

№1, 2016

# социальное ПАРТНЕРСТВО

Информационно-аналитический журнал

## *С праздником 8 Марта!*

- На «Ставролене» началась «новая жизнь»  
Дойна в исполнении «ЛУКОЙЛа»
- Секреты создания гармонии
- Прекрасная половина Черноземья

Социальное партнёрство № 1/2016

1/2016



Учредитель  
Совет

Международного объединения  
профсоюзных организаций (МОПО)  
ПАО «ЛУКОЙЛ»

Издатель  
Марина РУССО

Главный редактор  
Алексей СОМОВ

Дизайн и вёрстка номера  
Наталья СОРОКИНА

Корректурa  
Анатолий ПЕЧЕЙКИН

Фото  
Виталий САВЕЛЬЕВ  
Александр ПОЛЯКОВ  
Весна ЛОНГТОН  
Михаил ЗАГУЛЯЕВ  
Олег ЛИТВИН

Телефоны редакции  
8(903) 720-30-67  
8(495) 627-14-65

Электронная почта  
lukmopo@yandex.ru

Сетевая версия журнала  
<http://mopo.lukoil.ru/misc/journal/index.html>

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](http://www.rmtproduction.com)

Выходит ежеквартально

январь — март

## В НОМЕРЕ

### ■ ПРЯМАЯ РЕЧЬ

#### Что, где, кому и сколько?

В профобъединении обсудили гарантии  
и льготы для различных категорий работников

4

### ■ СОБЫТИЕ

#### На «Ставролене» началась «новая жизнь»

Экономические трудности не мешают «ЛУКОЙЛу»  
вводить новые производства

14

### ■ ЗА КОМПАНИЮ

#### Профессионализм — ключ к успеху

Созданная в «ЛУКОЙЛе» система подготовки персонала  
как ответ современным вызовам  
*Анатолий МОСКАЛЕНКО*

18

#### Лукойловцы хотят учиться

Отношение работников ПАО «ЛУКОЙЛ» к возможностям  
профессионального роста в цифрах и фактах

24

#### За «круглым столом»

«ЛУКОЙЛ» в очередной раз подтвердил статус  
полноправного участника социального диалога  
*Юрий ПИХТОВНИКОВ*

26

### ■ ПРОФОБЪЕДИНЕНИЕ

#### Прекрасная половина Черноземья

Лукойловское сбытовое предприятие  
гордится своими труженицами  
*Евгений БЕЛОУС*

29

#### Дойна в исполнении «ЛУКОЙЛа»

...звучит задумчиво и жизнеутверждающе  
*Алла ДЕМЕНТЬЕВА*

34

#### Секреты создания гармонии

Умение вовремя пойти на компромисс или настоять на своём  
пригодается и в профсоюзной работе, и в семье

44

#### В одном лице

Будни и праздники объединённой профсоюзной организации

52



Дизайн обложки  
Ирина БЕНЕДСКАЯ

Дизайн полосы  
Анастасия СЕРГИЕНКО

При перепечатке ссылка на журнал  
«Социальное партнёрство»  
обязательна

©«Социальное партнёрство»

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

Подписано в печать 03.03.2016

### ■ ПРОФЕССИОНАЛЫ

#### «Быть в числе лучших»

Профессионализм состоит из знаний,  
целеустремлённости и ответственности

56

#### Условия счастья

В Когалыме верны заветам А. П. Чехова  
*Людмила ВАНЮШКИНА*

58

#### Родные заводчане

Работа, семья и досуг переплелись  
в единое целое  
*Екатерина МУХИНА*

60

### ■ ТРАДИЦИИ

#### Заслуженный отдых

Колдоговор «Когалымнефтегаза»  
заботится о здоровье пенсионеров

62

### ■ ВЕКТОР

#### Пенсия требует участия

Возможности корпоративной  
пенсионной программы

64

### ■ ОБРАЗ ЖИЗНИ

#### Первое место по массовости

Предприятия «ЛУКОЙЛа» проводили зиму  
спортивными праздниками

67

#### Дарящая надежду

Штрихи к портрету  
нового поколения лукойловцев  
*Алексей СОМОВ*

70

### ■ КОНСУЛЬТАЦИИ

#### Спрашивали? Отвечаем

Правовые коллизии

72

### ■ НА ВСЕ СЛУЧАИ ЖИЗНИ

#### Как встречать весну

Вариантов масса — от серенад  
до маршей пустых кастрюль

76

#### Деловая этика

Правила знакомства

79

# ЧТО, ГДЕ, КОМУ И СКОЛЬКО?

В профобъединении обсудили гарантии и льготы для различных категорий работников

ТЕМАТИКА СОСТОЯВШЕГОСЯ В КОНЦЕ 2015 Г. ОЧЕРЕДНОГО ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА МОПО КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ» БЫЛА КАК НЕЛЬЗЯ БОЛЕЕ ПОДХОДЯЩЕЙ ДЛЯ ПЕРВОГО В ГОДУ НОМЕРА «СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА», КОТОРЫЙ ПО ТРАДИЦИИ БОЛЬШЕЙ ЧАСТЬЮ ПОСВЯЩЁН РАБОТНИЦАМ КОМПАНИИ И ПРИУРОЧЕН К ПРАЗДНОВАНИЮ 8 МАРТА. ДЕЛО В ТОМ, ЧТО СРЕДИ РАССМОТРЕННЫХ ВОПРОСОВ ОДНИМ ИЗ ОСНОВНЫХ СТАЛИ СОЦОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРЕД РАБОТАЮЩИМИ ЖЕНЩИНАМИ, А ТАКЖЕ — МОЛОДЁЖЬЮ И ПЕНСИОНЕРАМИ. А НАЧАЛОСЬ ЗАСЕДАНИЕ С ДРУГОЙ, ГЛАВНОЙ ДЛЯ ЛЮБОЙ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ, ТЕМЫ — ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО УРОВНЯ ЖИЗНИ ЛУКОЙЛОВЦЕВ В ТЕХ НЕПРОСТЫХ УСЛОВИЯХ, КОТОРЫЕ СКЛАДЫВАЮТСЯ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ...



## Режим экономии

Зависимость России от нефтяных котировок уже давно стала притчей во языцех. Нефтяники по сравнению с работниками многих других отрас-

лей отечественной промышленности в этом смысле находятся в несколько более предпочтительном положении, поскольку осуществляют экспорт за валюту. Но у этой медали есть и оборотная сторона. Находящейся в режи-

ме «ручного управления» экономике страны в кризисной ситуации нужно всё больше средств, а взять их кроме как от углеводородного экспорта особо неоткуда. Поэтому у правительства, чтобы удержать экономику на

плаву, есть, по сути, не так уж много вариантов действий: усиливать налоговое давление на нефтегазовый комплекс, ослаблять рубль, урезать расходы, в первую очередь, естественно, социальные. Использоваться с разной степенью интенсивности, видимо, будут все три этих варианта, и нефтяникам, как и всем россиянам в целом, ничего хорошего не сулит ни один из них. К тому же российские нефтегазовые компании, как и любые другие, испытывают трудности из-за недоступности длительных и дешёвых кредитов и необходимости — чего бы там ни говорили про импортозамещение — приобретать за валюту некоторые виды оборудования и материалов.

Конечно, у нефтегазового комплекса есть определённый запас прочности, и вся надежда теперь только на то, чтобы его хватило до момента, когда нефтяные цены вновь достигнут приемлемых уровней. Но когда это произойдёт — ответить чрезвычайно сложно, поэтому в обозримом будущем нефтяникам предстоит жить в режиме разумной экономии. Предпосылки для роста нефтяных цен есть, ибо при нынешней конъюнктуре оказываются нерентабельными почти вся сланцевая добыча и многие морские проекты, особенно — северные, и это чревато со временем дефицитом на мировом нефтяном рынке. Но хватает и факторов, которые играют на понижение. Сюда относятся и проблемы в экономике Китая, который является одним из основных потребителей углеводородов, и контрабандные поставки со стороны исламских террористов, и выход на рынок прежде пребывавшего под западными санкциями Ирана, и демпинг, которым с иранцами борются их вечные противники из Саудовской Аравии. Сюда же следует добавить слабую дисциплину членов ОПЕК, которые часто не придерживаются договорённостей о квотах на добычу. При таком раскладе ни один эксперт не сможет точно сказать, ког-



Первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко, председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев и член совета МОПО, вице-президент — главный юридический советник ПАО «ЛУКОЙЛ» И. А. Масляев

да же цены на нефть пойдут вверх, с какой скоростью и где остановятся. А значит, остаётся только набраться терпения и научиться жить и работать в режиме экономии.

Результаты сложившейся в экономике сложной ситуации уже более года ощущают на себе все россияне. Это и снижение курса национальной валюты, и ухудшение уровня жизни, и падение производства во многих отраслях промышленности. Ещё в 2015 г. многие работодатели перестали индексировать зарплаты. Даже официальная статистика говорит о постепенном, хотя и небольшом, увеличении безработицы, СМИ сообщают о росте в обществе протестных настроений. Перед российскими профсоюзами все эти кризисные явления ставят двойную задачу. С одной стороны, им следует сконцентрировать все усилия на том, чтобы не допустить ухудшения социально-экономического положения трудящихся, с другой — там, где социальные обязательства перед работниками выполняются в полной мере, нужно обеспечить стабильное функционирование и развитие предприятий.

## «Тонкие» вопросы

«ЛУКОЙЛ» на общероссийском фоне выглядит сегодня одним из немногих островов экономической и социальной стабильности. Как отметил в своём выступлении на заседании Совета МОПО его председатель Георгий Михайлович Кирадиев, «надо отдать должное работодателю, что, несмотря на все экономические трудности, в компании выполняются производственная и инвестиционная программы, а вместе с ними и взятые перед коллективом социальные обязательства». Естественным следствием этого является здоровая и конструктивная атмосфера в трудовых коллективах предприятий компании. «С уверенностью можно отметить отсутствие на сегодняшний день очагов напряжённости в наших коллективах, — сказал Г. Кирадиев. — Вопросы оплаты труда так или иначе поднимаются в повестке каждого заседания Совета МОПО. На сегодняшний день, наверное, это самый «тонкий» вопрос. С одной стороны, мы видим, как сокращаются реальные доходы работников. С другой, мы же понимаем,



насколько сложно в таких непростых экономических условиях требовать от работодателя повышения заработной платы, когда тот продукт, который приносит доход, так стремительно падает в цене».

Тем не менее, в «ЛУКОЙЛе» в прошлом году индексация заработной платы прошла и утверждённый правлением бюджет компании на 2016 г. тоже, как заверил, Георгий Михайлович, предусматривает в апреле индексацию.

«В вопросах предоставления работникам гарантий и компенсаций мы тоже добились определённых успехов, — сказал председатель Совета МОПО. — Включив в соглашение пункт 7.8.4, мы смогли увеличить денежные выплаты для возмещения вреда, причинённого в результате несчастного случая, примерно в три-четыре раза, в среднем до 4,5 млн рублей — в зависимости от величины прожиточного минимума».

Ещё один актуальный вопрос, который затронул в своём выступлении Г. Кирадиев, — оптимизация численности, оплаты и интенсивности труда в бизнес-секторе «Нефтепродуктообеспечение». «Мы продолжаем с работодателем обсуждение этой

темы, — заверил Георгий Михайлович. — В прошлом году на базе «Черноземнефтепродукта» началась реализация пилотного проекта с новыми подходами в оплате труда. Здесь пока рано подводить итоги, но то, что работодатель внедряет новые методы и ищет пути решения проблемных вопросов, это уже полдела».

И здесь, конечно, очень важны эффект масштаба и возможность тиражирования нащупываемых конструктивных решений, нарабатываемого опыта. Благодаря тому, что профсоюзные организации предприятий собраны под эгидой такого крупного вертикально интегрированного профобъединения, каким является МОПО компании «ЛУКОЙЛ», им информацию о своих нуждах и чаяниях до её руководства доводить проще. А также позитивным опытом, получаемым в ходе таких экспериментов, как те, которые сейчас идут в Черноземнефтепродукте, между собой делиться получается эффективней.

Другое важное достоинство лукойловской профсоюзной интеграции заключается в возможности обеспечения профорганизаций на местах необходимой консультативной поддержкой при решении общих для всех

задач. Это особенно чётко выявил недавний переход на специальную оценку условий труда. Решение это было принято российским правительством достаточно неожиданно и поспешно. Ни опыта, ни нормативных наработок для его реализации ни у кого не было. В результате скоропалительное внедрение спецоценки условий труда на российских предприятиях вызвало некоторую растерянность и грозило обернуться существенным снижением уровня социальных гарантий и льгот для тружеников. Во многих случаях так и произошло.

Однако администрации и лукойловскому профобъединению удалось избежать большинства негативных последствий этой новации в сфере охраны труда. Был проведён ряд совещаний и обучающих семинаров — как в Москве, так и в регионах деятельности компании. В результате шквал вопросов с мест прекратился и на предприятиях «ЛУКОЙЛа» спецоценку условий труда удалось провести не только достаточно оперативно, но и с сохранением для работников почти всех ранее действовавших льгот.

Словом, реализуемая в «ЛУКОЙЛе» модель профсоюзной деятельности продолжает доказывать свою эффективность и в нынешние непростые времена. Причём пример этот весьма нагляден и убедителен для работников не только российских, но и зарубежных предприятий компании. В частности, совсем недавно, в ноябре прошлого года, в состав МОПО влился ещё один участник. Работники дочернего предприятия «ЛУКОЙЛ-Белоруссия» приняли решение о создании у себя профсоюзной организации, вошедшей как в национальный отраслевой Белхимпрофсоюз, так и в лукойловское профобъединение. Председателем её был избран Михаил Кривицкий.

### За прекрасных дам!

Одной из главных тем повестки недавнего заседания Совета МОПО

стали сообразительности в отношении работающих женщин, молодёжи и неработающих пенсионеров. Конечно, эта сфера деятельности по здравому размышлению относится, скорее, к компетенции государства, тем более такого, которое в официальных документах позиционирует себя как «социальное». Но это — в идеале. А на практике... в России и в более благополучные времена государство постепенно снимало с себя одно за другим социальные обязательства перед гражданами. И теперь из-за кризисных тенденций процесс этот только усугубляется. Большинство региональных бюджетов обременены огромными дефицитами, поэтому всё большая социальная нагрузка ложится на бизнес, на работодателей.

«ЛУКОЙЛ», к счастью, и в этом вопросе выглядит предпочтительней большинства отечественных компаний, и не только частных, но и государственных. В частности, как подчеркнула в своём докладе на заседании Совета профобъединения главный специалист отдела социально-экономической и правовой защиты МОПО Елена Арапова, «компания и профобъединение придают большое значение созданию необходимых условий труда для работающих женщин. Делают всё возможное для обеспечения им оптимального уровня жизни, сохранения и восстановлению здоровья, что особенно важно с учётом той двойной нагрузки, когда приходится сочетать служебные и семейные обязанности. Неотъемлемой частью этой работы является проведение мероприятий, направленных на формирование комфортной и безопасной производственной среды, организацию оздоровительного отдыха работниц и их детей, приобщение к здоровому образу жизни, обеспечение доступа к культурной и спортивной инфраструктуре, предоставление социально-трудовых гарантий».

Сейчас из более чем 114 тысяч работников Группы «ЛУКОЙЛ» 47,5 тысячи составляют женщины. При этом,

как свидетельствуют данные спецоценки условий труда и аттестации рабочих мест, в нормальных условиях работают 78% от общего количества женского персонала, а 22% подвергаются воздействию тех или иных неблагоприятных производственных факторов. И наибольшее число таких женщин занято на нефтеперерабатывающих и нефтехимических предприятиях. Благодаря принимаемым мерам доля эта постепенно снижается, но свести её до нуля не позволяет сама специфика производств. Разумеется, женщины, работающие в неблагоприятных условиях, получают все предусмотренные в таких случаях законодательством льготы и компенсации. Но этим дело не ограничивается, поскольку социальные обязательства перед работницами,

**ЕЖЕГОДНО В СООТВЕТСТВИИ С УСЛОВИЯМИ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ОКОЛО 3000 ТРУЖЕНИКОВ КОМПАНИИ ПОЛУЧАЮТ ДОПЛАТЫ К ПОСОБИЮ ПО БЕРЕМЕННОСТИ, РОДАМ, А ТАКЖЕ В СЛУЧАЕ УСЫНОВЛЕНИЯ. ВАЖНОЙ ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН ГАРАНТИЕЙ ЯВЛЯЕТСЯ И ВЫПЛАТА ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ПОСОБИЯ НАХОДЯЩИМСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЁНКОМ В ВОЗРАСТЕ ДО 3-Х ЛЕТ.**

содержащиеся в Соглашении между работодателем и лукойловским профобъединением и выработанных на его основе коллективных договоров, действующих на предприятиях, как правило, существенно шире того минимума, который предусмотрен федеральной законодательной базой. Об этом наглядно свидетельствует такой показатель: за год в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» затраты на социальную поддержку работающих женщин и лиц с семейными обязанностями составляют почти 350 миллионов рублей.

Ежегодно в соответствии с условиями отраслевого соглашения около 3000 тружеников компании получают доплаты к пособию по беременности, родам, а также в случае усыновления. Важной для работающих женщин гарантией является и выплата ежемесячного пособия находящимся в отпус-

ке по уходу за ребёнком в возрасте до 3-х лет. Его размер составляет 50% тарифной ставки для социальных выплат, и в среднем за год такие пособия выплачиваются почти 4,5 тысячам лукойловских работниц.

Достаточно ответственно стороны социального партнёрства подходят и к поддержке одиноких матерей, семей, где есть дети-инвалиды, семей, относящихся к категории многодетных и малообеспеченных и тех, где воспитываются несовершеннолетние дети работников, погибших на производстве. И, конечно же, на многих лукойловских предприятиях работодатели помогают организовывать детский отдых. Обычно это осуществляется путём предоставления путёвок в оздоровительные лагеря на каждого ребёнка в возрасте до

16 лет и льготами, составляющими не менее 50% их стоимости. Кроме того, как следует из прозвучавших на заседании Совета МОПО выступлений, работающие женщины и лица с семейными обязанностями в Группе «ЛУКОЙЛ» и сервисных организациях сегодня имеют целый ряд трудовых гарантий в сфере занятости при проведении реорганизации, сокращении численности работников.

При таком подходе к решению социальных вопросов у каждого предприятия имеют свои особенности. Взять, к примеру «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» — крупное нефтеперерабатывающее предприятие, около трети работников которого, или более 850 человек, составляют женщины. Как сообщил в своём докладе председатель профкома объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Вла-

димир Вшивков, наиболее востребованными со стороны заводчанок сегодня являются дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы. Такие, например, как один календарный день в первый день нового учебного года и два календарных дня женщинам, воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей. «А вот так называемый женский день, — рассказал пермский профлидер, — по предложениям самих же работников и решению сторон социального партнёрства мы предоставляем дифференцированно. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, — один оплачиваемый день отдыха в месяц, а всем остальным работающим женщинам — один день в квартал».

Кроме того, по словам В. Вшивкова, работающим на заводе женщинам предоставляется возможность проведения медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций в рабочее время. «Практика применения данной меры даёт заметное сокращение дней нетрудоспособности. И в то же время такое внимательное отношение к нашим женщинам является убедительной мотивацией к труду», — подчеркнул Владимир Геннадиевич.

Своя специфика есть в социальной поддержке работниц и в ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ». О ней рассказала председатель профкома объединённой профсоюзной организации этого предприятия Валентина Матвейчук: «В ходе переговоров мы решили вопрос об увеличении, начиная с 2015 г., размера выплат работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет. Сегодня он составляет пять месячных тарифных ставок для социальных выплат с учётом районного коэффициента в год, в то время как в общелукойловском соглашении его размер составляет одну тарифную ставку. Кроме того, женщинам, работающим в нашем обществе по режиму 40-часовой ра-

бочей недели, предоставляется один оплачиваемый день отдыха в месяц с оплатой, исходя из оклада и районного коэффициента к заработной плате с начислением ежемесячных премиальных выплат. Это тоже выше уровня генерального соглашения».

Вообще, различных начинаний и форм социальной поддержки, предназначенных именно представительницам прекрасного пола, на предприятиях «ЛУКОЙЛа» весьма много и они довольно разнообразны. Недаром при профорганизациях во многих из дочерних обществ существуют отдельные структуры, являющиеся, в той или иной степени, наследниками советских женсоветов.

Но слишком подробно рассказывать обо всех сторонах этой сферы профсоюзной деятельности мы сейчас не будем. Во-первых, потому, что тема эта практически неисчерпаема. Во-вторых, потому, что в масштабах профобъединения важны не подробности и частности, а общий вектор. И заключается он в том, что профорганизациям на местах следует более тщательно вникать в нужды и предложения конкретных тружениц и пытаться наиболее полно их удовлетворять. При этом не только взяв за ос-

нову общелукойловский стандарт, но и стараясь по мере сил его дополнить и превзойти, сообразуясь с особенностями и возможностями конкретных предприятий и регионов, где они работают. Ну, и, наконец, потому, что различные формы поддержки, предназначенной для отдельных категорий работников компании, достаточно сильно взаимосвязаны и их трудно отделить друг от друга. В частности, почти невозможно провести чёткую границу между той поддержкой, которую в «ЛУКОЙЛе» получают молодые семьи, и сугубо «женскими» льготами для работников. Проблемы-то в обоих случаях людям приходится решать примерно одни и те же — жилищные условия, места в детских садах, школах и т. д., и т. п.

### Забота о молодёжи

Для молодого поколения лукойловцев на предприятиях компании делается немало. К слову, среди тружеников «ЛУКОЙЛа» молодые люди составляют почти 28 тысяч, добрая четверть коллектива. И поскольку «ЛУКОЙЛ» не только на словах делает ставку на перспективную и квалифицированную молодёжь, вопросы



Главный специалист отдела социально-экономической и правовой защиты МОПО Елена Арапова

дополнительных стимулов и повышения уровня гарантий именно для этой категории работников обсуждаются и решаются в компании очень активно. В частности, в связи с этим в Соглашении между работодателем и профобъединением не так давно появился целый ряд важных дополнений. Одно из них состоит в том, что был увеличен сам возраст, до которого люди официально считаются молодыми работниками, теперь он равен 35 годам. Вместе с ним подросток и размер пособия, призванного дополнительно заинтересовать молодого работника вернуться после армии на прежнее место. А чтобы поддержать семьи молодых специалистов, был увеличен и размер ежегодного беспроцентного займа на обустройство домашнего хозяйства.

Особую актуальность для молодых работников и их семей, разумеется, имеет решение жилищных проблем. На некоторых предприятиях компании в этой сфере накоплен немалый положительный опыт. Практика решения жилищных вопросов различна, поскольку такая социальная поддержка оказывается в соответствии с локальными нормативными актами организации, в основе которых, впрочем, лежит общекорпоративный документ — Основы жилищной политики «ЛУКОЙЛа».

Например, в «Архангельскгеолдобыче» частично оплачивается проживание молодого специалиста в общежитии или предоставляются на период работы жилые помещения из фонда общества. В «Нижегороднефтеоргсинтезе» молодёжи предоставляются материальная помощь, безвозмездные субсидии на приобретение жилья или возмещается процентная ставка по ипотечному жилищному кредиту. В «Ставролене» молодым работникам в соответствии со специальной программой по приобретению жилья продаются квартиры с внесением первоначального взноса в размере 5% стоимости и рассрочкой платежа на 10 лет. В «Калининградморнефти»

молодым кадрам в первоочередном порядке предоставляются места в общежитиях, компенсируется стоимость найма жилья на условиях трудового договора. В «АРГОСе» работодатель обеспечивает молодых специалистов «ведомственным» жильём, которое в дальнейшем может быть выкуплено в собственность с предоставлением рассрочки. В Буровой компании «Евразия» молодёжи компенсируется стоимость аренды жилья.

Администрации лукойловских предприятий и профсоюзные комитеты на основании локальных нормативных актов оказывают молодым работникам и много других видов социальной поддержки. В разных обществах этот набор соцгарантий имеет свои особенности. Почти везде есть материальная помощь молодёжи, где-то осуществляются выплаты к отпуску, где-то на обустройство на новом месте жительства предоставляется оплачиваемый отпуск, оказывается содействие при устройстве ребёнка в детские дошкольные учреждения. А в Буровой компании «Евразия», например, внедрена вот такая интересная форма мотивации. При наличии стажа не менее двух лет и хороших показателей в работе молодому специалисту оформляется дополнительная страховка на пять лет, по истечении которых в случае продолжения работы в обществе он получает солидный бонус в сумме, определяемой с учётом размеров его должностного оклада.

Проявляют заботу о молодёжи и в «Пермнефтеоргсинтезе». Здесь уже не одно десятилетие активно действует Союз молодёжи — организация, объединяющая работников в возрасте до 35 лет. Её председатель является членом комиссии предприятия по регулированию социально-трудовых отношений. 99% молодых работников являются членами профсоюза. При профсоюзном комитете работает комиссия по делам молодёжи. Основные социальные гарантии для этой группы работников закреплены в

коллективном договоре. Их перечень достаточно схож с условиями других лукойловских предприятий. Но есть и особенности. Так, право на единовременное пособие при трудоустройстве, помимо возвратившихся со срочной военной службы молодых работников и молодых специалистов имеют и молодые работники-сироты. На заводе активно занимаются и решением жилищных проблем молодых кадров: они имеют право на первоочередное участие в корпоративной жилищной программе и безвозмездную материальную помощь на первоначальный взнос при приобретении жилья. Кроме того, молодые специалисты общества, не имеющие жилья в городе Перми, получают компенсацию, заключив договор найма на квартиру.

Одним словом, работа с молодёжью была и остаётся важной частью деятельности лукойловских профсоюзных организаций. Естественно, в этой сфере они работают в самом тесном контакте с действующими на всех предприятиях компании советами молодых специалистов (СМС). Поэтому в заседании Совета МОПО, посвящённом этой тематике, не мог не принять участие Антон Мишнов, председатель СМС Группы «ЛУКОЙЛ». Его выступление стало ещё одним наглядным подтверждением того, что профсоюзные комитеты не стоят в стороне от удовлетворения социально-экономических запросов молодёжи, активно участвуют в организации отдыха, досуга, спортивной и общественной жизни. При этом они активно поддерживают инициативы, исходящие от молодых работников.

И всё же в первую очередь — в полном соответствии со всем известной притчей про рыбу и удочку — меры, используемые компанией «ЛУКОЙЛ» для привлечения и удержания молодых и перспективных кадров, направлены на то, чтобы дать им возможности для профессионального и карьерного роста. Благодаря ему они и зарабатывать могут больше, и востребованность свою ощущают, а

компания, в свою очередь, получает столь нужных сегодня энергичных, квалифицированных и хорошо мотивированных сотрудников.

Для поддержки и дальнейшего профессионального развития молодёжи в «ЛУКОЙЛе» и сервисных организациях буровых и автотранспортных предприятий реализуется целый комплекс мероприятий, в том числе программы, направленные на адаптацию молодёжи, обеспечение профессионального становления, прохождение практики и стажировки. В результате всех этих усилий — быстрое накопление молодыми перспективными работниками «ЛУКОЙЛа» производственного опыта, карьерный рост, всестороннее развитие творческого и личностного потенциала.

Важным шагом на этом пути становится развитие в «ЛУКОЙЛе» института наставничества. Соответствующий пункт, предусматривающий помимо прочего и стимулирующие выплаты для наставников, появился с 2015 г. и в Соглашение между работодателем и профобъединением компании. По сути, речь идёт о разновидности индивидуального обучения непосредственно на рабочем месте. В профобъединении уверены, что такой подход очень эффективен. И позволяет не только более качественно подходить к вопросу адаптации и мотивации молодых работников, но и содействует сплочению этих трудовых коллективов в команды единомышленников. Наставничество нацеливает работников на общий результат, на эффективную и качественную работу и в конечном итоге обеспечивает рост производительности труда.

Впрочем, есть у профсоюзных лидеров к молодёжи и, так сказать, свой интерес. Ведь от тех, кто сейчас приходят на работу в «ЛУКОЙЛ», будут зависеть перспективы развития не только самой компании, но и её профобъединения. И именно из числа молодых специалистов профорганизациям предстоит выявить и подго-

товить надёжную смену. В лукойловском профобъединении понимают, что от профсоюзного актива из числа молодёжи сегодня требуется очень высокий уровень подготовки. Без этого невозможны ни эффективный диалог с работодателем, ни защита социально-трудовых интересов молодых кадров. Поэтому Совет МОПО и профсоюзные комитеты всячески стараются развивать систему образования и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива из числа молодёжи, обеспечивать их участия в профильных конференциях, слётах, форумах.

Что же касается задач, поставленных профобъединением перед профсоюзными организациями, в их числе значится более активное вовлечение молодёжи в работу по контролю за улучшением условий труда, по разработке коллективных договоров и локальных нормативных актов, касающихся прав и интересов молодых работников. А заодно профорганизациям рекомендовано совершенствовать имеющиеся и находить новые формы и возможности морального и материального поощрения молодых работников, чтобы привлечь их к общественной работе.

### Энергия покоя

Ни для кого не секрет, что, выходя на пенсию, человек, по сути, попадает в новую для себя среду и сразу сталкивается с множеством трудностей. Из-за перехода от активного образа жизни на производстве к спокойному ритму на пенсии многих нередко возникает чувство опустошённости и одиночества. К этому далеко не все готовы. Тут-то и начинают давать себя знать болезни, да и нехватка средств к существованию начинает ощущаться. Получаемой пенсии для жизни многим не хватает. Медикаменты дороги, продукты постоянно растут в цене. И если рядом нет заботливых детей или родственников, жить становится очень непросто.

Тем важнее оказывается в этой ситуации тот социальный пакет, который обеспечивают сегодня лукойловским пенсионерам работодатели, тем выше он ценится бывшими работниками компании. К слову, в год на предприятиях Группа «ЛУКОЙЛ» на эти цели тратится сейчас около 270 миллионов рублей.

*«Оказание помощи одиноким престарелым ветеранам в устройстве их в дома-интернаты для престарелых и инвалидов сегодня приобретает реальный смысл и становится более востребованным, — отметила в своём докладе главный специалист отдела социально-экономической и правовой защиты МОПО Елена Арапова, — а ведь ещё несколько лет назад шло обсуждение об исключении данного обязательства из Соглашения между работодателем и профобъединением. Оказание материальной помощи и помощи семье умершего пенсионера в организации похорон — тоже немаловажная гарантия. Обычно в радости человек находится в кругу друзей и знакомых, а вот горе чаще всего делит только с близкими, которых с годами остается всё меньше. И поэтому помощь бывших коллег и поддержка родного предприятия особенно важны в трудную минуту».*

Как и в случае с соцгарантиями для женщин и молодёжи, поддержка неработающих пенсионеров в «ЛУКОЙЛе» отчасти определяется общекорпоративными подходами, отчасти — особенностями конкретных регионов и производств. Зависит она и от количества ветеранов на конкретном предприятии. Сегодня практически все лукойловские работодатели обеспечивают формирование пенсионных накоплений для выплаты негосударственных пенсий. В год затраты на их формирование с учётом средств солидарных счетов составляют почти миллиард рублей.

Повсеместной практикой в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» и сервисных компаниях является и оказание пенсионерам материальной помощи

к праздничным и юбилейным датам. Однако размер этой помощи определяется, исходя из тарифной ставки для социальных выплат, установленной для неработающих пенсионеров. И если для работников компании её размер ежегодно индексируется, то для неработающих пенсионеров она уже несколько лет остаётся без изменений. Поэтому в связи с многочисленными просьбами ветеранов профсоюзные организации предложили профобъединению обратиться в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с предложением о повышении размера этой тарифной ставки. Вопрос этот будет решаться.

Активную поддержку пожилым лукойловцам оказывают и непосредственно профсоюзные комитеты. Ветеранов приглашают к участию в корпоративных мероприятиях: концертах, смотрах самодеятельности, спортивных состязаниях, посещениях театров, музеев, выставок. Для них организуются экскурсии, туристические поездки. Их привлекают к подготовке фестивалей и конкурсов, в том числе конкурсов профессионального мастерства. Подобная деятельность осуществляется на всех предприятиях «ЛУКОЙЛа», но наибольший положительный опыт, как считают в профобъединении, накоплен в Пермском и Волгоградском регионах, Нижнем Новгороде, Западной Сибири и Республике Коми.

Кроме уже перечисленных видов помощи лукойловские работодатели по представлению советов ветеранов и профсоюзных комитетов на основании личных обращений пенсионеров оказывают адресную социальную помощь на условиях, предусмотренных в коллективных договорах и локальных нормативных актах предприятий. Речь может идти о приобретении лекарств, ремонте жилья, проведении сложных операций.

Вообще, по понятным причинам медицинская поддержка является у ветеранов самой востребованной.



И одной из важных льгот для неработающих пенсионеров, предоставляемых работодателями, является пользование полисом добровольного медицинского страхования (ДМС). Этот вопрос всё чаще ставят перед профсоюзными организациями.

Сегодня право пользования полисом ДМС за работником, вышедшим на пенсию, сохраняется только до окончания срока его действия, т. е. до окончания календарного года. Такого короткого периода недостаточно для обеспечения решения проблем со здоровьем ветеранов, отдавших многие годы и силы производству. Стоимость же самостоятельного лечения оказывается очень высокой. И сегодня в профкомы поступают многочисленные просьбы и предложения об увеличении срока действия полиса ДМС для неработающих пенсионеров, имеющих длительный стаж работы в обществах.

Как отметила председатель профкома объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» Валентина Матвейчук: «У нас есть много работников, проработавших на предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ» более 20 лет. Они неоднократно награждены правительствен-

ными наградами, получили звания «Заслуженный работник компании», «Почётный нефтяник» и другие. Однако при выходе на пенсию все они оказываются в категории социально слабо защищённых. От имени профкома общества «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» хотела бы обратиться с просьбой об осуждении вопроса сохранения возможностей ДМС для неработающих пенсионеров, условия и варианты такой поддержки».

Эти предложения в профобъединении услышали и, что называется, взяли на карандаш, приступив к обсуждению и выработке оптимальных условий и механизмов участия лукойловских пенсионеров в системе ДМС. Как отметил Г. Кирадиев, в нынешней непростой ситуации сделать это будет не так-то просто, поскольку сейчас на первый план выходит задача не столько повысить уровень социальной защищённости, сколько его сохранить. Однако какие-то решения и для этой проблемы со временем будут найдены.

Что же касается ещё одного намеченного направления работы, на котором будут в ближайшем будущем сосредоточены усилия профорганизаций и действующих на предприятиях

советов ветеранов, оно будет связано с привлечением активных пенсионеров к участию в наставничестве, передаче молодёжи их бесценного опыта и корпоративных традиций. В самом деле: кто, как не ветераны, смогут научить молодёжь добросовестному и творческому отношению к труду, своему предприятию и компании в целом!?

### Отдых напрямую

Отдых сотрудников «ЛУКОЙЛа» всегда был окружён не меньшим вниманием работодателей и профобъединения, чем их труд. Вот и на недавнем заседании Совета МОПО одной из важных тем стало обсуждение итогов очередной оздоровительной кампании. Какие гарантии на сей счёт действуют на разных лукойловских предприятиях? Как в период экономических трудностей не допустить сильного роста затрат на путёвки, не проиграв в качестве курортного обслуживания? Ответы на все эти вопросы как раз и прозвучали на заседании.

В общей сложности на оздоровление и отдых лукойловских работников и их детей в 2015 г. было потрачено более 4,3 млрд рублей. Сумма, как видим, очень солидная! Как сообщил в своём выступлении на заседании Совета профобъединения главный технический инспектор труда МОПО Сергей Герасимов, расходуются эти средства по нескольким основным направлениям. Одно из них — предоставление санаторных путёвок работникам. Приоритетом тут пользуются сотрудники, состоящие в группе риска, то есть те, которым по результатам периодических медицинских профилактических осмотров врачами рекомендовано санаторно-курортное лечение или реабилитация. Другое направление деятельности — регулярные профилактические медосмотры и вакцинации сотрудников предприятий. Особое внимание в ходе таких осмотров, естественно, уделя-

ется работникам, чья деятельность связана с вредными или опасными условиями труда и сложными климатическими условиями. И, кстати, именно результаты профилактических осмотров во многих случаях становятся важным аргументом в пользу предоставления тому или другому работнику санаторно-курортных льгот.

Ещё одно направление оздоровительной деятельности в компании — выплата сотрудникам материальной помощи к отпуску. Эти средства — в 2015 г. они составили почти 2,5 млрд рублей — помогают лукойловцам приобрести путёвки для себя и своих детей и действительно хорошо отдохнуть. Ну, и ещё одно направление оздоровительной деятельности заключается в регулярном проведении на предприятиях различных физкультурно-оздоровительных мероприятий — спартакиад, турслётов, соревнований «Папа, мама, я — спортивная семья».

Отдельная тема — детский отдых. Для регламентирования подобной деятельности в компании даже действует специальный документ — Методические рекомендации по организации детского отдыха в организациях Группы «ЛУКОЙЛ». Здесь разброс в уровне соцподдержки, оказываемой на разных предприятиях, не так велик, да и в целом ситуация вполне благополучная. Из года в год комиссия МОПО перед началом оздоровительного сезона тщательно проверяет готовность детских здравниц принять детишек работников компании. По итогам таких проверок выработываются характеристики здравниц, в которых оцениваются все нюансы — возможности обеспечить оздоровление и правильное питания, организация культурно-спортивных мероприятий, состояние лечебной базы, пожарная безопасность, педагогическая деятельность и др. По выявленным недостаткам и нарушениям руководителям учреждений выдаются предписания, направленные на их устранение.

В частности, в 2015 г. представители лукойловских профорганизаций проинспектировали лагеря, расположенные на территории Краснодарского края в районах городов Анапы, Геленджика, посёлка Кабардинки. Наиболее высокую оценку комиссии в результате получили расположенные в Анапе детские здравницы «Смена» и «Планета». Столь тщательный отбор вполне оправдан, уверена принимавшая участие в работе комиссии Светлана Камрукова, специалист отдела оплаты и мотивации труда ООО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ». *«Когда родители впервые отправляют ребёнка в детский оздоровительный лагерь, их опасения велики, — поясняет Светлана Владимировна. — Родители хотят быть уверены, что их ребёнок проведёт время в хорошей компании, весело и в комфортных условиях. И пока ребёнок отдыхает, родители ежедневно приходят к нам с вопросами — почему у него забрали телефон? Почему не часто купаются в море? Почему в дождь сидят в домиках? Почему? Почему?»*

Вот поэтому лукойловские профорганизации при подготовке детского отдыха предпочитают работать с проверенными и надёжными партнёрами. Среди учреждений оздоровительного отдыха и лечения круглогодичного действия стоит особо отметить Детский санаторий «Вита», Детский санаторный комплекс «Жемчужина России» и Детский оздоровительный лагерь «Уральские самцветы».

Среди лукойловских предприятий, наиболее успешно заботящихся о детях своих работников, лидерами профобъединения не без оснований называют переработчиков и нефтехимиков. Именно профорганизации ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» и ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» наиболее эффективно организуют семейный отдых с детьми, активно используя региональную оздоровительную базу с отличной инфраструктурой.



В этом же ряду находится и ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». Важной особенностью оздоровительной работы в этих и некоторых других профорганизациях является то, что они умело взаимодействуют с Фондом социального страхования РФ и по максимуму используют его средства при оплате путёвок.

Конечно, как и во всяком большом деле, в работе лукойловских профорганизаций по обеспечению оздоровления и отдыха работников компании не обходится без недостатков и нерешённых проблем. В некоторых из них нет достаточной информации об имеющихся путёвках, не везде осуществляется чёткий учёт работников, нуждающихся в лечении по медицинским рекомендациям. В результате одни работники отдыхают каждый год, другим не удаётся пройти необходимое санаторное лечение в течение нескольких лет.

В этом вопросе требуется как ужесточение контроля со стороны профсоюзных комитетов, так и повышение активности и настойчивости самих тружеников. Двери профорганизаций для них всегда открыты. И

именно сами работники тут — наиболее заинтересованная сторона. Чем активнее они будут интересоваться тем, какие соцгарантии, права и льготы предоставлены им в сфере оздоровления и отдыха, тем справедливее будет их выполнение и распределение на каждом конкретном предприятии. Как отметил в своём выступлении на заседании Совета МОПО Сергей Герасимов, *«в ряде организаций не полностью используются средства социального страхования, выделяемые на санаторно-курортное лечение, подбор здравниц не в полной мере соответствует требованиям корпоративных методических рекомендаций, несвоевременно пересматриваются локальные положения, регламентирующие эту деятельность. Профсоюзным комитетам необходимо усилить внимание к организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников, детского отдыха».*

Если подвести итог всему сказанному на заседании Совета МОПО, звучать он будет так: год профобъединению предстоит непростой и весьма насыщенный событиями. Это

связано и с экономическими реалиями, и с проведением корпоративных мероприятий, посвящённых юбилею компании. О подготовке наиболее масштабного из них — VI Спартакиады работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» — участникам заседания в своём выступлении рассказала заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко. А вот большой Фестиваль творческих коллективов и исполнителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» из-за неблагоприятной ситуации в экономике переносится на более поздний срок. Тем не менее, весной в регионах деятельности компании смотр талантов будут проведены. А вот общелукойловского мероприятия придётся подождать.

В конце концов, любые экономические трудности преодолимы. И то, как скоро это произойдёт, напрямую зависит от каждого. Недаром Г. М. Кирадиев завершил работу заседания Совета МОПО таким напутствием: *«Наше будущее, наши успехи и достижения зависят только от нас — от того, как мы будем выстраивать нашу работу и насколько качественно будем её выполнять».* ■



## НА «СТАВРОЛЕНЕ» НАЧАЛАСЬ «НОВАЯ ЖИЗНЬ»

### Экономические трудности не мешают «ЛУКОЙЛУ» вводить новые производства

**В ФЕВРАЛЕ «ЛУКОЙЛ» ЗАПУСТИЛ НА ЗАВОДЕ «СТАВРОЛЕН» В БУДЁННОВСКЕ ГАЗОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ КОМПЛЕКС МОЩНОСТЬЮ 2,2 МЛРД КУБОМЕТРОВ В ГОД. ЭТО СОБЫТИЕ СТАЛО ОЧЕРЕДНЫМ ПОДТВЕРЖДЕНИЕМ ТОГО, ЧТО, НЕСМОТРЯ НА ТРУДНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ И НИЗКИЙ УРОВЕНЬ МИРОВЫХ НЕФТЯНЫХ ЦЕН, КОМПАНИЯ С УВЕРЕННОСТЬЮ СМОТРИТ В БУДУЩЕЕ И ПРОДОЛЖАЕТ СТАБИЛЬНО РАЗВИВАТЬСЯ. «ЛУКОЙЛ» ВВОДИТ НОВЫЕ ПРОИЗВОДСТВА, СОЗДАЁТ РАБОЧИЕ МЕСТА, В ПОЛНОМ ОБЪЁМЕ ВЫПОЛНЯЕТ СВОИ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА.**

В торжественной церемонии ввода в эксплуатацию первого пускового комплекса газоперерабатывающей установки (ГПУ-1) в Будённовске приняли участие заместитель председателя Правительства РФ А. В. Двор-

кович, губернатор Ставропольского края В. В. Владимиров и президент «ЛУКОЙЛа» В. Ю. Алекперов.

Строительство комплекса, позволяющего перерабатывать 2,2 млрд кубометров попутного нефтяного

газа, началось в 2013 г. в рамках инвестиционной программы компании «ЛУКОЙЛ» по строительству на Ставрополье крупного газоперерабатывающего производства. Как напомнил Вагит Алекперов, общая стоимость этой



Церемония запуска – нажатие символической кнопки

программы составляет около 1,5 млрд долларов. ГПУ-1 позволит полностью утилизировать поступающий на предприятие попутный нефтяной газ с месторождений Северного Каспия, что повысит экологичность производства. Сырьё будет перерабатываться в топливо для энергетических мощностей «ЛУКОЙЛа» в Ставропольском крае, а также в полиэтилен и полипропилен для нужд региональной промышленности, малого и среднего бизнеса.

Стоит напомнить, что открытие ГПУ-1 произошло в рамках инвестиционного плана компании, рассчитанного на период до 2021 г. В 2015 г. в Будённовске уже произошёл запуск Будённовской ТЭС, одного из крупнейших объектов электрогенерации, введённых в строй в России в прошлом году. В будущем «ЛУКОЙЛ»

планирует построить на «Ставролене» ГПУ-2 с ещё большим объёмом перерабатываемого газа, а также обновить действующие мощности, где из полученных фракций изготавливаются полимеры. Сегодня «Ставролен» производит около 300 тыс. т полиэтилена в год, 120 тыс. т полипропилена, 80 тыс. т бензола и 50 тыс. т винилацетата. Завод является вторым по величине в России производителем полиэтилена и пятым — по объёмам изготовления полипропилена.

«От лица Правительства Российской Федерации выражаю признательность сотням людей, благодаря которым был спроектирован и построен этот комплекс. Мы такими проектами гордимся. И хотя времена сейчас непростые, уверен, мы преодолеем их с помощью подобных иници-

атив», — отметил на церемонии открытия А. В. Дворкович. — Запуск «ЛУКОЙЛом» ГПУ-1 особенно символичен в начале юбилейного для компании года и является не только значимым событием для региона, но и отличным примером последовательных и грамотных инвестиционных решений в масштабах всей страны».

«Любое новое производство — это новая жизнь. Сегодняшнее событие открывает для «Ставролена» и для Будённовска новые широкие перспективы на десятилетия вперёд», — подчеркнул В. В. Владимиров. Губернатор отметил важность того, что градообразующее предприятие Будённовска с реализацией лукойловских проектов на Каспии получает надёжный бесперебойный канал поставки сырья. Система газопроводов, ве-



дущих с Северного Каспия, снижает зависимость завода от традиционных поставок наземным транспортом. Это залог уверенной работы и развития «Ставролена» в будущем, считает он.

Вагит Алекперов в своём приветствии акцентировал внимание на уникальности проекта по освоению северокаспийских месторождений: место добычи газа и перерабатываю-

щая мощность в Будённовске соединены трубопроводной трассой длиной почти 400 километров, из которых 160 проходит по дну Каспийского моря. Президент «ЛУКОЙЛа» также



выразил уверенность в том, что уже в конце августа этого года на «Ставролен» поступит сырьё с разрабатываемого компанией месторождения имени В. Филановского — крупнейшего из открытых за последние 25 лет на территории страны. Его потенциал составляет 1 млрд т извлекаемых углеводородов.

«Компания не снижает взятые на себя инвестиционные обязательства, в том числе и в Ставропольском крае», — сказал Вагит Алекперов и поблагодарил региональные власти за поддержку реализации столь масштабного проекта путём развития инженерной инфраструктуры и оперативного решения административных вопросов.

После этого Аркадий Дворкович, Владимир Владимиров и Вагит Алекперов запустили работу нового производства, нажав символическую кнопку в единой операторной завода.

«Запуск первого пускового комплекса газоперерабатывающей установки на «Ставролене» — это один



В. Ю. Алекперов

из целого ряда проектов, которые «ЛУКОЙЛ» планирует ввести в 2016 г. Уверен, что каждый из них существенно повлияет на экономическое раз-

витие не только самой компании, но и регионов её присутствия», — подчеркнул в завершение церемонии В. Алекперов. ■



Фоторепортаж Виталия Савельева

# ПРОФЕССИОНАЛИЗМ — КЛЮЧ К УСПЕХУ

Созданная в «ЛУКОЙЛе» система подготовки персонала как ответ современным вызовам

**Анатолий МОСКАЛЕНКО,**  
вице-президент по управлению персоналом  
и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ»

СЕГОДНЯ МНОГО ГОВОРИТСЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ И В СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ, О КВАЛИФИКАЦИОННОМ КРИЗИСЕ В РОССИИ, СВЯЗАННОМ С ПАДЕНИЕМ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ПО СВОЕЙ ЗНАЧИМОСТИ И МАСШТАБНОСТИ ПРОБЛЕМЫ СНИЖЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И УРОВНЯ ОБРАЗОВАННОСТИ СТОЯТ В ПЕРВЫХ РЯДАХ СРЕДИ ПРОЧИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ. НЕСЛУЧАЙНО ВО ВСЕХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ АВАРИЯХ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ ПРИСУТСТВУЕТ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР. ВСЁ ЭТО УСУГУБЛЯЕТСЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИМ ДИСБАЛАНСОМ, СМЕНОЙ ПОКОЛЕНИЙ, НИЗКИМ УРОВНЕМ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА. ДАННЫЕ ФАКТОРЫ, БЕССПОРНО, ОКАЗЫВАЮТ ВЛИЯНИЕ НА ВСЕ ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА, ВКЛЮЧАЯ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. ЧТО НАС ОЖИДАЕТ В ЭТОЙ СФЕРЕ ЗАВТРА? КАКОВЫ БУДУТ В ЭТОМ КОНТЕКСТЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА? КАК ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СВОЕВРЕМЕННО, ЭФФЕКТИВНО И ДАЖЕ С ОПЕРЕЖЕНИЕМ РЕАГИРОВАТЬ НА ПОЯВЛЯЮЩИЕСЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ? ОБ ЭТОМ И ПОЙДЁТ СЕЙЧАС РЕЧЬ.



Лауреат премии Правительства РФ в области образования А. А. Москаленко — вице-президент по управлению персоналом и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ»

Сложившиеся реалии заставляют нас в очередной раз проанализировать корпоративную систему подготовки персонала, чтобы оценить, насколько она соответствует текущим и стратегическим задачам, решаемым компанией, а также насколько она способна оперативно реагировать на динамику внешней среды. Система обучения работников в ПАО «ЛУКОЙЛ» формировалась в течение 25 лет и стала неотъемлемой частью бизнес-процесса по управлению персоналом. В данной статье хотелось бы остановиться на отдельных её аспектах.

Скорость изменений в бизнесе, в том числе в технологической сфере, сегодня настолько высока, что вопросы подготовки и развития персонала

актуальны, как никогда. Люди должны быть готовы к быстрым и существенным технологическим изменениям, адекватно воспринимать их. Персонал является одним из самых ценных активов компании, главным ресурсом её конкурентоспособности. Но чтобы получать от персонала максимальную отдачу, нужно его постоянно обучать, повышать профессиональную квалификацию. Ведь некомпетентность сотрудников в конечном счёте непременно отразится на результате производственной и финансовой деятельности, приведёт к угрозам и рискам для бизнеса.

В то же время вполне очевидным является факт, что профессионалами не рождаются, профессионалами становятся при наличии определённых условий. Механизмы для создания таких условий в нашей компании есть. И здесь имеется в виду не только внешняя система подготовки персонала, призванная удовлетворить потребности бизнеса и подразумевающая повышение квалификации по профессиональным и управленческим компетенциям, дополнительную профподготовку, но и внутренняя, корпоративная. Она включает в себя дистанционное обучение, систему управления знаниями, наставничество, индивидуальное консультирование. Ежегодно руководители и специалисты проходят стажировку на лучших предприятиях «ЛУКОЙЛа», отправляются стажироваться в другие нефтяные и энергетические компании. Действующая система подготовки выстроена по бизнес-сегментам с учётом особенностей производства, но при этом есть общие подходы, критерии, требования.

В связи с выводом непрофильных активов на аутсорсинг функции по обучению персонала были переданы в государственные образовательные организации. Однако тесная связь между образовательными учреждениями и реальным производством с его потребностями от этого не нарушилась. Федеральный закон «Об

образовании в Российской Федерации», вступивший в силу с 1 сентября 2013 г., даёт возможность бизнесу непосредственно участвовать в обучающем процессе — и не только в роли заказчика и пользователя образовательными услугами, но и в качестве проектировщика учебных программ.

В связи с этим мы возлагаем большие надежды на многофункциональные центры прикладных квалификаций по нефтяному профилю. Такие центры совместными усилиями с органами местной власти уже созданы в таких регионах деятельности компании, как ХМАО-Югра, Республика Коми, Пермский край. В этих центрах практикоориентированную подготовку (так называемое дуальное профессиональное обучение) обеспечивают современная учебная база, адекватная производству, наличие квалифицированных педагогов и мастеров производственного обучения. Кроме того, важными положительными особенностями этих образовательных структур являются их укрупненность современными тренажёрами, применение различных интерактивных образова-

тельных технологий и привлечение к процессу подготовки практиков — работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Создание современных учебных комплексов возможно только при непосредственном участии, заинтересованности и поддержке первых руководителей организаций. В связи с этим хочется выразить большую благодарность вице-президенту ПАО «ЛУКОЙЛ», генеральному директору ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» С. А. Кочурову, вице-президенту ПАО «ЛУКОЙЛ», генеральному директору ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» А. В. Лейфриду, генеральному директору ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» О. В. Третьякову, руководителям служб по управлению персоналом данных предприятий А. А. Кабатову, З. Г. Чопуряну, И. Ю. Плотникову.

В Западной Сибири Многофункциональный центр прикладных квалификаций создан на базе Когалымского политехнического колледжа. По сути, это комплекс технического образования и воспитания молодёжи — инновационный технопарк, нацеленный на подготовку работников городских учреждений, дочер-

Учебный полигон, Многофункциональный центр прикладных квалификаций, Когалымский политехнический колледж





Учебный класс, Многофункциональный центр прикладных квалификаций, Когалымский политехнический колледж

них обществ компании, сервисных предприятий. Организация в Когалыме Многофункционального центра прикладных квалификаций решает задачу по профориентации школьников. Он оснащён современным

оборудованием, совместно с обществом «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» здесь создан полигон для отработки практических навыков. Данный проект стал победителем конкурса в рамках Федеральной целевой

программы развития образования на 2011—2015 гг. по направлению «Совершенствование комплексных региональных программ развития профессионального образования с учётом опыта их реализации».

Аналогичные модели подготовки персонала выстроены в Чернушке, Усинске, Ухте. Проект создания МЦПК в г. Чернушке — один из пунктов соглашения о сотрудничестве, подписанного Министерством образования и науки Пермского края, ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» и Краевым политехническим колледжем, который получил статус федеральной инновационной площадки. В основе документа — договорённость о многостороннем взаимодействии в сфере подготовки квалифицированных рабочих кадров и развития материально-технической базы образовательного учреждения. Совместная работа по реализации проекта получила достойную оценку Президента России Владимира Путина во время его рабочей встречи с губернатором края Виктором Басаргиным.



Город Чернушка, Краевой политехнический колледж, учебный полигон. Член Совета Федерации И. Н. Шубин, президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов, директор колледжа М. В. Азанов в окружении руководителей компании, представителей органов власти и общественности Пермского края

Открытие Многофункционального центра прикладных квалификаций в г. Чернушке состоялось в ноябре 2014 г. в рамках Пермского инженерного форума с участием президента компании «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперова. Данный центр служит образцом сотрудничества бизнеса и отечественной системы образования, инновационной площадки и позволяет готовить квалифицированные кадры, является форпостом научно-технического просвещения молодёжи, привлечения её к практическому применению наукоемких технологий. В колледже построен первый и единственный в крае Центр практического обучения и повышения квалификации «Полигон» — уникальный объект, стопроцентная имитация нефтепромысла с четырьмя скважинами, автоматизированной замерной установкой, трансформаторной подстанцией и другим оборудованием, необходимым для практических занятий студентов нефтяных специальностей.

Учебный центр в Усинске создан на базе филиала Ухтинского государственного технического университета. Это комплекс, состоящий из полигона и трёх аудиторий, современное оснащение которых синхронизировано с полигоном. Центр представляет собой модель нефтепромыслового объекта, снабжён автоматическими датчиками, 3D-тренажёром, всем необходимым оборудованием, позволяющим смоделировать любой производственный процесс, что даёт возможность знакомить учащихся с технологиями нефтедобычи, проводить практические занятия и проверку знаний. В учебном центре оборудованы специальные аудитории по разработке нефтяных и газовых месторождений, добыче, подготовке и транспортировке нефти и газа.

Учебный центр в Ухте, созданный в Горно-нефтяном колледже УГТУ, также имеет полигон и синхронизированную с ним аудиторию. Такой комплекс позволяет прививать учащимся навыки работы с технологическим



Учебный полигон. Краевой политехнический колледж (г. Чернушка, Пермский край)

оборудованием. К тому же в процессе занятий молодёжь отрабатывает действия по устранению возможных неисправностей.

Для подготовки работников НШУ «Яреганефть» также оборудованы

специальный полигон, именные аудитории, в которых проводится обучение по основным подземным специальностям, вопросам охраны труда и промышленной безопасности. На полигоне расположен полномас-

Краевой политехнический колледж (г. Чернушка, Пермский край)





Учебный полигон, г. Усинск

штабный макет горной выработки, оснащённый основным технологическим оборудованием и ручным пневмоинструментом, здесь размещены погрузочная машина, вагонетка, бетоноукладочный комплекс, вентилятор местного проветривания, а также имитация подземной нефтяной скважины. Открыты целевые аудитории по электротехнике, промышленной

безопасности и охране труда, горному делу. Такой учебно-тренировочный комплекс горно-промышленного оборудования даёт обучающимся исчерпывающее представление о производственной среде шахтной добычи нефти.

Во всех перечисленных центрах применение в учебном процессе современных образовательных и ин-

формационных технологий делает его интересным и максимально приближённым к реальному производству. Обучение строится на прикладных задачах. Работники дочерних обществ являются разработчиками образовательных кейсов, сами проводят учебные занятия. Всё это способствует повышению эффективности подготовки кадров, росту качества рабочей силы. А это — главный критерий оценки результатов обучения.

Есть и ещё одна важная задача, на которой необходимо заострить внимание. Многофункциональные центры прикладных квалификаций через привлечение специалистов-практиков на деле реализуют принципы преемственности знаний и опыта. Особенно это важно сейчас — на этапе смены поколений нефтяников. Активное участие работодателя в учебном процессе позволяет получить более подготовленных выпускников и тратить меньше времени на их адаптацию на производстве. Иными словами, участие в инновационных образовательных процессах обеспечивает компании ощутимую отдачу, выражающуюся в повышении качества рабочей силы.

Компания активно сотрудничает с высшими образовательными организациями — как в России, так и за рубежом. Ежегодно формируется Комплексная целевая программа по работе с вузами. Внедряются инновационные формы работы, создаются базовые кафедры на базе организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Примером такого совместного инновационного проекта стало внедрение новых образовательных технологий в РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина. Суть этого подхода заключается в создании новой (виртуальной) среды обучения, позволяющей моделировать практические ситуации на конкретном материале компании. Такой результат достигается путём оборудования в учебном заведении максимально похожих на реальные рабочих мест представителей раз-

Учебный полигон в Ухте.  
Машина погрузочная шахтная, макет горной выработки

личных специальностей, задействованных на нефтепромысле. Данная работа была отмечена Правительством страны как инновационный проект, «имеющий научно-практическую значимость и направленный на создание методологической базы и инновационных междисциплинарных образовательных технологий развития профессиональных компетенций специалистов в целях управления качеством и обеспечения конкурентоспособности нефтегазового комплекса».

Распоряжением Правительства РФ премии присуждены восьми авторским коллективам, в том числе РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина. В составе авторского коллектива — руководитель службы по персоналу и безопасности ком-

пании. Данная разработка, по сути, является результатом длительной совместной работы университета и компании. В 2006 г. «ЛУКОЙЛом» в вузе был создан учебно-научный полигон нефтегазопромышленного оборудования, ставший позднее частью проекта «Виртуальный промысел». При его создании использовалась модель Грибного месторождения (ХМАО-Югра).

Недавняя правительственная награда — ещё одно наглядное подтверждение того большого прикладного значения, которое имеет данный проект, который в формах семинаров и тренингов позволяет осуществлять практикоориентированное обучение студентов, аспирантов вуза и работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

В заключение следует ещё раз напомнить, что на сегодняшний день ситуация, сложившаяся на рынке труда и в сфере профессионального образования, является серьёзным вызовом для российской экономики. Её роста и повышения конкурентоспособности невозможно достичь без улучшения качества рабочей силы, без внедрения передовых, признанных во всём мире подходов к организации труда и профессиональному образованию. В свою очередь, в условиях постоянных и быстрых изменений социально-экономических реалий вместе с ними меняться должна и корпоративная система подготовки персонала. Созданная в «ЛУКОЙЛе» гибкая модель это вполне позволяет и обеспечивает рост человеческого капитала как самого ценного ресурса компании. ■

Лауреаты Премии Правительства РФ в области образования, Дом Правительства РФ, 21.01.2016 г.



# ЛУКОЙЛОВЦЫ ХОТЯТ УЧИТЬСЯ

## Отношение работников ПАО «ЛУКОЙЛ» к возможностям профессионального роста в цифрах и фактах

СОЗДАНИЕ И РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ДОСТОЙНОГО И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНЕЙШЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЗАДАЧЕЙ ДЛЯ СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ И ОДНИМ ИЗ КЛЮЧЕВЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ КАК СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРА. В ЧИСЛЕ ГЛАВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ТАКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ПЕРСОНАЛА. ИМ В ХОДЕ РЕГУЛЯРНЫХ МОНИТОРИНГОВЫХ ОПРОСОВ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ, ОРГАНИЗУЕМЫХ ПО ИНИЦИАТИВЕ МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», УДЕЛЯЕТСЯ САМОЕ ПРИСТАЛЬНОЕ ВНИМАНИЕ.

Среди вариантов ответов на вопрос анкеты «Какие условия необходимы, чтобы Вы могли назвать работу достойной?» был такой: «Участие в программах обучения, возможность развиваться, повышать квалификацию».

Возможность участия в программах обучения, развиваться и повышать квалификацию является одним из важнейших мотивов трудовой деятельности для большинства опрошенных. Абсолютное большинство тружеников компании «ЛУКОЙЛ» указали, что это — необходимое условие достойной работы.



В разделе анкеты, касавшемся удовлетворённости условиями работы, был пункт, предлагающий оценить имеющуюся возможность профессионального развития, повышения квалификации.

Работники отметили высокий уровень удовлетворённости именно этим аспектом своей работы: 69% лукойловцев в целом удовлетворены имеющимися возможностями профессионального развития и повышения квалификации.



Вопрос анкеты гласил: «Какие факторы необходимо улучшить в первую очередь, чтобы повысить эффективность и производительность труда?»

Результаты анкетирования свидетельствуют: повышение профессионализма и уровня квалификации рассматривается как один из важнейших резервов роста про-

изводительности и эффективности труда. В ходе опроса работники назвали необходимость реализации обучающих программ, мер по повышению квалификации и переобучению в тройке ключевых сфер, от которых практически напрямую зависит не только рост основных производственно-экономических показателей деятельности компании, но и общий уровень удовлетворённости работой в целом.



Таким образом, результаты исследования зафиксировали достаточно высокую востребованность обучающих программ среди работников компании. В этом большинстве из них видят основной резерв роста про-

изводительности и эффективности труда и готовы активно участвовать в реализации различных проектов, результатами которых станет их профессиональный, личностный и карьерный рост. ■

# ЗА «КРУГЛЫМ СТОЛОМ»

«ЛУКОЙЛ» в очередной раз подтвердил статус полноправного участника социального диалога

**Юрий ПИХТОВНИКОВ,**  
начальник Департамента организационного развития  
и управления карьерой ПАО «ЛУКОЙЛ»

**ЮБИЛЕЙНЫЙ ГОД «ЛУКОЙЛА» НАЧАЛСЯ С УЧАСТИЯ В ЯРКОМ СОБЫТИИ ГЛОБАЛЬНОГО МАСШТАБА. В РАМКАХ ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В МЕЖГОСУДАРСТВЕННОМ ОБЪЕДИНЕНИИ БРИКС В ЯНВАРЕ 2016 Г. В УФЕ СОСТОЯЛАСЬ ВСТРЕЧА МИНИСТРОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ. НА НЕЙ ОБСУЖДАЛИСЬ АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ, ФИНАНСОВОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ, НАПРАВЛЕННОЙ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ, ПУТЁМ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ, РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА, ПОВЫШЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ЕГО УСЛОВИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКА.**

Объединяющим лейтмотивом всех дискуссий на мероприятии стала тема занятости молодёжи. На полях встречи по инициативе РСПП и при поддержке компании «ЛУКОЙЛ» был проведён «круглый стол», в котором

приняли участие генеральный директор Международной организации труда (МОТ) Г. Райдер, министр труда и социальной защиты РФ М. А. Топилин, президент Российского союза промышленников и предпринимателей

А. Н. Шохин, председатель Федерации независимых профсоюзов России М. В. Шмаков, глава Республики Башкортостан Р. З. Хамитов, представители субъектов Российской Федерации, крупнейших работодателей, профиль-



Открытие «круглого стола» по вопросам молодёжной занятости 25.01.2016 г. в офисе ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт»

ных учреждений высшего и среднего образования.

В рамках «круглого стола» участники обсудили проблему молодёжной занятости и эффективные механизмы её решения, развитие национальной системы квалификаций, взаимодействие образовательных учреждений и бизнеса в подготовке востребованных на рынке труда специалистов, подходы к развитию социального диалога в странах БРИКС.

Вопрос молодёжной занятости является по-настоящему насущным, и его обсуждение не оставило равнодушным ни одного участника встречи. Все они единодушно сошлись на том, что необходимость создания для молодых людей достаточного количества современных рабочих мест — это основной вызов, стоящий перед странами СНГ и БРИКС. Решение данной проблемы возможно только при тесном взаимодействии государства, работодателей и профсоюзов.

Компания «ЛУКОЙЛ» была выбрана в качестве соорганизатора данного мероприятия не случайно. «ЛУКОЙЛ» — первая и единственная российская компания, с которой МОТ заключила соглашение о сотрудничестве. В рамках этого договора МОТ и «ЛУКОЙЛ» осуществляют проект «Партнёрства в сфере занятости молодёжи СНГ», который реализуется в Российской Федерации, Азербайджане и Казахстане. В ходе «круглого стола» участники обсудили промежуточные результаты проекта. Рекомендации, ставшие очевидными в ходе его реализации, будут использованы при выработке глобальных подходов к решению вопросов занятости молодёжи.

Кроме того, «ЛУКОЙЛ» активно сотрудничает по различным вопросам с Министерством труда и социальной защиты РФ, Министерством образования и науки РФ, Министерством энергетики РФ, Российским союзом промышленников и предпринимателей и Федерацией независимых профсоюзов России. Участие компании в работе Российской трёхсто-



Представители работодателей и профсоюзов стран БРИКС

ронной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений способствует формированию корпоративных стратегий в области развития трудовых ресурсов с учётом государственной политики в данной сфере. Важно отметить, что в рамках уфимского мероприятия прошли встречи генерального директора МОТ с участниками трёхстороннего диалога по вопросам молодёжной занятости и стимулирования законотворческих инициатив по этой тематике.

«ЛУКОЙЛ» неуклонно ведёт работу, направленную на создание условий для постоянного притока на предприятия компании квалифицированных кадров, прежде всего молодых специалистов — выпускников учреждений высшего и среднего образования. Одним из важных направлений деятельности компании является создание новых рабочих мест для молодых работников в регионах её присутствия и обеспечение всех необходимых условий для

Г. Райдер и А. А. Москаленко на обсуждении итогов проекта «Партнёрства в сфере занятости молодёжи СНГ»





Молодой специалист ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» Я. Т. Саяхов демонстрирует участникам «круглого стола» разработанный коллективом молодёжи проект «АЗС будущего»

их продуктивной работы. Молодёжь, в свою очередь, прилагает значительные усилия для достижения стратегических целей компании, разрабатывая новые бизнес-проекты и придавая работе организаций

Группы «ЛУКОЙЛ» больше динамики и инновационности.

Наряду с решением стратегических задач компания активно работает и в области развития инновационных методов подготовки персонала. В

этом высокие гости смогли убедиться, побывав в новом Учебном центре ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт».

Масштабные изменения, которые происходят в России и мире, требуют непрерывной адаптации бизнеса, государства и общества к новым условиям. Но, несмотря на непростую экономическую ситуацию, «ЛУКОЙЛ» наряду с производственными задачами активно решает и социальные. Компания полностью разделяет выработанные международным сообществом принципы, касающиеся вопросов повышения занятости населения, создания достойных условий труда и равноправия работников и работодателей. Таким образом, «ЛУКОЙЛ» продвигает подобные международные стандарты во всех регионах своего присутствия, демонстрирует социальную ответственность бизнеса перед обществом и выстраивает конструктивные отношения с органами государственной власти и профессиональными объединениями работников. ■

А. А. Москаленко, М. В. Шмаков, А. Н. Шохин в Учебном центре



# ПРЕКРАСНАЯ ПОЛОВИНА ЧЕРНОЗЕМЬЯ

Лукойловское сбытовое предприятие гордится своими труженицами

Евгений БЕЛОУС

ООО «ЛУКОЙЛ-ЧЕРНОЗЕМЬЕНЕФТЕПРОДУКТ», КОТОРОМУ В ЭТОМ ГОДУ ИСПОЛНИТСЯ ТРИ ГОДА, — САМОЕ МОЛОДОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ В ЛУКОЙЛОВСКОМ БИЗНЕС-СЕКТОРЕ «НЕФТЕПРОДУКТООБЕСПЕЧЕНИЕ». ОСНОВНАЯ СФЕРА ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — РЕАЛИЗАЦИЯ НЕФТЕПРОДУКТОВ, СЖИЖЕННОГО ГАЗА, А ТАКЖЕ СОПУТСТВУЮЩИХ ТОВАРОВ И УСЛУГ. КОСТЯК ПРЕДПРИЯТИЯ СОСТАВИЛИ БОЛЕЕ СОТНИ АЗС, ДВЕ НЕФТЕБАЗЫ И ДРУГИЕ ОБЪЕКТЫ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ В ДЕСЯТИ РЕГИОНАХ ЦЕНТРАЛЬНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА (ЦФО). ВОТ О ТОМ, ЧЕМ И КАК ЖИВЁТ СЕГОДНЯ СБЫТОВАЯ «ДОЧКА» «ЛУКОЙЛА» ИЗ САМОГО СЕРДЦА РОССИИ, МЫ СЕЙЧАС И РАССКАЖЕМ. А ЕЩЁ — О ЕЁ ЗАМЕЧАТЕЛЬНЫХ ТРУЖЕНИЦАХ.

Сегодня ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» представляет собой динамично развивающееся предприятие, на баланс которого находится более 120 АЗС. Территориальное распределение объектов достаточно неравномерно. Наиболее разветвлённая сеть — в Тульской области, где осуществляют деятельность 23 АЗС компании, Липецкой, где действуют 21 АЗС и нефтебаза, и Воронежской области — там функционируют 30 АЗС и нефтебаза. В других регионах ЦФО показатели ниже, и это как раз и является для общества одним из основных направлений дальнейшего развития: перед предприятием стоит задача расширить представительство компании в тех регионах, где это экономически целесообразно и позиции, занимаемые на топливном рынке, могли бы стать повнушительнее.

Под стать молодому предприятию и его руководитель — 38-летний генеральный директор Евгений Юрьевич

Генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» Е. Ю. Паньшин и председатель первичной профсоюзной организации А. В. Миронов награждают победителя конкурса детского рисунка



Паньшин. Да и первичная профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» ещё юная. Она была создана в июле 2013 г. и объединила в своих рядах около тысячи членов, то есть практически весь коллектив. Её председателем был избран Александр Валентинович Миронов.

Ключевые цели ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт», как и у любого сбытового подразделения компании, состоят в повышении объёма реализации высококачественных нефтепродуктов, сопутствующих товаров и уровня предоставляемого клиентам сервиса и, конечно же — в выполнении социальными партнёрами коллективного договора. Но есть у общества и существенное отличие. Именно на этом дочернем предприятии «ЛУКОЙЛа» в мае 2015 г. был запущен пилотный проект по внедрению и обкатке новой системы оплаты труда для работников розничной сети. В рамках этого проекта был изменён состав бригад больших АЗС, введены премия за выполнение плана по нефтепродуктам и доплата за интенсивность труда вместо сдельной оплаты и другие нововведения. Таким образом, ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» стало своеобразной испытательной площадкой, на которой сейчас совершенствуется и отлаживается модель, которая со временем, возможно, будет внедрена и в других сбытовых подразделениях «ЛУКОЙЛа».

Как заявляют представители руководства предприятия и его профсоюзной организации, подводить итоги этого эксперимента пока ещё рано. Но одно уже можно сказать с уверенностью: главные цели, которые преследует проект, — поиск путей усиления мотивации персонала, увеличения производительности труда и повышения привлекательности рабочих мест путём использования более гибкой и справедливой системы вознаграждения тружеников — достаточно успешно достигаются. Сейчас работа по его реализации всю про-

## В «ЛУКОЙЛЕ» ОБСУДИЛИ РАЗВИТИЕ СБЫТОВОЙ СЕТИ

**Деятельности розничной сбытовой сети в компании «ЛУКОЙЛ» сегодня уделяют большое внимание. Именно её развитие и дальнейшие перспективы стали темой совещания, состоявшегося в феврале под руководством первого вице-президента ПАО «ЛУКОЙЛ» В. И. Некрасова. В нём приняли участие вице-президенты О. Д. Пашаев, В. С. Субботин, В. Н. Воробьёв и другие представители руководства компании. Лукойловское профобъединение на совещании представляла заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко.**

**АЗС «ЛУКОЙЛа» являются не только участниками запорочного бизнеса, но «лицом» компании, обращённым непосредственно к потребителям. В связи с этим в условиях непростой экономической ситуации и растущей конкуренции на рынке перед сбытовыми предприятиями «ЛУКОЙЛа» стоит задача увеличения реализации нефтепродуктов и сопутствующих**

**товаров при одновременном росте экономической эффективности бизнес-сегмента. В то же время необходимо повышать и уровень сервиса, расширять спектр оказываемых услуг. Для решения этих задач в ПАО «ЛУКОЛ» намечен целый комплекс мер, касающихся как развития, модернизации и оптимизации сбытовой сети, так и обучение работников АЗС, повышения их мотивации и профессионализма.**

**Серьёзные усилия компании намерена направить и на работу с клиентами: продолжат развиваться программы лояльности; потребности, предпочтения и пожелания покупателей будут тщательно анализироваться и учитываться в работе сбытовых объектов. Особое внимание будет обращено на привлечение потенциальных клиентов через социальные сети. Ну, и, конечно же, не обойдётся без различных промо-акций, часть из которых будет приурочена к празднуемому в этом году юбилею «ЛУКОЙЛа».**

должается: апробацию проходят все новые схемы, идёт мониторинг их эффективности, вносятся коррективы, вырабатываются методики и стандарты, данные анализируются управленцами и экономистами, свои мнения и предложения высказывают представители трудовых коллективов... Словом, именно в ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» сегодня обретает контуры та модель, по которой завтра, возможно, начнёт жить вся лукойловская система нефтепродук-

тообеспечения. Поэтому на предприятии сейчас обращено самое заинтересованное и пристальное внимание как в руководстве компании, так и в её профобъединении.

Однако, как ни важны для мотивации работников материальные стимулы, ими дело всё же не исчерпывается. Для создания в коллективе здоровой, доброжелательной и созидательной атмосферы не менее важно, чтобы люди ощущали заботу и уважение к себе и своему труду. Чтобы они не

чувствовали себя никому не нужными «винтиками» производственной машины, которые всегда можно заменить на новые... Наоборот! Чтобы человек трудился по-настоящему добросовестно, эффективно и осмысленно, он должен понимать, что в коллективе он воспринимается в первую очередь как неповторимая личность. Что любая его победа и достижение, любые горести и радости не окажутся незамеченными и неразделёнными. В ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» это понимают и лучшие из работников предприятия всегда окружены заслуженным вниманием и почётом. Сейчас мы познакомимся с некоторыми из них. И все они будут представительницами прекрасной половины человечества. Среди передовиков предприятия, конечно, хватает и мужчин, но, поскольку статья эта увидит свет в канун праздника 8 Марта, в центре нашего внимания окажутся именно женщины.

Вот, например, начальник отдела сводной товарной отчётности Ирина Тихоновна Бабакова. В минувшем году она была отмечена Благодарственным письмом от Министерства энергетики Российской Федерации.

Ирина Тихоновна Бабакова



**— Ирина Тихоновна, расскажите, что нужно, чтобы получить столь высокую оценку своей деятельности?**

*— Прежде всего, наверное, нужно добросовестно и качественно выполнять свою работу, любить своё дело и компанию, в которой работаешь. Я тружусь в «ЛУКОЙЛе» более тринадцати лет, за это время приобрела определённый опыт, теперь вот руковожу самым многочисленным отделом в обществе.*

**— Ирина Тихоновна, выпуск нашего журнала будет посвящён Международному женскому дню. Что бы вам хотелось пожелать Вашим коллегам, работницам компании, да и всей прекрасной половине человечества в этот весенний праздник?**

*— Пожелать хочется обычного, но самого важного для каждой женщины — тепла и понимания в семейном кругу, исполнения желаний, признания и успехов на работе. Будьте любимы и счастливы!*

А вот, знакомьтесь, Ирина Геннадиевна Моренкова. В 2015 г. она стала одной из победительниц конкурса «Лучшие работники и организации Группы «ЛУКОЙЛ»» и отправилась в Москву на торжественную церемонию награждения. В системе нефтепродуктообеспечения Ирина Геннадиевна начала свою трудовую деятельность в августе 2001 г. в должности кассира АЗС, сейчас работает оператором.

**— Новость о том, что меня выбрали лучшим оператором года, стала для меня неожиданной, — признаётся И. Моренкова. — Я вроде рядовой сотрудник, хотя и с большим стажем работы. Конечно, ко мне уважительно относятся в коллективе, да и у меня со всеми сотрудниками хорошие отношения. Но весть о награде всё равно застала меня совершенно врасплох.**



Ирина Геннадиевна Моренкова

**— Что Вам запомнилось больше всего из церемонии чествования?**

*— Всё было очень торжественно и волнительно. Честно признаюсь, сердце выскакивало из груди. Сам президент компании «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов поздравлял всех сотрудников. А лично мне награду вручал первый вице-президент В. И. Некрасов.*

**— А какие личностные качества больше всего пригодились Вам для успешной работы?**

*— Есть у меня такое свойство характера — постоянно пытаюсь понять, почему человек поступил так, а не иначе. Стараюсь выслушать человека, что-то подсказать. Всегда рада помочь... Наверное, благодаря этому и в работе многое получается.*

Корпоративные награды работницы ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземнефтепродукт» завоёвывают далеко не впервые.

Менеджер АЗС Ирина Юрьевна Бондаренко, например, удостоилась



Коллектив АЗС 445, в центре — Ирина Бондаренко

звания «Лучший работник» по итогам 2013 г. Вообще же она трудится в компании больше 10 лет.

— Ирина Юрьевна, как Вы попали на работу в «ЛУКОЙЛ»?

— Это произошло 12 лет назад. Дочернее предприятие компании в Воронеже только образовалось, было всего три станции. На них требовались операторы. Я случайно увидела объявление, пришла, меня взяли. Где-то месяцев пять проходила стажировку, после чего меня назначили на должность старшего оператора.

— Сколько Вы проработали на АЗС на момент получения звания «Лучший работник»?

— В общей сложности 11 с половиной лет. За это время много всего было — хорошо и плохо, тяжело и легко. Нас из одного общества переводили в другое, менялись порядки, требования. Но я предана этой компании, поэтому все эти годы я даже не пыталась куда уйти, планомер-

но приспосабливалась к меняющимся условиям и обстоятельствам.

— Что самое радостное в Вашей работе?

— Искренняя благодарность клиентов. Когда я вижу, что они довольны нашей работой. Когда вижу, что им нравится атмосфера на нашей станции — то, что здесь можно вкусно поесть, что им улыбаются, хорошо обслуживают. И вот когда люди подходят и говорят: «Девочки, спасибо! У вас тут так замечательно!» — это, пожалуй, и есть самый радостный момент.

— А что почувствовали, когда узнали, что стали «Лучшим работником»?

— Если честно, я была немного ошарашена. Сначала я ничего особенного не почувствовала. А почувствовала всё там, на награждении, когда я попала в торжественную обстановку, когда увидела эту сцену, этих людей, руководство компании, их простое и доброе отношение

к нам. Вот тогда я поняла, почему «ЛУКОЙЛ» впереди.

— Что бы Вы пожелали тем, кто совсем недавно пришёл работать на лукойловские АЗС?

— Почувствовать, что наша компания — как семья. Почувствовать эту атмосферу взаимовыручки, что мы тут все стоим друг за друга, что семье нужно помогать и семья поможет тебе. Если они чувствуют эту обстановку, у них всё будет замечательно и всё получится. Им всегда помогут, направят, подскажут, и всё будет хорошо.

А вот ещё одна «жемчужина» в ожерелье образцовых сотрудниц «ЛУКОЙЛ-Черноземьнефтепродукта». Марина Яковлевна Осокина, которая в 2012 г. была отмечена Благодарностью Министерства энергетики РФ. Она на протяжении более чем двух лет успешно совмещает работу менеджера сразу на двух АЗС Тульской области, при этом оба находящихся под её началом объекта демонстри-

Марина Яковлевна Осокина



руют весьма высокие показатели, а их работники неоднократно становились победителями в различных профессиональных конкурсах. Наделена Марина Яковлевна и недюжинными лидерскими способностями, она не раз доказывала своё умение сплотить коллектив для достижения поставленных целей. Кроме того, как говорят её коллеги, важное достоинство Марины Яковлевны заключается в том, что она всегда выступает в роли помощника, наставника, в любой беде готова поддержать своих сотрудников. Они отзываются о ней, как о честном, профессиональном и справедливом руководителе. Ничто не окажется незамеченным для её опытного взора: за просчёт отругает, за успехи, даже небольшие, всегда похвалит. А если надо, то и рядом на АЗС встать может, подменить, подстраховать.

Марину Яковлевну знают многие сотрудники из всех регионов деятельности общества, а руководители всегда приводят в пример её работу. Портрет М. Осокиной размещён на Доске почёта предприятия. Так что она смело может претендовать на звание «Женщина года» по версии ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземьнефтепродукт», если бы такое присваивалось. Впрочем, может статься, что в обозримом будущем её ждёт другая награда: кандидатура Марины Яковлевны представлена обществом к поощрению Благодарностью Президента РФ и уже одобрена губернатором области.

Ну, а завершит эту галерею портретов лучших тружениц лукойловской сбытовой «дочки» Юлия Сергеевна Полякова. Она вот уже год возглавляет цеховую профсоюзную организацию Тамбовского регионального управления ООО «ЛУКОЙЛ-Черноземьнефтепродукт», совмещая с не менее хлопотной — менеджера АЗС. Юлия Сергеевна, как и положено профсоюзному лидеру, — человек жизнерадостный, целеустремлённый, с активной жизненной позицией. За общественную работу взялась с большим энтузиазмом и интересом.



Юлия Сергеевна Полякова

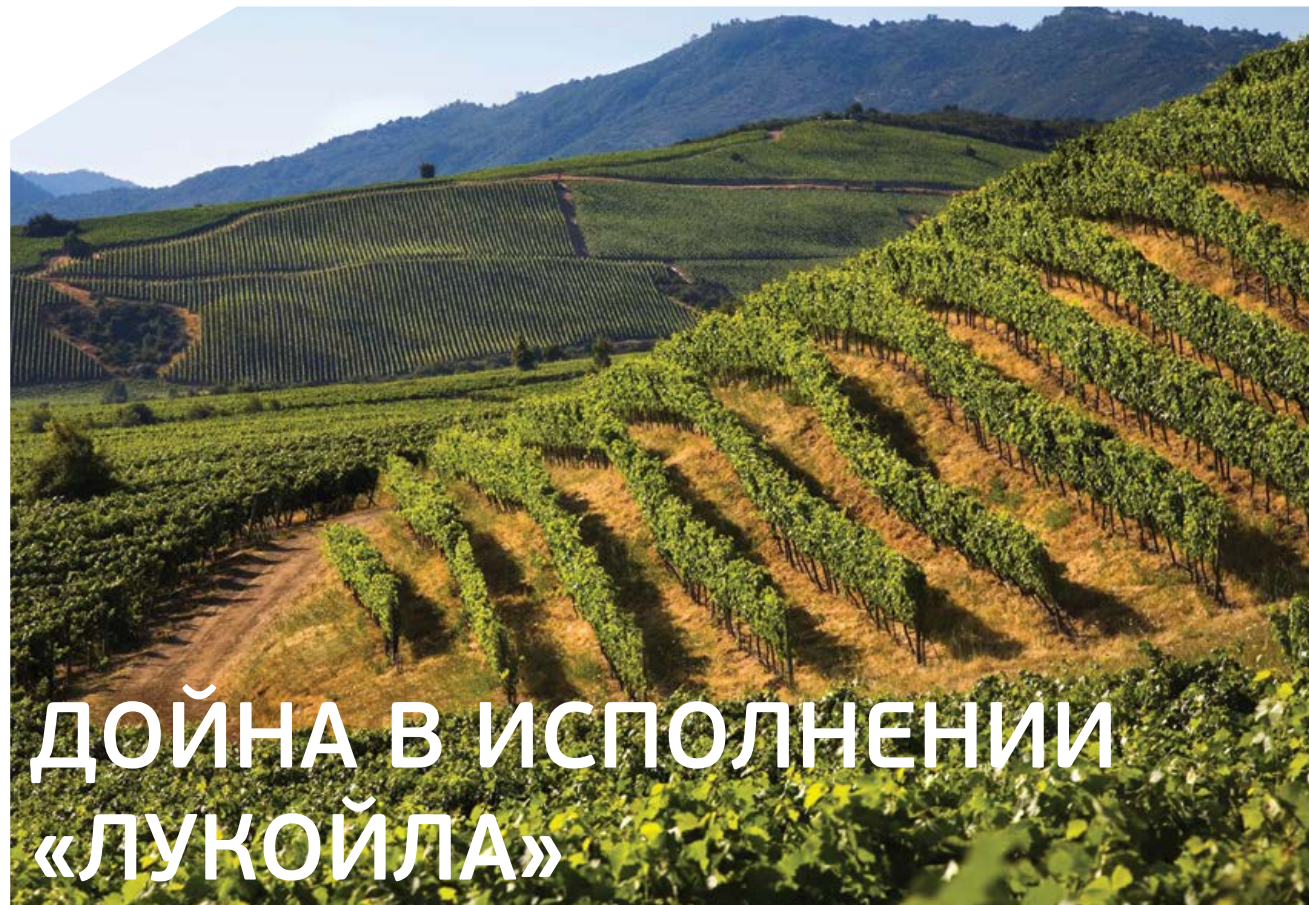
Несмотря на большой объём дел на родной АЗС, она находит время для всех нуждающихся в её помощи членов профсоюза, чем уже снискала их искренние любовь и уважение. А что

для женщины главное? Правильно — любовь! От неё женщины буквально расцветают, а силы их удесятятся.

С праздником, дорогие труженицы «ЛУКОЙЛа»! ■

«Ночной страж Воронежа». Фото Ирины Бекларян, победительницы фотоконкурса «Мой любимый город»





...звучит задушевно и жизнеутверждающе

Алла ДЕМЕНТЬЕВА

В КОНЦЕ 2015 Г. КОМПАНИЯ «ЛУКОЙЛ-МОЛДОВА» ОТМЕТИЛА 20-ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ. КОГДА-ТО ИМЕННО МОЛДАВИЯ СТАЛА ПЕРВЫМ ЗАРУБЕЖНЫМ ТОПЛИВНЫМ РЫНКОМ, НА КОТОРОМ НАЧАЛИ РАБОТАТЬ ЛУКОЙЛОВСКИЕ СБЫТОВЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ. А КАК СЕГОДНЯ ЖИВЁТСЯ И РАБОТАЕТСЯ ЭТОМУ ПРЕДПРИЯТИЮ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ? ОБ ЭТОМ МЫ СЕЙЧАС И РАССКАЖЕМ.

#### Деловая дипломатия

Что ассоциируется у бывшего советского человека с названием Молдавия? Зажигательные танцы в исполнении ансамбля «Жок», напевные народные песни, именуемые дойнами, фильмы Эмиля Лотяну, живописные зелёные холмы, бескрайние цветущие сады, залитые

солнцем поля подсолнечника. А уж фрукты и овощи, произрастающие на этой благословенной земле, так и остались в памяти как самые вкусные, особенно — после сравнения с завезёнными из экзотических стран. И, конечно же, вино...

Гостей встречали щедрые, открытые, весёлые люди. Это была одна из самых благополучных и богатых рес-

публик когда-то единой страны. Столицу Молдавии Кишинёв называли «белый город», «цветок из камня»... Увы, теперь с грустью приходится констатировать — Молдавия сейчас считается самой бедной страной Европы. Объясняется такая ситуация тем, что у республики невелик потенциал для развития — мало полезных ископаемых, все энергетические и

топливные ресурсы импортируются, а заводы и фабрики, построенные при советской власти, в большинстве случаев загублены или переоборудованы под офисы. К сожалению, уникальные плодородные земли, прекрасный климат с продолжительным и тёплым летом, мягкой и короткой зимой не приносят трудолюбивому и терпеливому народу достойную жизнь. Развиваются виноделие, аграрный сектор, есть перспективы у лёгкой и пищевой промышленности, но при этом, как свидетельствует статистика, почти четверть населения Молдавии работает за рубежом.

С изменением геополитической ситуации в 90-е годы прошлого века многие российско-молдавские связи оказались разорваны. Но им на смену пришли новые. Интеграционные процессы на бывшем советском пространстве стали развиваться несколько по-другому, и их основной движущей силой стал бизнес. Страна с выгодным географическим положением, солидным образовательным потенциалом и стремлением привлекать иностранных инвесторов заинтересовала «ЛУКОЙЛ». В результате 20 лет назад российская компания создала в Молдавии дочернее предприятие, занимающееся нефтепродуктообеспечением. Взаимная экономическая выгода возобладала над политическими трениями: новые рабочие места со стабильной зарплатой, налоговые поступления в бюджет, поставки высококачественных нефтепродуктов, повышающие энергетическую безопасность республики, — всё это стало прочной основой для сотрудничества. Конечно, политическая обстановка мало этому способствовала, но «ЛУКОЙЛ» рискнул, и Молдавия стала первым иностранным рынком, на котором компания начала сбыт своих нефтепродуктов.

В конце 2015 г. «ЛУКОЙЛ-Молдова» отметила знаменательный юбилей — 20 лет успешной работы. За прошедшее время в условиях жёсткой

#### Наша справка

Сегодня ООО «ЛУКОЙЛ-Молдова» является одним из лидеров ТЭК республики. Обществу принадлежит около трети местного розничного рынка нефтепродуктов и сжиженного газа. «ЛУКОЙЛ-Молдова» управляет двумя базами хранения нефтепродуктов и одним газовым терминалом, а также разветвлённой сетью более чем из ста автозаправочных станций во всех районах страны, оснащённых сопутствующими объектами дорожного сервиса — магазинами, барами, СТО и автомойками. Общество располагает собственным автопарком грузового специализированного транспорта для обслуживания нефтебаз, заправочных станций и оказания транспортных услуг по перевозке нефтепродуктов сторонним организациям.

конкуренции общество стало одним из крупнейших операторов местного рынка нефтепродуктов, обеспечивая до 35% его потребностей. Коллектив предприятия обрёл славу сплочённой командой единомышленников и из года в год добивается высоких показателей в производственной и социальной жизни. Для того чтобы расширить спектр предоставляемых услуг и привести их в соответствие с европейскими требованиями, в обществе сегодня проходит масштабная модернизация, старые АЗС и нефтебазы реконструируются, строятся новые. На всех обновлённых АЗС есть бесплатный Wi-Fi, кофемашины, пункты быстрого питания и магазины с широким спектром товаров первой необходимости и продуктов питания.

Все эти 20 лет «ЛУКОЙЛ» последовательно выстраивал гуманитарное и культурное сотрудничество с политическим руководством и общественными организациями республики, принимал активное участие в проектах дипломатических миссий, наладил контакты с субъектами бизнеса. О серьёзных достижениях в этой сфере свидетельствуют высокие награды, полученные обществом. В декабре прошлого года

Открытие новой нефтебазы «Аэропорт». Ленточку перерезает Ф. А. Исаев



за развитие молдавского рынка нефтепродуктов и бесперебойное обеспечение потребителей топливными ресурсами президент Республики Молдова Николае Тимофти наградил ООО «ЛУКОЙЛ-Молдова» орденом Gloria Muncii («Трудовой славы»). А в январе 2016 г. посол России в Республике Молдова Фарит Мухаметшин вручил генеральному директору ООО «ЛУКОЙЛ-Молдова» Фейрузу Исаеву награду Министерства иностранных дел Российской Федерации «За вклад в международное сотрудничество», подчеркнув, что предприятие было и остаётся одним из самых надёжных партнёров посольства России.

### Интернациональный патриотизм

На ум приходит вот такая аллегория. Если зарубежные предприятия компании «ЛУКОЙЛ» — это флотилия России в Европе, то «ЛУКОЙЛ-Мол-

дова» — один из кораблей этой флотилии. На «капитана» этого корабля пристально смотрят работники общества, коллектив всего большого «ЛУКОЙЛа», жители не только Молдавии, но и сопредельных государств. Однако Фейруза Абдуловича Исаева такое внимание не смущает, а лишь усиливает в нём стремление доказать, что общество «ЛУКОЙЛ-Молдова» — лучшее в республике. О таких руководителях, как Ф. А. Исаев, говорят: родился лидером. И за этим определением стоят талант, большой труд, ответственность за принятые решения и, самое главное, привычка думать о людях.

А ещё Фейруз Абдулович — яркий пример интернационалиста, человек, помнящий о своих корнях, любящий страну, гражданином которой является, и в то же время прекрасно знающий и уважающий традиции, культуру и историю многих других народов. Да и как тут не быть интер-

националистом с такой биографией? Живёт в Молдавии, возглавляет предприятие российской компании, родился в Азербайджане, окончил Одесский институт инженеров морского флота. Работал техником-конструктором на судоремонтном заводе, затем был избран секретарём комитета комсомола Бакинского мореходного училища и Каспийского морского пароходства. Организаторский талант молодёжного лидера не остался незамеченным — Фейруз Исаев стал слушателем Академии общественных наук при ЦК КПСС, где получил высшее политическое образование. На всех постах, которые занимал Фейруз Исаев, он старался работать на совесть. А работа была такая, что у молодого человека могло, как говорится, и головокружение от успехов начаться, — был секретарём ЦК ЛКСМ Азербайджана, работал инспектором ЦК КП Азербайджана. Но не появилось в нём ни заносчивости, ни зазнайства, не считал, например, для себя унижительным регулярно ездить в колхоз, чтобы послушать мудрого старого человека, на всю жизнь запомнить его советы. И никогда не переставал учиться. Как бы он ни был загружен служебными делами, общественной работой, всегда находил время и силы для повышения уровня образования, стал кандидатом исторических наук.

«Можно сказать, что любовь к учению, уважение к книге — это добрая семейная традиция. Родители работали учителями, в семье было пятеро детей, в Азербайджане по тем временам считалось, что мало, — рассказывает Фейруз Абдулович. — Мама, учительница младших классов, была требовательная в первую очередь к своим детям, очень многое привила нам с самых ранних лет, в том числе — любовь к знаниям, трудолюбие. Мы все получили высшее образование, сёстры стали врачами, младший брат — инженер. Ещё родители внушали нам, что надо внимательно относиться к каждому человеку. Может

быть, именно благодаря этому совету я встретил в жизни очень много хороших, добрых, мудрых людей».

В начале 1990-х, когда произошли тектонические сдвиги в стране под названием СССР и жизнь кардинально изменилась, люди решительные, деятельные и хорошо образованные нашли себя в новых обстоятельствах быстрее других. Фейруз Абдулович занялся бизнесом и в 2000 г. получил предложение возглавить предприятие «ЛУКОЙЛ». Работал в Кишинёве, потом переехал в Киев, но всё же опять вернулся в Кишинёв — здесь было больше возможностей заниматься работой, а не политикой.

— Фейруз Абдулович, как сейчас отражаются на работе возглавляемого Вами предприятия экономический кризис и современная политическая ситуация?

— В кризис мы как работали, так и продолжаем работать — жизнь не остановилась. Напротив, мы продали нефтепродуктов даже больше, чем планировали. В кризисе, как известно, есть и положительные стороны, все участники рынка объективно оценивают ситуацию, оптимизируют затраты. Вот и у нас есть большой потенциал в развитии сопутствующих услуг на АЗС, и хотя уже много сделано в этом направлении, ещё есть над чем работать. А что касается политической ситуации, то мы всегда помним, что, как российская компания, работающая за рубежом, мы в ответе за имидж страны. И коллектив не подводит, работает надёжно, остаётся верен принципу: клиент всегда прав.

Несмотря на большую производственную загруженность, Ф. И. Исаев с большим вниманием и интересом относится к общественной жизни, многое делает для развития социального партнёрства на предприятии, не только помогает профсоюзной орга-



Ю. В. Иванов выступает на заседании Совета МОПО

низации, возглавляемой Ю. В. Ивановым, во всех её делах и начинаниях, но и активно участвует в жизни коллектива. О профсоюзном лидере «ЛУКОЙЛ-Молдовы», с которым они проработали плечом к плечу уже много лет, Фейруз Абдулович отзывается с большим уважением и теплотой: «Юрий Васильевич — очень деятельный, уникальный человек. У нас с ним нет споров — ни трудовых, ни каких-либо других, всё решаем мирно. В конце концов, работа работой, но и человеческие отношения никто не отменял».

### Профессорский подход

Почти в те же дни, когда отмечало своё 20-летие предприятие, принимал поздравления с юбилеем и председатель профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Молдовы» Юрий Васильевич Иванов. Фейруз Абдулович называть человека уникальным из вежливости даже в дни юбилея не станет, значит, Юрий Васильевич действительно пользуется уважением и авторитетом у руководства и работников коллектива.

В начале 90-х доктор технических наук Ю. В. Иванов преподавал в По-

литехническом институте и думать не думал о профсоюзной деятельности. Но в Молдавии начались брожения, резко ухудшилось отношение к образованию, и Юрий Васильевич, поняв, что изменить ситуацию не может, с преподавательской работы ушёл. Закон физики гласит, что, если в одном месте убыло, значит, в другом прибывает. Прибыло в «ЛУКОЙЛ-Молдове» и в профсоюзном сообществе всей компании, где ценить людей умных, трудолюбивых и надёжных умели с первых лет создания «ЛУКОЙЛа»... В коллективе предприятия не остались незамеченными профессорская вежливость и корректность, умение держать в поле внимания огромное количество лиц, фактов и проблем. Вскоре кандидатура Юрия Васильевича на должность председателя профкома общества была единогласно поддержана делегатами профсоюзной конференции.

Довольно быстро учёный Иванов понял, что надо не только осваивать новую профессию, но и закалять характер, потому что профсоюз — это сфера работы, требующей профессиональных знаний, бойцовского склада характера и полной самоотдачи. Ни в одном тарифно-квалификаци-

Фейруз Исаев поздравляет коллектив предприятия с юбилеем



онном справочнике нет профессии «председатель профкома», но это действительно профессия, которой нужно овладеть, постепенно приобретая опыт и знания. Юрий Васильевич весь этот путь прошёл с честью. Подтверждением тому — почётные грамоты ПАО «ЛУКОЙЛ», МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», Правительства Республики Молдова, два почётных знака Конфедерации профсоюзов Молдовы. Кроме того, Ю. В. Иванов является членом Совета МОПО «ЛУКОЙЛа» и заместителем председателя отраслевой федерации профсоюзов Молдовы.

Юрий Васильевич дипломатично, мягко, но настойчиво добивается выстраивания на предприятии такой модели социального партнёрства, которая шла бы на пользу рабочему человеку. В том, что «ЛУКОЙЛ-Молдова» предстаёт на практике как социально ориентированное предприятие, безусловно, есть и его весомая заслуга.

— Мы эффективно взаимодействуем с работодателем, республиканскими, российскими и зарубежными профсоюзами, — делится он секретами успеха. — Если вспомнить успешно решённые задачи, наиболее важное достижение — это регулярно заключаемый коллективный договор, который является основным элементом социального партнёрства. В колдоговоре отражены льготы, гарантии и компенсации работникам помимо тех, которые гарантирует законодательство. Самое серьёзное внимание профком уделяет созданию безопасных условий труда. Реальную поддержку и доброе отношение со стороны профсоюзной организации ощущают ветераны. Работники компании с удовольствием участвуют в многочисленных мероприятиях, которые организует профсоюзная организация совместно с администрацией. И это не только культурно- и спортивно-массовые праздники, но и конкурсы профессионального мастерства, различные городские и республиканские мероприятия, благотворительные акции и многое другое.

На мой взгляд, текущие проблемы мы решаем достаточно действенно. Мы всегда стараемся помочь человеку, никогда не оставляем в беде. Хочется отметить, что со стороны работодателя мы не встречаем никаких препятствий, наоборот — все вопросы решаются быстро и только в правовом поле. В то же время работникам мы разъясняем, что только успешная производственная деятельность — это источник и достойных зарплат, и бонусов, и различных форм социальной поддержки.

Профсоюзы могут сказать своё веское слово и в той нестабильной социально-политической ситуации, которая сейчас сложилась в республике. Ведь если раньше профессиональные союзы называли школой коммунизма, то сейчас это, несомненно, школа формирующегося гражданского общества.

Вопреки всем сложностям нашего времени профсоюзная организация под руководством Ю. В. Иванова не только не утратила своей активности, но даже укрепилась — как численно, так и в отношении эффективности своей работы. И дело тут в немалой степени — в личности профсоюзного лидера. Работники общества и профсоюзные активисты отзываются о нём очень по-доброму. «Мы знаем Юрия Васильевича, прежде всего, как человека порядочного, надёжного и добросердечного. Он умеет дойти до каждого, для каждого найти особые слова. Рядом с ним члены профсоюза чувствуют себя как за каменной стеной», — говорит бухгалтер общества «ЛУКОЙЛ-Молдова», член профкома, заместитель председателя Женской лиги профсоюзов Молдавии (Профсоюз нефтяной и химической промышленности Молдавии) Ирина Константиновна Еремеева. Впрочем, она и сама вполне заслуживает многих добрых слов.

### Прекрасный работник

Ирина Константиновна работает в обществе с 1997 г. В 2013 г. ей

присвоено звание «Лучший работник «ЛУКОЙЛ-Молдова»», а в 2015 г. — «Лучший работник компании». Опытный наставник. Так представили Ирину Еремееву, когда в июле 2015 г. награждали в конференц-зале центрального здания «ЛУКОЙЛа» в Москве в числе «Лучших работников компании». А в родном обществе её знают как неутомимую труженицу, активистку, заботливую маму, добрую, неунывающую и красивую женщину.

Родилась Ирина Константиновна в городе Бельцы, закончила там политехнический техникум, потом — вечерний филиал питерского политехнического института, стала инженером станкостроения и пришла работать на военный завод. Вся семья работала на этом заводе, целый городок вокруг него сформировался, все жили одной жизнью. Но... и на её судьбе отразились 1990-е годы: на заводе, где работали около 16000 человек, осталось хорошо, если 500. Переехала в Кишинёв, окончила институт непрерывного образования, получила вторую специальность — экономическую. После этого её позвали работать бухгалтером в общество «ЛУКОЙЛ-Молдова». «И жизнь началась с нового листа», — вспоминает Ирина Еремеева.

В силу характера сразу же проявила себя активисткой, начала участвовать в профсоюзных мероприятиях, разумеется — не в ущерб основной работе. Общественная «жилка» помогла быстро влиться в коллектив, найти друзей.

— У меня «издержки» советского воспитания — равнодушие, — улыбается Ирина Константиновна.

— Казалось бы, работа бухгалтера — монотонная, не очень интересная, чем же она Вас увлекла?

— Многие так думают. Но я люблю свою работу. Бухгалтер — это ответственность, ответственность и ещё раз ответственность. Надо много работать, иногда и в субботу, и в

воскресенье, надо ехать на три дня на ревизию, на проверки нефтебаз — значит, надо! На неделю — значит, на неделю... Домашние дела «затачиваются» под рабочий график. Очень тяжело бывает, но мне нравится, драйв такой — прямо с утра! У нас есть атмосфера, вибрация, созвучная моему внутреннему камертону. Постоянно в делах — то проверки, то ревизии... Другие приходят — удивляются! В других местах порой сидят, как дохлые мухи. А у нас планка очень высокая, требования серьёзные. И это — во всём обществе в таком ритме работают, не только в бухгалтерии.

Ирина Константиновна — душа любой компании, заражает своим оптимизмом и жизнелюбием окружающих, а танцует так зажигательно, что никто не может усидеть на месте. «Это у меня в крови — папа был хороший танцор», — поясняет она.

«Коллектив у нас небольшой, все на виду, и нет такого, чтобы задирали нос. Все друг другу помогают, учат. Мне легко и надёжно с этими людьми, я с ними сроднилась, у нас одна семья. Ходим друг к другу в гости, на свадьбы», — говорит Ирина Еремеева.

Ирина Константиновна рано овдовела. Дочь Анастасию помогали растить родители. Девушке сейчас 21 год, учится в экономической академии. Вырос самостоятельный, активный человек, который имеет свой взгляд на вещи и всегда его отстаивает. Изучает иностранные языки, но это не считает профессией, а вспомогательным бонусом для общения.

«Дочь увлеклась волонтерством, а ведь это очень непростое дело, — не без гордости рассказывает Ирина Константиновна, — ребята заботятся о пожилых людях, занимаются с трудными подростками, охраняют природу, высаживают деревья, наводят порядок в парках, всего и не перечислить. Сейчас по волонтерской линии поехала на семинар в Тбилиси. У них всё очень серьёзно поставлено, семинары проводились в Москве, во



Ирина Еремеева с дочерью Анастасией

Львова, других городах. Анастасия — отличный организатор, и меня очень радует, что она тот человек, который не только сам готов делать настоящие дела, но и может сподвигнуть на них окружающих. Конечно же, участвует во всех мероприятиях «ЛУКОЙЛа», очень любит их и ждёт. У неё — активная жизненная позиция, значит, жизнь будет интересная — с людьми и для людей».

Смотрю на фото дочки. Очаровательное лицо — вот она, настоящая смуглянка-молдаванка. Для меня эта девушка неожиданно становится олицетворением всей Молдавии: яркой, растущей, устремлённой в будущее и основанной на потрясающем замесе культур... А Ирина Еремеева тем временем возвращается в своём рассказе к профсоюзной тематике: «Общественная работа мне не в тягость,

наоборот, она сближает, даёт заряд бодрости. А тому, кто бубнит, что, мол, профсоюз себя изжил, я бы сказала так: надо почаще самому проявлять инициативу, не сторониться людей, тогда и свою жизнь можно будет изменить к лучшему».

Ирина Константиновна с видимым удовольствием рассказывает о людях, с которыми вместе работает, об их трудовых успехах, талантах и увлечениях: «У нас есть музыкальные семьи, например, у менеджера АЗС № 60 из Унгены Сергей Борддуга вся семья играет, поёт, колядки сочиняет. Есть спортивные семьи, особенно развит футбол. Все люди талантливы если не занимаются спортом, то поют, играют или танцуют».

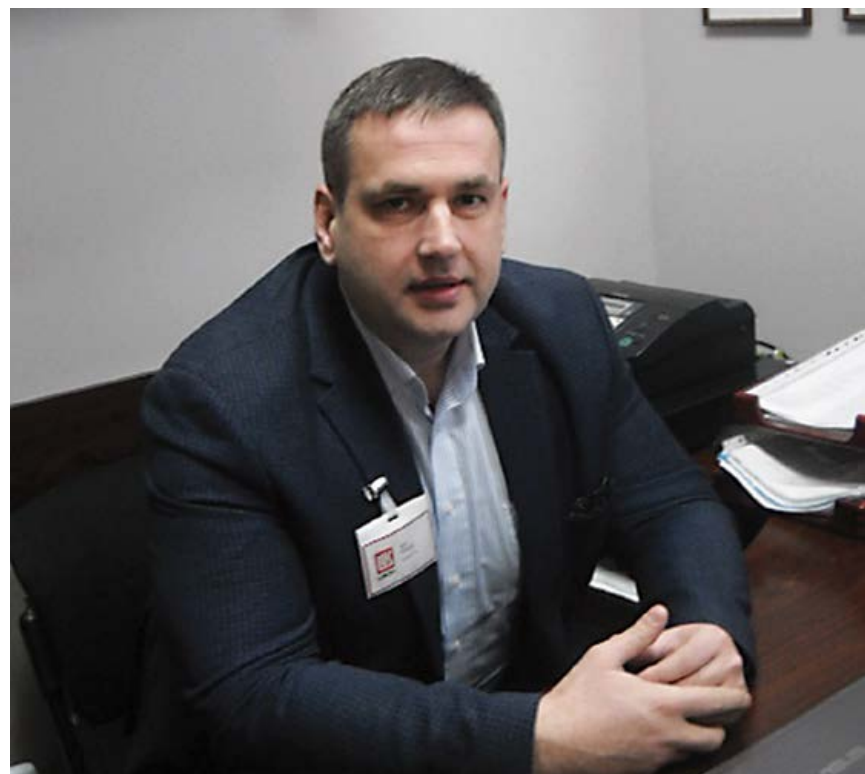
В ответ на вопрос о передовиках Ирина Еремеева называет немало имён, в их числе — Игоря Николаевича

ча Малака. Характеризует так: «Очень профессиональный менеджер, ветеран общества. Заправки № 1 и № 2, которыми он руководит, — объекты непростые, но коллектив справляется, показатели хорошие».

### Заправские менеджеры

Назвать Игоря Малака ветераном, как говорится, язык не поворачивается, но факт остаётся фактом — Игорь Николаевич работает в обществе «ЛУКОЙЛ-Молдова» 20 лет — с первых дней образования предприятия. Трудолюбивый, быстрый парень сразу же зарекомендовал себя ответственным человеком, который не просто выполняет свои обязанности, а с душой и творческой инициативой относится к делу. К тому же повышал образование по специальности — заочно окончил политехнический институт. За высокие производственные показатели и большой вклад в достижения общества в 2010 г. Игоря Малака награ-

Игорь Малак



дили Почётной грамотой компании «ЛУКОЙЛ».

— Розничная сеть — важное звено в единой цепи, имеющее решающее значение для имиджа компании. И АЗС компании «ЛУКОЙЛ» должны быть самыми комфортными, красивыми и удобными, — убеждён опытный менеджер. — Поэтому наша главная цель — предоставить автомобилистам разнообразные услуги самого высокого качества. Мы стремимся к тому, чтобы клиент, приезжая на наши заправочные станции, всегда мог не только залить высококачественное топливо, но и купить необходимые товары, выпить кофе, отдохнуть, провести время с пользой и удовольствием.

— Как этому способствует проведённая недавно реконструкция станции?

— В ходе реконструкции были внесены большие изменения не только во внешний вид, но и в технологический процесс. С учётом современных



На АЗС «ЛУКОЙЛ-Молдовы» вам всегда рады

требований здесь оборудованы подъездные пути, станция стала намного лучше освещаться. После окончания реконструкции сразу же была отмечена серьёзная положительная динамика в продажах. Так, реализация нефтепродуктов у нас повысилась на 25—30%, а продажа сопутствующих товаров в магазине выросла даже больше — на 40%. Так же обстоят дела на всех других реконструированных АЗС.

Вообще работать на нашем предприятии мечтают многие, но остаются только те, кто не «просиживает» рабочий день, а получает удовольствие от того, что делает: вежливо общается с клиентами, с уважением относится к коллегам, а к автозаправке — как к родному дому.

Игорь Малак — отличный спортсмен, сейчас готовится к предстоящей в нынешнем году корпоративной Спартакиаде. Воспитывает двух сыновей, 14 и 9 лет, которых тоже приобщил к спорту — один увлёкся футболом, второй — водным поло. «Для нас семейные ценности очень важны, — говорит он. — Сыновья приучены помогать родителям, стараются нас не огорчать. Буду рад, если



Владлен Мруг

они, когда вырастут, придут работать в «ЛУКОЙЛ-Молдову». Я лучше компании не видел. Это наша жизнь, вторая семья».

Один из определяющих факторов для автозаправочной станции — месторасположение. Вот АЗС № 21, например, находится по дороге из аэропорта в город, где нескончаем поток машин, и заправляются здесь не только легковые, но и большегрузные автомобили, и автобусы. Ещё издали здание автозаправки радует глаз своим современным и красивым видом — к юбилейной дате на этой АЗС была завершена реконструкция, после которой автозаправка и снаружи, и внутри обрела столь привлекательный облик. На территории чисто, люди не только заправляют автомобили, но и покупают нужные товары, сидят в кафе, общаются, пользуются Интернетом. На автозаправочной станции сразу чувствуется особая, доброжелательная атмосфера, клиентов встречают искренние улыбки и почти домашний уют. Руководит коллективом этой АЗС менеджер Владлен Витальевич Мруг. По-спортивно подтянутый, приветливый человек с удовольствием рассказывает о своём коллективе, о лучших работниках:

бое задание выполнит добросовестно и в срок. Кроме того, очень активный человек, участвует в спартакиадах и других спортивных мероприятиях, капитан футбольной команды».

Сам Владлен Витальевич подтянут и строен не случайно, он тоже большой любитель спорта, играет в команде по мини-футболу, активно участвует в спартакиадах, в соревнованиях «Папа, мама, я — спортивная семья».

«Заботу профорганизации, — говорит В. В Мруг, — мы, можно сказать, чувствуем повседневно. Мы же понимаем, раз прошла индексация заработной платы на 15%, значит, профсоюз нашёл общий язык с работодателем. Путёвки на море, в санаторий — тоже не с неба падают. Хорошо подготовленные уполномоченные по охране труда где-то учились... Вот всё это вместе и складывается в представление о том, что делает для работников профорганизация».

Есть в «ЛУКОЙЛ-Молдове» и трудовые династии. К одной из них принадлежит менеджер Евгений Пала-

Юрий Иванов поздравляет Олега Флентю с наградой





Евгений Паламарчук

марчук, который в свои 28 лет уже пять лет руководит АЗС № 99 и № 8. Отец его был менеджером АЗС № 8, несколько лет назад умер. Евгений работать на отцовскую заправку пришёл сразу после школы, а учиться в университете по специальности «менеджмент» предпочёл заочно. Сейчас в техническом университете получает второе образование, специальность — «энергетика и окружающая среда». «Кроме того, что это важно для моей должности, — поясняет Евгений, — я вообще очень люблю учиться, получать новые знания, постоянно узнавать что-то новое, интересно всё — и физика, и химия, и разные технологические тонкости.

На АЗС № 99 у нас недавно проведена реконструкция, созданы отличные бытовые условия для персонала, везде порядок и чистота. Работаем дружно, у нас сложился сплочённый коллектив людей, работающих на одну цель: быть лучшими для клиентов. Наши работники есть на Доске Почёта. Очень большое внимание уделяем охране труда — проводятся

инструктажи, аттестации, работники хорошо подготовлены к нештатным ситуациям. Например, был такой случай: прямо на заправке у машины загорелось под капотом. Работники отреагировали мгновенно, потушили, никто не пострадал, комиссия затем высоко оценила оперативность и слаженность действий».

— **Ваша жена тоже работает на предприятии?**

— Нет, жена — агроном, выращивает вишню, у нас в собственности 20 гектаров вишневого сада, ухаживать за деревьями и собирать урожай вся семья помогает. А мне нравится работать в «ЛУКОЙЛе», здесь и трудиться интересно, и общественная жизнь не оставляет равнодушным, с удовольствием участвуем во всех профсоюзных мероприятиях.

### Человеческий фактор

Анатолий Иванович Талпэ — член профкома и менеджер по охра-

не здоровья и безопасности труда (ОЗ и БТ) — с первых минут общения покоряет обаянием и добротой. Заботиться о жизни и безопасности людей ему, можно сказать, на роду написано, но пришёл он к этой работе не самым коротким путём. Сначала окончил педучилище, работал учителем начальной школы. Затем поступил на дневное отделение университета, на факультет биологии, стал почвоведом. В течение 10 лет трудился мелиоратором, инженером в проектно институте, начальником партии, директором экологического агентства... «А в 1990-е годы, — рассказывает Анатолий Иванович, — мне предложили работу в бизнесе, в компании, которая занималась нефтепродуктами. Затем она слилась с лукойловским предприятием, и вот я уже более 16 лет работаю в «ЛУКОЙЛе». Сначала — в группе по установке газгольдеров, потом предложили стать менеджером по охране здоровья и безопасности труда». Вот тут все ранее полученные знания Анатолию Ивановичу и пригодились. Он с энтузиазмом взялся за новое и важное дело. И не без успеха: в 2011 г. А. И. Талпэ был признан лучшим работником компании «ЛУКОЙЛ».

«Вопросам безопасности на предприятии отводится первое место, — заверяет Анатолий Иванович. — Мы понимаем, что самое ценное для нас — это жизнь и здоровье работников. Мы всегда помним об этом, прежде чем принимать какое-то решение. Я иногда, признаюсь, ночами просыпаюсь и молюсь, чтобы всё было в порядке. У нас же очень велико значение человеческого фактора — это всегда очень тревожно. Вот и приходится бесконечно напоминать людям, что чаще всего делу вредит самоуверенность».

Надеясь на бога, в «ЛУКОЙЛ-Молдове» и сами не плошуют. Все АЗС и нефтебазы общества оснащены самым современным оборудованием, отвечающим требованиям российских и международных стандартов.

Большое внимание уделяется информированию коллектива, создана чёткая цепочка доведения информации до каждого сотрудника.

«Мы стремимся, чтобы каждый работник знал правила безопасности, принятые в компании, понимал их и неукоснительно следовал, — говорит А. И. Талпэ. — Большое внимание и администрация, и профком уделяют обучению работников. Все наши операторы — уполномоченные по охране труда».

У Анатолия Ивановича — хорошая, дружная семья: два сына, трое внуков — две девочки и мальчик. Старший сын окончил Кишиневскую экономическую академию, работает в планово-экономическом отделе предприятия. Младший сын тоже экономист, открыл свой бизнес, руководит фирмой по организации

различных семинаров и конференций. А ещё он талантливый кулинар, с детства обожает готовить и до сих пор угощает родителей фирменными пирожками. «А сам я в свободное от работы время — музыкант, — рассказывает Анатолий Иванович, — играю на аккордеоне. Раньше и на свадьбах играл, детей научил. А сейчас с внуками выступаем, гости очень любят наши концерты».

Беседовать с работниками «ЛУКОЙЛ-Молдовы» — одно удовольствие. Они радушны, доброжелательны, открыты для общения, хорошо образованы, искренне болеют за своё дело. Галантны, наконец! Одним словом, у команды «корабля» под названием «ЛУКОЙЛ-Молдова» всё получается талантливо: и работать на совесть, и зажигательные тан-

Анатолий Талпэ



цы исполнять, и душевные песни петь, и вкусную еду готовить. Но, как ни приятно пребывание на гостеприимной молдавской земле — наступает пора возвращаться домой. На прощание обещаю представителям «ЛУКОЙЛ-Молдовы» передать труженицам компании поздравления с Международным женским днём. Ими, пожалуй, автор и закончит эту статью.

**Фейруз Абдулович Исаев:**

*Женщины — главные люди в жизни: матери, сёстры, жёны, дочери, внучки. Я уверен, что сегодня женщине можно доверять больше, чем мужчине. Желаю каждой женщине счастливой жизни рядом с любимым человеком!*

**Юрий Васильевич Иванов:**

*Дорогие женщины, спасибо вам за трудолюбие и поддержку, понимание и мудрость, за великую способность делать мир добрее и благороднее. Пусть меньше будет в вашей жизни тревог и огорчений. Желаю вам, чтобы в вашей жизни было как можно больше светлых дней, веры в свои силы, только добрых перемен.*

**Анатолий Иванович Талпэ:**

*Весна — самое лучшее время года. Женщина — это весна, самое дорогое в жизни. Мой семейный клан — больше женский и держится на женщинах. От них всё зависит: и мир, и счастье, и благополучие. Здоровья, нежности, любви нашим дорогим женщинам!*

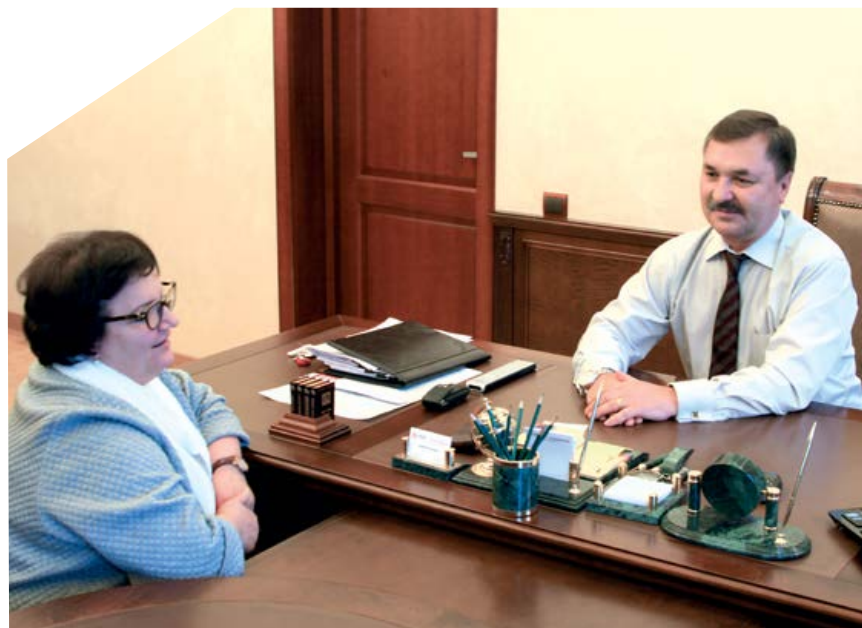
**Евгений Викторович Паламарчук:**

*Поздравляю всех женщин компании и всех читательниц журнала «Социальное партнёрство». Мы их любим, ценим, уважаем. Желаю им побольше внимания, заботы со стороны окружающих, хорошего настроения! ■*

# СЕКРЕТЫ СОЗДАНИЯ ГАРМОНИИ

Умение вовремя пойти на компромисс или настоять на своём приходится и в профсоюзной работе, и в семье

ПРИВЕСТИ К ЕДИНСТВУ, ГАРМОНИЧНОМУ И ПЛОДОТВОРНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ОТДЕЛЬНЫЕ И ПОРОЙ ВЕСЬМА НЕПОХОЖИЕ ЧАСТИ ЦЕЛОГО — ЗАДАЧА НЕ ИЗ ЛЁГКИХ. А ВЕДЬ ИМЕННО ЭТИМ ЛЮДЯМ И ПРИХОДИТСЯ ЗАНИМАТЬСЯ ТО И ДЕЛО И В САМЫХ РАЗНЫХ СФЕРАХ — И НА ПРОИЗВОДСТВЕ, И В ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, И В ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ. КАК УВЯЗАТЬ ВОЕДИНО ПРОТИВОРЕЧИВЫЕ ИНТЕРЕСЫ, СДЕЛАТЬ РАЗНООБРАЗИЕ СОЗИДАТЕЛЬНЫМ ФАКТОРОМ, А НЕ ПРИЧИНОЙ ДЛЯ КОНФЛИКТОВ? В ЭТОМ МЫ ПОПРОБУЕМ РАЗОБРАТЬСЯ НА ПРИМЕРЕ ОБЪЕДИНЁННОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ».



В. Я. Матвейчук и А. В. Коробицын

## Сумма разностей

История создания этого предприятия не совсем обычна. Что-то в ней есть от конструктора «Лего».

Дело в том, что на всех добывающих и перерабатывающих предприятиях «ЛУКОЙЛа» для обеспечения энергетических потребностей производств всегда существовали собственные

энергослужбы. И вот постепенно энергетические подразделения дочерних обществ компании были собраны в единую структуру. Вот так и появилось восемь лет назад ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» — единый сетевой оператор организаций Группы «ЛУКОЙЛ», осуществляющий деятельность по передаче электроэнергии, эксплуатации, оперативному управлению, техническому обслуживанию, текущему ремонту, строительству, реконструкции, модернизации и капитальному ремонту электросетевого и электротехнологического оборудования. А в 2013 г. предприятие было наделено ещё и функциями по тепло-, водоснабжению и водоотведению. Словом, хозяйство получилось весьма большое, пёстрое, многопрофильное и расположенное на огромной территории — от Баренцева до Каспийского моря, от Западной Сибири до южных рубежей России.

«Наше предприятие, — рассказывает генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» Алексей

Владимирович Коробицын, — начало формироваться на пилотных проектах профильных служб пермских предприятий «ЛУКОЙЛа» и западно-сибирской «Покачёвэнергонефти». В 2008 г. решением правления компании «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» были выделены в самостоятельную структуру.

Всего на нашем предприятии сейчас трудятся около 8 тысяч человек. В этом году в состав коллектива вошли 200 работников предприятия, обеспечивающего добычу нефти на шахтах Ярегского месторождения в Коми — специалисты, эксплуатирующие там тепловое и генерирующее оборудование».

Разнообразие сфер деятельности и территориальный разброс предприятий наложили свой отпечаток и на профсоюзную активность. «Конечно, — вступает в беседу председатель профкома объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» Валентина Яковлевна Матвейчук, — мы все делаем одно дело и работаем в единых рамках и стандартах, установленных компанией «ЛУКОЙЛ» и её профобъединением. Но из-за того, что основу ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» составили электроэнергетические службы различных лукойловских предприятий, приходили они к нам уже со своими традициями и формами профсоюзной работы, различными устоявшимися уровнями социальной защищённости тружеников. Поэтому самым сложным на начальном этапе было привести всё это к единому знаменателю. Свой отпечаток накладывает и большая территориальная распределённость, ведь в каждом регионе деятельности есть свои особенности социально-экономической ситуации, у предприятий — свои возможности, условия, приоритеты, а у тружеников — свои запросы.

Сейчас такой разноголосицы уже нет. Везде внедрён более-менее одинаковый уровень соцгарантий, где-то, конечно, получше с одними вопросами, где-то — с другими, но в



целом уже удалось выстроить единую систему. Эталон и ориентиром для нас выступала и выступает Западная Сибирь. Это и понятно — там расположены основные добывающие производства компании, поэтому возможностей для заботы о тружениках у них побольше. Вот мы и стараемся постепенно подтянуть подразделения, работающие в других регионах и обслуживающие другие лукойловские производства, под западносибирский уровень социальной защищённости. Работа эта долгая, трудная, постепенная. Ведь хочется всех подтянуть к наиболее высокому уровню, а не снизить гарантии до общего, одинаково низкого, что было бы гораздо проще... А подниматься вверх всегда сложнее. Причём дело тут не в нежелании работодателей. С их стороны мы встречаем достаточно хорошее понимание и готовность пойти навстречу, но возможности конкретных производств не всегда позволяют быстро достичь желаемого, поэтому приходится действовать постепенно, с оглядкой на экономическую ситуацию в стране, регионе, на предприятии. При этом о совсем уж уравниловке речи тут не идёт. Ведь различные социальные льготы и гарантии рассчитываются в

процентах от окладов, а эта величина в принципе не может быть одинаковой для всех. Хотя бы в силу региональных коэффициентов, которые действуют, например, в северных регионах».

## Лифты и кабинеты

Со сплавиванием трудовых коллективов профорганизация, похоже, действительно справляется вполне успешно. Это подтверждают и слова генерального директора. «Текущая кадровая у нас небольшая, коллективы стабильные, — продолжает свой рассказ о предприятии Алексей Владимирович. — Люди же понимают, что «ЛУКОЙЛ» — это уверенность в завтрашнем дне, приличная зарплата, социальная защищённость. Поэтому уходят либо под влиянием каких-то жизненных обстоятельств, по какой-то нужде, либо те, кого прежде называли летунами.

Есть и приток молодых кадров. Мы достаточно серьёзно сотрудничаем с учебными заведениями, чтобы обеспечить омоложение коллективов, — с Губкинским университетом, Тюменским «нефтегазом», региональными учебными заведениями, Урайским техническим колледжем, например.



Берём ребят на практику, набираем целые классы, выпускникам которых гарантируем стопроцентное трудоустройство.

Электроэнергетика — сфера довольно опасная, поэтому доверить какие-то серьёзные вещи даже красnodипломнику без практики, без навыка далеко не всегда можно. Если, конечно, не приходишь сразу в кабинет... Но и сидя в кабинете, — улыбается Алексей Владимирович, — очень желательно отчётливо понимать, что происходит на конкретных объектах, участках и рабочих местах».

— Наверное, большая территориальная разбросанность подразделений усложняет работу?

— Коллектив здесь, в столице, у нас небольшой, чуть больше 100 человек. И практически все из них постоянно ездят в командировки на места, осуществляют контроль и за производственными показателями, соблюдением договорных отношений, и за экономикой проектов, и за промышленной безопасностью и охраной труда. А представители регионов, в свою очередь, часто приезжают сюда — для обмена опытом, решения раз-

личных актуальных вопросов. А ещё у нас действует очень полезная практика обмена специалистами. Периодически работники отправляются из одного региона в другой, чтобы ознакомиться с опытом организации деятельности, проведения работ. И в случае необходимости быстро реализовать в каком-то из регионов достаточно крупные проекты мы туда тоже направляем кадры из других территориальных подразделений. Вот недавно, например, пускали энергоцентр в Перми, так в этом деле приняли самое активное участие все региональные управления, направили туда в командировку своих специалистов, где они работали на протяжении нескольких месяцев.

— А как Вам видятся дальнейшие перспективы развития предприятия? Какие задачи сегодня перед ним стоят?

— В этом году в рамках оптимизации затрат мы продолжим постепенно оптимизировать численность работников, но делать это будем, как и раньше, в основном за счёт уходящих на пенсию или увольняющихся. При этом общество наше продолжает ди-

намично развиваться и расти. Происходит это потому, что и сам «ЛУКОЙЛ» постоянно прогрессирует, вводит новые технологические объекты, вовлекает в разработку месторождения, а всё это требует услуг по обеспечению электроэнергией. И эта поступательная динамика постоянно обеспечивает нам новое поле для деятельности. Сейчас, например, наше предприятие сопровождает в «ЛУКОЙЛ-Коми» строительство двух энергоцентров — на Яреге и в Усинске. Там будут созданы новые рабочие места, и это потребует от нашего общества привлечения новых работников. Завершается сейчас и ввод энергоцентра на платформе, построенной на Каспии, на месторождении им. В. Филановского. Эти объекты поступят к нам в эксплуатацию в 2016—2017 гг. Свой вклад мы вносим и в пуск Пякхинского месторождения.

— Возникающие потребности в кадрах будете удовлетворять на месте или перебрасывать уже имеющихся сотрудников из других регионов?

— Конечно, на месте. На Севере это будет в основном работа вахтовым методом. Объясним набор, привлечём новые кадры, проведём, если потребуется, необходимое обучение.

— А сильно отличаются специфика работы ваших сотрудников и предъявляемые к ним требования в зависимости от объектов? Вы ведь и морскую добычу обслуживаете, и сухопутную, и переработку.

— Да, отличия есть достаточно серьёзные. Если основная задача электромонтёра на добывающем предприятии — это обслуживание воздушных линий кустовых площадок, то на перерабатывающих производствах электромонтёры работают в основном в помещениях с технологическим оборудованием. Морская добыча на платформе — это вооб-

ще отдельный разговор. Здесь своя специфика, специально обученные люди: им приходится иметь дело с замкнутыми пространствами, это, по сути дела, работа на корабле.

— А как много женщин среди сотрудников вашего предприятия?

— Доля женщин среди работников нашего общества достаточно большая. Но так стало не сразу. Женское лицо наш коллектив стал приобретать после того, как мы стали заниматься видами деятельности, связанными с обеспечением теплом и водой: операторы котельных и установок водоподготовки — это в основном как раз женщины. И сейчас примерно треть сотрудников общества составляют представительницы прекрасного пола.

— Быть может, что-то пожелаете работницам общества в канун женского праздника?

— Мира и уюта в семье. Любви близких, благополучия и всего самого наилучшего!

### Оттенки неравнодушия

После встречи с генеральным директором разговор с В. Я. Матвейчук мы продолжаем в её кабинете, так сказать, с глаза на глаз. Расспрашиваю её о настроениях в трудовых коллективах. О чём думают и говорят обычные люди? Чего хотят, о чём волнуются, на что надеются? Кому об этом знать, как не профсоюзному лидеру.

— Если ещё несколько лет назад, — говорит Валентина Яковлевна, — людей, прежде всего, интересовали уровень оплаты и условия труда, сейчас растёт осознание того, что эти факторы зависят от уровня развития всей компании «ЛУКОЙЛ», частью которой они являются. Раньше самыми распространёнными вопросами были те, что связаны с индексацией зара-

ботной платы, льготами и компенсациями, а сейчас налицо новая тенденция — люди всё живей интересуются реализацией крупных инвестиционных проектов, конкурентоспособностью компании, понимая, что именно от этого зависят их обеспеченность работой и уровень жизни.

— Про какой-то прямо-таки фантастический уровень сознательности работников Вы рассказываете!

— Уверю Вас, эта тенденция всё нагляднее! Люди меняются, и хочется верить, что в этом есть и определённая заслуга нашей профорганизации. Причём это касается всех категорий работников. Порой труженики просто засыпают нас вопросами по колдоговору — почему так, а не иначе? Что значит этот пункт? Как он скажется на нас? Почему в одном региональном подразделении эта льгота есть, а у нас её нет?

— Так это же хорошо! А какова в целом социально-экономическая ситуация в регионах деятельности вашего предприятия. Какие социальные вопросы особенно актуальны сегодня для работников?



— Во всех российских регионах социально-экономическую ситуацию сейчас можно охарактеризовать как непростую. Снижаются реальные доходы, растёт скрытая безработица. Но везде компания «ЛУКОЙЛ» выступает в качестве надёжного социально ответственного работодателя. Наш коллективный договор входит в число лучших в каждом регионе.

Но хватает и нерешённых проблем. Меня, например, очень огорчает, что мы не можем нашим пенсионерам дать нормальное медицинское обслуживание. Я эту тему медицинского обслуживания и на последнем заседании Совета МОПО поднимала. И не только я.

— А какими рычагами Вы как председатель профкома объединённой профорганизации можете воспользоваться чтобы решить этот вопрос? Только поставив его перед руководством профобъединения?

— Не только. Мы работаем в этом направлении и с руководством общества, и со структурами, осуществляющими социальную деятельность внутри предприятия. Вопрос этот, конечно, затратный. Мы это понимаем.

И сегодняшняя ситуация в экономике не очень подходит для решения проблемы. Но тут ведь на первый план выходят соображения справедливости и, не побоюсь этого слова, престижа компании. Хорошее отношение к людям, отдавшим столько сил своему предприятию, будет важной мотивацией и для тех, кто сейчас на нём трудится! Поэтому пусть и не сразу, но вопрос с медобслуживанием пенсионеров мы постараемся решить. Быть может, для начала — не для всех, а для наиболее заслуженных представителей этой социальной группы. Для тех, у кого большой стаж работы в компании, чьи заслуги особо отмечены.

Пускай для начала период медобслуживания по ДМС для пенсионеров будет не слишком продолжительным. Но любой шаг в этом направлении уже будет позитивен! И с нормализацией ситуации в экономике страны мы, конечно же, постараемся сосредоточить на этой теме все усилия. Ведь бесплатной медицины в России уже почти не осталось. За всё нужно платить. Да, появляются медцентры,

укомплектованные современным оборудованием. Но их не так много, и пожилому человеку, особенно, из провинции, где иной раз и ДМС, и ОМС — всё в одной поселковой поликлинике, попасть в этот центр весьма сложно. Да, платная медицина ему не по карману.

— А как вы на предприятия привлекаете молодёжь?

— В северных регионах, где молодёжь в дефиците, им стараются и жильём помочь, и ссудами. На Юге ситуация полегче, хотя, с другой стороны, там вакансий на рынке труда побольше, у молодых шире возможность выбора.

Одним словом, с молодёжью, несмотря на их практический склад ума, тоже вполне можно найти общий язык. Они вполне умеют чувствовать и ценить хорошее человеческое отношение. И на различные общественно полезные инициативы откликаются вполне охотно. Ну, а дальше всё уже зависит от личности профсоюзного лидера.

— А как до Вас какой-нибудь недовольный правдоискатель сможет докричаться со своего предприятия за тысячи километров?

— Это легко. У нас есть адрес электронной почты, куда можно обратиться с любыми жалобами, просьбами или предложениями. На местах все знают мой телефон, и я на связи нахожусь практически круглосуточно. Если мы понимаем, что нужно ехать, срываемся и едем на место разбираться. Особенно, если дело касается не одного какого-то конкретного человека, чьи проблемы, как правило, можно устранить и без серьёзного вмешательства сверху, а каких-то непродуктивных настроений в целом коллективе. Иногда приезжаю одна, иногда с заместителем генерального директора по кадрам.

Правда, у нас, к счастью, уже давно не было никаких конфликтов. И это даже несмотря на то, что люди-то бывают разные. Некоторые путём писания писем в самые разные инстанции, вплоть до Президента страны, попросту самореализуются, привле-

кают к себе внимание. Ну, вот хобби у человека такое, состояние души! Но и с такими мы стараемся найти общий язык, это тоже часть нашей работы.

— С другой стороны, всякая неуспокоенность, равнодушие могут, наверное, очень пригодиться на профсоюзном поприще, не так ли? Если привлечь такого человека к работе, к решению конкретных задач, обратиться, так сказать, в свою веру...

— А мы, по ситуации, так и делаем иногда. Если видим, что человек по сути своей, по настрою позитивный, что проблемы он поднимает действительно важные и значимые и готов поработать для их решения, изменить что-то к лучшему, мы стараемся привлечь его. Но опыт показывает, что критиковать гораздо проще, чем заниматься каким-то созидательным делом. Поэтому далеко не всякий недовольный оказывается готов войти в профсоюзный актив.

— Какие стоящие перед профорганизациями задачи представляют Вам наиболее важными на ближайшую перспективу?

— Предстоящий год будет напряжённым: планируется проведение антикризисных мероприятий, предстоит повысить эффективность труда и сохранить темпы, взятые в рамках инвестиционных программ.

Большие задачи стоят и перед профсоюзной организацией. На первый план выходит контроль за соблюдением трудового законодательства, недопущение снижения уровня охраны труда. Все возникающие вопросы решаются путём переговоров с работодателем. Их успех зависит от авторитета профсоюзных лидеров на местах, сплочённости трудовых коллективов. Авторитет и сплочённость — главные плюсы профсоюзных организаций крупных компаний ТЭК.



— А как складываются отношения руководства и профсоюзных организаций с местными властями в регионах деятельности общества?

— Все подразделения ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» активно участвуют в жизни своих регионов, занимаются благотворительностью. В организации социальных мероприятий на первых ролях — профсоюзные организации и советы молодых специалистов. Эта работа находит полное понимание и поддержку властей. Но и тут есть возможности для дальнейшего развития. Мы можем активнее участвовать в общественной жизни регионов. Цель — создание благоприятных условий для работы крупного, бюджетообразующего бизнеса, справедливое распределение налогов, обеспечение функционирования объектов социальной инфраструктуры в местах, где работают лукойловцы.

Вряд ли кого-то может устроить ситуация, когда при значительных поступлениях в бюджет налогов от нефтяных компаний систематически не решаются, к примеру, проблемы со строительством дорог, работой медицинских учреждений. Эти вопросы регулярно поднимаются на встречах

с представителями органов власти, и работу в этом направлении мы попробуем активизировать.

### Мама в кавычках и без

— А теперь давайте от вопросов общественно значимых обратимся к личным, биографическим. Как Вы пришли на профсоюзную работу?

— Началось всё с того, что меня избрали председателем профкома первички центрального аппарата нашего общества, а потом и объединённой профсоюзной организации. Мы хотя и достаточно молодое предприятие, но профсоюзные традиции у нас немалые, они уходят корнями в те времена, когда ядро нашего общества начало формироваться сначала в Торговом доме «ЛУКОЙЛ», потом — в «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОГАЗе». Всё это время я работала в этих структурах-предшественниках, но не по профсоюзной линии. А вот когда было создано ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ», меня и двинули на профсоюзную работу. Видимо, тут сыграло роль то, что я за время всех предшествовавших реорганизаций достаточно хорошо изучила трудовой



Молодёжь предприятия



В. Я. Матвейчук

коллектив, со многими наладила хорошие личные контакты.

Но, Вы знаете, когда мне предложили заняться профсоюзной работой, я, честно говоря, испугалась. Это же публичная работа, общение с людьми. А я по образованию — технарь, заканчивала Губкинский институт, специализация — разработка нефтяных месторождений. Мне и папа тогда сказал: «Ты не сможешь, это не твоё!» А я смогла!

К тому же о профсоюзной деятельности у меня до этого были достаточно приблизительные представления. Я знала, что у нас есть профорганизация, есть коллективный договор, но в тонкости, как и многие работники, не вникала. Да и профсоюзная активность у нас в те времена была не то, чтобы слишком уж бурной. Мне потом, уже в должности председателя профкома, даже доводилось слышать от людей: «А что, раньше у нас профорганизации не было?» И этот вопрос мне — как бальзам на душу, он представляется позитивной оценкой наших усилий, во всяком случае, он свидетельствует о том, что деятельность профсоюзной организации стала для людей гораздо заметнее, понятнее,

ближе. Иногда в регионах вообще называют «мамой»...

— Наверное, беспокойное дело — такое «материнство»? Как справляетесь?

— Конечно, беспокойное. Круглосуточно беспокойное. Но у меня хорошие помощники — председатели профкомов региональных первичек. Они очень большую часть работы берут на себя. Ну и я, в свою очередь, если какие-то встающие перед ними вопросы выходят за рамки их компетенции, всегда стараюсь побыстрее помочь, если нужно — подключаю руководителей предприятия. Мне с ними повезло, они люди социально ориентированные, очень хорошо знающие и производство, и людей, их потребности и нужды, поэтому им не приходится ничего особенно доказывать, убеждать, биться головой о стену непонимания. Мы действуем сообща. В этом смысле мне легко работается.

— А что же повлияло на выбор Вами такой «неженской» профессии?

— Я родилась и выросла в маленьком украинском городе нефтяников. И брат у меня — нефтяник, и папа. Он хотя уже очень пожилой человек, сильно болеет, но не теряет ни жизнерадостия и энтузиазма, ни преданности делу своей жизни — продолжает придумывать разные технологические новшества для нефтедобычи, живо интересуется, чем живёт отрасль. Всё это, конечно, сказалось и на моём выборе профессии. После Губкинского института какое-то время проработала во входившей тогда в структуру Министерства нефтяной промышленности «Зарубежнефти», а оттуда уже пришла в «ЛУКОЙЛ», в Торговый дом, там уже и в энергетику стала вникать... Не знаю уж, насколько неженская профессия нефтяника, но то, что склад ума у меня скорее технический, а не гуманитарный — это точно.

— А своим детям какие советы относительно выбора специальности давали?

— Дочка у меня тоже закончила Губкинский, но — юристом. Естественно, я тоже в определённой мере направляла её выбор.

— Неужели надавили на ребёнка? Внушили, что профессия нужна, чтобы на хлеб зарабатывать?

— Может, немножко и надавили. Сначала-то она увлекалась литературой, филологией. Витала в облаках — поэты, стихи... Она до сих пор любит поэзию и хорошо в ней разбирается. Но мне её идея о филологическом образовании не слишком нравилась.

— Принесли, значит, призвание в жертву хлебу насущному? Но сейчас же всё больше барышень, которые ведут жизнь домохозяек. Деньги зарабатывает супруг, а их «работа» — быть женой и мамой...

— Но тех женщин, которым самим приходится зарабатывать на жизнь

наравне с мужчинами, тоже хватает. И не просто — на жизнь, а на хорошую. Потому что, глядя на окружающих, все стремятся к определённому уровню достатка.

Дочка на меня, может, и ругается иногда за то, что я её неправильно воспитала, внушила, что в жизни надо полагаться только на себя, а не на окружающих, но мне кажется, что так оно как раз гораздо правильнее и надёжнее. А то сейчас слишком много стало людей, которые надеются ничего не делать и при этом всё иметь... А литературой увлекаться можно и в свободное от работы время, если оно есть.

— А Вы сами как предпочитаете досуг проводить?

— Да его не так уж много, досуга-то. Немало сил отнимает работа, а есть же ещё и семья. Но я вот люблю на даче цветочки выращивать всякие

разные. У меня, наверное, порядка ста разных кустов пионов растёт. Не всегда, правда, удаётся вырваться и приехать понаблюдать за их цветением.

— А супруг Ваше увлечение разделяет?

— Когда я прошу помочь выкопать яму под цветочки, он не слишком его разделяет, а вот когда пионы цветут и на их фоне можно сфотографироваться, показать друзьям и соседям — тогда разделяет всецело! Дача у нас, конечно, далековато от Москвы, в соседней Калужской области, но места очень красивые, и там охота хорошая, а у меня муж как раз охотник! Так что дача — это то место, где наши с мужем хобби очень хорошо совмещаются.

— Может, поделитесь какими-то секретами — как поддерживать лад в семье?

— У каждой женщины на этот счёт есть свои секреты. Конечно, поводов, когда хочется фыркнуть и сказать: «Катитесь все! Видеть никого не хочу!» — в жизни любого человека хватает. Но если женщина хочет, чтобы была семья, она всегда сумеет сгладить острые углы, найти компромиссы, подстроиться. Поэтому лад в семье в первую очередь, безусловно, зависит от неё, от женской гибкости, а порой и хитрости, а уж как именно женщина сможет всё устроить — тут, наверное, в принципе не может быть никаких готовых рецептов. Чистая импровизация. Но если женщина захочет, чтобы семья была — она будет. Да, всё это требует сил, нервов, обаяющего умения признавать ошибки, прощать, мириться. Но, согласитесь, это же здорово — после 30 с лишним лет совместной жизни слышать: «Ты самая-самая! Как же я тебя люблю!» ■

Беседовал Алексей СОМОВ

Гонки на «драконах». Соревнования в Перми



# В ОДНОМ ЛИЦЕ

## Будни и праздники объединённой профсоюзной организации



Председатель ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» Андрей Фролович Еремеев и директор ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» Миннахмедов Артур Мунавирович

### О профсоюзной кухне

— Андрей Фролович, насколько трудно или, возможно, наоборот, легко донести до человека истинное назначение коллективного договора и профорганизации как таковой?

— Донести несложно. Коллективный договор — это документ, который

закрепляет для работников повышенные по сравнению с действующим законодательством гарантии. И надо сказать, что наш коллективный договор является по региональным и отраслевым меркам одним из лучших. Хороший коллективный договор — это, прежде всего, стабильность работы предприятия. Это прекрасно понимают руководители и компании,

Чего греха таить, в нашей стране хватает руководителей, которые простое соблюдение норм законодательства о труде уже считают подвигом, а словосочетание «коллективный договор» им неприятно, как напоминание о невозвращённых долгах. Более того, они воспринимают профсоюз не иначе как непримиримую оппозицию административному аппарату, мешающую предприятию работать и тормозящую развитие бизнеса. Но, к счастью, бывает и по-другому. Как именно? Это мы и попытались выяснить у председателя профкома объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» Андрея ЕРЕМЕЕВА.

и нашего предприятия. И делают очень многое для обеспечения этой стабильности. Чем выше гарантии, защищённость работников, предусмотренные документом, тем сильнее работники — будем так говорить — преданы делу. И результат получается закономерный: посмотрите, сколько желающих работать в структурах «ЛУКОЙЛа».

При этом отмечу, что в рамках современного трудового законодательства профсоюзный комитет — наиболее легитимный орган, который вправе действовать от лица работников, вести переговоры с администрацией. Профком совместно с представителями работодателя разрабатывает коллективный договор, рассматривает предложения коллектива. И эта работа ведётся постоянно. Можно, конечно, утверждать, что на отдельных предприятиях гарантии предоставляются и без колдоговора. Но здесь не следует забывать, что все эти гарантии закреплены в положениях, единолично утверждённых руководителями обществ, и, соответственно, при определённых обстоятельствах также единолично они могут быть отменены. Тогда как коллективный договор росчерком пера без согласия обеих сторон отменить невозможно. Несправедливо будет умолчать, что представлять интересы работников могут и другие выборные органы, например, советы трудовых коллективов. Но тут возникает вопрос: насколько эффективно и долго они будут — и будут ли — работать бесплатно, на общественных началах, в свободное от работы время?

— Сегодня 98% работников ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» являются членами профсоюза. Кто входит в оставшиеся два процента?

— Никого не стремлюсь обидеть, но этих людей можно назвать несознательными. У них аргумент простой: а зачем, ведь по закону коллективный договор автоматически распространяется на всех работников независимо от их членства в профсоюзе? К тому же и сэкономить можно, правда, экономия выходит за счёт своих коллег. К слову сказать, в «ЛУКОЙЛ-Коми» зарплата достойная и конкурентоспособная, ежегодная индексация которой, надо отметить, также заслуга профсоюзной организации. Но люди забывают, что на средства

профсоюза организуются и проводятся различные спортивные, культурно-массовые мероприятия, которыми богата неформальная сторона жизни работников «ЛУКОЙЛ-Коми». Оказывается материальная помощь, приобретаются билеты на концерты. И самое главное — именно профсоюз и на уровне предприятия, и на уровне компании является инициатором повышения различных социальных гарантий посредством заключения коллективного договора.

### О сотрудничестве и обратной связи

— На работу каких специалистов опирается в своей деятельности объединённая профсоюзная организация? Какие направления они курируют? И каковы основные механизмы координации и контроля профсоюзной работы на местах?

— Все механизмы прописаны в Уставе Нефтегазстройпрофсоюза. Здесь надо понимать, что профсоюз — это общественная организация и механизмы деятельности у нас несколько иные, чем в коммерческих структурах. Главным отличительным признаком является коллегиальность принятия решений. С этой целью избирается профсоюзный комитет — как на уровне первичных профорганизаций, так и на уровне объединённой профсоюзной организации (ОПО). Он организует работу и руководит деятельностью профорганизации, осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, представляет интересы членов профсоюза.

В нашем случае профком ОПО свою работу строит в соответствии с планами Совета профобъединения и Концепцией развития МОПО. Собираемся раз в квартал. Председатель профкома профсоюзной организации руководит процессами между его заседаниями. Ежедневно общаемся, созваниваемся, согласуем намере-

ния, сверяем шаги, решаем текущие вопросы.

Штатное расписание аппарата объединённой профсоюзной организации предусматривает должности главного бухгалтера, технического инспектора труда профсоюза и ведущего специалиста по организационно-профсоюзной работе — всего три человека. Поэтому каждый работник профкома немного юрист, экономист, специалист по охране труда в одном лице.

Значительный объём работы технического инспектора носит разъездной характер. Основная цель — это проверка соблюдения законодательства по охране труда...

— Можно ли сказать, что работа этих экспертов — своего рода внутренний аудит, профилактика нарушений?

— В определённой мере, конечно, да. Ведь наша цель — стабильная работа предприятия. Будут доходы — будут обеспечены работники. Но на местах бывает, что из-за халатности, по невнимательности или незнанию в определённых областях случаются нарушения. Мы на это обращаем внимание работодателя. Недочёты устраняются, и порядок восстанавливается. Соответственно и работник защищён, и работодатель. И ни в коей мере в этой части профсоюзная организация не противопоставляет себя администрации. Мы не противники, мы — союзники и партнёры. Как Вы правильно заметили, главные задачи тут — внутренний аудит и профилактика.

— Какую часть времени занимает работа с обращениями членов профсоюза? Насколько вы, профком ОПО, доступны для работников, у которых возникли вопросы, претензии, просьбы?

— Если учесть, что ежегодно в наш адрес поступает более трёхсот обра-

щений наших работников и пенсионеров, то станет понятно, что — немалую часть.

Что касается доступности, то в каждом подразделении есть наш профсоюзный информационный стенд. На нём вывешены тексты коллективного договора, положения о профорганизации, информационные объявления и обязательно — наши контакты. Люди обращаются к нам в любое время рабочего дня. Мы ведём журнал учёта, в котором отражаем, чем разрешилась та или иная проблема.

Основную часть обращений составляют вопросы, для ответов на которые достаточно наших знаний. Если же вопрос требует более глубокого разбирательства, он выносится на двустороннюю комиссию предприятия по регулированию социально-трудовых отношений. В особых случаях обращаемся в Совет профобъединения компании.

Ежегодно на отчётных конференциях мы подводим итоги проделанной работы. Посетить конференцию могут все интересующиеся члены профсоюза, правда, право голоса только у делегатов.

**— Расскажите о каких-то особенно запомнившихся обращениях в профорганизацию и их результатах, ведь нередко достигнутый успех, касающийся одного человека, может оказаться полезен и важен для многих.**

— На предприятии «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» три года назад была ситуация, когда прямо под окнами лаборатории физико-химических исследований была организована стоянка автомашин, которые в зимнее время не глушили двигатели. С этой же стороны находились котлы для подогрева нефтесодержащей жидкости. Как только ветер дул в сторону здания, сотрудники лаборатории просто задыхались от дыма и отработанных газов. Женщины обратились

к нам за помощью. Председатель профкома первичной профорганизации предприятия Юрий Каршицкий и технический инспектор ОПО Сергей Бугрин побывали на месте, составили акт и с документальным подтверждением обратились к руководству подразделения. Через некоторое время стоянку и котлы перенесли в другое место.

Ещё один пример касается работников НШУ «Яреганефть». Федеральным законом от 2010 г. для шахтёров-угольщиков предусмотрена ежемесячная доплата к государственной пенсии. Наши шахтёры-нефтяники возмутились: почему закон их обошёл? Мы вынесли этот вопрос в профобъединение компании, а там, в свою очередь, — в Министерство энергетики. Выяснилось, что специалисты не учли того факта, что подземным способом у нас также добывают и нефть.

Действительно, НШУ «Яреганефть» — уникальное предприятие. Это единственное в России место, где нефть из недр извлекают особым шахтным способом. Когда начали разбираться и выяснили механизм действия закона, оказалось, что предприятие делает страховой взнос в Пенсионный фонд РФ за всех своих работников и потом эти средства «размазываются» по всем пенсионерам-шахтёрам... К выдаче на руки получались копейки. Тогда при содействии председателя Совета профобъединения Георгия Кирадиева в компании было принято решение об установлении через Пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» дополнительной пенсии для представителей основной профессии — шахтёров-нефтяников. Это очень серьёзный результат. Таких масштабных примеров немного, и тем сильнее мы гордимся ими.

### О работе с Советом молодых специалистов

**— Как правило, ни одно профсоюзное мероприятие не обходится**

**без участия молодёжи. Как вы мотивируете эту категорию работников, какие гарантии и льготы предусмотрели социальные партнёры для людей, трудовой путь которых только начинается?**

— Надо сказать, что кадровая политика нашего общества, как и компании в целом, направлена на преемственность поколений. В этом — залог устойчивой плодотворной работы. На местах работодатель и профсоюзные организации создают условия, стимулирующие молодых работников и специалистов к профессиональному развитию, активному участию в жизни общества. Эта работа направлена на формирование и развитие личности, способной успешно, на высоком профессиональном уровне решать производственные задачи.

Для совершенствования взаимодействия с молодёжью и молодыми специалистами в «ЛУКОЙЛ-Коми» образован Совет молодых специалистов, который осуществляет свою деятельность в тесном сотрудничестве с руководством и профсоюзной организацией общества. Молодёжь активно привлекается к решению насущных проблем профсоюзной жизни, к организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий. Необходимо отметить, что у нас обеспечивается участие молодёжи в работе выборных профсоюзных органов — председатель Совета являлся членом профкома ОПО. При поддержке профкома ежегодно проводятся конференции молодых учёных и специалистов на лучшую научно-техническую разработку. Авторы лучших из них получают значительные денежные вознаграждения.

В сентябре традиционно проходит праздник «Посвящение в нефтяники» для молодых специалистов, пришедших на работу в текущем году. Коллективным договором предусмотрены повышенные гарантии для этой

категории работников. К основным и наиболее значимым следует отнести следующие: обязательство не расторгать в течение трёх лет с молодым специалистом трудовой договор в связи с сокращением штатов; выплату единовременного пособия в размере двух должностных окладов; оплату стоимости переезда и провоза багажа к месту работы; предоставление жилых помещений и частичная оплата проживания.

**— В этом номере журнала две статьи посвящены корпоративной системе подготовки персонала, работе учебных центров. А как в ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» готовятся профсоюзные кадры, какое внимание уделяется учёбе профсоюзного актива?**

— Резерв и подготовка профсоюзных кадров, их обучение — одно из важных направлений работы профсоюзной организации. Квалифицированные профсоюзные активисты, прошедшие предварительный отбор и специальную подготовку, обладают потенциалом для занятия руководящих должностей в профсоюзных органах. В прошлом году, например, обучение прошли более четырёхсот профсоюзных активистов ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Коми». Одни — в Москве, на базе Института повышения квалификации профсоюзных кадров при Академии труда и социальных отношений, другие — в Санкт-Петербурге, на базе Зонального учебно-методического центра профсоюза, третьи ездили на учёбу в Екатеринбург, Самару, Белгород, Туапсе. Ежегодно мы проводим региональные семинары в Усинске и Ухте с участием специалистов профобъединения, профильных республиканских органов, с привлечением специалистов Пенсионного фонда, Налоговой инспекции, Фонда социального страхования и других структур. Председатели профкомов наших первичных профсоюзных организаций Юрий

Алексеевич Каршицкий с 2003 г. и Сергей Анатольевич Бельков с 2008 г. в учебных центрах Усинска и Ухты читают лекции по теме «Коллективный договор. Основные положения. Ответственность сторон за его выполнение». Всё это направлено на неуклонное повышение профессиональной квалификации, ответственности и стимулирование инициативы наших кадров.

**— Какие планы у ОПО в этом году?**

— В первую очередь, это заключение на новый срок коллективного договора, которому сначала будет предшествовать разработка его проекта.

Важным событием для нас станет и запланированное Советом МОПО проведение Спартакиады среди работников Группы «ЛУКОЙЛ», которая будет приурочена к юбилею компании. Среди видов спорта, по которым

пройдут состязания, — мини-футбол, стритбол, волейбол, настольный теннис, лёгкая атлетика, шахматы, армрестлинг, гиревой спорт. Наша команда будет называться «Север». Остальные регионы будут представлены сборными — «Западная Сибирь», «Урал», «Юг» и другими. Соответственно, нам нужно провести отборочные турниры на своем уровне с привлечением всех организаций Группы «ЛУКОЙЛ», действующих в наших краях.

Помимо этого в течение года пройдут традиционные культурно-массовые мероприятия, фестиваль художественной самодеятельности — предприятие наше богато талантами! Ну, и, конечно, будем продолжать действовать по всем остальным направлениям ежедневной профсоюзной работы, которая на первый взгляд не слишком видна, но от этого не менее значима. ■

Беседовала Галина Иванова



# «БЫТЬ В ЧИСЛЕ ЛУЧШИХ»

Профессионализм состоит из знаний, целеустремлённости и ответственности

«СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО» В КАЖДОМ НОМЕРЕ РАССКАЗЫВАЕТ О МАСТЕРАХ СВОЕГО ДЕЛА, НАИБОЛЕЕ ОПЫТНЫХ И ЦЕННЫХ РАБОТНИКАХ КОМПАНИИ. ОДНАКО, КАК ПРАВИЛО, НА СТРАНИЦАХ НАШЕГО ЖУРНАЛА ПОЯВЛЯЮТСЯ ТРУЖЕНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ», РАБОТАЮЩИЕ В ТЕХ ИЛИ ИНЫХ РЕГИОНАХ И СТРАНАХ, А СОТРУДНИКИ ГОЛОВНОГО МОСКОВСКОГО ОФИСА КАК БЫ ОКАЗЫВАЮТСЯ ОБОЙДЕНЫ ВНИМАНИЕМ. ОНО КОНЕЧНО, В СТОЛИЦЕ НИ НЕФТИ, НИ ГАЗА НЕ ДОБЫВАЮТ, НО РАБОТАТЬ НА СОВЕСТЬ ТОЖЕ УМЕЮТ! И, БОЛЕЕ ТОГО, ИМЕННО ЗДЕСЬ, В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ЦЕНТРЕ, ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩАЯ И КООРДИНИРУЮЩАЯ ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВСЕХ ЧАСТЕЙ ОГРОМНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОРГАНИЗМА КОМПАНИИ. В НЕЙ УЧАСТВУЮТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ САМЫХ РАЗНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ — НАСТОЯЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ ЮРИСПРУДЕНЦИИ. ТАКИЕ, КАК МАЙЯ ВИКТОРОВНА ШИРЯЕВА, НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ДОГОВОРНО-ПРАВОВОЙ РАБОТЫ ПАО «ЛУКОЙЛ».

— **Майя Викторовна, что в Вашей работе самое важное и самое сложное?**

— Работать с людьми и важными документами всегда сложно и в то же время интересно. От качественной работы нашего договорно-правового отдела зависит многое, и когда удаётся своевременно и чётко подготовить договор, полностью отвечающий действующему законодательству, когда документом довольны все контрагенты, это, пожалуй, и приносит наибольшее профессиональное удовлетворение. Есть, конечно, и свои сложности. Появляются новые исполнители, ещё не знакомые с порядком подготовки и согласования договоров в компании, с ними приходится вести большую разъяснительную работу.

— **А каково быть руководителем, отвечать за коллектив, организовывать, требовать, а при необходимости, наверное, и взыскивать?**

— Мой метод — индивидуальный подход к каждому сотруднику, разговаривать, объяснять. К счастью, отдел у нас дружный. Все готовы помочь друг другу, налажена взаимозаменяемость. Если возникают сложные моменты — вместе их обсуждаем, сообща ищем наилучшее решение. Как начальник я не считаю зазорным обсуждать какие-то затруднительные рабочие ситуации с сотрудниками, прислушиваться к их мнениям. Важно же, чтобы в итоге был подготовлен нормальный документ и выполнены те задачи, которые поставлены перед отделом. Наверное, иногда я бываю и строга, но в большинстве случаев всё же стараюсь договориться с людьми, найти взаимопонимание.

— **А молодёжи у вас под началом как работает? С достаточной ли квалификацией ребята приходят?**

— Хорошо, когда приходят молодые люди с достаточными знаниями,

с ними, конечно, гораздо проще. Но учить обычно приходится и их. Если не тонкостям дела, то уж, во всяком случае, определённым корпоративным стандартам, касающимся как профессиональной специфики, так и каким-то внутренним требованиям, имеющим отношение к рабочей дисциплине, внешнему виду, дресс-коду. Вообще через мой отдел прошло много молодых сотрудников, некоторые сейчас работают на весьма высоких должностях. Мы даже иногда шутили раньше, что у нас тут как курсы повышения квалификации: пришлют молодого работника, мы его тут обучим хорошенько, а его после этого сразу от нас заберут с повышением... Но сейчас уже коллектив стал сплочённый, устоявшийся.

— **А сами Вы как профессию выбрали?**

— Наверное, на меня повлияло, что папа был юристом — но не на предприятии, как я, он всю жизнь проработал в органах МВД. Вот и я

по его стопам пошла — на юридический факультет МГУ. Закончила его, кстати, с красным дипломом.

— **Вот как? Отличники — особая каста. Что ж Вам помогало в беззаботные для большинства студенческие годы сосредоточиться над книжками?**

— Пожалуй, своеобразное тщеславие. В хорошем смысле этого слова. Хотелось быть в числе лучших, а не худших.

— **А в «ЛУКОЙЛ» на работу как пришли?**

— Начинала я работать правовым инспектором труда по городу Москве в Бюро ЦК профсоюзов работников транспорта, после трудилась в банковской системе. И уже оттуда пришла на работу в лукойловскую финансовую компанию, которая потом вошла в состав головного аппарата. И здесь уже, прежде чем перейти в юридическую службу, сперва поработала в главке по реализации нефти и нефтепродуктов на внутреннем рынке, там тогда были свои юристы. Много было различных реорганизаций... Ну, а я тем временем от старшего юриста консультанта постепенно доросла до начальника отдела. Названия менялись, но суть работы, в общем-то, оставалась прежней.

— **Значит, и профсоюзная деятельность Вам знакома. А осваивать специфику нефтяного бизнеса сложно было?**

— Сложно, но и интересно одновременно. Работать вообще всегда интересно, когда чувствуешь отдачу, видишь результат, понимаешь, что получилось хорошо справиться с задачей. На первом этапе, конечно, возникали сложности, надо было вникнуть в специфику отрасли. Но, как показал опыт, при наличии желания и базовых знаний всё это

достаточно быстро можно освоить. Ну, а смысл и важность профсоюзной работы мне, тут Вы правы, разъяснять не надо...

— **А назовите три качества, наиболее востребованных в Вашей профессиональной деятельности?**

— Первое — знания. Второе — целеустремлённость. Нельзя посоветовать перед самыми непростыми задачами, если они поставлены — их надо решить, это вопрос профессионального самоуважения, в конце концов. Ну, и ответственность, пожалуй.

— **А какую профессию выбрали Ваши дети? И насколько сильно Вы на это повлияли?**

— У меня дочка, она тоже стала юристом. Выбор был за ней, я разве что могла что-то объяснить и порекомендовать. Собственно, и мой папа никогда на меня не давил. Надо просто советовать, чтоб потом никогда никто никого не винил в том, что его заставили. Такие вопросы человек должен решать сам.

— **Интересно, какие аргументы Вы приводили, когда объясняли дочери, почему хорошо быть юристом?**

— Юристом хорошо быть в любом случае. Где бы ты ни работал, юридические знания пригождаются на любом поприще. И даже если человек, скажем, захочет сменить сферу деятельности или получить ещё одно образование, первое юридическое ему и в дальнейшем всегда пригодится.

— **А досуг как предпочитаете проводить?**

— Много времени провожу с внучкой и дочерью. У нас очень доверительные отношения, мы практически как подруги. А что касается развлече-



ний — люблю сходить в театр, в кино. Пообщаться с друзьями, хотя у меня не очень большой круг общения, но зато в него входят только те, кого я знаю и люблю... Из недавно увиденного очень понравился «Гамлет» в Театре Ермоловой. Люблю посещать наши корпоративные концерты, которые даёт Большой симфонический оркестр под управлением Владимира Федосеева. Это всегда очень приятно — замечательная музыка вдохновляет, повышает настроение. У меня вообще с музыкой хорошие отношения: когда-то окончила музыкальную школу по классу скрипки. Но с тех самых пор не играю.

— **Риску предположить, что и свою дочку Вы музыке учили.**

— Было и такое, но она, в отличие от меня, большого рвения в этом не проявила. На каком-то этапе ей стало неинтересно, и законченного музыкального образования она не получила. Тем не менее, поскольку мы с ней часто посещали спектакли, концерты, вкус к хорошей классической музыке и театру ей привить удалось — она и сейчас часто и с удовольствием ходит в оперу, на балет. Так что и здесь преемственность налицо. ■

# УСЛОВИЯ СЧАСТЬЯ

В Когалыме верны заветам А. П. Чехова

Людмила ВАНЮШКИНА



Доска почёта ООО «Управление социальных объектов» (УСО). Лица передовиков. Светлана Соломаха знает всех. Стаж на предприятии у неё немалый, и каждый работник для неё — не абстракция, не исполнитель определённых служебных обязанностей, а личность, живой человек, про которого она старается узнать как можно больше — и про характер, и про интересы, и про нужды, конечно. И в управлении все знают председателя профкома своей профсоюзной организации. И не только в управлении. В этом году Светлана Васильевна была награждена Почётной грамотой Международного объединения профсоюзных организаций «ЛУКОЙЛа». Её вручил лично Георгий Кирадиев на встрече с трудовым коллективом во время своего приезда в Когалым на очередной конкурс профессионального мастерства работников Группы «ЛУКОЙЛ».

«Светлана Васильевна заслуживает только самых хороших слов, — говорит Иван Эннс, председатель профкома ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». — Она много лет проработала на объектах социального обеспечения месторождений, знает труд нефтяников не понаслышке, человек очень чуткий, деятельный, и когда мы

рекомендовали её председателем профкома первички УСО, сразу получили хорошие результаты. Так и получилось. В коллективе её уважают. Надеюсь, что она со своими коллегами и впредь будет так же хорошо трудиться, приумножать достигнутое. Я от души поздравляю Светлану Васильевну с награждением Почётной

грамотой лукойловского профобъединения».

Светлана Васильевна смущена, и это отнюдь не игра на публику. Несмотря на постоянную работу с людьми, выступления с трибун, публичные отчёты и участие в различных общественных мероприятиях, она так и не научилась справляться со своей

природной застенчивостью и скромностью.

В 1987 г. с маленьким ребёнком на руках из Оренбургской области Светлана Соломаха приехала в Когалым вслед за мужем. Их история типична и похожа на биографии многих семейных пар того времени, которые ехали на Север — за романтикой, за запахом тайги, на заработки, по комсомольским путёвкам, по зову сердца, по зову Родины. Знали, что рай здесь никого не ждёт, что будет холодно, что будут жить в палатках, что не будет комфорта, но эти бытовые трудности никого не останавливали: понимали, что это временно, что спустя какой-то срок здесь будет построен прекрасный город. Да и как остаться дома, как отсидеться, если именно здесь кипела жизнь, со всех концов бескрайней страны сюда ехала молодёжь?

Вот и молодая семья Светланы не стала исключением. Устроилась в организацию, где осталась навсегда. В трудовой книжке названия должностей меняются, а место работы остаётся — «Управление социальных объектов». Начинать со сторожа — на этом месте можно было получить для ребёнка место в детском саду, которое было тогда «на вес золота»). Вахтёр, горничная, заведующая общежитием, заместитель председателя профкома, председатель профкома первичной профсоюзной организации. Сейчас в сферу деятельности её предприятия входят сервисные центры во всех городах в Югре и на Ямале, где работают подразделения ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Столовые, питание, общежития — это и есть главные социальные объекты, где трудятся члены профсоюзной организации ООО «УСО».

Хотя официально в профсоюзе Светлана Васильевна числится 10 лет, неофициально общественными поручениями она занималась всегда, со школьной скамьи: староста класса, староста группы, комсорг. Внимание к человеку, умение выслу-

шать, не остаться безразличным к его судьбе в трудный период жизни, войти в ситуацию, помочь — эти качества располагали к ней и вызвали доверие окружающих. Ей всегда удавалось уладить любой конфликт. «Не знаю, почему, но люди всегда шли ко мне и начинали рассказывать о своих делах, проблемах. И они тоже становились моими, — рассказывает Светлана Васильевна. — Мы вместе думали, что нужно делать, куда идти, кого просить. На этой почве дома даже были размолвки, приходилось объяснять, где была, почему задержалась. Но я просто не понимала, как можно иначе, как не посочувствовать, не помочь».

Так и живёт до сих пор. Вопросов приходится решать много — позаботиться о здоровье работников, их детей, провести интересный праздник, не обойти вниманием ветеранов, оказать материальную помощь... Когда встал вопрос о переизбрании председателя профкома первичной профсоюзной организации, насчёт кандидатуры ни у кого не было сомнений. Светлана Соломаха прошла единоголосное голосованием.

«У нас в коллективе много женщин, — говорит Светлана Васильевна, — такая уж сфера деятельности. Именно на женские плечи обычно ложится создание уюта, будь то в доме или на производстве — в общежитиях, столовых. Мы нередко проводим конкурсы, чтобы работницы показали всё, на что способны: выбираем самое уютное общежитие, самую умело обустроенную территорию, самую лучшую клумбу даже... А ещё у нас уже стал традиционным конкурс «Хозяюшка». В нём соревнуются и в кулинарном мастерстве, и в самых разных видах декоративно-прикладного творчества. И наши хозяйюшки удивляют всех постоянно».

Сама Светлана Васильевна тоже умеет всё. Шить, вязать, вышивать, печь, готовить. Есть у неё именные пироги, которые умеет печь на всём свете только она, по своему автор-

скому рецепту. Вдохновение находит в семье. Двое взрослых детей, у которых уже свои семьи, два внука. Все они не чают души в своей драгоценной маме и любимой бабушке. Впрочем, свой коллектив Светлана Соломаха тоже считает своей семьёй. И хотя сервисные центры отделяют друг от друга десятки, а то и сотни километров, расстояния эти не пугают: надёжные профсоюзные помощники есть и в Урае, и в Покахах, и в Лангепасе, и в Находке. Вот только собраться всем вместе удаётся обычно только раз в году, на Спартакиаде работников ООО «Управление социальных объектов». Первый раз её провели в Урае, второй — в Когалыме. Теперь вот, говорят, масштабный спортивный праздник станет традиционным и будет проходить поочерёдно в каждом из городов.

...Осенью Светлана Васильевна отметила юбилей. Исполнилось 50. Прекрасный возраст, когда можешь всё. Всё слито в этой дате — и энергичность, и зрелость, и опыт, и силы, и признание, и уважение, и дело, любимое дело. Она никогда не искала другого. Без неё и личное счастье было бы неполным. «Желание служить обществу благу должно непременно быть потребностью души, условием личного счастья». Это, правда, не Светлана Соломаха сказала, а Антон Павлович Чехов. Но она с классиком полностью согласна.

В кабинете у Светланы Васильевны редко бывает тихо. Консультации, обсуждения планов, переговоры, решение каких-то оргвопросов, выдача путёвок, приём посетителей — там дают выписки, тут составляю отчёты, люди приходят, уходят, сменяют друг друга, и у каждого свои дела, свои надобности... Но кто-то приходит и просто полюбоваться на цветы. Ими уставлены все подоконники и свободные места на шкафах. Среди множества цветущих растений — прекрасные орхидеи, которые здесь сразу прижились и почти постоянно цветут. Сибирь, как-никак. ■

# РОДНЫЕ ЗАВОДЧАНЕ

Работа, семья и досуг переплелись  
в единое целое

Екатерина МУХИНА

НА СОВРЕМЕННЫХ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РАБОТАЮТ В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ. НО И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦЫ СЛАБОГО ПОЛА ТОЖЕ ПРИКЛАДЫВАЮТ СВОИ РУКИ К ФУНКЦИОНИРОВАНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ. НАПРИМЕР, НИ ОДНА РЕКОНСТРУКЦИЯ ИЛИ КАПРЕМОНТ В ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖЕГОРОДНЕФТЕОРГСИНТЕЗ» НЕ ОБХОДЯТСЯ БЕЗ УЧАСТИЯ КОЛЛЕКТИВА ПРОЕКТНО-КОНСТРУКТОРСКОГО ОТДЕЛА, ГДЕ ТРУДЯТСЯ НЕМАЛО ЖЕНЩИН, В ИХ ЧИСЛЕ — ИНЖЕНЕР-КОНСТРУКТОР ГРУППЫ КИПИА ОЛЬГА СЕРГЕЕВНА ДОННИКОВА.

За 17 лет работы в отделе Ольга Донникова принимала участие в проектировании приборов на трубопроводах и ёмкостях многих объектов предприятия. «У нас, — рассказывает она, — очень интересная работа, с одной стороны — творческая, с другой — она требует большой усидчивости и внимания».

Наиболее интересной профессиональной задачей из сделанного за последнее время Ольга Сергеевна называет недавнюю реконструкцию установок деасфальтизации и селективной очистки масел. «Так получилось, что я практически одна делала проекты реконструкций системы КИПиА на этих больших производственных объектах, проектировала перевод с пневматических приборов на электронные, — поясняет она. — На «шестисотке» проект реконструкции очень интересно шёл. Бывает работа, где задачи более-менее ясны, всё идёт по плану. А там каждый день был новый поворот».

За время работы на предприятии Ольга Сергеевна снискала большое уважение производственников. «Специалист с большой буквы, очень

отзывчивая и ответственная, все необходимые вопросы решает быстро, по звонку», — так отзывается о ней старший метролог С. Кирьянов. И не он один. Профессионализм, аккуратность и исполнительность Донниковой отмечают многие заводские киповцы и метрологи.

Любопытно, что с заводом дипломированный химик связала свою судьбу не сразу. После окончания ГГУ им. Лобачевского Ольга Сергеевна 10 лет трудилась в Институте химии высокоочищенных веществ Рос-

группы КИПиА заводского проектно-конструкторского отдела. Вот такой поворот судьбы — личное счастье пришло об руку с дальнейшей профессиональной деятельностью.

«В институте мы трудились в разных лабораториях, он же по образованию физик, — с улыбкой вспоминает Ольга о встрече с супругом. — Когда мы познакомились, я была рядовым работником, а Игорь уже был научным сотрудником, автором нескольких публикаций. Но в суровые переходные времена науч-

**В СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ ОЛЬГА СЕРГЕЕВНА УВЛЕКАЕТСЯ ИСТОРИЕЙ РОССИИ, ЧИТАЕТ ИСТОРИЧЕСКИЕ КНИГИ И СМОТРИТ ТЕМАТИЧЕСКИЕ ТЕЛЕПЕРЕДАЧИ. А ЕЩЁ ИНЖЕНЕР ДОННИКОВА ОЧЕНЬ УВАЖАЕТ ДРАМАТИЧЕСКОЕ ИСКУССТВО И ПРИ СЛУЧАЕ ВЫБИРАЕТСЯ В НИЖНИЙ НОВГОРОД, В ТЕАТРЫ. ПО ЕЁ ИНИЦИАТИВЕ В ПКООБРАЗОВАЛАСЬ «ГРУППА ЗДОРОВЬЯ»: УЖЕ НЕ ПЕРВЫЙ ГОД РАБОТНИЦЫ ЕЁ ОТДЕЛА ВМЕСТЕ ПОСЕЩАЮТ БАССЕЙН В АКАДЕМИИ САМБО.**

сийской академии наук. Именно там, в институте, она и познакомилась с будущим мужем, Игорем Викторовичем Донниковым, руководителем

ную деятельность пришлось оставить: начались задержки зарплаты, а у нас уже две маленьких дочки росли. Стабильность дал нашей семье нефте-

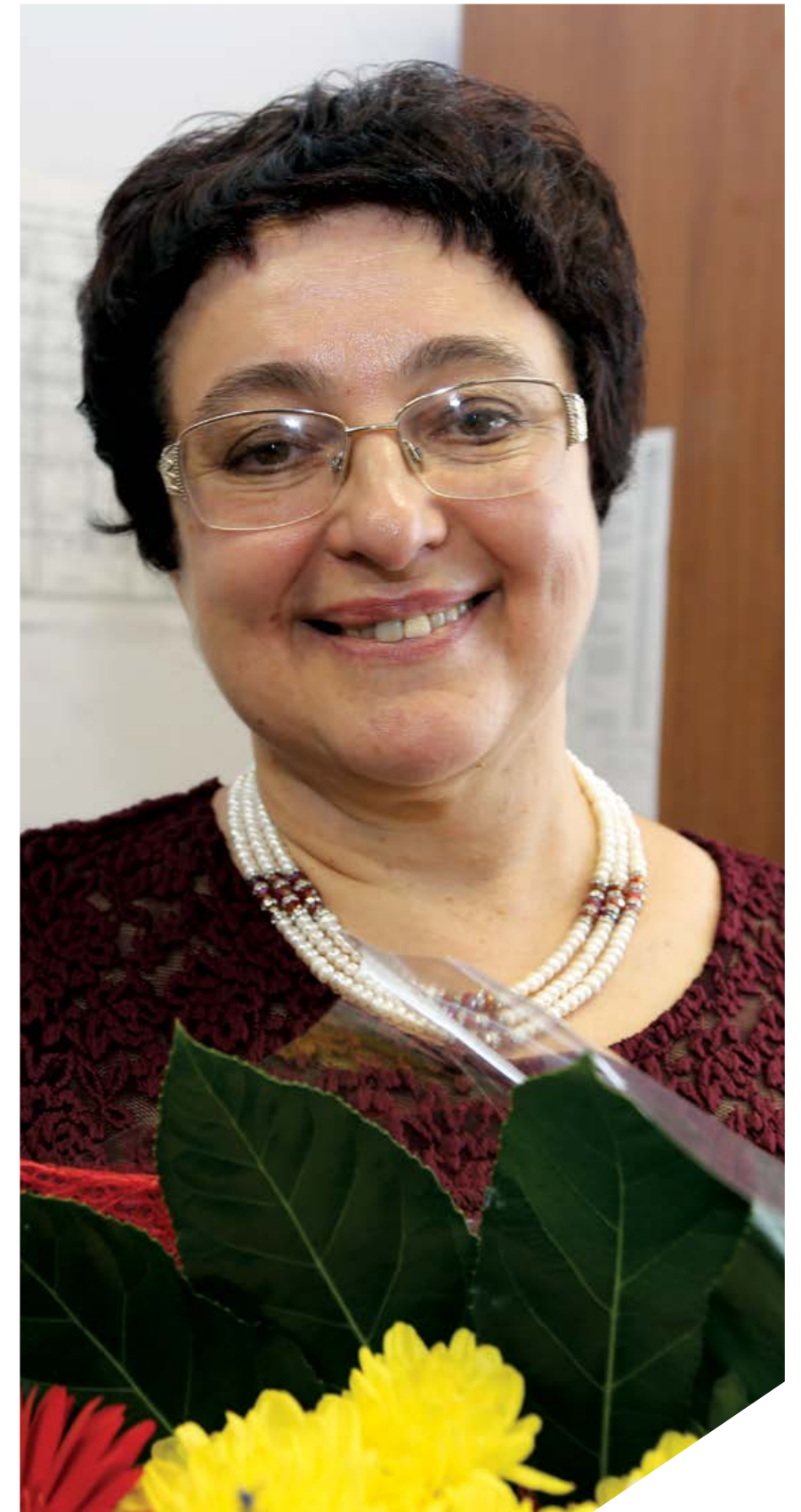
перерабатывающий завод. Вслед за мужем и я ушла из института на производство».

С 1994 г. О. С. Донникова — инженер-конструктор заводского ПКОО. «Продолжаю семейную династию — мой отец, Сергей Иванович Агафонов, работал начальником участка КИП, а мама, Надежда Матвеевна, заместителем начальника производственного отдела», — с гордостью констатирует Ольга Сергеевна. Вот как тесно переплелись судьбы этой семьи, даже двух семей, с историей завода!

На вопрос, каково это — работать с мужем не просто на одном предприятии, а в одном кабинете за соседними рабочими столами, О. Донникова отвечает так: «Это большая ответственность, надо быть всегда на уровне. Часто слышу, что совместная работа разъединяет супругов. Но когда мы стали работать вместе с мужем, я стала его ещё больше уважать, это нас сплотило, мы стали настоящими соратниками».

Но самые удачные совместные «проекты» четы Донниковых — конечно, их дети. Старшая дочь Валентина работает врачом-педиатром, а младшая, Галина, переводчиком на совместно российско-французском предприятии.

Общаясь с Ольгой Сергеевной, мы полюбопытствовали, как она проводит свой досуг, в чём черпает вдохновение. Оказалось, в свободное время она увлекается историей России, читает исторические книги и смотрит тематические телепередачи. А ещё инженер Донникова очень уважает драматическое искусство и при случае выбирается в Нижний Новгород, в театры. С немалым удовольствием Ольга Сергеевна посещает бассейн. По её инициативе в ПКОО даже образовалась «группа здоровья»: уже не первый год работницы её отдела вместе посещают бассейн в Академии самбо. Вот и выходит: работа, семья и досуг, можно сказать, переплелись в единое целое! ■



# ЗАСЛУЖЕННЫЙ ОТДЫХ

Колдоговор «Когалымнефтегаза» заботится о здоровье пенсионеров

ВО ВСЁМ НАХОДИТЬ РАДОСТЬ. ТАКОВ ЖИЗНЕННЫЙ ДЕВИЗ ТАТЬЯНЫ БУЛКОВОЙ. ПРИБАВИЛ ОПТИМИЗМА БЫВШЕЙ РАБОТНИЦЕ «КОГАЛЫМНЕФТЕГАЗА» И НЕДАВНИЙ ОТДЫХ ПО ПУТЁВКЕ ОТ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПРЕДПРИЯТИЯ. ТРИ НЕДЕЛИ ПЕНСИОНЕРКА ПРОВЕЛА В САНАТОРИИ «ТАРАСКУЛЬ» ПОД ТЮМЕНЬЮ.



Т. М. Булкова

Отдых дал возможность укрепить здоровье, сменить обстановку, набраться сил и даже помолодеть. Эмоций много, поездка — главная тема разговоров и с домашними, и друзьями.

*«Провела время с пользой, лечение замечательное, там и процедуры разнообразные, и грязи, и минеральная вода. Врачи внимательные, питание вкусное, — рассказывает Татьяна Михайловна. — И нам, северянам, очень удобно добираться: до Тюмени доехала прямым поездом, а там рукой подать».*

Санаторий «Тараскуль» считается одной из лучших отечественных здравниц. Он — в числе тех, с которыми территориальный профком западносибирских нефтяников поддерживает многолетнее сотрудничество. Качественная лечебно-диагностическая база сочетается и возможность участия в различных культурных мероприятиях, поэтому отдых становится и полезным, и приятным.

*«Много различных культурно-развлекательных мероприятий: и экскурсии, и танцы, и концерты, даже зимняя рыбалка, — продолжает делиться впечатлениями Татьяна Михайловна. — Рыбаки берут удочки, уходят на озеро и ловят рыбку. Очень хорошо для душевного умиротворения».*

Татьяна Булкова 27 лет проработала на ТПП «Когалымнефтегаз». Пять лет, как вышла на пенсию. Рада, что предприятие не забывает своих бывших работников, приглашает на корпоративные мероприятия, оказывает адресную помощь. По возможности помогает укрепить здоровье в санаториях: лечебно-оздоровительные путёвки выделяются один раз в пять лет.

*«Пенсионеры у нас, как и работники, имеют право на оздоровление и отдых — это положение закреплено в коллективном договоре, — поясняет Иван Эннс, председатель профкома ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». — Человек пишет заявление, прилагает медицинские справки — если все рекомендации соответствуют профилю указанного в заявлении санатория, ему выделяется путёвка. К сожалению, мы не можем выдавать их слишком часто, но такая, подчеркну, гарантированная возможность есть».*

*«Раз в несколько лет отдохнуть при помощи профорганизации тоже неплохо», — говорит Татьяна Михайловна. Она умеет радоваться жизни, любит лыжи, хорошую музыку, души не чаёт в единственной внучке, окружает заботой близких. У неё много друзей, а после санатория стало ещё больше».*

А вот Ирина Валерьевна Чайкина недавно вернулась из санатория «Белокуриха» Алтайского края, и впечатлений от отдыха у неё не меньше. Она посетила эту известную российскую здравницу тоже по путёвке профкома и вполне ощутила на себе целебное влияние горного воздуха.

Без малого 20 лет Ирина Чайкина проработала в системе ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», а два года назад ушла на заслуженный отдых. Признаётся, что тяжело отвыкать от атмосферы дружного рабочего коллектива, от дороги на месторождение, где знакомы были каждый поворот и каждый знак. Но всему своё время. И уйти на пен-



И. В. Чайкина

сию — не значит оказаться забытым. Ирина Валерьевна почувствовала это на себе: обратилась в профком без особой надежды (желающих ведь немало) отдохнуть и подлечиться по путёвке. И сама не поверила своим ушам, когда ей предложили «Белокуриху», о которой она много слышала, но самой там бывать не приходилось.

Согласилась, не раздумывая. И осталась очень довольна: хорошее лечение, интересные экскурсии и прилив новых сил. На пенсии они тоже очень нужны, ведь семья — это тоже большие заботы и нелёгкий труд. Просто теперь появилось время заняться теми делами, на которые раньше его совсем не хватало. ■

# ПЕНСИЯ ТРЕБУЕТ УЧАСТИЯ

## Возможности корпоративной пенсионной программы

В НАШЕЙ СТРАНЕ ПРОДОЛЖАЕТСЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ОЧЕРЕДНОЙ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ. С 2015 Г. ПЕНСИОННЫЕ ПРАВА РАБОТАЮЩИХ ГРАЖДАН НА СТРАХОВУЮ ПЕНСИЮ СТАЛИ УЧИТЫВАТЬСЯ В ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЕНСИОННЫХ КОЭФФИЦИЕНТАХ (БАЛЛАХ). А С 2016 Г. У ГРАЖДАН, ТАК НАЗЫВАЕМЫХ МОЛЧУНОВ, НЕ ВЫБРАВШИХ СВОЙ ВАРИАНТ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НЕ ОСТАЛОСЬ ВОЗМОЖНОСТИ ДАЛЬНЕЙШЕГО ФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ ЗА СЧЁТ ОТЧИСЛЕНИЙ СВОЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ, ПОСКОЛЬКУ ВСЕ СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ (22%) ТЕПЕРЬ ИДУТ НА СТРАХОВУЮ ПЕНСИЮ. ЭКСПЕРТЫ ПО-РАЗНОМУ ОЦЕНИВАЮТ ТЕКУЩУЮ РЕФОРМУ. НО, КАК БЫ ТО НИ БЫЛО, ДЛЯ МНОГИХ УЖЕ СТАЛ ОЧЕВИДНЫМ ТОТ ФАКТ, ЧТО ЗАБОТИТЬСЯ О СВОЕЙ БУДУЩЕЙ ПЕНСИИ НУЖНО САМОСТОЯТЕЛЬНО, А ИМЕННО — КОПИТЬ СРЕДСТВА, ПОКА РАБОТАЕШЬ, И НАЧИНАТЬ ЭТО ДЕЛАТЬ НАДО ЧЕМ РАНЬШЕ — ТЕМ ЛУЧШЕ. А ПОМОЧЬ В ЭТОМ МОГУТ КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ.

Вариантов формирования будущей пенсии не так много, в связи с чем у руководства некоторых крупных компаний стал возрастать интерес к корпоративным пенсионным программам, которые позволяют обеспечить своих работников дополнительной пенсией.

По мнению экспертов, в условиях слишком часто меняющихся «правил игры» в пенсионной отрасли работодатели должны активней участвовать в вопросе формирования дополнительной пенсии для своих сотрудников. Ведь именно с помощью программ корпоративного пенсионного обеспечения действительно можно повлиять на размер будущей пенсии. И для социально ответственных компаний необходимость реализации корпоративных и индивидуальных пенсионных программ сегодня очевидна, как никогда ранее.

Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» начала реализацию негосударственного пенсионного обеспечения своих работников ещё 20 лет назад, учредив

Негосударственный пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» для пенсионного обеспечения сотрудников и формирования для них дополнительных пенсий. На сегодняшний день на предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ» реализована и успешно функционирует Единая система негосударственного пенсионного обеспечения, основанная на принципе долевого участия, при котором работники и предприятия совместно участвуют в формировании средств для выплаты дополнительной негосударственной пенсии. В целом сотрудники «ЛУКОЙЛ-

даже 60—70%, а где-то составляет не более 15—20%.

При выборе варианта корпоративной пенсионной программы НК «ЛУКОЙЛ» долевая модель была выбрана по той причине, что именно она имеет особые преимущества и выгоды как участвующим в ней работникам, так и компании-работодателю.

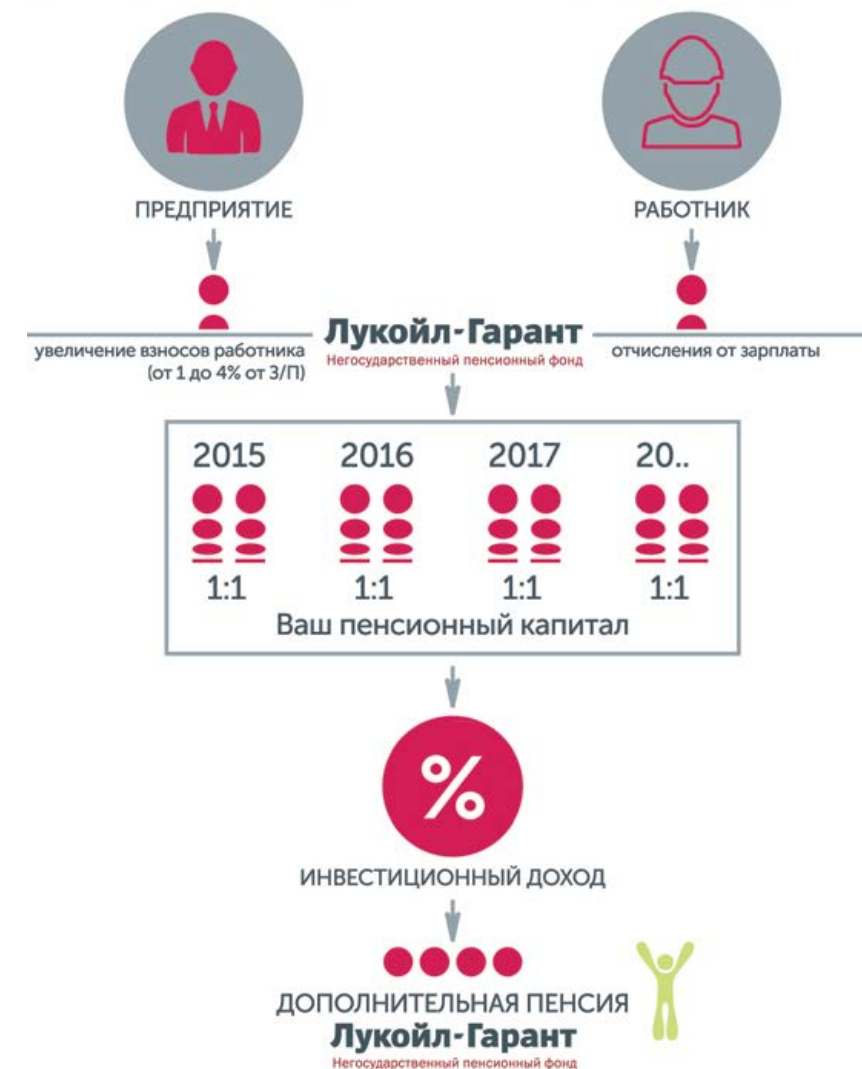
В первую очередь, у сотрудников есть возможность не только сформировать средства на будущую дополнительную пенсию, но и получить софинансирование от своей организации: пенсионные взносы удваива-

**В НЫНЕШНЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ КРАЙНЕ ВАЖНО СФОРМИРОВАТЬ У ЛЮДЕЙ ФИНАНСОВУЮ ГРАМОТНОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СВОЁ БУДУЩЕЕ. СТИМУЛИРОВАТЬ РАБОТНИКОВ ДЕЛАТЬ СОБСТВЕННЫЕ ПЕНСИОННЫЕ НАКОПЛЕНИЯ — ЭТО ОБЩЕМИРОВАЯ ПРАКТИКА.**

Ла» достаточно активно участвуют в программе. По оценке НПФ, средний охват работников составляет 40%, при этом данный показатель в зависимости от региона где-то превышает

ются «ЛУКОЙЛом» пропорционально уплаченным работником взносам (но не более 4% от зарплаты). Таким образом, участник программы при определённых условиях может сделать

## РАБОТОДАТЕЛЬ УДВАИВАЕТ ВАШИ ПЕНСИОННЫЕ ВЗНОСЫ\*



\* Особые условия уточняйте в отделе кадров Вашей компании.

сто процентно выгодное вложение за счёт собственных средств, средств компании и инвестиционного дохода от НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». На сегодняшний день ни одна другая программа этого дать не может.

Можно, конечно, попробовать откладывать деньги самостоятельно, используя депозитные вклады, которые предлагают многие банки. Однако в этом случае надо понимать, что в сравнении с корпоративной пенсионной программой, которую предлагает своим сотрудникам «ЛУКОЙЛ», это не долгосрочный инструмент, а, во-вторых, банк не софинансирует взносы в отличие от работодателя, который делает это по условиям долевой программы.

Накопления же в НПФ являются долгосрочным и выгодным вложением по пяти основным причинам.

Во-первых, взносы работника удваивает работодатель.

Во-вторых, фонд ежегодно осуществляет инвестирование этих средств.

В третьих, есть возможность ежемесячно получать социальный налоговый вычет (13%) на сумму личных взносов, просто написав заявление в бухгалтерию своего предприятия.

В-четвёртых, пенсионными средствами, сформированными за свой счёт, сотрудник имеет право распоряжаться в любое время на этапе накопления, в том числе он может забрать деньги с пенсионного счёта, включая инвестиционный доход (в соответствии с условиями пенсионных правил фонда).

Наконец, денежные средства участника, накопленные в рамках пенсионной программы, в определённых пенсионным договором случаях подлежат правопреемству и могут обеспечить дополнительную финансовую защиту его родным и близким.

### Принципы работы долевой программы

Суть долевой программы заключается в следующем. На этапе

накопления (до момента выхода на пенсию) работник самостоятельно отчисляет на свой именной пенсионный счёт взносы, на которые НПФ ежегодно начисляет доход. За несколько лет до даты выхода на пенсию (в зависимости от условий положения о НПО, действующего на конкретном предприятии) работодатель удваивает накопленные взносы работника (но не более 4% от зарплаты), которые формируются на отдельном счёте.

С этого периода НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» начисляет доход не только на средства сотрудника, но и на взносы работодателя. Таким образом, к моменту выхода на заслуженный отдых у работника уже сформирован пенсионный капитал, исходя из которого, впоследствии рассчитывается ежемесячный размер пенсии. К примеру, в 2015 г. средний размер назначенной пенсии по НК «ЛУКОЙЛ» составил около 5000 руб.

Отметим, что по итогам 2014 г. доходность от размещения средств пенсионных резервов у НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» составила 6%, по итогам 2013-го — 6,01%. Учитывая экономическую ситуацию в стране и на фондовом рынке в целом, 6% — это хороший, стабильный показатель доходности, который могут продемонстрировать далеко не все НПФ, занимающие лидирующие позиции на пенсионном рынке. Согласно принятому решению, в декабре 2015 г. Попечительским советом НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», в составе которого интересы «ЛУКОЙЛа» представляют руководители компании и профсоюзов, была выработана единая позиция по возможности сохранить данные показатели и на 2015—2017 гг. (в случае положительных результатов размещения фондом средств пенсионных резервов).

Таким образом, сотрудники «ЛУКОЙЛа», которые участвуют в долевой программе, получают стабильный инвестиционный доход от НПФ, ежемесячный налоговый вычет в размере 13% с этих взносов и финансирование (удвоение) взносов от работодателя, что делает долевую программу выгоднее любого банковского вклада.

Также необходимо отметить, что при расчете пенсии участникам долевой программы НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» берет на себя дополнительные обязательства в части назначения повышенного размера пенсии за счет актуарной нормы доходности (АНД), которую Фонд закладывает на весь период выплаты в момент расчета пенсии (прим.: в зависимости от условий договора АНД может быть 4% или 6%). Конечно, актуарные расчеты не просты для понимания, но, говоря обычным языком, пенсия работника «ЛУКОЙЛа» — участника долевой программы — изначально назначается с учетом вышеуказанной ставки, что прямым образом влияет на ее размер в большую сторону.

Важно понимать: чем раньше работник начнет копить себе на пенсию

и будет больше участвовать в долевой программе, тем больше средств он сможет сформировать к моменту выхода на пенсию. В будущем ее участники наряду с государственной пенсией будут получать и дополнительную — негосударственную, что значительно увеличит их доходы после выхода на заслуженный отдых. В условиях продолжающейся пенсионной реформы это особенно актуально. Тем более — учитывая последние законодательные изменения: с 2015 г. государственная страховая пенсия работающего человека стала учитываться в баллах, а не в реальных деньгах, что пока не позволяет даже предположить ожидаемый размер пенсии.

На сегодняшний день сотрудники НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» совместно с представителями «ЛУКОЙЛа» прорабатывают возможности дальнейшего развития долевой программы. В частности, в фонде создана новая рабочая группа для вывода пенсионного обслуживания сотрудников «ЛУКОЙЛа» на новую ступень. Это направление возглавила первый заместитель генерального директора по развитию корпоративных пенсионных программ ОАО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» Оксана Власьева, которая недавно присоединилась к команде фонда и усилила корпоративный блок.

С начала декабря 2015 г. рабочая группа провела ряд выездных семинаров-совещаний для ключевых региональных предприятий Группы «ЛУКОЙЛ» в Когалыме, Перми, Усинске, Волгограде и Кстове. В ходе мероприятий с докладом о перспективах развития фонда и ситуации на пенсионном рынке выступил его генеральный директор Сергей Эрлик. В свою очередь, его заместитель Оксана Власьева провела серию презентаций о дальнейшем развитии негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников «ЛУКОЙЛа».

«Перед фондом стоят две стратегические задачи, — подчеркивает Оксана Власьева. — Это увеличение процента вовлеченности сотрудни-



Оксана Власьева

ков региональных предприятий в долевую программу и рост размера отчисляемых взносов до 4% с текущего среднего уровня по Группе «ЛУКОЙЛ» в 1,81%. В нынешней экономической ситуации крайне важно сформировать у людей финансовую грамотность и ответственность за своё будущее. Стимулировать работников делать собственные пенсионные накопления — это общемировая практика. А для наших граждан в условиях новой реформы — это, возможно, единственная альтернатива сформировать себе достойную пенсию».

**ОАО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ».** Лицензия ЦБ России № 432 от 20.05.2014 г., бессрочная.

Получить подробную информацию об ОАО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», ознакомиться с его Уставом, Пенсионными правилами, Страховыми правилами, а также иными документами, предусмотренными Федеральным законом № 75-ФЗ от 07.05.1998 г. и нормативными актами Банка России, Вы можете, обратившись в Фонд по адресу: 119021, г. Москва, ул. Тимура Фрунзе, д. 11, стр. 13. Тел.: 8(495) 411-55-37, 8(800) 200-5-999. [www.lukoil-garant.ru](http://www.lukoil-garant.ru). ■



## ПЕРВОЕ МЕСТО ПО МАССОВОСТИ

Предприятия «ЛУКОЙЛа» проводили зиму спортивными праздниками

КАК НИ ДОЛГА БЫВАЕТ ЗИМА, КАК НИ СУРОВА, НО МНОГИМ ОНА МИЛА ТЕМ, ЧТО НЕКОТОРЫМИ ВИДАМИ СПОРТА В ДРУГИЕ СЕЗОНЫ, УВЫ, НЕ ПОЗАНИМАЕШЬСЯ. ВОТ И СТАРАЮТСЯ РАБОТНИКИ КОМПАНИИ ПЕРЕД НАСТУПЛЕНИЕМ ВЕСНЫ ВДОВОЛЬ НАСЛАДИТЬСЯ «УХОДЯЩЕЙ НАТУРОЙ» — ПОБЕГАТЬ НА ЛЫЖАХ, ПОГОНЯТЬ ШАЙБУ. ТЕМ БОЛЕЕ, ЧТО ИМЕННО С СОРЕВНОВАНИЙ ПО ЗИМНИМ ВИДАМ СПОРТА НА ДОЧЕРНИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ «ЛУКОЙЛА» НАЧИНАЮТСЯ ТРАДИЦИОННЫЕ СПАРТАКИАДЫ. СЕГОДНЯ МЫ ПРЕДЛАГАЕМ ЧИТАТЕЛЯМ НЕСКОЛЬКО НЕБОЛЬШИХ ЗАРИСОВОК О ТОМ, КАК ПРОШЛИ ЗИМНИЕ СТАРТЫ В ОБЩЕСТВАХ «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ», «РИТЭК», «ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЕОРГСИНТЕЗ», «ЛУКОЙЛ-ТРАНС» И «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ».



### «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

Жители городов, где работают подразделения ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», приняли самое активное участие во всероссийской акции «Лыжня России». На трассу вышли более четырёхсот горожан. Этот вид спорта объединил людей разных возрастов и профессий, опытных спортсменов и новичков. Работники предприятия нефтедобычи показали хорошую явку, да и погода выдалась чудесная.

К тому же «Лыжня России» стала для нефтяников неплохой разминкой перед последовавшими за ней состязаниями по полиатлону на Кубок ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».



В этом году эти соревнования по зимнему троеборью прошли уже в девятый раз. Они были посвящены 25-летию «ЛУКОЙЛа» и впервые состоялись в Урае, где при поддержке и помощи нефтяной компании недавно был открыт биатлонный центр.

### «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»

На этом предприятии Спартакиада трудового коллектива стартовала уже в тридцать третий раз. По традиции первые комплекты медалей были разыграны среди лыжников.

На место соревнований — поляну за Спорткомплексом им. В. П. Сухарева — участники пришли в компании членов семей и друзей. На свежем воздухе малыши сладко сопели в колясках, детвора постарше накатывала свою олимпийскую лыжню и резвилась в сугробах. Коллеги и близкие поддерживали спортсменов-любителей и напутственным словом, и тёплым чаем. Всего же организаторы выдали 149 стартовых номеров.

*«Впервые решила принять участие в лыжных соревнованиях предприятия, — делится впечатлениями участница женской гонки, ведущий экономист планово-экономического отдела предприятия Елена Лебедева. — В школьные годы очень любила уроки физкультуры на лыжах, имела твёрдую пятёрку, а сейчас катаюсь пару раз за сезон, для удовольствия. Рада, что посетила это мероприятие, очень вдохновляет! Заниматься спортом вообще очень здорово, это помогает поддерживать себя в тонусе, поднимает настроение. И, конечно, результат имеет значение, но в первую очередь — для более профессиональных участников. Для меня же было важнее поддержать команду, что в итоге, я думаю, получилось, так как по массовости мы заняли первое место. Ощущения после забега очень интересные: чувство усталости присутствовало, но в то же время и моральное удовлетворение, гордость за себя, что поучаствовала. Сделала вывод, что физически надо подтянуться, так как на следующий день болели ноги».*

### «РИТЭК»

В феврале на территории горнолыжного комплекса «Жебреи» состоялся ставший уже традиционным спортивно-оздоровительный праздник для работников ТПП «РИТЭК-Уралойл» и членов их семей. В мероприятии приняли участие более сорока человек. В этом году впервые к опытным лыжникам и сноубордистам присоединились начинающие. Они учились кататься на специальном учебном склоне.

Погода благоприятствовала хорошему настроению — весь день было солнечно и тепло. Дети работников ката-



лись на «ватрушках» на отдельной трассе для тюбингов. Завершилось мероприятие дружеским обедом.

### «ЛУКОЙЛ-Транс»

Физкультурно-оздоровительные мероприятия в честь Дня защитника Отечества прошли в первичных профсоюзных организациях ООО «ЛУКОЙЛ-Камбарская нефтебаза» и АО «РПК-Высоцк «ЛУКОЙЛ-II»». «Первичка» Высоцкого комплекса организовала для любителей спорта соревнования по хоккею, пейнтболу, а также всякие весёлые зимние конкурсы и забавы. С огромным удовольствием в них принимали активное участие как взрослые, так и дети. Зима в этом году преподнесла очередные сюрпризы — относительно тёплую погоду и дефицит снега. Но заявка организаторов в приёмную Деда Мороза всё же оказалась выполнена — накануне прошёл хороший снежок. Это помогло проведению весёлого праздника на природе.

В свою очередь команда Камбарской нефтебазы приняла участие в турнире по хоккею, где первенство в упорной борьбе оспаривали сильнейшие спортивные коллективы района и гости из Башкирии. Победу в состязаниях одержала команда подразделения «ЛУКОЙЛ-Транса».

### «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ»

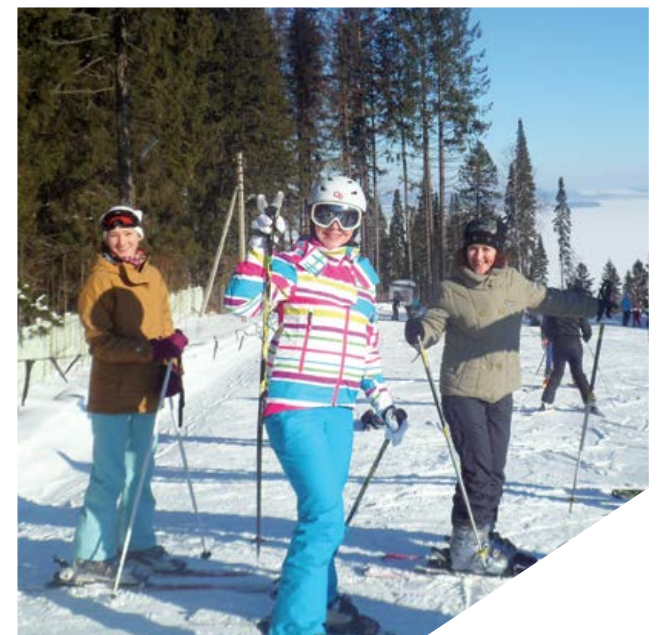
На стадионе физкультурно-спортивного комплекса «Медик» в московском районе Кунцево состоялся юбилейный 10-й зимний спортивно-оздоровительный праздник «Лыжня «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ» — Москва 2016».

Программа мероприятия, в котором приняли участие около 150 человек — сотрудники «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМа», ООО «ЕАЕ-Консалт», ООО «Инфраструктура ТК» и члены их



семей, — включала лыжные соревнования среди женщин и мужчин разных возрастов на дистанции от 1,5 до 3 км, а также лыжные забеги детей на дистанцию в 400 м. Не обошлось, разумеется, и без различных весёлых конкурсов и развлекательной программы.

Очередной спортивный праздник, организованный объединённой профсоюзной организацией работников предприятия, как обычно, прошёл весело, дружно и принёс заряд бодрости и хорошего настроения всем его участникам. После забегов все любители спорта и свежего воздуха подкрепились вкусным угощением из полевой кухни, как говорится — с дымком. ■



# ДАРЯЩАЯ НАДЕЖДУ

## Штрихи к портрету нового поколения лукойловцев

Алексей СОМОВ



Анастасия Фадеева

Дело было в один из выходных дней на благотворительной зоозащитной акции — раздаче в добрые руки приютских животных. Собак и кошек, которые были подобраны на улицах города, вылечены, помещены в приюты и теперь усилиями волонтеров ищут себе новых хозяев. Автор этих строк тоже приехал на это ме-

роприятие в качестве волонтера. И в очередной раз убедился, что, как и рыбак рыбака, лукойловец лукойловца видит издали. Вокруг царил привычная суматоха: лай, гул голосов. Люди ходят между вольеров с животными, выбирая себе питомцев, зоозащитники-добровольцы собирают пожертвования и корм, заполняют

Похоже, лукойловец — это уже больше, чем профессиональная или корпоративная принадлежность, это уже какая-то особая порода людей. Если угодно — состояние души. Видимо, таков результат долгие годы осуществляемой в «ЛУКОЙЛе» тщательной кадровой селекции и той большой воспитательной работы, которая постоянно ведётся в трудовых коллективах, в том числе — и усилиями профсоюзных организаций. Мысль эта пришла мне после одной недавней встречи, состоявшейся на мероприятии, чрезвычайно далёком от деятельности российского нефтяного гиганта, и в то же время — очень симптоматичном.

документы на пристройство — вдруг слышу: «Простите, а Вы случайно не в «ЛУКОЙЛе» работаете?» Вот так мы и познакомились с Анастасией Фадеевой, ведущим специалистом управления сопровождения коммерческой деятельности ПАО «ЛУКОЙЛ».

Мы разговорились. Оказалось, Настя трудится в компании уже три

года. Более того, она, можно сказать, продолжательница трудовой династии: сначала в «ЛУКОЙЛе» работала и её мама, которая теперь, правда, уже вышла на пенсию. Сфера настинной деятельности — обеспечение исполнения договоров по перевалке нефти и продуктов её переработки. А в свободное время она — зоозащитник, помогает благотворительному фонду «Дарящие надежду» спасать бездомных животных. И этим тоже занимается уже не первый год.

Согласитесь, далеко не каждый из нынешних молодых людей готов тратить своё свободное время на какие-то общественно полезные дела. Да и в «ЛУКОЙЛе» работают не все — хотели бы многие, но... уж больно высоки требования, предъявляемые компанией к профессиональному уровню своих сотрудников. Таким образом, на примере Насти Фадеевой мы видим как бы портрет молодого поколения, лучших его представителей — людей энергичных, компетентных, неравнодушных, ориентированных на реальные дела, вполне практического склада и при этом не лишённых очень чётких нравственных ориентиров.

Нет, они не витают в облаках! Любят учиться, умеют сосредоточиваться на достижении цели, много и хорошо работать! Настя, например, обучаясь в Государственном университете управления по специализации «Энергетика», в какой-то момент поняла, что перспективы удачного трудоустройства («а плохой работы мне не хотелось») у неё невелики, и... стала одновременно получать ещё одно образование! А параллельно ещё и на кафедре работать успевала! В результате с разницей в год она стала обладательницей сразу двух университетских дипломов. И это, как она признаётся, потом в немалой степени помогло ей пройти отбор, чтобы найти работу в «ЛУКОЙЛе». Впрочем, связи её с компанией ещё длительней. Она, можно сказать, дышит воздухом «ЛУКОЙЛа» ещё с детства! «Мне лет

12 было, — вспоминает Настя, — когда меня мама однажды взяла с собой на работу. Да и вообще много про компанию рассказывала. А потом, учась в университете, я здесь практику проходила».

В ответ на вопрос о том, какие качества наиболее востребованы в её нынешней профессиональной деятельности, Настя назвала целеустремлённость, ответственность, сообразительность, способность «быстро схватывать» и решать одновременно сразу несколько многообразных задач.

А вот в компанию зоозащитников Настя попала достаточно случайно: четыре с половиной года назад увидела в соцсетях у кого-то из друзей перепост о том, что какой-то благотворительный фонд ищет добровольцев-помощников. «Подумала: а почему бы не пойти? — рассказывает Настя. — Позвонила по указанному номеру, спросила, чем могу помочь. Там ответили — последить за животными, пообщаться с посетителями... Поехала. Сначала дико нервничала, всё думала — что я там забыла и что буду делать? А потом — втянулась. С собаками и кошками я общий язык нахожу хорошо, люблю животных. У меня и дома своя кошка живёт, трёхцветная наглая морда. Но своя — это одно, а те, которые на улице — больные, голодные, брошенные, в постоянной опасности, — им помочь — это совсем другое. Самая большая радость тут, когда видишь, что вот этому конкретному хвостатому бедолаге удаётся новый дом найти! Да и люди, которые в зоозащитной работе участвуют, они особенные».

— Друзей, коллег в свою «зоозащитную веру» обратить пытались?

— Я, конечно, рассказываю о том, чем занимаюсь. Но понимаю, что люди все разные, и никого не пытаюсь в зоозащиту затащить за руку — дескать, ребята, давайте пойдём, вам понравится! Нет, это дело доб-

ровольное. Туда по велению сердца идут. Или не идут. Но единомышленников я и так встречаю достаточно часто. И в «ЛУКОЙЛе», кстати, тоже. Не так давно разговорились с девушкой из управления, занимающегося логистикой, так оказалось, что она уже давно помогает одному собачьему приюту. За совершенно случайным разговором в офисной столовой это выяснилось. Теперь вот поддерживаем с ней знакомство не только по работе, но и как зоозащитницы. Ещё две девушки с нами обедать ходят, так и они интерес к нашим разговорам стали проявлять. Получается такая живая эстафета добра, от человека к человеку.

— Людям, часто имеющим дело с не самыми весёлыми сторонами жизни, а судьбы бездомных животных — как раз такая сфера, часто свойственно так называемое психологическое выгорание. Вам это знакомо?

— Пару лет назад у меня был психологический кризис, когда я вдруг поняла, что в мире слишком много жестокости и что всем, кто нуждается в помощи, я одна помочь просто не в силах... Но мне помогли его преодолеть всё те же зоозащитники. Просто объяснили, что — да, всех не спасёшь, но если есть шанс спасти хоть кого-то, им надо обязательно воспользоваться, и это вполне в человеческих силах. И если удастся этот шанс не упустить — это уже будет победа, пусть невеликая, но победа!

— Тогда в заключение нашего разговора — прямой и короткий вопрос, подразумевающий такой же короткий ответ: почему Вы занимаетесь зоозащитой?

— Как ни наивно это, наверное, прозвучит, я просто верю, что добро когда-нибудь победит зло. И хочу постараться в меру сил в этом участвовать. ■

# СПРАШИВАЛИ — ОТВЕЧАЕМ



## Правовые коллизии

— **Обязаны ли работодатели с 01.07.2016 г. применять профессиональные стандарты в отношении всех должностей, или профессиональные стандарты для коммерческих организаций носят рекомендательный характер? Если да, то в отношении каких должностей?**

— Согласно части второй ст. 195.1 ТК РФ под профессиональным стандартом понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности. В свою очередь, под квалификацией работника подразумевается его уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта (часть первая ст. 195.1 ТК РФ).

С 1 июля 2016 г. начнёт действовать ст. 195.3 ТК РФ, согласно которой, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции,

профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (в редакции п. 3 ст. 1 Федерального закона от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ). Так, например, прямо предусмотрено соблюдение квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, для лиц, принимаемых на подземные работы (ст. 330.2 ТК РФ), лиц, занимающихся педагогической деятельностью (ч. 1 ст. 46 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»), и др.

Кроме того, частью второй ст. 57 ТК РФ установлено, что если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным

в квалификационных справочниках, или положениям профессиональных стандартов. Указанное требование распространяется на всех работодателей вне зависимости от их организационно-правовой формы или формы собственности.

Из приведённой нормы следует, что соблюдение квалификационных требований, установленных ЕКС или профессиональным стандартом, необходимо только в тех случаях, когда компенсации, льготы, ограничения «привязаны» к конкретной должности (профессии, специальности). Например, в стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение, включаются только периоды работы по определённым профессиям и должностям (ст. 30 и ст. 31 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», постановление Правительства РФ от 16.07.2014 г. № 665).

Таким образом, нормы трудового законодательства, вступающие в силу с 01.07.2016 г., не обязывают работодателей, в том числе и коммерческие

организации, применять в обязательном порядке профессиональные стандарты. Работодатели обязаны руководствоваться положениями профессиональных стандартов в части квалификационных требований только по отношению к определённым должностям (профессиям, специальностям, видам работ), когда это прямо предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами, а также когда в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами с выполнением работ по данным должностям связано предоставление компенсаций и льгот либо — наличие ограничений.

— **После увольнения мне была полностью выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. В тот же день (день увольнения) я решил отозвать заявление об увольнении в письменной форме, но на рабочем месте в этот день отсутствовал. Могут ли теперь удержать сумму компенсации за неиспользованный отпуск из моей заработной платы?**

— Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в том числе и компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ), по общему правилу, производится в день увольнения работника. Вместе с тем частью четвёртой ст. 80 ТК РФ предусмотрено, что до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. День увольнения является последним днём, когда между работником и работодателем существуют трудовые отношения. Поэтому Вы имели право отозвать своё заявление об увольнении в любое время по день увольнения включительно (смотрите, например, определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10.08.2012 г. № 78-КГ12-10). Увольнение в этом случае не производится, если на Ваше место не при-

глашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В силу ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника допускаются лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В некоторых случаях для удержания необходимо согласие работника или его письменное заявление (смотрите, например, часть третья ст. 137 ТК РФ, п. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Таким образом, трудовым законодательством установлены ограничения на удержание из заработной платы независимо от того, производится такое удержание работодателем в одностороннем порядке или с согласия (по просьбе) работника. При этом ни Трудовым кодексом РФ, ни другим федеральным законом не предусмотрена возможность удержания из заработной платы компенсации за неиспользованный отпуск, выплаченной работнику, подавшему заявление об увольнении, а затем отозвавшему такое заявление.

Следовательно, удержать сумму такой компенсации из заработной платы (в том числе и на основании заявления работника) работодатель не имеет права. Работодатель может лишь предложить Вам вернуть излишне выплаченную денежную сумму в добровольном порядке. Если работник не против возврата излишне выплаченной суммы, он может внести деньги в кассу организации или перечислить на её банковский счёт. В случае отказа работника от возврата работодателю излишне выплаченной суммы она может быть взыскана с работника только в судебном порядке.

Отметим, что в правоприменительной практике высказывается мнение также о возможности в дальнейшем при предоставлении ежегод-

ного оплачиваемого отпуска выплатить работнику отпускные за вычетом излишне выданной ранее суммы. Позиции о том, что выплаченную работнику при увольнении компенсацию за неиспользованный отпуск работодатель вправе впоследствии зачесть при предоставлении ему ежегодного отпуска при расчёте отпускных, придерживается и Роструд (смотрите письмо от 14.06.2012 г. № 853-6-1).

Суды при рассмотрении аналогичных споров в большинстве случаев отмечают, что действующее законодательство не исключает возможности зачёта денежных средств, обоснованно выплаченных работнику, при исчислении и выдаче отпускных, причитающихся в случае предоставления ему ранее неиспользованного отпуска. Перерасчёт подлежащих выплате сумм с учётом ранее выплаченной компенсации за неиспользованный отпуск, выданной при увольнении, является обоснованным, трудовых прав работника не нарушает, поскольку послужившее этому основание утрачено. Работодатель в данном случае производит зачёт, а не удержание.

— **Наша организация работает по сменному режиму («два дня через два дня», с 8.00 до 18.00) независимо от праздничных дней. Должна ли организация по трудовому законодательству выплачивать в двойном размере заработную плату сотрудникам, у которых смена выпадает на нерабочий праздничный день? Имеет ли право работодатель составить дополнительное соглашение с сотрудниками, чтобы оплачивать работу в нерабочий праздничный день как в обычный день? Предусматривается ли какая-либо ответственность в случае, если действия работодателя незаконны?**

— В соответствии с частью первой ст. 153 ТК РФ работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

— сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;

— работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

— работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором (часть вторая ст. 153 ТК РФ). Соответственно, если ни в одном из этих документов конкретный (более высокий) размер не установлен, труд в праздник оплачивается в двойном размере.

Нерабочие праздничные дни указаны в части первой ст. 112 ТК РФ и являются таковыми независимо от режима рабочего времени конкретного работника, то есть едины для всех работников и работодателей. При этом из ст. 153 ТК РФ не следует, что она распространяется только на отдельные категории работников. Соответственно, если по графику работник должен выйти на работу в праздник, такой день работы подлежит оплате также в повышенном размере по правилам ст. 153 ТК РФ.

Важно отметить, что положения ст. 153 ТК РФ об оплате работы в нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере являются им-

перативными, то есть обязательными для исполнения всеми работодателями (физическими лицами и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, а также трудовым договором, не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, локальный нормативный акт или в трудовой договор, то они не подлежат применению (часть четвёртая ст. 8, часть вторая ст. 9, части пятая и шестая ст. 135 ТК РФ).

Следовательно, ни соглашение между работодателем и работником, ни локальный нормативный акт организации, устанавливающие размер оплаты в праздничный день менее чем в двойном размере, не будут иметь силу как ухудшающие положение работника по сравнению с установленными ст. 153 ТК РФ.

Таким образом, любому сотруднику, в том числе работающему в непрерывно действующей организации, его работа, имевшая место в праздничные дни, должна оплачиваться по правилам ст. 153 ТК РФ, то есть не менее чем в двойном размере (смотрите, например, решение Верховного Суда РФ от 8 февраля 2006 г. № ГКПИ05-1644, апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 2 ноября 2012 г. № 11-25048).

По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть третья ст. 153 ТК РФ).

В иных случаях оплата работы в праздничный день менее чем в двойном размере является нарушением трудового законодательства. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, может повлечь для работодателя и его должностных лиц привлечение к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

**— Руководителем службы кадров был зафиксирован факт отсутствия на рабочем месте через 10 минут после начала рабочего дня без уважительных причин некоторых сотрудников, о чём был составлен соответствующий акт. Можно ли привлечь данных сотрудников к дисциплинарному взысканию?**

— В соответствии с частью первой ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени работодателя, в том числе продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором. Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий, в частности, режим работы и время отдыха работников, применяемые к ним меры поощрения и взыскания (часть четвёртая ст. 189 ТК РФ).

Часть вторая ст. 21 ТК РФ возлагает на работника обязанность добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину. Согласно части первой ст. 189 ТК РФ под дисциплиной труда понимается обя-

зательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Частью первой ст. 19 2ТК РФ предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Таким образом, нарушение трудовой дисциплины выражается в том числе в несоблюдении обязательных для работника правил, установленных локальным нормативным актом (правилами внутреннего трудового распорядка), которые определяют начало и окончание рабочего дня сотрудника и его общую продолжительность. Работодатель не лишён права применить к работнику меры дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, выразившееся в опоздании на работу.

Формальным основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности может быть опоздание любой длительности, в том числе на 10 минут. Этот вывод подтверждает и судебная практика. Так, в апелляционном определении Московского городского суда от 12.11.2014 г. № 33-44612/14 указано, что опоздание на работу (без уважительных причин) следует расценивать как нарушение одного из условий трудового договора — режима рабочего времени. Судьи признают, что факты нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в отсутствии работника на работе (опоздании) без уважительных причин в нарушение условий трудового договора, могут быть достаточным основанием для

применения к работнику дисциплинарных взысканий.

Тем не менее применение к работнику дисциплинарных взысканий связано для работодателя с определёнными требованиями и ограничениями, установленными трудовым законодательством. Факт отсутствия сотрудника на рабочем месте в течение определённого времени сам по себе не даёт работодателю право применить к нему меры дисциплинарной ответственности. Прежде всего, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если работник не предоставляет такое объяснение в течение двух рабочих дней, по истечении этого срока работодателем составляется соответствующий акт (часть первая ст. 193 ТК РФ). При этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть вторая той же статьи).

Применение такого вида дисциплинарного взыскания, как увольнение, должно соответствовать основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, перечень которых приведён в части первой ст. 81 ТК РФ. Так, опоздание может быть основанием для увольнения работника в соответствии с п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ в случае, если работник уже имеет неснятое дисциплинарное взыскание (ст. 194 ТК РФ).

Кроме того, следует иметь в виду, что согласно части пятой ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён. При возникновении разрыва в судебном порядке спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания на работодателя возлагается бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, соблюдение процедуры привлечения к дисциплинар-

ной ответственности, а также того обстоятельства, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение работника и его отношение к труду (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (далее — Постановление № 2)).

Как указано в п. 53 Постановления № 2, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности — таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Поэтому в случае, когда само событие дисциплинарного проступка (в частности, опоздание на работу без уважительных причин) является доказанным, но при наложении дисциплинарного взыскания работодателем не учтены факторы, которые указаны в части пятой ст. 192 ТК РФ, и обозначенные выше общие принципы привлечения к дисциплинарной ответственности, суд может признать привлечение работника с дисциплинарной ответственности неправомерным.

Таким образом, несмотря на наличие формальных оснований для привлечения работника, опоздавшего на работу без уважительных причин, к дисциплинарной ответственности, правомерность применения к нему дисциплинарного взыскания будет оцениваться с учётом многих обстоятельств, окончательную оценку которым в спорной ситуации может дать только суд. ■

# КАК ВСТРЕЧАТЬ ВЕСНУ

Вариантов масса — от серенад до маршей пустых кастрюль

ВСТРЕЧУ ВЕСНЫ В РАЗНЫХ СТРАНАХ МИРА ОТМЕЧАЮТ ПО-РАЗНОМУ, ТЕМ НЕ МЕНЕЕ, ДРЕВНИЕ ВЕСЕННИЕ ОБЯДОВЫЕ ТРАДИЦИИ МНОГИХ НАРОДОВ ОЧЕНЬ ПОХОЖИ. КАК ПРАВИЛО, ВЕСЕННИЕ ПРАЗДНИКИ СПРАВЛЯЮТ, ЧТОБЫ ОТМЕТИТЬ ОКОНЧАНИЕ ЗИМЫ, ЗАРОЖДЕНИЕ НОВОЙ ЖИЗНИ. БОЛЕЕ ТОГО, В ДРЕВНОСТИ ИМЕННО ВЕСНОЙ МНОГИЕ НАРОДЫ ОТМЕЧАЛИ НОВЫЙ ГОД, А ИРАНЦЫ И КИТАЙЦЫ ПРОДОЛЖАЮТ ЭТО ДЕЛАТЬ ДО СИХ ПОР. НУ, А ЗА ПОСЛЕДНИЕ ЛЕТ 150 К ДРЕВНИМ ВЕСЕННИМ ПРАЗДНИКАМ ПРИБАВИЛИСЬ ЕЩЁ ДВА НОВЫХ — ИМЕЮЩИХ, ХОТЯ ОБ ЭТОМ ПОМНЯТ УЖЕ НЕМНОГИЕ, НЕ МЕТАФИЗИЧЕСКИЙ СМЫСЛ, А ЯРКО ВЫРАЖЕННУЮ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКУЮ ОКРАСКУ.



## «Зима нам надоела»

С глубокой древности на Руси всегда с большим нетерпением ждали приход красавицы Весны. Призывая и торопя её явление, люди пели обрядовые песни, это называлось окликать весну, зазывать тепло, задабривать солнце. Цель этих действий была очевидна. Мир для языческого восприятия был одушевлён, любое

явление природы — дождь и ветер, ночь и день, любое дерево и озеро, и уж в особенности солнце — представлялось живым существом, с которым надо было найти общий язык, поддерживать добрые отношения.

В день весеннего равноденствия в Древней Руси праздновали старинный славянский праздник Жаворонки. Считалось, что за первыми жаворонками приходит весна и воз-

вращаются домой все перелётные птицы. В этот день хозяйки пекли из теста хлебное лакомство в форме птичек и угощали всю родню. Дети распевали весёлые песни, текст которых подчас придумывался прямо на ходу. Однако некоторые такие песенки передавались из уст в уста на протяжении многих поколений почти в неизменном виде.

*Жаворонки, прилетите!  
Студёну зиму прогоните!  
Тёплу весну принесите!  
Зима нам надоела,  
Весь хлеб у нас поела!*

Ещё одна традиция — весеннее обрядовое деревце. Его наряжали не только в Древней Руси, но и, с разными вариациями, по всей Европе. Более того, наши привычные новогодние ёлки являются потомками тех весенних обрядовых деревьев: просто празднование новолетия «съехало» на зиму, а за ним перекочевало и праздничное дерево, которое у многих народов являлось символом устройства всего мира.

Славяне украшали весеннее обрядовое деревце лентами, первоцветами, звонкими колокольчиками. В этом действе мог принять участие любой желающий. Празднично убранное

дерево носили по селу, затем вместе шли на холм или пригорок, откуда все вместе окликали песней весну. Молодёжь водила хороводы и играла в старинную обрядовую игру «Ручеёк», которая символизировала таяние снега и приближение весеннего тепла.

Основными действующими лицами в праздновании, как правило, выступали молодые девушки, именно им отводилась важная роль — зазвать, закликать весну. Для этого следовало выбрать местечко повыше: крышу дома, дерево, холм. Помогали девушкам и парни. Они свистели в свистульки, играли на дудочках и рожках. И обязательно разводили большой костёр — чтобы погреться и погреть весну.

Ещё один праздник встречи весны справляли на Руси 7 апреля. В этот день люди по традиции старались выпускать из неволи птиц. Древний обычай означал освобождение природы от зимних холодов. Люди верили, что с вольной жизнью и звонким пением птиц во всей природе происходило обновление и весна окончательно вступала в свои права. 7 апреля православные христиане празднуют Благовещение — день, когда архангел Гавриил сообщил Деве Марии, о том, что она станет матерью Иисуса Христа. И поскольку в христианстве голубь является одним из божественных символов, сегодня традиции празднования Благовещения представляют собой сложный и неразрывный синтез древнеславянских языческих и более поздних православных верований.

## Карнавальная солидарность

У других народов, и не только европейских, тоже есть множество традиций встречи весны. Жители Ганы, например, до сих пор отмечают новогодний праздник «Анно», который длится тринадцать дней. Первые одиннадцать дней заполнены танцами. Каждому дню посвящён свой танец: один необходим, чтобы отогнать

злых духов, другой танцуются в память о предках, третий — в честь нового богатого урожая... На двенадцатый день алтари духов омывают в реке. Праздник заканчивается торжествами, включающими в себя приношение духам съестных даров.

В Европе и некоторых странах Азии отмечают 1 апреля — День шуток, розыгрышей, смеха. В Англии он называется Днём дураков, во Франции — Днём апрельской рыбы. Дело в том, что когда-то Новый год во Франции отмечали 1 апреля и в этот день было принято посылать друг другу в подарок свежую рыбу. С XVI века по приказу короля французы празднуют Новый год, как и мы, в ночь с 31 декабря на 1 января, а День апрельской рыбы превратился в дату всеобщих розыгрышей.

Восходит к весенним праздникам и традиция проведения карнавалов, особенно хорошо прижившаяся у народов романской лингвистической группы, а от них попавшая и в Латинскую Америку. Как считают культурологи, карнавал как явление и часть мировоззрения наложил огромный отпечаток на всю европейскую культуру, его отголоски прослеживаются и в литературе, и в театре. А началось всё с языческой традиции раз в году, обычно — весной, устраивать своеобразный «праздник непослушания» для взрослых. В этот день жизнь переворачивалась вверх дном. Люди могли безнаказанно высмеивать своих правителей, нарушать повседневные правила поведения, выплёскивать все свои отрицательные эмоции и, наоборот, самым непосредственным образом выражать свою радость. Позже в такие дни стали даже назначать Короля дураков или Короля шутов, который строго следил за тем, чтобы его «подданные» нарушали все правила и делали всё наоборот. Такой подход не только имел психотерапевтический эффект, но и помогал людям лучше понять себя и свою жизнь, взглянув на неё в неожиданном, перевёрнутом ракурсе. Ведь глупость, лицемерие и

косность, как известно, больше всего на свете боятся именно смеха!

В ночь с 31 апреля на 1 мая древние кельты праздновали Бельтайн — праздник, название которого в переводе означает «Весёлый костёр». Центральным ритуалом праздника Бельтайн было разжигание больших костров на вершине холма или горы, расположенной вблизи селения. Кельты собирали сухие ветви и дрова для священных первомайских костров, складывали их на холмах и на рассвете 1 мая поджигали, впервые после зимы выгоняя скот на пастбища. Стада домашних животных проводили между пылающими кострами, отдавая дань солнцу, прося милости у сил природы, избавляя животных от болезней и очищая их огнём от порчи нечистой силы. То же касалось и людей: существовало поверье, что человек, который пройдёт между огнями двух мистических костров, очистится и весь год будет здоров.

В ночь с 30 апреля на 1 мая во многих скандинавских странах и Германии отмечают Вальпургиеву ночь. Считалось, что у подножия горы Брокен в эту пору собираются на шабаш сто тысяч ведьм, чертей, кикимор и колдунов. От разгула нечистой силы нужно обязательно защищаться. Поэтому немецкие дети даже теперь в канун этого дня часто рисуют и лепят ведьм: считается, что эти изображения уберут их от встречи с настоящей чертовщиной. Оберегом от нечистой силы у древних германцев считались роса, молоко, масло.

В Германии девушки на рассвете 1 мая умывались росой, чтобы избавиться от веснушек, со словами: «Доброе утро, Вальпургия! Я принесла тебе свои веснушки. Веснушки придут к тебе, а у меня пропадут!» Немецкие же юноши, а также румынские и венгерские утром 1 мая тайно сажают «майское дерево» под окном своей любимой девушки.

Праздник Вальпургиевой ночи был назван в честь аббатисы Вальпургии, жившей в 710—779 гг. в мо-

настыре Хайденхайм и причисленной католической церковью к лику святых. Во время переправы через пролив Ла-Манш из Англии во Францию аббатисе Вальпургии удалось силой своей молитвы спасти корабль от гибели во время сильного шторма. Католики верят, что святая Вальпургия может не только усмирять бури, но и спасти людей от злых духов, от бешенства, эпидемий чумы и других заболеваний.

В Древнем Риме в первый день последнего весеннего месяца римляне поклонялись богине цветов и весны Флоре и устраивали посвящённые ей фестивали «Флориалии». В каждом доме древние римляне украшали гирляндами и венками из весенних первоцветов маленькую статую юной богини весны и пробуждающейся природы. Процессии певцов и танцовщиц шествовали по городу с украшенной цветами статуей богини Флоры и поклонялись цветущему майскому дереву. Итальянские юноши в день богини Флоры и сейчас поют серенады под окнами своих любимых девушек и, признаваясь в любви, кладут на порог двери избранницы зеленую ветку. Если девушка утром заберёт ветку в дом, это значит, что она согласна выйти замуж, а если она выбросит ветку на дорогу... ну, вы поняли.

Вообще итальянцы, как наследники Древнего Рима, особенно щепетильны в вопросах встречи весны. На острове Сицилия, к примеру, в первомайские дни до сих пор принято собирать луговые цветы, лютики, маки, ромашки, которые, как считается, принесут в дом счастье. Именно в Италии существует обычай украшать венками из первых цветов и гирляндами живое первомайское дерево и водить хороводы с песнями и весёлыми танцами. При этом считается, что первомайское дерево надо тщательно охранять всю Вальпургиеву ночь, иначе его может похитить нечистая сила и праздник весны будет омрачён. А вечером итальянцы обычно устраивают праздничные фейерверки.

Кроме того, в Италии рабочие профсоюзы и левые партии 1 мая устраивают массовые шествия в Риме, Милане, Турине и Неаполе. Не отстают от них и представители немецкого профсоюзного движения.

### Подзабытые истоки

Первомай — другие названия: Праздник труда, День труда, День весны, День международной солидарности трудящихся — отмечается во многих странах мира. Это происходит либо непосредственно 1 мая, либо в первый понедельник месяца.

В современной России 1 мая отмечается как Праздник Весны и Труда. Такое же название используется в Таджикистане. На Украине в эту дату по-прежнему отмечают День международной солидарности трудящихся. В Казахстане в этот день отмечается Праздник единства народа Казахстана, а в Белоруссии, Киргизии, Китае, Пакистане и Шри-Ланке празднуют День труда.

Что же касается 8 марта, именно в этот день в 1857 г. жительницы Нью-Йорка, работавшие на фабриках, вышли на демонстрацию, получившую в истории название «марша пустых кастрюль». Их требования включали уменьшение продолжительности рабочего дня, повышения качества условий труда и оплату, равную мужской. В результате выступления была создана профсоюзная организация, в список членов которой были впервые включены женщины для представления своих интересов, что стало большим достижением и вдохновило активистов во всём мире.

Спустя ровно 51 год нью-йоркские женщины вновь отстаивали свои права, выйдя на митинг. К лозунгам прошлого выступления на этот раз добавились требования о получении женщинами права отдавать свои голоса в качестве избирателей. Шествие было разогнано местными органами правопорядка с применением струй ледяной воды,

однако выступающие добились создания конституционной комиссии для рассмотрения вопроса о женском голосовании.

Следующей вехой в истории праздника 8 Марта стала копенгагенская Вторая Международная конференция работающих женщин 1910 г., на которой присутствовали более сотни активисток из многих стран мира. Тогда немецкая социал-демократка Клара Цеткин, основываясь на опыте американских единомышленниц, выдвинула предложение установить Международный день солидарности женщин, которые объединяются, выступая за социальное, экономическое и политическое равенство полов. Но лишь в 1975 г. ООН провозгласила 8 Марта Международным днём женщин на официальном уровне и предложила своим государствам-участницам приурочивать мероприятия, направленные на преодоление проблемы гендерного неравенства, именно к этому дню.

В 1965 г. 8 Марта стал официальным праздником в СССР. Вообще же его история в России отсчитывается с 1913 г., когда в Петербургской хлебной бирже собралось около полутора тысяч человек на научные чтения, касающиеся вопросов прав женщин. 23 февраля 1917 г. (по старому летоисчислению, или по юлианскому календарю, и 8 марта — по новому, григорианскому) жительницы Северной столицы снова отправились на митинг, на этот раз их лозунги требовали «хлеба и мира». Это событие случилось накануне Февральской революции: спустя 4 дня последний монарх великой Российской империи Николай II отрёкся от престола, а получившее бразды правления Временное правительство наделило женщин избирательными правами.

В 1965 г. руководством Советского Союза Международному женскому дню был придан статус государственного праздника, а 8 марта было объявлено выходным днём во всесоюзном масштабе. ■

## ДЕЛОВАЯ ЭТИКА



### ПРАВИЛА ЗНАКОМСТВА

— Знакомьтесь! Алиса, это пудинг!  
Пудинг, это Алиса! Унесите!..  
Льюис Кэрролл

### Как правильно представить своего коллегу или члена семьи

Не следует произносить приказным тоном: «Профессор Харитонов, идите сюда, я познакомлю вас с Иваном Ивановичем». Такое обращение считается грубым и невежливым.

Чтобы познакомить двух людей, не представляйте одного из них как своего друга, если второй — не ваш близкий родственник. Рекомендую одному человеку другого как своего друга, вы тем самым даёте первому понять, что он не входит в круг ваших друзей.

Не повторяйте имена людей, которых вы друг другу представляете, по нескольку раз. Достаточно назвать их единожды. Это правило можно нарушить, если перед вами иностранец или человек с труднопроизносимым именем либо фамилией. Тогда их следует повторить медленно и членораздельно, помогая другому представляемому запомнить это имя или фамилию.

При представлении своей супруги или супруга нельзя говорить «госпожа Сидорова» или «господин Ложкин». Это допустимо лишь в том случае, если их знакомят с ребён-

ком. Во всех прочих случаях надо говорить «моя жена» или, например, «моя жена Наталья» (то же самое для мужа).

Размышляя, назвать ли нового знакомого по имени, обратите внимание на то, принадлежите ли вы с ним к одному поколению или нет. Если он заметно старше вас, то этого делать не стоит.

Во время светского приёма сначала называют имя входящего, затем имена присутствующих. Если пришедший заслуживает особого почтения, представление осуществляется в обратном порядке.

Отдельных людей всегда представляют парам, но не наоборот. Исключение составляют особо выдающиеся люди. Представляя одного человека большой группе, не обязательно перечислять имена всех, а достаточно ограничиться фамилией только этого человека.

### Как представить себя самого

Бывают обстоятельства, когда вам необходимо с кем-либо познакомиться, а представить вас некому. Надо сказать: «Разрешите представиться — Анатолий Берёзкин». Можно добавить любую продиктованную обстоятель-

