЯ НАШЕГО ЖУРНАЛА — ЯВЛЯЕТСЯ ПРОФСОЮЗНЫМ АКТИВИСТОМ.



Семья Садомцевых

Семья Садомцевых действительно показательна сразу в нескольких отношениях. Во-первых, в ней

заметен отчётливый нефтегазовый уклон. Сама Гульнара Хибашевна трудится в лукойловской «дочке», за-

нимающейся разработкой каспийских углеводородных кладовых. Её супруг, Андрей Петрович, работает в газоспасательной службе регионального подразделения «Газпрома». Старшая дочь, Катя, тоже пошла по этой же стезе, она учится в Астраханском государственном техническом университете, специальность — разработка нефтяных и газовых месторождений. Ну, а вторая особенность семейства, если не сказать родового клана, Садомцевых — это многонациональность. Гульнара — казашка, Андрей — русский. Вместе они уже 20 лет. На праздники за большим столом обычно собираются все родственники, мужа и жёны братьев и сестёр — калмыки, татары... С мужем, говорит Гульнара, знакомы ещё со школы, можно сказать, за одной партией сидели. Когда Гуля сообщила

о своем выборе родителям, Хибашу и Рашиде Есетовым, не было никаких разногласий. Вопрос о национальности не стоял — семья невесты проверяла Андрея по единственному критерию — порядочность. Теперь все гордятся решением дочери.

Вся дружная семья живёт сейчас в частном доме в селе Карагали, под Астраханью, который своими руками построил отец семейства Андрей Садомцев вместе с тестем Есетовым Хибашем Мухамбетовичем, ныне пенсионером, а в прошлом — школьным учителем физической культуры.

«Когда родилась дочка у нас, — улыбается Гульнара, она вообще человек очень живой, солнечный, — мы её, бывало, спрашивали: “Саша, ты кто у нас, русская или казашка?” А она в ответ: “Я россиянка”. Такие праздники, как Курбан-байрам, Уруза-байрам, мы стараемся отмечать с моими родителями, а на Пасху, конечно, отправляемся к родителям Андрея, а перед этим все вместе яйца красим. Мы единая российская семья».

Вот такой получился у Садомцевых нефтегазовый интернационал. В основе его лежат любовь, забота и взаимопонимание, а это — самый правильный и надёжный фундамент. Потому, что идеология — идеологией, лозунги — лозунгами, а настроения в обществе формируются всё же не «сверху», а «снизу». Тут гораздо больше решают взаимоотношения между конкретными живыми людьми, атмосфера, царящая в отдельных семьях и из них уже переливающаяся в общество. Если человек родился и вырос на перекрёстке разных культур и традиций, если отдаёт себе отчёт, какой пёстрый коктейль течёт в его жилах, если с молодых ногтей на примере собственной родни привык жить с окружающими в добрососедских, уважительных и неравнодушных отношениях, то никакому шовинизму в нём места уже не будет. Так что интернационализм — штука не столько политическая, сколько генетическая, передающаяся из поколения в поколение. Да и про



Генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» Николай Ляшко (слева) и председатель профкома Виктор Сиврас гордятся Гульнарой и её дочками

активную жизненную позицию то же самое можно сказать. С этим у Садомцевых тоже всё в порядке. Семья у них очень дружная, энергичная, все любят спорт (ещё бы — с бабушкой-физкультурником-то!), музыку, танцы, животных. Большой двор весь в цветах и садовых деревьях, есть небольшое собственное хозяйство — недавно

рисование, и спорт, и краеведение, и математика, и культурология, и обществознание, и различные социально значимые проекты. А недавно Саша была премирована правительством области путёвкой в «Артек». Словом, вся в маму, которая, как она сама говорит, «начала активничать ещё с детства».

ЕСЛИ ЧЕЛОВЕК РОДИЛСЯ И ВЫРОС НА ПЕРЕКРЁСТКЕ РАЗНЫХ КУЛЬТУР И ТРАДИЦИЙ, ЕСЛИ ОТДАЁТ СЕБЕ ОТЧЁТ, КАКОЙ ПЁСТРЫЙ КОКТЕЙЛЬ ТЕЧЁТ В ЕГО ЖИЛАХ, ЕСЛИ С МЛАДЫХ НОГТЕЙ НА ПРИМЕРЕ СОБСТВЕННОЙ РОДНИ ПРИВЫК ЖИТЬ С ОКРУЖАЮЩИМИ В ДОБРОСОСЕДСКИХ, УВАЖИТЕЛЬНЫХ И НЕРАВНОДУШНЫХ ОТНОШЕНИЯХ, ТО НИКАКОМУ ШОВИНИЗМУ В НЁМ МЕСТА УЖЕ НЕ БУДЕТ.

стали разводить индюшек. Любят Садомцевы всей семьёй путешествовать, девочки рукодельничают, много читают. Младшая дочка, Александра, сейчас оканчивает гимназию, идёт на золотую медаль. В доме — целый ворох грамот и дипломов, получаемых ею за участие в самых различных конкурсах и мероприятиях. Круг её интересов чрезвычайно широк — здесь и

У старшей дочери, Екатерины, времени из-за учёбы в вузе сейчас, конечно, не так много. Но и она во всех начинаниях мамы Гули старается участвовать, будь то импровизированный праздник для односельчан в День Победы или ещё что. Так что женская часть семейства Садомцевых представляет собой очень хорошо спетое трио, и это не фигура речи. В 2016 г.

Садомцева Гульнара и её дочери стали победителями регионального этапа Фестиваля творческих коллективов и организаций Группы «ЛУКОЙЛ» с формулировкой «Самый яркий семейный ансамбль». «На конкурс, — поясняет, как всегда лучезарно улыбаясь, Гульнара Хибашевна, — мы представили песню “Расцвели яблони в саду”. Она особенно близка астраханцам, поскольку её слова и музыку написала наша землячка, народная артистка РСФСР Надежда Бабкина».

Впрочем, по имени и отчеству Гулю Садомцеву даже на родном предприятии почти никто не зовёт — слишком уж официально и тяжеловесно звучит, полным диссонансом с её искромётной и неугомонной натурой. Хотя, с другой стороны, работа-то у неё куда как серьёзная, да ещё и общественная нагрузка — возглавляет комиссию по социально-экономической и правовой работе профорганизации ООО

«ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть». За плечами — два высших образования, педагогическое и юридическое, в активе — многочисленные поощрения от руководства предприятия и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». А теперь вот ещё и всероссийская телепопулярность! Тут вполне можно было бы забронзоветь и стать Гульнарой Хибашевой, но ей больше нравится оставаться для работников общества просто Гулей.

«В профсоюзной организации “Нижневолжскнефти” я с самого начала, — рассказывает Гульнара Садомцева о том, с чего началась её профактивистская биография. — Сперва стала сотрудничать потому, что при регистрации профорганизации нужна была всякая юридическая поддержка. А потом и по всем остальным направлениям стала работать. Вот уже семь лет я постоянный член профкома. Работа мне очень нравится. Хочется проявить себя с разных сторон, поэтому

основную работу и профсоюзную сочетать получается очень гармонично».

«Люблю помогать людям, так воспитана, так устроена, — говорит о себе Гульнара. — Поэтому сейчас, на этом своём месте, нахожусь в гармонии с собой». И в этих словах, пожалуй, и кроется секрет не только личностной, профессиональной, семейной, но и какой угодно другой гармонии. Включая и межнациональную, с разговором о которой и началась эта статья. В общем-то, тут всё вполне прозрачно и очевидно: нужно просто видеть в окружающих людях, в первую очередь, людей, и только потом — представителей какой-то народности, религии, мировоззрения, социальной прослойки или, скажем, профессии. Но это только на словах легко. А на деле... на деле такому взгляду на окружающих надо учиться всю жизнь, с самого детства, и лучше, конечно, если начинается это обучение с собственной семьи. ■

СЧАСТЬЕ ЗА ОБЩИМ СТОЛОМ

Секреты создания крепкой семьи передаются из поколения в поколение

Людмила ВАНЮШКИНА

Дерево держится корнями, а человек семьёй.
Пословица

У ЛЮДЕЙ БЫВАЮТ РАЗНЫЕ ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ. КТО-ТО СЧИТАЕТ, ЧТО НА ПЕРВОМ МЕСТЕ ДОЛЖНА БЫТЬ КАРЬЕРА, КТО-ТО ПОСВЯЩАЕТ СЕБЯ СЛУЖЕНИЮ НЕКИМ ИДЕЕ ИЛИ ДЕЛУ, КТО-ТО ПРЕВЫШЕ ВСЕГО СТАВИТ МАТЕРИАЛЬНЫЙ ДОСТАТОК, КТО-ТО — ДУШЕВНОЕ РАВНОВЕСИЕ, ДРУГИЕ ВСЮ ЖИЗНЬ ГОНЯТСЯ ЗА УДОВОЛЬСТВИЯМИ, НОВЫМИ ВПЕЧАТЛЕНИЯМИ И ОСТРЫМИ ОЩУЩЕНИЯМИ. ПРИ ЭТОМ ИЕРАРХИЯ ПРИОРИТЕТОВ НЕ БЫВАЕТ ОДНОЗНАЧНОЙ И ОКОНЧАТЕЛЬНОЙ. ЛЮДИ МЕНЯЮТСЯ, ВЗРОСЛЕЮТ, ОДНИ МУДРЕЮТ, ДРУГИЕ РАЗОЧАРОВЫВАЮТСЯ И ПОРОЙ СО ВРЕМЕНЕМ ДОВОЛЬНО СИЛЬНО МЕНЯЮТ СВОИ ЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТИРЫ. ЧТО БЫЛО НА ПЕРВОМ ПЛАНЕ, УХОДИТ НА ВТОРОЙ, А ЧТО БЫЛО НА ПОСЛЕДНЕМ, ВНЕЗАПНО ОКАЗЫВАЕТСЯ НА ПЕРВОМ. А ВОТ У КСЕНИИ БЕНДЕЛИАНИ, СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ УПРАВЛЕНИЯ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ», НИКОГДА НЕ БЫЛО ТАКОГО ПЕРЕСМОТРА ЖИЗНЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ. ДЛЯ НЕЁ ВСЕГДА БОЛЬШАЯ ДРУЖНАЯ СЕМЬЯ БЫЛА ГЛАВНЫМ ЖИЗНЕННЫМ СТЕРЖНЕМ.

В памяти остался житейский случай. Пришли провести хорошую знакомую. Женщина, которую звали Тamarой Григорьевной, слегла от инсульта. По причине болезни она находилась в семье сына. «О, её на руках носят и сын, и невестка!» — слышала от общих друзей. Так оно и оказалось: внимание, уход, уважение — о них свидетельствовала вся атмосфера в доме. Удивило другое. Во время нашего посещения из школы пришли внучка и внук болящей. Первое, что сделали подростки, когда сняли одежду, — тихо вошли в комнату, поздоровались, подошли к бабушке, поцеловали её, спросили про самочувствие, предложили помощь, рассказали о своих новостях. Бабушка слушала, улыбалась или хмурилась, каждого погладила по голове. Было видно, что слабая, лежащая бабушка продолжает оставаться главой семьи и хранительницей семейного очага...

А при чём тут Ксения Бенделиани? А вот при чём. Мир тесен. В очередной раз автор этих строк убедился в верности расхожей истины, когда, отправившись на журналистское задание, вдруг узнал в молодой, обаятельной женщине, маме двоих детей, с которой мы стали беседовать о жизни и семейных ценностях, ту самую школьницу, внучку Тamarы Григорьевны.

«Нет, что вы, это вовсе не на показ и не для гостей, — улыбается Ксения, — Мы с братом так были с младенчества приучены, поскольку видели отношение родителей к своим родителям. Когда бабушка жила отдельно, мы постоянно забегали к ней, ходили в магазин, аптеку, навещали после школы и по выходным. Мы очень любим свою бабушку. Когда после болезни она переехала к нам, по сути ничего не изменилось — бабушка, как и раньше, оставалась в курсе всех дел семьи. Большой дружной семьи, основу которой, все главные понятия и ценности, она сама и заложила. И первая из таких ценностей — почитание родителей».



Ксения Бенделиани

Ксения считает себя когалымчанкой. В три месяца родители привезли её в Западную Сибирь. Здесь она окончила школу, потом поступила в Тюменский госуниверситет, специальностью избрала работу с кадрами, как мама. Каждое лето они с семьёй гостили в небольшом посёлке Майском, под Тюменью, у бабушки по отцовской линии. Здесь она познакомилась со своим будущим мужем, простым сельским парнем. Чувство возникло сразу, год они поддерживали вспыхнувший огонёк любви перепиской. Писали друг другу письма, а на следующее лето сыграли свадьбу. Родился ребёнок, приехали в Когалым. Стали потихоньку обживать. Муж пошёл работать на «Скорую помощь», медицина — это его призвание, считает Ксения, видя, как он самозабвенно относится к своему делу. А молодая мама устроилась... дворником. Девять месяцев наводила порядок на своей маленькой «планете», потом работала в озеленительном хозяйстве. Она не боится никакой работы и считает, что любой труд достоин уважения, так её тоже приучили в семье.

Ксения рано стала мамой. В 19 лет появился Вадим. Сегодня ему 10. Можно сказать, что мама и сын вместе выросли: «Мы росли неразлучными и очень активными, — улыбается Ксе-

ния, — ходили на всякие мероприятия, концерты, участвовали в конкурсах, викторинах, выставках. Вадим у нас очень любознательный мальчик, да и я тоже». Потом на свет появился второй ребёнок, сегодня Артёму 4 года. Он научил маму творить. «Во втором декрете, — рассказывает Ксения, — во мне просто какой-то фонтан жажды творчества забил. Я записалась на курсы “Мир внутри меня, или Познавание мира через внутриутробное развитие ребёнка” — и началось. Мне было интересно всё! Я жадно стала учиться всем видам рукоделия: из бумаги, пластилина, ткани, воска, губки. И всё так здорово получалось! Но больше всего по душе пришлась вышивка бисером».

Вдохновлённая стихотворением, где есть строчка «Я женщина, а значит, я богиня», Ксения стала вышивать серию женских образов. И на традиционной выставке «Хозяюшка», которая проводится в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» накануне 8 Марта, её работа получила гран-при. По этому случаю дома был накрыт праздничный стол. Вместе встречать все радости и печали — это ещё один незыблемый принцип их семейного клана. И стол здесь — не просто предмет мебели, а символ единения.

«Традиции призваны объединять и поддерживать огонь в семейном оча-

ге, — считает Ксения Бенделиани. — Для молодой женщины семья — это действительно та крепость, за стенами которой всем должно быть уютно, спокойно, надёжно. Куда всегда хочется спешить и возвращаться».

Когда она училась в институте, всегда скучала по родной кухне, где они собирались вместе: мама, папа, брат. С появлением двух новых членов семьи, близнецов — брата и сестрёнки Ксении, а потом и бабушки стол заменили на больший, чтобы всем хватало места. Ксения помнит, что в доме всегда были аппетитные запахи. Мама и папа работали, но дом от этого не становился местом, куда люди приходят только переночевать. На столе каждый день были горячий сытный обед, вкусный ужин. Прибегая из школы, дети никогда не перекусывали на скорую руку, не пились магазинными салатами.

Это правило Ксения перенесла и в свою семью. Её муж любит домашнюю еду. Особенно супы и пироги, до которых его мама большая мастерица. И хотя Ксения умела готовить с детства — заслуга мамы и бабушки, возиться с тестом, признаётся она, не любила. Но когда оказалось, что су-

пруг — любитель выпечки, приобрела хлебопечку и освоила это искусство. Поначалу покупала готовое тесто, но хотела научиться его ставить сама. Здесь уже незаменимыми стали уроки свекрови. Теперь она умеет ставить любое тесто: дрожжевое, пельменное, сдобное, блинное... Для плюшек, пирогов и любой выпечки. И в этом открыла тоже особый вид творчества.

Недавно муж сказал: «Сегодня у тебя блинчики, как у мамы». Для Ксении такое сравнение — это больше, чем гран-при. Супруг очень любит свою маму. Каждое лето они едут к ней. «Мы можем не поехать на море, но не к маме, — говорит Ксения. — Иногда мне даже казалось, что его любовь к матери больше, чем ко мне. От этой мысли я раньше переживала, расстраивалась. Теперь поняла и... приняла. Ведь у меня перед глазами — пример моей мамы, любовь папы к своей маме, моей бабушке. Он очень бережно к ней относится. Но от этого не перестаёт любить всех нас. Просто любовь — это такое огромное чувство, и измерить её какими-то мерками — тут больше, а там меньше — невозможно! Вообще я не представляю себя без семьи. Всё, что есть

во мне и у меня, всем я обязана семье и мечтаю, чтобы мои дети любили меня так же, как я — своих родителей. До сих пор их советы для меня важны, они мне и помогали, и оберегали», — говорит Ксения.

«Секрет женского счастья? — задумывается. — Универсального нет. У каждого они свои, разные. И они потому и называются секретами, — улыбается она, — что не надо их никому раскрывать. Главное, чтобы была тишина внутри и мир. Если ты счастлив, спокоен, вокруг будет так же. И ничего, что жизнь часто сравнивают с зеброй — белая полосочка, чёрная... Просто не надо подолгу застаиваться на чёрной. Если наступил на неё, постарайся поскорее переступить на белую».

В 2017 г. столам в семейном клане Ксении Бенделиани предстоит большая работа. Грядёт череда круглых дат: бабушке — 80, родителям — по 50, у них день рождения в один день, двойняшкам брату и сестре — исполнится по 20, а самой Ксении — 30. «Так что, — улыбается она, — будет много поводов собраться большим семейным застольем и сказать о том, как мы дороги и нужны друг другу». ■

СИНТЕЗ ГАРМОНИИ

[Семья и работа как слагаемые счастья]

Евгения ОВОДОВА

СЕМЬЯ И РАБОТА ЧАСТО ВОСПРИНИМАЮТСЯ КАК НАЧАЛА КОНКУРИРУЮЩИЕ, ОСОБЕННО, КОГДА РЕЧЬ ИДЁТ О ЖЕНЩИНЕ. НО ВЕДЬ ЭТО НЕПРАВИЛЬНО! ВСЁ МОЖЕТ БЫТЬ С ТОЧНОСТЬЮ ДО НАОБОРОТ: ЧЕЛОВЕКУ ЛУЧШЕ, ЭФФЕКТИВНЕЕ И ВЕСЕЛЕЕ РАБОТАЕТСЯ, КОГДА ОН ЗНАЕТ, ЧТО ДОМА — ВСЁ В ПОРЯДКЕ, КОГДА В СЕМЬЕ ЦАРЯТ ЛАД И ВЗАИМОПОНИМАНИЕ; ДА И ДОМАШНИЕ СТЕНЫ НЕ ПРЕВРАЩАЮТСЯ В КАПКАН, ЕСЛИ ИЗ НИХ ЕЖЕДНЕВНО ОТПРАВЛЯЕШЬСЯ НА ЛЮБИМУЮ, ИНТЕРЕСНУЮ И ДАЮЩУЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ПОВОД ДЛЯ САМОУВАЖЕНИЯ РАБОТУ. ПРАВДА, ТАК ГАРМОНИЧНО ВЫСТРОИТЬ СВОЮ ЖИЗНЬ ПОЛУЧАЕТСЯ НЕ У ВСЕХ. ЧТО Ж, ТЕМ ЦЕННЕЙ ПРИМЕР И ОПЫТ ТЕХ, КОМУ ЭТО УДАЁТСЯ — КАК, НАПРИМЕР, ИРИНЕ СОЙКОНЕН, КОТОРАЯ ВОЗГЛАВЛЯЕТ ЦЕНТРАЛЬНУЮ ЗАВОДСКУЮ ЛАБОРАТОРИЮ НА УХТИНСКОМ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕМ ЗАВОДЕ.



Ирина Сойконен

Биография Ирины складывалась, как и у многих жителей Республики Коми. Деда, жителя Ленинградской области, обвинили в шпионаже, осудили и сослали в Воркуту. После освобождения он там и остался. Обзавёлся семьёй. Когда представилась возможность, переехали в Сыктывкар. Там и родилась Ирина. Окончила школу, затем в Санкт-Петербурге получила специальность химика-технолога и вернулась домой. Работала в авиакомпании, в службе контроля за качеством ГСМ, руководила головной лабораторией, затем стала заместителем начальника нефтебазы. После прихода в республику компании «ЛУКОЙЛ» Ирину пригласили в Ухту.

«Мне было тридцать пять лет, а это такой возраст, когда или надо что-то менять, или уже оставаться на одном месте, — вспоминает Ирина. — Мне захотелось перемен. Поэтому

над предложением долго не думали. Муж был согласен, сын окончил тогда только второй класс. Решили, что если что-то не сложится, вернёмся. Не так далеко и переезжаем. Тем более что нам пообещали, что если все-таки вернёмся, возьмут на работу обратно».

Но возвращаться не захотелось. В Ухте понравилось, и вот уже восьмой год Ирина Сойконен работает на нефтеперерабатывающем заводе, возглавляет цех номер одиннадцать, он носит название «Центральная заводская лаборатория». Строго говоря, в подразделении две лаборатории: мониторинговая и испытательная. Коллектив — пятьдесят человек, из них всего пятеро мужчин.

«Это очень интересная и чрезвычайно сложная работа. Но не каждый её выдержит. Белоручки у нас не задерживаются, — говорит Ирина, — в

испытательной лаборатории работа с нефтью, тёмными нефтепродуктами. Здесь столько нюансов! Надо не только хорошо знать химические процессы, органическую химию, но и «чувствовать» её! Для лабораторной работы нужны и голова, и руки. Бывает, приходят умные, талантливые девочки, но ручки неловкие. Лаборанты «старой школы» обучают новичков аккуратному, чёткому и быстрому розливу нефти по лабораторной посуде, умению брать точную навеску. А такие ловкость и чутьё не каждому даны».

Рассиживаться лаборантам действительно некогда. Каждому за смену приходится провести анализ десятка проб. При этом надо правильно выбрать метод исследования, все результаты тщательно обсчитать, занести в журнал и в компьютер, передать данные диспетчеру...

В мониторинговой лаборатории исследуют пробы воздуха и воды. Помимо этого, есть так называемые нефтяники, которые делают входной контроль сырья, чтобы на основании изменений его качества экономисты и производственники планировали производство на будущее. Всё это — сложная большая работа, которую надо выполнять быстро и чётко. «Мои сотрудники — настоящие профессионалы!» — с гордостью говорит о своих подчинённых Ирина.

Каждый, кто попадает в лабораторию, действительно ощущает, что между её сотрудниками царят замечательные отношения! Стереотип, что в женском коллективе всегда есть какие-нибудь проблемы и дрязги, разбивается напрочь! Многие просят, чтобы их ставили в определённую смену, говорят, что они, как одна семья, — словом, психологический климат прекрасный. Работают дружно, те, кто поопытнее, с готовностью обучают более молодых коллег.

Большое напряжение всему коллективу пришлось пережить, когда в 2015 г. проходили аккредитацию по новому законодательству. Новые



Ирина Сойконен со своим дружным коллективом

нормативы содержали более строгие требования к анализу, повысили количество критериев оценки. Эксперты следили и оценивали, казалось, даже движение воздуха в лаборатории. Отчёт об оценке работы цеха занял тридцать пять страниц. Тяжёлую психологическую ситуацию все сотрудники выдержали с честью и, когда получили сертификат об аккредитации, вздохнули с большим облегчением. «Это была такая радость! Что ни говори, приятно было получить высокую оценку нашей работы! — с гордостью вспоминает Ирина. — К тому же каждая такая проверка даёт толчок что-то усовершенствовать, показывает, что не стоит успокаиваться на достигнутом».

Каждый год дружный коллектив лаборатории выезжает куда-нибудь на природу, чтобы отметить праздник 8 Марта. «Девчонки очень весёлые, заводные. Всё время что-то придумывают, какие-то игры, конкурсы, спартакиады, поют песни», — улыбается Ирина. Сама она любит поплавать в бассейне, принимает участие в соревнованиях. Прямо рядом с домом — сосновая роща, родник, там хорошо прокатиться на лыжах, полю-

боваться природой, послушать тишину. «А ещё очень люблю сесть в тишине и покое и что-нибудь почитать, — говорит Ирина. — Книга обязательно должна быть настоящая, чтобы запах от неё исходил, чтобы страницы шелестели при перелистывании. Каждую свободную минуту дома стараюсь занять чтением. Но времени, к сожалению, совсем не остаётся из-за домашних дел».

БЕЛОРУЧКИ У НАС НЕ ЗАДЕРЖИВАЮТСЯ, В ИСПЫТАТЕЛЬНОЙ ЛАБОРАТОРИИ РАБОТА С НЕФТЬЮ, ТЁМНЫМИ НЕФТЕПРОДУКТАМИ. ЗДЕСЬ СТОЛЬКО НЮАНСОВ! НАДО НЕ ТОЛЬКО ХОРОШО ЗНАТЬ ХИМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ, ОРГАНИЧЕСКУЮ ХИМИЮ, НО И "ЧУВСТВОВАТЬ" ЕЁ! ДЛЯ ЛАБОРАТОРНОЙ РАБОТЫ НУЖНЫ И ГОЛОВА, И РУКИ.

У каждого человека есть мечты. «Ещё года два назад мечтала просто выспаться! — смеётся Ирина, — сесть в поезд до Дальнего Востока и семь суток в одну сторону, семь в другую — спать и спать. Но мечты о сне уже исчезли. Теперь очень хочется выбраться на природу — или в лес, или на море. Море, река или озеро должны быть обязательно! И встретить на берегу рассвет. Даже палатку уже ку-

пили! В общем, подготовка к осуществлению мечты уже идёт».

Семья для Ирины — не только заботы и радости, но и залог профессиональных успехов. Как отмечает председатель профкома общества «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» Галина Тарасова, именно мужчины — муж и сын — создают для Ирины Сойконен надёжный домашний тыл, помогают поддерживать столь нужное для руководителя душевное равновесие, которое потом передаётся и всему коллективу.

Ирина полностью согласна с такой оценкой. «У меня есть то место, куда я прихожу и чувствую себя женщиной, любимой женой и мамой, окружённой заботой и вниманием! — рассказывает она с неподдельной нежностью. — Мужчины мои всегда меня балуют в праздники. Каждый раз удивляюсь, где они ухитряются спрятать букет, чтобы подарить мне его прямо с самого утра! Радуют неожиданными и очень интересными подарками. Хорошо знают, какие ароматы люблю, так что с духами никогда не промахиваются. Заботятся обо мне, очень внимательны, всегда помогают».

Кстати, муж Сергей работает здесь же, на НПЗ, — механиком на



ЗДРАВСТВУЙ, ВЕСНА!

Фоторепортаж с «Лукойловской лыжни-2017»

В ПЕРВЫХ ЧИСЛАХ МАРТА В ЦЕНТРЕ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ «КРЫЛАТСКОЕ» СОСТОЯЛИСЬ СТАРТЫ ТРАДИЦИОННЫХ СОРЕВНОВАНИЙ «ЛУКОЙЛОВСКАЯ ЛЫЖНЯ-2017». В НИХ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ БОЛЕЕ ТЫСЯЧИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРАЛЬНОГО АППАРАТА КОМПАНИИ И РЯДА ПРЕДПРИЯТИЙ, ДЕЙСТВУЮЩИХ В СТОЛИЧНОМ РЕГИОНЕ, — «ЛУКОЙЛ-ТРАНС», «ЛУКОЙЛ-ЦЕНТРАНЕФТЕПРОДУКТ», «РИТЭК», «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ», «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕРВИС», «ЛУКОЙЛ-АЭРО», «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОИНЖИНИРИНГ». ОРГАНИЗАТОРАМИ СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ПРАЗДНИКА, КАК ОБЫЧНО, ВЫСТУПИЛИ ПРОФАССОЦИАЦИЯ ПАО «ЛУКОЙЛ» И ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ.

СПОРТИВНЫЙ ПРАЗДНИК ОТКРЫЛ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. КИРАДИЕВ. СО СЛОВАМИ НАПУТСТВИЯ К УЧАСТНИКАМ СТАРТОВ ОБРАТИЛИСЬ ТАКЖЕ ОЛИМПИЙСКИЙ ЧЕМПИОН, ЧЕМПИОН МИРА ПО ЛЫЖНЫМ ГОНКАМ, ЗАСЛУЖЕННЫЙ МАСТЕР СПОРТА НИКИТА КРЮКОВ И ОЛИМПИЙСКАЯ ЧЕМПИОНКА, ЗАСЛУЖЕННЫЙ МАСТЕР СПОРТА СВЕТЛАНА НАГЕЙКИНА. ГЛАВНЫМ СУДЬЕЙ СОРЕВНОВАНИЙ БЫЛ ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПРЕЗИДЕНТА ФЕДЕРАЦИИ ЛЫЖНЫХ ГОНК Г. МОСКВЫ АНДРЕЙ ТЮРИН.

ТЕМПЕРАТУРА СТОЯЛА ПЛЮСОВАЯ. ВПРОЧЕМ, УЧАСТНИКАМ СОСТЯЗАНИЙ ЭТО НИЧУТЬ НЕ ПОМЕШАЛО — ГЛАВНОЕ, ЧТО СНЕГ БЫЛ (ТУТ, КАК ИЗВЕСТНО, ВСЯ ХИТРОСТЬ — В ПРАВИЛЬНОМ ВЫБОРЕ ЛЫЖНОЙ СМАЗКИ), А ЗРИТЕЛЕЙ И ВО ВСЕ ТОЛЬКО ПОРАДОВАЛО. ХОТЯ ОНИ И ТАК ВРЯД ЛИ ОЗЯБЛИ, БЫ ПОСКОЛЬКУ К ИХ УСЛУГАМ БЫЛИ ГОРЯЧИЙ ЧАЙ, РАЗЛИЧНЫЕ ПОДВИЖНЫЕ ИГРЫ И ЗАБАВЫ. В ОБЩЕМ, ВСЕ ВДОВОЛЬ НАДЫШАЛИСЬ СВЕЖИМ ВОЗДУХОМ, НЕСКУЧНО ПРОВЕЛИ ВРЕМЯ, А МНОГИЕ ВЕРНУЛИСЬ ДОМОЙ НЕ ТОЛЬКО С РУМЯНЦЕМ ВО ВСЮ ЩЁКУ, НО И С ПРИЗАМИ. ИХ ПОБЕДИТЕЛЯМ НА ЦЕРЕМОНИИ НАГРАЖДЕНИЯ ВРУЧИЛИ Г. КИРАДИЕВ, ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И БЕЗОПАСНОСТИ ПАО «ЛУКОЙЛ» А. МОСКАЛЕНКО И ЛЕГЕНДАРНАЯ СПОРТСМЕНКА С. НАГЕЙКИНА. О ТОМ, КАК ЭТО БЫЛО — НАШ ФОТОРЕПОРТАЖ.



НА ЗАВИСТЬ АЛЬМОДОВАРУ

«Встреча поколений» прошла в «ЛУКОЙЛе»
в формате кинофестиваля

*Кино — волшебный сон,
Ах, сладкий сон!
Из мультфильма Ф. Хитрука
«Фильм, фильм, фильм!»*

2016 ГОД БЫЛ ОБЪЯВЛЕН В РОССИИ ГОДОМ КИНО. ПОЭТОМУ ОЧЕРЕДНОЕ ЕЖЕГОДНО ПРОВОДИМОЕ В «ЛУКОЙЛА» МЕРОПРИЯТИЕ, НОСЯЩЕЕ НАЗВАНИЕ «ВСТРЕЧА ПОКОЛЕНИЙ», БЫЛО ВЫДЕРЖАНО В ОСОБОМ, КИНЕМАТОГРАФИЧЕСКОМ, КЛЮЧЕ. ПО ДОБРОЙ ТРАДИЦИИ В ОДНОМ ИЗ КОНФЕРЕНЦ-ЗАЛОВ МОСКОВСКОГО ОФИСА КОМПАНИИ СОБРАЛИСЬ ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАЗЛИЧНЫХ ПОКОЛЕНИЙ ЕЁ ТРУЖЕНИКОВ — ВЕТЕРАНЫ, ЗАСЛУЖЕННЫЕ РАБОТНИКИ «ЛУКОЙЛА» И АКТИВ СОВЕТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. И В РЕЗУЛЬТАТЕ... В РЕЗУЛЬТАТЕ ПОЛУЧИЛСЯ НАСТОЯЩИЙ КИНОФЕСТИВАЛЬ!



Открылась встреча показом на большом экране видеоролика «Часовые пояса», охватившим всю географию деятельности компании. Далее ведущий объявил начало торжествен-

ной церемонии награждения победителей конкурса «Лучший молодой специалист года». Вице-президент по управлению персоналом и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ» Анатолий Алек-

сеевич Москаленко обратился с приветственным словом к победителям конкурса и вручил им награды.

Вторая часть программы вечера «Встреча поколений» проходила в формате кинофестиваля под названием «ЛУКОЙЛ, я люблю тебя!» Организаторы так сформулировали цель этого мероприятия — показать преемственность поколений, способствовать обмену опытом между ветеранами компании и молодыми специалистами и сохранению корпоративных ценностей.

Конечно, задача пересказывать фильмы — довольно неблагодарная. И всё же мы попробуем хотя бы вкратце поведать о них читателям и попробовать передать дух тех двенадцати киноновелл, которые были предложены в тот вечер вниманию публики. Эти фильмы были сняты двенадцатью творческими коллективами из разных регионов деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Производство даже небольшого фильма — это кропотливый, длитель-

ный и трудоёмкий процесс. Осилить его по плечу только самым самоотверженным, трудолюбивым и талантливым. В результате свои фильмы, объединённые девизом «ЛУКОЙЛ, я люблю тебя!», представили творческие бригады Западно-Сибирского, Тимано-Печорского, Пермского, Уральского, Волгоградского, Северо-Западного, Нижегородского, Центрального, Прикаспийского, Южного, Московского регионов и команда из Узбекистана, где компания также работает очень активно.

Выбрать три лучших фильма и присудить победу в ряде номинаций предстояло высокому жюри кинофестиваля во главе с первым заместителем председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Надеждой Ивченко. Также в жюри вошли кинооператор, член Союза кинематографистов РФ Александр Щурок, кинорежиссёр, сценарист Юрий Морозов, продюсер, генеральный директор Группы компаний «Главкино» Илья Бачурин и главный редактор, а заодно и ведущая корпоративной телепрограммы «Регионы «ЛУКОЙЛа» Валерия Зорина.

В программе фестиваля картины были разделены на четыре условные тематические группы: «Любовь», «Жизнь», «Чудеса», «Мечта». Таким образом, в каждую из них вошли по три работы. Любви, как известно, все возрасты покорны, и бывает она весьма разнообразной и направленной на объекты, из которых предприятие, где трудиться, — ещё далеко не самый неожиданный. Вот воспеванию этого прекрасного чувства и посвятили свои кинолиры представители Нижнего Новгорода (фильм «Послание потомкам»), Северо-Западного региона (лента «Любовь сквозь время») и Узбекистана (их произведение называлось «Ташкент, я люблю тебя!»).

Команды Западной Сибири, Урала и Волгоградского региона постарались в своих картинах «поговорить за жизнь», выразить в произведени-



ях целеустремлённость, стойкость и способность работников Группы «ЛУКОЙЛ» справляться с самыми сложными ситуациями. Представленные в этом тематическом блоке ленты носили названия, соответственно, «Мечта», «Наставник» и «Сокрытое».

Какой бы трудной ни была жизнь нефтяника, в ней всегда есть место волшебству. Настоящему, доброму, а порой и героическому. Тематическую группу «Чудеса» составили киноработы команд Москвы («Чумовая стажировка»), Перми («Люди-Л. Лига эффективности») и Черноморья («Завтра был хороший день»).

Заключительной частью программы кинофестиваля стал тематический блок «Мечта». Ведь все работники компании — это в первую очередь люди, которые, конечно же, были детьми, мечтали, росли и радовались всему, что происходит вокруг. В этой подгруппе были представлены короткометражные фильмы команд Южного («Бумеранг добра. Лукойл & Елки 25»), Тимано-Печорского («Миша») и Прикаспийского («Чудеса случаются») регионов.

Любое художественное произведение — пусть даже автор его не слишком искущён и только пробует





творческие силы — уникально. Из-за этого о показанных на «Встрече поколений» кинофильмах и рассказывать непросто, а уж сравнивать — и подавно. Но фестиваль есть фестиваль. Поэтому строгое, но справедливое жюри в итоге расставило приоритеты: выбрало три лучших фильма и, кроме того, присудило призы за лучший сценарий, лучший оригинальный саундтрек и наградило лучших актёра и актрису.

Третье место разделили команды Прикаспийского региона с фильмом «Чудеса случаются» и Москвы с «Чумовой стажировкой».

Второе место досталось кинематографистам-любителям из Волгоградского региона и их ленте «Сокрытое...»

Ну, а победила, разумеется, любовь! Первое место было присуждено гостям из Узбекистана и их картине «Ташкент, я люблю тебя!»

Лучшим был признан сценарий к фильму нижегородцев «Послание потомкам». Лучшим актёром стал маленький мальчик Миша, сыгравший в одноимённом фильме, созданном представителями Тимано-Печоры, а лучшей актрисой — Варвара Караго-

дина из команды Черноземья, снявшаяся в ленте «Завтра был хороший день». Что же касается лучшего оригинального саундтрека, приз в этой номинации достался фильму «Люди-Л. Лига эффективности» и уехал в Пермский регион.

Когда-то у англичанина Клайва Льюиса, прославившегося циклом сказочных повестей «Хроники Нарнии», спросили: «Почему вы, серьёзный ученый, начали сочинять сказки?» И он ответил: «Видите ли, я нигде не мог найти того, что мне хотелось прочитать, вот и пришлось написать это самому». И, что уж греха таить, многие современные образцы кинопродукции таковы, что, глядя на них, начинаешь предполагать, что энтузиазм, с которым лукойловцы стали пробовать свои силы в кинопроизводстве, объясняется не только трепетным отношением к компании, в которой они работают, но и желанием наконец-то увидеть на экране то, от чего душа отдыхает и радуется. А поскольку больше этого никто не снимает — почему бы не попробовать самим?

Правда, нынешний год посвящён в России уже не кино, а экологии. Что ж, тут тоже открывается изрядный простор для корпоративного творчества. ■



ТРИ СОВЕТА

Будущая пенсия зависит от вас — сделайте её достойной!

ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» ЯВЛЯЕТСЯ ЛИДЕРОМ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ СВОИХ СОТРУДНИКОВ В ДОЛЕВУЮ ПЕНСИОННУЮ ПРОГРАММУ. В СВОЁМ ИНТЕРВЬЮ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ЭТОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ИГОРЬ ПЛОТНИКОВ РАССКАЗАЛ О ТОМ, КАКИЕ ИМЕННО ВОЗМОЖНОСТИ И ВАРИАНТЫ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ БУДУЩЕЙ ПЕНСИИ ПРЕДЛАГАЕТ ОБЩЕСТВО СВОИМ СОТРУДНИКАМ.

— Игорь Юрьевич, в последнее время мы часто слышим о необходимости формировать негосударственную пенсию. Действительно ли это необходимо? Ведь существует же государственная пенсия...

— Принятая Правительством России в декабре 2012 г. Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы предполагает три уровня пенсий. 1-й уровень — это формирование государственной страховой пенсии за счёт страховых взносов работодателя. Данная обязанность работодателя закреплена российским законом. 2-й уровень — корпоративные пенсии, которые создаются за счёт добровольных взносов работодателей за своих работников. Заметьте — добровольных взносов и, естественно, при наличии финансовых средств. 3-й уровень — это индивидуальные пенсии, формируемые за счёт добровольного внесения личных средств работниками. Здесь тоже ключевое слово — «добровольный».

Нетрудно заметить, что стратегия отражает курс государства на активизацию участия граждан и работодателей в самостоятельных и корпоративных пенсионных накоплениях. Не секрет, что о своей будущей пенсии человек начинает задумываться лет за пять до её наступления. А совре-



И. Ю. Плотников

менная молодёжь открыто заявляет об отсутствии веры в государственную поддержку своей пенсии, и мы это чётко прослеживаем в ежегодных социологических исследованиях.

Размер государственной пенсии в России невелик. Выходя на пенсию, работник получит, по данным Минздравсоцразвития, не более 37% утраченного заработка. Оценка специалистов более сдержанная — 24–27% с тенденцией к снижению. А, к примеру, в Германии пенсионер получает пенсию в размере 65% своего заработка, в Испании — вообще более 80!

При этом, как правило, с выходом на пенсию становится невозможным поддерживать привычный образ жизни и оплачивать вновь появившиеся расходы: в пенсионном возрасте появляются необходимость больше заботиться о здоровье, желание с пользой и удовольствием проводить появившееся свободное время, баловать внуков... Именно для реализации этих потребностей и нужна негосударственная пенсия, которая формируется как дополнение к государственной. Наша лукойловская негосударственная пенсионная система как раз включает в себя второй и третий уровни, обозначенные в Стратегии. То есть, задействует и личные средства работников, и долевое, подчеркиваю, долевое участие работодателя в будущей пенсии заинтересованного в этом работника.

— В каких пенсионных программах могут участвовать работники ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»?

— Мы всегда стараемся рассказывать нашим сотрудникам о происходящих изменениях в пенсионной системе страны и предлагаем участвовать в трёх пенсионных программах. Первая — это, конечно, корпоративная негосударственная пенсионная программа, реализуемая Акционерным обществом «Негосударственный

пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Суть программы в следующем. Работник заключает индивидуальный пенсионный договор с фондом и начинает перечислять пенсионные взносы на свою будущую пенсию. Соответственно работодатель в рамках этого договора также перечисляет взносы за такого инициативного работника, тем самым удваивая его накопления.

Вторая программа — это обязательное пенсионное страхование, предусматривающее управление своей накопительной пенсией, которая формируется за счёт обязательных страховых взносов работодателя. Условно говоря, это программа по переводу накопительной пенсии в негосударственный пенсионный фонд (НПФ). Какая цель? Многолетняя практика показывает, что негосударственные пенсионные фонды более эффективно управляют этими средствами, чем Государственный пенсионный фонд.

Ну, а третья — это государственная программа софинансирования пенсии («1000 x 1000»), в которой также действует принцип совместного накопления средств, только уже гражданина и государства. К сожалению, вступить в эту программу уже нельзя, поскольку приём новых участников был завершён. Однако те люди, которые успели в неё вступить, могут в течение 10 лет формировать себе дополнительную пенсию при участии государства, которое удваивает вносимые взносы.

— Давайте подробнее остановимся на негосударственной пенсионной программе. Как формируются пенсии?

— Система негосударственного пенсионного обеспечения работников функционирует в нашем обществе с 1 июня 1999 г., то есть уже 18 лет. Первоначально пенсионные накопления формировались только за счёт взносов работодателя на солидарный счёт в АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Из этих средств назначается декретная пенсия. А в 2004 г. правление

компании «ЛУКОЙЛ» приняло концепцию перевода негосударственного пенсионного обеспечения на долевое участие работников за счёт собственных средств. То есть у работников появилась возможность самостоятельно заключать договоры с этим же НПФ и формировать так называемую индивидуальную пенсию. Работодатель вправе перечислять за работников дополнительные взносы только при наличии у них индивидуальных договоров. Этот вид пенсий называется долевым. Таким образом, пенсионерам, увольняющимся из общества, при выполнении определённых условий могут быть назначены три вида негосударственных пенсий: декретная, долевая и индивидуальная пенсия.

В цифрах это выглядит так. В 2016 г. вышедшим на пенсию работникам ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» назначено 112 долевых пенсий, средний размер ежемесячной пожизненной долевой пенсии составил 1470 рублей.

— Кому назначается декретная негосударственная пенсия?

— Право на декретную негосударственную пенсию имеют работники, состоявшие в штате общества на 31 декабря 2003 г. Таким образом, данная пенсия не назначается работникам, принятым на работу после 1 января 2004 г. В 2016 г. эта пенсия назначена 110 бывшим работникам предприятия. Средний размер пожизненной выплаты декретной негосударственной пенсии составил 2260 рублей.

— Расскажите о негосударственных индивидуальной и долевой пенсиях.

— Индивидуальная пенсия формируется работником путём добровольных отчислений из заработной платы по договору с НПФ. Размер отчислений работник определяет самостоятельно в зависимости от своих финансовых возможностей, но это

обязательно должно быть не менее 1% от заработной платы. В отличие от декретной и долевой пенсий, которые назначаются пожизненно, данный вид пенсии может быть назначен на срочный период. И здесь тоже, как и с размером взносов, работник самостоятельно определяет срок получения индивидуальной пенсии от одного года до пяти лет или пожизненно.

Размер индивидуальной пенсии зависит от срока выплаты пенсии и величины сформированного индивидуального пенсионного капитала. При этом предусмотрено наследование пенсионного капитала и на этапе накопления, и во время получения пенсии.

Наша нефтяная компания перечисляет в этот же НПФ пенсионные взносы, равные пенсионным взносам работника, но не более четырёх процентов от его заработной платы. Это предельное значение для работодателя на сегодняшний день. То есть, если работник отчисляет на формирование своей будущей пенсии три процента, то и общество за него перечисляет три процента, если работник отчисляет десять процентов, то предприятие отчисляет только четыре процента. Таким образом формируется долевая негосударственная пенсия за счёт средств работодателя.

В 2016 г. средний размер декретной и долевой негосударственных пенсий составил 3730 рублей.

— Скажите, какие действия должен предпринять работник для того, чтобы начать формировать негосударственные долевую и индивидуальную пенсии?

— Во-первых, осознанно принять это решение. А во-вторых, написать заявление об удержании средств из заработной платы с указанием процента взноса, который ежемесячно будет перечисляться в АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Заявление необходимо передать в отдел социальных программ управления персоналом. В этом же

отделе можно получить необходимую консультацию — как при личном обращении, так и по телефону.

— А общество «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» работает со всеми НПФ или только с определёнными фондами?

— Нашим корпоративным НПФ является Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Выбор именно этого фонда, конечно же, не случаен. Основанный в 1994 г. Негосударственный пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» в настоящее время имеет славу одного из наиболее финансово мощных НПФ с высочайшим уровнем надёжности. Несмотря на кризисы, прошедшие за это время, фондом не было нарушено ни одного обязательства перед своими клиентами. Кроме того, 1 января 2015 г. этот фонд внесён в Реестр НПФ — участников системы гарантирования прав застрахованных лиц. Это своеобразный «знак качества», который НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» «получил» одним из первых. Участие в системе гарантирования прав застрахованных лиц означает, что сохранность пенсионных накоплений в НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» гарантирована государством.

На прошедшем в декабре 2016 г. семинаре-совещании по вопросам пенсионного обеспечения, в котором участвовали представители организаций нефтяной компании «ЛУКОЙЛ», фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» достаточно высоко оценил деятельность нашего общества по привлечению работников к участию в пенсионных программах. ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» был вручён Диплом за хорошую организацию работы и высокие результаты по формированию корпоративного пенсионного капитала работников, достигнутые в 2016 г. Конечно, всегда приятно получать награды, но мы не будем останавливаться на достигнутом.

— Быть, может, Вы дадите коллегам какие-то конкретные рекоменда-

ции относительно того, какие действия им нужно предпринять, чтобы обеспечить себе достойный уровень пенсионных выплат?

— Мне хотелось бы обратиться к работникам нашего предприятия и всем лукойловцам: уважаемые коллеги, не забывайте, что размер вашей будущей пенсии зависит от вас! И в наших совместных силах сделать его достойным! Для этого просто нужно последовать трём простым советам, направленным на увеличение будущей пенсии.

Совет первый: участвуйте в корпоративной пенсионной программе. Накопите на будущую пенсию вместе с компанией! Работая в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», вы можете сформировать дополнительную негосударственную пенсию. Заключите индивидуальный пенсионный договор с АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», самостоятельно определив размер ежемесячного взноса (не менее 1% от заработной платы), а, предприятие, со своей стороны, удвоит ваш пенсионный взнос. Перечисление зафиксированных долевых средств общества на именную счёт работника со стороны ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» начинается за семь лет до достижения работником пенсионного возраста и при наличии пяти лет стажа работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» (женщинам — в 48 лет, мужчинам в — 53 года). Ежегодно, в январе, заполните заявление на социальный налоговый вычет, направьте его в ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ-Пермь» и получайте ежемесячно, согласно Налоговому кодексу РФ, 13% от суммы пенсионного взноса обратно в свою зарплату!

В 2016 г. средний размер назначенной ежемесячной пожизненной долевой негосударственной пенсии, формируемой за счёт нашего предприятия, составил, повторюсь, 1470 рублей. Индивидуальную пенсию, сформированную за счёт собственных средств, работник общества имеет право назначить себе по выбору на

срок: один год, пять лет, восемь лет или пожизненно.

Совет второй: управляйте своей будущей накопительной пенсией. Переведите пенсионные накопления в АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», заключив договор об обязательном пенсионном страховании. Сделать это можно без каких-либо материальных затрат и независимо от места работы! Средства накопительной пенсии инвестируются НПФ в различные активы и приносят доход. Контролируйте состояние своего лицевого счёта в «личном кабинете» на официальном сайте фонда. К слову, накопительная пенсия наследуется до момента назначения пенсии и выплачивается одной суммой на расчётный счёт правопреемника.

Совет третий: участвуйте в программе государственного софинансирования пенсии. Если в период с 1 октября 2008 г. по 31 декабря 2014 г. вы подали заявление на вступление в программу и до 31 января 2015 г. сделали первый взнос, то вы можете и дальше откладывать на пенсию из личных средств, и государство удвоит эти деньги на вашем пенсионном счёте. Информацию о дате регистрации в программе софинансирования можно узнать в отделе социальных программ.

Если вы вносите на накопительную пенсию от 2000 до 12 000 рублей в год, государство добавляет столько же. Участвовать в программе можно не более 10 лет. Оформите заявление на социальный налоговый вычет и направьте его в ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ-Пермь» для возврата 13% от суммы уплаченного взноса.

Таким образом обеспечивается высокая доходность: 100% — за счёт государственного софинансирования плюс инвестиционный доход (8,85% — средняя доходность, начисленная на счета застрахованных лиц НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» с 2005 по 2015 годы включительно), плюс 13% — социальный налоговый вычет. Средства накопительной пенсии инвестируются управляющей компанией или НПФ в разные активы и приносят доход. ■

СПРАШИВАЛИ — ОТВЕЧАЕМ

Правовые коллизии



— В нашей семье год назад родился ребёнок, но, поскольку жена до этого нигде не работала, никаких выплат мы не получали. Могу ли я, как отец ребёнка, получить по своему месту работы пособие по беременности и родам, единовременное пособие при рождении ребенка, а также пособие по уходу за ребёнком?

— Согласно ч. 2 ст. 1.4 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в

связи с материнством» (далее — Закон № 255-ФЗ) условия, размеры и порядок выплаты страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию в связи с материнством определяются Законом № 255-ФЗ, а также Федеральным законом от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (далее — Закон № 81-ФЗ).

Из статей 6 и 7 Закона № 81-ФЗ, а также статей 10 и 11 Закона № 255-ФЗ следует, что получить пособие по беременности и родам может только женщина на основании выданного ей листка нетрудоспособ-

ности (мать ребёнка либо женщина, усыновившая ребёнка в возрасте до трёх месяцев).

Если ваша супруга не состоит в трудовых отношениях ни с одним работодателем и не относится ни к одной из категорий лиц, перечисленных в ст. 6 Закона № 81-ФЗ, она не может претендовать на получение этого пособия.

Другие лица (например, отец ребёнка) не могут получить пособие по беременности и родам по месту своей работы.

В соответствии со ст. 11 Закона № 81-ФЗ, п. 25 Порядка и усло-

вий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утверждённых приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2009 г. № 1012н (далее — Порядок), право на единовременное пособие при рождении ребёнка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае, если один из родителей либо лицо, его заменяющее, работает (служит), а другой родитель либо лицо, его заменяющее, не работает (не служит), единовременное пособие при рождении ребёнка назначается и выплачивается по месту работы (службы) родителя либо лица, его заменяющего (п. 27 Порядка).

Таким образом, в рассматриваемом случае вы имеете право на получение единовременного пособия при рождении ребёнка по месту своей работы. Однако в силу ст. 17.2 Закона № 81-ФЗ такое пособие может быть назначено, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня рождения ребёнка.

Поскольку, как следует из вопроса, этот срок Вами пропущен, Вам надо иметь в виду, что при обращении лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за пособием по временной нетрудоспособности, пособием по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребёнком по истечении шестимесячного срока обращения за ними решение о назначении пособия принимается территориальным органом ФСС РФ при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием, определённых приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.01.2007 г. № 74 (абзац третий п. 80 Порядка, ч. 3 ст. 12 Закона № 255-ФЗ).

Аналогичной нормы, позволяющей органам ФСС РФ принимать решение о назначении пособия при пропуске шестимесячного срока в отношении иных видов пособий (в том числе единовременного пособия в

связи с рождением ребёнка), ни Закон № 81-ФЗ, ни Порядок не содержат.

В то же время, как указал Верховный Суд РФ в решении от 05.03.2012 г. № АКПИ12-33, закон не ограничивает право лица на обращение в суд с заявлением о восстановлении пропущенных сроков, предусмотренных ст. 17.2 Закона № 81-ФЗ, формальное истечение которых не отменяет право на получение государственных пособий.

Таким образом, работодатель может выплатить вам единовременное пособие при рождении ребёнка только в случае, если срок для обращения за этим пособием будет признан пропущенным по уважительным причинам в судебном порядке.

Обеспечение работников ежемесячным пособием по уходу за ребёнком регулируется, в первую очередь, нормами Закона № 255-ФЗ.

В ч. 1 ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ определено, кто из работников имеет право на ежемесячное пособие по уходу за ребёнком: это матери, отцы, другие родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребёнком и находящиеся в отпуске по уходу за ним.

Ежемесячное пособие по уходу за ребёнком выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения ребёнком возраста полутора лет (ч. 1 ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ). День исполнения ребёнку полутора лет включается в оплачиваемый период (п. 46 Порядка).

По общему правилу, ежемесячное пособие по уходу за ребёнком назначается и выплачивается работодателем (ч. 1 ст. 13 Закона № 255-ФЗ). За назначением пособия работник должен обратиться не позднее шести месяцев со дня достижения ребёнком возраста полутора лет (ч. 2.1 ст. 12 Закона № 255-ФЗ). При этом ежемесячное пособие по уходу за ребёнком выплачивается за весь период, в течение которого лицо, осуществляю-

щее уход за ребёнком, имело право на выплату этого пособия, в размере, предусмотренном законодательством РФ на соответствующий период (ст. 17.2 № 81-ФЗ). А как следует из ч. 1 ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ, право на выплату этого пособия возникает у работника только с момента предоставления ему отпуска по уходу за ребёнком. При этом, работая на условиях неполного рабочего дня и одновременно осуществляя уход за ребёнком, работник не теряет право на получение пособия.

Соответственно в приведённой ситуации пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет должно быть выплачено Вам в случае, если Вы оформите отпуск по уходу за ребёнком. Однако за период, когда Вы имели право на отпуск по уходу за ребёнком, но не оформляли его, пособие в любом случае не выплачивается.

Обратите внимание, что нигде не работает мать ребёнка, которая ухаживает за ним, также имеет право на ежемесячное пособие по уходу за ребёнком (абзац седьмой части первой ст. 13 и ст. 15 Закона № 81-ФЗ). Оно назначается и выплачивается в органах социальной защиты населения по месту жительства матери ребёнка (пп. «в» п. 45 Порядка). Такое пособие назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня достижения ребёнком возраста полутора лет. При этом ежемесячное пособие по уходу за ребёнком выплачивается за весь период, в течение которого лицо, осуществляющее уход за ребёнком, имело право на выплату указанного пособия, в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации на соответствующий период (ст. 17.2 Закона № 81-ФЗ).

— Имеет ли работодатель право отказать мне в выплате заработной платы через кассу, если есть зарплатный проект с банком? Способ выплаты заработной платы в кол-

лективном договоре и трудовых договорах с нами не установлен.

— Одним из основных прав работника является его право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (часть первая ст. 21 ТК РФ).

Согласно части третьей ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Конституционный Суд РФ в своих определениях от 26.04.2016 г. № 769-О, от 21.04.2005 г. № 143-О указал на то, что из содержания частей третьей и пятой ст. 136 ТК РФ следует, что они направлены на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного её получения лично работником удобным для него способом.

Таким образом, ст. 136 ТК РФ гарантирует работнику право на беспрепятственное получение заработной платы удобным для него способом. Иными словами, право выбора способа получения заработной платы принадлежит именно работнику.

Как следует из части третьей ст. 136 ТК РФ, для выплаты заработной платы путём перевода денежных средств в кредитную организацию необходимо соблюдение одновременно двух условий:

- ✓ наличие письменного заявления работника с просьбой выплачивать заработную плату путём перевода денежных средств в кредитную организацию;

- ✓ условия такого способа выплаты заработной платы должны быть определены коллективным договором или трудовым договором.

Следовательно, при отсутствии соответствующего заявления работника работодатель не вправе применять безналичный порядок выплаты заработной платы.

Таким образом, Вы вправе требовать от работодателя оплату за труд удобным для себя способом, в том числе путём получения её в месте выполнения им работы, и оснований к отказу у работодателя не имеется.

— Если работодатель всё-таки настаивает на безналичных выплатах, возможен ли другой вариант: заработная плата по моему заявлению будет выплачиваться на счёт супруги? Насколько это правомерно?

— Согласно части пятой ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. К таким исключениям, в частности, относятся: возможность выдачи зарплаты третьему лицу, которое указано в доверенности, выданной работником в соответствии со ст. 185 Гражданского кодекса (ГК) РФ; если работник вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ограничен судом в дееспособности, его заработная плата выдаётся попечителю (п. 1 ст. 30 ГК РФ).

Статьёй 5 Конвенции МОТ № 95 от 1 июля 1949 г. «Об охране заработной платы», которая подлежит обязательному соблюдению на территории РФ, предусмотрена возможность выплаты заработной платы не только непосредственно работнику, но и иным способом, если имеется личное согласие на то самого работника.

Как уже говорилось ранее, в соответствии с частью третьей ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счёт

в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором.

На основании изложенного можно сделать вывод, что законодатель допускает возможность выплаты заработной платы путём её перечисления на указанный работником счёт, в том числе и на счета третьих лиц, которые указал работник, если такой способ предусмотрен трудовым договором. Такой вывод подтверждает и судебная практика (смотрите, например, решение Павлово-Посадского городского суда Московской области от 10 декабря 2014 г. по делу № 2-2305/2014).

При этом в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) должны быть прямо указаны:

- ✓ способ выплаты заработной платы — путём перечисления на указанный работником счёт третьих лиц;
- ✓ лицо, которому должна быть произведена выплата;
- ✓ точная сумма, подлежащая перечислению (если работник распорядится перечислять только часть заработной платы третьим лицам);
- ✓ платёжные реквизиты.

Подчеркнём, что выплата заработной платы на лицевой счёт третьего лица только по заявлению работника может быть признана контролирующими органами неправомерной; необходимо, чтобы такой способ был указан именно в трудовом договоре; если трудовой договор изначально не содержал такого условия, то стороны могут заключить дополнительное соглашение, которое является неотъемлемой частью трудового договора (смотрите, например, решение Кировского районного суда г. Астрахани от 10 декабря 2015 г. по делу № 2-6979/2015).

Однако отметим, что трудовой договор — это прежде всего соглашение между работником и работодателем (ст. 56 ТК РФ), поэтому последний вправе не согласиться с таким способом выплаты заработной платы.

Поскольку возможность выплаты заработной платы указанным спо-

собом вытекает из норм трудового законодательства, полагаем, что у контролирующих органов не должно возникнуть претензий.

— В моём трудовом договоре установлены сменный график работы и ежемесячный оклад. На предприятии действует суммированный учёт рабочего времени с учётом периода один год. Будет ли у меня меняться оклад в зависимости от отработанных часов за месяц?

— Когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, статья 104 ТК РФ допускает введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (часть третья ст. 104 ТК РФ). Порядок исчисления нормы рабочего времени на определённые календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утверждён приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 г. № 588н (далее — Порядок).

Таким образом, суть суммированного учёта состоит в том, что в отдельные периоды времени в пределах учётного периода работник может работать более 8 часов в день или более 40 часов в неделю либо свыше иной нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников. Однако такие переработки должны быть компенсированы уменьшением продолжительности работы в другие отрезки времени в рамках того же



учётного периода. В целом за учётный период сумма рабочих часов не должна превышать нормы рабочего времени, исчисленной в соответствии с Порядком.

При этом официальные разъяснения по вопросу о том, каким образом рассчитывать заработную плату работнику в случае, если ему при суммированном учёте рабочего времени с учётным периодом больше одного месяца установлен оклад, к сожалению, отсутствуют.

Вместе с тем необходимо учитывать следующее.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть первая ст. 135 ТК РФ). В соответствии с частью второй ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Следовательно, работодатель должен выплачивать работникам заработную плату в соответствии с теми условиями об оплате труда, которые предусмотрены их трудовыми договорами, то есть в Вашем случае — в виде оклада.

В силу ст. 129 ТК РФ под окладом понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта

компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Свои трудовые (должностные) обязанности работник должен исполнять в течение рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора (ст. ст. 21, 56, 91 ТК РФ). При суммированном учёте, если учётный период превышает месяц, сотрудник в отдельные месяцы может работать больше или меньше нормы рабочего времени, исчисленной в соответствии с Порядком. При составлении графика важно лишь, чтобы в целом за учётный период норма рабочего времени была соблюдена.

По смыслу положений ст. 129 ТК РФ работник, полностью отработавший предусмотренное графиком количество часов соответствующего месяца (которое при суммированном учёте может быть больше, меньше либо равно общеустановленной норме рабочего времени в этом месяце — часть третья ст. 104 ТК РФ), должен получить полную сумму оклада. Заработная плата такому работнику начисляется пропорционально отработанному времени только в том случае, если работник отработал не все предусмотренные графиком часы (находился в отпуске, был нетрудоспособным и т. п.).

Обзор подготовила Наталья Тихомирова с использованием материалов информационно-правового портала www.garant.ru. ■



ТРОПА ЗДОРОВЬЯ

ВСЁ О БЕГЕ

Самое главное в беге – не скорость, и не расстояние. Главное – постоянство....
Харуки Мураками

Бег: быстрый или медленный?

Учёные сомневаются в пользе быстрого бега. Специалисты утверждают, что слишком интенсивные занятия спортом могут стать причиной ранней смерти.

По их мнению, чрезмерное увлечение человека пробежками опасно для его здоровья. Чтобы избежать вероятности преждевременной смерти, необходимо заниматься бегом в неторопливом темпе.

Наблюдение учёных за профессиональными бегунами показало, что избыток физических нагрузок приносит вред здоровью. Исследование длилось около 12 лет, всё это время специалисты тщательно анализировали изменения показателей физического и психического здоровья людей, наблюдая за тем, сколько времени они уделяют спорту и насколько интенсивными можно считать их тренировки. Эксперты отметили, что самая большая продолжительность жизни наблюдается у людей, которые предпочитают неторопливые пробежки 2—3 раза в неделю. Поклонники же быстрого бега умирали раньше срока так же часто, как и люди, вовсе не занимавшиеся спортом.

По мнению специалистов, существует верхний лимит для тренировок. Можно бегать для укрепления здоровья и повышения продолжительности жизни, но для этого лучше выбрать бег несколько раз в неделю в умеренном темпе.

Бег трусцой

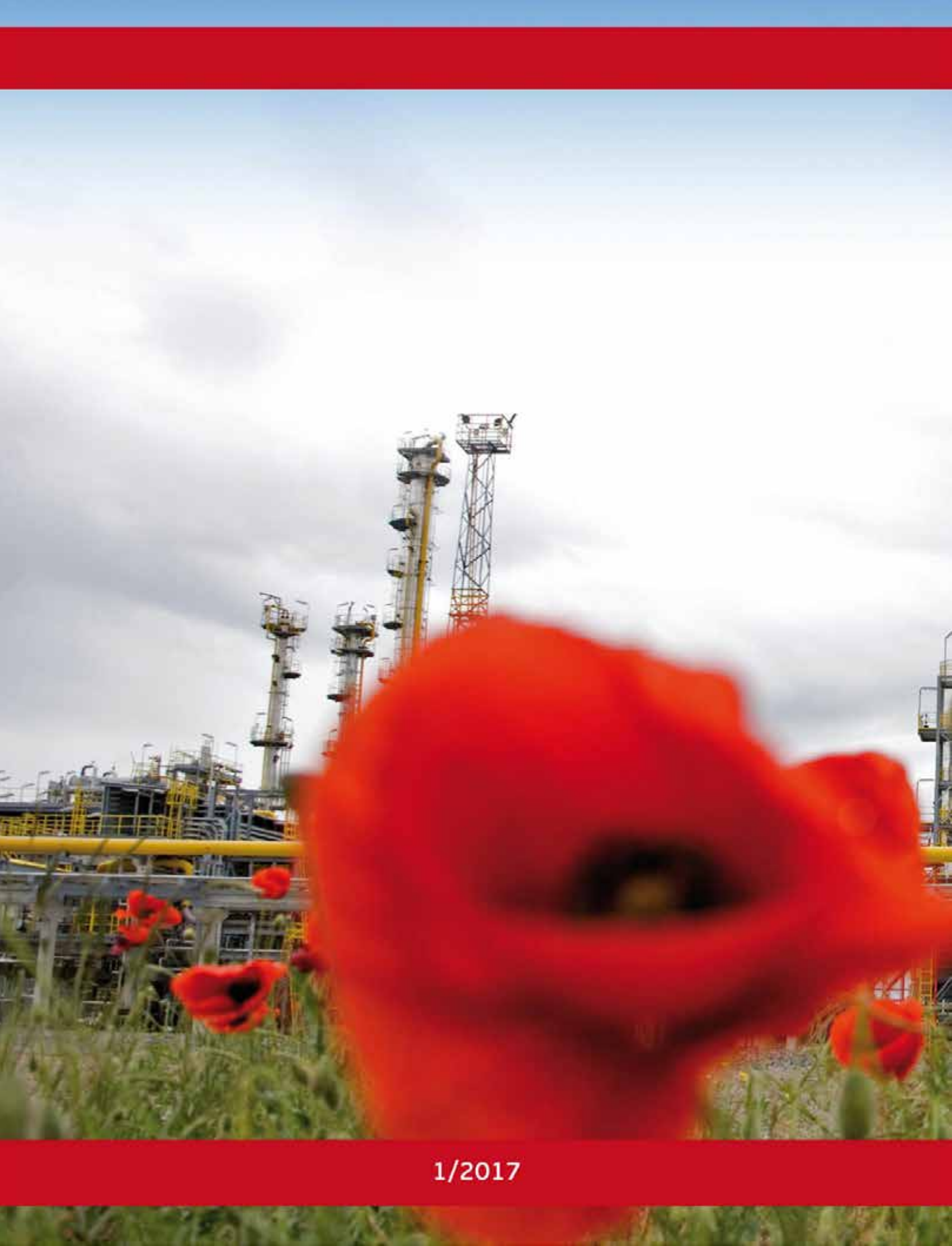
Этот вид бега считается лучшим для людей, желающих сбросить лишний вес, укрепить сердце и сосуды или просто держать себя в форме.

Бегом трусцой называется бег со скоростью около 8 км/ч. Хотя данная скорость и близка к скорости во время быстрой ходьбы, бег трусцой имеет свои особенности техники: иногда возможен жёсткий удар пяткой о землю или удар о землю расслабленной стопой. Также в данном виде бега периода «полёта» почти нет, потому что при отрыве одной ноги от земли вторая сразу же опускается.

Пробежки трусцой могут играть роль разминки или восстанавливающей тренировки для людей, перенёсших травмы, так как в этом случае нагрузка на суставы меньше, чем при обычном беге.

Хоть при пробежке трусцой и не наблюдается чрезмерных нагрузок, перед ней тоже не следует пренебрегать разминкой. Во время самой пробежки не следует делать резкого старта — нагрузку надо увеличивать постепенно.

Если вы хотите получить действительно заметный результат, тренировки должны быть регулярными, но это вовсе не означает ежедневных пробежек. График тренировок может быть любым, наиболее для вас подходящим, главное, чтобы пробежки осуществлялись не реже двух-трёх раз в неделю. ■



1/2017