

Информационно-аналитический журнал

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

2|2022



## «ЛУКОЙЛ» — СПОРТИВНАЯ СЕМЬЯ!

В условиях новых вызовов

Профсоюзный щит

Вклад в большое дело

# В условиях новых вызовов

## Сейчас особенно ценен накопленный опыт преодоления трудностей

Основными темами очередного заседания Совета МОПО стали новые вызовы, встающие перед экономикой страны. Они, разумеется, потребуют внести определённые коррективы в деятельность профсоюзных организаций, однако не смогут нарушить той планомерной работы, в основе которой лежат соглашение о социальном партнёрстве и коллективные договоры, действующие на предприятиях компании.



### ПОИСК РЕШЕНИЙ

— Сейчас всем нам необходимо проанализировать все последствия ситуации в мире и возможности для работы в новых условиях, — подчеркнул в ходе заседания председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев, — Положение очень сложное. Ни с чем подобным мы до этого не сталкивались. В то же время «ЛУКОЙЛ» — и до этих событий, и сейчас — стабилен и находится в хорошей производственно-финансовой форме. Нет сомне-

ний, что все обязательства компании перед работниками и партнёрами будут выполнены в полном объёме. Для этого всем нам нужно спокойно работать, качественно выполнять свои обязанности и взятые на себя обязательства. Создавшаяся ситуация требует от нас сосредоточения усилий на разъяснительной работе в трудовых коллективах.

О некоторых изменениях в повседневной производственной деятельности, с которыми из-за санкционного давления уже столкнулась компания, рассказа-



С. Жадан

ли присутствовавшие на заседании представители её руководства. Начальник департамента закупок общей номенклатуры и поддержки закупочной деятельности ПАО «ЛУКОЙЛ» С. Н. Жадан, в частности, отметил, что в связи с текущей геополитической ситуацией, внешними ограничениями, нарушением логистических цепочек поставок и изменением кредитной политики банков участились отказы основных производителей спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты (СИЗ) от поставок по ранее предоставленным ценам. «В связи с резким увеличением цен на сырьё (хлопок, полиэфир, вискоза) и химию (пропитка, красители), — сказал Сергей Николаевич, — к марту 2022 года все поставщики спецодежды, спецобуви и СИЗ отказались от поставок по ранее предоставленным ценам в связи со сложившейся финансово-экономической ситуацией. Учитывая, что спецодежда, спецобувь и СИЗ относятся к стратегически важной номенклатуре материально-технических ресурсов, в компании согласованы упрощённые процедуры по организации закупочной деятельности, что ускорит выдачу решений о заключении договоров организациям Группы «ЛУКОЙЛ».

— Несмотря на сложную геополитическую ситуацию, — подчеркнул в свою очередь И. А. Заикин, начальник департамента промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ ПАО «ЛУКОЙЛ», — обеспечение организаций Группы «ЛУКОЙЛ» спецодеждой, спецобувью и СИЗ с соблюдением требований законодательства РФ, норм и правил является первоочередной задачей. В сложившихся условиях целесообразно рассмотреть возможности продления сроков носки

выданных работникам спецодежды, спецобуви и СИЗ в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ. Данная мера является вынужденной и будет действовать до сентября текущего года. В предстоящий производственный период нужно совместно с профсоюзными организациями Группы «ЛУКОЙЛ» практиковать совместные проверки качества поступающих СИЗ и усилить контроль за работой комиссий по входному контролю поступающей специальной одежды и обуви.

Тем не менее возникающие проблемы, хотя и требуют новых усилий, не могут нарушить хорошо налаженную деятельность профассоциации. Плановая работа продолжается. В коллективах проходят отчётно-выборные конференции, в состав профассоциации вступают новые первичные организации, — в частности представляющая работников компании «ЛИКАРД». Подведены итоги работы уполномоченных по охране труда за 2021 год: звания лучших уполномоченных были удостоены 38 работников. Но, пожалуй, главное, что успешно прошла очередная колдоговорная кампания, в ходе которой было заключено 20 новых коллективных договоров, два договора пролонгированы и по 39 подведены итоги выполнения обязательств.

### В ПОЛНОМ СООТВЕТСТВИИ

Обсуждение итогов выполнения соглашения между профассоциацией и работодателем и действующих на предприятиях коллективных договоров стало одной из основных тем очередного заседания Совета МОПО.

— Мы с вами давно уже забыли о лёгкой и спокойной жизни то из-за экономических кризисов, то из-за пандемии, — подчеркнула, открывая это обсуждение, первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Н. П. Ивченко. — Но если целый ряд предприятий страны за прошедшие два года столкнулся с серьёзными проблемами в работе, то предприятия нашей компании преодолевали возникшие вызовы достаточно уверенно и спокойно. И мы надеемся, что «ЛУКОЙЛ» и дальше продолжит своё развитие и планомерное обеспечение социальной поддержки работников.

Итоги проведения колдоговорной кампании 2021 года показали, что обязательства корпоративного соглашения и коллективных договоров успешно выполняются. Уровень социальных гарантий работников сохраняется, и в коллективных договорах обществ учтены все те новшества, которые закреплены в соглашении. Социальный пакет работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в 2021 году оставался одним из самых весомых среди органи-

заций ТЭК, что подтвердили результаты очередного конкурса на лучший коллективный договор, проводимого Нефтегазстройпрофсоюзом России.

Разумеется, одним из важнейших аспектов для профассоциации остаётся оплата труда.

— Руководство компании и профобъединение подходят к решению вопросов материального стимулирования работников максимально взвешенно и ответственно, — подчеркнула Н. П. Ивченко. — Мы стремимся сохранить рабочие места, штат и заработную плату на достигнутом уровне. Выполняя условия соглашения, работодатель обеспечивает её ежегодную индексацию. В 2021 году её среднее значение составило 4,3 %. В этом году размер индексации составил 10,5 %. И это правильное решение, что актуально в условиях резкого роста цен на продукты и товары первой необходимости, лекарства и многое другое.

Важной областью обязательств, содержащихся в соглашении и коллективных договорах, являются промышленная безопасность, охрана труда и здоровья работников. Реализация Программы промышленной безопасности, на которую было затрачено более 32 млрд руб., обеспечила здесь положительные результаты. За прошлый год в компании не произошло ни одного несчастного случая с летальным исходом. Общее количество несчастных случаев снизилось по сравнению с предыдущим годом почти вдвое.

— Но это, конечно, не повод для самоуспокоения, — отметила Н. П. Ивченко. — В этих условиях в сфере охраны труда необходимо обеспечить переход от реагирующей системы к более активным предупреждающим профилактическим действиям, к системе раннего предупреждения, в том числе эффективного управления профессиональными рисками с применением современных

**«Стороны социального партнёрства стремятся сохранить рабочие места, штат и заработную плату на достигнутом уровне».**

Н. Ивченко



И. Заикин

цифровых технологий. Важно шире использовать новые практики разъяснительной и информационной работы по недопущению нарушений и аварий. Намечившуюся позитивную динамику важно закрепить и поддерживать. И распространить эту тенденцию и на работающие на наших производственных площадках подрядные организации, у которых травматизм пока ещё остаётся высоким по сравнению с предприятиями «ЛУКОЙЛа». Напомню, при обсуждении данных вопросов на Дне безопасности нами было предложено ввести в штаты профсоюзных организаций подрядчиков единицу технического инспектора труда профсоюза, которые бы входили в структуру технической инспекции труда МОПО. Это может способствовать кратному повышению уровня безопасности на рабочих площадках.

Н. Ивченко



**«В сфере охраны труда необходимо обеспечить переход от реагирующей системы к более активным предупреждающим профилактическим действиям, к системе раннего предупреждения, в том числе эффективного управления профессиональными рисками с применением современных цифровых технологий».** (Н. Ивченко)

Неукоснительно выполняются в компании и все обязательства, касающиеся различных форм поддержки, которая сегодня оказывается работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам, и социальных корпоративных программ. Две основные такие программы касаются негосударственного пенсионного обеспечения и добровольного медицинского страхования.

Другой важный аспект деятельности — организация отдыха. В 2021 году по сравнению с предыдущим в связи с постепенным смягчением карантинных мер у сторон социального партнёрства расширились возможности для обеспечения санаторно-курортного лечения и детского отдыха. Например, если в 2020 году часть организаций Западно-Сибирского, Астраханского, Ставропольского, Саратовского и некоторых других регионов детский отдых не организовывали, то в 2021 году было приобретено около четырёх тысяч путёвок как в местные лагеря, так и на морское побережье Краснодарского края. Коснувшись этой темы, Н. П. Ивченко выразила надежду, что и в этом году у многих будет возможность оказать содействие работникам в органи-



зации санаторно-курортного лечения, а также отдыха их детей, используя в том числе возможности государственной поддержки, включая Фонд социального страхования и местные бюджеты.

Кроме того, в прошлогодних пандемийных реалиях профсоюзные организации уделяли повышенное внимание заботе о ветеранах предприятий, поддерживали многодетные и малообеспеченные семьи, работников, воспитывающих детей-инвалидов. Им оказывались различные виды адресной помощи, для решения бытовых вопросов направлялись волонтеры.

— Сегодня, учитывая особенность текущей ситуации, — отметила Н. П. Ивченко, — от нас с вами требуется усиление внимания к вопросам сохранения достигнутого уровня социальных гарантий. Мы должны проявлять объективность, рассматривая запросы работодателей и обращения работников по возникающим проблемам.

Необходимо своевременное реагирование на нарушения прав работников и проведение тщательных проверок по этим фактам, включая детальную проверку документации, проведение встреч с работниками и консультации с представителями администрации. Надо продолжать совершенствование диалога с работодателем, поддерживая бизнес в это трудное время, и взвешенно подходить к оценке ситуаций и принятию решений. Ну и, конечно, всем нам нужно продолжать спокойно работать и качественно выполнять свои обязанности, как и во всех прежних кризисных ситуациях, с которыми мы с вами не раз успешно справлялись. Надеюсь, накопленный опыт поможет нам преодолеть и нынешние серьёзные вызовы.

### ВЫЗДОРОВЛЕНИЕ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

Прозвучавшие на заседании Совета МОПО выступления представителей профорганизаций, действующих на предприятиях компании, подтвердили, что в целом коллективные договоры на местах выполняются. Зара-

ботная плата выплачивается в полном объёме без каких-либо задержек. В соответствии с условиями коллективных договоров работники получают дополнительные отпуска и дополнительные выходные дни, компенсацию расходов по проезду в отпуск, различные виды материальной помощи и доплаты. Осуществляется добровольное медицинское страхование работников. Социальная поддержка оказывается неработающим пенсионерам предприятий.

Но не обходится и без сложностей. Некоторые из них касаются соблюдения норм рабочего времени и требований по нормированию труда сотрудников, работающих вахтовым методом. На этом заострил внимание А. Ф. Еремеев, председатель объединённой первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Коми».

— В этом году, — сказал Андрей Фролович, — в обществе планируется усиление контроля за выполнением

трудового законодательства. Будут проведены дополнительные мероприятия, направленные на то, чтобы не допустить переработку сверх разрешённых законодательством нормативов.

Главный акцент в выступлении Ю. А. Мясникова, председателя объединённой первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Транса», был сделан на медицинском аспекте.

— Все 100 % работников нашего предприятия, — отметил Юрий Александрович, — застрахованы по программе добровольного медицинского страхования (ДМС). Однако тут есть определённые вопросы. Дело в том, что «ЛУКОЙЛ-Транс» работает в 16 регионах Российской Федерации. При заключении договора ДМС перечень медицинских учреждений, в которые может обращаться работник, определяет страховая компания. В связи с тем, что после централизации управленческих функций работники социальной службы территориально располагаются в городе Москве, физически проверить уровень каждого медицинского учреждения из предлагаемых страховой компанией нет возможности. Вот и получается, что и по ценовой политике, и по территориальной близости предлагаемые медучреждения зачастую оставляют желать лучшего. Кроме того, иногда врачи медучреждений не всегда компетентно могут согласовать со страховой компанией объём и суммы оказываемых услуг, в связи с чем поступают жалобы на несогласованность действий страховой компании и медицинской организации.

Проанализировав практику ДМС, профорганизация «ЛУКОЙЛ-Транса» собрала целый спектр вопросов, касающихся необходимости повышения уровня медицинского обслуживания, которые работники предлагают рассмотреть и направить в страховую организацию. И



М. Лаврухин



Ю. Мясников

сейчас представители профсоюза пытаются инициировать ряд улучшений в этой важнейшей сфере.

Особенно актуальными вопросы медицинского обслуживания работников компании стали за последние два года, когда в стране шло распространение коронавирусной инфекции. Пандемия вносила свои коррективы во все сферы нашей жизни — от простых бытовых вопросов до процессов организации производственной деятельности. В начале 2022 года Россия пережила самый серьёзный всплеск заболеваемости. Ежедневно заражалось около 200 тысяч жителей страны.

— На поддержание работоспособности трудовых коллективов в пиковые периоды пандемии и на оказание поддержки медицинским учреждениям в регионах нашей деятельности, — рассказал М. А. Лаврухин, начальник департамента социальной политики ПАО «ЛУКОЙЛ», — компанией была направлена внушительная сумма — в общей сложности более 4 млрд рублей. Работа была организована, без преувеличения, в беспрецедентном масштабе. Подобной мобилизации экстренных организационных усилий на столь длительном отрезке времени не было давно. Пользуясь случаем, я хотел бы поблагодарить наших активистов из профсоюзных организаций — вы все эти два года оказывали не только организационную, просветительскую помощь, но и принимали конкретные действия по сохранению наших коллективов — к примеру, обеспечивали выезды прививочных бригад в коллективы, вакцинация во многих случаях была проффинансирована за счёт профбюджета.

И сейчас, когда ковидные ограничения практически отменены, в «ЛУКОЙЛе» продолжают следить за ситуацией как в нашей стране, так и в мире, непрерывно контролируют заболеваемость в дочерних обществах, центральном аппарате, и в случае обострения ситуации

готовы принять все необходимые меры для защиты здоровья работников.

— Безусловно, — подчеркнул М. А. Лаврухин, — практически тотальная вовлечённость медицинских учреждений на протяжении двух лет в работу по борьбе с COVID-19 привела к тому, что направления медицинской деятельности, не связанные с коронавирусом и не имеющие экстренного характера, оказались без должного внимания. Это привело к тому, что в отдельных случаях наши работники сталкивались с проблемами в получении медицинских услуг, какое-то время ряд привычных и нужных врачебных сервисов были и вовсе недоступны. Сегодня ситуация нормализовалась. Все медицинские услуги, предусмотренные нашими договорами о добровольном медицинском страховании, вновь доступны в полном объёме.

Для исключения возможных конфликтных ситуаций на местах в прошлом году нами был организован аудит работы системы ДМС во всех базовых регионах нашей деятельности. По итогам этого анализа были проведены совещания с представителями дочерних обществ и страховых компаний и приняты решения по немедленному устранению выявленных недостатков. Эта работа принесла свои плоды — сейчас системных сбоев в предоставлении на местах нашим работникам медицинской помощи в рамках программ ДМС мы не регистрируем.

Сейчас в компании начали очередной мониторинг материально-технической оснащённости всех медицинских учреждений, которые обслуживают работников, в том числе непосредственно на производственных площадках, в моногородах. По итогам планируется принятие ряда решений по улучшению содержания здравпунктов, обновлению их материально-технической базы. Для решения всех вопросов, связанных с организацией медицинской помощи работникам, во всех без исключения дочерних обществах компании созданы социальные службы. С ними профсоюзные организации ведут прямой и открытый диалог по всем беспокоящим вопросам.

Итог обсуждению медицинских вопросов подвёл вице-президент по управлению персоналом и социальной политике ПАО «ЛУКОЙЛ» А. А. Москаленко. Он заверил, что компания прилагает все усилия для обеспечения работникам качественного медицинского обслуживания. Кроме того, призвал не терять бдительности в вопросах, касающихся противозидемических мер.

— Сегодня, — подчеркнул Анатолий Алексеевич, — по-прежнему действует предостережение относительно возможности прихода очередной волны коронавируса. Поэтому нужно оставаться столь же бдительными в части эпидемиологического благополучия в коллективах

и регионах, где действуют лукойловские предприятия. В любой момент нарабатанные антиковидные алгоритмы действий могут вновь оказаться востребованными.

### СПОКОЙСТВИЕ И УВЕРЕННОСТЬ

Главный акцент в выступлении председателя объединённой первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» В. Я. Матвейчук был сделан на различных социальных аспектах действующего на предприятии коллективного договора.

— В обществе, — рассказала Валентина Яковлевна, — в соответствии с коллективным договором успешно проводится реализация социальных программ. Однако остаётся и ряд вопросов, требующих решения. Например, размер социальных выплат, величина единовременного вознаграждения при выходе на пенсию, размер компенсации части стоимости питания работникам общества. Есть сложности с жилищным обеспечением работников.

В прошлом году было принято решение о поэтапной передаче в «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» функций и персонала сервисных центров ряда региональных предприятий. Основная задача на этапе перехода — сохранение всех социальных льгот и гарантий, предусмотренных коллективными договорами. Для этого совместно с работодателем профсоюзной организацией общества были проведены встречи со всеми трудовыми коллективами, вливающимися в его состав. Основные вопросы, обсуждаемые в коллективах и волнующие всех работников, — это сохранение тарифных ставок и заработной платы, социальных льгот, предусмотренных коллективными договорами. Кроме того, людей, естественно, волнует сохранение графика отпусков, пенсионных программ, вопросы, связанные с использованием здравпунктами, и многое другое.

— По результатам проведённых встреч, — заверила В. Я. Матвейчук, — были подготовлены и подписаны соглашения о сохранении социальных льгот, гарантий и уровня средней заработной платы. Только так профсоюзная организация может стимулировать людей на эффективное выполнение производственных задач, обеспечить в коллективах спокойствие и уверенность, которые так нужны в кризисное время.

В свою очередь председатель первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефти» В. М. Сиврас сконцентрировал внимание на обеспечении безопасности труда.

— Наша профсоюзная организация, — подчеркнул Виктор Михайлович, — постоянно контролирует выполнение разделов колдоговора, направленных на снижение производственных рисков. И даже в непростых усло-



А. Москаленко и Г. Кирадиев

виях пандемии совместными усилиями профсоюзной организации и руководства удалось обеспечить нулевой уровень травматизма и несчастных случаев на производстве.

Значительное внимание уделяется средствам индивидуальной защиты. Учитывая замечания и пожелания работников, в результате совместных усилий профсоюзной организации и работодателя в 2021 году на склады предприятия начали поступать новые современные модели летней спецодежды. Кроме того, было много пожеланий по обеспечению работников облегчённой летней спецодеждой, с учётом жаркого астраханского климата. Этот вопрос периодически обсуждался на заседаниях профсоюзной организации, серьёзно занималась этой проблемой и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». Как итог, в 2021 году были заключены договоры на поставку летней спецодежды, изготовленной из инновационных материалов. Первые поставки ожидаются в июле этого года.

Сейчас все работники нефтедобывающих платформ обеспечены спецодеждой и средствами индивидуальной защиты согласно нормам. На всех платформах имеются свои прачечные, в которых организованы стирка и должный уход за СИЗ.

Ещё один безусловный приоритет для профсоюзной организации предприятия — профилактика травматизма и несчастных случаев на производстве. Профсоюзный комитет рассматривает и согласовывает все разработанные в обществе программы, направленные на обеспечение требований охраны труда, предупреждение производственного травматизма, профессиональных заболеваний. Систематические проверки производственных объектов специалистом технической инспекции труда, взаимодействие со всеми службами общества помогают активно влиять на управляемость

производственными рисками, приобщать работников к культуре безопасности труда. На всех нефтедобывающих платформах оборудованы кабинеты и уголки по охране труда. Кабинеты оснащены компьютерами, нужной для обучения и проверки знаний по безопасности литературой. Для удобства обучения и доступа к нормативно-техническим документам и справочникам по охране труда в производственных подразделениях функционируют интерактивные мультимедийные стенды. И работа эта продолжается.

— В настоящее время, — рассказал В. М. Сиврас, — в нашей профсоюзной организации разрабатывается мобильное приложение с возможностью получения актуальной информации, — в том числе по охране труда, — в режиме онлайн.

Резюмируя обсуждение выполнения условий соглашения с работодателем и коллективных договоров, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев констатировал, что все взаимные обязательства, предусмотренные в этих документах, в 2021 году администрация и профобъединение выполнили.

— Однако, — отметил Георгий Михайлович, — есть ряд вопросов, на которые следует обратить повышенное внимание. Они касаются режима труда и отдыха, переработки и сверхурочных часов, переработки персонала. Тщательнее нужно следить и за тем, чтобы у работников было время для того, чтобы отдохнуть, поесть, принять и сдать смену. Все эти вопросы напрямую влияют на физическое и психологическое здоровье людей. Если ситуация с режимами и графиками работ действительно порой безвыходная, необходимо сделать всё, чтобы компенсировать работнику затраченные энергию и здоровье. ■

**«Есть ряд вопросов, на которые следует обратить повышенное внимание. Они касаются режима труда и отдыха, переработки и сверхурочных часов, переработки персонала. Тщательнее нужно следить и за тем, чтобы у работников было время для того, чтобы отдохнуть, поесть, принять и сдать смену». (Г. Кирадиев)**

# Искусство получения информации

## Социологические опросы как действенный механизм обратной связи

Эффективная профсоюзная деятельность невозможна без понимания того, чем живут трудовые коллективы, без знания их реальных интересов, потребностей, настроений. И тут на помощь, помимо непосредственного общения с людьми, приходит такой действенный инструмент организации обратной связи, как социологические опросы работников, которые позволяют выявить проблемные места в условиях работы, социально-трудовых отношениях, реализации тех или иных трудовых прав. В ходе очередного заседания Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» представители профорганизаций, действующих на предприятиях компании, обменялись опытом проведения и использования в своей работе социологических опросов.

В лукойловской профассоциации социологические опросы поставлены на системную основу и используются с 1995 года. Среди большинства профсоюзных организаций МОПО также наработана успешная практика решения текущих социально-трудовых вопросов, основанная на результатах социологических опросов работников предприятий.

— Во многих структурных профсоюзных организациях уже научились эффективно и слаженно использовать этот инструмент, — отметила Е. И. Пахомова, главный специалист информационно-аналитического центра МОПО. — Но нам следует более активно использовать социологические методы сбора информации для выявления актуальных социально-трудовых вопросов, а также для совершенствования работы профсоюзных комитетов по проведению информационной и разъяснительной работы. Особое внимание здесь необходимо уделять вопросу качества проведения опросов. Надеемся, что в этом помогут разработанные нами методические рекомендации по организации и проведению социологических опросов.

В свою очередь представители профорганизаций, действующих на местах, рассказали немало интересного



Е. Пахомова

о своём опыте использования социологических опросов, а главное о том, как удаётся решать важные для работников вопросы, основываясь на их мнении и оценках, полученных в ходе таких опросов. В частности, в ООО

**«Только чётко действующий механизм обратной связи с работниками может обеспечить усиление позиции профсоюзной стороны в переговорном процессе, поскольку позволяет опираться в своих выводах и рекомендациях на надёжные и достаточные данные».**

(Г. Кирадиев)

«ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» такой способ получения обратной связи стали использовать с 2019 года.

— Нам было важно узнать объективную оценку деятельности профкома и его аппарата, — пояснил председатель объединённой первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ» А. В. Зорин. — В итоге мы получили актуальную информацию по всем аспектам профсоюзной деятельности — от охраны труда и социальной защиты до культурно-массовой и оздоровительной работы. На сегодняшний день в активе профорганизации уже девять исследований разного масштаба.

В частности, один из проведённых социологических опросов показал потребность работников в увеличении надбавки за вахтовый метод работы.

— Мы вынесли этот вопрос на заседание двусторонней комиссии, — рассказал А. В. Зорин, — и её решением в коллективный договор были внесены необходимые изменения, сумма надбавки за вахтовый метод работы была увеличена. Также по просьбе работников, переведённых на вахтовый метод работы, профсоюзный комитет укомплектовал комнаты приёма пищи бытовой техникой, были созданы и оборудованы спортивным инвентарём места для занятий спортом, проведён интернет.

Результаты опроса на тему «Потребительское поведение и планирование семейного бюджета» помогли наглядно увидеть и проанализировать уровень и качество жизни членов профсоюза и их семей, составить «бюджет семьи нефтяника». По итогам опроса профком в рамках двухсторонней комиссии инициировал изменения в коллективный договор общества. И при заключении нового колдоговора была увеличена материальная помощь при рождении ребенка, в 2021 году увеличена материальная помощь при вступлении в брак.

— По итогам социологического опроса, посвящённого деятельности уполномоченных по охране тру-

да, — рассказал А. В. Зорин, — был создан чат для оперативного обмена данными по вопросам трудовой и технической дисциплины, требований инструкций, правил по охране труда на рабочих местах да и просто общения единомышленников. Вновь избранные уполномоченные проходят обучение по специально разработанной программе.

Не обошли вниманием социологические опросы и такую важную для всех тему, как ежегодная индексация.

— В прошлом году, — отметил А. В. Зорин, — на уровне Совета МОПО был вынесен вопрос о необходимости увеличения размера ежегодной индексации. И мне хотелось бы выразить огромную благодарность от людей руководству компании и МОПО за то, что индексация была согласована на весомый процент и прошла очень своевременно.

Высоко оценивают действенность социологических опросов и в профорганизации кстовских нефтепереработчиков. Всего за последние два года здесь провели 12 социологических опросов.

— В 2020 году при подготовке проекта нового коллективного договора для выявления наиболее важных для коллективов вопросов мы провели социологические опросы сразу по нескольким основным направлениям, — рассказал председатель объединённой первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» В. Н. Чабунин.

В результате проведённой работы на заводе приняли новый коллективный договор, в котором были сохранены все льготы и гарантии предыдущего и приняты дополнительные. В частности, были увеличены пособия при уходе на пенсию в зависимости от стажа. Построена столовая на территории предприятия, оснащённая самым современным оборудованием. Увеличена дотация на питание, решён вопрос доставки питания на рабочие

**«Решение стоящих перед нами задач невозможно без понимания того, какие вопросы и проблемы волнуют работников».**

Г. Кирадиев

Г. Кирадиев





места по заявкам работников, организовано по всем нормам лечебно-профилактическое питание. Приняты льготы для штатных аварийно-спасательных формирований. Увеличены выплаты работникам предприятия, вышедшим на пенсию. Удалось улучшить медицинское обслуживание работников.

— Члены нашей профсоюзной организации, — продолжал В. Н. Чабунин, — приняли активное участие в социологическом опросе по организации профсоюзного обучения. Ответы респондентов помогли профсоюзному комитету совершенствовать обучение в рамках школы профсоюзного актива. Наряду с традиционными лекционными занятиями были организованы вебинары и обучение на платформе ZOOM, что позволило увеличить количество участников. Для членов профсоюзных комиссий и профактива были созданы чаты в мессенджерах. Большим успехом пользовались дистанционные курсы, организованные специалистами МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». При составлении плана обучения на 2022 год был проведён опрос профсоюзного актива, который позволил определить интересующие темы и наиболее эффективные методы его организации.

Особое внимание профсоюзная организация предприятия уделяет анкетированию молодых работников, молодёжного профактива. В 2021 году опрос проводился практически ежеквартально.

Как пояснила Д. Д. Балина, заместитель председателя комиссии по работе с молодёжью ОППО «ЛУКОЙЛ-Нижгороднефтеоргсинтеза», благодаря одному из проведённых социологических исследований стало очевидно, что молодым работникам не хватает информации о жизни предприятия и действующей на нём профсоюзной организации. Чтобы восполнить этот пробел, был создан закрытый телеграм-канал «Молодёжь ННОС», где публикуются анонсы корпоративных и городских мероприятий, фото и видео в режиме реального времени.

— В будущем мы намерены расширять контент, посвящённый творческому и профессиональному развитию

молодёжи, различным формам активного отдыха, спортивному образу жизни, — рассказала Д. Балина.

Как нетрудно убедиться, информация сегодня является стратегическим ресурсом и одним из ключевых факторов развития любой организации, компании и общества. И это очень хорошо понимают в МОПО.

— Нам необходимо учиться правильно добывать и адекватно использовать объективные, достоверные данные, которые необходимы в управлении различными процессами, — подчеркнул, подводя итоги обсуждения, Г. М. Кирадиев. — Решение стоящих перед нами задач невозможно без понимания того, какие вопросы и проблемы волнуют работников. Мы должны ясно понимать, как они оценивают свой жизненный уровень, какое у них социальное настроение и самочувствие, какие у них вопросы и проблемы. В таких условиях сложно переоценить значение такого инструмента профсоюзной работы, как социологические опросы. При этом важно не количество проводимых опросов, а качество и актуальность получаемых данных. А для этого необходимо соблюдение определённых требований: наличие грамотной анкеты, создание благоприятной обстановки опроса, профессионализм специалистов, проводящих исследование. С этой целью специалисты аппарата МОПО разработали методические рекомендации для профсоюзных организаций по организации и проведению социологических опросов, которыми следует пользоваться для обеспечения надёжности и сопоставимости получаемых результатов опросов. Тогда эти данные позволяют выявить проблемные места в условиях работы, что является необходимой основой для разработки мероприятий по совершенствованию различных аспектов жизни трудовых коллективов. Только чётко действующий механизм обратной связи с работниками может обеспечить усиление позиции профсоюзной стороны в переговорном процессе, поскольку позволяет опираться в своих выводах и рекомендациях на надёжные и достоверные данные. ■

В России на протяжении нескольких лет идёт процесс создания системы профессиональных стандартов и их внедрения во всех отраслях промышленности. «ЛУКОЙЛ» принимает в этой деятельности самое активное участие, причём большое внимание ей уделяет как руководство компании, так и профсоюзная организация. И сегодня на страницах журнала участники этой совместной работы поделятся своим видением подходов к решению стоящих перед компанией задач.

## Внедрение профессиональных стандартов —

### основа стандартизации и унификации организационного развития компании

Юрий ПИХТОВНИКОВ,

начальник департамента организационного развития и управления карьерой ПАО «ЛУКОЙЛ», к. э. н.

С 2016 года наша компания является участником национальной системы профессиональных квалификаций. Мы активно участвуем в проектах Национального совета по профессиональным квалификациям при президенте РФ (НСПК), Национального агентства развития квалификаций, совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе. Компания «ЛУКОЙЛ» представлена практически на всех уровнях национальной системы квалификаций. Руководители компании являются членами национального совета и совета по профессиональным квалификациям



Ю. Пихтовников

в нефтегазовом комплексе. Наши представители входят в состав рабочих групп НСПК по профессиональным стандартам, развитию профессионального образования, цифровой экономике. Эксперты компании участвуют во всех рабочих группах нашего отраслевого совета.

Национальный совет при президенте РФ по профессиональным квалификациям и отраслевые советы по профессиональным квалификациям — это конструктивные площадки, которые позволяют наилучшим образом договариваться и принимать единые решения, которые важны работодателям, в том

числе в области профессионального развития.

Разработка и организация применения профессиональных стандартов является основополагающим элементом национальной системы квалификаций (её фундаментом), на котором базируются остальные элементы системы — отраслевая рамка квалификаций и квалификационных требований, мониторинг рынка труда, независимая оценка квалификаций, государственные стандарты профессионального образования.

В разработке проектов профессиональных стандартов участвуют объединения работодателей, профессиональные сообщества, саморегулируемые и иные некоммерческие организации, структуры профессионального образования и другие заинтересованные стороны.

После разработки или актуализации стандарта совет по профессиональным квалификациям организует его общественное обсуждение с привлечением работодателей, профессиональных сообществ, заинтересованных в формировании содержания и в последующем практическом его применении. Участники обсуждения:

- ✓ анализируют рынок труда;
- ✓ оценивают масштаб и структуру соответствующего сектора экономики или вида деятельности;
- ✓ учитывают распределение организаций и работников по территории Российской Федерации;
- ✓ выявляют основные профессии, должности, специальности, а также численность работников.

При этом участники также внимательно рассматривают такие аспекты, как обоснованность квалификационных уровней, достаточность требований к образованию и опыту работы, корректность требований к умениям и знаниям работника для выполнения определённых функций

с учётом требований безопасности труда.

На следующем этапе на основе разработанных и утверждённых профессиональных стандартов разрабатываются или уточняются федеральные образовательные стандарты, профессиональные образовательные программы, а также программы профессионального обучения.

Таким образом, можно сделать первый вывод о том, что работа по формированию профессиональных стандартов направлена на установление норм, правил и характеристик в области профессиональной и образовательной деятельности в целях их широкого применения на уровне отдельного работника, работодателя, группы работодателей, образовательных учреждений и, наконец, государства.

При разработке государственных профессиональных стандартов ключевые отраслевые эксперты унифицируют имеющуюся информацию, устраняют неоднозначное понимание одних и тех же функций и требований посредством сокращения перечня допустимых элементов и решений, приводят их к однотипности.

Пятилетний опыт формирования и внедрения профессиональных стандартов в нашей стране показал позитивную динамику не только по количеству новых и актуализированных стандартов, но и по росту качества их подготовки. Те первые стандарты, которые были «пробой пера» и не в полной мере учитывали интересы их потребителей, на сегодняшний день перерабатываются. Объединения работодателей со всей серьёзностью подходят к формированию ключевых для себя стандартов, не стоят в стороне и принимают участие в обсуждении смежных стандартов, поскольку уже смогли оценить полученные эффекты от их внедрения.

Исходя из сказанного можно сформулировать второй вывод — сегодня стандартам начали верить, поскольку:

- ✓ в их формировании принимают участие высококвалифицированные работники, большие профессиональные сообщества, эксперты со стороны образования и профессионального обучения;
- ✓ применяемые функциональные и квалификационные решения уже неоднократно были проверены на практике и эту лучшую практику тиражируют крупные компании.

Многие работодатели при открытии новых производств, создании рабочих мест сегодня начали использовать стандарты для формирования организационных структур, для обоснования количества рабочих мест с учётом имеющегося стандартизованного набора видов деятельности, обобщённых трудовых функций и самих функций.

Третий вывод — в последнее время наблюдается упрощение внедрения новых для организаций функций и квалификационных требований, т. е. возможный набор функций и требований к ним определён. Т. е. можно экономить время и средства за счёт применения уже разработанных типовых функций и требований.

С учётом того, что на уровне государства сформированы единые стандарты обобщённых трудовых функций по направлениям деятельности, у российских компаний, в том числе компаний в нефтегазовом комплексе, появилась возможность использовать эту информацию при формировании структуры своих бизнес-процессов, составления карт процессов с декомпозицией таких обобщённых функций до уровня должностных обязанностей конкретного работника. Работнику определено конкретное



Месторождение им. В. Филановского в Каспийском море

место в корпоративной структуре, он понимает, что и как ему нужно сделать, чтобы добиться личного результата и результата для компании в целом. Именно ощущая себя частью единого целого, работник может по-настоящему принять корпоративные ценности. Внутрикорпоративное карьерное пространство становится прозрачным и понятным. Формируется личная ответственность работника за реализацию корпоративных ценностей компании.

В то же время для работодателя — это возможность определения конкретных значений показателей эффективности для процессов, происходящих в бизнесе. Благодаря чему можно более качественно проводить оценку деятельности каждого работника и эффективно добиваться

поставленных целей для компании в целом.

Кроме того, функциональный анализ и сравнение действующего порядка организации процессов со стандартами типовых функций может служить основой для разработки программ оптимизации и реинжиниринга бизнес-процессов. В итоге можно получить реальный практический эффект в виде повышения производительности труда организации.

Внедрение в профессиональную деятельность единых квалификационных требований к работнику, выполняющему работу по определённым функциям с учётом уровня квалификации, позволяет кадровым службам минимизировать риски субъективной оценки их деятельности. Квалификационные требо-

вания (требования к образованию, профессиональному обучению, необходимому практическому опыту работы, а также необходимым допускам) включены в должностные и квалификационные инструкции. Что в свою очередь повышает степень доверия трудового коллектива к службам по управлению персоналом. А это значит — и в этом состоит четвёртый вывод — что созданы и функционируют единые нормативные требования к персоналу, — как при приёме, так и при его переводе. Уже сегодня реализован подход качественного отбора кандидатов на вакантную должность. Есть возможность отказать кандидату в приёме на работу, сославшись на недостаточность квалификации, требования к которой определены профстандар-

**Разработка и организация применения профессиональных стандартов является основополагающим элементом национальной системы квалификаций (её фундаментом), на котором базируются остальные элементы системы.**

том, и при этом в организации есть приказ руководителя о применении конкретных профессиональных стандартов, в том числе в качестве основы для определения требований к квалификации.

Важно, что в последнее время возрос интерес самих работников к изучению содержания принятых стандартов, поскольку они хотят знать те функции и требования, которые им помогут быть успешными на сегодняшней должности, хорошо пройти независимую оценку квалификаций, а также узнать квалификационные требования для занятия вышестоящей должности. Это пятый вывод.

В 2020 году был обобщён опыт внедрения профессиональных стандартов внутри компании. Рабочая группа ПАО «ЛУКОЙЛ» по развитию корпоративной системы профессиональных квалификаций сформировала основные подходы к внедрению профессиональных стандартов, которые помогают организациям внедрять стандарты по единой методологии с учётом лучшей российской и корпоративной практики.

ПАО «ЛУКОЙЛ» совместно с центром оценки квалификаций ООО «ЛУКОЙЛ-МЦПБ» вот уже три года реализует проекты по внедрению профессиональных стандартов в организациях Группы «ЛУКОЙЛ». Прежде всего эти проекты направлены на тиражирование единых правил и механизмов работы в области анализа применимости профстандартов, а также функциональных, квалификационных и прочих аспектов.

По результатам проведения экспертизы и методологического консультирования дочерних обществ через единое окно, в роли которого выступает центр оценки квалификаций, видна положительная динамика изменений, которая подтверждается качеством внутренних документов организаций. К примеру, по результатам экспертизы в 2021 году по сравнению с 2020 годом можно сделать вывод, что службы по управлению персоналом освоили принятую в компании методологию, которая позволяет привести к единым требованиям:

- ✓ виды и направления деятельности организаций;

- ✓ положения о структурных подразделениях, их функции;
- ✓ должностные и квалификационные инструкции;
- ✓ наименования должностей;
- ✓ требования к образованию и обучению;
- ✓ локальные нормативные акты организаций.

Так, в российских нефтеперерабатывающих обществах в среднем на 20 % снизилось количество отклонений в части корректного определения трудовых функций работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, на 15 % снизились отклонения в части квалификационных требований, практически отсутствуют отклонения по наименованию должностей. Подобная динамика наблюдается и в российских нефтедобывающих, сбытовых и энергетических организациях.

В ногу со стандартизацией типовых функций идёт и их автоматизация. В нашей компании ещё три года назад в интегрированную систему управления персоналом был встроены справочник трудовых функций

из профессиональных стандартов с соответствующими кодами и с учётом обобщённых трудовых функций. Также реализована возможность выбора в процессе «Формирование/изменение штатного расписания» на этапе введения данных по трудовым функциям, после создания рабочего места. Результаты данного процесса поступают в процессы «Приём работника» на этапе формирования трудового договора и «Изменение условий трудового договора» на этапе формирования дополнительного соглашения.

Сегодня, после пяти лет кропотливой работы по внедрению профессиональных стандартов, можно с уверенностью сказать, что их применение позволяет:

- ✓ эффективно организовывать производственные процессы с учётом реализации требований к безопасности производства (за счёт минимизации рисков, которые связаны с неквалифицированными действиями персонала);
- ✓ стандартизировать и оптимизировать бизнес-процессы за счёт формирования единых обобщённых трудовых функций для конкретных направлений деятельности, определения типовых для всех организаций компании трудовых функций и требований к их выполнению;
- ✓ повышать экономическую эффективность за счёт исключения дублирования функций, уменьшения количества уровней управления, снижения производственных издержек;
- ✓ снижать издержки при приёме на работу;
- ✓ обучать работников по современным и востребованным программам;
- ✓ и в конечном итоге стандартизировать и оптимизировать работу в сфере управления человеческим капиталом, что, несомненно, приводит к росту качества и производительности труда.

В итоге эффект от внедрения профстандартов получают все участники национальной системы профессиональных квалификаций.

Для государства самое главное преимущество — это развитие здорового социума, основой которого является квалифицированный профессиональный работник со сформированным ценностным приоритетом безопасности труда.

Для отрасли преимущества тоже очевидны. Внедряя единые отраслевые профессиональные и образовательные стандарты, отрасль получает пул квалифицированного персонала, который может работать в любом регионе России с соблюдением всех норм безопасности труда и на высоком профессиональном уровне. Это, несомненно, приводит к улучшению всех показателей отраслевых экономик.

### Эффект от внедрения профстандартов получают все участники национальной системы профессиональных квалификаций.

Работодателям внедрение профессиональных стандартов позволяет:

- ✓ формировать кадровую политику и нормативы по управлению персоналом;
- ✓ структурировать профессиональную деятельность работников посредством описания трудовых функций и исключая дублирование функций по должностям;
- ✓ оптимизировать систему оплаты труда с привязкой к сложности выполняемых работ (тарифицировать работы и присваивать тарифные разряды работникам, а также формировать системы оплаты труда с учётом особенностей организации производства, труда и управления);
- ✓ определять трудовую функцию работника и отражать её в трудовом договоре и должностной инструкции;

- ✓ рационально распределять нагрузки на всех работников;
  - ✓ оформлять нормативы оценки персонала во время аттестации;
  - ✓ эффективно осуществлять подбор квалифицированных кадров на вакантные места;
  - ✓ формировать современные и актуальные программы подготовки персонала;
  - ✓ повышать качество работы и эффективность работников за счёт развития их компетенций, активизации их мотивации, а следовательно, достигать высоких экономических результатов.
- Работникам профстандарты нужны, чтобы:
- ✓ понять, какие умения и знания нужны для конкретной профессии или должности;
  - ✓ выявить свой профессиональный уровень и развить компетенции;

- ✓ оценить свои потребности и возможности в профессиональной подготовке; спланировать и реализовывать пути карьерного роста;
  - ✓ повысить профессиональный уровень и подтвердить его соответствующим документом с помощью независимой оценки квалификации, получить основу для дальнейшего профессионального роста;
  - ✓ получить рекомендации и направления от работодателя для прохождения дополнительного обучения, сертификации; быть востребованным на рынке труда.
- Именно от этого зависит успех бизнеса, эффективность и безопасность выполняемых работ, а также повышение конкурентоспособности компаний. ■



Нижегородский нефтеперерабатывающий завод

# Непростое, но нужное дело

## При внедрении профстандартов профсоюз помогает как работодателю, так и работникам

**Александр ФРОЛОВ,**  
главный специалист МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»,  
член рабочей группы по развитию корпоративной системы  
профессиональных квалификаций

В современных условиях, для которых характерны внедрение инновационных, цифровых технологий, изменение и усложнение техники и производства, модернизация и глобализация экономики, повышается спрос на высококвалифицированные кадры, так как профессиональный и компетентный персонал является важным аспектом развития экономики любой страны.

Каждый работодатель хотел бы иметь в своём штате квалифицированных работников, — более того, чтобы уровень их квалификации соответствовал постоянно меняющимся требованиям рынка труда. Такое положение вещей вынуждает работодателей не только направлять свои усилия на привлечение таких работников, но и принимать меры к тому, чтобы поддерживать в течение трудовой деятельности их квалификацию на должном уровне. С этой целью работодатель направляет работников на профессиональное обучение (переобучение), подтверждение своей квалификации.

Однако одних этих действий мало, нужно правильно оценить профессиональные качества работников, — определить их компетентность и способность гибко реагировать на изменения требований к уровню их



квалификации. Такая оценка важна как работникам для верного понимания уровня своих знаний, чтобы в дальнейшем претендовать на ту или иную должность в изменяющихся условиях профессиональной деятельности, так и работодателям — для лучшего управления трудовым коллективом и избегания ошибок при его обновлении и оценке его деятельности.

Для того чтобы оценить указанные параметры, необходимо иметь некие стандарты, от которых следует отталкиваться. Оценка профессиональных качеств работников сегодня

основывается прежде всего на установлении соответствия их квалификации требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия — иным квалификационным требованиям, содержащимся в квалификационных справочниках (Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих).

Законодательно механизм такой оценки был закреплён 3 июля 2016 года в Федеральном законе

№ 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Внедрение профессиональных стандартов в организации согласно законодательству является делом добровольным. Однако есть целый перечень обязательных для применения стандартов, особенно — на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда.

Поначалу в компании «ЛУКОЙЛ» работа по внедрению профессиональных стандартов велась в основном только в отношении обязательных для использования нормативов. Была создана рабочая группа ПАО «ЛУКОЙЛ» по развитию корпоративной системы профессиональных квалификаций, в состав которой были включены представители различных подразделений ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». Присутствие представителей профассоциации в составе этой рабочей группы не случайно, так как работа по внедрению профессиональных стандартов напрямую затрагивает вопросы трудовых отношений.

На момент начала работы рабочей группы у всех правоприменителей, в том числе у работодателей, работников, профсоюзов, возникало очень много вопросов относительно способов реализации закона «О независимой оценке квалификаций» и соответствующих норм Трудового кодекса РФ. Однако совместная работа представителей социального партнёрства при поддержке привлечённых квалифицированных специалистов законодательной и исполнительной власти по доскональному изучению всех нюансов внедрения профессиональных стандартов в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» дала свои положительные результаты. Первое, и главное: до работников была доведена корректная информация, касающаяся механизмов внедрения профессиональных стандартов и последствий таких мероприятий. Волнения в коллективах, которые периодически возникали из-за недопонимания ситуации, потихоньку ушли. Сегодня работники тех специальностей, по которым внедрены и продолжают внедряться профессиональные стандарты, имеют представление, для каких целей



это осуществляется, какие перед ними открываются возможности, что требуется от них при прохождении независимой оценки квалификации, какими могут быть последствия получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена и т. д.

Для профсоюзных организаций участие в работе по внедрению профессиональных стандартов в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» не является чем-то абсолютно новым. Она является естественным дополнением традиционной для профактивистов деятельности по предупреждению

предусмотренных в Трудовом кодексе РФ и коллективном договоре.

Как любое большое и новое дело, разработка и внедрение профстандартов идёт непросто. Но эта работа, как показывает практика последних лет, нужна и полезна, причём не только для оценки и поднятия уровня квалификации работников, но и для соискателей работы. Особенно это касается молодёжи. Ведь не каждый молодой человек, окончивший ВУЗ и нигде ещё не работающий, может материально позволить себе такую процедуру. Всё-таки видится, что для таких лиц государство должно

### Оценка профессиональных качеств работников сегодня основывается прежде всего на установлении соответствия их квалификации требованиям профессионального стандарта.

нарушений требований охраны труда и техники безопасности, а также информационной работы в коллективе и других направлений работы.

В то же время своевременное и грамотное применение профстандартов в условиях, когда нормативная база и практика их применения ещё не полностью сформирована, — достаточно непростая задача. Для её решения в помощь работодателям, профсоюзному активу, специалистам по управлению персоналом и охране труда в компании разрабатываются методические рекомендации и примерные образцы документов, которые могут понадобиться в случаях,

предусмотреть возможность бесплатного прохождения профессионального экзамена, — либо за счёт вуза, в котором будущий работник проходил обучение.

Решение этих задач ещё впереди. А сегодня мы, профсоюзные организации Группы «ЛУКОЙЛ», продолжаем сотрудничать с работниками и работодателями в рамках внедрения профессиональных стандартов. И наша цель тут двоякая. С одной стороны — помогать работникам пройти не совсем простой путь подтверждения своей квалификации, с другой — оказывать содействие работодателям в деле внедрения профстандартов. ■

# «Не прохожу мимо»

## Профсоюз обучает уполномоченных и изучает опыт обеспечения безопасности

Этой весной в Ухте Нефтегазстройпрофсоюз России при участии представителей технической инспекции труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» провёл выездной семинар на тему «Нормативное регулирование и изменения законодательства в области охраны труда в 2022 году». Участие в мероприятии приняли уполномоченные по охране труда, председатели профсоюзных организаций и профсоюзный актив предприятий компании, действующих в регионе. Кроме того, в рамках поездки техническая инспекция профассоциации провела встречи с работниками и ознакомилась с обеспечением безопасности на конкретных производственных участках.

### САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ И ИНИЦИАТИВНОСТЬ

Открыли семинар своими приветствиями его участникам председатель Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагин и главный технический инспектор труда Нефтегазстройпрофсоюза России К. В. Ковалёв, который, в частности, отметил, что такие мероприятия чрезвычайно важны для обмена опытом и знаниями в области охраны труда и защиты трудовых прав и интересов работников профсоюзов.

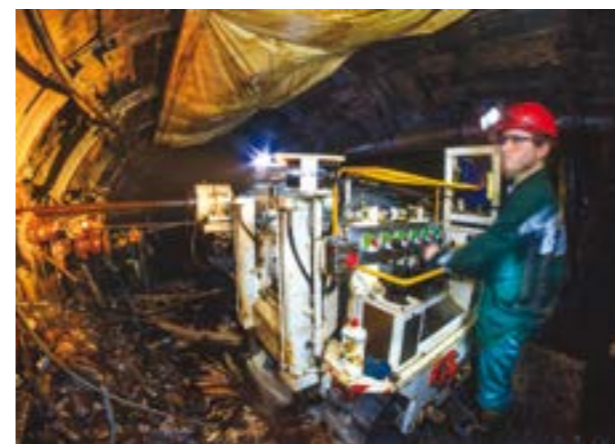
Затем участники семинара приступили к обсуждению различных вопросов, актуальных для уполномоченных по охране труда. А. М. Боровкова, доцент кафедры инженерной экологии и охраны труда Национального исследовательского университета «МЭИ», выступила с докладом, темой которого стала оценка профессиональных рисков. Вопрос этот в настоящее время очень актуален, так как данная процедура оценки в связи с последними изменениями в законодательстве с 1 марта 2022 года для работодателей является обязательной. В ходе выступления А. М. Боровкова разъяснила собравшимся, что такое профессиональный риск и вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных или опасных производственных факторов, а также что должен включать в себя комплекс мероприятий и процедур по управлению профес-

сиональными рисками и какова роль уполномоченных по охране труда при проведении специальной оценки условий труда.

Сергей Петрович Герасимов, главный технический инспектор труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», посвятил своё выступление практике работы уполномоченных по охране труда. В процессе беседы акцент был сделан на необходимости воспитывать в работниках самостоятельность и инициативность в вопросах обеспечения безопасности труда. Люди на рабочем месте должны активно вмешиваться в ситуацию, видя чьи-либо опасные действия, проявлять к ним полную нетерпимость. «Не прохожу мимо» — только руководствуясь таким девизом можно добиться коренных улучшений в деле охраны труда. Каждый руководитель и работник на своём рабочем месте может и должен предотвращать нарушения, минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, лично соблюдая данные требования. И здесь важную роль должен играть подход, который можно выразить словами: «Не ищем виноватых — ищем причины возникновения проблем и способы их решения».

— Только прививая работникам основы культуры безопасного труда, воспитывая персональную ответственность за выполнение требований безопасности, поощряя лидеров этого процесса, — подытожил своё

**Люди на рабочем месте должны активно вмешиваться в ситуацию, видя чьи-либо опасные действия, проявлять к ним полную нетерпимость. «Не прохожу мимо» — только руководствуясь таким девизом можно добиться коренных улучшений в деле охраны труда.**



выступление С. П. Герасимов, — председатели профсоюзных организаций и уполномоченные по охране труда смогут добиться значимых результатов.

Подробнее о воспитании лидерства и культуры безопасности на производстве рассказал А. О. Шабаев, технический инспектор труда ОППО «ЛУКОЙЛ-Коми». Он подчеркнул, что культуру безопасности следует понимать как набор ценностей и поступков, которые вытекают из солидарного понимания руководителями и работниками безопасности как наивысшего приоритета.

Что же касается повседневной деятельности уполномоченных по охране труда предприятия, она, по словам А. О. Шабаева, заключается в проведении самостоятельных проверок рабочих мест, оборудования, зданий и территории. Отчёты по проверке и выявленные нарушения отражаются в «Представлении уполномоченного по охране труда» и «Журнале проверки состояния условий труда», там же формулируются предложения по их устранению, обозначаются сроки и ответственные лица. Используются также «Кросс-карты безопасности»,

в которых фиксируются: участок, место, суть нарушения или ситуации, первичные меры воздействия и кому об этом доложено. В дальнейшем информация из карт консолидируется и анализируется. Составляется перечень мероприятий по устранению замечаний, назначаются ответственные за их исполнение. Для того чтобы уполномоченный по охране труда и руководитель подразделения могли оценить реальный уровень безопасности, уполномоченные ежемесячно заполняют «Карту обследования». Проверки ведутся таким образом, чтобы в течение месяца было проинспектировано не менее 50 % рабочих мест от их общего количества в подразделении. В случае выявления несоответствий и нарушений уполномоченными составляются представления. «Карты обследования» ежемесячно сдаются в профсоюзный комитет (техническую инспекцию) для их анализа и выведения коэффициента безопасности в целом по подразделению.

Кроме того, уполномоченные в повседневной работе используют чек-листы — это список необходимых дел, который позволяет не упустить ни одного замечания. «Чек-листы заметно уменьшили количество рутинной работы при проверке, каждый уполномоченный адаптирует их под свой производственный объект», — отметил А. О. Шабаев.

В рамках семинара участники усовершенствовали свои компетенции, повысили уровень знаний профильной законодательной базы, улучшили навыки по организации и планированию работы. Важным подспорьем в этой деятельности также стал ряд материалов, разработанных Нефтегазстройпрофсоюзом и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ».

### ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

В рамках визита в Ухту технической инспекцией труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» была проведена проверка условий и безопасности труда на ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка». При участии генерального директора А. Ю. Иванова и председателя профсоюзной организации Г. Ю. Тарасовой состоялась встреча с трудовым коллективом, где обсуждались вопросы выполнения обязательств, содержащихся в соглашении между профассоциацией с работодателем и действующим на предприятии коллективном договоре. Особое внимание при этом было уделено совершенствованию общественного контроля, условиям труда, воздействию вредных и опасных производственных факторов, обеспечению средствами коллективной и индивидуальной защиты.



Начальник шахты № 1 А. С. Теремов



Председатель ППО НШПП «Яреганефть» А. П. Дмитрук

Представители технической инспекции МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» также провели встречу с членами профорганизации нефтешахтного производственного предприятия «Яреганефть». На ней были рассмотрены основные изменения законодательства Российской Федерации, касающиеся обеспечения безопасного труда, обучения и подготовки соответствующих кадров, а также обеспечения профсоюзного контроля на опасных производ-

ственных объектах. Представители технической инспекции познакомились с тем, как согласно коллективному договору в первичной профсоюзной организации НШПП «Яреганефть» решаются вопросы создания для работников комфортных социально-бытовых условий, обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты, организации медицинского обеспечения, предоставления льгот и компенсаций, положенных в особых условиях труда.

Далее был организован спуск в нефтешахту № 1. Ему предшествовал вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, который провели начальник НШ-1 А. С. Теремов, начальник участка аэрологической безопасности А. А. Рабин и председатель ППО А. П. Дмитрук.

— Протяжённость горных выработок на предприятии составляет более 50 километров, здесь пробурены более 150 паронагнетательных скважин и более 1 200 подземных добывающих скважин, в эксплуатации шесть уклонных блоков, — рассказал о специфике извлечения нефти А. С. Теремов. — Нефть Яреги извлекается из скважин, расположенных в добычных галереях уклонных блоков шахты под землёй. Для этого нефтеносный пласт сначала как следует разогревают паром, чтобы сделать нефтесодержащую жидкость менее вязкой. Потоки горячего нефтяного коктейля, в котором кроме углеводородов есть вода и различные примеси, по трубам текут к центральной нефтеперекачивающей станции. Далее жидкость отправляется на участок подготовки нефти, расположенный на поверхности. Там нефтесодержащую жидкость подвергнут операциям, в ходе которых она станет привычной всем товарной нефтью.

Работникам, прежде чем спустится в шахту, необходимо пройти электронную систему медицинского осмотра (ЭСМО). Данная система позволяет сократить время прохождения медосмотров и сводит к минимуму участие врачей в проверке здоровья нефтяников. ЭСМО представляет собой комплекс измерительных приборов (тонометр для измерения давления и пульса, алкотестер для тестирования на наличие алкогольных и наркотических веществ, пупиллометр для определения реакции зрачков, термометр), с помощью которых оценивается физическое состояние работников и при соответствии его стандартам работы под землёй выдаётся допуск к работе.

Далее работник направляется в ламповую — это место, где шахтёр полностью экипируется для работы в горных выработках и добычных уклонах. Ламповщиком ведётся табель учёта спусков и подъёмов. Помогает в этом электронная система позиционирования. Шахтёр подтверждает прохождение медосмотра, прикладывая личный магнитный пропуск к считывающему устройству. В это время на экране высвечивается фотография и

данные обследования. Только после этого выдаётся головной светильник, самоспасатель и газоанализатор. Сейчас на смену старым механическим интерферометрам пришли новые, современные газоанализаторы. Электронные, многоканальные, со световым и звуковым индикатором. Убедившись, что всё в порядке с выданным оборудованием, нефтяник следует на спуск в шахту. Здесь ждёт ещё одна проверка на алкотестере и осмотр на посту охраны. Важно, чтобы в шахте не оказалось ничего лишнего — от этого зависит безопасность всей бригады. По окончании смены рабочие возвращаются в ламповую, сдают спусковые номера и спецодежду, ставят на зарядку лампы.

Спуск в шахту НШ-1 на глубину 178 метров осуществлялся по вертикальному «стволу» на подъёмнике, потом полтора километра пешком по горизонтальному штреку горной выработки, следующие 230 метров по усыпанным свежими опилками деревянным ступенькам под уклоном 14 градусов и ещё сколько-то метров по подземным выработкам по границе нефтяного пласта, где и добывают непосредственно тяжёлую нефть.

В ходе проверки условий безопасности труда на рабочих местах представителями технической инспекции были проведены беседы с несколькими работниками шахты. В их числе были проходчик П. Н. Шмальц, электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования М. Ю. Филатов и Б. И. Крупа, оператор по добыче нефти и газа, который за семь часов смены обслуживает более 50 скважин.

Нефтешахтная добыча нефти — тяжёлый физический труд, который не каждому по зубам, здесь работают люди с характером.

— Горняки — это люди особого склада, — говорит председатель профсоюзной организации НШПП «Яреганефть» А. П. Дмитрук — только отважных, надёжных



Спуск в шахту

**Протяжённость горных выработок на предприятии составляет более 50 километров, здесь пробурены более 150 паронагнетательных скважин и более 1 200 подземных добывающих скважин.**

и трудолюбивых принимает шахта, другие не задерживаются.

Несмотря на неплохую зарплату и достойный соцпакет, на предприятии остаются открытые вакансии. Молодёжь такой работой не прельстишь, нужно думать об автоматизации всех тяжёлых, рутинных элементов ручного труда, — к такому выводу пришли представители технической инспекции труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». ■



Участники семинара

# Профсоюзный щит,

## или Как в Перми реализуют право работников на безопасный труд

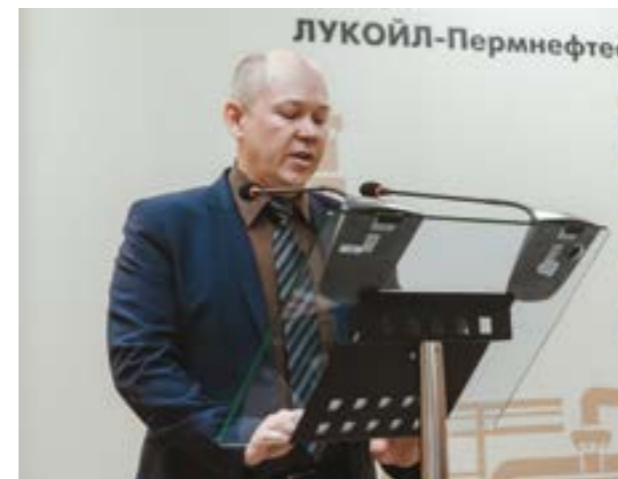
Защита прав и интересов работников на здоровые и безопасные условия труда является приоритетной обязанностью профсоюзных организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Деятельность эта направлена не только на сохранение жизни и здоровья людей, но и на мотивацию персонала к участию в управлении охраной труда на предприятии. Благодаря чётко выстроенной и слаженной совместной работе компании и профассоциации деятельность по обеспечению охраны труда на предприятиях «ЛУКОЙЛа» выстраивается на паритетной основе: администрации предприятий действуют в самом тесном контакте с профорганизациями. Ярким примером тут может служить опыт ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез».

Вопросы организации профсоюзного контроля на предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ» возложены на техническую инспекцию труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». На её контроле находятся вопросы соблюдения норм трудового права, социального страхования, охраны окружающей среды, а также выполнения условий коллективных договоров и соглашений в сфере охраны труда на предприятиях всех сфер деятельности компании ПАО «ЛУКОЙЛ»: нефтепереработки, нефтегазодобычи, энергетики и нефтепродуктообеспечения.

— Наша инспекция совместно с департаментом промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ активно взаимодействует с органами законодательной и исполнительной власти, — рассказывает Сергей Герасимов, главный технический инспектор труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». — Совместно мы выносим на рассмотрение различные вопросы и предложения, касающиеся нормативно-правового регулирования, контроля и надзора в области улучшения промышленной безопасности и охраны труда. Сейчас под началом инспекции во всех регионах деятельности компании трудятся 19 территориальных технических инспекторов предприятий. Технической инспекцией труда на местах реализуются важнейшие задачи профсоюзного контроля: обеспечение здоровых и безопасных условий труда; разработка



программ совместных действий работодателя и профессиональных союзов по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Также инспекции проводят проверки на рабочих местах и готовят предложения работодателю, направленные на решение тех или иных проблем. Ещё одно важное направление работы — информирование работников о состоянии условий и охраны труда, существующем риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной за-



А. Моисеевских

щиты и полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда.

Профсоюзные организации предприятий Группы «ЛУКОЙЛ» проводят работу по общественному контролю за выполнением мероприятий по охране труда и условий коллективного договора, касающихся данной тематики. Контроль этот осуществляется через совместные комитеты и уполномоченных по охране труда. Одним из лидеров этого процесса является «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». На сегодняшний день это один из самых высокотехнологичных нефтеперерабатывающих заводов России, насчитывающий в своём составе более 50 укрупнённых производственных установок. Численность работников предприятия превышает 2500 человек.

Деятельность предприятия строится на принципах признания приоритета жизни и здоровья работников над получением прибыли. Другой приоритет — мотивация персонала к безусловному выполнению требований безопасности. Основными целями такой политики являются постоянное снижение промышленных рисков, повышение надёжности технологических процессов, улучшение условий и охраны труда. Наглядным подтверждением успехов в этой сфере может служить недавняя победа «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза» во Всероссийском конкурсе «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость», который проводит Российский союз промышленников и предпринимателей, в номинации «За достижения в области охраны труда и здоровья работников». И эта награда далеко не единственная для пермских нефтепереработчиков. Призы эти завоеваны благодаря слаженной работе всего коллектива, а также чёткой и целенаправленной работе профсоюза.

Совместный комитет по охране труда осуществляет свою работу в структурных подразделениях предприятия в соответствии с «Положением о совместном комитете по охране труда ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»». На паритетной основе в состав совместного комитета избрано 12 членов от работодателя, работников и профсоюзной организации. В этом органе есть представители отдела по промышленной безопасности и охране труда, отдела корпоративного надзора, отдела по работе с персоналом и лидеры среди уполномоченных по охране труда из структурных подразделений. В функции комитета входят:

- ✓ рассмотрение предложений работодателя и работников по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятии;
- ✓ рассмотрение результатов обследования условий и охраны труда на рабочих местах, выработка рекомендаций по устранению выявленных нарушений;
- ✓ изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии труда;
- ✓ анализ результатов специальной оценки условий труда рабочих мест;
- ✓ анализ обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения;
- ✓ участие в работе по пропаганде охраны труда на предприятии, повышению ответственности работников за соблюдением требований по охране труда;
- ✓ анализ эффективности работы уполномоченных по охране труда и вопросы улучшения культуры безопасности.

— Под руководством профсоюза у нас на предприятии ведут деятельность 62 уполномоченных по охране труда, — поясняет Алексей Моисеевских, технический инспектор труда ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». — Они осуществляют контроль как в производственных, так и в непроизводственных подразделениях. По итогам 2021 года уполномоченными было проведено на объектах общества более 4600 проверок. Для устранения несоответствий требованиям промышленной безопасности и охраны труда в адрес руководителей объектов по итогам выдаются представления. Также уполномоченные по охране труда проводят проверки работ повышенной опасности, проводимые подрядными организациями. При выявлении нарушений работы приостанавливаются и выписываются акты на имя ответственного лица со стороны подрядных организаций. Кроме того, для повышения уровня культуры безопасности на объектах общества уполномоченные проводят

Технической инспекцией труда на местах реализуются важнейшие задачи профсоюзного контроля: обеспечение здоровых и безопасных условий труда; разработка программ совместных действий работодателя и профессиональных союзов по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. (С. Герасимов)



С. Андронов



В. Донец (справа)



А. Рябенский

выступления в рабочих коллективах. Уполномоченные по охране труда, постоянно находясь среди работников своего производственного подразделения, как никто другой могут повлиять на отношение участников производственного процесса к вопросам безопасности труда. Поэтому во многом от грамотности уполномоченных, от их активной работы зависит сохранение жизни, здоровья и трудоспособности работников подразделений и повышение общего уровня культуры безопасности.

В ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» ежегодно внедряются новые практики, направленные на совершенствование общественного контроля и стимулирование работников к соблюдению требований охраны труда. В частности, в начале текущего года на предприятии разработан и внедрён особый знак отличия для уполномоченных лиц по охране труда. На объектах размещена информация о курирующем подразделении уполномоченном по охране труда. Любой работник, в том числе и подрядной организации, может обратиться к уполномоченному за разъясняющим ответом по вопросам охраны труда. Создан чат поддержки уполномоченных лиц по охране труда «Профсоюзный щит 24/7». Он объединяет уполномоченных, позволяет делиться опытом работы, помогает решать вопросы, в том числе по устранению выявленных нарушений, в срочном порядке.

Для своевременного информирования работников выпускаются листы сообщений «Профсоюзный щит». В них, в частности, рассказывается о том, какие действия нужно предпринять, чтобы избежать тех или иных нарушений или происшествий.

И об игровых формах подачи информации на предприятии тоже не забывают. Например, в конце 2021 года работники общественного контроля провели интеллектуальную игру «Олимпиада лидеров безопасности».

— Впервые на территории предприятия в режиме онлайн проведена масштабная игра с привлечением уполномоченных лиц по охране труда. Игра проведена под девизом «Безопасность и здоровье работников — норма жизни и деятельности компании «ЛУКОЙЛ».

— В игре в режиме онлайн принимали участие 12 команд, — рассказывает Виталий Донец, уполномоченный по охране труда установки 24-9. — Вопросы задавали главный технический инспектор труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», руководители и уполномоченные лица по охране труда, а также ветераны предприятия. В упорной борьбе, набрав максимальное количество баллов, победила команда центральной заводской лаборатории «ЛИТ`Р». По итогам игры мы получили массу положительных отзывов от работников предприятия всех поколений.

Деятельность уполномоченных на предприятии получает высокую оценку руководства. По итогам каждого полугодия лучшие уполномоченные в торжественной обстановке награждаются грамотами и ценными призами. Со стороны работодателя членам общественного контроля предоставляются дополнительные дни к отпуску. Имена лучших уполномоченных на предприятии окружены почётом. Сейчас пятёрка лидеров выглядит так: Максим Коротких, Ольга Норкина, Евгений Широков, Сергей Агафонов, Евгений Жебелев. А в дальнейшем они уже смогут поучаствовать в общелукойловском конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», который проводит МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ».

— В современном мире ни один успех немаловажен без достижения высокого уровня обеспечения промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, — подчеркивает Сергей Андронов, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». — От того,



Е. Жебелев (в центре)

насколько умело мы будем управлять этими процессами, зависит не только качество нашей собственной жизни, но и здоровье будущих поколений. Что мы понимаем под словами «безопасное производство нефтепродуктов»? Это прежде всего сохранение жизни и здоровья всех, кто находится на территории предприятия — независимо от того, наши это работники или работники подрядных и сервисных организаций. Это наше отношение к вопросам обеспечения охраны труда, и выражается оно в неравнодушии к тому, что кто-то рядом может работать небезопасно. Наша обязанность — остановить такие действия! У нас сильная команда, способная решать самые сложные задачи. Наш коллектив обладает ценнейшим опытом ведения нефтегазоперерабатывающих процессов, накопленным несколькими поколениями заводчан. Уверен, что мы способны объединить усилия и добиться желаемого — работать безопасно и эффективно.

Представители профорганизации полностью в этом вопросе солидарны с руководством предприятия.

— Понятие «культуры безопасного поведения», — говорит Александр Рябенский, председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», — это те нормы, ценности, взгляды и принципы, которые влияют на поведение человека, позволяя осознать риски, думать и действовать в первую очередь с точки зрения безопасности. Просто говорить о безопасности недостаточно. Необходимо вырабатывать в себе привычку исключать возможные риски, привычку соблюдать требования, от которых зависит не только работа предприятия, но и человеческая жизнь. Людям должно быть некомфортно работать небезопасно. Они должны понимать, что их ждут дома родные и близкие, что от них зависят не только их собственные здоровье и жизнь, но и их товарищей. Соответствующие службы, руководители, старшие в бригадах, уполномоченные по охране труда должны не уставать говорить о возможных рисках, а работники — слышать и исключать риски в своей деятельности. Более того, культура безопасного поведения не должна ограничиваться одним производством. Необходимо, чтобы работник «пропитался» духом безопасности настолько, чтобы он как на работе, так и в повседневной жизни оценивал возможные последствия своих небезопасных действий. Это должно войти в привычку каждого работника нашего предприятия. ■



Е. Широков



О. Норкина



М. Коротких



С. Агафонов (в центре)

# «Нет нарушений — нет предписаний»

## Лидеры безопасности строги, но справедливы

Анна ДАВЫДОВА

В ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» сотрудникам, внёсшим значительный вклад в развитие культуры безопасного поведения на рабочих местах и проявившим лидерские качества в вопросах промышленной безопасности и охраны труда, были вручены дипломы и благодарственные письма. Среди награждённых — оператор технологических установок комплекса гидроочистки и изомеризации нефтепродуктов ПМТ Александр Александрович Мельников и оператор товарный комплекса по приёму, хранению, перекачке сернистой нефти и товарных нефтепродуктов ТСП Дмитрий Николаевич Никитенко.

Александр Мельников пришёл на завод после учёбы в ГБПОУ КНТ им. Б. И. Корнилова по специальности «Технолог переработки нефти и газа». Параллельно он поступил учиться в НГТУ им. Р. Е. Алексеева на физико-химический факультет.

— Заводскую практику я проходил на установке ЛЧ-35/11-600. Но при трудоустройстве мне предложили альтернативу, и я согласился работать на установке ЛФ-35/11-300, — вспоминает Александр. — Моим наставником стал Александр Николаевич Строкин. В начале обучения он сказал: «Будем учиться по методике старой школы: пока по всем трубопроводам не проползёшь — установку знать не будешь».

В конце 2018 года, после командировки на Пермский нефтеперерабатывающий завод, Александра Мельникова перевели на установку изомеризации ПЕНЕКС. Под руководством Андрея Евгеньевича Лукоянова вместе с коллегами он работал над документацией, принимал участие в пневмо- и гидроиспытаниях трубопроводов и оборудования, контролировал ход строительства, параллельно досконально изучая новую установку. Затем непосредственно участвовал в пусконаладке.

— Моя сегодняшняя работа заключается в контроле за оборудованием и трубопроводами, технологиче-



А. Мельников

«Развивать культуру безопасного поведения на рабочих местах — значит, регулярно проводить беседы с сотрудниками, работающими на опасном объекте».

А. Мельников



Д. Никитенко

ским режимом, соблюдением правил охраны труда и промышленной безопасности работниками подрядных организаций.

На вопрос, какими качествами должен обладать лидер по промышленной безопасности и охране труда, Александр отвечает так:

— Без сомнения, он должен быть ответственным, трудолюбивым, решительным и справедливым. Развивать культуру безопасного поведения на рабочих местах — значит, регулярно проводить беседы с сотрудниками, работающими на опасном объекте. Когда проводятся РПО, мы стараемся предостеречь работников, которые по неопытности могут нарушить правила охраны труда, что может спровоцировать различные инциденты и несчастные случаи. Соблюдение правил охраны труда — важная составляющая работы на предприятии.

Дмитрий Никитенко, ещё один из награждённых, родом из Московской области. В 1992 году его семья по распределению переехала в Кстово. Дмитрий Никитенко окончил ГБПОУ КНТ им. Б. И. Корнилова, где учился на строителя промышленно-гражданских зданий и сооружений, а затем ушёл в армию. Высшее образование он получил в ННГАСУ.

В 2018 году молодой специалист пришёл работать в насосную № 92 ТСП.

— Моим наставником стала Елена Николаевна Марченко. Она рассказала мне обо всех особенностях работы на нашем большом участке, — а на территории насосной № 92 располагается 46 резервуаров, — подробно остановившись на оборудовании и продуктах нефтепереработки, хранящихся в каждом резервуаре. Будучи сама уполномоченным по охране труда, она тем самым готовила себе достойную смену.

В 2020 году коллектив единогласно избрал Дмитрия Никитенко на должность уполномоченного по охране труда. Ему поручен контроль за безопасностью работников на своём участке и многие производственные аспекты — от исправности задвижек до состояния прилегающей территории.

— Если на нашем участке ведутся строительные или ремонтные работы, то в мои обязанности также входит контроль за работой подрядчиков. В прошлом году мне довелось принять участие в обучении по программе «Лидер по охране труда», которое очень помогло в моей дальнейшей работе в этом направлении, — рассказывает Дмитрий.

Каждую смену операторы получают от руководителя объекта новый перечень работ, которые ведут сервисные и подрядные организации. В соответствии с ним уполномоченные должны проводить проверку соответствия нарядов-допусков и соблюдения норм и правил промышленной безопасности и охраны труда.

— Раньше случаев нарушений техники безопасности среди подрядчиков было неизмеримо больше. Сейчас, во многом благодаря нашей работе, они стали более ответственно подходить к организации рабочего процесса, стараться соблюдать все инструкции, — рассказывает Д. Никитенко. — В основном работники подрядных организаций спокойно реагируют на замечания, но бывает, что пытаются уговорить не делать предписаний. В этом случае у меня ответ короткий: «Нет нарушений — нет предписаний».

Применение такого подхода в работе в значительной степени помогает снизить уровень нарушений. Но, несмотря на принимаемые меры, вопрос соблюдения правил техники безопасности и охраны труда работниками сторонних организаций по-прежнему весьма актуален. Поэтому контроль за соблюдением производственной дисциплины — необходимая мера, направленная на наведение порядка на заводских объектах. И то, что на нарушителей требований промышленной безопасности и охраны труда в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» могут налагаться штрафные санкции, мера хоть и суровая, но вполне обоснованная и справедливая. ■

## Вклад в большое дело

### В дружном коллективе работа уполномоченного особенно эффективна

Ольга ФОМИЧЕНКО

По итогам работы в прошлом году звание «Лучший уполномоченный по охране труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»» присвоено оператору товарному цеху № 29 общезаводского хозяйства ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» Светлане Вольновой. Это уже её вторая награда такого высокого достоинства, но от того не менее значимая как для самой Светланы Георгиевны, так и для коллектива цеха, в котором она работает.



С. Вольнова

Награду С. Вольновой вручили председатель объединённой первичной профсоюзной организации завода Владимир Вдовин и технический инспектор труда завода Роман Бобович.

Светлане Вольновой было всего 17 лет, когда после окончания профессионального училища № 31 она пришла работать на Волгоградский НПЗ. Её первым местом работы стала контрольно-товарная лаборатория СЖК, куда Светлану приняли на должность лаборанта. Через пять лет она перешла на должность оператора технологических установок цеха по производству синтетических жирных кислот № 15. Трудилась на установке окис-

**«Я просто делаю своё дело — работу оператора товарного и уполномоченного по охране труда. Мне нравится. Я вношу свой маленький вклад в одно большое общее дело».**

ления парафина. Не самая женская, скажем так, была работа. Но Светлана никогда не роптала. Она выросла без папы в многодетной семье, в которой было пятеро детей — все девочки. Светлана не на словах знала, что такое жизненные трудности, и никогда не боялась работы. Любой. Потому, когда в 1994 году производство СЖК закрыли и она фактически оставалась без работы, то, недолго думая, согласилась работать уборщицей. «Эту работу тоже кто-то должен делать, поработаю, а там видно будет», — примерно так рассуждала тогда Светлана Вольнова, к тому времени имевшая свою семью и пятилетнего сына.

На производство вернулась через пять лет — в 1999 году. Пришла оператором товарным в цех реагентов, материалов и погрузочно-разгрузочных работ. Сегодня это цех № 29 общезаводского хозяйства. Шли годы, менялись названия цеха, а Светлана продолжала работать, вникать в тонкости профессии. Её хваткий ум и твёрдый характер были замечены руководством, и



она очень скоро стала руководителем бригады. В 2005 и 2007 годах Светлана Вольнова участвовала в заводском этапе конкурса «Лучший по профессии», где заняла 3-е и 2-е места соответственно. Тогда это были её маленькие личные победы.

В 2016 году коллектив избрал Светлану Георгиевну уполномоченным по охране труда. В 2018 году она была удостоена звания «Лучший уполномоченный по охране труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»». Высокая оценка общественной деятельности стала для Светланы Георгиевны неожиданностью.

— Приятно, когда ты нужен, когда твою работу замечают, — говорит С. Вольнова.

Светлана Георгиевна отмечает, что результат работы уполномоченного по охране труда — это деятельность совместная. Здесь одному не справиться. У них на участке сложился крепкий тандем с начальником участка Александром Базарным. Молодой, амбициозный, неравнодушный, он и сам никогда не пройдёт мимо нарушений в области ПБ и ОТ и всегда поддержит уполномоченного в решении тех насущных мелочей, которые требуют своевременного исправления.

Вместе, при поддержке начальника цеха П. В. Купцова и его заместителя Е. В. Шлапака, им удалось решить немало значимых вопросов. Так, на участке № 1 реагентного хозяйства по инициативе А. В. Базарного и С. Г. Вольновой были автоматизированы некоторые производственные процессы, внедрена система бесперебойной связи, созданы условия для безопасного проведения работ на высоте, выполнено благоустройство участка.

— Раньше оператор товарный к резервуару подойти не мог, то прямиком мешал, то на трубопровод нужно

было встать, чтобы задвижку открыть. Так нельзя. Это небезопасно. Сейчас такого нет. Площадки оборудованы, удобные подходы к резервуарам обеспечены. Люди работают безопасно. И для безопасного выполнения работ на высоте тоже много сделали, чтобы устранить возможные риски, — поясняет Светлана Георгиевна.

Не просто так коллектив участка № 1 цеха № 29 общезаводского хозяйства в смотре-конкурсе «Охрана труда» между коллективами подразделений завода почти всегда оказывается в числе призёров. Вот и по итогам 2021 года среди объектов своей группы участок № 1 цеха № 29 в очередной раз занял 1-е место. Безусловно, в этом есть результат работы и отношения к делу каждого члена коллектива, но стоит отдать должное и тандему «начальник участка — уполномоченный по охране труда». Повторюсь, здесь он работает слаженно и эффективно.

— У нас очень хороший коллектив в цехе. Мы одна команда. Это правда. У нас каждый оператор знает, как к подрядчику подойти, что проверить, объяснить, что и как выполнять правильно, а значит, безопасно. Если надо — и работу сможет остановить. Нас всех научили быть настойчивыми. Безопасность и охрана труда на заводе — приоритет. И без разницы, кто перед тобой — работник подрядной организации или заводчанин. Требования ко всем одинаковые. Надо отметить, что сейчас люди с пониманием относятся к ним, осознают, что это делается ради их же блага, — отмечает Светлана Вольнова. — А я просто делаю своё дело — работу оператора товарного и уполномоченного по охране труда. Мне нравится. Я вношу свой маленький вклад в одно большое общее дело. ■

# Дело мастера Жукова

## Потомственный нефтяник умеет сплотить коллектив

Светлана БЫКОВСКАЯ

Для того чтобы успешно трудиться в нефтяной компании, иметь возможность строить карьеру, необходимо обладать рядом профессиональных и личностных качеств. К ним относятся: целеустремлённость, стрессоустойчивость, коммуникабельность, умение принимать на себя ответственность и пользоваться нестандартными решениями. Всеми этими качествами обладает герой нашего сегодняшнего материала Геннадий Жуков, который по итогам 2021 года признан лучшим в конкурсе «Мастер года» в номинации «Мастер по добыче нефти и газа». Недавно на традиционном «Дне мастера» ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз», где обсуждаются самые актуальные производственные вопросы, Геннадию был вручён диплом, подтверждающий высокий профессиональный статус.

### ВОЗВРАЩЕНИЕ К ИСТОКАМ

Геннадий Жуков родился в посёлке Приполярном, который располагался на том самом Возейском месторождении, где сегодня он трудится мастером по добыче нефти, газа и конденсата бригады № 6 КЦДНГ № 4. Как говорится, вернулся к истокам. Выбор профессии для Геннадия не представлял сложности. Он просто продолжил семейное дело в нефтяной отрасли: отец работал маркшейдером, мама — строителем. По их стопам в нефтянку пошли оба сына.

В 1988 году семья переехала в Усинск, где родителям выделили квартиру. Практически сразу после окончания школы Геннадий Юрьевич устроился на работу оператором по добыче нефти и газа. Сначала его определили на Харьягу, а через два года перевели на Возейское месторождение, которое является его вторым домом вот уже два десятка лет.

Наш собеседник отмечает, что долгое время был вполне удовлетворён своей работой, ничего менять не планировал. К тому моменту у него уже была своя семья, подрастала ладная дочка. В 2013 году Геннадий Юрьевич решил, что ему требуются дополнительные знания, и поступил



Геннадий Жуков

на заочное отделение Усинского филиала УГТУ по специальности «Нефтегазовое дело». Эта тяга к знаниям стала ступенькой для карьерного роста. Уже через два года после поступления в вуз Геннадия Жукова переводят в мастера ДНГ.

Конечно, дело не только в наличии высшего образования. Быть мастером — это серьёзная ответственность, которую абы кому не доверят. Ты уже не просто человек, который хорошо делает свою работу, нужно ещё суметь настроить на это своих подчинённых. Руководство цеха по-

считало, что эта задача Геннадию Юрьевичу вполне по силам. И Жуков оправдал ожидания старших коллег.

### ДОБРОЕ СЛОВО

В характеристике, направленной руководством ТПП на рассмотрение конкурсной комиссии, отмечается, что Геннадий Юрьевич пользуется большим авторитетом в коллективе, с каждым работником находит общий язык, в нестандартных ситуациях умеет оперативно принимать решения и берёт ответственность не только за свои действия, но и за действия своих подчинённых. И, что немаловажно, он умеет мотивировать на успех. Работники его бригады неоднократно за эти шесть лет были отмечены наградами различного достоинства.

Сегодня под началом непосредственно Геннадия Жукова трудятся 17 человек. Обслуживают 61 добывающую скважину и 22 нагнетательные. В первом квартале прошлого года бригада № 6 была признана лучшей по усинскому ТПП. Коллектив сплочённый, дружный. Сотрудники вместе стараются участвовать в разных корпоративных мероприятиях: конкурсах профмастерства, спортивных соревнованиях. Из свежих до-



стижений: в нынешней спартакиаде ТПП в лыжных гонках два представителя жуковской бригады, Дмитрий Носов и Владимир Щелкунов, показали отличный результат.

— С ребятами работаем давно, друг друга с полуслова понимаем, каждый в коллективе ценен, — отмечает мастер. — Ну а что касается поощрения, то не зря говорится, что доброе слово — оно и кошке прият-

но. Считаю, если есть повод, то почему не поблагодарить за хорошую работу человека.

### КОГДА ИНИЦИАТИВА НЕ НАКАЗУЕМА

Сам мастер постоянно старается улучшать свои профессиональные навыки. С 2007 года он прошёл порядка 40 различных курсов перепод-

готовки и повышения квалификации, семь из них — в 2021-м.

Бригада Геннадия Жукова активно участвует в программе бережливого производства, а сам мастер является автором инициативы по применению передвижных установок для увеличения замеряемости фонда скважин на объектах добычи, которая была внесена в реализуемую на предприятии Программу обеспечения устойчивого роста.

Это не единственное предложение Геннадия Юрьевича по улучшению работы. Какие-то идеи действительно оказываются достойны реализации и находятся в проработке, другие после проведения всех расчетов не подтверждают предполагаемый эффект, но этот факт не расхолаживает. Наш собеседник признаётся, что не стесняется озвучивать свои задумки. Говорит, мол, одна голова хорошо, а много — лучше. ■

Фото Оксаны Добролюбовой и из архива Г. Жукова

# Энергия — наша работа

## Когда главная проблема — синдром отличника

Какого человека можно назвать по-настоящему успешным? Кто-то скажет — того, у кого блестяще складывается карьера. Это, безусловно, так. Но всё же успех — понятие многогранное, и, помимо рабочих побед, оно включает в себя и стремление к постоянному развитию, и реализацию своего потенциала, и крепкую семью. Яркий пример успешного во всех смыслах этого слова человека — Сергей Головчун, главный энергетик ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть».

— Сергей, вы уже полгода — главный энергетик. Вам нравится то, чем вы сейчас занимаетесь?

— Конечно! Во-первых, энергетике я посвятил половину своей

жизни, это моя стихия. Во-вторых, мною до сих пор движут юношеские амбиции — я всегда стремился достичь большего. И равнялся на лучших.

— А это важно, иметь перед глазами такой «заразительный пример»?

— Важно. В школе и в институте у нас были круглые отличники. Глядя



С. Головчун (слева)

на них, я думал — а почему бы и мне таким не стать? И стремился «догнать и перегнать Америку».

— Судя по всему, вы перегнали многих. Сколько у вас высших образований?

— Первая специальность — «Промышленная теплоэнергетика». Не могу сказать, что это была мечта. Просто с моей серебряной медалью туда можно было поступить по себе-седованию. Время показало, что с выбором профессии я не ошибся. Это образование дало мне прочную базу, на которую я опираюсь по сей день.

Учась на первом высшем, я получал ещё и второе — «Экономика и управление на предприятии». Тогда это было неосознанно: все шли, и я пошёл. А сегодня полученные знания очень пригождаются в работе руководителя.

С пятого курса начал преподавать в родном Астраханском государственном техническом университете (АГТУ). В 2010 году защитил кандидатскую диссертацию как преподаватель высшей школы. Потом была магистратура по специальности «Технологические машины и оборудование», а также получение специальности «Бурение нефтяных и газовых скважин». Сейчас обучаюсь по

программе MBA (Master of Business Administration).

А ещё у меня два патента по разработке системы подогрева высоковязких продуктов (система локального подогрева нефти). Также я разработал проект по повышению износостойкости оборудования при переработке газа на месторождении имени Юрия Корчагина.

— Невероятно...

— Да, ещё хотелось бы защитить докторскую. Супруга говорит, успевай, пожалуйста, окончить обучение до того момента, как дети в институт пойдут. Я вечный студент, но рад этому, поскольку непрерывное образование — это мой кругозор.

— Как же вы решились оставить преподавание, научную деятельность и пойти в производство?

— В университете я проработал 10 лет. Дорос до заместителя директора Института морских технологий, энергетики и транспорта АГТУ. Но в какой-то момент понял, что мне хочется «ощутимости» процессов, о которых я рассказываю на лекциях. Понимаете, я видел, что мои выпускники причастны к серьёзному производству, от них зависит работа оборудования, обеспечение потребителей

энергоресурсами. Мне захотелось того же. И я устроился на предприятие «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» начальником смены станции ПГУ-110.

— Не пожалели, что ушли из университета?

— Не пожалел. Университет был этапом моей жизни, который необходимо было завершить. Я, кстати, согласен с утверждением, что работу нужно менять каждые пять-семь лет, чтобы не топтаться на одном месте.

— Поэтому через пять лет вы ушли в «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть»?

— Работая в энергетике, я живо интересовался деятельностью «Нижней Волги». Судите сами — морские платформы, вертолёты, крупные проекты, перспектива развития которых определена на десятилетия вперёд... Настоящая романтика! Кроме того, здесь мы видим производство полного цикла: бурение, добыча, переработка углеводородов в товарную нефть и газ, транспорт готовой продукции. И я очень рад, что мне удалось устроиться на наше предприятие. Меня приняли в центральное диспетчерское управление, где работа как на острие иглы — сюда стекается вся информация о производстве. И твоя задача не просто передать эту информацию, а ещё и проанализировать её. Степень ответственности зашкаливала, но этот опыт меня закалил. Очень помогла моя первая специальность — я понимал корень многих проблем, поскольку технологические процессы в энергетике и нефтянке почти идентичны.

После ЦДУ я ушёл в отдел добычи, полгода проработал в этом малознакомом мне направлении. Думаю, с поставленными задачами удалось справиться.

— И тут вам предложили возглавить отдел главного энергетика.

— Да, для меня это было очень лестное предложение. Мне доверили управлять процессом, который можно наладить и перестроить. Здесь я могу проявить свои способности в полной мере и быть не просто линейным руководителем, который исполняет поручения вышестоящего

руководства. В моей нынешней работе есть серьёзная доля «свободного плавания», где я сам принимаю очень много решений. Это здорово и в то же время очень ответственно.

— Какого руководителя можно назвать хорошим?

— Есть мнение, что сегодня во многих компаниях работа строится на так называемой «культуре героев». Когда один человек выводит, вытаскивает на себе основной пласт работы. Но для меня как руководителя важно, чтобы все работники отдела были задействованы в процессе и чувствовали свою степень ответственности. Отдел — это рабочая группа, где начальник даёт возможность каждому человеку проявить самостоятельность. Руководитель не должен делать всё и за всех, у него должно быть общее видение процессов.

— Вы согласны с мнением, что руководитель должен начинать с низов?

— Это классическая версия, и, пожалуй, она имеет место быть. Од-

нако я знал случаи, когда медленное движение «с низов» убивало весь потенциал человека, и на то, чтобы вспорхнуть на руководящую должность, у него уже не было сил. Или человек настолько привык работать в качестве исполнителя, что уже не мог перестроиться и смотреть шире — на работу отдела, его задачи.

— Кажется, вы так много успели в жизни. Мечты, цели ещё остались (помимо докторской)?

— Вообще, мечтаю о своём приусадебном хозяйстве! Козочки, курочки, чистый воздух. Но это на пенсии, а сейчас нужно по максимуму реализовывать себя. И тут моя главная проблема — синдром отличника. У меня всё должно быть выполнено и выполнено идеально. Это очень выматывает, теряется много энергии. Поэтому сегодня меня интересует, как успешные люди всё успевают. Ведь главное, это правильно распределить своё время. Потому что каждая сфера моей жизни для меня важна, и мне хочется ничего не упустить. На программе MBA нас учат сосредотачиваться на самых важных

делах и направлениях. Помните закон Парето — 20 % усилий дают 80 % результата? Вот я и стремлюсь вычленивать в своей жизни самое важное, ключевое. Правда, это не всегда удаётся. Я очень переживаю, если что-то не получается сделать идеально: мне кажется, тем самым я всех подвожу.

— А в семье у вас есть люди, имеющие дело с энергетикой или нефтяной отраслью?

— Нет, я первопроходец. Папа работал дальнбойщиком, мама — строитель.

— А своим детям вы бы посоветовали выбрать свою профессию?

— Пока мой старший хочет стать блогером, а младший — трактористом. Но если они решат связать свою жизнь с энергетикой, с нефтяной промышленностью, я их поддержу. Посмотрите, как стремительно развиваются каспийские проекты, сколько интересной работы предстоит тем, кто будет осваивать новые месторождения! Поэтому профессиональной преемственности в моей семье буду только рад. ■

## «Ни строчки в биографии не поменяю»

Ведь в ней неразрывно сплелись семья и работа

Людмила ВАНЮШКИНА

Любовь Загородняя награждена благодарственным письмом «ЛУКОЙЛа». Вот уже 35 лет она работает в нефтяной отрасли, сейчас — оператором пульта управления цеха № 7 ТПП «Лангепаснефтегаз». Любовь Александровна уважаемый человек в городе. И основательница династии: оба сына работают в нефтяной промышленности. А начиналась эта история так...

15 августа 1985 года, в тот самый день, когда Лангепасу был присвоен статус города, Люба с сыном приехала в этот городок на севере Тюменской области. Как оказалось,

очень вовремя. В НГДУ «Урвенефть» как раз открывался новый цех добычи нефти и газа. И Любу сразу приняли машинистом технологических насосов на пробную ДНС.

26 августа она уже вышла в свою первую смену.

— В это время как раз разбурили первую разведочную скважину № 90, и она подтвердила наличие больших



Л. Загородняя

запасов нефти. Работали по 15 дней, и это было удобно, — вспоминает Л. Загородняя.

Родственница Любы работала здесь же, только по другой вахте, что было ещё удобнее. Детского сада не было ещё, вот и нянчились по очереди с детьми.

Во избежание непредвиденных ситуаций в цехе находилась спецтехника — ППУ, ЦА и т. д. Сначала удивлялась, а потом поняла, для чего нужны эти машины. На одной из них работал парень по имени Пётр, улыбочивый, с юмором, длинноволосый и усатый. Наверное, мода была такая на длинные волосы и усы. А может быть, теплее было с ними. Как бы то ни было, молодые люди познакомились, понравились друг другу, стали встречаться. Люба не скрывала, что была замужем, развелась и у неё растёт сын. Петра это не смутило. Через год молодые люди поженились. Свадьба прошла более чем скромно.

В 1987-м у Петра и Любы родился Андрей. Молодой отец от радости испёк огромный торт и отнёс его жене в роддом. Сверху украсил торт рисунком из разноцветного крема. «Где же нашёл пищевую краску?», — спросила Люба, удивляясь фантазии мужа. Пётр сознался: «Я и не искал. Просто добавил в крем акварельных красок. Дети, сам видел, их иногда с пальцев слизывают».

Город между тем рос и хорошел. Сегодня Любовь Александровна смеётся, вспоминая, как плутала меж деревянных двухэтажных до-

мов, не имея представления, куда идти, чтобы выйти к дому на Парковой, где они получили 2-комнатную квартиру. Когда им дали 3-комнатную на ул. Ленина, уже ясно проявились очертания современного Лангепаса. Когда-то их 33-й дом стоял на отшибе, теперь он в самом центре. Произошли перемены и в профессиональной жизни. Загородней предложили выучиться на оператора по добыче нефти и газа. Одна за другой разбуривались новые скважины, появлялись новые кустовые площадки. Появилась необходимость в диспетчерской службе. Ей предложили стать оператором пульта управления. Конечно, та диспетчерская служба сильно отличалась от нынешней, где всё автоматизировано и компьютеризировано. А тогда и пульта фактически никакого не было.

Любовь Загородняя — активный член профсоюза, без которого, она считает, не может сложиться коллектив. Она и сейчас старается участвовать в мероприятиях, которые проводятся для укрепления духа коллективизма. И результатами деятельности профорганизации очень довольна: и путёвки предоставляют, и на праздник всегда радуют — и подарками, и цветами, и поздравлениями.

— И по любой конкретной просьбе всегда что-то подскажут и посодействуют, — продолжает Любовь Александровна. — В профорганиза-

ции регулярно проводят опросы — какие жалобы, что устраивает, что можно изменить. Работники чувствуют заботу о себе и поэтому работают на совесть.

Вот так незаметно и пролетели на трудовом посту несколько десятилетий. Сейчас Любовь Александровна — бабушка пятерых внуков. А Лангепас стал родовым гнездом не только для неё самой, но и для родни: в город со временем переехали две её сестры. И в своей жизни, — в работе, в семье, в месте жительства, — Любовь Александровна ничего не хотела бы изменить.

— Один только раз, — говорит Л. Загородняя, — пожалела о том, что не стала поступать учиться в институт. Но поймала себя на мысли, если бы поступила, всё пошло бы не так. И самое главное, не встретила бы тогда своего мужа.

— Анекдот из жизни вам расскажу, — смеётся Любовь Александровна. — Моя фамилия девичья была Гришина. А мужа моего зовут Пётр. Поженились мы с ним, идём по улице, встречаем знакомых, один кричит «Гришина, здравствуй!». А второй отвечает: «Она теперь не Гришина, а Петина», — вот так и Петина уже 36 лет. Так что ничего, ни одной строчки в биографии не поменяю и ни от чего не откажусь. ■

Фото Владимира Гончарова и из семейного архива Загородних



## Из династии Коротковых

### Дело бабушки в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» продолжают трое внуков

Татьяна МАКАРОВА

В этом году свой 85-й день рождения отметила ветеран Кстовского завода Александра Вениаминовна Короткова. Долгие годы проработала она на битумном производстве — начинала машинистом компрессоров, затем освоила профессию оператора блока реакторов. И стала основательницей не только большой и дружной семьи, но и целой трудовой династии нефтепереработчиков.

Почётом и известностью на предприятии А. В. Короткова окружена уже не первое десятилетие. Ещё 24 марта 1987 года в день 50-летия Александры Вениаминовны о ней писала заводская газета «Трудовая вахта»: «Добросовестный труд машиниста-оператора Коротковой отмечен орденом “Знак Почёта” и юбилейной медалью в честь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина. Орден “Знак Почёта” ей вручили 20 апреля 1971 года, в День нефтепереработчика».

В Кстове семья Коротковых живёт уже без малого 60 лет. В 1964-м они приехали сюда из Борского района — к тому времени у них уже были сын и дочь, а здесь родились ещё двое сыновей. «Я не только многодетная мама, но также многодетная бабушка и прабабушка», — улыбаясь, говорит Александра Вениаминовна. В то время, когда на декретный отпуск отводилось не больше двух месяцев, остаётся только догадываться, как непросто было работать и растить детей героине на-

шего материала. Человек советской закалки, Александра Вениаминовна успевала и общественной работой заниматься — была членом цехового и профсоюзного комитетов предприятия.

А. В. Короткова пришла работать на предприятие, когда установка 19/6 только строилась — вместе с соратниками по работе ей предстояло участвовать в пусконаладочных работах и пуске в эксплуатацию. Муж Александры Вениаминовны, Виктор Николаевич, работал в цехе № 21, потом перешёл на ЭП-300. Там же до выхода на пенсию работал и старший сын Коротковых. Сегодня традицию продолжают внуки: Михаил трудится



А. В. Короткова

Радоваться успехам детей и внуков, видеть, как растут правнуки, — в этом и заключается простое семейное счастье.

начальником участка в цехе очистных сооружений ООО «Экоин-НОРСИ», Евгений — на ТСП оператором, Алексей — инженером в отделе капиталь-

ных ремонтов ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез».

Собственно, о каждом из внуков можно по отдельной заметке напи-



Алексея Короткова (второй слева) награждают за победу в конкурсе «Лучший по профессии», который проводился в Волгограде

сать. Алексей Коротков — один из призёров лукойловского конкурса «Лучший по профессии». Его мама Елена Николаевна до сих пор работает оператором комплекса по приёму и хранению товарных нефтепродуктов ТСП. Алексей удостоен почётной грамоты от предприятия. В 2021 году защитил проект по методологии Lean Six Sigma по ремонту теплообменников на установке ЛФ-35/21-1000 — заводском риформинге-«миллионнике», имеет зелёный квалификационный пояс. И в спор-

тивных состязаниях, которые проводятся на предприятии при участии профорганизации, у Алексея не без успехов: в этом году в соревнованиях по баскетболу заводской спартакиады команда заводоуправления, в которой играет Алексей Коротков, заняла 1-е место.

Внук Михаил тоже заводчанин в третьем поколении, причём — и по отцовской линии, и по материнской. Его папа Николай Викторович до ухода на пенсию работал на предприятии слесарем по ремонту



Евгений Коротков

технологических установок, а мама Людмила Ильинична — лаборантом химического анализа по обслуживанию установок серной кислоты. В коллективе характеризуют Михаила Короткова как очень грамотного специалиста, который одинаково силён и в технических вопросах, и в обучении пришедшей на завод молодёжи. Он тоже дружит со спортом, увлекается спортивной стрельбой, участвует в соревнованиях.

Внук Евгений активно занимается наставничеством, передаёт опыт



Михаил Коротков



Семья Коротковых

молодым и уже дважды избирался в уполномоченные по охране труда. Руководство и коллеги говорят о нём как об очень ответственном и добросовестном работнике и человеке, на которого всегда можно положиться. Когда в этом возникала необходимость, он однократно выполнял обязанности старшего оператора.

А всего у основателей столь славной династии, Коротковых-старших,

семь внуков и четыре правнука — самой младшей правнучке пошёл второй год, а старшему уже 16... В 2019 году супруги Коротковы отметили бриллиантовую свадьбу — тогда на празднование собралась их большая дружная семья. Вместе со всеми родственниками в большом семейном древе, которому дали начало Александра Вениаминовна и Виктор Николаевич, больше 25 ветвей.

Рассказывая о себе, Александра Вениаминовна, сама того не замечая, постоянно переводит разговор на детей, внуков и правнуков, которые всегда и во всём помогают и заботятся о старших членах семьи, не забывают поздравлять с праздниками... Радоваться успехам детей и внуков, видеть, как растут правнуки, — в этом и заключается простое семейное счастье. ■

## Специалист, спортсменка, красавица!

Интересная работа гармонично сочетается со спортивными увлечениями

Инженер-конструктор строительной группы ПКО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Валерия Подшивалова начала свою трудовую деятельность на предприятии в 2011 году. А уже через два года стала победительницей конкурса «Лучший молодой специалист года» в номинации «Инженер-разработчик-проектировщик». И это было только начало яркой трудовой биографии, в которой ответственную работу конструктора Валерия сочетает с активной общественной деятельностью.

В. Подшивалова — физорг ПКО. Она не только организует «подшефных» спортсменов, но и сама участвует во всех спортивных соревнованиях предприятия. Пожалуй, ни одно состязание без неё не обходится, и частенько её имя встречается среди победителей и призёров. В частности, не так давно Валерия вошла в спортивную историю завода как спортсменка, покорившая самую длинную дистанцию среди женщин за одну тренировку. Это произошло в рамках онлайн-соревнований по бегу (ходьбе) на призы ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», задуманных и организованных профсоюзным комитетом. Тогда она преодолела 43,44 км.

Говоря о значимости подобных соревнований, председатель заводской профсоюзной организации



А. Загородняя

В. Н. Чабунин отметил, что спортсменам предприятия многое по силам — для них нет ничего невозможного. И даже в условиях, когда спортивные массовые мероприятия оказались под запретом, они приняли этот вызов, став участниками необычных сольных забегов и показав отличные результаты. «Таковыми энтузиастами спортивного движения предприятие может по праву гордиться!» — уверен В. Н. Чабунин.

— В тех соревнованиях, — рассказывает В. Подшивалова, — я приняла участие, потому что заинтересовал формат (свобода выбора дистанции, времени забегов) и я хотела, чтобы участвовала команда

Важно уметь в нужный момент сконцентрироваться на конкретной задаче.



проектно-конструкторского отдела. Было желание испытать себя в чём-то новом. За время «бегодьбы», так я назвала своё путешествие, я наблюдала смену времени суток, природных явлений (солнце, тёмные дождевые тучи, закат, радуго). Ощутила, как ноги превращаются в чугунные и можешь только идти, пронизывающий ветер с дождём, вечернюю тишину и бесконечное удовольствие от происходящего. После травмы и восстановления, длившегося больше полугода, это был первый шаг на пути возвращения к активному спорту. Я взбодрилась во всех отношениях и вернулась к привычному ритму. Снова работа, снова спорт, соревнования...

На предприятие Валерия пришла работать сразу после окончания ННГАСУ по направлению «Промышленное и гражданское строительство» в 2011 году.

— Учёба в вузе дала отличную базу знаний, а работа в ПКО — чёткое понимание того, чем я владею и где могу эти знания применить. Большим подспорьем стали чертежи технологических объектов, выполненные в разные годы предыдущими поколениями заводских проектировщиков: у нас они считаются эталоном. С первых дней работы моим наставником была Ирина Александровна Фролова — сейчас она возглавляет строительную группу ПКО. К ней и сейчас можно обратиться за советом, — рассказывает Валерия.

В промышленном проектировании, несмотря на необходимость

следовать строгим правилам, есть немалая доля творчества. Инженеру-конструктору часто приходится мыслить нестандартно, чтобы найти вариант, который впишется в реальные технические условия объекта, при этом соответствуя строгим нормам.

— Мы работаем с системой автоматизированного проектирования — программой Autocad. Это удобный инструмент для разработки конструкторской документации, позволяющий воплощать проектные идеи и визуализировать различные концепции. Мы не просто разрабатываем конструкции, выполняем соответствующие чертежи и расчёты, но и согласовываем их с проектировщиками смежных групп, начальниками установок. Наша работа — командная, сообща мы находим оптимальные решения. Работа инженера-конструктора очень ответственна: неправильный расчёт, ошибка в конструировании могут привести к необратимым последствиям. Не допустить этого — наша главная задача, — говорит Валерия. — Инженер-проектировщик — профессия на все времена, ведь создание проекта — первоначальный процесс перед изготовлением любой детали, требующий соблюдения многих требований и нормативов. Всё всегда начинается с проекта. Мне очень нравится быть связующим звеном между конструкторской мыслью и производством. Хотелось бы дальше развиваться в сфере проектирования, освоить новые программы по разра-

ботке трёхмерных моделей зданий и сооружений.

— Какими же качествами должен обладать инженер-конструктор?

— В первую очередь это спокойствие, рассудительность, умение творить и мыслить неординарно. Мы всегда работаем в условиях жёстких сроков сдачи проектов, поэтому важно уметь в нужный момент сконцентрироваться на конкретной задаче. А в целом здесь, как и в любой другой сфере, главное — желание заниматься именно этим делом, — рассуждает Валерия. И признаётся: эти качества очень помогают и вне работы: в семейной жизни и воспитании ребенка (у Подшиваловых подрастает дочь), в любимых хобби — шитье и вязании, занятиях спортом и путешествиях.

— У меня очень спортивная семья. Родители обожают лыжный спорт и коньки, туристические вылазки на природу с палаткой. Младший брат работает в пожарной части начальником караула, профессионально занимается пожарно-спасательным спортом, он трёхкратный чемпион России. Я сама очень люблю бег: физические упражнения отлично помогают «разгрузить» голову, сосредоточиться на главном, увидеть жизнь с другой стороны. Ну и в остальных видах спорта участвую с удовольствием: плаваю, стреляю, играю в бадминтон и дартс, бегаю на лыжах и коньках... В прошлом году из-за травмы пропустила соревнования по стритболу — планирую наверстать в этом году, — улыбается Валерия. Недавно она получила диплом Нижегородского областного туристического клуба по специальности «Организатор детского и юношеского туризма». Водные, пешие походы, немного гор и кемпингового отдыха, — всё это ей близко, хорошо знакомо и любимо. Дочь тоже понемногу втягивается в активную и интересную жизнь: вместе с мамой она посещала занятия по верёвочному курсу, в полноценной альпинисткой обвязке исследовала Дюкинский карьер и с нетерпением ждёт тёплой погоды, чтобы открыть сезон палаточных походов. Так что смена растёт достойная. ■

## По стопам

### Стабильность компании рождает трудовые династии

Евгений ДЕНИСЮК

Для многих работников предприятий компании «ЛУКОЙЛ» профессиональная и личная жизнь постепенно срастаются воедино, так что уже и не отличишь, где кончается одно и начинается другое. Поэтому многие работники даже становятся основателями трудовых династий. Все шансы для этого есть и у Владимира Пеливанова, менеджера АЗС из ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт».



В. Пеливанов

Познакомились мы с Владимиром Акимовичем на уже ставшей родной для него МАЗС № 26091 в городе Эссенуки. Дело было утром. Спокойный и деловой тон, которым В. Пеливанов раздавал операторам задания на день и проводил инструктажи, выдавало в нём опытного специалиста. Ну а после этого мы смогли и недолго пообщаться.

О своих регалиях Владимир Акимович, скромничая, рассказывает неохотно. Но мы-то знаем, что в компании этот человек действительно на хорошем счету. В 2015 году Владимир Пеливанов признан лучшим работником и занесён на

Доску почёта ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт». В 2018-м награждён благодарностью ПАО «ЛУКОЙЛ» за достигнутые успехи в работе и добросовестное выполнение должностных обязанностей. В 2020 году получил благодарственное письмо ПАО «ЛУКОЙЛ» за достижение высоких трудовых успехов и профессиональное мастерство, а также был отмечен почётной грамотой за плодотворную работу в профсоюзе.

Родился В. Пеливанов в станице Суворовской Ставропольского края. В 1996 году получил в Ставропольском государственном поли-

техническом университете диплом инженера-технолога общественного питания. Но работу по специальности, по словам Владимира, оказалось найти не так-то просто, на дворе стояли «лихие 90-е», время крайне нестабильное.

— В 30 лет, уже имея двух маленьких сыновей, — рассказывает Владимир, — нужно было сделать серьёзный выбор, и он пал на «ЛУКОЙЛ». В декабре 2004-го я поступил на работу в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» простым оператором заправочных станций. Дело было в Кабардино-Балкарской Рес-



Коллектив АЗС

публике. Поначалу было трудно, в нефтянке раньше я не работал, но со временем всё изучил.

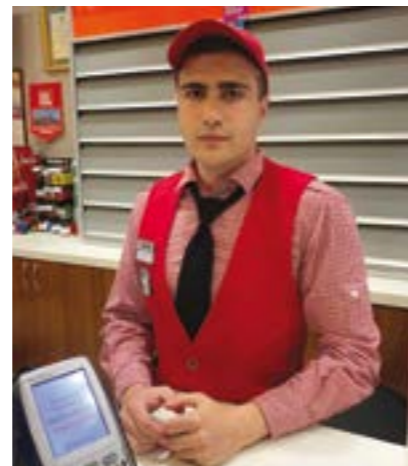
Но на этом Владимир не остановился. Пошёл учиться дальше и получил профильное образование: окончил Южно-Российский государственный университет экономики и сервиса по специальности «Сервис нефтегазовых предприятий». К этому времени руководство заметило В. Пеливанова и назначило менеджером двух автозаправочных станций.

— Вот так я и стал ИТРом, — скромно улыбается Владимир.

Прошло время. И с декабря 2020 года руководство перевело его на должность менеджера двух АЗС в г. Эссенуки, поближе к дому, где его

всегда ждёт семья — жена и двое сыновей, Лев и Янис. Оба сейчас — студенты Кубанского государственного университета, учатся на факультете «Нефтегазовое дело». Сыновья взяли пример с отца и пошли по его стопам. Старший, Лев, заканчивает обучение и уже работает в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» на АЗС № 23010, является участником молодёжной программы «Старт в будущее» и готов внести свой вклад в развитие компании. Младший, Янис, учится на 2-м курсе и по окончании тоже планирует трудоустроиться в компанию.

Вот так, прямо на глазах, и создаётся трудовая династия, наглядно подтверждающая, что фраза «ЛУКОЙЛ» — единая семья! — нечто



Сын Владимира Пеливанова Лев

гораздо большее, чем просто слоган. ■

## «Мечты надо осуществлять своими руками!»

### Когда множество увлечений даёт сил для работы и профсоюзной активности

Эльвира ГУСМАНОВА

Увлечённость своей работой, спортом и любимым хобби только помогает выполнять профсоюзные обязанности. В этом уверена Наталья Ившина — диспетчер цеха приёма и отгрузки нефти и нефтепродуктов ООО «ЛУКОЙЛ-Комплексный нефтяной терминал», являющаяся председателем цеховой профсоюзной организации ЦПОНН. А ещё она — уполномоченный по охране труда ООО «ЛУКОЙЛ-КНТ» и член комиссии по охране труда, здоровья и экологии ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Транс». Видите, какая большая нагрузка? Но Наталья умеет организовать своё время так, что его хватает и на общественную работу, и на путешествия с семьёй, и на все увлечения.

Родилась Наталья Ившина в семье нефтяников — в г. Кунгуре Пермской области, куда её родители приехали по распределению в далёком

1974 году. Папа Натальи закончил Пермский политехнический институт по специальности «Автоматика и телемеханика», а мама получила ди-

плом по «Разработке нефтяных и газовых месторождений». Работали по распределению в Кунгурском управлении буровых работ «Пермнефти».

А в 1987 году переехали в Калининградскую область, в г. Светлый. Продолжили работу в Калининградском морском управлении буровых работ, на пенсию отец Наталья ушёл уже в должности главного энергетика «ЛУКОЙЛ-Калининградморнефти». Так что слова «море», «нефть», «ЛУКОЙЛ» появились в жизни подрастающей Наташи довольно рано.

— Наталья, а каким был ваш путь к профессии?

— Несмотря на то, что о профессии нефтяника в нашей семье знают не понаслышке, в то время я даже и не думала, что это станет и моей судьбой. После окончания школы поступила в Калининградский государственный университет на математический факультет. Получив диплом по специальности «Математика. Кибернетика», работала в школе учителем математики и черчения. Как раз тогда началось строительство комплексного нефтяного терминала. Каждый день, проезжая мимо, мы наблюдали эту грандиозную стройку. Помню, как папа сказал мне: «А почему бы и нет? Но — сама, всё — сама». Я благодарна ему именно за этот подход. Он всегда добивался всего в своей жизни сам, и меня научил этому. Когда я пришла работать на терминал, здесь была ещё огромная стройплощадка. В резервуарном парке стояло лишь четыре пятиэтажника и одна сливная эстакада. Но постепенно, на моих глазах, вырос огромный современный терминал. Образование моё, хоть и высшее, совсем, как говорится, «не из той оперы», поэтому следующим этапом был ФПК Калининградского технического института по специальности «Технология хранения и применения горюче-смазочных материалов». А чуть позже — Балтийская государственная академия, экономический факультет, специальность «Транспортный менеджмент».

— Когда вы пришли в профсоюз?

— В профсоюз вступила сразу. Привлекала активная и разнообразная жизнь коллектива, общение с работниками. А примерно два года назад стала уполномоченным профсоюза по охране труда. Хочется

сказать огромное спасибо команде профессионалов нашей профсоюзной организации. В первую очередь Юрию Александровичу Мясникову, Людмиле Михайловне Вербицкой и всем-всем, без исключения. Когда рядом с тобой профессионалы, которые всегда помогут, разъяснят, поддержат, так и работаете с удовольствием. В работе уполномоченного по охране труда мне помогает мой коллектив, рабочая смена. Ребята всегда обратят моё внимание на возникшую проблему, даже если сама где-то что-то упустила. Все нарушения отражаем в кросс-картах и отчётах, а комиссия по охране труда, здоровья и экологии делает анализ по всем подразделениям. Стараемся небольшие замечания, такие как захламление гардеробных шкафов или беспорядок в комнате приёма пищи, устранять в ходе проверок. А вопросы, которые надо решить с соответствующими службами, решаем совместно с администрацией. Например, прошлым летом был период, когда было как-то особенно жарко, а при нашей высокой влажности — это

### Совместный труд членов профсоюза и пользу приносит родному городу, и коллектив сближает.

стало благоприятным условием для распространения комаров и всяких разных мошек. Совместно с администрацией и профсоюзом оперативно удалось решить вопрос о выдаче сменному персоналу репеллентов.

Также на терминале ежегодно проводятся экологические акции. Вместе с советом молодых специалистов профактив организует экологические субботники в национальном парке «Куршская коса», в котором участвуют не только работники терминала, но и члены семей, в том числе и дети.

— В этом году приняло участие 10 человек. С удовольствием не только поработали, но и отдохнули на свежем воздухе — организовали шашлыки сразу после работы. Совместный труд членов профсоюза и пользу приносит родному городу, и коллектив сближает. Мы часто пересекаемся с Натальей при организа-



Н. Ившина

ции мероприятий. Её энергичность и доброжелательность заряжают и остальных работников, поэтому с каждым годом участников различных общественно значимых акций становится всё больше, — присоединяется к разговору председатель СМС ООО «ЛУКОЙЛ-КНТ» Николай Сандаков.

Совместно с молодыми работниками проводятся почти все мероприятия. Это и возложение цветов к Мемориалу 1200 воинам 11-й Гвар-

дейской армии РККА ВС СССР в Калининграде и к братской могиле в поселке Взморье в День Победы, и любимые всеми членами профсоюза туристические слёты, конкурсы для членов профсоюза и их семей.

— Особенно радует, с каким энтузиазмом и воодушевлением дети наших работников участвуют в конкурсах, проводимых профсоюзной организацией. Они и рисуют, и делают всевозможные поделки, а недавний кулинарный конкурс показал, что они ещё и готовят! Да ещё как! Конечно, в этом им помогают родители, а что может быть дороже времени, проведённого с семьёй за совместным интересным занятием, — улыбается Наталья.

— А чем любите заниматься в свободное время?

— Очень люблю шить. Начала ещё в школе и сейчас готова шить каждую

свободную минуту. Правда, этих свободных минут практически не остаётся, но для любимого хобби время выкрою всегда. Также с удовольствием занимаюсь декупажем, а в последнее время увлеклась пэчворком. Это удивительно, как из малюсеньких лоскутков, по сути — хлама, создаются красивые вещи, — Наталья показывает фотографии моментов дефиле в «Дамском клубе» и свои изделия. В этих уникальных работах чувствуется не только тонкий вкус и изысканность, но и характер, и вложенная частичка души автора. Обычные бутылки из-под шампанского превратились в нежнейший «Бело-розовый сервиз», «Даму в синем», «Новогодние узоры», «Подводный мир».

— А ещё я люблю путешествовать с семьёй. Несколько лет назад мы с дочкой отдыхали в санатории в окрестностях Минска и решили каждый день знакомиться с достопримечательностями этого города. Сходили в Музей истории Великой Отечественной войны. Потом был завод «Белаз», музейный комплекс старинных народных ремёсел Дудutki, историко-культурный комплекс «Линия Сталина» и другие не менее интересные музеи. Посетили цирк и Большой театр. Вот так и провели отпуск, совмещая приятное с полезным. Географическое положение Калининградской области делает относительно доступными путешествия по Европе. До недавнего «доковидного» времени так всё и было. Сейчас такой возможности, к сожалению, нет, но есть Калининградская область. Казалось, в своё время мы объездили на машине каждый уголок родного края, но каждый раз находишь что-то новое и интересное не только в области, но и в самом Калининграде. Мы немного островитяне, а ещё есть большая Россия. У нас огромная и интересная страна, и ещё столько мест, в которых мы не бывали!

Этой увлечённостью путешествиями Наталья делится и с коллегами. Как председатель цеховой профсоюзной организации она регулярно устраивает экскурсии для работников и членов их семей. Такие поездки всегда проходят очень чётко и организовано. Найти интересные места, продумать маршрут, договориться с

экскурсоводами, заказать автобус, собрать людей, — задача непростая.

— Вообще, ответственность, организованность, умение видеть проблему и решать её комплексно — это очень характерные для Натальи качества, — говорит её коллега Елена Борисовна Кузнецова, руководитель отдела, где раньше трудилась Наталья. — Очень пригождаются они не только в работе, но и в организации досуга коллектива. В этом году на майских выходных мы съездили на экскурсии на форт № 11 «Денхофф» и по подземельям Калининграда, которые организовала Наталья. Узнали и увидели много интересного, пообщались друг с другом. Есть легенда, что под Кёнигсбергом, под землёй, есть целый город. Это не раз обыгрывали в разных художественных фильмах. Например, всеми известный и любимый «Секретный фарватер». А как раз там, где были мы, в подземельях форта № 3 «Король Фридрих III», по легенде, спрятаны сокровища третьего рейха и Янтарная комната! Вот мы дружно, всем коллективом их и искали. Конечно, это сказки, но было безумно интересно. Прекрасно провели время, получили море положительных эмоций!

— Я очень люблю свой город. И мне хочется показать его всем, рассказать, что знаю сама, и узнать про него что-то новое, — продолжает Н. Ившина. — В нашем городе практически каждый уголок, каждый дом или строения имеют свою долгую и интересную историю. Очень важно, чтобы наши дети узнали и сохранили это наследие. С удовольствием и теплотой вспоминаю, как в прошлом году организовали мероприятие для детей и внуков наших работников в Калининградском музее Мирового океана. Это самый большой музей Калининграда, и каждый раз, придя туда, узнаёшь что-то новое. Вместе с работниками музея, увлечёнными и интересными людьми, нам удалось организовать насыщенный впечатлениями день, который, уверена, наши дети вспомнят ещё не раз!

— А в вашей жизни есть место спорту?

— Да, ещё со школы любимое увлечение — лыжи. В детстве с нетер-

пением ждала, когда выпадет снег, «встанет» река Сылва и физкультура будет на свежем воздухе, не в зале. В осенне-зимний период физкультура всегда была на улице и всегда это были лыжи. А поскольку стадиона около школы не было, лыжню для занятий физкультурой и соревнований прокладывали прямо по замёрзшей реке. Помню, как каждые выходные с родителями выезжали на лыжные базы и катались. А вокруг — лес, вековые ели и лыжня зовёт вперёд. Постоянные тренировки давали свой результат — на школьных соревнованиях всегда занимала призовые места в личных и командных первенствах. Но с переездом в Калининградскую область про лыжи пришлось забыть. Всё-таки на беговых лыжах я не стояла уже лет тридцать. Но активный отдых продолжается, на предприятии организуем туристические слёты, в этом году надеемся, что эпидемиологическая обстановка позволит продолжить эту традицию. Наши работники очень любят активный отдых на природе: собираемся семьями, любимеся природой, участвуем в состязаниях. Конечно, это сближает и семьи, и трудовой коллектив, и приучает к здоровому образу жизни.

А ещё Н. Ившина занимается стендовой стрельбой (компакт-спортинг), участвует в корпоративных соревнованиях. ООО «ЛУКОЙЛ-Калининградморнефть» совместно со своей профсоюзной организацией каждый год, в преддверии Дня работника нефтяной и газовой промышленности, проводит соревнования по компакт-спортингу. В соревнованиях участвуют команды от всех подразделений КМН, приглашают и команду ООО «ЛУКОЙЛ-КНТ».

— Это удивительный вид спорта. Требующий особенной концентрации внимания, сосредоточенности и в то же время невероятного спокойствия, выдержки. А ещё — хорошей физической подготовки. Попробуй-ка ружьё подержать в руках во время всей тренировки, тяжёленькое оно, а с ним ещё и двигаться надо, — поясняет Наталья.

Спорт, турпоходы и экстрим сопровождают её не только в профсоюзной жизни. Всегда боявшаяся высоты, она умудрилась побывать



пилотом самолёта и прыгнуть с парашютом. Наверное, многие мечтают сделать это хоть раз в своей жизни, но не каждый рискнёт. Наталье решительности не занимать, и она не упускала возможности испытать себя. Во время отдыха с друзьями и сентябрьским лесом вдоволь полюбовались, и песни у костра под гитару попели, и походных вкусностей поели, казалось бы, пора и отдохнуть. Но тут они увидели кружащие в небе самолёты. Кто-то из друзей сказал, что рядом располагается аэродром, можно посмотреть самолёты и полетать.

— Приехав на аэродром, мы увидели несколько учебно-тренировочных Як-18Т и кукурузник АН-2, — рассказывает Наталья. — То, что происходило дальше, не передать никакими словами. Бочка, штопор, мёртвая петля... Когда небо с землёй меняются местами, зашкаливает адреналин. После всего этого самолёт летит вдоль русла реки на низкой высоте. И вот именно тогда, когда летишь над землёй на высоте полёта маленьких птичек, земля раскрывается невероятной бурей красок. Ты понимаешь, насколько всё-таки красив и обворожителен наш край. Из иллюминатора большого самолёта такого не увидишь. Осенний лес, бесконечная сеть каналов, ручейков, река с настолько прозрачной водой, что в середине русла видно водоросли, ещё зеленые в это время года. А в завершение всего этого пилот, набрав высоту, вдруг отпускает штурвал со словами: «Ну всё, дальше сами!». Конечно, потом ты понимаешь, что всё на самом деле под контролем, что это такой «тури-

стический трюк», но тогда... Схватившись за штурвал, понимая, что от меня теперь зависит всё... Сейчас вот вспоминаю — и даже смешно, но тогда было не до смеха... На следующий год, приехав традиционно, в сентябре, на ту самую полянку, с той же компанией, мы вновь поехали на аэродром полетать на самолёте. Полетать тогда, к сожалению, не удалось, все самолёты были заняты, как говорится, «под завязку». Но нам предложили прыгнуть с парашютом. Я давно мечтала прыгнуть, хотя бы раз, но очень боялась. А тогда, раз так благоприятно сложились обстоятельства, решила. Нас было тогда четверо девчонок (одной из них, кстати, было уже почти 60!), прошли инструктаж, поучились группироваться с невысокой вышки и полетели. Когда АН-2, по-простому кукурузник, набрал высоту и открылась дверь... Вот это, действительно, было страшно. Страшно сделать этот шаг в никуда, когда под тобой нет опоры, нет земли, вообще ничего нет. Не сказать, что я любовалась красотами в тот момент. На это и времени не было, высота небольшая, всего 900 метров. Думаешь постоянно, что надо сгруппироваться при приземлении, какую стропу подтянуть, чтобы приземлиться в заданную точку, потому что ветер относит тебя совсем куда-то не туда. Но я это сделала, и несмотря на то, что толком вокруг себя ничего не успела заметить, в тот

момент была счастлива. Мечты надо осуществлять и делать это надо своими руками!

Невероятно, но этой удивительной женщине одновременно удаётся столь многое: быть грамотным профессионалом, вести профсоюзную работу, шить стильные наряды, побеждать в спортивных состязаниях, создавать чудесные сувениры из обычных вещей, прыгать с парашютом, путешествовать по миру самой и организовывать экскурсии для коллег.

— Как вам удаётся столько успевать?

— Наверное, как раз все мои увлечения и помогают мне справляться с работой и общественными нагрузками. Путешествия по стране, турслёты, экскурсии с коллективом и даже удачно сшитый наряд или точный выстрел на соревнованиях, они же не утомляют, а наоборот, заряжают бодростью, дают силы, — после всего этого хочется жить и работать, хочется всё сделать как можно лучше!

И это у неё отлично получается. Наталья Ившина уже несколько лет удостоивается звания «Лучший уполномоченный по охране труда», награждена благодарственным письмом МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», почётной грамотой ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Транс». И это — не говоря о спортивных наградах за призовые места в личных и командных первенствах по стрельбе. ■

## Свежим взглядом

### Молодые нефтяники выступили с интересными предложениями по повышению эффективности производства

На предприятиях ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» широко внедряют и используют передовые технологии. Их применяют при интенсификации добычи, модернизации технологических объектов и оборудования, оптимизации производственных процессов. Свою лепту в развитие нефтегазовой промышленности вносят и молодые специалисты. Конкурсы научно-технических разработок — лучший плацдарм для обоснования своих предложений. В этом году 24-й конкурс НТР объединил авторов проектов из семи территориально-производственных предприятий общества, действующих на территориях Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов. К молодым нефтяникам впервые присоединились их коллеги из ТПП «Белоярскнефтегаз».



Научные разработки молодых сибиряков оценивала авторитетная экспертная комиссия. В её составе — руководители «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири» во главе с генеральным директором Владиславом Зубаревым. Руководитель общества дал высокую оценку конкурсу. Владислав Петрович отметил, что конкурс научно-технических разработок — это способ выявить из большого количества молодых сотрудников, которые приходят на предприятия, самых перспективных, самых инициативных. Он высказал уверенность, что перспективы, открывшиеся для победителей, помогут молодым новаторам в профессиональном и карьерном росте и откроют перед ними возможности для реализации их способностей.

К участникам конкурсного финала обратился Азамат Валеев, первый заместитель генерального директора — главный инженер ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»:

— Работники современной нефтяной отрасли имеют дело с большими объёмами информации. Уметь с ней работать, вычленивать самое важное, творчески осмысливать — важная задача для молодых специалистов. Вместе с тем молодёжи необходимо осуществить синтез теоретических знаний, которые получены в университетах, с реалиями конкретных производств, где их новые решения и идеи могут найти успешное применение. Это серьёзная и ответственная задача, — отметил Азамат Салаватович.

В работе комиссии также участвовали председатель территориальной профсоюзной организации ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс и депутат Тюменской областной думы Инна Лосева.

— Участие в таком масштабном форуме, безусловно, необыкновенное событие в моей жизни. Мне представился шанс показать себя, представить наше ТПП, надеюсь, у меня получится это сделать, — говорит Азат Ягудин, оператор по добыче нефти и газа ТПП «Белоярскнефтегаз».

Между тем авторы идей со знанием дела приступили к изложению сути своих рацпредложений.

Новый подход для эксплуатации газоконденсатного фонда, который



Заместитель генерального директора по управлению персоналом и социальной политике ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» А. А. Кабатов, победитель конкурса Александр Менгалиев и председатель ТПО И. П. Эннс

повысит эффективность эксплуатации, предлагает Александр Менгалиев — ведущий группы внедрения и сопровождения интегрированной модели ТПП «Ямалнефтегаз».

— Речь в моей разработке идёт про Пякяхинское нефтегазоконденсатное месторождение, — поясняет Александр. — Подход заключается в том, чтобы сократить количество метанола, который на сегодняшний день расходуется в очень больших объёмах. Сократить его я предлагаю путём внедрения подогревателей.

Члены комиссии внимательно слушают, делают пометки.

— Очень, конечно, волнуешься рядом с таким авторитетным жюри, — говорит Ангелина Глухова, инженер отдела разработки нефтяных и газовых месторождений ТПП «Когалымнефтегаз». — Но на середине выступления волнение отлегло, вошла в тему, внимательно слушали, вопросы были разные, ответила на все, чему очень рада.

Заметим, что финальному этапу предшествовала серьёзная подготовка. Каждый из выступающих уже стал победителем конкурса в своих ТПП. К примеру, инженер группы энергообеспечения ТПП «Покачёв-нефтегаз» Фанис Гайнутдинов предложил установить на вакуумную компрессорную станцию Кечимовского месторождения микротурбину, что позволит вырабатывать собственную электроэнергию для нужд промысла.

— Турбины такие уже используются, правда, американского производства, а я предлагаю российского производства, в порядке импортозамещения, — уточняет докладчик. Идею парня поддержали в «Покачёв-нефтегазе» на внутреннем конкурсе. И вот теперь предложение уже обсуждается на уровне ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

Вместе с молодыми специалистами территориально-производственных предприятий свои доклады представили молодые сотрудники ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» и Когалымского завода химреагентов.

Главные критерии оценки научно-технических разработок — актуальность, экономическая эффективность и возможность внедрения в производственный процесс. За каждой представленной работой стоит немалый труд. При подготовке проектов поддержку и помощь молодым специалистам оказали опытные наставники. У каждого за плечами не один год работы. Зная производственные нюансы изнутри, они подсказывали, насколько актуальна та или иная тема и будет ли внедрение экономически выгодным.

Выбор победителя конкурса научно-технических разработок — дело непростое. Комиссии пришлось долго совещаться и, наконец, решить, кому отдать главный приз.

— Я получила настоящее удовольствие от участия в таком пре-

стижном конкурсе, от того, какие грамотные молодые специалисты работают в «ЛУКОЙЛе». Это лучший показатель того, что у компании есть будущее, потому что новые проекты, проекты разносторонне ориентированы на развитие производства, — поделилась своими впечатлениями Инна Лосева, депутат Тюменской областной думы.

Церемония награждения состоялась в центре «Метро». Здесь собрались участники интеллектуального форума, их наставники, представители жюри, коллеги. Призёров и победителя первыми поздравили заместитель генерального директора по управлению персоналом и социальной политике ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Андрей Кабатов и председатель территориальной профсоюзной организации Иван Эннс. Они пожелали всем участникам и впредь развивать свой интеллектуальный потенциал, подчеркнув, что именно талантливая, способная молодёжь — будущее «ЛУКОЙЛа».

Обладателями третьего места стали трое участников — Кирилл Подойников, представивший предприятие «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис», Адель Шаммасов — молодой специалист «Повхнефтегаза» и Альмира Назарова из «Когалымнефтегаза».

— Всё это время я жила в ожидании, а сегодня такая эйфория. Очень радостно, что я заняла призовое место, что мою работу оценили и заметили, — не скрывает своего волнения Альмира Назарова — оператор пульта управления ЦДНГ-5 Тевлинско-Русскинского месторождения ТПП «Когалымнефтегаз».

Второе место заняли Рашид Алекберов, инженер-технолог «Когалымнефтегаза» и Елена Кузнецова, лаборант химического анализа «Лангепаснефтегаза».

**Перспективы, открывшиеся для победителей, помогут молодым новаторам в профессиональном и карьерном росте и откроют перед ними возможности для реализации их способностей.**

— Это непередаваемые эмоции, непередаваемые ощущения! — говорит Елена. — Ведь было проделано очень много работы. И всем тем, кто поддерживал меня, мне хочется выразить огромную благодарность! Прекрасно, что в «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири» есть такие конкурсы!

Победителем 24-го конкурса научно-технических разработок стал ведущий инженер группы внедрения и сопровождения интегрированной

модели «Ямалнефтегаза» Александр Менгалиев. Его способ повышения эффективности эксплуатации газоконденсатного фонда Пяяхинского месторождения заинтересовал жюри.

— Я очень рад, что мою работу оценили по достоинству, и надеюсь, что мои решения воплотятся в жизнь, — не скрывает радости Александр. — Моя разработка заключается в нагревании потока газа. Он у нас выходит со скважин с очень низкой температурой, из-за этого мы подаём туда химическое вещество —

ингибитор гидратобразования, но моя разработка позволяет отказаться от него либо сократить до минимальных значений.

В качестве награды Александр Менгалиев получил грант на обучение по индивидуальной программе. А его разработка — шанс на внедрение в производство. Обладатели призовых мест были отмечены ценными подарками и денежными поощрениями. ■



## Здравствуй, племя молодое!

### Плодотворный синтез юной активности и силы традиций

Работе с молодёжью в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» всегда придавали большое значение. На предприятии создаются все условия для того, чтобы перспективные молодые кадры могли проявить себя, получали всяческую поддержку и должную оценку своих усилий, могли развиваться дальше, внося свой вклад в выполнение производственных планов и общественную жизнь завода. Естественно, что большую активность на этом направлении проявляет профсоюзная организация, действующая на предприятии.

#### ПРАВИЛЬНЫЙ ВЫБОР

Недавно в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» были подведены итоги традиционного конкурса среди молодых работников предприятия, внёсших значительный вклад в развитие завода. Звание «Лучший молодой специалист года» было присвоено оператору 4-го разряда установки по производству и отгрузке нефтебитума 19/6 ПНБ и П Фанису Гарипову.

Упорство и самодисциплина, с которыми Фанис начал свой путь в нефтепереработке, достойны уважения. Житель областного центра, в 2015-м после 9-го класса он по собственному решению поступил на бюджетное место КНТ им. Б. И. Корнилова и четыре года ежедневно, кроме выходных дней и каникул, ездил из Советского района Нижнего Новгорода в Кстово и обратно.

— Школьный аттестат у меня хороший, можно было выбрать, где учиться. Но я так подумал: КНТ — престижный техникум, а нефтепереработка — перспективное направление. Современный мир немыслим без бензина, дизельного топлива,

керосина, а это значит, что работа будет. Нужно только стараться, учиться усердно, во всё вникать, — говорит Фанис.

И он старался: несмотря на неблизкую дорогу до техникума, ни разу не опоздал на пары, не прогулял занятия и в целом очень серьёзно относился к учёбе. Это не осталось незамеченным и на защите диплома, и на последующем распределении, когда выпускнику Фанису Гарипову было предложено прийти в отдел кадров ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» для трудоустройства.

— Практику я проходил на заводе, на установке изомеризации Л-35/5 «ПарИзом» под руководством начальника установки Александра Михайловича Шульпина. Очень благодарен ему, он многому меня научил. И сама установка интересная, и коллектив там замечательный. Меня поддерживали, на все вопросы охотно отвечали, показывали тонкости, звали с собой работать, чтобы я мог сам поучаствовать, посмотреть. Эти полгода практики дали мне очень много знаний и опыта общения с людьми. Дипломную работу я писал по теме «Замена катализатора на



Фанис Гарипов

«ПарИзом», и её оценили хорошо, — вспоминает Фанис.

В августе 2019-го Фанис Гарипов стал работником ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», был зачислен оператором установки по производству и отгрузке нефтебитума 19/6 ПНБ и П.

— Установка 19/6 интересна тем, что здесь много ручного труда, в отличие от более новых технологических объектов, где большинство процес-



Председатель ОППО завода В. Н. Чабунин выступает на конференции совета молодых специалистов

сов автоматизировано. Меня это не пугает, наоборот, — считаю это хорошей возможностью узнать суть нефтепереработки, изучить процессы, схемы, линии, направления потоков. Здесь много универсальных линий, и пройдя такую школу, на любой другой установке будет работать проще. Старший оператор моей бригады, Роман Владимирович Берсенев, также является моим наставником — в первую очередь он объясняет все тонкости, а кроме того, руководители — начальник установки Иван Николаевич Колпаков и его заместитель Дмитрий Евгеньевич Дмитриев — всегда готовы подсказать и объяснить, — рассказывает Фанис. — С их подачи, а также по совету Александра Михайловича Шульпина в 2021 году я принял участие в конкурсе научно-технических работ, проводимых на предприятии ежегодно.

Работа, принёсшая Фанису Гарипову и его соавтору, оператору АЛУН Никите Семёнову, второе место в направлении «Химическая переработка нефти и газа», была посвящена вопросу снижения потребления топливного газа печами П-1, П-2 за счёт установки рекуператора. По подсчётам авторов реализация их идеи может обеспечить предприятию

до 9 млн рублей экономии в год. Рассказывая об этом, Фанис Гарипов обязательно упоминает важную роль И. Н. Колпакова и Д. Е. Дмитриева: «Это очень опытные работники, прекрасно знающие установку. И конечно, без их помощи, советов и знаний эту работу выполнить было бы невозможно. Я очень им благодарен».

На достигнутом Фанис Гарипов останавливаться не собирается. Сейчас он учится на третьем курсе НГТУ им. П. Е. Алексеева, получает профильное высшее образование, планирует участвовать в конкурсе профессионального мастерства рабочих «Лучший по профессии».

— Сейчас ещё рановато — надо набраться опыта, как следует изучить установку, — рассуждает Фанис. — Участие в конкурсе профессионального мастерства — большая ответственность: ты показываешь не только свои умения — представляешь установку и её коллектив. Это серьёзно, и подходить к этому неподготовленным попросту безответственно.

Пока же Фанис усердно работает и учится, вполне закономерно рассуждая: — Всё приходит через труд, начинают с малого, а всё сразу получить невозможно. Главное, осознавать свою рабочую ответственность и де-

лать всё на совесть. Я горжусь своей работой, тем, что я тружусь на таком большом и современном предприятии. Я сделал правильный выбор — я убеждаюсь в этом каждый рабочий день, а это, пожалуй, главное.

### СЛОВО МОЛОДЫМ

Таких, как Фанис, на предприятии немало. И эти перспективные ребята не разрозненны, а объединены в команду, которая называется советом молодых специалистов. Весной у этой организации прошла очередная отчётно-выборная конференция, на которой был избран новый руководитель. Значимость мероприятия подчёркивало то, что в нём приняли участие руководители завода — генеральный директор А. Ю. Богданов, председатель ОППО В. Н. Чабунин и заместитель генерального директора по персоналу и административным вопросам Е. И. Безбородников.

— В совет молодых специалистов входят самые активные представители заводской молодёжи, которые инициируют множество интересных дел, включая благотворительные акции, научную и спортивную деятельность, — сказал, напутствуя участников конференции, А. Ю. Богданов. — Здесь каждый из вас может проявить себя и добиться хороших результатов в работе, карьере и общественной жизни. Я желаю вам успехов на этом пути!

С отчётом о проделанной работе выступила председатель совета молодых специалистов Юлия Колова. Присутствующие в зале молодые заводчане узнали о достижениях в области науки и спорта, активном участии молодёжи завода в интеллектуальных состязаниях и благотворительных акциях. Отдельно в повестке дня был поднят вопрос о переизбрании председателя СМС.

— В своей жизни мы все проходим через определённые рубежи. Вот и для меня наступает срок, когда нужно передать эстафету молодым. Это особенный для меня день — день подведения итогов и выражения признательности тем, кто был со мною рядом на этом непростом пути. Спасибо моим друзьям из прежнего состава совета молодых специалистов,

мы стали настоящей командой, — сказала Юлия Колова. — Тем, кто только вступает на этот путь, — удачи и вдохновения, а также немалой доли смелости, которая состоит также в умении работать сообща, жить стремительно, ярко и интересно. Руководству завода я выражаю огромную благодарность за поддержку и понимание значимости работы с молодёжью, за стратегическое мышление — на годы вперёд. Мне невероятно повезло работать рядом с такими замечательными людьми, и этот опыт для меня бесценен.

На должность нового председателя СМС было выдвинуто предложение избрать специалиста отдела оптимизации бизнеса Богдана Гуменчука, который за несколько лет работы на предприятии проявил замечательные лидерские качества и желание работать в русле молодёжной политики. Это предложение присутствующие поддержали единогласно.

— Для меня большая честь стать новым председателем совета молодых специалистов. Обязуюсь достойно выполнять свои обязанности, оказывать всестороннее содействие в развитии потенциала молодых специалистов предприятия, способствовать их адаптации на рабочих местах, — сказал Богдан в приветственном слове к собравшимся. Он также предложил к избранию в актив СМС Антона Пашевкина (научно-технический сектор), Александра Монакова (культурно-досуговый сектор), Александра Курзакова (спортивный сектор), Арину Старикову (информационный сектор). Общее голосование утвердило новый молодёжный актив СМС.

— На нашем предприятии почти 40 % сотрудников — молодёжь в возрасте до 35 лет, — сказала, обращаясь к участникам конференции, руководитель профорганизации предприятия В. Н. Чабунин. — А значит, успешная работа нашего предприятия в большой степени зависит от вас, от вашего желания и стремления. Смею вас уверить, что профсоюз всегда и во всём поддерживает все молодежные начинания. Поздравляю новый состав СМС с избранием и надеюсь, что вместе с молодёжной комиссией профкома вы воплотите

в жизнь известный афоризм: сегодня должно быть лучше, чем вчера, а завтра — лучше, чем сегодня! Задача вновь избранного совета — приумножить достижения своих предшественников. Вам придётся для этого серьёзно поработать, проявив свои лучшие качества и инициативу. Молодые работники нашего предприятия могут обращаться в совет по любым вопросам — вся информация будет доведена до сведения администрации, ни одна проблема не останется без внимания. От вас требуется быть целеустремлёнными, не сидеть сложа руки, а развиваться, постигать свою профессию и строить карьеру.

### ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА

Свои молодёжные организации, своеобразные первички, действуют и в подразделениях ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», в частности в центральной заводской лаборатории.

— Идея создания совета молодёжи при ЦЗЛ принадлежит нашему руководителю Ольге Александровне Беловой. Спасибо ей за то, что она подала нам эту идею. Затем на заседании профсоюзного актива было принято решение о формировании совета. И он ещё в большей степени сплотил наш коллектив, — рассказывает председатель совета молодёжи



Любовь Черепанова

ЦЗЛ, ведущий инженер-химик аналитической лаборатории Любовь Черепанова.

После заседания был сформирован актив молодых специалистов ЦЗЛ в возрасте до 35 лет, единогласным решением избран председателем и определены направления работы совета. Основные задачи — это объединение молодёжи ЦЗЛ, адаптация и развитие молодых работников, совершенствование системы мотиваций молодых специалистов, укрепление старых и формирование новых традиций предприятия, обеспечение преемственности поколений.

— В ЦЗЛ много молодых сотрудников, которые ещё вчера были студентами, — говорит Л. Черепанова. — Совет молодёжи ЦЗЛ создан для поддержки их активности, заинтересованности и креативности. Мы привлекаем их к мероприятиям, проводимым на нашем производстве. Наша инициативная группа направляет и наставляет их так, как в своё время наставляли нас. Это поддерживает дух коллективизма и сплочает сотрудников.

Для удобства в общении с молодёжью ЦЗЛ был создан чат в Viber, куда поступает вся необходимая информация — от профсоюзных конкурсов и спортивных мероприятий, проводимых ОППО в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», до организации поздравлений коллег на праздники.

— В центральной заводской лаборатории есть много добрых традиций. К примеру, ежегодно наш совет организует поздравительные мероприятия с подарками и мастер-классами для детей работников ЦЗЛ, а также проводит встречи с ветеранами нашего производства во время декады пожилого человека. Профсоюз нас поддерживает во всех начинаниях, — рассказывает Л. Черепанова.

Цеховой профсоюзный комитет ЦЗЛ работает в тандеме с советом молодёжи ЦЗЛ, оказывая всяческое содействие в целях социальной защищённости молодых работников.

— Анкетирование и прямое общение с вновь пришедшими в центральную заводскую лабораторию работниками даёт нам возможность применить их талант в научно-техническом, социально-культурном либо спортивно-массовом направлении. Профсоюз оказывает всестороннюю поддержку нашим молодым активистам.

стам, заинтересованным в своём развитии и в дальнейшем повышении своей квалификации, — говорит председатель цеховой профсоюзной организации ЦЗЛ, член комиссии по работе с молодёжью при ОППО в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Татьяна Ястребова.

В центральной заводской лаборатории есть отличный кадровый резерв, который готов прийти на смену опытным сотрудникам. Несомненно, благодаря работе совета молодёжи ЦЗЛ, который помогает в адаптации вновь пришедшим сотрудникам, смена подрастает очень достойная.

Лаборант химического анализа 5-го разряда, член СМС Анастасия Кулыгина вспоминает:

— Я пришла работать в центральную заводскую лабораторию после ГБПОУ КНТ им. Б. И. Корнилова в 2019 году. Меня сразу приняли в дружную и активную семью ЦЗЛ. Совместно с другими молодыми специалистами ЦЗЛ мы принимали участие в праздничном концерте к юбилею ПАО «ЛУКОЙЛ», ежегодно участвуем в подготовке к праздникам и поздравлениям коллектива. Также по совету старших коллег я приняла участие в заводском конкурсе «Лучший по профессии». Сейчас под руководством начальника аналитической лаборатории Любови Дорофеевой я участвую в научно-технической разработке экспресс-метода по коксу.

Большие надежды на молодёжь предприятия возлагает и профсоюзная организация. Активных молодых людей здесь пристально выявляют, привлекают, обучают. Например, состоявшийся этой весной тренинг для молодых работников ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» показал, что в школе профсоюзного актива есть много одарённой молодёжи, которую отличает креативное мышление и позитивный настрой.

### СИЛА ТРАДИЦИИ

Есть на предприятии и такая славная традиция, как торжественная церемония посвящения в нефтепереработчики. Недавно она состоялась в очередной раз в Музее трудовой славы ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», и в ней приняли

участие 17 молодых специалистов, зачисленных в штат предприятия в прошлом году.

С приветственным словом к собравшимся обратился заместитель генерального директора по производству Алексей Владимирович Цапаев.

— Сегодня вы стали частью сплочённой команды кстовских нефтепереработчиков. Вы только вступаете на этот очень непростой путь, наполненный новыми открытиями и грандиозными свершениями. Вам можно по-хорошему позавидовать — за вами будущее нашего завода. Желаю вам успехов, профессионального роста и стопроцентной уверенности в собственном выборе, — сказал Алексей Владимирович.

— Уважаемые коллеги! Я не случайно обращаюсь к вам так, поскольку вы теперь по праву носите гордое звание «заводчане». Администрация и профсоюзный комитет предприятия в своей работе уделяют молодёжи особое внимание. Наш коллективный договор считается одним из лучших в отрасли, и не случайно целый раздел в нём посвящён молодым работникам, тем льготам и гарантиям, которыми они могут воспользоваться, состоя в заводском профсоюзе. В 2021 году на выполнение мероприятий, предусмотренных для молодых специалистов согласно колдоговору, было направлено почти 11 млн рублей. Деятельность совета молодых специалистов, молодёжной комиссии при профкоме содействует адаптации молодых работников на предприятии и вовлечению в общественную работу, делая вашу жизнь интереснее и насыщеннее. Определённо, вы сделали правильный выбор, связав свою жизнь с профессией нефтепереработчика и ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез»! — сказал председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» В. Н. Чабунин.

Всем молодым заводчанам был вручён соответствующий сертификат. По традиции ребята расписались на памятном экземпляре «Клятвы молодых специалистов», поставив рядом символическую отметку нефтью. Торжественным аккордом в конце церемонии прозвучала клятва молодых нефтепереработчиков и общее

«Клянёмся!», произнесённое хором молодых голосов.

Каждый раз на церемонии в ряды нефтепереработчиков вливаются представители заводских династий, продолжающие дело дедов и отцов. Не стала исключением и эта церемония. Один из таких продолжателей династии — оператор комплекса получения элементарной серы и серной кислоты ПКК Максим Елин:

— Мой прадед, Владимир Тихонович Елин, — говорит Максим, — пришёл на завод в 1959 году. Начинать в цехе № 7 наливщиком, затем работал оператором реагентного хозяйства, на установках гидроочистки, старшим оператором установки АТ-6, он кавалер многих орденов и медалей за трудовое отличие. Сейчас на предприятии трудится мой отец — Николай Фёдорович Коновалов, он работает старшим оператором на УГВГ. Я был принят на завод в августе 2021 года оператором 4-го разряда, а сегодня уже сдал экзамен на 5-й, и в этом большую роль сыграл мой наставник — старший оператор Сергей Евгеньевич Наумов. Хороший коллектив и интересная работа — я рад, что завод стал частью моей жизни.

Ещё один из продолжателей семейной традиции — оператор комплекса получения бензинов кислотным алкилированием ПКК Василий Безаев.

— В своё время, — говорит Василий, — я пошёл учиться в Кстовский нефтяной техникум на технолога по совету отца — старшего оператора УКК-1 Дмитрия Безаева. После техникума отслужил в армии, а затем устроился работать на УПБКА. Когда в отделе кадров меня спросили, на какое производство я хотел бы попасть, ответил, что, конечно же, туда, где трудится мой отец. Работа нравится, она не простая, но оттого и интересная. Пока надо нарабатывать опыт, а со временем придёт и мастерство. Мне очень помогает мой наставник — старший оператор Александр Валерьевич Мельников, который обучает меня всем премудростям работы. Сейчас я получаю высшее образование в НГТУ — учусь на 1-м курсе, в дальнейшем планирую стать таким же хорошим специалистом, как и мой отец. ■

## «Молодёжь у нас активная»

### Работа в «ЛУКОЙЛе» — отличная возможность для роста

Работа на предприятиях «ЛУКОЙЛа» открывает перед молодыми специалистами замечательные перспективы. Здесь перспективные молодые кадры находят и возможности для профессионального роста, и насыщенную общественную жизнь в дружном трудовом коллективе. Ярким примером тут может послужить трудовая биография Людмилы Потоцкой, ведущего специалиста отдела перспективного развития и техприсоединения ООО «ЛУКОЙЛ-Ставропольэнерго».

— Как вы пришли в такую, как принято считать, не слишком женскую отрасль, как энергетика?

— В 2012 году я окончила Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). Получив классическое экономическое образование и имея большое желание работать в крупной организации, я пошла в энергетiku. Старшая сестра привела меня в отдел экономики и финансов «ЛУКОЙЛ-ТТК», где она работала. Здесь я и начала свой трудовой путь. Занималась вопросами тарифообразования. Поначалу было непросто, и я понимала, что разбираться в экономике мало, — если я хочу чего-то добиться, то необходимы знания и в технической сфере. За помощью и советами обращалась к коллегам из технического блока, где мне всегда шли навстречу. В 2014 году защитила магистерскую диссертацию. И вот при её подготовке я уже погрузилась в энергетiku, конкретно — в вопросы строительства и реконструкции энергообъектов, и поняла, насколько эта сфера сложна и интересна.

Когда меня спрашивают, где я работаю, я с гордостью отвечаю: «В



Людмила Потоцкая

энергетике». Я действительно горжусь этим, потому что работать в нашей отрасли всегда было престижно, а быть энергетиком — почётно и ответственно.

В августе 2017 года я пришла в ООО «ЛУКОЙЛ-Ставропольэнерго», в отдел перспективного развития и техприсоединения. В компетенцию нашего отдела входят разнообразные вопросы — от присоединения новых объектов к тепловым сетям, от мероприятий по строительству и реконструкции участков теплотрасс, защиты тарифа на подключение в органах регулирования до разработки программ комплексного развития коммунальной инфраструктуры.

В нашем отделе четыре сотрудника: двое мужчин и две женщины. Отличный квартет! Атмосфера в коллективе у нас дружественная, мы все находимся на одной волне, во многом благодаря отличному чувству юмора. Мы можем горячо обсуждать рабочие моменты, но всегда с уважением относимся друг к другу и к мнению каждого и всегда готовы прийти на помощь в трудной ситуации. Мои коллеги имеют большой опыт работы в электроэнергетике и хорошо знакомы со многими тонкостями профильного законодательства и практикой его применения. Наша команда объединяет настоящих профессионалов своего дела.

Каждый город присутствия нашего общества — Ростов-на-Дону, Волгоград, Будённовск, Кисловодск — требует большого внимания. При этом вопросы перед нашим отделом стоят разнообразные. Ростов-на-Дону — город большой, с планами комплексного развития, под которые мы готовим разные мероприятия, с высокими темпами нового строительства, а значит, с частыми обращениями насчёт подключения к теплосетям. Кисловодск — это город-курорт, где необходимо дотошно

соблюдать законодательство в курортной сфере. Будённовск и Волгоград растут не так интенсивно, как Ростов-на-Дону, и основное наше внимание там — к мероприятиям на объектах генерации.

— Но вы же и в общественной жизни предприятия участвуете активно, не так ли?

— Совет молодых специалистов ООО «ЛУКОЙЛ-Ставропольэнерго», в который я вхожу, живёт не только работой. Мы выезжаем на спортивные соревнования, в день 9 Мая обязательно выходим на акцию «Бессмертный полк», встречаемся с ветеранами, устраиваем субботники. Эта деятельность, которую мы осуществляем в самом тесном взаимодействии с профорганизацией нашего

**«Когда меня спрашивают, где я работаю, я с гордостью отвечаю: «В энергетике». Я действительно горжусь этим, потому что работать в нашей отрасли всегда было престижно, а быть энергетиком — почётно и ответственно».**

предприятия, помогает молодёжи лучше познакомиться, сплотиться, влиться в коллектив предприятия. Молодёжь у нас активная. Ребята стремятся содействовать развитию энергетики, подавать полезные предложения, ежегодно готовят оригинальные научно-технические работы и представляют их на конференциях.

В целом работа в «ЛУКОЙЛе» — это отличная возможность для расширения кругозора, личностного роста, обмена опытом, а также для знакомства с коллегами из других обществ. Благодаря корпоративным мероприятиям у меня есть хорошие знакомые в разных уголках нашей страны: в Астрахани и Волгограде,

в Перми и Екатеринбурге, в Нижнем Новгороде и Краснодаре, в Москве и Санкт-Петербурге. Яркие впечатления принесло мне участие в Форуме молодых специалистов в Москве, где была очень насыщенная программа: тимбилдинги, научная конференция и лекции, а также общение с руководителями «ЛУКОЙЛа».

— А как вы предпочитаете проводить досуг, если время на него, конечно, вообще остаётся?

— В свободное время люблю читать, изучать иностранный язык, путешествовать по нашей стране и заниматься спортом. Жизни без спорта я не мыслю, несколько раз в неделю посещаю спортзал, бегаю, обязательно плаваю в бассейне. Спорт учит целенаправленности, терпению

и выдержке, закаляет характер. Эти качества помогают мне и в жизни, и в работе. Очень рада, что руководство «ЛУКОЙЛ-Ставропольэнерго» и профорганизация предприятия уделяют большое внимание спорту и организуют спартакиады для сотрудников. В 2021 году я выступала на общекорпоративной спартакиаде в настольном теннисе в составе команды «Юг».

Течение времени ускоряется, всё вокруг меняется. Чтобы успевать за ходом событий, нужно постоянно учиться новому, совершенствовать свои знания и навыки. В этом нам помогают программы повышения квалификации, действующие в нашем обществе. ■

**«Работа в «ЛУКОЙЛе» — это отличная возможность для расширения кругозора, личностного роста, обмена опытом, а также для знакомства с коллегами из других обществ».**

# Музыка металла

## Большое маленькое счастье мастера-умельца

Евгения ОВОВА

Человек счастлив, когда утром с радостью идёт на работу, а вечером с радостью возвращается домой. Не каждому достаётся такое в жизни. А вот Михаил Игумнов может с уверенностью сказать, что ему выпал счастливый жребий. Почти 50 лет отработал он на ключевом для города предприятии — Ухтинском нефтеперерабатывающем заводе. Пришёл семнадцатилетним пареньком, а вышел на заслуженный отдых мастером.

### ПЕРВОЕ ЗНАКОМСТВО С УХТОЙ

Школу Михаил окончил в 1973 году в посёлке Югском Вологодской области, а в Ухту поехал по приглашению дяди, Василия Коряковского, который, хоть уже и жил своей семьёй, хотел, чтобы ещё одна родная душа была рядом.

Едва ступив на ухтинский перрон, Михаил ощутил присутствие в воздухе непонятного запаха. Дядя объяснил, что это на заводе сливают битум. Ещё больше, чем воздух, поразили бараки, расположенные около вокзала и в его окрестностях. Но приезд вологодского паренька как раз совпал с началом массового жилого строительства. Так что через несколько лет те дома остались только на старых фотографиях.

### ШАГИ В ПРОФЕССИЮ

Дядя работал на НПЗ на крекинге, сюда же хотел и племянника устроить. Но Михаилу предложили пойти в механический цех. Начал свою трудовую биографию учеником слесаря-инструментальщика под руководством Николая Карманова. Он обучал новичка всем тонкостям слесарного дела — работе на сверлильном станке, обращению с самыми простыми инструментами: напильником, ножовкой, молотком, зубилом.

— Николай Иванович, заметив, что я быстро обучаюсь, стал доверять мне самостоятельно выполнять то



М. Игумнов

или иное задание. При этом он говорил так: «Испортить не бойся, если что — переделаешь. Не испортишь — не научишься!», — вспоминает наш собеседник.

В цеху чего только не делали: от простых ключей до гаечных и других инструментов. Даже кузница своя была. — Самыми уважаемыми ходовыми инструментами были кувалда и накидной гаечный ключ, — шутит Михаил Иннокентьевич. — Необходимо было много гаек крутить на установках! А вообще, работы хватало. Все что-то придумывали, изобретали, воплощали в жизнь.

Между тем Михаил поступил в горно-нефтяной техникум на вечернее отделение. Дали общежитие. Вскоре

ушёл в армию, по возвращении стал работать в арматурном цехе и продолжил учёбу уже на заочном отделении.

### ФАНТАЗИИ ТОЛЬКО ВОЛЮ ДАЙ!

В арматурном цехе токарный станок стоял, захотел научиться и на нём работать. Тянуло к технике, чтобы всё крутилось-вертелось! Поделится желанием стать станочником с начальником цеха Валерием Лизиним. И как только появилось место фрезеровщика, Михаилу предложили занять его. Учитывая опыт работы и наличие диплома об окончании техникума, приняли на 4-й разряд под умелое наставничество Николая Филимоновича. Это был профессионал, которому по плечу была работа на всех станках.

— Фрезерный станок я освоил быстро, затем и шлифовальный, и долбежный, и строгальный, — вспоминает Михаил Иннокентьевич. — Работа интересна тем, что дают тебе задание — а деталь сложная, и чтобы её изготовить, нужны какие-то особые способы: как закрепить, в какой последовательности выполнять операции. Приходится думать, что-то чертить, проявлять смекалку. А когда дело сделано, такое удовлетворение испытываешь, такую радость! Со временем предлагали и нормировщиком, и мастером стать, но что-то мне не захотелось.

Михаил Игумнов не просто прикипел к металлу, а стал вносить рационализаторские предложения. Например, решил усовершенствовать строгальный станок — изобрёл дежурную головку для строгания шлицев. За что и был премирован. Усовершенствовал и фрезерный станок: круглый стол модифицировал в вертикальную делительную головку, которая до сих пор работает.

Постепенно станки в цехах стали обновлять. Сами рабочие помогали наладчикам устанавливать их.

— Желание было сразу испытать, что он может. Красивый, блестящий, удобный: работать на таком в радость! — отмечает наш собеседник.

Довелось побывать и бригадиром два года, без отрыва от работы на станке. Мастера-умельца приглашали на другие предприятия, но уходило с завода, из коллектива не хотелось. Сжился, привык. О рабочих наш герой отзывался очень тепло: «Коллектив образовался хороший, душевный. Люди жили заботами завода, отдавали силы, душу вкладывали!»

### МУЖИЧОК С ГАРМОШКОЙ

Руководство поощряло не только хорошую работу, но и спортивные и художественные направления. Сколько талантов было на заводе! Устраивали концерты силами заводчан и их детей, спортивные мероприятия, в бассейне проводили весёлые старты.



На сцене



С женой и детьми

Михаил Игумнов с удовольствием принимал участие в художественной самодеятельности. Ещё бы! Ведь у его творческой натуры была тяга и к музыке. Её он слышал с детства: у его бабушки было восемь детей, и все или играли на гармошке, или пели. Целый ансамбль! Семья была очень музыкальная. В деревне телевизора не было, главное развлечение — песни да пляски. Ещё малышом Миша заинтересовался гармошкой, пытался что-то наигрывать. Дедушка был одним из лучших гармонистов деревни, заметил тягу внука к инструменту и взялся за обучение. Мальчишка целыми днями мог сидеть, кнопки перебирать, так ему это нравилось. Та старенькая дедова гармошка до сих пор перед глазами. А дядя, Василий Коряковский, окончил культпросветучилище, играл на баяне. И Михаила тоже научил. Баян сложнее оказался, но и его освоил. И всё на слух.

Талант Михаила оказался очень востребованным. В 1978 году его даже взяли в пионерский лагерь музыкальным работником.

Баян — отличный инструмент, но тяга к гармошке оказалась сильнее. В Доме культуры Людмила Дудина

организовала клуб гармонистов, куда пригласили и Михаила. Стали ездить с концертами, участвовать в уличных гуляньях. А тут ещё по телевизору начали показывать передачу «Играй, гармонь!», которую вёл Геннадий Заволокин. Как он играл, как он любил гармонь, как он поднимал на высоту забытую русскую гармошку! Смотрел, слушал и восхищался его мастерством и Михаил. А в 1996 году случилось чудо! Геннадий Заволокин приехал на съёмки в Ухту, и Людмила Дудина предложила ему посмотреть её коллектив. Так нежданно-негаданно Михаил познакомился и даже сыграл на одном концерте с кумиром. Передачу показали по центральному телевидению. Это вызвало восхищение и гордость у земляков, а фото с лучшим гармонистом России до сих пор бережно хранится в семейном альбоме.

Позже при заводе организовали ансамбль «Ух ты!». И он стал широко известен не только ухтинской публике. Много раз выезжали в другие города на разные конкурсы и фестивали. И по сей день Михаил Иннокентьевич не расстанется с любимым музыкальным инструментом.

### СЧАСТЬЕ ВДРУГ ПОСТУЧАЛОСЬ В ДВЕРИ

Говорят, что хорошие люди обязательно должны быть счастливыми, и Михаила Игумнова счастье сопровождает по жизни: и в работе, и в творчестве, и в семье. Женится он в 1981 году и до сих пор живёт в любви и согласии со своей Наденькой, Надеждой Михайловной. Как тепло и нежно они смотрят друг на друга, поддерживают, помогают!

В 1982 году в семье появились двойняшки Василий и Елена. Поначалу молодая семья жила в общежитии, потом получила квартиру от завода. По дому Михаил Иннокентьевич всё делает своими руками: и приготовить умеет вкусно, и отремонтировать необходимое, и шкаф спроектировать и создать. Один и дачу построил.

Сейчас дети выросли, оба окончили Ухтинский технический университет. Василий живёт и работает в Санкт-Петербурге, а Елена, получив специальность «Проектирование и эксплуатация магистральных газонефтепроводов», так же, как и отец, работает на заводе. Пришла в 2008 году в проектно-конструкторский отдел. Выполняет проекты по ремонту оборудования и трубопроводов, установке нового оборудования.

— Работа творческая, очень нравится. Интересно, что можешь видеть продукт своего труда, как чертёж превращается в объект, — говорит Елена. — В чём-то это похоже на то, чем занимается папа. Он с чертежа воспроизводит деталь, а мы делаем чертежи, это потом воплощается в жизнь.

Елена с восторгом отзывалась о талантах отца и его коллег по цеху: «Какие чудеса они творят на своих станках! Воспроизводят в миниатюре установки и оборудование. Такие эксклюзивные сувениры — прекрасные подарки на любой случай. А ещё их работы можно увидеть возле горно-нефтяного колледжа. На параде во главе нефтепереработчиков в кузове машины стоит колонна, также сделанная умелыми руками отца и его коллег».

У Елены двое детей, у Василия — трое. Так что счастливые дедушка и бабушка свободное время посвящают внукам.

Михаил Иннокентьевич без малого пятьдесят лет отработал на заводе и в этом году решил, что трудовую биографию пора заканчивать. Решение об уходе было для коллектива неожиданным. Отпустили с большим сожалением. Станочник — профессия уже много лет дефицитная и востребованная. А такие золотые руки очень ценятся. В честь Михаила Игумнова на одном из цехов размещена памятная табличка с его именем.

— Когда только пришёл в цех, был самым молодым, а ухожу сейчас самым старшим, — улыбается Михаил Иннокентьевич. — Молодёжь на станки не идет работать. Боятся. Станки стали сложными, требуются большие знания и высокая точность в расчётах. Но я себе смену подготвил!

Михаил Игумнов неоднократно был награждён почётными грамотами и благодарностями. В 2016 году ему было присвоено почётное звание «Заслуженный работник нефтяной и газовой промышленности Российской Федерации». Он также почётный донор России.

Для Михаила Иннокентьевича начинается новый этап жизни. Их с Надеждой Михайловной под Санкт-Петербургом ждёт построенный дом. Сад, огород, одни внуки рядом, другие будут приезжать. И всегда есть чем заняться, тем более что разных станков и станочков уже куплено на целый мини-цех. Что ещё нужно для счастливой жизни! ■



Фото Юлии Гайдель и из семейного архива Игумновых

# НПФ «Открытие»: итоги 2021 года



Весной 2022 года НПФ «Открытие», реализующий долевую корпоративную пенсионную программу для работников «ЛУКОЙЛа», традиционно опубликовал итоги деятельности за прошедший год. Отметим, что на сегодняшний день более 51 тыс. лукойловцев получают негосударственную пенсию в НПФ «Открытие». За 2021 год фонд выплатил более 1,7 млрд руб. пенсий работникам предприятий Группы «ЛУКОЙЛ», за всё время деятельности пенсионные выплаты составили 17,7 млрд руб.<sup>1</sup>

По итогам 2021 года совокупная прибыль НПФ «Открытие» составила 7,8 млрд руб., совокупные активы достигли 619,3 млрд руб.<sup>1</sup>

Согласно утверждённым советом директоров фонда результатам, на счета застрахованных лиц по обязательному пенсионному страхованию (ОПС) начислен доход по ставке 2,89 % годовых, на счета участников по договорам негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) начислен доход по ставке 3,07 % годовых.<sup>1</sup>

— Несмотря на негативную экономическую конъюнктуру, фонд по итогам 2021 года показал рыночный уровень доходности за счёт сбалансированного с точки зрения риска и доходности инвестиционного портфеля, — комментирует генеральный директор НПФ «Открытие» Михаил Моторин.

Накопленная доходность, начисленная на счета клиентов НПФ «Открытие», по обязательному пенсионному страхованию (ОПС) и негосударственному пенсионному обеспечению (НПО) за три года (2019-2021) составила 18,56 % и 16,00 % соответственно.<sup>1</sup>

Основные показатели НПФ «Открытие» на 31.12.2021:<sup>1</sup>

- Объёмы пенсионных накоплений и пенсионных резервов составили 539,96 млрд руб. и 67,95 млрд руб. соответственно;
- Общее количество клиентов, доверивших фонду управление

своими пенсионными средствами, составляет 7,5 млн человек, из них 7,0 млн формируют накопительную пенсию и 521 тыс. являются участниками программ по НПО.

Общий объём пенсионных выплат клиентам НПФ «Открытие» за 2021 год составил 9,6 млрд руб., из них 6,0 млрд руб. — по негосударственному пенсионному обеспечению (НПО) и 3,6 млрд руб. — по обязательному пенсионному страхованию (ОПС).<sup>1,2</sup>

По данным на 31.12.2021 НПФ «Открытие» выплачивает негосударственные пенсии 149,8 тыс. участникам. Количество застрахованных лиц, получающих пенсионные выплаты, превышает 29,8 тыс. человек. Общее количество клиентов — пенсионеров составляет более 179,6 тыс. человек.<sup>1</sup>

Отметим, что в «личном кабинете» клиенты НПФ «Открытие» могут воспользоваться онлайн-сервисами подачи заявления о назначении накопительной пенсии или негосударственной пенсии. В 2021 году более 9,4 тыс. человек подали заявления онлайн. На текущий момент около 15 % от общего количества поданных в фонд заявлений на назначение пенсии оформляются клиентами дистанционно.<sup>3</sup>

Для удалённого оформления пенсии будущий пенсионер может просто зайти в «личный кабинет» на сайте фонда, прикрепить сканы необходимых документов и подписать заявление простой электронной под-

писью. При этом сервис упрощённой идентификации позволяет получить расширенный доступ в «личный кабинет» клиентам, у которых отсутствует номер мобильного телефона в учётной системе фонда и нет подтверждённой учётной записи на портале «Госуслуги».

— В непростых условиях, связанных с распространением коронавируса, фонд обеспечил непрерывную работу всех бизнес-процессов. Все пенсионные выплаты в 2021 году были перечислены фондом на счета клиентов в срок, без каких-либо сбоев. Турбулентность, связанная с санкциями, не повлияет на выполнение обязательств перед нашими клиентами, — комментирует Анна Пролиско, операционный директор НПФ «Открытие».

Напомним, что надёжность НПФ «Открытие» подтверждена рейтингом финансовой надёжности на уровне ruAAA от Эксперт РА, прогноз по рейтингу — стабильный. RuAAA — это максимальный уровень финансовой надёжности и устойчивости по национальной шкале агентства для РФ. Фонд регулярно успешно проходит стресс-тестирование Банка России со 100%-м показателем. ■

<sup>1</sup> Согласно внутренним данным фонда на 31.12.2021.

<sup>2</sup> Без учёта выплат правопреемникам и выплат выкупных сумм.

<sup>3</sup> По данным на конец декабря 2021 г., согласно внутренним расчётам фонда.

# «ЛУКОЙЛ» — спортивная семья!

## В Прикамье состоялся очередной спортивный праздник для детей и взрослых

Семейные старты «Папа, мама, я — спортивная семья!» проводят и любят в «ЛУКОЙЛе» больше 30 лет. С 2000 года соревнования, организованные на уровне МОПО, приобрели статус международных. В 2004 году — впервые состоялись уже в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае и были приурочены к Дню нефтяника. В 2006 году масштабные соревнования к 15-летию компании проводились на стадионе «Нефтяник», который в настоящее время носит имя Вениамина Платоновича Сухарева, легендарного нефтепереработчика. В 2021 году на старт традиционных спортивных состязаний, приуроченных уже к 30-летию ПАО «ЛУКОЙЛ», вышли около 150 сотрудников предприятий Группы «ЛУКОЙЛ», действующих в Пермском крае. И вот в этом году, в канун Дня защиты детей, спортивный комплекс имени В. П. Сухарева вновь, уже в шестнадцатый раз, встречал соревнования лучших семейных команд региона.



Событие, любимое многими лукойловцами, традиционно организовали профорганизации. Испытания проходили по разным дисциплинам — от дартса до полосы препятствий. Всего в спортивном празднике приняли участие 50 семейных дружин из 13 предприятий компании в Пермском

крае. Среди участников немало нефтяников и членов их семей с богатым спортивным опытом. Есть чемпи-

оны всероссийских соревнований по самбо, действующий тренер женской сборной по волейболу, профессио-



нальные гребцы, горнолыжники и призёры чемпионатов России по восточным единоборствам, пауэрлифтеры и футболисты, пловцы и теннисисты. Одним словом, в нефтяной семье пермского «ЛУКОЙЛа» здоровый и активный образ жизни в большом почёте. Надо ли говорить, что борьба за пьедестал соревнований была очень жаркой. Наряду с новичками турнира в нём приняли участие те, кто из года в год проходят подобные испытания.

Состязания проводились в двух возрастных категориях (для семей с детьми 8-10 и 11-13 лет) и по трём спортивным дисциплинам. В дартсе каждый участник команды совершал три серии из трёх бросков по мишени, в баскетболе — делал пять бросков по баскетбольной корзине. В дисциплине «Полоса препятствий», состоявшей из пяти этапов, вся семья дружно ходила на «лыжах» и в «штанах», прыгала на надувных мячах, делала «змейку» на велосипеде, бежала вну-

три огромного колеса, преодолевала лабиринты и собирала из огромных кубов логотип компании «ЛУКОЙЛ».

— Очень рад, что к нашим заводским состязаниям присоединились все предприятия Прикамья, — подчеркнул Сергей Андронов, генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». — Сейчас мы все — как одна большая семья, которая может решать самые сложные задачи. Мы двигаем экономику региона вперёд, и спорт нам в этом помогает. У нас очень креативный коллектив, который может не только генерировать отличные производственные идеи, но и показывать спортивные достижения или даже петь.

Сергей Михайлович пообещал, что в дальнейшем с удовольствием сменит статус болельщика на статус участника, но через пару лет, когда подрастёт младший ребёнок.

— Лукойловцы Пермского края ещё раз доказали, что все вместе

мы — большая, дружная, спортивная семья, которая ставит перед собой амбициозные цели и смело идёт к ним, — отметил Олег Третьяков, представитель президента ПАО «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае, Республике Башкортостан, Удмуртской Республике и Свердловской области.

12 семейных команд достойно представили коллектив пермских нефтепереработчиков на соревнованиях «Папа, мама, я — спортивная семья!». Недаром «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» славится своими спортивными традициями и профессиональными достижениями. Участники выкладывались по полной. Ведь если в коллективе, пусть и маленьком, каждый старается, вносит свой вклад в общее дело, то все препятствия преодолеваются легко.

Первенство в старшей возрастной группе в такой трудной дисциплине, как «Полоса препятствий», осталось за семьёй Розжиновых, представляв-



шей «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». Это опытные спортсмены. Розжинови принимают участие в заводских и корпоративных соревнованиях «Папа, мама, я — спортивная семья!» с 2011 года, они — победители в комплексном зачёте корпоративных соревнований в 2018 году, призёры в отдельных видах корпоративных соревнований в 2011, 2012, 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 годах. В 2021 году на корпоративных соревнованиях «Папа, мама, я — спортивная семья!» они взяли 2-е место на этапе «Дартс», 2-е место на этапе «Полоса препятствий» и стали победителями в комплексном зачёте. Глава семьи Дмитрий — неоднократный призёр в корпоративных соревнованиях по лыжным гонкам. В 2021 году на VII Спартакиаде работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» он завоевал бронзовую медаль в триатлоне. Дмитрий, его супруга Роза и Ярослав (средний сын) подошли к подготовке очень серьёзно. С Ярославом постоянно занимались бегом и физическими упражнениями.

— Идеально ничего не получилось, на каждом этапе полосы препятствий свои тонкости, — расска-

зали потом чемпионы, — но в сумме прошли всё очень ровно. И это нам помогло. Считаем, что сегодня удача на нашей стороне!

Интересный факт: в этом году за предприятие «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» выступили команды с цветными фамилиями: Черных, Серых и Белых. Если добавить в команду семью под фамилией Красных, (пока такой на предприятии нет), то собрались бы все четыре корпоративных цвета «ЛУКОЙЛа».

Для семьи нефтепереработчиков Черных эти старты уже десятки по счёту.

— Сначала мы участвовали со старшей дочерью — Ксенией, а сейчас уже и младшая Дарья делает успехи, — рассказал Михаил Черных, оператор производства по первичной переработке нефти «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза». — От этих стартов — сплошная польза. Во-первых, интересно и детям, и взрослым. Во-вторых, всегда приятно узнать, на что мы способны. Так укрепляется семейная сплочённость.

В прошлом году Черных завоевали серебро в общем зачёте. В этом

году выиграли первенство в главном состязании «Полоса препятствий» в своей возрастной группе. В общем зачёте до бронзы не хватило считанных очков.

В этом году чаще всех на пьедестал почёта поднимались именно нефтепереработчики. В общем зачёте в младшей группе спортсмены «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза» — Рыловы, Лазаревы и Борисовы стали сильнейшими.

В старшей возрастной группе медали золотого достоинства — у заводчан Носковых, серебро турнира — у семьи Головкиных из филиала ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» «ПермНИПИнефть» в Перми, а бронзовыми призёрами стала семья нефтедобытчиков Конёвых из «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ».

На вручении наград профсоюзные лидеры пермских нефтяников Алексей Зорин и Александр Рябенский подчеркнули большую значимость таких спортивных мероприятий, которые позволяют почувствовать единение лукойловцев не только в работе, но и в спорте. ■

Фото Антона Мошева

# Всегда в движении!

## У нефтяников бег в большом почёте



Бег в «ЛУКОЙЛе», чей лозунг «Всегда в движении!», просто не могут не любить. В компании под эгидой спортивного клуба «ЛУКОЙЛ» действует корпоративный беговой клуб Lukoil Running Club, насчитывающий около 300 участников. Нынешней весной под его эгидой спортсмены-лукойловцы приняли участие в двух крупных стартах: Московском полумарафоне и полумарафоне «ЗаБег.РФ». Однако для поклонников здорового образа жизни, работающих в компании, есть и множество других возможностей испытать себя на беговой трассе: соревнования в рамках челленджа Lukoil Run Cup проводятся каждую неделю.

Московский полумарафон — один из самых массовых забегов на дистанцию 21,1 км в России и отличная возможность проверить свою спортивную форму перед наступлением летнего сезона. Его участники дают круг по центру Москвы, бегут мимо главных достопримечательностей столицы — собора Василия Блаженного, Кремля, храма Христа Спасителя, высотки на Котельнической — по живописнейшим набережным — Лужнецкой, Фрунзенской, Пречистенской, Кремлёвской, Краснохолмской. Всего в этом году в забеге приняло участие около 20 тысяч любителей бега. Были в их числе и представители компании

«ЛУКОЙЛ» — из Москвы, Республики Коми и Краснодарского края. Более того, именно лукойловцы заняли первое место в эстафете Московского полумарафона среди 24 команд!

В другом крупном полумарафоне, носящем название «ЗаБег.РФ», на старт вышли около 40 работников предприятий компании. «ЗаБег.РФ» одновременно проходит в 85 городах России — Новосибирске, Владивостоке, Ростове-на-Дону и многих других — и считается едва ли не самым массовым беговым соревнованием в мире. И тут лукойловцы тоже оказались на высоте: Андрей Черкасов из Кстово стал первым в

своей возрастной категории на Московском полумарафоне.

Но всё же главное в полумарафонах — не победы, а массовость, приверженность здоровому образу жизни и хорошее бодрое настроение. Ведь на старт выходят все желающие, уровень подготовки не важен, главное — процесс, соучастие. Ну и хорошо бы, чтоб погода не подвела. А она была, — по крайней мере, в Москве, — в дни проведения обоих полумарафонов самая что ни на есть подходящая, в чём нетрудно убедиться по нашему фоторепортажу.

Впрочем, если вам не посчастливилось поучаствовать в этих спортивных праздниках, ещё не поздно

наверстать упущенное: впереди всё лето. Дело в том, что спортивный клуб «ЛУКОЙЛ» второй год подряд осуществляет беговые проекты для работников компании. Проводимое в этом году мероприятие называется Online Challenge-марафон Lukoil Run Cup. Это проект, который представляет собой серию беговых еженедельных челленджей для работников предприятий компании. Соревнования лукойловцев начались в апреле и продлятся до 4 октября. Правила их достаточно просты. Количество участников забегов не ограничено. Принять участие в череде беговых соревнований, которые каждую неделю проходят по новым правилам, может любой лукойловец. Для этого нужно только ознакомиться с регламентом соревнований на сайте по адресу <https://s10.run/lukoilruncup> и там

же зарегистрироваться. А дальше в указанные сроки выполнить поставленное организаторами челленджа спортивное задание — то есть пробежать ту или иную дистанцию. При этом каждый из участников стартует из выбранной им точки, а его результаты регистрируются в личном профиле на сайте.

А начались заочные беговые соревнования лукойловцев в прошлом году, когда из-за коронавируса ограниченный массовые старты были, увы, невозможны. Но это не помешало любителям бега отметить юбилей компании проектом «30 лет в движении». Состоял он в том, что участники, находясь кто где, виртуально преодолевали расстояния до основных городов, где ведёт свою деятельность «ЛУКОЙЛ», как бы рисуя своими маршрутами на карте страны цифру

«30». В тех соревнованиях тоже победили нижегородские лукойловцы. И почин оказался столь успешным, что беговые челленджи решили проводить и в этом году.

Главной задачей Lukoil Running Club его организаторы из спортивного клуба «ЛУКОЙЛ» называют популяризацию спорта, приобщение работников к корпоративной культуре и сплочение трудовых коллективов. Благодаря соревнованиям люди вовлекаются в систематические занятия физкультурой, приобщаются к здоровому образу жизни, получают физическую и нравственную закалку и могут проявить свои лучшие качества в обстановке честного соперничества.

Ну что, вы готовы принять вызов коллег-спортсменов? Тогда — на старт! ■



# Побеждает дружба

## Лукойловцы с Балкан организовали запоминающийся спортивный праздник

Представители трудовых коллективов предприятий компании «ЛУКОЙЛ», действующих в четырёх балканских странах, провели в Сербии под эгидой межрегионального профсоюзного объединения очередную, шестую по счёту, корпоративную спартакиаду. Её гостями также стали болгарские нефтехимики.

Добрая традиция проведения совместных спортивных соревнований, помогающих укреплению дружбы среди работников «ЛУКОЙЛа», получила своё продолжение этой весной в сербском городе Врнячка Бана. 150 лукойловцев из пяти восточно-европейских стран приняли участие в Шестых играх Балканского межрегионального объединения (БМРО) «ЛУКОЙЛ».

Открывая мероприятие, к его участникам с приветственным словом обратился руководитель БМРО Денис Рюпин. «Проведение совместных спортивных соревнований — замечательная традиция, которая способствует сплочению наших коллективов, — сказал, напутствуя спортсменов, Д. Рюпин. — Такие встречи всегда проходят в атмосфере дружбы, взаимопонимания и честного соперничества. И я хотел бы пожелать всем участникам успехов, азарта и возможности продемонстрировать все свои спортивные таланты. Пусть наши региональные игры принесут вам как можно больше позитивных эмоций!»

Затем церемонию открытия игр продолжила короткая культурная программа, благодаря которой гости смогли познакомиться с историей и народным искусством гостеприимной сербской земли.



Как обычно, результаты, продемонстрированные в спортивных состязаниях, не были для их участников приоритетом, куда важнее для всех была возможность поближе познакомиться и пообщаться с коллегами. Тем не менее спортсмены-лукойловцы боролись за свои команды не жалея сил. В итоге кубок игр БМРО «ЛУКОЙЛ» — переходящий трофей за лучший общий результат в 15 спортивных дисциплинах — завоевали хозяева, команда дочернего общества «ЛУКОЙЛ СЕРБИЯ». Вторыми стали представители Болгарии, третью ступеньку пьедестала заняли лукойловцы из Хорватии. Ну а представители

Северной Македонии и Черногории хоть и не попали в первую тройку, но не стали расстраиваться, поскольку радости и адреналина в процессе соревнований на их долю досталось ничуть не меньше, чем остальным.

Кубки лучших спортсменов получили Милош Джорджевич и Татьяна Пектович из компании «ЛУКОЙЛ СЕРБИЯ», а также Силвия Младенова из Болгарии и Гоце Мойсовски из Северной Македонии. Кубок за фэр-плей получила команда «ЛУКОЙЛ Монтенегро».

В торжественной церемонии закрытия игр приняли участие директор по персоналу компании

«ЛУКОЙЛ СЕРБИЯ» Анна Янкович и председатель действующей на предприятии профсоюзной организации Деян Янич. «Мы все постарались, — сказал Д. Янич, — чтобы это действительно был настоящий праздник, чтобы коллеги по работе превратились в членов одной команды». Председатель Синдиката болгарских нефтехимиков «ЛУКОЙЛ» Павлин Ваковски поблагодарил организаторов и хозяев за гостеприимство. Он отметил, что болгарская команда всегда с огромной радостью принимает приглашение поучаствовать в играх, и пригласил сборную команду БМРО «ЛУКОЙЛ» на спартакиаду в Албене, которая состоится в сентябре текущего года.

Со своей стороны, Анна Янкович подчеркнула: «Это зрелищное спортивное мероприятие, направленное на поддержку корпоративного духа, любительского спорта, здорового образа жизни, собрало в сербском городке команды всех лукойловских организаций, действующих в регионе. И нужно сказать, что соревнования получились по-настоящему интересными и захватывающими. Они подарили всем участникам и зрителям массу положительных эмоций и хорошего настроения».

Директор по персоналу поблагодарила хозяев игр за гостеприимство, а устроителей за отличную организацию всего мероприятия и сообщила, что следующие корпоративные состязания состоятся в Хорватии. ■



# Сибирская спортивная весна

## Профсоюз всячески поддерживает любителей спорта и активного отдыха

«ЛУКОЙЛ» — компания огромная, и во всех регионах, где действуют её предприятия, она вместе с профсоюзными организациями поддерживает и пропагандирует среди работников здоровый образ жизни и занятия спортом. Однако климат везде разный, и если в южных краях весной в пору уже в футбол играть, в Западной Сибири, лукойловской колыбели, снег лежит добрых девять месяцев. Поэтому весенние месяцы здесь — самое время для занятий зимними видами спорта: лыжи и коньки сибиряки убирают на антресоли только ближе к июню. В этом году нефтяники провели сразу несколько крупных состязаний и участвовали в них с тем большим азартом, что успели очень сильно соскучиться по таким спортивным праздникам за предшествующие два года, когда действовали коронавирусные ограничения. О них мы сейчас и расскажем.

### СОЗВЕЗДИЕ ЛЫЖНЫХ СТАРТОВ

В этом году лыжные гонки, в которых приняли участие более 200 сотрудников ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», были приурочены к 25-летию со дня основания территориальной

профсоюзной организации предприятия. Прошли они на спортбазе «Снежинка», и ждали их лукойловцы с большим нетерпением, поскольку давно уже не встречались вместе на лыжной трассе. Организаторами мероприятия стали первичные профсоюзные организации «Когалымнефте-

газа», «Повхнефтегаза» и аппарата управления ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

С приветственным словом обратились к участникам гонки первый заместитель генерального директора — главный инженер ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Азамат



Лыжные гонки, посвящённые 25-летию ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»



Председатель ППО ТПП «Когалымнефтегаз» Андрей Ковальский и первый заместитель генерального директора — главный инженер ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Азамат Валеев

Валеев и председатель ППО ТПП «Когалымнефтегаз» Андрей Ковальский. Они поздравили всех с открытием соревнований, пожелали успехов на трассе, энергии, хорошего спортивного задора и настроения.

Открыли соревнования представительницы прекрасной половины коллективов, которым предстояло пробежать 2 км. Следом за ними стартовали мужчины, им предстояло преодолеть трёхкилометровую дистанцию.

Среди участниц — немало сотрудниц, которые много лет занимаются лыжным спортом. Он в северных краях один из популярнейших. И для занятий им в городах, где действуют предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», созданы все возможности: работает хорошо укомплектованный (о чём заботится профактив ППО ТПО «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири») пункт проката лыжного инвентаря, лыжные трассы хорошо укатаны и освещены. А это немаловажно, если учесть короткий световой день.

Первой в женской гонке финишировала Ольга Разумцева. Лыжница защищает честь цеха подготовки

и перекачки нефти территориально-производственного предприятия «Повхнефтегаз». Справилась на отлично — пришла с большим отрывом.

— Лыжами занимаюсь давно, была первой на «Лыжне России», — говорит О. Разумцева. — Отлично, что у нас проводят такие соревнования. На них всегда всё очень хорошо организовано. И сегодня у всех был какой-то особый подъём и настрой.

Соперницы у Ольги Разумцевой тоже перед трудностями не пасовали. К примеру, Ксения Анойко, представительница команды аппарата управления «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири», конец дистанции проходила уже, как говорится, на морально-волевых. И хотя первой не стала, но войти в пятёрку лучших — неплохой результат. Участница присев на снег, переводит дыхание.

— Перед финишем была очень упорная борьба, — констатирует Ксения. — И я хочу сказать спасибо всем моим соперницам за то, что получились такие интересные гонки. И конечно, очень здорово, что мы снова принимаем участие в спортивных

мероприятиях, видим друг друга, общаемся. Особое спасибо нашему профсоюзу за такую прекрасную организацию и возможность собрать нас вместе.

Не менее напряжённая гонка выдалась и у мужчин. Первым финишировал Евгений Пуртов, представитель команды ТПП «Повхнефтегаз». Лыжник с многолетним стажем, постоянный участник, неоднократный победитель соревнований по лыжам разного уровня.

— Тренировался много, результатом доволен. Настроение было отличное, поэтому прошёл дистанцию на подъёме, — скромно прокомментировал Е. Пуртов свой успех.

А вот для молодого специалиста Валентина Зайнуллина из команды ТПП «Когалымнефтегаз» нынешние гонки — это первые корпоративные соревнования. Начинаящий нефтяник признаётся, что сегодня он очень остро почувствовал себя частью большой, дружной, профессиональной и спортивной команды под названием «ЛУКОЙЛ».

— Для меня всё было удивительно, — какая организация, какие эмоции! — поделился впечатлениями Валентин. — Надеюсь, что в дальнейшем смогу добиваться лучших результатов, чтобы не подвести коллектив. Это так здорово, что мы можем собираться вместе вот так. Это очень поддерживает и сплачивает.

Болельщики были не менее активны, чем участники.

— Рад, что поучаствовал на таком прекрасном спортивном празднике, — говорит Эдуард Кабилов. — Работаю я в «Когалымнефтегазе», но болел сегодня не только за своих коллег.

Ещё одним ярким спортивным праздником для западносибирских лукойловцев стал IX Югорский лыжный марафон. Организационное содействие их поездке на соревнования также оказала профсоюзная организация предприятия.

Югорский лыжный марафон проводится с 2013 года. Организатора-



Участники Югорского лыжного марафона



Лыжные гонки памяти первого бурового мастера Степана Повха

ми марафона выступают правительство региона и Федерация лыжных гонок Югры. Ежегодно в марафоне принимает участие более 3000 любителей и профессионалов, в том числе олимпийские чемпионы и чемпионы мира. В этом году югорская трасса собрала более четырёх тысяч любителей лыжных гонок со всей России и из-за рубежа.

— *Особая ценность Югорского лыжного марафона в том, что здесь все чувствуют себя единомышлен-*

*никами, оказываются на одной волне,* — отметила губернатор округа Наталья Комарова. — *Чем хороши такие встречи, так это тем, что и любители, и ветераны, и дети, и знаменитые чемпионы — все бегут вместе, все испытывают схожие эмоции, и это прекрасно.*

Лукойловские спортсмены показали в ходе марафона вполне достойный результат и отметили, что гонка проходила по довольно специфической равнинной трассе, но тем

и интереснее на ней было соревноваться.

По возвращении домой их ждали ещё одни интереснейшие старты — открытый турнир по лыжным гонкам памяти легендарного нефтяника Степана Повха. Организатором и спонсором этих масштабных соревнований, состоявшихся в Когалыме, выступила территориальная профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». В гонке приняли участие более 300 спортсменов из городов Югры и Ямала.

— *Хорошего настроения, ярких эмоций, красивых стартов и побед!* — в своём напутствии участникам гонки председатель первичной профсоюзной организации ТПП «Повхнефтегаз» Анатолий Кукса подчеркнул, что профсоюз сделал всё возможное, чтобы участники спортивного праздника получили незабываемые впечатления и заряд положительных эмоций.

Лыжные гонки памяти Степана Повха проводятся с 1984 года. Участником тех первых стартов был когалымчанин Сергей Серёгин — мастер спорта по лыжным гонкам и первый в Когалыме чемпион мира среди ветеранов.

— *Боролся я тогда, 15-летний полный амбиций юноша, до конца, очень хотел выиграть, аж до слёз,* — вспоминает С. Серёгин. — *Занял третье место. Дистанция тогда у нас была 10 км. И лыжи были совершенно другие, всё было другое. Бежали ещё классическим ходом, а уж с 85-го уже все на свободный стиль перешли. И грамоту мне тогда подписал заместитель председателя поселкового совета по физической культуре и спорту Сергей Семёнович Собынин. До сих пор её храню.*

И вот уже в Когалыме проходят 36-е по счёту гонки памяти бурового мастера С. Повха. Первыми на дистанцию вышли мужчины, им предстояло преодолеть 30 километров. За ними с интервалом в минуту стартовали покорители 20, 15, 10 и 5 кило-

метров. «Пятёрочку» бежали самые юные участники гонки. Они падали, теряли палки, иногда отвлекались, но боролись до конца. Первой в гордом одиночестве финишировала 10-летняя Олеся Пономарёва из Муравленко.

— *Классно. Какую тактику сегодня избрали? Ну, сначала оторваться от всех, а потом уже ехать,* — отметила юная победительница.

Первый заместитель генерального директора — главный инженер ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Азамат Валеев — постоянный участник соревнований. В международном Югорском лыжном марафоне он бежал 50 километров, в Когалыме выбрал «двадцатку».

— *Я доволен сегодняшней гонкой, потому что она очень массовая получилась. В последний раз было около 250 участников, а сейчас уже перевалило за 300. Очень рад, что к нам спортсмены из многих городов приезжают. Приятно, что про наши соревнования идёт добрая слава, и люди знают, что есть такая весенняя традиция закрыть сезон гонкой Степана Повха,* — говорит Азамат Салаватович.

Когалымчанка Мария Анашкина тоже выбрала дистанцию в 20 километров. Как признаётся спортсменка, прошла её довольно легко. Плюс ещё поработала на гонке телеоператором по просьбе местной телерадиокомпании: на Марию закрепили экшен-камеру, так что телезрители оказались в самой гуще спортивной борьбы. А кроме всего прочего, М. Анашкина ещё и показала первый результат среди женщин в своей категории.

— *Дистанция хорошая, соперники супер, и вообще всё здорово,* — сказала спортсменка после финиша. — *Всегда очень приятно поучаствовать в таком спортивном празднике. Спасибо за него организаторам и всем участникам. Не мешала камера? Нет, даже не чувствовала её.*

Для уже знакомого читателям когалымчанина Евгения Пуртова спортивная весна в этом году выдалась удачной. Сперва в столице округа он в течение двух дней пробежал два марафона по 50 километров. Потом поучаствовал в Авачинском меж-

дународном лыжном марафоне на Камчатке. Попаст туда ему и ещё 10 спортсменам из Когалыма стало возможно благодаря поддержке профорганизации «ЛУКОЙЛ-Западной Сибири». На Авачинский марафон этой весной съехалось более 500 человек из разных городов страны и зарубежья. Среди лыжников эта дистанция знаменита своим 30-километровым кругом с крутыми подъёмами, каждый из которых имеет своё название в лучших лыжных традициях: «Широкий», «Вершинный», «Трёхступенчатый», «Крутой перец», «Печальный» и «Солнечный». Спуски быстрые, длинные, местами пологие. Трасса считается шикарная, самая лучшая в России с видом на Авачинский вулкан.

И вот после 60 авачинских километров под конец сезона в родном Когалыме В. Пуртов взял ещё «тридцатку».

— *На грани сил, конечно. Тяжело было, но старался, боролся,* — сам с собой в первую очередь. *Без такой борьбы уже и не представляю своей жизни,* — признался после дистанции опытейший лукойловский лыжник.

Другие участники, постепенно завершая борьбу на своих дистанциях, тоже поделились впечатлениями от стартов.

— *То, что мы увидели здесь, в Когалыме,* — *это вообще сказка!* — говорит Сергей Заборонюк, участник соревнований из Лангепаса. — *Сон натуральный! Трасса подготовлена*



Юные победители лыжных гонок памяти Степана Повха



Участники Авачинского лыжного марафона. г. Петропавловск-Камчатский



На льду участники турнира по хоккею с шайбой среди юных хоккеистов памяти почётного нефтяника Александра Корунова

фантастически, скольжение обалденное, не ожидали даже. На марафоне были в Ханты-Мансийске, так здесь ничем не хуже.

— Пробежала 20 км, для меня достаточно. Трасса была великолепная, катили лыжи хорошо, — сказала Ирина Мингалёва, участница соревнований из г. Покачи. — Поддержка от зрителей тоже была всяческая, водичку давали, подбадривали. Настоящий праздник получился. Спасибо за него всем. Обязательно приедем ещё.

Большую волю к победе продемонстрировал параспортсмен Дмитрий Баталов из Сургута. В этом году впервые он решил закрыть сезон «тридцаткой» в Когалыме.

— Организация и трасса отличные. Буфет — прекрасный. В этом году много было стартов, кубки мира, чемпионат мира, но нынешняя гонка — просто большой восклицательный знак. Отличное получилось завершение сезона! — не скупится на похвалы Дмитрий.

### МЕЧТЫ СБЫВАЮТСЯ

Но не лыжами едиными славится спортивная жизнь западносибирских нефтяников. Хоккей здесь тоже в большом почёте. В частности, нынешней весной в Лангепасе в седьмой раз прошёл открытый турнир по хоккею с шайбой среди юных хоккеистов памяти почётного нефтяника Александра Корунова.

Александр Владимирович более 30 лет жизни посвятил Северу. Прошёл путь от слесаря-ремонтника до заместителя генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Идею спортивного мероприятия в честь его памяти семь лет назад предложили нефтяники ТПП «Лангепаснефтегаз». Инициативу поддержало руководство ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», и теперь соревнования стали ещё одной доброй традицией.

В церемонии открытия приняли участие председатель территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс и генеральный директор ТПП «Лангепаснефтегаз» Денис Мухаметов.

— Наш турнир — достойный повод почтить память руководителя, который много лет работал и возглавлял «Лангепаснефтегаз», — отметил Д. Мухаметов. — А. В. Корунова помнят и знают: он был очень неравнодушным человеком, уделял много внимания развитию спорта как среди взрослых, так и среди детей. Сегодняшний турнир — возможность для ребят проявить себя, проверить свои возможности и получить путёвку для участия в соревнованиях более высокого уровня.

— Для вас, ребята, созданы все условия, чтобы заниматься спортом, показать хорошую игру и развивать дальше свои спортивные навыки, — сказал, напутствуя юных спортсменов, Иван Эннс.

Четыре команды. Семьдесят шесть хоккеистов. Состав команд — подростки 2009-2010 годов рождения. В играх скрестили клюшки «Белые тигры» (Сургутский район), «Шершни» (г. Урай), «Шторм» (г. Покачи), «Сибирь» (г. Лангепас).

По результатам жеребьёвки начались ледовые баталии «Белые тигры» из Сургутского района и урайские «Шершни». Хоккеисты сразу активизировались. На третьей минуте автором первого гола стал Семён Галич из Урая. Одна за другой начали залетать шайбы в ворота «Белых тигров». Первая игра закончилась со счётом 11:1 в пользу урайских хоккеистов.

— Иногда много суетились, а в общем довольны. У нас большой счёт по очкам — основательно же готовились, турнир серьёзный. Тренировки проходили активно. И тут, похоже, не подвели, — говорит один из «Шершней» Наиль Нуртдинов.

Игроки из Лангепаса вышли на лёд в новой форме. Накануне турнира нефтяники «Лангепаснефтегаза» подарили юным хоккеистам команды «Сибирь» двадцать комплектов новой тренировочной формы. Такую поддержку нефтяники оказывают местным спортсменам ежегодно. На обновлённом тренировочном костюме две эмблемы: города и компании «ЛУКОЙЛ».

Больше всего болельщики Лангепаса ждали игру победителей турниров разных лет — местной «Сибири» и урайских «Шершней». За игрой наблюдали друзья, близкие, родители юных хоккеистов. Крики «Шайбу, шайбу!» не смолкали. Особый драйв происходящему придавали спортивные шумовые дудки.

— Я из родительского комитета, и плюс ко всему у меня играет сын, Николай, — говорит мама лангепасского игрока Николая Карманова. — Очень переживаю за своего сыночка, держу кулаки, не отпускаю! И надеюсь, что он сможет забить победный гол.

Юные спортсмены из Лангепаса и впрямь буквально на второй минуте распечатали ворота соперников. Но урайцы оказались не из робкого десятка и почти сразу же сравняли счёт. Затем вперёд выры-

валась то одна, то другая команда, но к третьему периоду счёт снова стал равным — 3:3. И вот тут фортуна отвернулась от «Шершней», сразу два игрока команды нарушили правила, последовало удаление. Этим воспользовались хоккеисты Лангепаса и забили победный гол.

Итак, позади три соревновательных дня. Шесть игр. 68 забитых шайб. И вот, наконец, — торжественная церемония награждения. Третье место по итогам турнира заняла команда «Шторм» из Покачей. Лучшим нападающим признан её игрок Азат Зарипов. На второй ступени пьедестала — урайские «Шершни». А победителем соревнований стала «Сибирь» из Лангепаса. Лучшими игроками в ней признаны защитник Никита Бордиян и нападающий Николай Карманов. Лучшим вратарём турнира стал игрок «Белых тигров» Виталий Пеньков. А приз в специальной номинации «Самый красивый гол турнира», учреждённый агентством «ЛУКОМ-А-Западная Сибирь» достался... опять-таки Николаю Карманову. Мечта мамы сбылась!

### ВСЕЙ СЕМЬЁЙ

Дух соревновательности не чужд и тем сибирякам, которые накалу спортивных баталий предпочитают занятия поспокойнее — рыбалку, например. Этот вид отдыха на природе лукойловцам тоже стараются обеспечить профсоюз. В частности, этой весной профком первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» организовал для работников «Когалымнефтегаза» и их детей выезд на подлёдную рыбалку. А чтобы активный отдых прошёл интереснее, его провели в виде соревнований с различными номинациями. Причём состязались лукойловцы с представителями народности ханты. Благо, всё это происходило на живописном озере рядом с хантыйским национальным посёлком Русскинская. Этот фольклорный колорит и стал главной изюминкой лова.

Призы и номинации в состязании были самые разные: «За самый большой улов», «За первую рыбу»,



Выходной день на «Урмане»

«За первую пробуренную лунку» и т. д. Сноровку и умение показали все. Единственное, что отличало команды, — это женщины-рыбачки. В команде, представлявшей «Когалымнефтегаз» их было немало, и в состязаниях они участвовали наравне с мужчинами. А вот женщин с удочкой среди представителей коренного народа не было. Главным призом соревнований стал переходящий кубок. И по итогам подлёдного лова почётный трофей остался у хантыйских рыболовов.

Впрочем, нефтяников это не очень огорчило. Прекрасная солнечная погода и без того порадовала всех и сделала встречу на озере незабываемой. Да и общий вес улова впечатляет: 32 кг 658 г.

— Первая рыбалка не вышла комом, — констатировал, подводя итоги соревнований, председатель первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервиса» Игорь Лысенко. — И в дальнейшем мы планируем продолжать такие встречи работников с представителями коренного народа Западной Сибири, и профсоюз будет всячески им способствовать.

Появился у сибирских нефтяников и ещё один излюбленный способ провести весенние выходные на све-

жем воздухе. Это опять-таки лыжи, но не обычные, а горные. При поддержке профсоюзной организации работники ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» теперь отправляются на горнолыжный комплекс «Урман» в Покачах. Комфортабельный автобус для доставки к месту отдыха и обратно, а также обед на свежем воздухе, прокат оборудования для отдыха, — забота профсоюза.

Сам комплекс «Урман» открыт в 2020 году при поддержке ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и уже стал любимым местом отдыха не только для покачёвцев, но и жителей соседних городов. Работники предприятий когалымского региона в числе активных посетителей. «Горнолыжка» активно развивается. Немалый вклад в совершенствование её материальной базы, укомплектование разными видами спортивного инвентаря для зимнего отдыха вносит профсоюз ТПО западносибирских нефтяников. Благодаря этому «Урман» становится одним из самых популярных и посещаемых мест для активного семейного отдыха.

Словом, как ни сурова сибирская весна, а провести её вместе с семьёй и коллегами весело, интересно и с пользой для здоровья очень даже нетрудно. ■

# Плодотворная дебютная идея

## Лукойловцы столичного региона провели первый шахматный турнир

Дебютом, как известно, называется начальная стадия шахматной партии. Но и соревнования шахматистов, организованные профорганизациями лукойловских предприятий, действующих в Московском регионе, и прошедшие этой весной в Центральном доме шахматиста так тоже вполне можно назвать. Поскольку они были первыми. В рамках отдельных организаций и различных спортивных корпоративных мероприятий шахматные сражения, конечно, проходили и до этого. Но самостоятельной жизнью зажили впервые. И дебют оказался очень плодотворным.

На чёрно-белых полях встретились более 40 любителей шахмат из центрального аппарата компании, ООО «ЛЛК-Интернешнл», ООО «ЛИКАРД», ООО «Энергосети», ООО «Энергосервис», ООО «ЛУКОЙЛ-Транс», ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг», ООО «АЭРО-Шереметьево», ООО «ЛУКОЙЛ-Технологии» и ООО «ЛУКОЙЛ-МЦПБ».

С точки зрения зрелищности шахматный турнир, конечно, не самое выразительное и яркое спортивное действо. И эффектных фотографий после него не остаётся. Здесь ведь главное действо происходит даже не на досках, а в головах спортсменов. Однако по накалу борьбы для тех, кто понимает всю красоту шахматного поединка, происходящее мало с чем может соперничать.

Ну а тем, кого шахматы ещё не пленили, остаётся только завидовать посвящённым в тонкости древней мудрой игры и штудировать итоговую турнирную таблицу. Вот она. В общем зачёте места распределились следующим образом:

I место — Кременецкий Александр (ПАО «ЛУКОЙЛ»);

II место — Козлов Вадим (ПАО «ЛУКОЙЛ»);

III место — Факеев Антон (ООО «ЛЛК-Интернешнл»).

Тройка победителей в зачёте среди юниоров:

I место — Кочкарёв Руслан (ПАО «ЛУКОЙЛ»);



II место — Огорельцев Юрий (ПАО «ЛУКОЙЛ»);

III место — Иванов Мстислав (ООО «ЛЛК-Интернешнл»).

Результаты среди сеньоров:

I место — Козлов Вадим (ПАО «ЛУКОЙЛ»);

II место — Немец Валентин (ООО «ЛЛК-Интернешнл»).

Упорная борьба была и среди женщин вплоть до последнего тура. В итоге призовые места представительницы прекрасного пола поделили следующим образом:

I место — Хисамудинова Айсылу (ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг»);

II место — Сенькив Наталья (ПАО «ЛУКОЙЛ»);

III место — Баяшева Айнура

(ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг»).

Своими впечатлениями о соревнованиях поделились призёры турнира в общем зачёте.

— Хочу поблагодарить организаторов за прекрасный турнир, — сказал Александр Кременецкий. — Место проведения — в Центральном доме шахматиста, что называется, добавило атмосферы. Здесь играли многие поколения чемпионов, и конечно, было приятно тоже посоревноваться в таком окружении. Что касается самого турнира, понравилось, что в некоторых организациях Группы «ЛУКОЙЛ» есть шахматные клубы и в целом очень сплочённая

атмосфера в командах — например, «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» и «ЛЛК-Интернешнл». Борьба в лидирующей группе была острой, с таким лимитом — 10 минут на партию + 5 секунд за ход — получилось много драматичных встреч с развязками «на флажке». Последний раз на турнире я играл ещё в детстве, сейчас только онлайн — поэтому вживую подвигать фигуры было тоже отдельной радостью. На чемпионате конкретных задач перед собой не ставил, двигался от партии к партии, стараясь правильно распределять время и сохранять концентрацию, чтобы не допускать ошибок. Перед турниром потренировался неделю в партиях с таким контролем времени. Думаю, это помогло выиграть.

— На меня произвела огромное впечатление невероятной тёплой и дружеской атмосфера, царившая на турнире, несмотря на серьезнейшее противостояние за шахматными столами, — отметил Антон Факеев. — Хотел бы выразить благодарность всем участникам, которые принесли с собой как хорошее настроение, так и напряжённую борьбу, и особенно отметить отличную и слаженную организацию мероприятия.

— У меня уже был опыт участия в шахматных турнирах, организованных в центральном аппарате, — пояснила Наталья Сенькив. — Но в этот раз мероприятие прошло на значительно более масштабном уровне, — это касается и площадки, и уровня соперников, и количества организаций, принимающих участие в турнире. Организаторы учли абсолютно всё и позаботились о комфорте участников и гостей соревнований. Ни единой задержки и накладки, замечательно организованный фуршет, награждение победителей, прекрасные фотографии. В качестве группы поддержки со мной присутствовала моя дочь, которая также получила массу положительных эмоций и незабываемые впечатления. Завоевать медаль, разумеется, приятно. Но главное — не



награда, а отличное настроение, заряд бодрости, позитива, полученные положительные эмоции и обретение новых друзей. Надеюсь, что в следу-

такого рода способствуют сплочению коллектива, укреплению командного духа и стремлению достигать высоких результатов.

**«Завоевать медаль, разумеется, приятно. Но главное — не награда, а отличное настроение, заряд бодрости, позитива, положительные эмоции и обретение новых друзей».**

ющем году в соревнованиях примут участие гораздо больше сотрудников, и я обязательно приглашу своих коллег. Несомненно, мероприятия

Что ж, дебют для соревнований оказался вполне удачным. Будем ждать продолжения, — то есть, говоря шахматным языком, миттельшпиля. ■



# ОТЧЁТ

## Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ»» за 2021 год

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

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

За 2021 год некоммерческой организацией «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ»» на благотворительные цели направлено денежных средств на сумму 742 652 тыс. руб.:

Тыс. руб.

№ п/п	Наименования разделов программы благотворительной деятельности	2021 год	2020 год
<b>1.</b>	<b>Программа «Здравоохранение»</b>	<b>72 689</b>	<b>116 250</b>
1.1.	Помощь медицинским организациям и учреждениям	72 689	116 250
<b>2.</b>	<b>Программа «Образование»</b>	<b>294 110</b>	<b>371 544</b>
2.1.	Помощь детским домам, интернатам, школам и другим детским учреждениям	211 874	310 298
2.2.	Программы в области образования и науки (помощь вузам, научным организациям, образовательным учреждениям, выплаты специальных именных грантов и стипендий и др.)	82 236	61 246
<b>3.</b>	<b>Программа «Сохранение культурного наследия»</b>	<b>149 436</b>	<b>310 303</b>
3.1.	Помощь творческим коллективам, организациям и учреждениям культуры и искусства	99 216	73 898
3.2.	Поддержка религиозных организаций	50 220	236 405
<b>4.</b>	<b>Программа «Социальная поддержка и защита граждан»</b>	<b>58 434</b>	<b>127 059</b>
4.1.	Поддержка ветеранов войны, труда, инвалидов, пенсионеров и др.	48 176	87 039
4.2.	Конкурс социальных и культурных проектов	5 258	10 020
4.3.	Помощь семьям погибших и раненных военнослужащих, ветеранам органов безопасности и членам их семей	5 000	30 000
<b>5.</b>	<b>Программа «Развитие физической культуры и спорта»</b>	<b>109 424</b>	<b>231 755</b>
5.1.	Помощь спортивным организациям	109 424	231 755
<b>6.</b>	<b>Прочие организации</b>	<b>58 559</b>	<b>35 722</b>
	<b>ВСЕГО</b>	<b>742 652</b>	<b>1 192 633</b>

### ОТЧЁТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ за период с 1 января по 31 декабря 2021 года

Тыс. руб.

Наименование показателя	Код	за 2021 год	за 2020 год
Проценты к получению	2320	32 080	18 122
Прочие доходы, в том числе	2340	152	808
курсовые разницы	23401	152	808
Прочие расходы, в том числе	2350	(421)	(253)
курсовые разницы	23501	(419)	(253)
прочие расходы	23502	(2)	
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	31 811	18 677
Текущий налог на прибыль	2410	(6 416)	(2 957)
Чистая прибыль (убыток) после налогообложения	2400	25 395	15 720
СПРАВОЧНО Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
Совокупный финансовый результат периода	2500	25 395	15 720

### ОТЧЁТ О ЦЕЛЕВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВ за январь — декабрь 2021 года

Тыс. руб.

Наименование показателя	Код	за 2021 год	за 2020 год
Остаток средств на начало отчётного года	6100	778 158	663 684
Поступило средств			
Добровольные имущественные взносы и пожертвования	6230	831 458	1 372 139
Прочие	6250	25 395	15 720
Всего поступило средств	6200	856 853	1 387 859
Использовано средств			
Расходы на целевые мероприятия	6310	(742 652)	(1 192 633)
в том числе: социальная и благотворительная помощь	6311	(742 652)	(1 192 633)
Расходы на содержание аппарата управления	6320	(91 631)	(80 719)
Приобретение основных средств, инвентаря и иного имущества	6330		(33)
Всего использовано средств	6300	(834 283)	(1 273 385)
Остаток средств на конец отчётного года	6400	800 728	778 158

# БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС

## на 31 декабря 2021 года

Тыс. руб.

По-яс-не-ния	Наименование показателя	Код	на 31.12. 2021	на 31.12. 2020	на 31.12. 2019
2.	Основные средства	1150	3 472	3 636	3 603
	<b>Итого по разделу I</b>	<b>1100</b>	<b>3 472</b>	<b>3 636</b>	<b>3 603</b>
	<b>II. Оборотные активы</b>				
3.	Запасы	1210	88	127	167
	в том числе: Материалы	12101	2	5	10
	Расходы будущих периодов	12111	86	122	157
4.	Дебиторская задолженность	1230	6 672	3 064	4 382
	в том числе: Расчёты с поставщиками и подрядчиками	12301	251	317	250
	Расчёты по налогам и сборам	12303	1 222	67	67
	Расчёты по социальному страхованию и обеспечению	12304	1 397	1 389	1 398
	Расчёты с подотчётными лицами	12305	37	157	78
	Расчёты с разными дебиторами и кредиторами	12308	3 765	1 134	2 589
6.	Денежные средства	1250	796 613	775 556	661 179
	в том числе: Касса организации	12501	18	14	18
	Расчётные счета	12504	794 409	773 184	659 358
	Валютные счета	12505	2 186	2 358	1 803
	Прочие оборотные активы	1260			
	<b>Итого по разделу II</b>	<b>1200</b>	<b>803 373</b>	<b>778 747</b>	<b>665 728</b>
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1600</b>	<b>806 845</b>	<b>782 383</b>	<b>669 331</b>

Тыс. руб.

По-яс-не-ния	Наименование показателя	Код	на 31.12. 2021	на 31.12. 2020	на 31.12. 2019
	<b>ПАССИВ</b>				
	<b>III. Целевое финансирование</b>				
1.	Целевые средства	1350	800 728	778 158	663 684
7.	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360	3 472	3 636	3 603
	<b>Итого по разделу III</b>	<b>1300</b>	<b>804 200</b>	<b>781 794</b>	<b>667 287</b>
	<b>IV. Долгосрочные обязательства</b>	<b>1400</b>			
	<b>V. Краткосрочные обязательства</b>				
5.	Кредиторская задолженность	1520	2 645	589	2 044
	в том числе: Расчёты с поставщиками и подрядчиками	15201	88	73	53
	Расчёты по налогам и сборам	15203	1 883	489	1 518
	Расчёты по социальному страхованию и обеспечению	15204	439	26	274
	Расчёты с персоналом по оплате труда	15205	193		175
	Расчёты с разными дебиторами и кредиторами	15208	42	1	24
	<b>Итого по разделу V</b>	<b>1500</b>	<b>2 645</b>	<b>589</b>	<b>2 044</b>
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>806 845</b>	<b>782 383</b>	<b>669 331</b>

Проведённая 27 апреля 2022 года аудиторская проверка финансово-хозяйственной деятельности фонда подтвердила соответствие работы фонда уставным целям и задачам, достоверное отражение финансового положения фонда на 31 декабря 2021 года, целевое использование средств и их движение в 2021 году. Бухгалтерская отчётность фонда сформирована, исходя из действующих в РФ правил бухгалтерского учёта и отчётности, в соответствии с ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчётность организации», Федеральным законом «О бухгалтерском учёте» № 402-ФЗ от 06 декабря 2011 г. и приказом Минфина РФ от 02.07.2010 № 66н «О формах бухгалтерской отчётности организации» с изменениями и дополнениями, а также других соответствующих нормативных актов.

Аудитор фонда: общество с ограниченной ответственностью «Аудиторская служба «СТЕК»», ОГРН 1027739022222.

ООО «Аудиторская служба «СТЕК»» является членом саморегулируемой организации аудиторов ассоциации «Содружество» и включено в реестр аудиторов и аудиторских организаций указанной саморегулируемой организации аудиторов за основным регистрационным номером записи (ОРНЗ) 11606055851.

Место нахождения: 115184, Москва, ул. Большая Татарская, д. 35

Отчёт о деятельности некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ»» и персональном составе её руководящих органов, отчёт о расходовании некоммерческой организацией денежных средств и об использовании иного имущества размещены на информационных ресурсах Минюста России в интернете 15 апреля 2022 года.

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

Почтовый адрес фонда: 101000, г. Москва, Сретенский б-р, 11, тел.: (495) 981-78-38, факс: (495) 981-78-40.

Генеральный директор

И. А. Бекетов

Главный бухгалтер

Л. А. Тиллаева

# Тактильные книги — окно в мир

Людмила ШЕВЦОВА,  
доверенный представитель фонда «Иллюстрированные книжки  
для маленьких слепых детей»



Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» поддерживает издание тактильных озвученных книг для слепых и слабовидящих детей на протяжении 26 лет. Каждый год такие подарки получают воспитанники коррекционных детских учреждений в регионах, где действуют предприятия компании — это и крупные города, такие как, например, Астрахань, Волгоград, Калининград, Нижний Новгород, Пермь, Саратов и др., и небольшие города, — такие как Икряное, Краснокамск, Кстово, Кунгур, Покачи, Чайковский. В общей сложности за время сотрудничества с нефтяниками детям передано 3698 комплектов тактильных книг.

Сотрудники благотворительного фонда и региональных предприятий «ЛУКОЙЛа» ежегодно принимают участие в праздниках «Здравствуй, книга!» и лично вручают детям новые комплекты книг. В этом году малышам передано 198 комплектов книг «Путешествие по странам и континентам». С их помощью дети познакомятся со сказками разных народов и многое узнают о нашей огромной планете.

Вот что пишут о книгах специалисты. «Наш коллектив, юные читатели и их родители, — пишет Н. В. Крайнова, директор Астраханской библиотеки — центра социальной реабилитации инвалидов по зрению, — выражают

Благотворительному фонду «ЛУКОЙЛ» искреннюю благодарность и глубокую признательность за замечательные иллюстрированные книжки для маленьких слепых детей, выделенные нашей библиотеке. Сколько труда, фантазии, идей вложено в каждую книжку! Кажется, её возможности неисчерпаемы. В каждом комплекте таятся сюрпризы. Для нас эти издания бесценны! Они позволяют стимулировать остаточное зрение у слабовидящих детей, развивают мелкую моторику пальцев, способствуют успешному психологическому, интеллектуальному и социальному развитию детей».

Директор Центра развития ребенка № 47 г. Пермь Т. Н. Боровых пишет: «Наше образовательное учреждение посещает 68 детей с ограниченными возможностями здоровья, из них 28 детей с нарушением зрения. Подаренные комплекты тактильных книг — это настоящий клад для наших слабовидящих воспитанников. Они красивые, интересные. Прикоснувшись к ним, ребёнок может ощутить, какая гладкая шёрстка у кошки, какая чешуя у рыбы, как колется ёжик. Раскладная сцена и движущиеся картинки — это целый театр в руках у ребёнка».

К. А. Минеева, директор Кстовской центральной библиотечной системы, фондом которой пользуются и дети с нарушением зрения, отмечает: «Тактильные иллюстрированные книжки стали для наших маленьких читателей драгоценным подарком. Нас удивило, что книги оказались такого высокого качества, с высокохудожественным оформлением, яркие, развивающие, «говорящие». Они станут основой специализированного библиотечного фонда».

«Тактильные книги, занимательные задания, настольный театр развивают память, интеллект и воображение, являются очень нужным и ценным пособием для учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога, музыкального руководителя в коррекционно-развивающей работе со слепыми и слабовидящими детьми. Ваши книжки не только помогают нам в обучении детей с нарушением зрения, но и дают возможность ребёнку лучше узнать и понять окружающий мир, его красоту, многообразие, дарят детям огромное удовольствие и радость», — это строки из письма Е. В. Бурнашевской, директора ГБДОУ № 17 «Ручеёк» г. Нижнего Новгорода.

Н. Ю. Алекперова, президент Благотворительного фонда «ЛУКОЙЛ» отмечает:

— В своей работе мы стараемся следовать замечательным традициям российского меценатства, а также используем новые формы благотворительной деятельности, в том числе и конкурсные механизмы, активно взаимодействуя при этом с общественными и государ-



ственными организациями и структурами. Более чем двадцатилетняя деятельность фонда, я надеюсь, способствовала продвижению идей благотворительности и меценатства в наше общество и внесла свой вклад в повышение социальной стабильности в регионах деятельности компании «ЛУКОЙЛ».

Фонд «Иллюстрированные книжки для маленьких слепых детей» — один из многих партнёров Благотворительного фонда «ЛУКОЙЛ». Общими усилиями мы вносим вклад в обучение детей с нарушением зрения, дарим огромное удовольствие от общения с книгой и радость познания мира. От имени всех маленьких читателей, их родителей и педагогов мы ещё раз выражаем искреннюю благодарность нашим меценатам и надежду на продолжение многолетнего сотрудничества. ■

**Фонд «Иллюстрированные книжки для маленьких слепых детей» — один из многих партнёров Благотворительного фонда «ЛУКОЙЛ». Общими усилиями мы вносим вклад в обучение детей с нарушением зрения, дарим огромное удовольствие от общения с книгой и радость познания мира.**

# Счастливые люди

## Как проводят досуг настоящие нефтяники

Валентина НОВИКОВА,  
Светлана БЫКОВСКАЯ,  
Елена МАРИХИНА

«Истина же такова: у каждого из нас есть свой дар — талант, навык, ремесло, — который дарит нам наслаждение и вдохновляет нас. Путь к счастью кроется в использовании этого дара», — писал Михаил Булгаков. Если быть чем-то увлечённым — это счастье, то среди нефтяников «ЛУКОЙЛ-Коми» счастливых людей немало. О некоторых из них мы сейчас и расскажем.

### ЗАПОЛЯРНЫЙ ДРАЙВ

Одним из увлечений Владимира Кожевина, инженера по техническому надзору 1-й категории (г. Нарьян-Мар) управления технадзора «ЛУКОЙЛ-Коми», являются гонки на снегоходах, к которым он пристрастился с момента первого участия в соревнованиях. С 2008 года Владимир является практически постоянным участником состязаний «Буран-Дей». Начиная ещё на снегоходах «Буран», а года четыре назад перешёл в класс «свободный» — на иномарках. Недавно приобрёл кроссовый снегоход POLARIS. Пригнал аж из Кирова.

За всё время участия в гонках прошлый год для Владимира Коже-

вина выдался наиболее удачным. Он стал бронзовым призёром на «Буран-Дее», месяцем позже на гонках в деревне Каменке на своей «красной ракете» снова взял приз за почётное третье место.

— Отгнав прошлый сезон, понял, чего недостает моей «ракете». Летом опять переделывал, переваривал, делал шире и ниже. Заказал аж из Америки специальные гоночные лыжи. Сейчас готовимся к новому «Буран-Дею», — говорит наш собеседник. — Чувствую, что душа иногда просит драйва. Даже после тренировок адреналин зашкаливает.

Вообще, снегоход среди северян — очень распространённое средство передвижения, ибо ему не страш-

ны ни метели, ни морозы, да и дороги особо не требуются. Среди владельцев достаточно много любителей погонять. Скооперировались, соорудили трассу, поддерживают её в идеальном состоянии для тренировок.

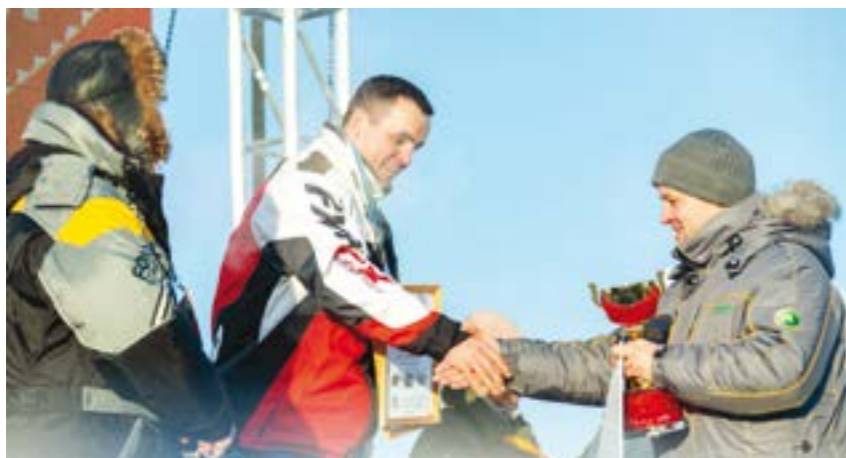
### КАК ПО ЩУЧЬЕМУ ВЕЛЕНЬЮ...

У Ильи Платонова, начальника отдела информационных технологий и связи «ЛУКОЙЛ-Коми», тоже хобби — рыбалка. Притом увлечение родом из детства.

— Первый раз пошёл рыбачить со своим двоюродным братом, — рассказывает Илья Николаевич. — Недалеко от дома у нас было очень красивое озеро. Времена тогда были тяжёлые, в магазинах — пустые полки, поэтому рыбацкое дело было хорошим подспорьем. Рыбачить стал постоянно.

Говорит, по своему опыту знает, что рыбалка в каждой местности отличается.

— Леска, удочка, наживка, — способы ловли отличаются в зависимости от того, озеро это или река, какая рыба водится в водоёме, и даже время суток вносит коррективы в настройку удочек. Поэтому я всегда стараюсь познакомиться с местными рыбаками, которые имеют опыт в конкретном месте, — продолжает Илья Платонов. — Помню, однажды



В. Кожевин



И. Платонов с сыном

с друзьями приехали на озеро в Ненецком автономном округе. Начали рыбачить на спиннинг. И не сказать, что плохо клевало. Вроде и рыбы уже немало наловили, и тут подходит к нам местный мальчишка лет десяти. Посмотрел на нас, на наш улов и, посмеиваясь, говорит: «Дяденьки, а хотите я за шоколадку вам покажу место, где крупная рыба водится?» Мы, конечно, согласились. Привёл он нас к небольшому затончику, метра два в ширину, не больше. Вода прозрачная, словно в аквариуме, видно, как стоят щуки. Да не какие-нибудь, а не меньше метра в длину! Тут же забросили удочки, но ни на хвалёные колокольчики, ни на вертушки рыба не реагировала. Мальчик смотрел на нас да посмеивался. В ход пошла вторая шоколадка. Парень достал из кармана блесну, сделанную из простой алюминиевой ложки, веревочку, срезал ветку ивы в качестве удочки. «Смотрите, дяденьки!» Первый заброс — щука, второй — ещё одна, третий — огромная щука. Вот

так ненецкий мальчуган нам нос утёр да ещё и шоколадок наелся. Поэтому контакт с местными — самая правильная стратегия на рыбалке.

На промысел Илья Платонов ездит в самые разные места: и в тундру, и на Полярный Урал, и на малые, и на большие реки.

— Отдельно можно выделить астраханскую рыбалку — это наша традиция. Каждую осень в начале сентября, когда в тех краях уже нет надоедливых насекомых, а погода всё ещё тёплая, мы собираемся с коллегами по IT из разных компаний на берегу Волги, — рассказывает И. Платонов.

— С недавнего времени на рыбалку начал брать с собой сына. У него всё отлично получается, — с гордостью говорит отец. — Так что растёт достойная смена! И когда-то уже он будет учить своего сына премудростям промысла.

### ДАВИ НА ГАЗ

«Когда-нибудь мы все будем ездить на эндуро», — уверен Максим Шустиков, заместитель командира газоспасательного отряда ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка».

Эндуро — дисциплина мотоспорта, предполагающая агрессивный стиль езды по бездорожью и на специализированных спортивных трассах, начинённых брёвнами, валунами и другими препятствиями. Конечно, этот вид спорта предполагает специальную технику.

Максим Шустиков признаётся, что до 2018 года ни разу не сидел в седле мотоцикла, а необычное хобби началось с просмотра видеороликов.

— Я по-настоящему загорелся желанием окунуться в мир эндуро, просмотрев несколько объявлений о продаже таких мотоциклов в Ухте, — вспоминает он. — Попался на глаза питбайк. Хоть габаритами он гораздо меньше, чем полноразмерные эндуро, меня это не смутило, так как учиться на чём-то надо было.

Так началась история покорения ухтинского бездорожья и познания



М. Шустиков (справа)

технической составляющей с обязательным «копанием» в гараже.

— В Ухте есть где и с кем кататься на эндуро, в распоряжении мотоциклистов — весь лесной массив вокруг города, различные глиняные и песчаные карьеры, валуны и брёвна. Также пробовали с ребятами строить своими силами стадион для оттачивания отдельных элементов, но как-то всё сошло на нет: работа, семья, времени маловато. А ведь хочется ещё покататься, пока лето не закончилось, — говорит Максим.

Интересно, что среди товарищей по увлечению — семья и коллеги нашего героя. Конечно, сначала волновались, ведь занятие экстремальное: поклонники эндуро гоняют по лесам и полям на огромной скорости. Тем не менее супруга Максима, Анна, тоже пробовала ездить на железном «звере».

— Ей понравилось! Но одну не отпускаю — только под моим присмотром, — замечает мотолюбитель.

И отпуск семья теперь проводит по-спортивному. В Белгороде, где живут родители, имеется профессиональная кантри-кросс трасса с элементами эндуро. Есть где разгуляться!

### И МОТОР РЕВЁТ

Летающие во все стороны брызги грязи, рёв двигателя, скорость, крутые виражи, адреналин... У Павла

Калмыкова, оператора по добыче нефти и газа нефтешахты № 2 НШПП «Яреганефть», одно из самых брутальных хобби — создаёт внедорожники и участвует в гонках.

Тяга к железу у шахтёра с юношества. В 14 лет сам сделал велосипед с мотором, также разобрал-собрал и совершенствовал мопед, разные мотоциклы. Премудростям металлообработки, причём всех видов, он научился, когда устроился токарем в центральную ремонтно-механическую мастерскую на шахте № 3.

— ЦРММ была для меня настоящей школой. Здесь делали всё от а до я. А какие бок о бок трудились талантливые ребята! Как много я почерпнул от своих наставников! — с гордостью рассказывает Павел.

Сегодня к техническому творчеству у него настоящая страсть. Вместе с товарищами своими руками создают уникальные вездеходы. Сами конструируют, вытачивают все детали, собирают, креативят. Для этого у них есть мастерская и даже станок плазменной резки с числовым программным управлением.

Своих железных коней Павел с удовольствием испытывает в экстремальных путешествиях по бездорожью. В прошлом году он и Феликс Бикбулатов (ведущий инженер группы по формированию базы документов по НШПП «Яреганефть») приняли участие в шестой вездеходной гонке «Вездеход-трофи — 2021», которая прошла в Мурманской области. И взяли деревянную медаль. К слову, это был первый опыт Павла в качестве пилота. Ранее доводилось быть только штурманом. Тогда в тандеме с Дмитрием Городушиным они дважды брали призовые места на соревнованиях, проходивших в Ленинградской области.

— Сегодня у нас новый проект — хотим сотворить бортоповоротный вездеход с подвеской. До этого у нас был «Патаскун», теперь будет «Прота-скун». От своего собрата-внедорожника он будет отличаться более плавным ходом, каменистые дороги будет

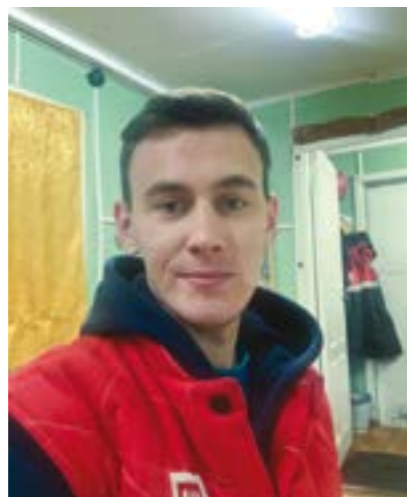


П. Калмыков на гонках

преодолевать значительно легче и быстрее, — делится своими планами Павел. — Победа во многом зависит от техники. Потому гонщики постоянно переделывают и дорабатывают свои машины. Ещё важный пункт — безопасность. Так что впереди у нас — новые крутые виражи!

### ШАЙБУ, ШАЙБУ!

Как поётся в песне, в хоккей играют настоящие мужчины. Про этот вид спорта нам рассказал Никита Исаев, машинист технологических насосов КЦДНГ-1 ТПП «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтегаз», а в свободное от работы время — нападающий команды Сосногорска.



Н. Исаев

Впервые на ледовое поле Никита вышел в младших классах. Привёл отец, который сам много лет занимался различными видами спорта.

— Поначалу мне совсем не нравилось, ведь я не умел стоять на коньках, ходил вдоль бортика, когда все уже катались, — вспоминает Никита. — Потом, конечно, научился. Спасибо папе, что всегда меня поддерживал.

В упорных занятиях в секции пролетели школьные годы, пора было покидать ДЮСШ, но любимое занятие парень решил не бросать.

Пригласили в сосногорскую команду «Парма», выступающую на городских и республиканских состязаниях в категории «мастера». Также Никита играет и за Ухту. Например, в 2020 году в составе коллектива «северной жемчужины» завоевал золото чемпионата Республики Коми по хоккею в зачёт круглогодичной спартакиады среди муниципальных образований.

23-летний Никита Исаев старается совмещать работу на промысле и постоянные тренировки. Сейчас играет на позиции левого нападающего, немало времени проводит на льду, оттачивая мастерство.

К слову, на соревнованиях не обходилось без травм: получал рассечения, однажды даже сломал руку. Тем не менее наш герой уверяет, что на родном поле, где все соперники давно знают друг друга, все предельно аккуратно. Но борьба идёт до финального свистка: пусть вне площадки вы лучшие друзья, упускать победу — совсем не по-спортивному. ■

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Информационно-аналитический журнал

2|2022

ВЫХОДИТ ЕЖЕКВАРТАЛЬНО

АПРЕЛЬ — ИЮнь

## В НОМЕРЕ

### УЧРЕДИТЕЛЬ:

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

### ИЗДАТЕЛЬ:

Марина РУССО

### ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:

Алексей СОМОВ

### ДИЗАЙН БЛОКА:

Марина РУССО,  
Ирина БЕНЕДСКАЯ

### КОРРЕКТУРА:

Александр МАКАРОВ

### ФОТО:

Михаил ВЕСЕЛОВ,  
Виталий САВЕЛЬЕВ,  
Александр ПОЛЯКОВ,  
Светлана ИВАНОВА,  
Юрий ЗАГУЛЯЕВ,  
Олег ЛИТВИН,  
Алексей СОМОВ,  
Салават НАРИКБАЕВ,  
Владимир АРЬКОВ,  
Светлана ИВАНОВА,  
Антон МОШЕВ

### АДРЕС РЕДАКЦИИ:

101000, г. Москва, Сретенский  
бульвар, дом 11

### ТЕЛЕФОНЫ РЕДАКЦИИ:

8-903-720-30-67,  
8-495-627-14-65

Подписано в печать 03.05.2022

### ► ПРОФАССОЦИАЦИЯ

#### В условиях новых вызовов

Сейчас особенно ценен накопленный опыт преодоления трудностей

3

#### Искусство получения информации

Социологические опросы как действенный механизм обратной связи

10

### ► ЗА КОМПАНИЮ

#### Внедрение профессиональных стандартов —

основа стандартизации и унификации  
организационного развития компании

13

#### Непростое, но нужное дело

При внедрении профстандартов профсоюз помогает как работодателю, так и работникам

18

### ► БЕЗОПАСНОСТЬ

#### «Не прохожу мимо»

Профсоюз обучает уполномоченных и изучает опыт обеспечения безопасности

20

#### Профсоюзный щит,

или Как в Перми реализуют право работников на безопасный труд

24

#### «Нет нарушений — нет предписаний»

Лидеры безопасности строги, но справедливы

28

#### Вклад в большое дело

В дружном коллективе работа уполномоченного особенно эффективна

30

### ► ПРОФЕССИОНАЛЫ

#### Дело мастера Жукова

Потомственный нефтяник умеет сплотить коллектив

32

#### Энергия — наша работа

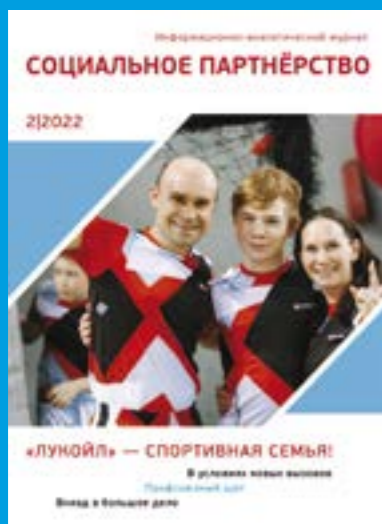
Когда главная проблема — синдром отличника

33

#### «Ни строчки в биографии не поменяю»

Ведь в ней неразрывно сплелись семья и работа

35



На 1-й стр. обложки: семья Розживиных.

#### ВЁРСТКА ОБЛОЖКИ:

Ирина БЕНЕДСКАЯ

#### ВЁРСТКА БЛОКА:

Наталья СОРОКИНА,

При перепечатке ссылка на журнал «Социальное партнёрство» обязательна

©«Социальное партнёрство»

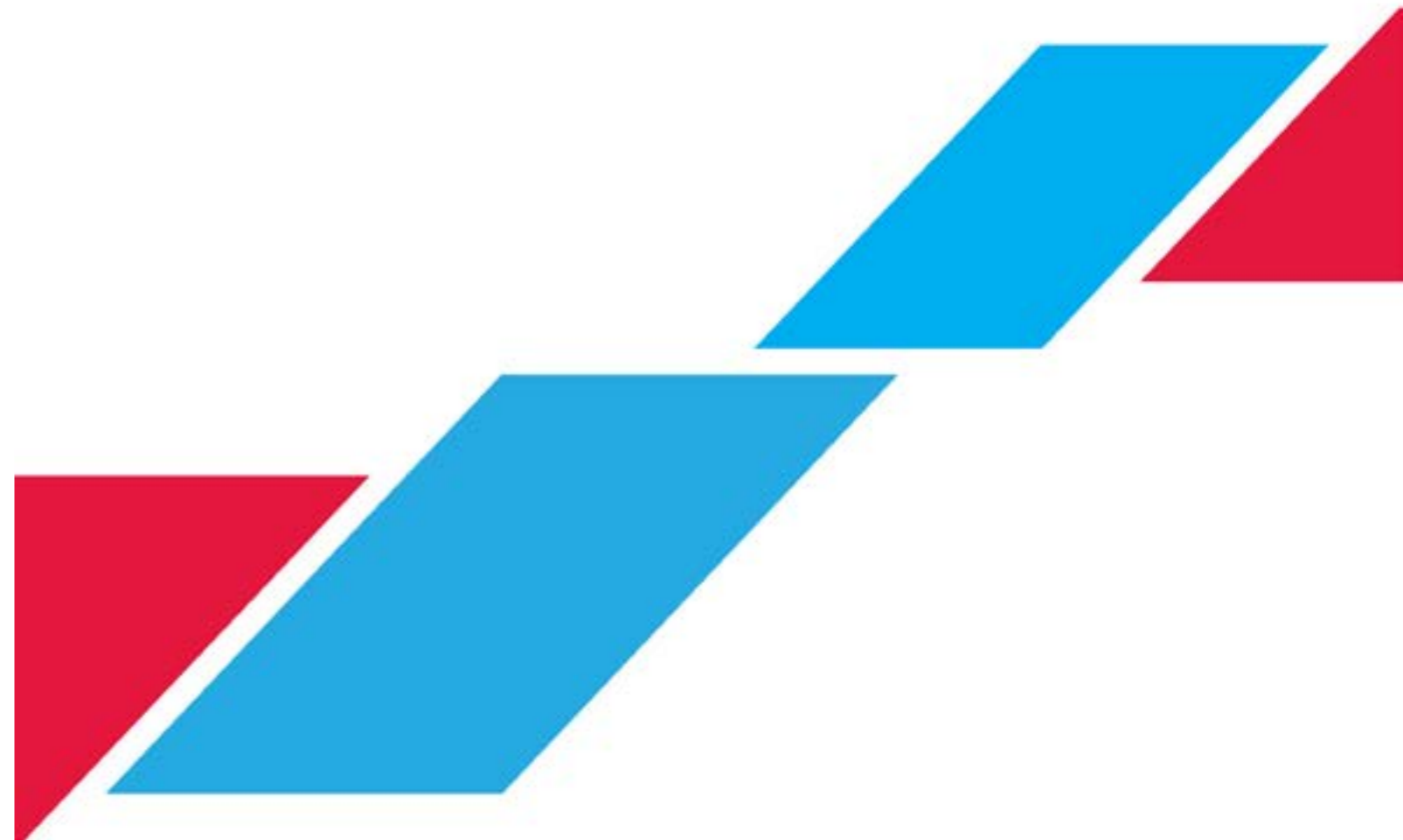
Журнал выходит с января 1998 г., зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций 24 октября 2008 г. Свидетельство ПИ № ФС77-33818

#### 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

<b>Из династии Коротковых</b> Дело бабушки в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» продолжают трое внуков Татьяна МАКАРОВА	37
<b>Специалист, спортсменка, красавица!</b> Интересная работа гармонично сочетается со спортивными увлечениями	39
<b>По стопам</b> Стабильность компании рождает трудовые династии Евгений ДЕНИСЮК	41
<b>«Мечты надо осуществлять своими руками!»</b> Когда множество увлечений даёт сил для работы и профсоюзной активности Эльвира ГУСМАНОВА	42
<b>▶ МОЛОДЁЖЬ</b>	
<b>Свежим взглядом</b> Молодые нефтяники выступили с интересными предложениями по повышению эффективности производства	46
<b>Здравствуй, племя молодое!</b> Плодотворный синтез юной активности и силы традиций	49
<b>«Молодёжь у нас активная»</b> Работа в «ЛУКОЙЛе» — отличная возможность для роста	53
<b>▶ ВЕТЕРАНЫ</b>	
<b>Музыка металла</b> Большое маленькое счастье мастера-умельца Евгения ОВОДОВА	55
<b>▶ ВЕКТОР</b>	
<b>НПФ «Открытие»: итоги 2021 года</b>	58
<b>▶ СПОРТ</b>	
<b>«ЛУКОЙЛ» — спортивная семья!</b> В Прикамье состоялся очередной спортивный праздник для детей и взрослых	59
<b>Всегда в движении!</b> У нефтяников бег в большом почёте	62
<b>Побеждает дружба</b> Лукойловцы с Балкан организовали запоминающийся спортивный праздник	64
<b>Сибирская спортивная весна</b> Профсоюз всячески поддерживает любителей спорта и активного отдыха	66
<b>Плодотворная дебютная идея</b> Лукойловцы столичного региона провели первый шахматный турнир	72
<b>▶ БЛАГОЕ ДЕЛО</b>	
<b>Отчёт Благотворительного фонда «ЛУКОЙЛ» за 2022 год</b>	74
<b>Тактильные книги — окно в мир</b> Людмила ШЕВЦОВА, представитель фонда «Иллюстрированные книжки для маленьких слепых детей»	76
<b>▶ ОБРАЗ ЖИЗНИ</b>	
<b>Счастливые люди</b> Как проводят досуг настоящие нефтяники Валентина НОВИКОВА, Светлана БЫКОВСКАЯ, Елена МАРИХИНА	78





2|2022