

№1, 2018

# социальное ПАРТНЕРСТВО

Информационно-аналитический журнал



На фото: сотрудники ТТП «ЛУКОЙЛ-Севернефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ – Коми» Эльза Рогозина и Гузель Исангулова

## Север покоряется красоте

- Разговор напрямую
- Гарантия стабильности
- Будет исполнено
- От Каспия до Баренцева моря

*С праздником 8 Марта!*



***Дорогие работницы  
предприятий Группы «ЛУКОЙЛ»!***

*От всего сердца поздравляем вас с 8 Марта — прекрасным праздником весны, красоты и женственности.*

*Каждый день мы восхищаемся тем, как вам удается не только успешно справляться с профессиональными задачами, но и беречь семейный очаг, воспитывать детей, сохранять обаяние и жизнерадостность.*

*«ЛУКОЙЛ» — современный работодатель с равными возможностями развития карьеры для профессионалов.*

*Сегодня сотрудницы компании активно выходят за рамки традиционных «женских» профессий и успешно применяют свои таланты на промыслах, в инженерном деле, в сфере промышленной безопасности, научных исследованиях и многих других направлениях.*

*Мы ценим ваш вклад в высокие производственные и финансовые результаты компании.*

*В канун 8 Марта желаем вам успехов в работе, семейного благополучия, здоровья и счастья!*

**Президент  
ПАО «ЛУКОЙЛ»  
В. Ю. Алекперов**

**Председатель Совета МОПО  
ПАО «ЛУКОЙЛ»  
Г. М. Кирадиев**



Выходит ежеквартально

январь — март

## В НОМЕРЕ

### Учредитель:

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

### Издатель:

Марина РУССО

### Главный редактор:

Алексей СОМОВ

### Дизайн блока:

Анастасия СЕРГИЕНКО

### Корректур:

Анатолий ПЕЧЕЙКИН

### Фото:

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

### Адрес редакции:

101000, г. Москва, Уланский пер.,  
дом 5, строение 1

### Телефоны редакции:

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

Подписано в печать 05.03.2018

## СОБЫТИЕ

### Разговор напрямую

Руководство компании и профассоциации  
проводит традиционные встречи  
с трудовыми коллективам

4

### Рассказать и услышать

В профассоциации обсудили пути развития  
информационной работы

10

## ПРЯМАЯ РЕЧЬ

### Гарантия стабильности

Для нормального развития страны и бизнеса  
необходимы прозрачность и доверие

16

## ПРОФАССОЦИАЦИЯ

### Будет исполнено

В лукойловской профассоциации  
подвели итоги колдоговорной кампании

22

## КАДРЫ

### Золотой партнёр

«ЛУКОЙЛ» и РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина  
расширяют сотрудничество  
Юрий ПИХТОВНИКОВ

28

## ЗА КОМПАНИЮ

### Добиться большего

В вечную мерзлоту профсоюзная деятельность  
пускает самые крепкие корни

31

### От Каспия до Баренцева моря

Как подчинить производственное  
и профсоюзное разнообразие единому стандарту

38

### Варандейские встречи

На Крайнем Севере польза от профсоюзной деятельности  
особенно заметна

45



### Вёрстка обложки:

Ирина БЕНЕДСКАЯ

### Вёрстка блока:

Наталья СОРОКИНА,  
Ирина БЕНЕДСКАЯ

При перепечатке ссылка на журнал  
«Социальное партнёрство»  
обязательна

©«Социальное партнёрство»

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

### Отпечатано:

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

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

## 8 МАРТА

### «Ночные директора»

Полтора века на службе Ухтинскому НПЗ

52

### Цветы среди снегов

Кто сказал, что у Севера не женское лицо?

54

### Один в поле не воин

Жизнь по принципу: там, где я, не должно быть плохо  
Олег ОПУТИН

56

### Есть, что внуку рассказать

Когда много дел, это всегда радость

59

## ВЕКТОР

### Три в одном

На пенсионном рынке появится новый лидер

61

## ПРОФЕССИОНАЛЫ

### «Таких встретишь нечасто»

Полученная в армии закалка пригодается  
в работе и общественной жизни

62

## ВАХТА ПАМЯТИ

### Волжская твердыня

К 75-летию разгрома фашистских войск под Сталинградом  
Валерий РАЧКИН

64

## ЮБИЛЕЙ

### Условия для условий

Обеспечить комфорт нефтяников  
под силу только дружному коллективу

70

## СПОРТ

### Импровизация предпочтительней

Спартакиада «ЛУКОЙЛ-Коми»  
началась с состязаний умов

72

## ОБРАЗ ЖИЗНИ

### Как отдохнули?

В МОПО вырабатывают новые критерии  
оценки оздоровительной кампании

74

### Здоровье в подарок

Забота нужна ветеранам, как кислород  
Ольга КАССИХИНА

79

# РАЗГОВОР НАПРЯМУЮ

Руководители компании и профассоциации проводят традиционные встречи с трудовыми коллективами

В ФЕВРАЛЕ НЫНЕШНЕГО ГОДА ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» ГЕОРГИЙ КИРАДИЕВ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ В ТРАДИЦИОННЫХ ЕЖЕГОДНЫХ ВСТРЕЧАХ РУКОВОДСТВА КОМПАНИИ С ТРУДОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ. ВСЕ ПРОШЕДШИЕ РАБОЧИЕ ВИЗИТЫ И СОВЕЩАНИЯ ЗАКАНЧИВАЛИСЬ БЕСЕДАМИ С СОТРУДНИКАМИ НА САМЫЕ ВАЖНЫЕ ТЕМЫ. РАБОТНИКИ ЛУКОЙЛОВСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПОЛУЧИЛИ ВОЗМОЖНОСТЬ ОБРАТИТЬСЯ С ВОПРОСАМИ НЕПОСРЕДСТВЕННО К ПРЕЗИДЕНТУ КОМПАНИИ В. Ю. АЛЕКПЕРОВУ, ПЕРВОМУ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТУ ПАО «ЛУКОЙЛ» В. И. НЕКРАСОВУ, ГЛАВЕ ПРОФАССОЦИАЦИИ КОМПАНИИ. НИ ОДИН ЗАДАННЫЙ ВОПРОС НЕ ОСТАЛСЯ БЕЗ ВНИМАНИЯ.



Как отмечал Георгий Кирадиев, который выступал модератором этих встреч, такое общение высших руководителей компании с трудовыми коллективами стало уже хорошей многолетней традицией, которая является основой для дальнейшего развития конструктивного диалога

социальных партнёров. В ходе встреч с трудовыми коллективами руководитель МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» не раз подчёркивал, что руководство компании является надёжным социальным партнёром профассоциации, не допускает отступлений от главных принципов корпоративной социальной политики,

выполняет все взятые на себя обязательства, а реализуемая компанией стратегия позволяет предприятиям чувствовать себя достаточно уверенно и обеспечивать не только нормальный производственный процесс, но и надёжный уровень социальной защиты работников.

*«Соглашения между работодателем и профобъединением, действующие на российских и зарубежных предприятиях компании, строго сохраняют свою социальную направленность», — констатировал Георгий Кирадиев.*

Одна из первых поездок состоялась в феврале в Волгоград. В ходе этого визита президент компании Вагит Алекперов и губернатор Волгоградской области Андрей Бочаров дали старт работе солнечной электростанции, построенной на территории Волгорядского НПЗ.

*«Этот проект мы намерены тиражировать — планируем запустить вторую очередь электростанции в Волгограде, станцию в Саратове», — сказал в ходе церемонии запуска Вагит Алекперов.*

В свою очередь, Андрей Бочаров отметил, что «ЛУКОЙЛ» — компания, которая всегда находится в развитии: *«И сегодня она реализовала очень важный пилотный проект — во многом уникальный для Российской Федерации. При этом выполнила задачу блестяще — в короткие сроки и с максимальным эффектом».*

Адресом следующей поездки был город Будённовск. Здесь Вагит Алекперов и губернатор Ставропольского края Владимир Владимиров посетили нефтехимический комплекс ООО «Ставролен», где провели совещание по вопросам перспектив развития предприятия. В частности, обсуждалось строительство на базе «Ставролена» нового газохимического комплекса. Кроме того, почётные гости осмотрели реакторный блок «С» производства полиэтилена после завершения его реконструкции.

В ходе встречи с трудовым коллективом Вагит Алекперов и Владимир Владимиров вручили награды лучшим работникам предприятия. Важным событием для юных спортсменов стало прошедшее в рамках визита награждение победителей турнира на Кубок президента ПАО «ЛУКОЙЛ» среди детских хоккейных команд, впервые состоявшегося на территории Ставропольского края. Генеральный директор ООО «Ставролен» Анатолий Афонин вручил руководителю спорткомплекса «ЛУКОМОРЬЕ» сертификат на приобретение комплекта детской игровой формы для 21 хоккеиста.

Следующая поездка была в Астрахань. Здесь Вагит Алекперов и губернатор Астраханской области Александр Жилкин подписали протокол к соглашению о сотрудничестве между компанией и регионом. Согласно документу, «ЛУКОЙЛ» выделит финансовые средства на ремонт Центра культуры и досуга в рабочем посёлке Лимане, реновацию Дома культуры в рабочем посёлке Ильинке, благоустройство набережной в городе Харабали, а также на проведение конкурса социальных и культурных проектов





ПАО «ЛУКОЙЛ» в Астраханской области.

Руководители компании и области встретились с коллективами предприятий Группы «ЛУКОЙЛ» Астраханской области — ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть», ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт», ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», ООО «Астраханские тепловые сети», Сервисного центра «Астраханьэнерго-нефть» ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети».

Работники имели возможность лично задать вопросы президен-

ту компании и губернатору. Вагита Алекперова, в частности, спрашивали о необходимости закрепления на законодательном уровне системы «нулевого сброса», которую впервые на Каспии внедрила именно компания «ЛУКОЙЛ», о перспективах сбытового бизнеса и развитии энергетики. Александр Жилкин ответил на вопросы о договорённостях с компанией по поводу дальнейших социальных инвестиций, рассказал о вкладе нефтяников в социально-экономическое развитие региона.



«ЛУКОЙЛ» является примером для тех компаний, которые работают здесь, — как российских, так и иностранных. Примером социальной ориентированности бизнеса, которую демонстрируют и компания в целом, и лично её президент», — отметил губернатор Астраханской области.

Ещё одна встреча представителей руководства компании с трудовыми коллективами прошла в Уфе. Здесь в центральном офисе ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» первый вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. И. Некрасов провёл совещание по подведению итогов деятельности российских предприятий нефтепродуктообеспечения в 2017 г. и определению задач на 2018 г.

В ходе общения с первым вице-президентом работники ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», как говорится, из первых уст получили ответы на вопросы о перспективах развития компании на ближайшие 10 лет, направлениях деятельности, на которых необходимо сконцентрировать внимание для дальнейшего успешного развития розничного бизнеса и «ЛУКОЙЛа» в целом.

В свою очередь, председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев, как профсоюзный лидер, рассказал о социальных гарантиях и льготах для работников компании. Он подчеркнул, что в ПАО «ЛУКОЙЛ» сформирована и активно поддерживается система социального партнёрства, и это — важное условие успешного развития компании, повышения производственных показателей, качества жизни работников. 80% сотрудников «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукта» составляют женщины, поэтому на встрече была поднята тема об усилении социально-экономической защиты работающих женщин-матерей.

«По итогам 2017 г. наше предприятие заняло второе место на республиканском конкурсе «Лучшее предприятие для работающих мам». Скажите, пожалуйста, в целях усиления социально-экономической за-



щиты работающих женщин-матерей будут ли какие-то изменения и что вообще ждать в сфере социально-трудовых отношений в ближайшие годы?» — такой вопрос был задан от женской части коллектива.

«На сегодняшний день в Группе «ЛУКОЙЛ» выстроился стабильный подход к организации работы женщин-матерей, — отметил Георгий Михайлович. — Помимо предусмотренной государством поддержки в виде закрепления определённых льгот и гарантий для работниц-матерей, компания приняла на себя ряд дополнительных обязательств по поддержке этой категории работников, которые отражены в Социальном кодексе ПАО «ЛУКОЙЛ», Соглашении между работодателем и профсоюзом ПАО «ЛУКОЙЛ» и коллективных договорах предприятий Группы «ЛУКОЙЛ». Эти локальные акты закрепляют формы поддержки не только женщин-матерей, но и отцов, и семьи в целом».

В ходе визита в г. Уфу члены делегации посетили учебный центр ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт». «На сегодняшний день передовые технологии и возможности позволяют создавать классы максимально комфортными и эффективными для обучения. Инновационное оборудова-

ние и комплексные решения в сфере образования делают созданный непосредственно в офисе предприятия учебный класс во многом уникальным, — рассказал, проводя экскурсию для гостей, начальник центра Булат Насибуллин. — Грамотно продуманное расположение макетов ТРК, кафе при АЗС в натуральную величину, наглядные пособия и современное оборудование позволяют правильно организовать весь учебный процесс. Операторы получают в нашем центре уникальную возможность обрести знания, что называется, без отрыва от производства, учиться у своих непосредственных руководителей и высококвалифицированных специалистов-практиков».

Следующий визит президент «ЛУКОЙЛа» нанёс в Усинск. Здесь Вагит Алекперов и глава Республики Коми Сергей Гапликов подписали очередной протокол к Соглашению о сотрудничестве между компанией и регионом. Согласно этому документу компания выделит средства на строительство жилых домов в посёлке Яреге и городе Усинске, физкультурно-оздоровительного комплекса в Яреге, универсального спортивного зала в Усинске, реконструкцию православного храма в селе Ижме, а также —

на ряд объектов здравоохранения и культуры в районах деятельности.

В тот же день состоялась встреча президента компании и главы региона с коллективами предприятий Группы «ЛУКОЙЛ». Модератором диалога руководителей и работников по традиции выступил председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев.

В завершение визита руководители приняли участие в награждении лучших команд «Усинской футбольной лиги», созданной при поддержке компании, а также победителей конкурса социальных и культурных проектов ПАО «ЛУКОЙЛ», проводившегося в Республике Коми и Ненецком автономном округе. Статуэтки Рубиновых Лисиц — символа конкурса социальных и культурных проектов компании «ЛУКОЙЛ» в Республике Коми и Ненецком автономном округе — получили 12 авторских коллективов.

«ЛУКОЙЛ» работает в 64 регионах России и более чем в 50 странах мира, и везде мы одинаково заботимся о наших сотрудниках и жителях сёл и городов, где ведём свою деятельность, — отметил Вагит Алекперов. — Конкурс социальных и культурных проектов создаёт условия для реали-





зации идей, призванных нести пользу и радость людям».

Сергей Гапликов поблагодарил нефтяников за организацию конкурса: «Возможности для развития, которые компания дарит жителям республики, подрастающему поколению, для нас вдвойне приятны. Все те проекты, которые мы совместно реализуем, нацелены именно на то, чтобы наша жизнь здесь была комфортной, а

люди — счастливыми. Мы вместе делаем мир лучше».

В Пермском крае руководители компании провели с работниками лукойловских предприятий, подрядных и сервисных предприятий, действующих в регионе, две встречи. В их рамках Вагит Алекперов, губернатор Пермского края Максим Решетников и Георгий Кирадиев ответили на вопросы представителей трудовых коллективов.

Руководители рассказали о росте промышленного потенциала Пермского края, о перспективах отрасли и возможностях её развития в регионе.

Особое внимание участники встреч уделили инвестициям компании в социальную сферу Прикамья в рамках Соглашения о сотрудничестве с правительством края: строительству медицинских и образовательных учреждений, объектов культуры и спорта. Было отмечено, что за последние десять лет ПАО «ЛУКОЙЛ» инвестировало в развитие Пермского края более 23 млрд рублей. В 2017 г. в рамках соглашения на социальные проекты направлена рекордная сумма — 2,27 млрд рублей.

В ходе мероприятий были подведены итоги ушедшего года и намечены задачи, которые в производственной и социально-экономической сфере ставят для себя Пермский край и компания на 2018 г. Работники смогли получить ответы на все интересующие их вопросы.

Так, прозвучал вопрос о принципах формировании корпоративной пенсии и о доле участия в ней работодателя. Вагит Юсуфович заверил, что



доля работодателя останется на уровне до 4% от заработной платы.

Интересовались лукойловцы и строительством новых и ремонтом существующих фельдшерско-акушерских пунктов (ФАП). Максим Решетников рассказал, что в 2017 г. построено и отремонтировано 65 таких объектов. К 2019 г. стоит задача подключения всех ФАПов к Интернету.

Прозвучал вопрос и о дальнейших перспективах развития нефтеперерабатывающего завода ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». Вагит Юсуфович ответил, что глубина переработки на предприятии достигла 99% и теперь на повестке дня стоит необходимость использования в нефтепереработке полуфабрикатов.

Беспокоит работников Группы организаций «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае и состояние дорог. В ответ на заданные вопросы Максим Решетников очень подробно рассказал о предстоящих ремонтах дорог, о новых проектах расширения улиц.

Подвёл итоги встречи Георгий Кирадиев, подчеркнув, что все социальные гарантии и обязательства по Соглашению между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ» в 2017 г. выполнены.

В г. Краснодаре в феврале состоялось совещание руководителей лукойловского бизнес-сектора «Электроэнергетика». На нём председательствовал первый вице-президент компании В. Некрасов. Работу совещания предварила встреча с трудовыми коллективами ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» и ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», в которой приняли участие более двухсот сотрудников предприятий.

Во время встречи председатель Совета МОПО Г. Кирадиев, вице-президент по энергетике ПАО «ЛУКОЙЛ» Д. Долгов, заместитель председателя Законодательного собрания Краснодарского края — председатель комитета по вопросам промышленности, инвестиций, предпринимательства, связи, потребительского и финансо-



вого рынков, внешнеэкономической деятельности С. Алтухов заинтересовались, что беспокоит работников, ответили на все их вопросы.

Георгий Михайлович Кирадиев, к примеру, подробно ответил на волнующий работников вопрос о перспективах и надёжности НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», подчеркнув, что в конце 2017 г. в структуре АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»», произошли изменения: ос-

На встрече с коллективами предприятий обсуждались итоги 2017 г. и планы на 2018 г., программа развития бизнес-секторов «Электроэнергетика» и «Переработка и сбыт», вопросы социального обеспечения работников предприятий компании и многое другое.

Весной рабочие визиты руководства компании в регионы, в которых примет участие и её профсоюзный



новым акционером фонда стало ПАО Банк «ФК Открытие», 99,9% акциями которого владеет Банк России. Фонд стал более надёжным и усилил свои позиции на рынке пенсионных услуг.

лидер, будут продолжаться. В частности, в марте намечены поездки в Нижегородскую область, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий округа. ■

# РАССКАЗАТЬ И УСЛЫШАТЬ

## В профассоциации обсудили пути развития информационной работы

ГЛАВНЫМ НА ПОВЕСТКЕ ДНЯ СОСТОЯВШЕГОСЯ В ДЕКАБРЕ ОЧЕРЕДНОГО ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА МОПО СТАЛ ВОПРОС ОБ ИТОГАХ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ И ЕЁ НОВЫХ ЗАДАЧАХ. ДЕТАЛЬНОЕ ОБСУЖДЕНИЕ ЧЛЕНАМИ СОВЕТА ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ СТРУКТУРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ В КОНЦЕ ГОДА НЕ СЛУЧАЙНО. ВЕДЬ ЕСЛИ ИНФОРМАЦИИ О РАБОТЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НЕДОСТАТОЧНО ИЛИ ОНА НЕ ОТВЕЧАЕТ СОВРЕМЕННЫМ ТРЕБОВАНИЯМ, ТО СОЗДАЁТСЯ ВПЕЧАТЛЕНИЕ ОБ ИХ БЕЗДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПОЭТОМУ УЧАСТНИКОВ ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА НЕ НУЖНО БЫЛО УБЕЖДАТЬ В ТОМ, ЧТО ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ НЕОБХОДИМЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.



На сегодняшний день профобъединение обладает всеми необходимыми информационными ресурсами, и в последнее время сделан качественный шаг вперёд на пути формирования единого информационного пространства.

«Анализ сложившихся практик информационного обеспечения деятельности профсоюзных организаций позволяет утверждать, что сегодня в рамках МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» создано информационное пространство, которое обладает значительным по-

тенциалом развития и позволяет обеспечить внутреннее и внешнее информационное взаимодействие», — отметила выступившая на заседании с докладом главный специалист информационно-аналитического центра МОПО Е. И. Пахомова.

В своём выступлении Елена Ивановна подчеркнула, что для всех профсоюзных организаций, входящих в структуру МПО ПАО «ЛУКОЙЛ», характерен единый подход к организации информационного обеспечения. Проводится учёт региональных особенностей и особенностей хозяйственной деятельности предприятий, на которых осуществляет деятельность профсоюзная организация. Используется максимально широкий спектр информационных ресурсов, учитывающих потребности в информации и особенности её восприятия работниками различных возрастных, социальных и профессиональных групп. Налажена система внутреннего мониторинга эффективности информационных ресурсов, учитывающая уровень информированности работников, оценку потребности в такой информации и её восприятие, доступности и привлекательности различных информационных ресурсов. Проводится информационно-аналитическое сопровождение деятельности профсоюзных организаций всех уровней по различным направлениям работы, в том числе по вопросам налаживания эффективного информационного обеспечения.

«В МОПО создан не имеющий аналогов формат информационного пространства», — сказала Елена Ивановна. — Сегодня на повестку дня выходит новая задача — оценка эффективности его функционирования. Нужно изучить, насколько эффективно осуществляется информационный обмен, где происходит формирование барьеров, снижающих эффективность информационной работы».

Для решения этой задачи требуется система управления информационными потоками, включающая в себя создание механизмов внутреннего мониторинга эффективности различных информационных ресурсов и использование элементов медиапланирования. Кроме того, нужно будет организовать информационные и обучающие площадки для распространения эффективных практик

информационной работы, наладить обучение, опирающееся на современные образовательные технологии и подходы.

В своём выступлении Е. И. Пахомова остановилась на системе внутреннего мониторинга эффективности информационных ресурсов.

«Наиболее простые методы сбора и анализа информации хорошо известны и используются — это личные встречи, обсуждения, включённое наблюдение», — сказала Елена Пахомова. — Уже на основании этого можно оценить то, что людей интересует, что они поняли из материалов, которые предоставила профсоюзная организация. Помимо этого, получить объективные количественные оценки эффективности информационных ресурсов можно также на основе социологических опросов и статистических показателей по каждому информационному ресурсу (количество просмотров, посещаемость, тираж и т. п.).

Первые шаги в этом направлении уже сделаны. Прежде всего, по инициативе МОПО на регулярной единой методической основе в структурных профсоюзных организациях проводятся социологические опросы работников. Вопросы, касающиеся информационной работы, включаются в анкету в обязательном порядке. Результаты опросов доводятся до сведения на заседаниях Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», но, что самое главное, они используются в работе профсоюзной организации.

Как отмечают в руководстве профассоциации, ряд профсоюзных организаций на самостоятельной основе иницируют проведение социологических опросов. Организационную методическую поддержку их проведения осуществляют специалисты МОПО. И это уже стало устойчивой практикой. Среди профсоюзных организаций, которые систематически практикуют проведение социологических опросов, следует назвать ППО ООО «Волгоградэнерго», ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Транс», ОППО ООО

«ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт» и ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт».

Есть примеры успешной работы и в таком важном направлении системы внутреннего мониторинга, каким является медиаанализ. Прежде всего, на регулярной основе организован анализ статистики сайта МОПО и содержания размещаемых материалов от структурных организаций.

«В качестве положительного примера можно назвать медиаанализ страницы профсоюзной организации на портале общества, проводимый ОППО ООО «Волганефтепродукт». Здесь отслеживают не только количественные показатели, но и, что более важно, анализируют целевую аудиторию — какие возрастные, профессиональные группы читают, интересуются профсоюзной информацией, какая информация пользуется большим спросом», — сказала Елена



Е. И. Пахомова

Ивановна. — Сегодня недостаточно просто разместить информацию о том или ином событии. Главное — чтобы она попала именно по адресу, то есть к целевой группе, на которую она и рассчитана. Любое нарушение в этой системе неизбежно приведёт к неэффективности информационной работы в целом. Поэтому ещё одним атрибутом эффективной информаци-



онной работы должны стать элементы медиапланирования — процесса составления планов информирования с учётом оптимального выбора медианосителей (телевидение, радио, наружная реклама и т. д.), максимального охвата целевых групп, затрат и других показателей».

Среди профсоюзных организаций МОПО есть опыт разработки плана информационного обеспечения на основе плана текущей деятельности. Например, в ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт». Это позволяет систематизировать проводимую информационную работу и создаёт необходимые условия для корректировки подходов в текущей профсоюзной деятельности.

«Обобщая имеющийся сегодня опыт организации информационного обеспечения деятельности профсоюзных организаций, необходимо признать, что информационная работа уже не может быть отдельным направлением. Она должна быть инкорпорирована в каждое направление профсоюзной работы, выступать практическим инструментом развития ключевой функции профсоюзной организации, состоящей в представительстве и защите интересов и прав работников, — отметила в заверше-

ние своего выступления Е. Пахомова. — Сегодня существует необходимость разработки информационных стандартов по каждому направлению деятельности профсоюзной организации (организационная работа, правовая работа, социально-экономическая работа, работа по охране труда), чтобы каждое направление «не тонуло» в информационном потоке, а было узнаваемо, понятно, достоверно».

Тему развил председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт» О. В. Маштаков, который рассказал, как организовано информирование работников предприятия о деятельности профсоюзной организации.

«На заседании профкома ОППО было принято решение определить формы подачи информации на АЗС и её содержание на основе социологического опроса, — сказал Олег Викторович. — С помощью главного специалиста МОПО Е. И. Пахомовой мы разработали анкету и самостоятельно провели анкетирование работников общества. В анкету мы включили вопросы, которые оценивали уровень информированности работников о деятельности профсоюзной организации. Попытались выяснить, из каких источников они преимущественно получают сведения, какую информа-

цию хотели бы видеть на стенде. Анализ результатов анкетирования был проведён по всем объектам четырёх региональных управлений (Пермь, Екатеринбург, Ижевск, Киров). Основываясь на этих пожеланиях и результатах анкетирования, определили содержательную составляющую стенда. Сейчас первые 50 стендов размещены на АЗС, а до конца первого квартала мы планируем охватить все объекты».

Об опыте организации информационной работы с учётом результатов социологического опроса работников рассказала и председатель ППО ООО «Волгоградэнерго» С. Ю. Захарова.

«Профсоюзному комитету следует более эффективно прививать членам профсоюза навыки взаимной поддержки и самозащиты, помочь людям самим сделать свою жизнь более достойной и социально защищённой, — подчеркнула Светлана Юрьевна. — В связи с этим отдельного внимания заслуживает вопрос об «обратной связи» в ходе построения информационной работы и создания имиджа профсоюзной организации. Здесь важно знать, как воспринима-



О. В. Маштаков

ют и оценивают работники деятельность профсоюзной организации, решает ли профсоюзная организация, по их

мнению, вопросы, связанные с трудовой деятельностью, или в большей степени ориентирована на социальную поддержку работников и досуговые мероприятия».



С. Ю. Захарова

Чтобы получить «обратную связь», профком ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» провёл социологический опрос работников общества по трём направлениям деятельности: оценка информационной работы, условий труда и коллективного договора — и, наконец, по оценке работы профсоюзной организации в целом. За основу опроса были взяты анкеты, разработанные МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ».

«Поступившие к нам анкеты позволили увидеть ситуацию в каждом отдельно взятом трудовом коллективе. Также был сделан сводный анализ по обществу в целом, — сказала Светлана Захарова. — Благодаря опросу мы наглядно увидели, что, например, информированность о проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий и предоставлении путевок выше, чем о таких аспектах работы, как защита трудовых прав и интересов и проведение коллективных переговоров».

Здесь, конечно, нельзя исключать тот факт, что многим работникам просто интереснее именно досуговое

направление работы, и поэтому на информацию, касающуюся трудового законодательства, осуществления контроля за выполнением положений колдоговора, охраны труда, они меньше обращают внимания.

«Наша задача — преподнести эту информацию так, чтобы работник был заинтересован её изучить, чтобы она отложилась у него в памяти и чтобы у него складывалось впечатление о работе профсоюза не только в сфере досуга, но и по защите трудовых прав, охране труда, содержанию и выполнению коллективного договора, — подчеркнула Светлана Захарова. — На расширенном заседании профсоюзного комитета, на котором присутствовали генеральный директор и его заместители, мы представили подробный анализ социологического опроса, поскольку информация по результатам анкетирования полезна как для профсоюзной организации, так и для работодателя. Она позволяет оценить работу, которая ведётся в обществе социальными партнёрами, увидеть, по каким направлениям деятельности есть недостатки и где её необходимо усилить. Понять, как работники оценивают уровень оплаты труда, организацию труда, возможность карьерного роста, санитарно-гигиенические условия труда. В первом квартале 2018 г. мы планируем повторить социологический опрос среди наших работников, ведь многое изменилось: у нас прошла большая реструктуризация, и нам важно знать, как сейчас работники оценивают деятельность профсоюзной организации, оплату и охрану труда и другие важные темы».

«В нашей профсоюзной организации — семь первичных, 25 цеховых организаций, 120 профгрупп, объединяющих более семи с половиной тысяч членов профсоюза, поэтому мы прекрасно понимаем важность информационного обеспечения её деятельности и всегда подходим к ней комплексно, используя многолетний опыт и современные научные

методики, — сказал председатель профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» В. Н. Чабунин. — Правдивая, актуальная, грамотно и удобно структурированная информация — это настоящее сокровище в современном мире».

Работа с информацией в ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» включает в себя наличие многих источников и форм её передачи. Во всех профсоюзных организациях — от профгрупп до первичек — размещены выполненные в едином стиле профсоюзные стенды. Важное место в информационном поле отводится средствам массовой информации — газетам, журналам.

«Нами постоянно используются журналы «Социальное партнёрство», «НГСП-Информ». За последние два года на страницах этих журналов было опубликовано более 15 материалов о различных мероприятиях, проводимых нашей профсоюзной организацией. Причём все эти журналы доходят до каждой профгруппы, каждой операторной, — отметил Влади-



В. Н. Чабунин

мир Николаевич. — В корпоративной газете «Синтез» жизнь профсоюзной организации освещается постоянными рубриками «Социальное партнёрство», «Под

контролем профсоюза”, “Профсоюзная жизнь”, “Школа профсоюзного актива” и другими. На всех заседаниях профкома присутствуют представители редакции газеты “Синтез”, поэтому вся информация о прошедших заседаниях, принятых решениях пу-



А. В. Щеглов

бликуется на её страницах. Причём с этой информацией знакомятся не только работники предприятия, но и наши ветераны, поскольку газета доставляется им на дом за счёт средств предприятия».

Большой популярностью на предприятии пользуются информационно-аналитические сборники по годовым итогам работы ОППО, в которых отражается все её аспекты. В настоящее время готовится юбилейный сборник, посвящённый 65-летию профсоюзной организации. Настоящим подарком молодым работникам стал специально разработанный буклет «12 вопросов — 12 ответов о профсоюзе», который им вручают при посвящении в молодые нефтепереработчики.

«В 2010 г. на внутреннем портале предприятия создана страничка объединённой первичной профсоюзной организации, которая является эффективным методом передачи информации, поскольку доступна любому члену профсоюза, — продолжил

Владимир Чабунин. — Кроме того, при обучении вновь избранных профлидеров, на профсоюзных уроках для молодых профактивистов, при личных беседах с рядовыми членами профсоюза мы рассказываем о возможности познакомиться с материалами сайта МОПО ПАО “ЛУКОЙЛ”. Благодаря усилиям штатных работников профсоюзного комитета в 2017 г. был разработан и запущен наш интернет-сайт, который уже пользуется успехом не только у заводчан, но и у жителей города».

О практике информационной работы в ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт» рассказал её председатель А. В. Щеглов. «Нашей профсоюзной организацией совместно с центром общественных связей общества, — отметил Александр Викторович, — ежеквартально выпускает профсоюзный корпоративный журнал “Волга”, который ждут на каждом объекте с нетерпением, так как он является новостным рупором. Ещё один инструмент передачи информации — собственный сайт, пополнение новостной ленты которого происходит систематически-событийно. Мы также ведём мониторинг сайтов МОПО, НГСП, новостей о профсоюзной жизни, появляющихся в Интернете, нововведений в законодательстве. Такие обзоры мы распространяем по электронной почте по председателям первичных организаций, цехкомов и активистам.

Для эффективной работы профсоюзной организации важна обратная связь. Чтобы получить социальный портрет респондентов, выявить потребности, мы используем известные инструменты — социологические опросы, в частности — анкетирование. Нам, организации, которая включает в свои ряды членов профсоюза нескольких регионов, было сложно, но интересно и полезно провести анкетирование. В 2015 г. мы подготовили опрос совместно с администрацией общества. С его помощью получили портрет респондентов,

отзывы о мероприятиях, выявили наиболее эффективные инфоканалы. Так, например, результаты анкетирования развеяли наши сомнения о том, в каком виде выпускать журнал “Волга” — в печатном или электронном: большинством голосов был выбран печатный вариант. Конечно, в процессе нашей деятельности мы сталкиваемся с вопросами, с необходимостью разъяснений. Хотелось бы выразить слова благодарности сотрудникам МОПО, которые оказывают нам методическую помощь в реализации любого проекта. Ни одна наша просьба не осталась без внимания и в нашем обществе. Руководство тоже всегда идёт нам навстречу, мы вместе реализуем многие проекты, в том числе и по информационному направлению».



Г. М. Кирадиев

Информационная работа — дело настолько живое и интересное, что участники заседания Совета, выслушав выступающих, активно включились в заинтересованное обсуждение докладов. Тон задал председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев. Георгий Михайлович затронул важные для всех собравшихся темы, такие, к примеру, как размещение материалов на сайте МОПО. «Не перегружаем ли мы сайт культурно-массовой и спортив-

ной работой? Конечно, это всё интересно, люди любят эти мероприятия, но не теряются ли за информацией о них основные направления профсоюзной работы? Думаю, надо соблюдать разумный баланс», — сказал председатель Совета.

Обсуждая вопрос перевода печатных изданий в электронный формат, участники заседания единодушно пришли к выводу, что делать это в масштабах компании рано: не все работники имеют возможность пользоваться компьютером, далеко не у всех есть на это время, а бумажную версию можно и дома почитать, и в транспорте...

«Считаю, что информационно-аналитическая работа хорошо поставлена в ТПО ООО “ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь”, — констатировал Г. М. Кирадиев. — Там помимо того, что не упускаются из виду все привычные направления этой деятельности, есть такой важный ресурс, как телевизионная программа “Мы”. Она выходит раз в неделю и пользуется огромной популярностью среди работников общества и членов их семей. Конечно,

сейчас телевидение возможно создать только в больших городах, объединив усилия нескольких предприятий — по примеру того, как выпускаются сейчас газеты. Стоит над этим подумать».

Председатель ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» И. П. Эннс дополнил выступление Георгия Михайловича: «Телевидение — это мощнейший рычаг воздействия на людей. Не зря говорится, что лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. И мы активно пользуемся этим рычагом. Нам в Западной Сибири, конечно же, повезло. Но телевидение — штука дорогая. И если объединить ресурсы, о чём говорил Георгий Михайлович, то я двумя руками “за”».

Подводя итоги обсуждения, первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко подчеркнула, что сегодня для обеспечения эффективной информационной работы на местах необходимо первостепенное внимание уделять качеству информирования. «Особое внимание следует обращать на содержание и качество информации. Обязательно надо от-



Н. П. Ивченко

слеживать, как её воспринимают работники, насколько люди доверяют данной информации и как оценивают работу профсоюзной организации по освещению собственной деятельности. Это позволит не только повысить интерес к профсоюзной жизни, но и будет способствовать укреплению авторитета профорганизаций», — заключила Надежда Павловна. ■



# ГАРАНТИЯ СТАБИЛЬНОСТИ

Для нормального развития страны и бизнеса необходимы прозрачность и доверие

ДАЛЬНОВИДНОСТЬ ОДИНАКОВО НУЖНА И В ПОЛИТИКЕ, И В БИЗНЕСЕ. И ПОСКОЛЬКУ ЭТОТ НОМЕР ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО» ВЫХОДИТ ПРАКТИЧЕСКИ В ДЕНЬ ВЫБОРОВ ПРЕЗИДЕНТА, А ЭТО ГЛАВНОЕ СОБЫТИЕ В ЖИЗНИ ВСЕЙ СТРАНЫ, КОТОРОЕ ОПРЕДЕЛИТ ВЕКТОР ЕЁ РАЗВИТИЯ НА МНОГИЕ ГОДЫ, О СВОЁМ ВИДЕНИИ ЭТИХ ПЕРСПЕКТИВ МЫ ПОПРОСИЛИ РАССКАЗАТЬ А. Б. ВАСИЛЕНКО — ДЕПУТАТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ И ЧЕЛОВЕКА, ОТДАВШЕГО НЕМАЛО СИЛ РАБОТЕ В КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ». РАЗГОВОР ЭТОТ ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ ТЕМ БОЛЕЕ ВАЖНЫМ, ЕСЛИ УЧЕСТЬ, ЧТО В ИЗВЕСТНОЙ МЕРЕ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ВЛАСТИ И ПРОФСОЮЗОВ ОДНА ЦЕЛЬ — СПЛОТИТЬ ЛЮДЕЙ, ОБЕСПЕЧИТЬ В ОБЩЕСТВЕ И ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ СТАБИЛЬНОСТЬ, ВЗАИМОПОНИМАНИЕ И НОРМАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ.



А. Б. Василенко

— Александр Борисович, нынешний год в России — год выборов Президента. Судя по всему,

ближайшие шесть лет стране обеспечено продолжение эпохи стабильности. Какие, по Вашему

мнению, наиболее острые вопросы поставила прошедшая предвыборная кампания?

— Ещё задолго до начала предвыборной кампании было очевидно — авторитет Владимира Владимировича Путина в обществе очень высок и никто среди претендентов на президентскую должность с ним объективно не может сравниться. Это признают даже на Западе, где у Владимира Владимировича из-за того, что ему удалось значительно поднять международный авторитет страны, немало недоброжелателей. Словом, результат выборов с самого начала был предсказуем. Предвыборная кампания показала, что в стране наблюдается дефицит квалифицированных и перспективных кадров, в том числе и у действующей власти. Именно этим и объясняются предпринимаемые сейчас попытки сформировать кадровый резерв, проводятся конкурсы кандидатов на замещение ответственных государственных должностей. Об их итогах пока судить рано, быть может,

они и принесут со временем свои плоды. Ведь молодые перспективные профессионалы есть во всех отраслях, есть талантливые управленцы, яркие молодые политики, но их пока недостаточно выявляют и вовлекают в реальную ответственную работу.

— А как преодолеть в масштабах страны эту нехватку кадров?

— Менять кадровую политику. Назначать на ключевые должности профессионалов. Чтобы человек, которого, допустим, ставят во главе министерства, знал специфику отрасли, был выходцем из соответствующего производства. Чтобы понимал, чем он поставлен руководить, как оно действует. И это касается всех сфер деятельности, будь то экономическое прогнозирование, нефтегазовый комплекс или оборонная промышленность. А помимо знаний и опыта нужны ещё и известная самоотверженность, готовность много работать, знать и понимать всё, что происходит в возглавляемом тобой ведомстве, организации, предприятии. Образно говоря, нужно быть готовым дневать и ночевать на рабочем месте, обеспечивая нужный результат. Повторюсь, поиск перспективных людей в стране идёт. И тот факт, что Президент РФ в своих кадровых решениях является фигурой совершенно самостоятельной и постоянно собирает и анализирует информацию из самых разных источников, позволяет надеяться, что кадровые проблемы, о которых мы сейчас говорим, будут решаться. Владение исчерпывающими и объективными данными — здесь ключевой фактор. И, насколько мне известно, Президент придаёт этой деятельности очень большое значение. Например, если говорить о нефтегазовом бизнесе, то, насколько мне известно, президент «ЛУКОЙЛа» Вагит Юсуфович Алекперов является одним из немногих руководителей крупнейших компаний страны, которые ежемесячно предоставляют

Президенту РФ доклады об экономической ситуации в отрасли и компании. И глава государства к этим докладам внимательно прислушивается, поскольку они действительно объективны и содержат достаточно глубокий анализ реальных тенденций и перспектив.

— Тема трансформаций в госуправлении тесно связана с системой управления крупнейшими компаниями. Как, по Вашему мнению, может идти развитие в этой сфере?

— Насколько я могу судить, сейчас в руководстве крупных отечественных компаний всё чаще обсуждается переход от так называемой немецкой модели менеджмента, где ключевую роль играет правление корпорации, к американской. Этой модели свойственен несколько иной подход: собственники компании сосредоточены в совете директоров и берут на себя решение лишь основных стратегических вопросов, а основная нагрузка по текущему управлению, реализации принятых решений и достижению запланированных результатов ложится на правление, которое формируется из наёмных менеджеров. Они подчинены совету директоров, осуществляющему контроль, и отвечают перед ним за итоги оперативной деятельности. Если деятельность эта не приносит успеха, управленцев легко заменить. И в результате достигается как большая эффективность работы менеджмента, так и повышение прозрачности, гибкости, оперативности принятия решений. Параллельно в наиболее динамичных компаниях наблюдаются и процессы омоложения управленческих кадров. В них приходят люди, знакомые с передовыми методами ведения бизнеса, иностранными практиками и рынками.

— А каково сейчас бизнесу отстаивать свои интересы во взаимоотношениях с государством?

— Бизнесу трудно. Сейчас же нет чётких формулировок, что такое частная компания, что такое — государственная, какие преференции кому положены. Поэтому, например, «ЛУКОЙЛу» под предлогом, что он компания частная, на законодательном уровне ограничивают доступ к крупным и шельфовым месторождениям. Но при этом никто не задумывается в то, что в иной, считающейся государственной, компании государству принадлежит менее половины. Здесь ситуация гораздо менее прозрачная, чем в случае с частными компаниями, которые ведут свою деятельность публично, входят в листинг крупнейших мировых бирж и уже в силу этого обстоятельства более открыты и прозрачны, в том числе и в вопросах, касающихся бенефициаров и владельцев. В такой ситуации отстаивать свои интересы частным компаниям очень непросто. Взять один из свежих примеров: законопроект о налоговых льготах для истощённых, давно эксплуатируемых или вводимых в эксплуатацию месторождений. Проблемы с этим есть у всех компаний. Но законодательную поправку получают только месторождения, принадлежащие госкомпаниям. Якобы — в порядке эксперимента. Но что же это за эксперимент такой, который будет длиться многие годы только для одной компании, а остальные, чьи месторождения находятся в аналогичных условиях, будут вынуждены свёртывать добычу из-за её нерентабельности? Или взять для примера территории опережающего развития. Для работающих там компаний тоже предусмотрены определённые налоговые льготы. Но давайте посмотрим: какие территории смогли получить этот статус и ради каких проектов? Одно дело, когда на Дальнем Востоке строят порты, и другое, когда — казино. Проходит время — и благодаря чьим-то усилиям статус территорий опережающего развития и вовсе стали получать места, где никакого



Президиум Международного круглого стола «Корпоративная социальная ответственность на современном этапе развития общества»

развития в принципе ждать не приходится. И вот уже скоро полстраны объявят территориями опережающего развития, профанируя сам смысл этой идеи и сокращая налоговую базу... При такой модели любые кадровые перестановки и изменения в политической жизни чреваты серьёзными дисбалансами и потрясениями. А ведь крупные компания или даже отдельные предприятия являются гарантиями социально-экономической стабильности для целых регионов. Мне это особенно заметно, поскольку сейчас в качестве депутата я представляю интересы таких разных регионов, как Республика Удмуртия и Пермский край. Уровень жизни и доходы населения в них существенно различаются. А всё потому, что в первом превалирует оружейная промышленность, а во втором есть нефтегазовые предприятия, которые даже сейчас, когда система взимания налогов в стране централизована и основная часть финансовых потоков идёт сначала в центр, а только потом частично возвращается в регионы, всё равно являются основными наполнителями местных бюджетов.

— Вам такая сильная централизация налогообложения представляется неправильной?

— Модель налогообложения должна меняться в зависимости от этапов развития страны и состояний экономики. Так и происходило. Система менялась. Был период времени, когда большая часть собираемых налогов и платежей, получаемых за эксплуатацию недр, оставалась на местах. И сами губернаторы решали, как им израсходовать средства, полученные от деятельности на их территориях тех или иных компаний. Порой, что и говорить, тратились эти финансы не слишком разумно: появлялись какие-то совершенно невостребованные, отдающие гигантоманией или личным тщеславием руководителя объекты, вроде грандиозных мостов через реку, к которым не ведёт никакая дорога. При этом в других регионах, где не было нефтегазовых сверхдоходов, со средствами было очень напряжённо. Затем ситуация изменилась, и это был совершенно правильный со стороны государства шаг: почти все налоговые платежи стали уходить в центр, возвращаясь в регионы в виде трансфертов на конкретные нужды и проекты, обоснованность которых приходилось доказывать. Такая система действует и сейчас. Однако, как мне представляется, теперь излишняя её централизация

уже стала не оправданна. Нужно больший процент средств оставлять на местах — там, где живут люди, которые, собственно, эти деньги и заработали. Причём, в очень непростых условиях. Поэтому нужно создать такую систему, при которой сами эти люди смогут направлять часть этих средств на удовлетворение собственных нужд — таким образом, чтобы единственными распорядителями этих денег перестали быть столичные чиновники. Важный шаг на этом пути сделан: местным властям значительно расширили функции, но пока не подкрепили это материально. Таким образом, налоговая система сейчас, на мой взгляд, нуждается в реформировании. И не только в отношении перераспределения финансовых потоков. Помимо этого она должна строиться на принципах объективного, справедливого и равного подхода ко всем субъектам бизнеса, и в основе её должно лежать не освобождение от налогов для кого-то одного, а наиболее гибкое их начисление для всех. Освободить от налогов, и то на чётко обозначенное время, можно какой-то новый проект, выработку какого-то революционного ноу-хау, но не предприятия или компанию и не регион. И то — на чётких, понятных, прозрачных и единых для всех законодательных основаниях.

— Теперь давайте от вопросов политических и макроэкономических перейдём к потребностям обычных людей. В качестве депутата как часто Вы с ними видите? Какие просьбы слышите?

— Приём людей я веду постоянно и в Москве, и в регионах — Пермском крае и Удмуртии, где регулярно бываю. В Москве эта деятельность осуществляется под эгидой партии, этот проект называется «Приёмная Д. А. Медведева», там в определённой очерёдности я и другие депутаты проводим встречи с населением.

В известной мере это упрощает решение некоторых вопросов: когда на бумаге стоит имя председателя Правительства, на чиновников это производит большое впечатление. Естественно, чем могу, стараюсь людям помогать. Просьбы в основном бытового характера. У всех свои беды: то больному ребёнку надо помочь с лекарствами, то человек из-за травмы остался без средств к существованию. Нахожу, помогаю... Сейчас, например, довольно много обращений в связи с банкротством в регионе негосударственного пенсионного фонда «Гарантия». Будем искать решения.

Ветераны часто приходят с разными обидами. Кроме того, в Перми довольно много вопросов у людей возникает в связи с тем, что некоторые дома строились в зоне отчуждения трубопроводов. Особенно этим военные в советское время нагрели: иногда дом прямо над трубой построен и теперь надо выселяться, сносить... Вообще, люди же все разные. Поэтому в каждое обращение надо вникать очень тщательно. Бывают ведь ситуации почти курьёзные. Был, например, случай, когда ко мне пришёл человек, назвался обманутым дольщиком, сказал, что в петлю готов полезть из-за сложившейся ситуации. А потом выяснилось, что он человек совсем небедный и что у него есть ещё шесть квартир, которые он купил для вложения имеющихся капиталов. Другой визитёр требовал, чтоб я его познакомил с каким-нибудь олигархом — на предмет получения от него помощи, чтобы погасить долги. Долгов на 45 миллионов. А откуда столько? И тут выясняется, что этот человек, которому уже под 40 лет, нигде никогда не работал и только занимал у всех, у кого только мог, так и прожил всю жизнь... Даже ветераны войны иногда лукавят. Один пришёл жильё просить. А потом выяснилось, что это уже третья квартира будет, которую ему дадут, а



А. Б. Василенко и Г. М. Кирадиев

первые две он внуку и внучке отдал. Конечно, забота о внуках — это прекрасно и нет ничего плохого, если у внука и внучки ветерана есть теперь по квартире. Но тут надо понимать, что громкие сюжеты о забытых ветеранах, живущих в хибарках, которые так любят журналисты и на которые местные власти, как правило, очень быстро реагируют, обычно связаны как раз с такого рода неординарными историями. Потому что уж для кого, а для этой категории людей государство постаралось, их проблемы, действительно, решаются в первую очередь.

— В Пермском крае сильны позиции компании «ЛУКОЙЛ». Труженикам её предприятий Вам, как депутату, помогать доводилось?

— Действительно, в регионе у «ЛУКОЙЛа» и добывающее предприятие действует, и крупный нефтеперерабатывающий завод, и центр сбытовой сети расположен, охватывающий четыре области. И это мне работу существенно облегчает, поскольку позволяет привлекать к решению некоторых вопросов различные корпоративные структуры — Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ», учреждённый В. Ю. Алекперовым

Фонд «Наше будущее». Ещё один важный инструмент — договоры о сотрудничестве, которые есть между предприятиями компании и регионом. Все эти инструменты помогают в осуществлении различных социально значимых начинаний, большая часть которых как раз и предназначена на удовлетворение нужд и потребностей лукойловцев, которые живут и работают в крае. Ну, и с представителями руководства и профорганизаций действующих в регионе предприятий компании я поддерживаю самые тесные взаимоотношения. Это тоже помогает быстро решать любые вопросы, поступающие со стороны труженников «ЛУКОЙЛа». Как правило, они имеют отношение к кадровой сфере, негосударственному пенсионному обеспечению и предоставлению льготных кредитов на покупку жилья. Иногда бывают обращения, касающиеся индексации заработной платы. Вопрос этот в стратегическом плане регулируется действующими на предприятиях договорами, поэтому особых неожиданностей тут быть в принципе не может. Но если на уровне распределения средств между отдельными категориями труженников вдруг возникают какие-то разночтения, то с помощью профсо-



На конференции Организации экономического сотрудничества и развития

юзной организации все заинтересованные стороны всегда находят общий язык. Профсоюзные организации на лукойловских предприятиях в регионе, замечу, очень сильны. И они мне очень помогают. Любой вопрос, скажем, касающийся ветерана предприятия, всегда можно напрямую переадресовать в профсоюзную организацию, и можно быть уверенным, что она его решит быстро и чётко. Традиции профсоюзной жизни и поддержки работников там очень мощные! Неслучайно один из председателей лукойловской профорганизации, В. А. Костылев, является депутатом краевого законодательного собрания. И это пример того, что фигура профсоюзного лидера в масштабах региона вполне может быть очень заметной и эффективной. Сейчас вот мы решаем один проблемный вопрос. Суть его в том, что в Негосударственном пенсионном

фонде «ЛУКОЙЛ-Гарант» на протяжении нескольких лет не индексируются средства, выплачиваемые работникам компании. И это, конечно, неправильно. В руководстве фонда, который сейчас принадлежит Банку «Открытие», нас уже заверили, что явление это временное и скоро всё будет исправлено. Тем не менее на местах вопросы от лукойловцев по поводу отсутствия индексации мы получаем и не можем не обращать на это внимания.

— В Вашей биографии было, как минимум, три достаточно крутых поворота — армейский период, работа в «ЛУКОЙЛе» и деятельность депутата Государственной Думы. В чём главные сходства этих трёх основных этапов?

— Действительно, мою биографию можно разделить на три больших этапа. Первый — это армейский. Я

настоящий полковник, звание это получил в Вооружённых Силах. В Думе сейчас почти все полковники, но они, в основной части, получили это звание как офицеры запаса. Депутат, отработавший два-три срока, за это время (благодаря своему статусу) от лейтенанта автоматически доходит до полковника. По образованию я инженер-механик, служил в Ракетных войсках стратегического назначения. Там потихонечку перешёл на комсомольскую работу, а потом — на преподавательскую, стал преподавать политологию. Заканчивал службу в Военной академии РВСН им. Дзержинского. После академии защитил докторскую диссертацию по политологии. Эта специализация вкуче с армейским прошлым уже во время моей работы в «ЛУКОЙЛе» обернулась интересным моментом. На различных международных переговорах, которые проводила компания, напротив меня за столом всегда оказыва-

лись весьма авторитетные люди, не слишком похожие на бизнесменов. Меня это сначала просто удивляло, и лишь потом мне стало известно, что в зарубежных досье я, как и несколько моих коллег, пришедших на работу в компанию, числимся как «специалисты по ведению психологической войны с США». После развала Советского Союза и армии в 1990-е годы мы, целый коллектив работников кафедры, сгруппировались и стали читать лекции по актуальным тогда для бизнеса темам — политической экономики, финансам, взаимодействию с госорганами. В городе Когалыме мы познакомились с руководством «ЛУКОЙЛа», и после этого наша группа специалистов в области политики влилась в компанию. И начался следующий интереснейший период моей жизни, связанный с «ЛУКОЙЛом». Тогда же всё создавалось с нуля. В том числе и в сфере взаимоотношений бизнеса с государством, прессой, обществом, в выработке информационной политики, чем я и занимался. Ну, а когда мне перевалило за 60 лет, как это принято в компании, я ушёл с поста руководителя Департамента общественных связей и получил предложение баллотироваться в Государственную Думу. И вот уже вторую пятилетку я тружусь там. Таким образом, все эти три периода моей жизни так или иначе связаны с идеологией.

— Одним из вопросов докторской диссертации, которую Вы защитили в МГУ, насколько я знаю, был анализ существующих в мире систем цивилизованного лоббизма. В России они есть, а если нет, то что мешает их созданию?

— Цивилизованному лоббизму в нашей стране мешает отсутствие необходимых законов. Способы отстаивания бизнесом своих интересов должны быть оформлены законодательно. В международной

практике, и особенно в американской, все необходимые примеры и механизмы для этого есть. С одной стороны, это повышает прозрачность принимаемых решений, поскольку в открытом доступе есть исчерпывающая информация о том, кто за что и почему ратует. Соответственно — повышает влияние бизнеса. С другой стороны, это приводит к тому, что, как говорится, всё покупается, если всё и так покупается и продаётся, то лучше, если это происходит в чётко определённых, прозрачных, гласных и цивилизованных рамках. Цивилизованный лоббизм предполагает официальную регистрацию занимающихся им людей и раскрытие бюджета средств, затрачиваемых на законной основе для этой цели. Поэтому я считаю, что России нужен закон о лоббизме.

## НАДО УЧИТЬСЯ ОТКРЫТО ГОВОРИТЬ ОБ ИМЕЮЩИХСЯ ТРУДНОСТЯХ, ИЗБЕГАТЬ ПОКАЗУХИ.

— Скажите, идёт ли во властных структурах поиск неких идей, которые могли бы сплотить людей, обозначить перспективу развития страны, примирить противоречивые интересы различных социальных групп и слоёв?

— Я бы выделил здесь два приоритета: патриотизм и развитие страны. Они одинаково близки и понятны всем. Особенно в нынешних условиях прессинга, оказываемого на Россию извне. В то же время мне кажется, что поиск и выработка этого единого для всех идеологического стержня должны продолжаться. Поиск синтеза того лучшего, что было в прежней советской идеологии и нынешней капиталистической — задача сложная, но вовсе не нерешаемая. Да, страна набила много шишек, в её истории были разные крайности — от господства коммунистических догм до слишком сильного увлечения всем западным, желания понравиться...

Но именно так она и находит свой путь: совершая ошибки, исправляя их, осознавая свои интересы и обучаясь их отстаивать. В конце концов, и Кодекс строителя коммунизма, и принципы частной инициативы, и религиозные догматы сходятся в том, что нельзя убивать, воровать, лгать, прелюбодействовать, что надо хорошо работать и помогать окружающим. Эти вечные ценности вполне могут объединить самых разных людей. С другой стороны, с молодёжью надо говорить на её языке. Люди, которые выросли без советской привычки к коллективизму, более практичны и рациональны. И уговоры насчёт того, что сейчас надо затянуть пояса, потерпеть, напрячься, чтобы потом стало хорошо, на них не действуют. Они хотят, чтобы хорошо было здесь и сейчас. И государство должно думать

над этим. Потому, что сплочённость, образовавшаяся в обществе перед лицом внешних угроз, долго просуществовать не сможет. Нужны какие-то более надёжные стимулы. Думаю, важный фактор здесь — доверие людей. А значит, надо учиться открыто говорить об имеющихся трудностях, избегать показухи. И это должно касаться всех сфер, будь то общественная жизнь, государственное строительство или бизнес. Доверие людей — вещь зыбкая. Если к личности Президента страны Владимира Владимировича Путина доверие сейчас велико и это консолидирует людей, то отношение ко многим другим представителям власти — гораздо более противоречивое. И это положение дел надо постараться изменить. «ЛУКОЙЛ», на мой взгляд, и в этом смысле находится в более выигрышной ситуации: здесь люди, трудовые коллективы доверяют не только лично главе компании, но и всему руководству. ■

# БУДЕТ ИСПОЛНЕНО

## В лукойловской профассоциации подвели итоги колдоговорной кампании

В НЫНЕШНИЕ НЕСПОКОЙНЫЕ ВРЕМЕНА ПОЛИТИЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЫЗОВОВ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ — ДОКУМЕНТЫ, ЛЕЖАЩИЕ В ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ», ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ, С ОДНОЙ СТОРОНЫ, ИХ ЭФФЕКТИВНУЮ И СТАБИЛЬНУЮ РАБОТУ, А С ДРУГОЙ — ДОСТОЙНЫЙ УРОВЕНЬ ЗАРПЛАТЫ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ДЛЯ ЛУКОЙЛОВЦЕВ, — ПРИОБРЕТАЮТ ОСОБОЕ ЗНАЧЕНИЕ. КОНТРОЛЬ ЗА ИХ НЕУКОСНИТЕЛЬНЫМ ИСПОЛНЕНИЕМ, ПОСТОЯННЫМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕМ И СВОЕВРЕМЕННЫМ ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЕМ БЫЛ И ОСТАЁТСЯ ПРЕДМЕТОМ ПРИСТАЛЬНОГО ВНИМАНИЯ МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». ПРОФАССОЦИАЦИЯ КОМПАНИИ ТЩАТЕЛЬНО СЛЕДИТ ЗА ТЕМ, КАК НА МЕСТАХ ИДЁТ КОЛДОГОВОРНАЯ КАМПАНИЯ, СОБИРАЕТ И АНАЛИЗИРУЕТ ИНФОРМАЦИЮ ОБ ЭТОМ ПРОЦЕССЕ, ОКАЗЫВАЕТ ПОМОЩЬ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯМ В ЭТОМ НЕЛЁГКОМ ДЕЛЕ И РАЗ В ГОД В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ ПОДВОДИТ ЕЁ ИТОГИ. ИМЕННО ИМ И БУДЕТ ПОСВЯЩЕНА ЭТА СТАТЬЯ, В КОТОРОЙ МЫ ТАКЖЕ РАССКАЖЕМ О ТОМ, КАК РАБОТА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОСНОВНЫХ ДОКУМЕНТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ИДЁТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОМПАНИИ.



### Высокие оценки

Главное, что нужно для того, чтобы работники и работодатели чётко и полностью исполняли все взаимные обязательства, содержащиеся в коллективных договорах, это, разумеется, эффективная и стабильная

работа самих предприятий. И в этом смысле «ЛУКОЙЛ» в очередной раз демонстрирует весьма впечатляющее умение справляться с любыми сложностями. Предприятия компании во всех основных бизнес-сегментах эффективно работают и развиваются, вводятся новые объекты, на неко-

торых продолжается плановая модернизация. Естественно, что свой вклад в это вносит и профассоциация компании, направляющая свои усилия на сплочение трудовых коллективов и сохранение в них здорового морально-психологического климата.

В прошлом году старт колдоговорной кампании на лукойловских предприятиях дала пролонгация Соглашения между работодателем и профобъединением на очередной трёхлетний срок — до 2020 г. После того, как был подписан этот основополагающий документ, который во всех остальных обществах «ЛУКОЙЛа» берут за основу при выработке своих коллективных договоров, в обществах начались переговоры по подготовке новых текстов договоров и внесению необходимых изменений в уже имеющиеся. В частности, такие изменения в коллективных договорах коснулись увеличения сумм социальных выплат в связи с повышением размера тарифной ставки для этих выплат в рамках компании. Ещё од-

ним существенным дополнением стало повышение размера (с половины до одной тарифной ставки для социальных выплат) ежемесячного пособия работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте полутора до трёх лет.

Что касается Соглашения, действовавшего в 2015–2017 гг., оно тоже постепенно трансформировалось. В частности, в него были внесены изменения и дополнения, касающиеся корректировки целого ряда обязательств с учётом необходимости индексации ряда социальных гарантий. Это касалось выплаты пособия по временной нетрудоспособности, уточнения размеров учётных периодов для работников с вредными условиями труда с установлением необходимых компенсаций, определения продолжительности дополнительных отпусков, а также надбавок к тарифным ставкам на рабочих местах с вредными условиями по результатам специальной оценки условий труда. Кроме того, был проиндексирован размер тарифной ставки для социальных выплат неработающим пенсионерам.

В ходе колдоговорной кампании 2017–2018 гг. на конференциях работников и заседаниях двусторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений заключено 42 новых коллективных договора, 7 — пролонгированы. В 21-й организации были подведены итоги выполнения обязательств, содержащихся в данных документах. Эти обсуждения в очередной раз показали, что усилиями работодателей и профсоюзных организаций все пункты, включённые в коллективные договоры, на всех предприятиях неукоснительно исполняются.

Таким образом, сегодня можно констатировать, что благодаря общим усилиям сторон социального партнёрства «ЛУКОЙЛ» сохраняет лидирующие позиции в отрасли. При этом результаты деятельности производств компании и выполне-

ния её предприятиями социальных обязательств неизменно получают высокие оценки не только от самих работников, но и со стороны представителей власти, бизнес-сообщества и общественных организаций. В частности, в прошлом году «ЛУКОЙЛ» был признан лучшей социально ориентированной компанией в нефтегазовом комплексе России, победив в конкурсе, прошедшем в рамках

### ПРЕДПРИЯТИЯ КОМПАНИИ ВО ВСЕХ ОСНОВНЫХ БИЗНЕС-СЕКТОРАХ ЭФФЕКТИВНО РАБОТАЮТ И РАЗВИВАЮТСЯ, ВВОДЯТСЯ НОВЫЕ ОБЪЕКТЫ, НА НЕКОТОРЫХ ПРОДОЛЖАЕТСЯ ПЛАНОВАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ.

VII Петербургского международного газового форума. Компания также была награждена дипломами в номинациях «За внедрение инновационной системы развития персонала» и «Распространение принципов социального партнёрства».

Не остаются незамеченными и усилия, направляемые на реализацию различных социально значимых инициатив отдельными предприятиями компании. Например, недавно победителем конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность» было признано крупнейшее нефтегазодобывающее объединение компании — ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Подведение его итогов прошло в Москве, на съезде Российского союза промышленников и предпринимателей, в работе которого принял участие Президент страны Владимир Путин. Победу западносибирским нефтяникам принесла их активная деятельность в сфере обеспечения промышленной и экологической безопасности и охраны труда. На эти мероприятия только за прошлый год ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» направило 17 млрд рублей. Реализуемая на предприятии программа обеспечения экологической и промышленной безопасности включает в себя десятки направлений, и значительный вклад в её выполнение вносят профсоюзные организации.

Весьма высокие оценки традиционно получают и коллективные договоры, действующие на лукойловских предприятиях. Среди победителей очередного смотра-конкурса этих соглашений, проводимого Нефтегазстройпрофсоюзом России, в 2017 г. было отмечено сразу несколько документов, в разработке и выполнении которых участвуют профорганизации, входящие в МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ».

Это — ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» и ООО «ЛУКОЙЛ-Транс».

Ниже мы расскажем о том, как на нескольких предприятиях шло принятие новых коллективных договоров и обсуждались итоги выполнения действующих.

### ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

В очередной конференции работников ТПП «Когалымнефтегаз» (входит в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь») приняли участие председатель территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс, заместитель генерального директора общества по управлению персоналом Андрей Кабатов и глава города Когалыма Николай Пальчиков. 146 делегатов представляли на конференции все промышленные структуры крупнейшего в Западной Сибири нефтегазодобывающего предприятия.

Главным вопросом повестки дня было выполнение коллективного договора. По словам генерального директора ТПП «Когалымнефтегаз» Владислава Зубарева, плановые показатели предприятия в минувшем году выполнены, и это достижение —



заслуга каждого работника. «Все задачи на новый год определены, профинансированы и будут также выполняться», — подытожено в докладе.

Из прозвучавших на конференции выступлений также следовало, что в течение отчётного периода профсоюзная организация активно содействовала эффективной работе коллектива, стояла на страже охраны труда, промышленной безопасности и производственного быта. Участвовала в лечении и оздоровлении работников, заботилась о повышении профессионального мастерства и своевременном предоставлении социальных льгот. Предварительный анализ выполнения положений колдоговора обеими сторонами социального партнёрства был проведён на заседании двусторонней комиссии. Акт о выполнении обязательств колдоговора делегаты подтвердили единогласным голосованием.

«Наш коллективный договор всегда выполняется», — заверяет Ильдар Фархутдинов, главный энергетик — начальник отдела энергообеспечения ТПП «Когалымнефтегаз». — Сегодня мы просто этот факт зафиксировали. Сомнений в реализации положений колдоговора даже не возникает, а уверенности в успехе придаёт выполнение плана по добыче нефти».

«Есть удовлетворённость от работы, которая основана на том, что все гарантии и обязательства перед работниками выполнены», — говорит Андрей Ковальский, председатель профсоюзной организации ТПП «Когалымнефтегаз». — Предприятие работает стабильно, нефтяники трудятся с большой отдачей, и это служит надёжной основой для реализации всех социальных гарантий».

«Конференция работников ТПП «Когалымнефтегаз» прошла на высоком организационном уровне, —

### ПРИНЯВШИЕ УЧАСТИЕ В ОБСУЖДЕНИИ ДОКЛАДОВ ДЕЛЕГАТЫ ОТ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЦЕХОВ И АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИЗНАЛИ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ВЫПОЛНЕННЫМ.

отметил председатель ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс. — Коллективный договор предприятия успешно выполнен, и это главный итог общей работы».

Подвели итоги выполнения коллективного договора и в другом западносибирском производственном подразделении — ТПП «Лангепаснефтегаз». Здесь оценка тоже была единогласной. «Наш коллективный договор выполняется стопроцентно, — подчеркнул председатель первичной профсоюзной организа-

ции ТПП «Лангепаснефтегаз» Игорь Юдин. — Контроль за этим ведётся как со стороны администрации, так и профсоюзного комитета. И мы на себе ощущаем, что социально защищены. Стабильная работа, достойная зарплата, льготные отпуска, питание, налаженный быт в общежитиях, возможность отдохнуть по путёвке, получить детям новогодние подарки — всё это спланировано, вдохновляет на работу. Подарки, к стати, выдают досрочно, чтобы вахтовик успел вовремя порадовать своего ребёнка на перевахтовке, — даже здесь видно, что работодатель учитывает такие нюансы. Причём многие работают вахтово-экспедиционным методом и имеют возможность сравнить свои социальные гарантии с имеющимися на других предприятиях. И эти сравнения только в нашу пользу».

Состоялась конференция работников и на ТПП «Повхнефтегаз». Выступая на ней перед коллективом предприятия, генеральный директор Азамат Валеев отметил: «Каждый год мы подводим итоги нашего социального сотрудничества с профсоюзной организацией, это важно для коллектива, для каждого сотрудника. Все поставленные в 2017 г. перед коллективом задачи реализованы. Один

из главных показателей успешной работы — безопасность труда, и мы можем констатировать, что в течение двух лет на предприятии не допущено ни одного несчастного случая».

«Производственные показатели во многом зависят от условий, в которых работают люди, — подчеркнул в свою очередь председатель первичной профсоюзной организации Анатолий Кукса. — Исполнение всех социальных обязательств, своевременная выдача и индексация заработной платы, оборудованные

рабочие места, отдых, оздоровление — все эти мероприятия курировал профком. Ещё на одном направлении, которому уделялось много внимания, — спортивной работе — достигнуты хорошие результаты. Так, например, в прошлом году впервые команда «Повхнефтегаза» заняла первое место в Спартакиаде нефтяников и взяла переходящий кубок».

Итог: принявшие участие в обсуждении докладов делегаты от производственных цехов и аппарата управления предприятия признали коллективный договор выполненным. «Коллективный договор — обязательный документ, который помогает людям понять и почувствовать, что они защищены и со спокойной душой могут работать и смотреть в завтрашний день, а такие конференции отражают настроение коллектива, — это мнение высказал один из участников конференции, Олег Некрасов, начальник ЦДНГ Повховской группы месторождений ТПП «Повхнефтегаз».

### ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»

В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» в начале нынешнего года был принят новый коллективный договор. Документ, регламентирующий социально-трудовые отношения администрации и работников, был принят 9 февраля на конференции работников нефтедобывающего предприятия. Со стороны администрации его подписал генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Олег Третьяков, со стороны работников — председатель объединённой первичной профсоюзной организации предприятия Валентин Костылев. В традиционном мероприятии, на котором также подводились итоги выполнения предыдущего коллективного договора, приняли участие 85 делегатов, представляющие все производственные подразделения «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ».

Новый коллективный договор рассчитан на трёхлетний период и будет действовать до 2020 г. В нём сохра-

нены все нормы и гарантии, действовавшие в предыдущем документе, который является одним из лучших в нефтегазовом комплексе страны. Вместе с тем в новую редакцию были внесены поправки с учётом норм трудового законодательства и изменений в локальных нормативных актах компании. Повышен уровень по ряду социальных льгот. В частности, увеличен размер пособия работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет, и размер обязательной материальной помощи на ребёнка-инвалида. Повысились выделяемые суммы на санаторно-курортное лечение и на детский групповой отдых, которые компенсируются до 95% от стоимости путёвок.

Кроме принятия нового коллективного договора руководитель предприятия Олег Третьяков рассказал участникам конференции о работе нефтедобытчиков в минувшем году и планах на текущий период, а профсоюзный лидер Валентин Костылев поделился итогами выполнения коллективного договора в 2017 г. Стороны отметили, что все ключевые показатели деятельности ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», как и обязательства работодателя перед трудовым коллективом, были выполнены в полном объёме.



Своё приветствие участникам конференции направил председатель Совета Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев, который выразил уверенность, что выводы конференции о проделанной стороне социального партнёрства работе послужат дополнительным импульсом в деятельности коллектива.

### ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»

Новый коллективный договор на трёхлетний период заключили администрация и профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». Во время подписания документа было отмечено: стороны соглашения могут гордиться как достигнутыми производственными успехами, так и существующими на предприятии социальными гарантиями.

Церемония состоялась в рамках конференции работников, прошедшей во Дворце культуры им. Ю. А. Гагарина. В ней приняли участие более двухсот делегатов, представляющие все производственные подразделения нефтегазоперерабатывающего завода. При обсуждении документа, проходившем во всех десяти заводских «первичках», постарались учесть

все пожелания трудового коллектива предприятия

В начале делегаты конференции подвели итоги выполнения положений предыдущего коллективного договора, который вошёл в число призёров ежегодного конкурса Нефтегазстройпрофсоюза России.

Выступивший на конференции генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Сергей Андронов подчеркнул, что администрация и профсоюзный комитет всегда строили свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и уважения взаимных интересов, сотрудничая по всем направлениям деятельности предприятия. В своём выступлении он подробно остановился на выполнении производственных показателей, реализации инвестиционной программы, обязательств в вопросах соблюдения охраны труда и промышленной безопасности, затронул вопросы оплаты труда, профессиональной подготовки персонала, работы с молодёжью, предоставления социальных льгот работникам и ветеранам предприятия. В частности, было отмечено, что в прошлом году «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» успешно справился со всеми плановыми заданиями, а по ряду направлений даже добился их перевыполнения. Ключевым проектом 2017 г. было строительство эстакады

слива мазута, которая успешно вошла в строй в ноябре и сегодня принимает дополнительные объёмы привозного сырья.

Расходы на охрану труда в 2017 г. составили 112 млн рублей. В целях мониторинга состояния промышленной безопасности и охраны труда на заводских объектах весь год проводились внутренние проверки, которые выявили более двух тысяч нарушений. Как показал анализ, основная их часть была связана с содержанием производственных территорий, экс-

**ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ — ОБЕСПЕЧИТЬ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА, А ТАКЖЕ — СТАБИЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.**

плуатацией технологического оборудования и ведением документации. Они не требуют значительных капитальных вложений и должны устраняться в течение одного дня.

*«Залог успешной, качественной и безаварийной работы технологического объекта — это коллектив, который, как настоящий хозяин, не будет ждать, когда кто-то придёт и наведёт порядок, а будет сам в нём заинтересован. Только в этом случае можно говорить об эффективности и безопас-*

*ности производства», — подчеркнул Сергей Андронов.*

В течение 2017 г. в комиссию по трудовым спорам предприятия не поступило ни одного обращения. Это лишний раз свидетельствует о том, что коллективный договор переработчиков является совершенным механизмом регулирования социально-трудовых отношений. Председатель объединённой первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Владимир Вшивков отметил: расторже-

ние трудовых договоров по инициативе работодателя допускалось только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

За прошедший период повысили свою квалификацию 255 руководителей и 741 специалист, обучено 2054 рабочих. Одним из приоритетных направлений подготовки персонала было обучение по промышленной безопасности и охране труда.

В рамках корпоративной жилищной программы в 2017 г. ещё 13 работников оформили ипотечные кредиты и приобрели жильё. С начала реализации программы жилищные субсидии от предприятия получили уже 172 человека. В прошлом году общая сумма выплат материальной помощи работникам и членам их семей составила почти 3,5 млн рублей, а денежная компенсация на санаторно-курортное лечение и детский отдых — 10,4 млн рублей. Около 30 млн рублей выделено на благотворительную помощь ветеранам предприятия.

*«Работа над коллективным договором не останавливается ни на минуту. В течение всего срока действия он дополняется и изменяется в лучшую сторону. Мы оперативно*



*реагируем на изменения в законодательстве, различные предложения от цеховых профсоюзных организаций или отдельных работников. Хочу выразить признательность администрации предприятия за понимание и сотрудничество в решении важных вопросов, связанных с улучшением социальной сферы на предприятии. А всех работников — за умение и стремление всегда быть в числе лучших», — сказал Владимир Вшивков.*

Заслушав доклад профсоюзного лидера, конференция приняла решение о том, что предыдущий коллективный договор предприятия был выполнен в полном объёме обеими сторонами.

По сравнению с предыдущей редакцией в колдоговор на 2018–2020 гг. был включён ряд дополнительных гарантий, касающихся, в частности, прохождения работниками независимой оценки квалификации и увеличения размера выплат в период отпуска по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет. Проект нового колдоговора был подготовлен комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и предварительно размещён для ознакомления на портале предприятия.

**ООО «ЛУКОЙЛ-Транс»**

В декабре прошлого года в ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» почти одновременно состоялись подписания сразу двух новых коллективных договоров.

20 декабря в г. Высоцке исполнительный директор ООО «РПК — Высоцк «ЛУКОЙЛ-II»» (находится под управлением «ЛУКОЙЛ-Транса») Андрей Князев и председатель первичной профсоюзной организации предприятия Николай Ненашев на заседании двусторонней комиссии подписали коллективный договор на 2018–2020 гг.

А 21 декабря 2017 года в г. Москве на заседании двусторонней комиссии был подписан коллективный договор между работода-



телем и объединённой первичной профсоюзной организацией ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» на 2018–2020 гг. Со стороны работодателя колдоговор подписал генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» Михаил Крыхивский, со стороны ОППО — её председатель Юрий Мясников.

Интересы работников при подготовке и заключении коллективного договора представляет профсоюзная организация. И от того, насколько аргументированы предложения сотрудников и насколько подготовлены к ведению переговоров их представители, зависит наполняемость коллективного договора и выполнение его положений.

За основу новых договоров были взяты действующие коллективные договоры организаций ООО «ЛУКОЙЛ-Транс». Как и прежде, в тексты документов включены положения, гарантирующие защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов работников, оговорены условия их труда, предоставляемые гарантии и льготы. В новых договорах постарались учесть интересы всех работников предприятий и создать им комфортные условия для продуктивной работы и полноценного отдыха.

Подписанию предшествовали переговоры представителей администра-

ций предприятий и профсоюзных комитетов, которые велись в деловой конструктивной и уважительной обстановке. Были высказаны многочисленные мнения и предложения, и в итоге сторонам удалось не только сохранить всё лучшее, что было в прежних соглашениях, но и расширить перечень льгот и гарантий для работников. Подобный подход к постепенному совершенствованию соглашения уже стал в ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» доброй традицией.

Из новаций в коллективном договоре ООО «РПК — Высоцк «ЛУКОЙЛ II»» следует отметить увеличение компенсаций затрат на оздоровление и отдых работников и их детей, а в коллективном договоре ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» — повышение уровня социальной защищённости сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.

Новые коллективные договоры вступили в силу с января и будут действовать до конца 2020 г. Как заверяют представители профорганизации общества, главная цель этих документов — обеспечить высокий уровень социальных гарантий для сотрудников, безопасные условия труда, а также — стабильность и эффективность производственно-хозяйственной деятельности предприятия. ■

# ЗОЛОТОЙ ПАРТНЁР

«ЛУКОЙЛ» и РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина расширяют сотрудничество

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

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ «ЛУКОЙЛА» С ВУЗАМИ РАССМАТРИВАЕТСЯ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ В ОБЩЕКОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ. ДЕЛОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, КОТОРЫЕ У КОМПАНИИ СЛОЖИЛИСЬ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ПОЗВОЛЯЮТ ЕЙ ЭФФЕКТИВНО РЕШАТЬ САМЫЕ РАЗНЫЕ ВОПРОСЫ В ОБЛАСТИ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА. ДАВНЕЕ И ТЕСНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО СВЯЗЫВАЕТ «ЛУКОЙЛ» С РГУ НЕФТИ И ГАЗА (НИУ) ИМЕНИ И. М. ГУБКИНА.**



Учебный научно-исследовательский полигон нефтепромышленного оборудования

Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И. М. Губкина является одним из ведущих учебных заведений в системе нефтегазового образования России. Соглашение о сотрудничестве между компанией «ЛУКОЙЛ» и университетом было заключено в 2003 г.

С 2006 г. в вузе, на факультете международного энергетического бизнеса, успешно реализуется программа «Мастер делового администрирования». Она стала первой в России целевой MBA — программой подготовки специалистов в сфере нефтегазового комплекса. В её рамках ежегодно формируются корпоративные группы

из числа руководителей и специалистов организаций Группы «ЛУКОЙЛ» для прохождения переподготовки и получения квалификации «Мастер делового администрирования» (специализация «Управление нефтегазовым бизнесом»). Таким образом уже прошли обучение восемь корпоративных групп, насчитывающих 163 работника компании.

«ЛУКОЙЛ» и его дочерние общества также участвуют в образовательном процессе, развивая учебную базу университета, проводя лекционные занятия для студентов, создавая профильные кафедры.

На базе ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» сформированы кафедра моделирования физико-технологических процессов разработки нефтегазовых месторождений (заведующий кафедрой — генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» В. Л. Воеводкин) и кафедра инновационного менеджмента (заведующий кафедрой — вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию ПАО «ЛУКОЙЛ» А. А. Москаленко — также входит в состав Учёного совета университета). В феврале

2015 г. решением Президиума Российской академии естествознания (РАЕ) кафедра награждена Дипломом «Золотая кафедра России». Также в университете на базе ООО «ЛУКОЙЛ-Энергоинжиниринг» создана кафедра «Возобновляемые источники энергии». Ею руководит начальник Департамента координации энергосбытовой и операционной деятельности ПАО «ЛУКОЙЛ» В. А. Зубакин.

Создание кафедр позволяет привлечь руководителей и специалистов компании непосредственно к учебному процессу, осуществлять руководство курсовыми и дипломными проектами. Рассматривается возможность создания совместных научно-исследовательских центров, лабораторий с целью внедрения и развития инновационной деятельности студентов — будущих работников компании.

8 ноября 2017 г. в церемонии открытия реконструированных «ЛУКОЙЛом» объектов университета принял участие В. Ю. Алекперов. В ходе визита в РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина президент ПАО «ЛУКОЙЛ» выступил с лекцией и ответил на вопросы студентов. В подтверждение эффективно выстроенного сотрудничества вуза и компании ректор университета В. Г. Мартынов вручил В. Ю. Алекперову университетскую награду «Золотой партнёр».

В «ЛУКОЙЛе» принято решение о проведении Дня профессиональной подготовки руководителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина. Эти мероприятия традиционно бывают в компании два раза в год — в январе и августе. В ходе их проведения обсуждаются наиболее актуальные вопросы, касающиеся управления персоналом, и определяются приоритетные направления деятельности.

В январе 2018 г. более 100 директоров российских и зарубежных дочерних организаций Группы «ЛУКОЙЛ» приняли участие в обучении на базе РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина. Его участники подроб-



Президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов и ректор РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина В. Г. Мартынов

но ознакомились с инновационными образовательными технологиями, методами и инструментами обучения, применяемыми в университете для подготовки студентов. Посетили Центр управления разработкой месторождений, Учебный научно-исследовательский полигон нефтепромышленного оборудования, Центр морского бурения, Компьютерно-тренажёрный центр «Виртуальное нефтеперерабатывающее предприятие», Полигон трубопроводного транспорта нефти. Увидели в действии полно-

масштабный тренажёр виртуального присутствия на буровом судне «NOV».

В мероприятии принял участие председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев. В своём выступлении Георгий Михайлович подчеркнул, что реализуемая компанией стратегия позволяет предприятиям чувствовать себя достаточно уверенно и обеспечивать не только нормальный производственный процесс, но и надёжный уровень социальной защиты работников. Председатель Совета МОПО остановился на вопросах необ-

Компьютерно-тренажёрный центр «Виртуальное нефтеперерабатывающее предприятие»





Руководители дочерних организаций «ЛУКОЙЛа» в Центре управления разработкой месторождений



Председатель Совета МООП ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев

ходимости более активного использования в управленческих практиках опыта совместных действий администрации и профсоюзной стороны.

Для руководителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» преподавателями университета была разработана уникальная программа тренингов по различным направлениям деятельности, направленная на поиск инновационных решений в сфере менеджмента качества. В рамках мероприятия был проведён «круглый стол» по теме «Непрерывное образование работников

технологических производств для достижения конкурентного превосходства в условиях четвёртой промышленной революции», который провели ректор университета В. Г. Мартынов и вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» по нефтепереработке, нефтехимии, газопереработке Р. Р. Гималетдинов. В этом обсуждении активное участие приняли руководители как российских, так и зарубежных предприятий Группы «ЛУКОЙЛ».

Стоит отметить, что это уже не первый опыт такого сотрудничества

с университетом. В 2014 г. на базе вуза уже проходило обучение генеральных директоров дочерних организаций «ЛУКОЙЛа», а в 2017 г. в университете прошёл семинар с руководителями служб управления персоналом организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Помимо прочего, проведение подобных мероприятий позволяет «ЛУКОЙЛу» и РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина определить приоритетные направления совместной работы и наметить новые формы и темы сотрудничества. ■



Круглый стол с ректором В. Г. Мартыновым и вице-президентом ПАО «ЛУКОЙЛ» по нефтепереработке, нефтехимии, газопереработке Р. Р. Гималетдиновым



## ДОБИТЬСЯ БОЛЬШЕГО

**В вечную мерзлоту профсоюзная деятельность пускает самые крепкие корни**

НЕ ЗРЯ ГОВОРЯТ, ЧТО РАБОТА НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ С ЕГО ТРУДНОДОСТУПНОСТЬЮ, ОБОСОБЛЕННОСТЬЮ, ГДЕ ВСЮ ОСТАЛЬНУЮ СТРАНУ ИМЕНУЮТ ЗЕМЛЁЙ, СЧИЩАЕТ С ЛЮДЕЙ ШЕЛУХУ, ДЕЛАЕТ ПРЯМОДУШНЕЕ, ЧЕСТНЕЕ, ВЫКОВЫВАЕТ И ВЫЯВЛЯЕТ ХАРАКТЕР. В ЭТОМ АВТОР СТАТЬИ САМ УБЕДИЛСЯ, ПОЗНАКОМИВШИСЬ С РАБОТОЙ ТПП «ЛУКОЙЛ-СЕВЕРНЕФТЕГАЗ» И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ДЕЙСТВУЮЩИХ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ЭТОГО ПРЕДПРИЯТИЯ, ВХОДЯЩЕГО В СОСТАВ ООО «ЛУКОЙЛ-КОМИ». ЛЮДИ, КОТОРЫЕ ЗДЕСЬ ТРУДЯТСЯ, ЗНАЮТ, ЧЕГО ХОТЯТ, ОНИ ПРЯМОЛИНЕЙНЫ И ГОТОВЫ ПРОЯВЛЯТЬ ИНИЦИАТИВУ, ЧТО НАХОДИТ ВЫРАЖЕНИЕ НЕ ТОЛЬКО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НО И В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ.

Штаб-квартира ТПП «ЛУКОЙЛ-Севернефтегаз», некогда совместного предприятия «ЛУКОЙЛа» и американской компании СопосоPhillips, а ныне — одного из подразделений

ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», находится в Нарьян-Маре. География и масштабы деятельности этого предприятия поистине обширны. Сейчас оно ведёт работы на 33 лицензионных участ-

ках, 32 месторождениях, из которых 22 находятся в разработке, а ещё на 10 идёт разведка.

— План по добыче в этом году у нас — 4560 тыс. т, — рассказывает



директор ТПП «ЛУКОЙЛ-Севернефтегаз» Николай Александрович Новожилов. — По большей части наши цеха, а их теперь шесть, расположены в Ненецком автономном округе. Есть ещё несколько месторождений на Севере Республики Коми. Основная особенность нашей работы — отсутствие дорог. Все месторождения, за исключением двух, автономны. Соответственно в год мы строим, поддерживаем и обслуживаем больше 800 километров зимних дорог. Именно в зимний период завозим все грузы — дизтопливо, трубы, различные материалы, необходимые как для наших мощностей, так и для подрядных организаций. В этом году у нас продолжается разведочное бурение по Камондишорскому участку недр. Эксплуатационное бурение запланировано на Хыльчюском и Мицейском месторождениях. Проведём ряд мероприятий по гидроразрыву пласта. Дело это довольно дорогостоящее, но для интенсификации добычи — самое эффективное.

— А не ощущает ли ваше предприятие дефицит квалифицированного персонала?

— Настоящих профессионалов всегда мало. Если уходит действительно высококлассный специалист — всегда проблема найти ему

замену. Нарьян-Мар — город маленький. Он хоть и столица региона, но — единственная в своём роде, которая не имеет прямой связи с Землёй, сюда можно попасть только с помощью авиации. Поэтому люди с Земли ехать сюда всё-таки несколько опасаются. С другой стороны, наше предприятие — вполне привлека-



Н. Новожилов

тельный работодатель, поэтому текучесть кадров у нас небольшая, это помогает. К тому же ежегодно к нам поступают на работу молодые специалисты, которые оканчивают Арктический университет в Архангельске или Ухтинский государственный технический университет. Эти ребята при-

ходят и профессионально растут уже на наших предприятиях. Здесь у них есть хорошие перспективы. Вообще, мы стараемся принимать местные кадры — из Архангельской области, НАО, Республики Коми. Здесь, на территории НАО, у нас есть соглашение с администрацией о том, чтобы брать на работу местное население. В основном вся работа ведётся у нас вахтовым методом: люди месяца работают, месяц отдыхают. Для вахтовиков у нас созданы все условия: хорошие общежития, питание, возможности для досуга. Понятно, что всё это — на достаточно ограниченной территории, откуда никуда месяц не уедешь, но ведь это — работа, после которой люди целый месяц вольны отдыхать, где и как им хочется.

— Значит ли сказанное, что предприятие стабильно развивается и его работники могут быть уверены в завтрашнем дне?

— Какие-то реорганизации всегда происходят. Просто потому, что в главе угла стоит развитие предприятия, без которого и работать будет некому и негде. Но при любых реорганизациях мы стараемся людей не сокращать, а переводить с одного места на другое. Людям всегда предлагаются возможности, ставки и вакансии, чтобы они продолжали трудиться в рамках нашего ТПП. Так что уход работника с предприятия — это уже совсем крайний случай, так происходит обычно только тогда, когда человек уже сам хочет уйти, когда он устал или нашёл другое место.

Профсоюзная деятельность — неотъемлемая часть работы нашего предприятия. Почти все наши работники состоят в профсоюзе. И в том уровне социальной защиты, которая им обеспечивается, большая заслуга и профорганизации как надёжного социального партнёра. Общественная жизнь у нас достаточно активная. Люди обеспечиваются путёвками, участвуют в спортивных и развлекательных

мероприятиях. При этом руководство предприятия всегда готово к диалогу с профорганизацией как с представителем интересов работников. Вот, видите, у меня на рабочем столе на самом видном месте лежит коллективный договор. Это — основа нашего сотрудничества с профорганизацией, и мы этого документа чётко придерживаемся. Там предусмотрен достаточно высокий уровень различных льгот и гарантий для работников. Поэтому и психологический климат в коллективах хороший, иначе бы у нас не было такой низкой текучести кадров.

— Руководство предприятия, действительно, всегда открыто для диалога с профорганизацией, — подтверждает председатель первичной профсоюзной организации ТПП «ЛУКОЙЛ-Севернефтегаз» Иван Бурдачев. — Пожалуй, главная сложность профсоюзной деятельности на нашем предприятии — это то, что все цеха очень разбросаны, и если на других ТПП к производственным объектам ещё есть какие-то подъездные пути, то у нас иначе как вертолётном туда не доберёшься. А с людьми надо общаться напрямую, устанавливать контакт. Только тогда можно избежать трений и находить общий язык. У меня это после прихода на должность председателя, честно скажу, стало получаться не сразу. Была определённая напряжённость в общении с некоторыми коллективами. Но это удалось преодолеть. Сейчас все ребята мне достаточно доверяют, знают, что ко мне можно обратиться по любому вопросу, позвонить, посоветоваться, передать своё мнение руководству.

В результате реорганизации в начале этого года к четырём цехам нашего предприятия добавилось ещё два, они были переданы из Усинского ТПП. Поэтому штат работников существенно вырос: было около 900 человек, а теперь — почти полторы тысячи. Эти новые цеха от нас ещё дальше находятся, так что и в этом плане теперь надо работу выстраивать.

Во взаимоотношениях с коллективами у нас очень многое зависит от лидеров цеховых профсоюзных организаций, без поддержки которых диалог с коллективами выстроить сложно. Взять, например, Горелова Ивана Витальевича или Андрея Александровича Барановского, заместителя председателя цеховой организации четвёртого цеха. В первом цеху у нас отличный председатель, Малашкин Юрий Александрович, в третьем — Нуриманов Марсель Халилович. Это всё — люди, которым коллективы цехов очень доверяют, они пользуются настоящим авторитетом. Это, действительно, лидеры трудовых коллективов, которые умеют формулировать и отстаивать интересы тружеников, выдвигать новые идеи, инициативы, с ними можно и должно вести диалог. И на них я как председатель могу положиться: если они что-то обещали — сделают. А когда люди понимают, что их голос слышат, о них реально заботятся, то у них желание работать усиливается. И к профсоюзной организации доверие растёт.

У нас же очень хороший охват профсоюзным членством: до присоединения двух цехов был около 99%, а после того, как они влились, стал чуть поменьше, где-то 97–98%. Что тоже очень неплохо. Заслуга в этом, конечно, общая — и моего предшественника на посту председателя организации, и руководства нашего ТПП, которое всегда готово к диалогу с нами, и того единого стандарта профсоюзной деятельности, который принят в компании «ЛУКОЙЛ» и реализуется с помощью профассоциации. Профсоюзную деятельность в компании ведь, насколько я знаю, поддерживают на самом высоком уровне.

— А как-то влиять на выборы профсоюзных лидеров в цехах вы пытаетесь?

— Нет, потому, что ничего, кроме вреда, это не принесёт. Главное же,



И. Бурдачев

чтобы человек сам хотел работать и чтобы обладал необходимым авторитетом в коллективе. А то бывали случаи: выберут человека, он вроде и неплохой, а желания работать, инициативности у него нет. Поэтому моя позиция такая: пусть на местах коллективы выбирают действительно достойных кандидатов, тех, кому они действительно доверяют, а потом уж с ними мы будем находить общий язык. Ведь людей, которым есть дело не только до себя, которые, если их о чём-то попросить по профсоюзной линии, ночь спать не будут, а сделают, причём бескорыстно, не ради какой-то выгоды, а просто, чтобы им самим и людям вокруг лучше работалось и жилось, — таких людей на самом деле не так уж и много. Тем они ценнее.

— Общаясь с представителями ваших трудовых коллективов, я уяснил, что вопросы, вызывающие у них сейчас наибольшую обеспокоенность, — это обсуждавшиеся не так давно планы сделать Усинск единственным базовым городом и уменьшить рабочий день вахтовиков с 11 до 10 часов, из-за чего люди в год будут проводить на вахте на две недели больше, чем сейчас. То есть люди не хотят терять дни межвахтового отдыха. Через цехо-

вые профорганизации работники выразили своё негативное отношение к этой новации. И в каком сейчас состоянии этот вопрос?

— Пока, насколько я знаю, руководство эти темы закрыло и к ним не возвращается. Мы со стороны профсоюзной организации приняли участие в обсуждении этого вопроса, написали соответствующие письма, в которых сформулировали возникающие риски. Главный из них — в возможности утечки квалифицированных кадров, что для таких месторождений, как Южное Хыльчюу, где эксплуатируется очень сложное новейшее оборудование и имеются особо опасные производственные объекты, довольно критично. Чревато это и ухудшением морально-психологического климата в коллективах. Насколько убедительны были наши аргументы, покажет время. Пока вопросы эти с повестки дня, насколько мне известно, сняты. По крайней мере, на какое-то время. И мне хочется верить, что свою лепту в это внесла и наша профорганизация.

— А как у вас обстоят дела с развитием института уполномоченных профсоюза по охране труда? Более всего меня интересует, как вы их обучаете?

— Институт этот у нас, действительно, действует достаточно эффективно. Что же касается обучения, то тут тоже есть некоторая сложность, связанные с всё той же территориальной распределённостью цехов. В Ухте и Усинске есть профильные учебные заведения, где уполномоченные могут проходить необходимую подготовку. Но нам людей с дальних месторождений туда доставлять достаточно проблематично с точки зрения логистики. Конечно, есть пособия МОПО, есть дистанционные курсы — эти формы обучения у нас практикуются. В очной же форме обучение на семинаре в Санкт-Петербурге у нас



С. Бычков

прошёл пока только один уполномоченный, Сергей Бычков. Но было это во время его межвахтового отдыха и оказалось для него не слишком обременительно, поскольку он живёт в Питере. С другой стороны, он человек молодой, амбициозный, признанный лидер среди уполномоченных и теперь может распространять между ними полученные им знания. Есть у нас и другие авторитетные уполномоченные, которые охотно делятся опытом, например, Кольнов Юрий Алексеевич с Перевозного месторождения. Но, несмотря на всё это, в вопросе обучения уполномоченных нам, безусловно, есть, к чему стремиться.

— А сами учитесь?

— Конечно, учусь. Стараюсь задавать побольше вопросов, не боюсь показаться некомпетентным. Учусь и у старших, более опытных коллег — председателя нашей объединённой профорганизации Андрея Фроловича Еремеева, председателя профкома ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» Юрия Алексеевича Каршицкого, он очень опытный профсоюзный лидер. В прошлом году был на обучающем семинаре, который аппарат МОПО

проводил в Ухте. Это, конечно, был очень полезный опыт. Много важного узнал, со многими интересными людьми познакомился. С главным правовым инспектором труда МОПО Юлией Геннадиевной Савинцевой, которая также вела у нас занятия, с тех пор уже несколько раз консультировался. Думаю, мероприятия подобного формата полезны и необходимы. Причём, посвящённые самой разной тематике. Нужно проводить их как можно чаще. И жалею только о том, что из-за нашей сложной логистики не смог на семинар в Ухте уполномоченных привезти и других профактивистов. Быть может, в аппарате профассоциации задумаются над созданием для наших профсоюзных лидеров и активистов на местах каких-то курсов дистанционного обучения. Думаю, это было бы очень востребованное начинание. Люди могли бы и самостоятельно повышать свой уровень профсоюзных знаний. И я, опираясь на эти методические разработки, мог бы ездить по цехам и проводить на местах обучение. Потому, что живое общение с людьми, конечно, ничто заменить не может.

Насчёт живого общения — чистая правда! Поэтому моё знакомство с «Севернефтегазом» и его профсоюз-

ной организацией, конечно, не могло ограничиться беседами с руководителями, и я отправился в один из цехов предприятия, четвёртый.

Именно здесь трудится наиболее титулованный из севернефтегазовских уполномоченных профсоюза по охране труда Сергей Бычков. За четыре с половиной года работы в «ЛУКОЙЛ-Севернефтегазе» он уже трижды становился победителем проходящего на предприятии конкурса. Это значит, что он наиболее зорко и дотошно выявляет различные нарушения, поскольку именно от их количества и зависит число баллов, по сумме которых и определяется лучший уполномоченный.

— Наверное, — интересуюсь, — на месторождениях, куда Вы выезжаете с проверками вместе с инженером по технике безопасности, вас недолюбливают?

— Нет, почему же, — отвечает Сергей. — Мы же стараемся не на чём-то поймать, а помочь. Наша главная задача — не только найти нарушения и составить предписание, а помочь их своевременно устранить. Так что я получаюсь не столько контролёром, сколько человеком, который делится своим опытом. Как когда-то со мной делился опытом мой предшественник на этой должности, человек пожилой, много знающий. Почему стал уполномоченным? Потому что охрана труда — это жизненно важно. Ну, а кроме того, это интересно: не сидишь на месте, едешь по разным месторождениям, видишь, как там люди живут и работают, сравниваешь. У нас тут, кстати, должен сказать, по сравнению с остальными промыслами всё отлично. Бытовые условия хорошие, есть возможность спортом заниматься в свободное время. Нет, не сказать, что там плохо, а только тут хорошо. Но у нас мне больше нравится.

Словом, возможности заявить о себе у молодых перспективных сотрудников предприятия есть. Но людям хочется большего.

— Обучение для уполномоченных, конкурсы профмастерства и молодёжных разработок, возможность попасть в кадровый резерв — это всё у нас есть, но этого недостаточно, — считает Андрей Александрович Барановский, начальник приёмно-сдаточного пункта, заместитель председателя цехкома и вообще один из самых деятельных профсоюзных активистов, которых автору этих строк доводилось встречать в своей жизни. — Важной задачей для себя я считаю поддержку толковых молодых работников. У нас, например, есть

ми чаще всего к Вам обращаются коллеги?

— В нашем цехе, как и во всех первых четырёх цехах нашего предприятия, представлены в основном ребята из Пермского края, откуда родом и я сам, и Башкортостана. Соответственно и вахтовые самолёты у нас летают в Пермь, Уфу и ещё в Архангельск. Есть работники и из НАО. С какими вопросами в основном обращаются? Многие касаются быта — когда, например, где-то на объекте, а они у нас разбросаны друг от друга на

### ВОЗМОЖНОСТИ ЗАЯВИТЬ О СЕБЕ У МОЛОДЫХ ПЕРСПЕКТИВНЫХ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ЕСТЬ. НО ЛЮДЯМ ХОЧЕТСЯ БОЛЬШЕГО.

классный молодой товарный оператор Шукшин Илья. Как говорится, парень с мозгами. Занял призовое место в конкурсе нашего ТПП на лучшую молодёжную разработку, был замечен в Москве. Стараюсь помочь ему в кадровом росте, потому что когда роста нет, то людей становится сложно увлечь, заинтересовать.

— А расскажите немного про свой коллектив. С какими вопроса-

многие сотни километров, не хватает холодильника, стиральной машины, каких-то других нужных вещей. Много обращений по поводу материальной помощи к отпускам, летнего отдыха детей. У нас на предприятии работникам и членам их семей раз в три года предоставляется бесплатная путёвка. А детей мы ежегодно отправляем в летние лагеря в Анапу. И тут с их отпуском у нас есть некоторые сложности, поскольку ребят мы на-

А. Барановский



правляем на Юг поездом из Усинска, и тем, кто живёт в Пермском крае и в Башкортостане, это не совсем удобно — им приходится «ловить» этот поезд по пути его следования. Сейчас мы этот вопрос пытаемся решить.

— А как Вы влились в профсоюзную работу?

— Да я всегда был человеком активным. И умею разговаривать и договариваться с людьми. Причём, как с коллегами, так и с руководством. Наверное, меня за это коллеги и ценят. Всегда же проще общаться на равных, со мной то есть, а то с начальством-то разговаривать люди не очень любят и умеют. А я уж и сам постараюсь помочь или хоть подскажу, куда и к кому по тому или иному вопросу обратиться, что предпринять.

— А знаний для профсоюзной работы Вам хватает? Учились этому где-нибудь?

— Учёба нужна, но не для галочки, а для реального обмена мнениями и опытом. И особенно в этом об-



И. Горелов

мене мнениями, общении, поиске новых форм работы сейчас, как мне кажется, нуждаются именно моло-

дые профсоюзные активисты, те, кто на местах работает. Именно для них в профассоциации компании «ЛУКОЙЛ», как мне представляется, стоило бы создать какую-то школу профактива. Причем так, чтобы они сами могли формулировать те вопросы и темы, по которым им не хватает действительно необходимой для реальной работы информации. Другая задача, которую могло бы решать такое правильно построенное обучение, это налаживание более тесных связей между представителями лukoйловских профорганизаций, причём не только руководителями, но и рядовыми активистами. Ведь именно им, тем, кто постоянно с работниками общается, знает их настроения и чаяния, особенно очевидно, что такое профсоюз и чем он должен заниматься.

Что ни говори, а лидерских качеств Андрею Барановскому не занимать. Это заметил и оценил прежний председатель цеховой профсоюзной организации И. В. Горелов, с которым мне тоже довелось пообщаться. Иван Витальевич участвовал в создании цеховой профсоюзной организации и сейчас, хоть уже и не председательствует, но во всех делах профорганизации разбирается досконально.

— Когда всё начиналось, — вспоминает Иван Витальевич, — никто тогда у нас толком не знал, что и как делать. Пришлось начинать с изучения и оформления документации, проведения собраний. Вот за один год всё это и сделали, а я стал председателем. Почему занялся профсоюзной работой? Потому, что я вахтовик. У меня на работе полжизни проходит, и мне хочется, чтобы здесь, где у меня практически второй дом, всё было правильно, по-человечески, и организовать свою жизнь и работу мы тут можем как раз с помощью профсоюзной организацией.

А ещё для действительно эффективной профсоюзной работы обязательно нужно, чтобы нас почаще руководители объединённой проф-

организации посещали. С председателем профорганизации на предприятии у нас диалог налажился, мы в полном взаимопонимании работаем. Бурдачёв Иван Васильевич у нас регулярно бывает. А вот к профкому ОПО у работников уже много вопросов накопилось, на которые можно ответить только в режиме личного общения. Иначе как можно понять, как идёт на местах профсоюзная работа, о чём думают люди, чего хотят. Поэтому я уверен, что для настоящего диалога, для налаживания обратной связи нужны личные встречи профсоюзного руководства с людьми на местах.

С этой точкой зрения полностью согласен и преемник И. В. Горелова на посту председателя цеховой профорганизации Сергей Александрович Иванов. Он — оператор добычи нефти и газа 5-го разряда. Чтобы побеседовать с Ивановым, отправляюсь прямо к нему на скважину. Кругом заснеженные просторы, смеркается, грузовик медленно ползёт по ухабистому зимнику. В его кабине и происходит разговор, когда добираемся до места.

— Специфика работы оператором такая, что я занят всегда, — поясняет Сергей Александрович. — Поэтому когда меня первый раз выдвинули на должность председателя, я отвод взял. Но в следующий раз коллектив настоял, и я согласился. Иван Витальевич, наш прежний председатель, со мной много опытом делился. Мы с ним не только здесь вместе работаем, но и в Нарьян-Маре живём в одном доме, общаемся по мере необходимости, советуемся. Самая важная задача, которая сейчас передо мной стоит, как я это понимаю, состоит в том, чтобы объяснить людям и научить, как отстаивать свои права. Чтобы если они в чём-то нуждаются, чем-то недовольны, обращались в профком, а не превращали это недовольство в бухтение по курилкам. Нужно сплотить людей, организовать их общение, наладить связи.

— Но ведь для использования профсоюзной организации в качестве инструмента цивилизованного отстаивания интересов работников нужны немалые специальные знания. У Вас они есть?

— А у меня как раз есть высшее юридическое образование, это большое подспорье для моей профсоюзной работы. Первыми моими шагами в должности председателя стало знакомство с людьми, изучение ситуации. Стараюсь выявлять наиболее активных людей, способных оказать поддержку, чётко формулировать мнение. Встречаясь с людьми, я не устаю повторять: не бойтесь обращаться в профсоюзную организацию, формулировать имеющиеся вопросы, и лучше — письменно. Для нашего же человека, зачастую, высказать своё мнение — дело, из ряда вон выходящее. Вместо того, чтобы ясно и открыто высказаться, будут стесняться, бояться, терпеть, копить негатив. И потом это всё чревато неприятностями. А для того, чтобы решить проблему, её в первую очередь нужно обнаружить и сформулировать. Тогда и профсоюзная организация сможет прийти на помощь. Тем более что с руководством у нас есть понимание, оно идёт нам навстречу, и мы в последнее время всегда находим нужный консенсус. К сожалению, по-настоящему активных людей среди работников не так уж много. Большинство, увы, руководствуется принципом: моя хата с краю.

— И как это преодолеть?

— Надо ставить конкретные задачи. Гласно их обсуждать, привлекать к решению людей и добиваться результата. Только так люди поверят в дееспособность профсоюзной организации. У неё ведь большие полномочия. Другое дело, что для исполнения её решений должны быть реальные рычаги и механизмы влияния. Думаю, механизмы эти следует прописать в коллективном договоре. Например, на



С. Иванов

местах более весомым должен быть голос профсоюзной организации в вопросах, касающихся премирования работников, и наоборот — наложения взысканий. Пока же в профсоюзной работе слишком много формального подхода. Вот взять показатели членства, у нас они хорошие — процентов девяносто. Но большинство людей, состоящих в профорганизации, прямо скажем, вступают в неё, скорее, за компанию и по привычке. А не потому, что ждут реальных дел и надеются получить реальную поддержку.

— С таким подходом профсоюзные собрания у вас, наверное, проходят с весьма живыми обсуждениями, без лишнего формализма?

— Да, но из-за территориальной разбросанности объектов проходят они в основном в режиме селекторного совещания. Собраться вместе нам почти нереально: ведь мало того, что люди находятся далеко друг от друга, так ведь ещё одни находятся на дневной вахте, другие — на ночной. Поэтому в основном все обсуждения и профсоюзные собрания идут по селектору. Сейчас вот подумываю сделать для работников на местах, мастеров, начальников цехов, своеобразные памятки — ну, вроде тех, в

которых говорится о том, как первую помощь оказывать, но только в этих памятках напечатать, какие права, возможности и обязанности люди имеют благодаря тому, что состоят в профсоюзной организации. Это и авторитет профорганизации повысит, и дееспособней её сделает, и в сглаживании каких-то острых углов и конфликтных ситуаций поможет.

Тут нашу беседу Сергей Александрович с извинениями вынужден был прервать — ему нужно было идти на скважину. Нефтедобыча — дело круглосуточное и промедления не прощает. Более того, как пояснил он, прощаясь, у каждой скважины — свои уникальные характеристики, особенности, и с ней, хоть она предмет и неодушевлённый, тоже надо найти общий язык, сработаться, а на это даже у опытного специалиста порой уходит по полгода. Думается, ещё и в силу этого обстоятельства у нефтяников Севера есть свой особый подход к профсоюзной деятельности: они очень остро ощущают собственную уникальность, востребованность. Они чувствуют себя не типовыми винтиками в производственной машине, которым с лёгкостью можно найти замену, а настоящими профессионалами, работающими творчески, не за страх, а за совесть. ■

# ОТ КАСПИЯ ДО БАРЕНЦЕВА МОРЯ

Как подчинить производственное  
и профсоюзное разнообразие единому стандарту



ООО «Лукойл-Транс» — предприятие во многих отношениях уникальное — и по разнообразию сфер деятельности, и по территориальной распределённости подразделений, и по количеству трансформаций, которые с ним происходили. Не совсем типичная история и у профорганизации общества: она достаточно молода, а некоторые из первичек, которые она объединяет, были созданы задолго до неё самой и влились в состав уже с немалым багажом традиций и опыта профсоюзной жизни.

## Все хотят работать в «ЛУКОЙЛе»

«ЛУКОЙЛ-Транс» — почти ровесник «ЛУКОЙЛа», 100-процентной дочерней структурой которого и является. Это предприятие было создано в те-перь уже далёком 1994 г. Сначала основными направлениями деятельности «ЛУКОЙЛ-Транса» были железнодорожные и автомобильные перевозки. Однако с 2008 г. в ходе реструктуризации общество начало объединять в своём составе и многие

другие транспортно-логистические активы «ЛУКОЙЛа». Так, в сферу ответственности «ЛУКОЙЛ-Транса» добавили трубопроводный транспорт и морские терминалы, занимающиеся приёмом, хранением, перевалкой и отгрузкой нефти и нефтепродуктов. А вот автомобильная транспортировка из направлений работы общества, напротив, была постепенно выведена.

Сегодня организационная структура «ЛУКОЙЛ-Транса» включает в себя территориально-производственные управления (ТПУ) в городах Астраха-

ни, Волгограде, Кстове и Перми. Кроме того, «ЛУКОЙЛ-Транс» выполняет функции управляющей компании по отношению к четырём обществам — это ООО «Варандейский терминал», АО «РПК «Высоцк — ЛУКОЙЛ-П»», ООО «ЛУКОЙЛ — Комплексный нефтяной терминал» и ООО «ЛУКОЙЛ — Камбарская нефтебаза». Есть у предприятия и один иностранный актив: 100-процентная дочерняя структура СИА «ВАРС», расположенная в Латвии.

«ЛУКОЙЛ-Транс» ведёт деятельность в семнадцати регионах РФ. Его

подразделения действуют при всех заводах «ЛУКОЙЛа». Компания осуществляет прокачку нефтепродуктов по магистральным трубопроводам Пермь — Андреевка и Приморск — Высоцк, по которому осуществляется транспортировка более чем 2 млн т дизельного топлива. Ещё один трубопровод, обслуживаемый «ЛУКОЙЛ-Трансом», соединяет Северный Каспий с заводом «Ставролен». По нему для дальнейшей переработки перекачивается добываемый на каспийских промыслах газовый конденсат. С июля 2017 г. «ЛУКОЙЛ-Транс» осуществляет эксплуатацию перевалочного нефтяного комплекса в Каспийском море. Ну, и железнодорожную транспортировку, с которой когда-то началась его деятельность, «ЛУКОЙЛ-Транс» продолжает развивать. По итогам 2017 г. на долю предприятия пришлось около 14% всех железнодорожных перевозок нефтеналивных грузов, осуществлявшихся в масштабах России. Кроме того, не так давно для обеспечения нефтепродуктами сбытовой структуры «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт» «ЛУКОЙЛ-Транс» приобрёл в окрестностях Москвы нефтеналивную станцию Новосёлки.

Одним из приоритетов деятельности компании всегда была экологическая и промышленная безопасность. Оно и понятно. Ведь многие из производственных объектов находятся в северных регионах или на морях (Баренцевом, Балтийском, Каспийском), где экосистемы особенно ранимы. Все отходы здесь собираются, вывозятся специализированными организациями и надлежащим образом утилизируются. Общая сумма расходов предприятия на природоохранные цели в 2017—2020 гг. составит около 850 млн рублей. Благодаря столь значительному вниманию, уделяемому экологической и промышленной безопасности, за время, на протяжении которого под управлением «ЛУКОЙЛ-Транса» находятся морские терминалы (Варандейский — 10 лет, РПК «Высоцк» — с

2004 г., Калининградский — и вовсе с 2000-го), ни на одном из этих объектов не было ни одной аварийной ситуации. Более того, на некоторых из объектов компании даже проводятся международные учения аварийно-спасательных структур.

О дальнейших перспективах развития предприятия рассказывает генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» М. Н. Кривихинский.

— Сейчас обсуждаются возможности расширения спектра дополнительных услуг, оказываемых нашим обществом заводам «ЛУКОЙЛа», — рассказал Михаил Николаевич, — в частности, передача нам эстакад налива — в случае, если это будет экономически эффективно. Сегодня для нас наиболее важный инвестиционный проект — это реконструкция станции Новосёлки. Среди других задач, стоящих перед обществом, — продолжение деятельности по оптимизации затрат и привлечению третьих лиц для оказания им услуг по приёму, хранению и перевалке нефтеналивных грузов на мощностях наших терминалов.

— Слово «оптимизация» по нынешним временам звучит довольно печально.

## ОДНИМ ИЗ ПРИОРИТЕТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ ВСЕГДА БЫЛА ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

— Вывод каких-то направлений деятельности на аутсорсинг — это не самоцель. Он осуществляется только тогда, когда очевиден ощутимый экономический эффект. Мы же работаем в коммерческой структуре, главной задачей которой является получение прибыли. Эта цель ставится руководством и акционерами компании перед всеми предприятиями и дочерними обществами. И в наших трудовых коллективах это понимают. Я это знаю очень хорошо, поскольку вместе с председателем нашей профсоюзной организации Юрием Алексан-



М. Кривихинский

дровичем Мясниковым мы постоянно встречаемся с коллективами, рассказываем людям обо всех планах предприятия, в том числе касающихся оптимизации деятельности и вывода тех или иных подразделений на аутсорсинг. Со своей стороны, мы стараемся сделать всё возможное, чтобы сохранить за людьми, которые попадают под планы оптимизации, возможность работать в наших структурах или тех, которые создаются на их основе после выведения на аутсорсинг. Когда какие-то подразделения выделяются

из состава нашего общества, мы ведем с новыми работодателями наших прежних сотрудников переговоры о том, чтобы за этими тружениками, а это, в основном, профессионалы высокого класса, сохранялись их рабочие места. И, как правило, приходим к соответствующим договорённостям. Конечно, люди не приходят в восторг от перспективы покинуть нашу компанию, но, если уж так складывается, относятся спокойно и с пониманием. И уж, конечно, стараются изо всех сил проявить себя с лучшей стороны, чтобы остаться работать в лукойловской



системе, поскольку уровень социальных гарантий для тружеников у нас по сравнению с другими предприятиями аналогичного профиля достаточно высок.

— У нас нередки случаи, — вступает в разговор председатель профсоюзной организации общества Юрий Мясников, — когда в новых структурах наши бывшие сотрудники (а они, действительно, — люди очень профессиональные) делали карьеру, занимали руководящие должности. Постоянная борьба за повышение эффективности производства мобилизует людей. Они дорожат своей работой, поэтому сами начинают активнее искать способы оптимизации деятельности на своём участке. Это помогает предприятию получать прибыль, и оно, в свою очередь, не остаётся в долгу перед работниками. Именно благодаря постоянной работе по поиску наиболее эффективных экономических решений мы постепенно повышаем уровень гарантий для наших сотрудников. К тому же у них всегда есть возможность учиться, совершенствоваться в профессиональном плане, и те из них, кто этой возможностью не пренебрегает, за своё будущее могут быть спокойны, поскольку приносят предприятию ощутимую пользу и в перспективе, в случае чего, всегда смогут найти хорошее место.

— А с представителями ваших многочисленных трудовых коллективов, Михаил Николаевич, как часто вы встречаетесь? И о чём люди вас на этих встречах спрашивают?

— Раз в неделю командировка точно бывает. У нас же 17 регионов. А что касается того, что интересует людей, то, в первую очередь, это, конечно, сохранение рабочих мест — планируется ли вывод на аутсорсинг, и если да, то в какие сроки и в каких объёмах. На втором месте по популярности — вопросы об индексации заработной платы, её мы проводим регулярно. Одним словом, всем хочется работать в компании «ЛУКОЙЛ». И тут надо сказать, что работа с выводом на аутсорсинг, которой мы занимались на протяжении последних десяти лет, сейчас практически завершена. Никаких радикальных шагов в этой сфере мы в обозримой перспективе не планируем, о чём я и говорю людям во время встреч. У нас остались только профильные подразделения, дальнейший их вывод на аутсорсинг — и с точки зрения налоговых рисков, и с точки зрения экономики — не совсем целесообразен.

— Пожалуй, сам факт присутствия на нашей с вами беседе, Михаил Николаевич, руководителя

профорганизации делает излишним вопрос о том, как складывается у Вас как у представителя работодателя взаимодействие с представителями интересов работников.

— Действительно, у нас с представителями действующей в обществе профсоюзной организации нет друг от друга никаких секретов. Мы работаем в самом тесном контакте, в режиме диалога, поиска взаимоприемлемых договорённостей. Это и помогло нам все эти десять лет отработать без какой-либо существенной напряжённости в трудовых коллективах. Хотя различные острые вопросы, конечно, периодически возникали. Но их, тем не менее, удавалось сглаживать.

### Западносибирский стандарт

Как это ни удивительно, но в «ЛУКОЙЛ-Трансе», который скоро уже отметит четвертьвековую юбилей, профорганизация была создана только 10 лет назад — на учредительной конференции, состоявшейся 20 ноября 2008 г. Так что нынешний год для неё — юбилейный. Создана она была по инициативе трёх первичных профсоюзных организаций, уже существовавших в обществе и объединявших работников аппарата управления, а также двух производственных подразделений — Распределительного перевалочного комплекса (РПК) «Высоцк — ЛУКОЙЛ-II» и Варандейского терминала. А так как «ЛУКОЙЛ-Транс» был создан ещё в 1994 г., то довольно долго предприятие существовало без единой профсоюзной организации. И лишь с приходом нового генерального директора, Н. В. Инюшина, ситуация изменилась. Николай Владимирович — выходец из Западной Сибири, с лукойловской родины, поэтому важность наличия в компании дееспособной профорганизации, формирующей здоровый психологический климат в трудовых коллективах, заботящейся о людях, для него была очевидна с самого начала.

Инициировав создание в «ЛУКОЙЛ-Трансе» профсоюзной организации, он решил, что работу это надо делать, ориентируясь на высокий западносибирский стандарт. А помогал ему в этом бессменный председатель лукойл-трансской профорганизации Юрий Мясников. Он родом из Когалыма, и ему тоже не надо было объяснять, зачем на предприятии профсоюз.

Сегодня объединённая первичная профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» насчитывает почти 1400 членов. В неё входят восемь первичных профсоюзных организаций. Правда, начинать с нуля, хотя перед глазами и были лучшие образцы лукойловского профсоюзного движения и профассоциация оказывала новой структуре всяческую поддержку, было, конечно, непросто. Многочему пришлось учиться. Впрочем, учиться, осваивать новые сферы деятельности Юрию Мясникову как раз не привыкать. На профсоюзную работу он пришёл с должности помощника генерального директора. Имея за плечами юридическое образование, полученное в Московском государственном педагогическом университете, уже в процессе работы в связи с необходимостью вникать в те или иные новые темы Юрий Мясников, по сути, получил ещё два образования — по работе с кадрами и экономическое. Недаром же сегодня в руководстве профассоциации всё чаще говорят, что современный профсоюзный лидер должен быть человеком очень образованным, многое знающим и умеющим, без этого сейчас просто не обойтись. И Юрий Мясников как раз и представляет собой этот новый тип профсоюзного лидера, жадного до знаний, с готовностью осваивающего новые сферы деятельности — как в порядке личной инициативы, так и в рамках обучающих семинаров, которые лукойловская профассоциация организует для профсоюзных активистов.

— Конечно, — рассказывает Юрий Мясников, — большую помощь, при создании объединённой профорга-

низации нам оказали аппарат лукойловской профассоциации, коллеги из других профсоюзных структур, действовавших, в частности, в Западной Сибири, в «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукте», откуда к нам в качестве структурного подразделения перешёл РПК «Высоцк — ЛУКОЙЛ-II». И свои профсоюзные кадры, председателей вновь создаваемых первичных организаций, опять-таки при поддержке МОПО, мы, особенно на этапе становления ОПО, очень активно обучали — проводили семинары. В 2009 г. у нас были созданы первички в Волгограде, в Кстове. Потом, когда в состав предприятия в ходе реструктуризации влились Камбарская нефтебаза, коллектив действующих в Перми Магистральных нефтепродуктопроводов (МНПП), там тоже были созданы первичные профсоюзные организации.

Словом, работа была проделана большая. Ведь в ходе множества реструктуризаций, которые продолжают и сейчас, в состав «ЛУКОЙЛ-Транса» то попадали производственные структуры, где профсоюзной жизни прежде вообще не было, то такие, где первички уже существовали, но их нужно было интегрировать в уже созданный профсоюзный организм, подчинить деятельность единому формату.

Процесс этот прошёл быстро и безболезненно — ведь в компании «ЛУКОЙЛ» уже была отработана эффективная система социального партнёрства. Вот и в «ЛУКОЙЛ-Трансе» по всем направлениям деятельности руководство самым тесным образом сотрудничает с профсоюзной организацией предприятия.

Во всех регионах деятельности общества — своя социально-экономическая ситуация, свой уровень зарплат. Совместными усилиями кадровой службы «ЛУКОЙЛ-Транса» и профорганизаций уровень дохода и социальных гарантий работников поддерживается на достойном и конкурентоспособном по региональным меркам уровне.

Благодаря профсоюзной организации в обществе появился конкурс

разработок молодых специалистов и началось проведение конкурсов профмастерства, ведь именно профком совместно с Советом молодых специалистов обратились к руководству с предложением об их проведении.

И в прошлом году специалисты аварийно-спасательных служб общества, например, приняли участие в общелукойловском конкурсе профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», проходившего в Астрахани. Все выступили неплохо, а представители РПК «Высоцк» так и вообще с «бронзой» домой вернулись.

— Вопросы, которыми занимаются профсоюзная организация и служба



Ю. Мясников

управления персоналом, полностью пересекаются, — поясняет начальник управления по персоналу ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» Валерий Фучижки. — И основой нашего взаимодействия служит колдоговор, в котором прописаны все аспекты — приём на работу, выплата заработной платы и её индексация, система премирования, перемещения с должности на должность, льготы и гарантии для работников и членов их семей. Плюс к тому мы очень тесно взаимодействуем с профсоюзной организацией при проведении всех корпоративных мероприятий, спортив-

ных, культмассовых. Конечно, иногда, возникают какие-то спорные вопросы, но они всегда решаются в рабочем порядке. Будучи социальными партнёрами и имея такую надёжную основу для сотрудничества, как коллективный договор, мы всегда в результате находим с профорганизацией общий язык, приходим к некому решению, которое устраивает и работодателей и работников, чьи интересы представляет профсоюзная организация.

Колдоговорная работа в ООО «ЛУКОЙЛ-Транс», действительно, поставлена на должном уровне. Самым свежим подтверждением тому могут служить сразу две награды, завоеванные в традиционном конкурсе коллективных договоров, который проводит Нефтегазстройпрофсоюз России. По итогам прошлого года в одной из номинаций документ, действующий в дочернем подразделении общества, на Варандейском терминале, занял первое место, а колдоговор, отстаивающий интересы работников аппарата управления предприятия, уже четыре года подряд завоёвывает почётное «серебро». Что само по себе, кстати, довольно симптоматично, поскольку подчёркивает, что уровень социальных гарантий для тружеников на местах не только не ниже, но в чём-то даже выше, чем у тех, кто работает в головном офисе.

Случается, что перспективные кадры пытаются переманить на предприятия других компаний схожего профиля деятельности. Но за последнее время проблему текучести кадров в «ЛУКОЙЛ-Трансе» удалось преодолеть: если ещё не так давно она составляла 10—15%, то теперь снизилась до 4—5%. Зарплату везде, где работает «ЛУКОЙЛ-Транс», стараются держать на уровне среднеотраслевой в регионе. Плюс к тому людей держат стабильность предприятий, достойный уровень социальных гарантий и хорошая атмосфера в коллективах.

Делает «ЛУКОЙЛ-Транс» привлекательным работодателем и то, что здесь, опять-таки по примеру большо-



В. Фучижи

го «ЛУКОЙЛа», предоставляют работникам возможности для обучения и, как следствие, для служебного роста. Здесь стараются сами растить кадры, причём таким образом, чтобы работники осваивали не только какую-то одну узкую сферу деятельности, но и ориентировались во всех остальных, постепенно становились универсалами.

В обществе ежегодно проводятся конференции молодых специалистов, на которые они представляют свои на-

**ПО ИТОГАМ ПРОШЛОГО ГОДА В ОДНОЙ ИЗ НОМИНАЦИЙ ДОКУМЕНТ, ДЕЙСТВУЮЩИЙ В ДОЧЕРНЕМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ ОБЩЕСТВА, НА ВАРАНДЕЙСКОМ ТЕРМИНАЛЕ, ЗАНЯЛ ПЕРВОЕ МЕСТО, А КОЛДОГОВОР, ОТСТАИВАЮЩИЙ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, УЖЕ ЧЕТЫРЕ ГОДА ПОДРЯД ЗАВОЁВЫВАЕТ ПОЧЁТНОЕ «СЕРЕБРО».**

учно-технические разработки и рационализаторские предложения.

Итог: у предприятия, в отличие от многих других, нет проблем с притоком молодых квалифицированных кадров. Этому способствует и то, что «ЛУКОЙЛ-Транс» поддерживает тесные связи с профильными учебными заведениями, организует для студентов прохождения практики на своих производствах, а затем привлекает вчерашних студентов в свои коллективы. Кроме того, в компании действует си-

стема дистанционного обучения. Она охватывает не только такие обязательные направления, как охрана труда, техника безопасности, но и ощутимо способствует профессиональному росту кадров. И это касается не только молодёжи.

### Расстояния не помеха

В двух подразделениях «ЛУКОЙЛ-Транса», на Севере (на Варандее) и на Каспии (на месторождении им. Ю. Корчагина), люди трудятся вахтовым методом. Работа там тяжёлая, что говорить.

— Человек, когда приезжает на вахту, работает за двоих. Целый месяц, считай, по 11 часов, — поясняет Валерий Фучижи, — но и там у нас нет нехватки в желающих поработать. Причём на Варандей, например, к нам охотно идут сразу из трёх соседних регионов — Архангельской области, из Республики Коми и из Ненецкого автономного округа. Там везде есть учебные заведения, которые готовят нужных для нас специалистов, в частности, Северный арктический федеральный университет имени М. В. Ломоносова. Ухтинский государственный технический университет. Со всеми этими

вузами мы тесно сотрудничаем, некоторые из наших работников там даже преподают. А выпускники этих учебных заведений, в свою очередь, охотно идут к нам работать.

Вообще, огромная территориальная разбросанность — эта характерная черта не только производственной структуры «ЛУКОЙЛ-Транса», но и профорганизации предприятия. В силу этого обстоятельства, в частности, и различные спортивные и культмассовые мероприятия профорганизациям

проще проводить не для лукойлтрансцев из разных регионов, а — по региональному признаку: примыкая к действующим на местах предприятиям материнской компании. Потому, что в одном регионе и лукойловцы, и лукойл-трансовцы ходят, ну, скажем, в одни и те же спортзалы. Им и ехать никуда не надо для состязаний. А вот собрать для спортивных баталий представителей одного и того же производственного подразделения предприятия — куда хлопотней. Ведь, например, профорганизация одной из структур «ЛУКОЙЛ-Транса», ТПУ Пермь, объединяет цеховые и первичные профсоюзные организации, расположенные в Башкортостане, Удмуртии, Пермском крае и Западной Сибири. Или взять ТПУ Кстово: у них производственный участок находится аж в Ухте. К ТПУ Кстово относятся предприятия, находящиеся в Саратовской области, в Ставропольском крае. Это связано с производственной спецификой. Но общественную жизнь, как нетрудно догадаться, несколько осложняет.

Разумеется, в такой ситуации особая ответственность ложится на председателей первичных организаций. Подбор этих людей и система постоянного взаимодействия с ними становятся залогом дееспособности всей объединённой профорганизации предприятия. Тут ведь не каждый справится, тем более, если учесть, что все председатели «первичек» — неосвобождённые и свою общественную работу они совмещают с основной профессиональной деятельностью.

— Кто они, эти люди, расскажите о них, — прошу я Юрия Мясникова.

— Все они замечательные, — улыбается он, — объединяет их тёплое отношение к окружающим. Можно сказать, душевность. Коллективы-то у нас, сами понимаете, небольшие, все друга знают. И тут на первый план как раз и выходят человеческие качества, способность вникать в дела людей. Вот, например, у нас в ТПУ Пермь вот

уже 15 лет председателем является Вербичкая Людмила Михайловна. Совершенно уникальный человек, большой души и огромного опыта! Мы её промем себя зовём «Мать». Но и молодёжь у нас хорошая подрастает. Вот, например, председателем первичной организации ТПУ Волгоград у нас избран Дмитрий Бутков. Ему 34 года, а он уже прошёл все ступеньки общественной работы и хорошо справляется с председательскими обязанностями. Лежачёв Николай в ТПУ Кстово сейчас занимает должность заместителя председателя профсоюзной организации. Тоже очень энергичный молодой человек. Там у нас председатель уже предпенсионного возраста, вот он и вырастил себе достойную смену. Эти и другие перспективные молодые люди постоянно обучаются непростой профсоюзной работе, имеют большой авторитет среди коллег. Они в обязательном порядке участвуют в семинарах, которые проводит лукойловская профассоциация, обучаются на мероприятиях, которые проводят территориальные подразделения Нефтегазстройпрофсоюза. Так что с такими людьми на местах за профсоюзную работу можно быть спокойным.

Собственно, каждый из наших председателей первичных организаций достоин отдельного рассказа. На Варандейском терминале это кандидат

наук Денис Бурков. А на РПК «Высоцк» председателем, наоборот, — представитель рабочей специальности Ненашев Николай Иванович. В ТПУ Пермь — Паршакова Светлана, она после ухода председателя профкома смогла быстро его заменить. На Калининградском нефтяном терминале вот уже семь лет профсоюзную деятельность успешно возглавляет Ферсенкова Ольга. Словом, все они люди разные, но очень достойные. Большинство около 40 лет, есть и молодые, есть и более опытные. Но везде мы готовим для профсоюза своеобразный кадровый резерв, ищем перспективных людей, берём на карандаш, вовлекаем их в работу, в профком, в профактив, учим.

Дважды в год все председатели первичных организаций собираются в Москву на общие совещания и расширенные заседания профсоюзного комитета, которые проводятся с участием представителей работодателя. Ближайшее из запланированных совещаний будет посвящено охране труда, и в нём кроме представителей профорганизаций примут участие главные инженеры предприятий «ЛУКОЙЛ-Транса». На них, к слову, сейчас действуют 33 уполномоченных по охране труда.

— Конечно, — признаёт Ю. Мясников, — не у всех из них получается эффективно совмещать эту деятельность



с основной работой. Но есть и очень положительные примеры. Некоторые из инициатив, выдвинутых уполномоченными на местах, приносят вполне очевидные положительные результаты, и мы стараемся распространить их на все подразделения. Более того. Некоторые из уполномоченных благодаря этой своей деятельности были замечены руководством предприятий и смогли продвинуться по служебной лестнице.

Вообще, общественная нагрузка — дело специфическое. Неосвобождённый председатель первичной профорганизации, например, должен ей посвящать, по существующим нормативам, всего четыре часа в неде-

договоров, Трудового кодекса. Много обращений касается условий труда. А поскольку наши председатели находятся постоянно в трудовых коллективах, то и профсоюзную свою деятельность они осуществляют всё время, а не по четыре часа в неделю. Одному человеку справиться со всем этим, пожалуй, и не под силу. Но у них есть помощники — профком, профактив. Туда идут самые активные, самые небезразличные. Можно сказать, одержимые.

— Но ведь у небезразличия есть и обратная сторона: люди активные, которым до всего есть дело, наверное, задают и неудобные вопросы?



лю. Но по факту, сами понимаете, всю работу профсоюзному деятелю, если он, конечно, не подходит к своим обязанностям сугубо формально, за это время попросту не выполнить. Поэтому профсоюзная работа для настоящих председателей превращается в вахту практически круглосуточную.

— Люди нашим профсоюзным лидерам доверяют, поэтому и с различными обращениями идут постоянно, — говорит Ю. Мясников, — а не только, так сказать, в приёмные часы. Основные вопросы, как показывает отчётность, связаны с разъяснением различных положений коллективных

— А что такое «неудобные вопросы»? — улыбается Юрий. — В профсоюзной работе неудобные вопросы возникают только тогда, когда у людей нет достаточной информации. И задача профсоюзной организации в том и состоит, чтобы эту исчерпывающую информацию обо всём, что происходит на предприятии, им предоставить. Растолковать, что неясно. Добавить прозрачности, объяснить причины и следствия любых решений и действий.

— А какие информационные каналы вы задействуете в своей работе?

— Всевозможные. Везде в цехах и в административных зданиях у нас есть стенды, посвящённые профсоюзной жизни. Они у нас единого образца, на них размещён коллективный договор (всего на предприятиях «ЛУКОЙЛ-Транса» их действует четыре), информация о материальной помощи, различных событиях общественной жизни и даже — о днях рождения работников. Но в первую очередь члены профкома и профактив доводят важную информацию до людей, так сказать, непосредственно, постоянно находясь в коллективах. Ну, и, конечно, все современные каналы обмена информацией — электронную почту, мобильную связь, различные сетевые технологии — мы всю используем.

Не скрою, изначально, когда создавалась наша объединённая профсоюзная организация, на местах было некоторое недоумение: как же такая разветвлённая структура будет координироваться из единого центра? Но опыт показал, что с помощью современных гаджетов любой вопрос в считанные минуты можно обсудить и решить, даже находясь за тысячи километров друг от друга. Кстати, на каждом из стендов на местах размещены моя электронная почта и номер моего мобильного телефона, который включён 24 часа в сутки. Поэтому любой работник всегда может обратиться не только к председателям первичных организаций, но и напрямую ко мне.

Чистая правда! Попав в Заполярье, на Варандейский терминал, я своими глазами на всех профсоюзных стендах видел координаты лукойл-трансковского профсоюзного лидера. А рядом, что приятно, — свежие номера журнала «Социальное партнёрство», будто и не на краю Ледовитого океана мы находились, а в московском офисе. Так что расстояния для лукойловской профсоюзной активности, точно, не помеха. Ей покоряются даже самые труднодоступные уголки. Тем более что там она даже нужнее, чем на Большой земле. ■



## ВАРАНДЕЙСКИЕ ВСТРЕЧИ

На Крайнем Севере польза от профсоюзной деятельности особенно заметна

Для расположенного в Арктике Варандейского терминала нынешний год особый. Во-первых, этот уникальный объект — он даже в книгу рекордов Гиннеса попал как самый северный круглогодично действующий нефтяной терминал в мире — отпразднует 10-летие первой отгрузки. А во-вторых, в традиционном конкурсе нефтегазстройпрофсоюза России коллективный договор, действующий на этом предприятии, занял в одной из номинаций первое место. Вот эти два события и стали поводами для того, чтобы корреспондент журнала «Социальное партнёрство» отправился в расположенный на берегу Баренцева моря посёлок Варандей и воочию убедился, как работает Лукойловцам здесь, в прямом смысле на краю земли, и какую роль в этом играет профсоюзная организация.

Варандей — место не самое легкодоступное. Попастъ сюда можно либо самолётом из Архангельска и Усинска, либо вертолётном из На-

рьян-Мара. Эти маршруты и используют работники предприятия, которые съезжают сюда со всей страны на месячную вахту, после которой сле-

дует месяц отдыха. В зимнее время можно добраться ещё и автотранспортом, по зимникам, но это способ очень долгий и утомительный. Поэто-



му труженики действующих в посёлке подразделений нефтегазовых компаний, и в их числе находящегося под управлением ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» Варандейского терминала, прилетают на работу по воздуху. Поэтому моё знакомство с Варандейским терминалом и его тружениками началось ещё до прибытия на место — в аэропорту Архангельска, откуда отправлялся очередной рейс с вахтовиками. Летел им, чтобы заступить на месячную производственную вахту, и председатель действующей на предприятии профсоюзной организации Денис Бурков, он же — заместитель главного инженера терминала. Среди его багажа — небольшая, но увесистая коробка. «Это утяжелители для тренажёров в нашем спортзале», — поясняет Денис Владимирович.

Казалось бы, маленькая деталь. Но, как выясняется, — очень красноречивая. На Варандейском терминале все отвечают за всё. И, как могут, стараются сделать свой быт и работу как можно обустроенней и комфортней. Поэтому и Буркову, третьему человеку после исполнительного директора и главного инженера, если судить по «табели о рангах» варандейского предприятия, не претит таскать на себе железяки для спортзала, оборудованного для работников в одном из ангаров. Теперь вот в планах —

сделать там искусственное покрытие, чтобы в футбол можно было круглый год играть.

Стоит ли говорить, что Денис Бурков — человек чрезвычайно занятой. В то время, как я гостил на Варандее, он вообще был на терминале за главного. Поскольку исполнительный директор предприятия Андрей Белялов в это время был на месячной вахте отдыха, а главный инженер — в отъезде. Тут уж только поворачивайся: производство требует постоянного контроля, профсоюзная жизнь — тоже, да ещё и комиссия Ростехнадзора с Большой земли нагрянула. А ведь есть ещё и научная деятельность: Денис Владимирович — кандидат наук, преподаёт в свободное от работы на Варандее время в Архангельске, работает над докторской диссертацией, тема которой самым прямым образом связана с его профессиональной деятельностью — строительством объектов нефтегазового комплекса в районах с вечномёрзлыми грунтами.

С Варандейским терминалом Денис Бурков уже давно сроднился. Впервые попал сюда, ещё будучи студентом, проходил практику в 2005 г., когда объект только строился. «По колено в грязи ходили, вот это всё было тундрой, и объект строился, разрастался, благоустроивался прямо на глазах, — вспоминает Денис Влади-

мирович, — это и было самое интересное время: стройка, пусконаладка, пробная эксплуатация. Это теперь у нас в летнее время работники на велосипедах разъезжают от общежитий до рабочих мест, а на начальном этапе тут не то что велосипед, а вездеход мог увязнуть».

Так решивший поработать на Варандее два-три годика Денис Бурков и протрудился там уже 12 лет. Постепенно он прошёл все ступени служебного роста от слесаря по ремонту технологических установок до заместителя главного инженера по товарным операциям. А шесть лет назад был избран ещё и председателем профорганизации. В прошлом году его переизбрали и на второй срок.

— Как пришёл на профсоюзную работу? — переспрашивает Денис Владимирович. — Да это, скорее, профсоюзная работа ко мне пришла, а не я к ней. Собственно, так же было в моей биографии и с наукой. Всё случается как-то само собой. А потом уже и не мыслишь себя без этого. Так же почти спонтанно, кстати, мы и в конкурсе колдоговоров Нефтегазстройпрофсоюза приняли участие.



Д. Бурков

Мне позвонили из московской объединённой первичной профорганизации предприятия, спросили: хотите



С. Прилюдько

поучаствовать? Мы посоветовались, подумали и решили: почему бы и нет. Оформили документы, послали заявку на конкурс, а спустя какое-то время раз — и первое место! С первого раза такой успех — приятно! Впрочем, награда и обязывает ко многому. Теперь надо будет держать планку.

В этих словах, как стало понятно потом, нет никакого кокетства и преувеличения. В профсоюзной жизни Варандейского терминала всё, на первый взгляд, происходит само собой. Но это — только на первый взгляд. И за этой обманчивой лёгкостью кроется большая каждодневная работа. И надо полагать, один из секретов её результативности состоит в том, каких людей для этого выдвигает коллектив.

Выборы профсоюзных лидеров и членов профкома на Варандейском терминале происходят наидемократичнейшим путём. Об этом мне рассказал заместитель председателя профсоюзной организации Сергей Алексеевич Прилюдько — так сказать, правая рука Буркова. Именно на нём лежит оперативное руководство профсоюзной жизнью, в гущу которой он постоянно находится, всё про всех знает. Впрочем, коллектив терминала небольшой, там и так все друг друга знают. Поэтому и выборы профсоюзные проходили так:

— Я просто раздал работникам полный список сотрудников предприятия, — рассказывает Сергей Прилюдько, — и попросил пометить галочкой фамилии людей, которым они больше всего доверяют. Вот их кандидатуры мы и поставили на голосование.

Именно Сергей Алексеевич Прилюдько и стал моим проводником по сухопутным производственным участкам Варандейского терминала (основной его объект, стационарный ледостойкий отгрузочный причал, расположен в море, но о нём — чуть ниже), знакомил с людьми, отвечал на вопросы. По должности Сергей Алексеевич — заместитель начальника цеха энергоснабжения. Про своё электрическое хозяйство рассказывает с большой любовью, ну, а про профсоюзную деятельность — и по-прежнему.

— Мы всё стараемся делать для нужд конкретного человека, — говорит С. Прилюдько, — только так профсоюз и может заслужить доверие людей. В этой работе надо всё про всех знать. Многие же, даже если есть какие-то проблемы, о них не распространяются. Ходит человек, держит в себе, а у него, может, на душе кошки скребут. Участие и помощь людям очень нужны. Из этого и складывается здоровый климат в коллективе. Вот у одного из работников, например, не так давно беда случилась — пожар в

наш колдоговор награду получил. У нас в качестве материальной помощи к отпуску, например, положено 65% от зарплаты. Плюс к тому все работники на каждого ребёнка выплаты к отпуску получают. Для людей все условия созданы: хорошее питание, общежитие комфортное, бесплатный вайфай вот недавно организовали, чтобы с семьёй пообщаться. А то, что месяц приходится очень интенсивно работать, так потом же и отдохнуть можно тоже месяц. В смысле каких-то больших хозяйственных дел дома это очень удобно. Опять же отпуска большие. Жителям северных регионов положено 28 дней плюс ещё 24. А тем, кто на юге живёт — у нас же не только из Архангельска, НАО и Республики Коми люди работают, но и из Ростова, Ставрополя, например, — тем к 28 дням отпуска прибавляется ещё 14.

Стараемся мы и талантливую молодёжь растить. Для того чтобы учиться, продвигаться по карьерной лестнице, у людей есть всё необходимое. Это касается и основной работы, и профсоюзной. У нас, например, некоторое время назад инженер Игорь Буренков работал, так он сначала с повышением ушёл в рамках ротации кадров на РПК «Высоцк», а теперь уже и в головном офисе «ЛУКОЙЛ-Транса» в Москве работает.

А вот, за дверью с надписью «Отдел кадров» — ещё один пример того, что в компании у молодых толковых

### ВАРАНДЕЙ — МЕСТО НЕ САМОЕ ЛЕГКОДОСТУПНОЕ. ПОПАСТЬ СЮДА МОЖНО ЛИБО САМОЛЁТОМ ИЗ АРХАНГЕЛЬСКА И УСИНСКА, ЛИБО ВЕРТОЛЁТОМ ИЗ НАРЬЯН-МАРА.

доме. Разве можно тут остаться в стороне? Естественно, вышли на работодателя, помогли. Сейчас вот у другого дочка заболела, тоже стараемся поддержать, лечение-то сейчас, сами знаете, — дело очень дорогое.

Люди эту заботу чувствуют и ценят. За рабочие места держатся. Оно и понятно: стабильность, приличные зарплаты, хороший соцпакет. Недаром

работников есть немало возможностей заявить о себе и быть замеченными руководством. Знакомлюсь с Максимом Клименко. Он — председатель Совета молодых специалистов всея «ЛУКОЙЛ-Транса». «Как же так вышло, — спрашиваю, — что Вы тут, а не в московском головном офисе?» А дело было так. В рамках практикуемой в «ЛУКОЙЛ-Трансе» ротации кад-

ров Максим из Варандея, где начал работать после окончания Ухтинского государственного университета, отправился в Москву. Там стал председателем СМС. Потом стажировка закончилась, но жить он остался в первопрестольной и там в свободное от вахты на Варандее время продолжает заниматься общественной работой.

Максим показывает буклет, над созданием которого работал в рамках СМС. Называется «Путеводитель для молодых специалистов ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» и управляемых обществ». Там и впрямь немало интересной информации, помогающей людям, приходящим на работу в компанию, составить представление о том, как она устроена и какие механизмы и возможности у них есть для того, чтобы себя проявить. Здесь — и про конкурс на лучшую научно-техническую разработку, и про различные тренинги, и про проект «Карьерный лифт», и про систему дистанционного обучения, и про различные благотворительные и спортивные мероприятия, и про портал СМС.



Т. Пушкарёва

Весьма привлекательно выглядят и информация о пособии, которое компания и профорганизация выплачивают молодым людям, когда они



М. Клименко

заводят семью и становятся родителями. А в конце, что тоже немаловажно и весьма символично, — имена и координаты председателей СМС и профорганизаций, действующих в каждом подразделении «ЛУКОЙЛ-Транса», сопровождаемые заверениями, что к этим людям всегда можно обратиться за помощью.

— Я и сам стараюсь всё время учиться, — продолжает свой рассказ Сергей Прилюдько, к которому я возвращаюсь после беседы с лидером лукойл-трансской молодёжи. — В этом смысле очень полезны семинары, которые для профсоюзных работников лукойловская профассоциация проводить стала. В прошлом году в Усинск ездил: очень полезное дело и в смысле обмена опытом с коллегами, и в смысле общения с экспертами, которые разные актуальные вопросы освещают. А скоро кого-то из наших уполномоченных по охране труда на учёбу в Калининград пошлём. Их у нас на предприятии восемь человек, в каждом структурном подразделении. А вот, кстати, и один из них...

Навстречу нам идёт совсем юный человек. Оказывается, зовут его Антон Залесский, и он, действительно, недавно стал уполномоченным по охране труда и был избран в новый состав профкома предприятия. Из ми-

молётного диалога Антона с Сергеем Алексеевичем, насыщенного профессиональным аргументом, я по-настоящему понял только наставление Прилюдько: «И помни: делать надо не абы как, а как для себя!» После этого юноша отправился выполнять полученные инструкции, а Сергей Алексеевич пояснил: «Вот, кстати, живой пример того, что мы людьми не разбрасываемся. Должность Антона в ходе оптимизации не так давно сократили, но мы нашли способ оставить его на предприятии, дали возможность освоить новую специальность».

Уполномоченные по охране труда на Варандее действительно очень ответственно относятся к своей работе. Вот взять, например, Татьяну Юрьевну Пушкарёву. Сфера её ответственности — спецодежда. А спецодежда на Севере — великое дело (заявляю об этом с полной уверенностью, поскольку после прибытия на Варандей по настоянию всё того же Сергея Прилюдько был облачён в тёплую и лёгкую куртку фирменных лукойловских цветов — и так в ней мне было хорошо, что до самого отлёта про свою городскую одежду я даже не вспоминал). Эту общественную нагрузку Татьяна Пушкарёва приняла на себя достаточно недавно — в ноябре прошлого года. И теперь всю постигает её тонкости: собирает, где только можно, необходимую информацию и очень надеется, что предприятие в самом ближайшем времени реализует намеченные планы по обучению уполномоченных. По должности Татьяна Юрьевна — комендант общежития. «С одной стороны, — поясняет Сергей Прилюдько, — это, наверное, и не очень хорошо, что общественный контроль осуществляет человек, не занятый непосредственно на производстве. А с другой — наоборот, очень хорошо. Потому что у работника этого профиля есть известная независимость. На него начальство практически никак не может надавить, поэтому свои обязанности уполномоченного можно выполнять со всей объективностью».



Р. Нерадовская

Вообще, комендант для вахтовиков — человек важный. От него в немалой степени зависит, в каких условиях им предстоит жить целый месяц, отдыхать после смены. Условия проживания у работников Варандейского терминала, как удалось на собственном опыте убедиться автору этих строк, три дня прожившему в общежитии для инженерно-технических работников, хорошие. Тёплые и даже уютные двухместные номера. На этаже — чистые места общего пользования: туалет, душ. Есть сауна. Можно посмотреть телевизор, перекусить.

Общежития расположены на отдельной от производственных объектов территории. А столовая — наоборот, в административном корпусе, в непосредственной близости от работы вахтовиков. Кормят очень вкусно и дёшево, очередей нет. В обеденном зале — большой плазменный телевизор, чтобы во время трапезы новости посмотреть. Обеспечение работников едой выведено на аутсорсинг. Оплата — через индивидуальную электронную карточку. Можно какие-то продукты купить, чтоб перекусить. Словом, и не подумаешь, если не знать, что дело происходит на краю Баренцева моря. А ведь любой фрукт или овощ сюда приходится доставлять за многие сотни километров!

Заботу эту о себе работники терминала чувствуют. И вполне отдают себе отчёт в том, что немалая заслуга в этом принадлежит хорошо поставленной работе профсоюзной организации. «Без неё, — уверена начальник действующей на терминале лаборатории Римма Исхаковна Нерадовская, — не удалось бы обеспечить ни таких социальных гарантий, ни условий труда. Ведь в основе всего этого лежит наш коллективный договор — результат совместных усилий руководства предприятия и профорганизации».

С ней согласен и Максим Мельников, начальник смены производственно-диспетчерского управления (ПДУ): «Тут у нас и с бытом всё хорошо, и с условиями труда, и с моральным климатом. И в этом немалая заслуга профорганизации. Я знаю, что говорю, мне есть, с чем сравнивать: в разных организациях довелось поработать, так вот — там было хуже. И коллектив у нас, как на подбор — все хорошие ребята. Настоящие профессионалы, каждый болеет за дело души и владеет сразу несколькими смежными специальностями. Иначе бы такой производственный темп и не осилили. У нас же по восемь-девять отгрузок танкеров в месяц получается. Всего за год терминал прокачивает около 8 млн т нефти, а может и до 12 млн т».

В общем, всё закономерно. Люди чувствуют поддержку предприятия и профорганизации и платят за неё добросовестной работой и инициативностью. Кстати, в смысле всяких инициатив одним из самых активных на предприятии является начальник смены ПДУ Сергей Никонов. «Я — первый студент на Варандейском терминале, — так отрекомендовался Сергей, — прибыл сюда, когда тут ещё только первый резервуар стоял. Впервые попал сюда на практику с третьего курса Ухтинского университета, да так и прирос. Здесь хорошо. И люди подобрались замечательные. И начальство с профорганизацией вся-

кие мои инициативы приветствуют. И природа удивительная».

Свои слова насчёт природы Сергей тут же подтвердил, продемонстрировав на мониторе сделанные им в окрестностях терминала фотографии: вот — гусь, совершенно не пуганный, а вот — белый медведь. Он здесь — редкий гость. А вообще зверьё на территории терминала забредает довольно часто — зайцы, песцы. Косым вокруг резервуаров прощекать корм искать — там снежный покров поменьше. Ну, а песцы и вовсе приходят еду кланчить — что твои собаки. Только кормить их не рекомендуется, а то разучатся сами еду добывать и погибнут.

Другое хобби Никонова, которому он самозабвенно придаётся в свободное от вахт время, — путешествия и альпинизм. В этом деле он старается сочетать личный интерес с общественным. В восхождения берёт с собой то лукойловскую атрибутику, то символы терминала. Так его походы превращаются ещё и в акции, работающие на имидж родного предприятия. Поэтому и профорганизация их поддержива-



М. Мельников

ет. Благодаря этому логотип 25-летия «ЛУКОЙЛа» побывал на Казбеке. А флаг Варандейского терминала развеивался над Эльбрусом, легендарной



С. Никонов на покорённой вершине

греческой горой Олимп, камчатскими вулканами. Теперь вот Сергей собирается приурочить очередное восхождение к 10-летию первой отгрузки нефти с Варандейского терминала, и инициатива эта, судя по всему, получит поддержку у руководства предприятия и профорганизации.

Что ж, по нынешним временам надо уметь не только дело делать, но и рассказывать о себе. Это в профорганизации Варандейского терминала тоже очень хорошо понимают. Поэтому информационной работе здесь уделяют немалое внимание. На производственных объектах, в общештатских и в офисе размещены профсоюзные стенды, дающие исчерпывающее представление о деятельности предприятия, управляющей компании и её объединённой профорганизации. На каждом — телефоны и электронные адреса её председателя Юрия Мясникова. В фойе перед столовой на экране транслируются ролики о «ЛУКОЙЛ» и «ЛУКОЙЛ-Трансе». Но главный канал распространения информации — это, конечно, добрая слава о работе предприятия и его профорганизации, которая передаётся из уст в уста, от человека к человеку. И не только внутри Варандейского терминала, но и далеко за его пределами.

«К нам, например, — рассказал Сергей Прилюдько, — несколько раз уже обращались представители других лукойловских дочерних структур, работающих в регионе. Просили принять их в нашу профорганизацию. Мы им в ответ: «Так у вас же своя есть». А они так удивлялись. «Разве? — говорят. — А мы про неё ничего и не знаем. А про вас знаем». В результате приходилось объяснять людям, где им искать своих профсоюзных лидеров».

Вот так. Хотя во всех лукойловских профсоюзных организациях и стараются строить деятельность по единому стандарту, но получается это у всех с разной степенью успеха. И уж совсем печально дело обстоит, как выясняется, там, где люди вообще не защищены профсоюзом. Речь о небольших сервисных фирмах, которые на тендерной основе осуществляют бытовое обслуживание лукойловцев. С их работницами автору этих строк довелось всего несколько минут ехать на вахтовке, и на протяжении всего этого времени несчастные женщины, узнав, что разговаривают с журналистом, рассказывали, как беззащитны они перед работодателем. Зарплату им урезают, на доставке вахты экономят: возят не вертолётном, а на машине по зимникам, а это почти сутки

в дороге по ухабам. От этих рассказов, с одной стороны, сердце кровью обливалось, а с другой — неотступно преследовала мысль о том, какую большую и нужную работу делают лукойловские социальные партнёры. И здесь, на краю земли, это особенно заметно.

Впрочем, резервуарный парк в посёлке Варандей — это ещё не совсем край. Самый северный объект Варандейского терминала расположен уже в Баренцевом море, в 21 километре от берега. Это — уже упомянутый стационарный ледостойкий отгрузочный причал (СМЛОП), с помощью которого приходящие сюда крупнотоннажные танкеры дедеветом до 70 тыс. т круглый год загружаются нефтью, добываемой в Тимано-Печорской нефтегазоносной провинции. Море здесь у берега очень мелкое, да к тому же 247 дней в году покрыто льдом. Вот и построил «ЛУКОЙЛ» это уникальное сооружение на некотором расстоянии от суши. К нему от берега тянутся две нитки подводного нефтепровода диаметром 820 мм. СМЛОП представляет собой конструкцию высотой более 50 метров общим весом более 11 тыс. т.



С. Пьянков

Стоит эта машина на вбитых в дно сваях. Состоит из двух частей — опорного основания с жилым модулем на 12 че-



М. Росквас

ловек и технологическими системами и поворотного швартово-грузового устройства со стрелой и вертолётной площадкой. Нефть загружается в носовую часть танкера при помощи гибкого шланга.

— Танкер движется по кругу, и его погрузка происходит в движении, — рассказывает капитан СМЛОП Сергей Викторович Пьянков. — Все процессы автоматизированы, скоро вот начнётся очередная модернизация АСУТП. Естественно, соблюдаются строжайшие требования безопасности. Рядом с причалом постоянно находятся два судна ледокольного обеспечения. Коллектив у нас спаянный, большинство людей работают уже десять лет. Только после того, как двое на пенсию вышли, на их место пришли молодые. Все мы тут моряки, но поскольку одновременно на вахте находятся всего 12 человек, то у каждого — сразу несколько специальностей. Условия работы хорошие. Кто работает в море, тем полагается 70% к окладу.

— Тяжело ли? — улыбается Сергей Викторович. — Да нет. Здесь хоть и маловато места, но все условия для жизни созданы. К тому же для моряков, которые большую часть жизни в плавании проводили по восемь меся-

цев в году, месячная вахта — это совсем пустяк.

Как вы, наверное, уже догадались, на СМЛОП тоже есть цеховая профсоюзная организация. Возглавляет её Михаил Росквас. Свою основную задачу он видит в поддержании хорошего морально-психологического климата в коллективе. Это и немудрено, ведь на СМЛОП люди живут, ну, почти как космонавты. Всё время вместе, и тут выстроить доверительные отношения очень важно.

— Профсоюзная организация на Варандейском терминале прежде была своя, — говорит Михаил Григорьевич, — а уж потом мы влились в состав «ЛУКОЙЛ-Транса». Но на условиях работы и жизни это никак не отразилось: всё осталось очень достойно. Новые люди к нам приходят нечасто, но если появляются, то тут же охотно вступают в профсоюз. Вот так и трудимся. Что касается вопросов, с которыми ко мне обращаются коллеги как к представителю профорганизации, то это, в первую очередь, оказания материальной помощи, ну, и разных бытовых обстоятельств.

Быт на СМЛОП и впрямь налажен. Каюты рассчитаны на одного или двух человек. На подоконнике камбуза комнатных растений больше, чем в любом уютном доме. Любое свободное место используется с умом: где

спортивные тренажёры стоят, а где и токарный станок. А что такого? Иную деталь чем с берега дожидаться, гораздо проще самим сделать. Тем более что люди вокруг сплошь рукастые. Кто токарным делом владеет, кто — плотницким. А старший механик Андрей Павлович Лисицин, например, и вовсе на досуге в стихосложении упражняется. К 10-летию деятельности причала коллектив даже подарочный календарь сделал, и в нём — несколько произведений старшего механика. Строчками одного из его стихотворений мы, пожалуй, и завершим эту статью.

«ЛУКОЙЛа» стальная платформа  
В арктическом море стоит.  
Как остров причудливой формы,  
Огнями в тумане горит.  
Скалой возвышаясь в торосях,  
Стоит, словно сказочный страж.  
Стальные натянуты тросы,  
И льды лезут на бордаж.  
Команда платформы не дрогнет,  
Здесь все моряки. Испокон  
Матросы в борьбе со стихией  
В морях ставят жизни на кон...

Вы только не волнуйтесь, дорогие читатели. Там дальше — про розу, цветущую в кают-компании. Так что всё будет хорошо. И в стихотворении. И в жизни. В том числе — профсоюзной. ■



# «НОЧНЫЕ ДИРЕКТОРА»

[ Полтора века на службе Ухтинскому НПЗ ]

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ДИСПЕТЧЕРСКИЙ ОТДЕЛ ООО «ЛУКОЙЛ-УХТАНЕФТЕПЕРЕРАБОТКА» — КООРДИНАЦИОННЫЙ ШТАБ РАБОТЫ ЗАВОДА. СЮДА СТЕКАЮТСЯ ВСЕ СИГНАЛЫ И СООБЩЕНИЯ. ЗАДАЧА ДИСПЕТЧЕРА — КРУГЛОСУТОЧНО ОТСЛЕЖИВАТЬ СИТУАЦИЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, В СЛУЧАЕ НЕПОЛАДОВ — НЕ ПРОСТО ОПЕРАТИВНО ДОКЛАДЫВАТЬ, НО И УСТРАНЯТЬ СЛОЖНОСТИ. ПОТОКАМИ ИНФОРМАЦИИ ЗДЕСЬ «РУЛЯТ» ЖЕНЩИНЫ — «НОЧНЫЕ ДИРЕКТОРА», КАК ИХ НАЗЫВАЮТ НА ЗАВОДЕ. ИЗ НАЗВАНИЯ ПОНЯТНА И МЕРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ. ЭТИ ЛЮДИ В ОТСУТСТВИЕ ИНЖЕНЕРОВ КОНТРОЛИРУЮТ ЗАВОД — ЯВЛЯЮТСЯ ГЛАВНЫМИ УЧАСТНИКАМИ ПРОЦЕССА СБОРА И ОБРАБОТКИ ВСЕЙ ИНФОРМАЦИИ. И ОТЛИЧНО СПРАВЛЯЮТСЯ СО СВОИМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.



В небольшом кабинете, уставленном мониторами и телефонами, несут службу шесть диспетчеров — Галина Андрухович, Ольга Зубарева, Ирина Михеева, Любовь Любусько, Ирина Рябухина и Людмила Дорохова. Каждая 12 часов женщины сменяют друг друга.

Рабочий день диспетчера начинается и заканчивается звонками — контролирует положение дел руководство, звонят жители города; в течение дня в небольшом кабинете проходят

селекторные совещания. И всё это время девушки внимательно следят практически за всеми процессами на производстве — от приёма нефти и её переработки до отгрузки готовой продукции. О нештатных ситуациях диспетчеры тоже узнают первыми. Их задача — быстро и спокойно оценить обстановку, доложить информацию руководству и действовать согласно инструкциям.

Диспетчеры сходу вспоминают множество нестандартных ситуаций,

с которыми им приходилось сталкиваться. За плечами «ночных директоров» — и разруливание последствий посадок напряжения, и даже обесточивание установок. С каждой из проблем удавалось справиться благодаря натренированности и олимпийскому спокойствию.

Не всегда звонки связаны с производством. Часто операторы выступают психологами — звонящие подчас делятся всем наболевшим и даже просят совета. Не обходится без курьёзов.

«Поступил один раз звонок от женщины из района “Аэропорт”, которая жаловалась на неприятный запах и винила во всём наш завод. Притом что на заводе всё было в норме, да и расстояние до аэропорта — более чем приличное, чтобы что-то унюхать. Чуть позже выяснилось — около дома женщины просто... прорвало канализацию, — рассказывает Галина Андрухович. — В этой ситуации, как и в любой другой, главное — спокойствие, человек на другом конце провода всегда чувствует твоё настроение».

Милые дамы из диспетчерской — профессионалы своего дела. Каждая отдала заводу от 14 до 36 трудовых лет. На шестерых — 157 лет рабочего

стажа. Диспетчеры признаются, работать в мужском коллективе проще, но именно в диспетчерской женский состав предпочтителен. Необходимые качества здесь — стрессоустойчивость и способность к рутине. Редкий мужчина способен выполнять однообразную кропотливую работу ежедневно.

«Но не только работой живут наши ангелы-хранители, — рассказывает председатель объединённой первичной профсоюзной организации завода Галина Тарасова. — Они ведут активный образ жизни, являются неизменными участниками всех мероприятий, проводимых профсоюзной организацией. У Галины Андрухович есть опыт участия не только в заводских, городских и республиканских соревнованиях по плаванию, но и в Спартакиаде ПАО “ЛУКОЙЛ”. Вопреки расхожему мнению о женском коллективе, наши девочки очень дружные, и этот коллектив имеет давнюю традицию — все вместе на природе они встречают Международный женский день. А поскольку они в прямом смысле слова держат руку на пульсе нашего завода, то часто вносят предложения по совершенствованию системы охраны труда на предприятии».

Высокую оценку работе коллектива даёт и руководитель производственной службы — заместитель генерального директора Алексей Кислых: «Наши диспетчеры не просто профессионалы высокого уровня, грамотно управляющие любыми процессами. Выяснилось, что психологически мужчины-операторы спокойнее относятся к указаниям, которые им дают женщины. Повысить голос или высказать претензию уже сложнее. А значит — меньше конфликтов, лучше слаженность, отчего напрямую зависит весь цикл производства».

«Ночной директор» — несомненно, одна из важнейших должностей завода. Любое производство немислимо без постоянного контроля сродни материнскому. В общем, и тут — никуда без милых дам! ■



# ЦВЕТЫ СРЕДИ СНЕГОВ

Кто сказал, что у Севера не женское лицо?

**ЖЕНЩИНЫ, РАБОТАЮЩИЕ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ, — ОСОБАЯ ТЕМА. ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА, ВПЕРВЫЕ ТУДА ОТПРАВЛЯЮЩЕГОСЯ, ЭТИ СУРОВЫЕ КРАЯ, ЖЁСТКИЙ ГРАФИК, ДОЛГИЕ ОТЛУЧКИ ИЗ ДОМА В КОРНЕ ПРОТИВОРЕЧАТ САМОМУ ЖЕНСКОМУ ЕСТЕСТВУ. И УВИДЕННАЯ В УЛЕТАЮЩЕМ К БЕРЕГАМ БАРЕНЦЕВА МОРЯ САМОЛЁТЕ, НАПОЛНЕННОМ ЗДОРОВЕННЫМИ И МРАЧНОВАТЫМИ ПО СЛУЧАЮ РАННЕГО ЧАСА И НЕДОСЫПА МУЖИКАМИ, ЕДИНСТВЕННАЯ БАРЫШНЯ ПОКАЗАЛАСЬ АВТОРУ ЭТИХ СТРОК ЯВЛЕНИЕМ СОВЕРШЕННО ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫМ. ОДНАКО ПОТОМ ВЫЯСНИЛОСЬ, ЧТО СОТРУДНИЦА ЛАБОРАТОРИИ ВАРАНДЕЙСКОГО ТЕРМИНАЛА ИРИНА СИНИЦЫНА — А ЭТО БЫЛА ИМЕННО ОНА — ЛИШЬ ОДНА ИЗ ОЧЕНЬ МНОГИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦ ПРЕКРАСНОГО ПОЛА, РАБОТАЮЩИХ В ВЫСОКИХ ШИРОТАХ. РАБОТАЮЩИХ, НЕ ТОЛЬКО НИ В ЧЁМ НЕ УСТУПАЯ КОЛЛЕГАМ-МУЖЧИНАМ, НО И САМИМ ФАКТОМ СВОЕГО СУЩЕСТВОВАНИЯ УКРАШАЮЩИХ ИХ ЗАПОЛЯРНЫЕ БУДНИ.**

На поверку женщин на Варандее трудится немногим меньше, чем мужчин. Это и сотрудницы сервисных фирм, осуществляющих бытовое обслуживание, и работницы общежитий, и медики, причём некоторые ездят на



Т. Пушкарёва

вахту по многу лет. Что подвигает их на это? Ну, романтика Севера если и фигурирует среди причин, то уж точ-

но не в первом ряду. В основном же речь идёт об уровне заработка, который недостижим на Большой земле, и желании быть рядом с супругом. Как, например, в случае Галины Паршуковой, горничной общежития для инженерно-технических работников. Это — её третья вахта. По образованию Галина — учитель истории. Живёт в Питере. Сюда приехала вслед за мужем.

«Ну, и каковы Ваши впечатления — на свежий, так сказать, взгляд?» — спрашиваю.

«Пока всё нравится, — отвечает Галина. — Главное — люди здесь хорошие! Хотя, в первый момент от удивления глаза то и дело становились большими. Да что тут говорить — Север есть Север. Я же здесь впервые живых оленей увидела!»

А вот для коменданта, а заодно и уполномоченного профсоюза по охране труда Татьяны Пушкарёвой на Варандее всё уже привычно. Она тоже трудится здесь вместе с супругом. Но ездит на вахту из Архангельска уже больше десяти лет — начала, когда терминал ещё только строился.



Р. Нерадовская

Начала трудиться по профильному образованию, медиком, а потом перешла в сферу соцкультбыта.

«Сначала-то здесь условия были куда суровей, — вспоминает Татьяна Юрьевна. — А теперь усилиями профсоюза у нас тут — просто очаг культуры и спорта. Спортзал есть хороший, теннисные столы, бильярд. Так и ездим на работу с мужем. Дети уже взрослые, у них свои семьи. А

для меня Варандей уже стал вторым домом. А полярную ночь хорошо завышиванием коротать. Это моё хобби. Вот одна из вышитых картин и здесь, на работе, у меня висит».

Но главный варандейский «цветник», где представительниц прекрасного пола больше всего — впрочем, есть и мужчины, — это, конечно, лаборатория. Её работники осуществляют замеры качества поступающей с промыслов нефти, ведут экологический мониторинг окрестностей, берут пробы воды, воздуха. Полноправная хозяйка лаборатории, стоявшая ещё у истоков её создания, — Римма Исхаковна Нерадовская. Она же — активный участник профсоюзной жизни терминала, член комиссии по разногласиям.

«Коллектив у нас дружный, — рассказывает Римма Исхаковна, — текучести кадров нет. Люди от нас уходят,



Н. Кобякова

только если явно не справляются или, понятное дело, если уходят в декрет либо выходят замуж. Тогда на их место берём молодых специалистов. Им, конечно, не всегда хватает подготовки, полученной в вузе, — сами понимаете, теория и практика — не одно и то же. Поэтому у нас очень активно используются стажировки, наставничество. Если люди хотят на-

учиться — они всему быстро учатся, а если не хотят, то их при всём желании ничему не научишь. По мне, так проще взять молодого специалиста и всему его с нуля обучить, чем долго переучивать того, кто уже пришёл на работу с какими-то сформировавшимися стереотипами».

А вот, кстати, и одна из новичков, Надежда Кобякова. Это её первая вахта на Варандее. «Хорошо, что здесь не боятся брать людей без опыта работы, — говорит Надежда, — а то я после завершения учёбы всё лето и осень резюме рассылала, искала место. Но везде отвечали, что специалисты без практики не требуются. А сюда — пригласили. Так что в известной степени я сейчас ещё продолжаю учиться, но уже с погружением в практику, у более опытных коллег и нашего руководителя. Условия здесь хорошие. А отдыхать и в отпуске можно».

К работе в лаборатории молодёжь относится весьма ответственно. Вот взять Ирину Синицыну, ту самую, с которой мы на Варандее летели. Ей до начала месячной вахты ещё парадней осталась, а она уже отправилась



И. Синицына

«По родным, которые остались на Большой земле, конечно, все мы скучаем, — говорит Римма Нерадовская. — Но мы же ради них здесь и работаем. А если уж совсем по дому взгрустнётся, всегда можно с близкими с помощью вайфая по скайпу пообщаться. Узнать, как там они».

Впрочем, в работе в северных широтах и в преимущественно мужском

**ЖЕНЩИН НА ВАРАНДЕЕ ТРУДИТСЯ НЕМНОГИМ МЕНЬШЕ, ЧЕМ МУЖЧИН. ЭТО И СОТРУДНИЦЫ СЕРВИСНЫХ ФИРМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, И РАБОТНИЦЫ ОБЩЕЖИТИЙ, И МЕДИКИ, ПРИЧЁМ НЕКОТОРЫЕ ЕЗДЯТ НА ВАХТУ ПО МНОГУ ЛЕТ.**

на рабочее место, чтобы войти в курс: дела, так сказать принять у коллег, которые скоро отдыхать отправятся. «Мне тоже здесь очень нравится, — говорит Ирина, — и в бытовом плане, и в человеческом, и в профессиональном. Особенно интересна многозадачность нашей деятельности в лаборатории».

Трудиться на Крайнем Севере, конечно, непросто. Даже если учесть, что у женщин здесь рабочий день чуть короче, чем у мужчин, — 10 часов, а не 11. Это тоже, согласитесь, немало. К тому же лаборатория функционирует круглосуточном режиме, поэтому бывают и ночные смены.

Здесь дамы окружены особым вниманием. И даже посреди снегов на 8 Марта варандейские нефтяники, как заверили меня сотрудницы лаборатории, ухитряются раздобыть цветы, чтобы их поздравить. «Вот скоро опять будет наш праздник, — улыбается Римма Исхаковна, — и к нам обязательно придут наши коллеги-мужчины с цветами, тортами и добрыми пожеланиями. Это всегда очень приятно!»

Что ж, а нам остаётся только присоединиться к этим поздравлениям и пожелать женщинам Варандее всего самого доброго и скорейшего наступления весны! ■

# ОДИН В ПОЛЕ НЕ ВОИН

Жизнь по принципу: там, где я,  
не должно быть плохо

Олег ОПУТИН



Л. Г. Филиппшина

После окончания Пермского сельхозинститута Людмила по распределению пришла бухгалтером в УТТ в родном Краснокамске. Конечно, она, как и большинство жителей маленького городка, в общих чертах представляла, чем занимается автотранспортное предприятие. Но теперь она была в самой гуще этой

работы. Что-то давалось с лёту, над какими-то вопросами приходилось помучиться.

«Выбор в пользу нефтянки я сделала, пожалуй, только через год работы в УТТ, в 1980-м, — вспоминает Людмила Георгиевна, — когда меня с группой коллег из нашего объединения направили на повышение

37 из 38 лет трудового стажа Л. Г. Филиппшина, заместитель директора по экономике Усинского ТТУ, трудится в нефтяной отрасли. И 33 из них — в дочерних обществах компании «Спецнефтетранс», обеспечивающей технологическим транспортом нефтедобычу «ЛУКОЙЛ» в Республике Коми, Западной Сибири, Пермском крае, Нижнем Поволжье. В 2015 г. за многолетний труд и большой вклад в развитие нефтяной отрасли Людмила Георгиевна награждена Почётной грамотой ПАО «ЛУКОЙЛ».

квалификации. В Азербайджанском институте нефти и химии мы изучали нюансы экономики и организации нефтегазовой промышленности».

Среди первых ступенек её карьеры была и такая, о которой нынешнее поколение экономистов и не слышало: инженер по соцсоревнованию и НОТ. Организовывать соревнование

между экипажами и автоколоннами, работающими по всей области, — не кабинетная работа. Дальние участки, до которых надо было трястись полдня по бездорожью, рацпредложения, подготовка кадров...

Комсомолка, активистка, спортсменка и просто красавица Людмила отработала на этой беспокойной должности год. Работала бы, наверное, и дальше, но главный бухгалтер ПО «Пермнефть» Ф. Ф. Войтович вовремя разглядел способного молодого специалиста.

Вскоре по возвращению из Баку Филиппшину назначают начальником отдела кадров предприятия. С первого взгляда, не совсем логичное назначение для экономиста, но на этом месте она поняла, что за сухими цифрами статистики стоит человек. И каждый — со своим характером, особенностями, отношением к делу.

Через полтора года, в 27 лет, Филиппшина — уже главный бухгалтер Управления технологического транспорта НГДУ «Краснокамскнефть», парк которого насчитывал около 500 машин.

«С той поры уже много воды утекло. Но и сегодня своим более молодым коллегам я советую: если хотите научиться давать точные прогнозы, то для вас любая цифра должна быть живой, — говорит заместитель директора по экономике Усинского ТТУ. — Она не должна быть просто на бумаге, за цифрой вы должны увидеть людей».

В 1991 г. Людмила Георгиевна прошла повышение квалификации по работе в условиях рыночной экономики при главном экономическом вузе страны — Институте народного хозяйства им. Плеханова. Она и не предполагала, что всего через три месяца после окончания учёбы закончатся и плановая экономика, и Советский Союз, хотя всё, что в то время происходило в Москве, главбух Краснокамского УТТ видела своими глазами.

Легко ли дался стране переход на рыночные рельсы — вопрос риториче-

ский. Недаром тот период сейчас называют «лихими девятностыми».

«В Краснокамске расчёт средней себестоимости мы делали руками по 12 группам техники, в каждой было по 15–40 машин, — рассказывает Людмила Георгиевна. — Разрыв экономических связей, хаос повсеместно отменили планирование. Но у себя в УТТ мы эту систему сохранили. И знаете, я вижу, что сегодня мы во многом вернулись к тому, что было

Когалымском УТТ. С ноября 2013 г. работает в Усинском ТТУ.

«Система бюджетирования хороша тем, — Людмила Георгиевна возвращается к поднятой нами ранее теме, — что цифры приходят снизу, поэтому любую из них всегда можно доказать».

В компании эта система началась с Краснокамского УТТ. В начале 2000-х мы начали внедрять там Программу 1С, и всё то, что мы раньше

**ЕСЛИ ХОТИТЕ НАУЧИТЬСЯ ДАВАТЬ ТОЧНЫЕ ПРОГНОЗЫ, ТО ДЛЯ ВАС ЛЮБАЯ ЦИФРА ДОЛЖНА БЫТЬ ЖИВОЙ. ОНА НЕ ДОЛЖНА БЫТЬ ПРОСТО НА БУМАГЕ, ЗА ЦИФРОЙ ВЫ ДОЛЖНЫ УВИДЕТЬ ЛЮДЕЙ.**

создано многими поколениями до нас. Составляем тот же самый бюджет, только в советское время он назывался трансфинплан, применяем те же самые принципы калькулирования».

1999 г. — новый этап карьеры Л. Г. Филиппшиной: ей предложена должность заместителя директора по экономике. Сначала в Краснокамске, затем выстраивала экономику в других дочерних обществах «Спецнефтетранс» — в Нижнем Одесе, в

делали руками, через «шахматки», сейчас делает машина. Причём уже не по группам техники, а по каждой единице. Представляете, сколько времени освободилось для анализа!»

Суть работы финансово-экономического блока предприятия замдиректора по экономике УТТУ определяет просто:

— Задача бухгалтеров — факт собрать, а задача экономистов — его проанализировать, увидеть риски и решения по сокращению издержек.

Последний инструктаж перед отправкой техники Усинского ТТУ на строительство автозимника



— Насколько ваши расчёты и прогнозы сбываются?

— Я порой сама даже удивляюсь: говорю, план такой-то, а потом мы на эти цифры выходим. Например, по прошлому году отклонение от запланированной производственной программы по основному заказчику составило плюс 600 машино-часов. Или взять цену на топливо. Плановая была 35,63 рубля за литр, а по году вышли на 35,8. Эти, на первый взгляд, копейки в условиях, когда рынок автотранспортных услуг перенасыщен, имеют большое значение. Головная боль у всех — себестоимость услуг. Снизить её можно только коллективной работой, поэтому один экономист — пусть он даже будет семи пядей во лбу — в поле не воин. Мы задаём направление, а производственники разрабатывают и реализуют план мероприятий. Поэтому надо хорошо понимать пути достижения плановых показателей, учитывать особенности условий, людей, которые этим занимаются. И нужен контроль.

Территория деятельности ООО «УТТУ» — от Усинска до Печорского моря, площадь Франции. Штат — около тысячи работников, парк — 600 единиц техники. Основной заказчик — ООО «ЛУКОЙЛ-Коми». Если в двух словах, то сегодняшний период деятельности предприятия — динамичное развитие: за четыре года производственная программа выросла на 60%!

— Эти объёмы нам не с неба упали, — говорит Филиппина, — они пришли к нам через жёсткие конкурсы и тендеры. И это большая заслуга команды единомышленников, которую возглавляет директор Усинского ТТУ О. Ю. Бабиков, следствие точного экономического расчёта. Мы хорошо понимали, что без новой техники, подготовленных специалистов и новых экономических решений выполнить задачи, которые перед нами поставили нефтяники, будет трудно. Для этого было приобретено более 350 единиц

техники (большая часть в лизинг) на сумму более 1,1 млрд рублей. Вместе с мероприятиями по оптимизации затрат это позволило увеличить производительность труда на 20%, а удельный расход топлива и затраты на ремонт транспортных средств снизить на треть.

В Коми высокая конкуренция не только за объёмы работ. Самый ценный ресурс на Севере — это люди. Так было всегда. И важнейшим условием выполнения производственной программы предприятия заместитель директора по экономике считает создание достойных условий труда и быта для работников: «В этом вопросе наша компания традиционно старается придерживаться лукойловских стандартов».

Поэтому зарплата в Усинском ТТУ «белая» и всегда вовремя, организованы проживание и питание,

**ПРОФСОЮЗНАЯ ПЕРВИЧКА ВМЕСТЕ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ ОБЩЕСТВА ЧЁТКО ОТСЛЕЖИВАЕТ СОБЛЮДЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, КОТОРЫЙ, КСТАТИ, ПРИЗНАН ОДНИМ ИЗ ЛУЧШИХ В РЕГИОНЕ. В КОНЦЕ 2017 Г. УСИНСКОМУ ТТУ БЫЛО ПРИСУЖДЕНО ВТОРОЕ МЕСТО В РЕСПУБЛИКАНСКОМ КОНКУРСЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ.**

обеспечение спецодеждой, регулярные медосмотры, дополнительные социальные гарантии — как и во всех обществах «Спецнефтьтранс». Неудивительно, что народ сюда идёт: «сарафанное» радио работает быстро.

Профсоюзная первичка вместе с администрацией общества чётко отслеживает соблюдение условий коллективного договора, который, кстати, признан одним из лучших в регионе. В конце 2017 г. Усинскому ТТУ было присуждено второе место в республиканском конкурсе коллективных договоров среди производственных предприятий численностью от 250 до 1000 работников.

«Ещё один шаг в этом направлении мы делаем в этом году, — рассказывает Людмила Георгиевна ближайšie планы предприятия, — на центральной базе в Усинске запланировано стро-

ительство нового общежития модульного типа, как минимум, на 80 мест со столовой».

Рабочий день закончился уже часа два назад, но, оказывается, экономиста — весьма интересная штука и цифры действительно могут быть живыми.

Мы говорим с Людмилой Георгиевной об особенностях Усинского кластера компании (в нефтяной столице Коми, кроме УТТУ, работают ещё два дочерних общества «Спецнефтьтранс» — «Транс-Строй» ведёт отсыпку буровых и дорог, «Ремспецтранс-2» занимается ремонтом автомобильной техники), о том, что здесь всё очень «наживо», всё переплетено — у трёх обществ общая производственная площадка, общие задачи, общие проекты...

«Я хочу, чтобы предприятия «Спецнефтьтранс» в нашем регионе были

примером. Во-первых, мы — одна компания, во-вторых, для меня в принципе неприемлемо, чтобы там, где я, — было плохо. Мы должны быть лидерами — это моя спортивная закалка во мне говорит!»

Ещё в школе она занималась баскетболом, в институте — лёгкой атлетикой, потом бегала эстафеты за команды Краснокамского УТТ и НГДУ. Эта любовь к спорту и активному отдыху с годами никуда не делась. И сегодня, после напряжённого трудового дня коллеги могут встретить заместителя директора по экономике УТТУ в бассейне или тренажёрном зале.

«Но сегодня я ещё поработаю с документами, — говорит на прощание Людмила Георгиевна, — надо закончить экономический расчёт по одному перспективному проекту для наших заказчиков». ■

# ЕСТЬ, ЧТО ВНУКУ РАССКАЗАТЬ

Когда много дел, это всегда радость

**НЕРАВНОДУШИЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ — ГЛАВНЫЕ ЧЕРТЫ Т. П. КОНКИНОЙ. ТАТЬЯНА ПЕТРОВНА — ОПЫТНЫЙ НАСТАВНИК МОЛОДЫХ, УВАЖАЕМЫЙ В КОЛЛЕКТИВЕ ЧЕЛОВЕК, СПЕЦИАЛИСТ С БОГАТЫМ СТАЖЕМ. ЗА ЗАСЛУГИ В РАЗВИТИИ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВЕДУЩИЙ ЭКОНОМИСТ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» НАГРАЖДЕНА ПОЧЁТНОЙ ГРАМОТОЙ МИНИСТЕРСТВА ЭНЕРГЕТИКИ РОССИИ.**

В Когалым Татьяна Конкина приехала 35 лет назад. В заснеженный и далёкий край молодая девушка, воспитанная на советских фильмах про героиню трудовых будней, устремилась за романтикой. И она её нашла. В СМП-524, куда устроилась бухгалтером. Воспоминания о том времени часто связаны с нештучным морозом, но, тем не менее, сейчас они согревают её сердце.

— Помню, иногда бывало, в конторе угол промерзал так, что прямо иней на стене был, — рассказывает Татьяна Петровна. — И обычной рабочей униформой у женщин, или, как сейчас говорят, дресс-кодом, были пуховый платок, валенки, ватник или фуфайка. Без них в конторе просто нельзя было находиться. Но на все эти трудности даже как-то внимания не обращали, никому не жаловались, ничего не требовали, видимо, другими интересами жили и были счастливы. Наверное, это и есть романтика.

После СМП-524 Т. П. Конкина стала бухгалтером в управлении технологического транспорта, затем перешла в финансовый отдел ТПП «Когалымнефтегаз»... Восторженность характера и романтическое отношение к трудностям она смогла сочетать с кропотливостью и въедливостью, без которых невозможен труд профессионального финансиста, и из начинающего бухгалтера выросла в



Почетную грамоту Министерства энергетики Т. П. Конкиной вручили С. А. Кочуров и И. П. Эннс

опытного экономиста крупного нефтегазодобывающего предприятия.

— Через наше управление проходят договоры, в которых фигурируют все основные направления деятельности предприятия: эксплуатационное бурение, разведочное, реконструкция, модернизация скважин, зарезка боковых стволов, переходы на другой горизонт, — рассказывает Татьяна Петровна.

Профессиональный словарь ведущего экономиста управления инвестиционного планирования ООО

«ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» включает далеко не только финансовую терминологию. За 2017 г. через её руки прошло 3292 договорных документа, это очень большой объём. А ведь работа с подобной документацией требует постоянного внимания, сосредоточенности и усидчивости.

— При всей своей доброте и открытости Татьяна Петровна — очень волевой и трудолюбивый человек, что очень важно в нашей профессии, — говорит Дмитрий Иванысь, экономист управления инвестиционного пла-

нирования ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». — Если задача поставлена, Татьяна Петровна найдёт способ решения. И коллегам своим обязательно поможет. Приятно и надёжно работать с такими людьми.

— С годами люди устают от работы. У Вас такое бывает?

— Нет, это не про меня, — улыбается Татьяна Петровна. — Я очень люблю свою работу. Всегда занималась ей с удовольствием, с азартом, с радостью. Трудилась, не поглядывая на часы. И когда много дел, для меня это всегда радость.

Работа для Татьяны Петровны — второй дом. А Когалым — вторая малая родина. Город, как ребёнок, рос на её глазах: первая пятиэтажка, девятиэтажка, киноконцертный комплекс «Янтарь», поликлиника, спортивный комплекс. И вот уже из маленького, застроенного «деревяшками» посёлка он превратился в красавца. Здесь встретила своего мужа, здесь родилась дочь. А теперь и внуку исполнилось шесть лет. Она

ему рассказывает, как познакомилась с его дедом.

Юную скромную девушку молодой парень приметил на танцах через несколько дней после приезда в СМП-24, где он тоже жил и работал в бригаде водителей. В сорокаградусный мороз провожал домой в кожаном пальто, чтобы выглядеть понарядней, и ботинках на больших каблуках, которые надевал, чтобы казаться выше. Роста со своей будущей женой они были одинакового. Татьяна Петровна, улыбаясь, вспоминает, как в один из вечеров она бросила в будущего супруга снежок — он хотел поймать, но поскользнулся и упал в снег. Каблуки подвели. Они тогда оба всласть похотали.

Романтическая история продолжалась два месяца — и уже весной молодые люди сыграли весёлую свадьбу. Муж стал верной и надёжной опорой в жизни. В прошлом году они отметили 35 лет со дня приезда в Когалым и столько же лет совместной жизни.

Что касается планов на заслуженный отдых, семейную жизнь Конкины

собираются продолжить в другом регионе. В Краснодарском крае их семью ждёт обновлённый родительский дом. Больше всего Татьяну Петровну пугает расставание с любимой работой и с коллективом.

А пока она весьма активно участвует в общественной жизни. В профсоюз вступила сразу, как только пришла на работу, никогда не отделяла себя от коллектива. «Мы, наше поколение, так воспитаны, — поясняет Татьяна Петровна. — Привыкли жить по принципу: если не я, то кто? Умеем и работать, и отдыхать». Она всегда участвует во всех проходящих на предприятии мероприятиях, конкурсах, выставках. Коллеги знают её как отличную хозяйку, а теперь ещё и как рукодельницу. С недавних пор Татьяна Петровна стала осваивать технику вышивания. Её работы украшают выставки «Хозяюшка», которые организует ППО АУП ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» накануне 8 Марта. Одна из её любимых картин — «Зимняя деревня», которая напоминает ей северный посёлок, куда она приехала 35 лет назад. ■



Таким красавцем стал сегодняшний Когалым

## ТРИ В ОДНОМ

На пенсионном рынке появится новый лидер

Как уже писал журнал «Социальное партнёрство», в конце 2017 г. в структуре АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» произошли изменения: основным акционером фонда стал ПАО Банк «ФК Открытие», 99,9% акций которого владеет Банк России. Прошедший год вообще был насыщен событиями в пенсионной отрасли и финансовой сфере. В результате эмоционального восприятия рынком санаций в банковском секторе произошли колебания и временная «просадка» инвестиционных портфелей у ряда крупнейших фондов, в том числе и у НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Сейчас ситуация выравнивается, инвестиционная стратегия фонда скорректирована, в том числе — при поддержке Банка России. Впереди фонд ждут не менее значимые события.

Согласно принятому акционером решению в 2018 г. предстоит объединение негосударственных пенсионных фондов, входящих в Группу Банка «ФК Открытие»: НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», НПФ электроэнергетики и НПФ РГС. При этом объединение фондов никак не затронет реализацию действующих клиентских программ корпоративного пенсионного обеспечения.

Как отмечает председатель правления ПАО Банк «ФК Открытие» Михаил Задорнов, «в результате реорганизации пенсионный бизнес Группы «ФК Открытие» объединит лучшие практики трёх крупнейших игроков рынка — негосударственных пенсионных фондов: НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», НПФ электроэнергетики, НПФ РГС — и сэкономит издержки управления ими. На

рынке НПФ появится крупнейший и надёжный фонд, совокупные активы которого превысят 590 млрд руб., а количество клиентов — физических лиц составит порядка 8 млн человек».

30 января 2018 г. АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» подало в ФАС России ходатайство на получение согласия на проведение реорганизации в форме присоединения АО «НПФ электроэнергетики» и АО «НПФ РГС» к АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». С момента начала юридических процедур процесс объединения фондов может занять порядка шести месяцев. По решению акционера объединённый фонд возглавит генеральный директор АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» Денис Рудоманенко.

Основными векторами развития объединённого НПФ Группы Банка «ФК Открытие» станут: усиление позиций на рынке негосударственных пенсионных услуг для частных и корпоративных клиентов; повышение конкурентоспособности пенсионного бизнеса за счёт синергетического эффекта и сотрудничества с крупными страховыми и розничными сетями; выход на новые сегменты рынка негосударственного пенсионного обеспечения; переход на единую технологическую платформу и оптимизация инфраструктуры пенсионного бизнеса в целом.

«На пенсионном рынке продолжается активная консолидация, НПФ укрупняются и становятся полноценными финансовыми институтами. Одна из основных задач, стоящих перед нами, — реализовать концепцию универсального пенсионного фонда, диверсифицировать клиентскую базу

за счёт выстраивания взаимоотношений с предприятиями различных отраслей экономики, расширить предложение для розничных клиентов», — комментирует генеральный директор АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» Денис Рудоманенко.

Сейчас фонды Группы Банка «ФК Открытие» проводят переговоры с клиентами по корпоративному пенсионному обеспечению. Проект объединения активно обсуждается с корпоративными клиентами — вкладчиками НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», НПФ электроэнергетики и НПФ РГС.

Так, 11 января председатель правления ПАО Банк «ФК Открытие» Михаил Задорнов принял участие в традиционном ежегодном совещании генеральных директоров предприятий Группы «ЛУКОЙЛ». Он обозначил основные тенденции развития финансового рынка и, в частности, Группы Банка «ФК Открытие», рассказал о структуре пенсионной отрасли и о месте пенсионного бизнеса Группы на рынке, подчеркнув, что он занимает первое место по объёму пенсионных накоплений и четвёртое — на рынке НПО.

Представители нефтяной компании выразили намерение укрепить многолетнее сотрудничество с Группой «ФК Открытие». Кроме того, взаимодействие по программе негосударственного пенсионного обеспечения подробно обсуждалось в конце декабря на встрече руководителей предприятий Группы «ЛУКОЙЛ», ответственных за развитие социальных программ, с генеральным директором НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» Денисом Рудоманенко. ■

# «ТАКИХ ВСТРЕТИШЬ НЕЧАСТО»

Полученная в армии закалка пригождается в работе и общественной жизни

ПЕРВЫЙ В ГОДУ НОМЕР ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО» ОБЫЧНО ВЫХОДИТ К 8 МАРТА И ВСЕГДА ТАК ИЛИ ИНАЧЕ ПОСВЯЩЁН ЖЕНЩИНАМ «ЛУКОЙЛА». НО ВЕДЬ ЭТО ЖЕ НЕСПРАВЕДЛИВО, ЧТО ДРУГОЙ ЗАМЕЧАТЕЛЬНЫЙ ПРАЗДНИК — ДЕНЬ ЗАЩИТНИКА ОТЕЧЕСТВА — ВСЯКИЙ РАЗ КАК БЫ ВЫПАДАЕТ ИЗ ПОЛЯ НАШЕГО ВНИМАНИЯ. ТЕМ БОЛЕЕ ЧТО СРЕДИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ НЕМАЛО ЛЮДЕЙ, ЯРКО ПРОЯВИВШИХ СЕБЯ НЕ ТОЛЬКО В МИРНОМ ТРУДЕ, НО И НА ВОИНСКОЙ СЛУЖБЕ. СЕГОДНЯ МЫ ЭТОТ ПРОБЕЛ ПОСТАРАЕМСЯ ВОСПОЛНИТЬ И РАССКАЖЕМ О КИРИЛЛЕ БЕРЕЖНОМ, МАШИНИСТЕ ОБОРУДОВАНИЯ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ НЕФТЕБАЗ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЕПРОДУКТ», НА ЛИЧНОСТИ КОТОРОГО СЛУЖБА В ПОГРАНИЧНЫХ ВОЙСКАХ ОСТАВИЛА НЕИЗГЛАДИМЫЙ ОТПЕЧАТОК.



К. Бережной на конкурсе профмастерства

Кирилл Бережной родился в Перми, окончил школу № 36. Когда пришла пора идти в армию, пошёл с большим желанием послужить. На руках у него к тому времени уже были

водительские права и удостоверение на право управления БТРом. К тому же Кирилл активно занимался спортом, входил в состав сборной школы по баскетболу и лыжным гонкам. Искренне считал, что к службе в армии подготовлен достаточно хорошо. В военкомате это подтвердили и даже обрадовались: «Вот как раз такие парни нам нужны на Кавказе!»

Вместе с ещё 25 пермяками Кирилл отправили в «учебку» в г. Нальчик, а оттуда — в Назрановский пограничный отряд, в/ч № 2094. Распределили в одну из самых больших по протяжённости границы застав, действующую в горах, вдали от крупных населённых пунктов. Именно там довелось Кириллу прослужить безотрывно два года, обеспечивая охрану и целостность территориальных границ.

— Для меня пограничная служба всегда была чем-то особенным. Не зря же её называют щитом Родины, — рассказывает Кирилл. — Но настоящее предназначение пограничника узнал только тогда, когда сам им стал. Конечно, очень пригодилась спортивная подготовка и выносливость. Ведь приходилось пешком патрулировать значительные расстояния, а в горных

условиях это гораздо тяжелее, чем на равнинной местности. Надо быть постоянно готовым к тому, что на пути могут встретиться и непроходимые ущелья, и камнепады, и снежные лавины... Не говоря уже о встрече с боевиками, скрывающимися в горах. В общем, надеяться на свои силы, обладать особым терпением и вниманием, быть готовыми к любой экстремальной ситуации — это, на мой взгляд, главные отличительные черты каждого пограничника. А то, что пришлось служить в горячей точке, то это только добавляло риска, опасностей.

Помню, когда мы узнали, что на соседнюю заставу напали вооружённые подростки, в результате чего был убит наш солдат, поняли, что опасаться надо не только боевиков-головорезов, но и многих казалось бы мирных жителей, зачастую очень агрессивны настроенных к русским солдатам. Помимо браконьеров, которых «рассекречивали» специальными вертолётами («вертушками»), боевиков, которых отслеживали по оставшимся обёрткам от «Сникерса» и «Марса», однажды пришлось столкнуться и с... медведем. А это не менее опасная встреча. Спугнули выстрелами, а то бы и убежать не успели.



— Знакомые или родные меня нередко спрашивают, что лично мне дала воинская служба. Я могу ответить кратко: она вышибла дурь из головы, сделала настоящим мужчиной. В 14 лет, оставшись без отца, я мог пойти по наклонной. Помогли пример старшего брата, к тому времени уже прошедшего армейскую школу, жёсткий характер мамы и... призывной пункт, — продолжает свой рассказ Кирилл. — В армии я научился многим полезным вещам, стал по-другому относиться к различным ситуациям. И потом, служба здорово дисциплинирует, развивает чувство ответственности за себя и за других, учит принимать решения. Ну, и, конечно, армейская дружба — это самое высшее проявление верности и преданности. Каждый год 28 мая мы встречаемся с сослуживцами, и я в который раз убеждаюсь, что пограничная служба — это состояние души. Мы по-настоящему гордимся, что служили в погранвойсках!

— Да и сегодня, в гражданской жизни, когда смотрю теленовости про то, какой беспредел порой творится с близкими нам народами, как много горя у простых людей, нередко возникает желание поучаствовать в вос-

становлении справедливости. Жена сразу пресекает все мои попытки: всё-таки двое детей растут... Бывает, что упрекает в чрезмерном чувстве справедливости, прямолинейности, бескомпромиссности, которая порой больше мешает, чем помогает в сегодняшней жизни. Но иначе не могу, во многом таким меня сделала военная служба, — говорит Кирилл.

После увольнения в запас, немного поработав водителем, в 2010 г. Бережной устроился в компанию «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт», на нефтебазу «Пермская», где на тот момент освободилась вакансия товарного оператора. И вот уже восьмой год трудится в этом коллективе, с которым по-настоящему сроднился. От его непосредственного руководителя, начальника нефтебазы Андрея Звездина, в адрес молодого работника можно услышать только добрые слова. Оказалось, уже в первый же год новичок сразу показал свои лучшие деловые качества: ответственность в работе, безотказность, умение общаться с коллегами. Поэтому вскоре его назначили машинистом оборудования распределительных нефтебаз.

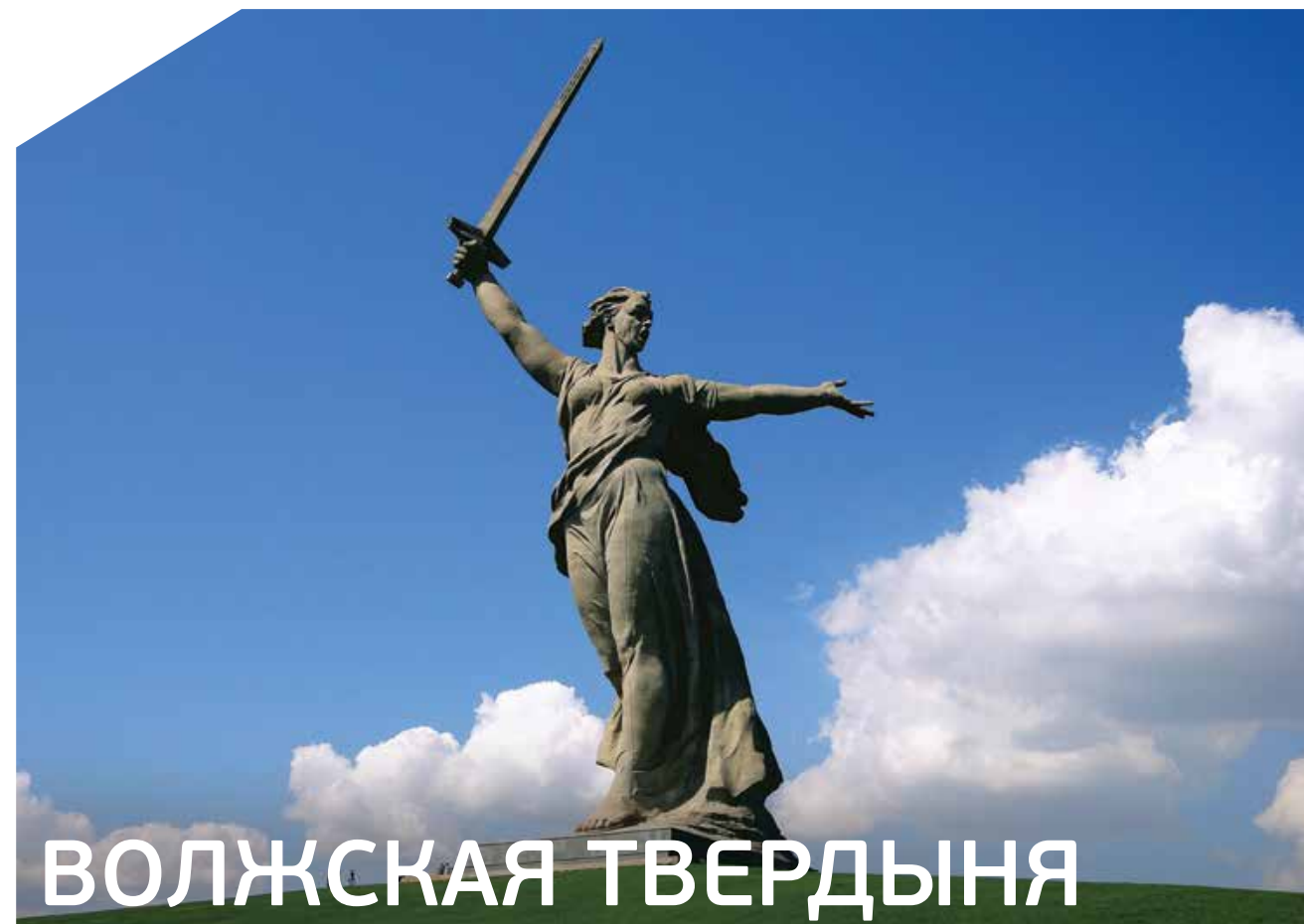
Должность ответственная, требует оперативности действий и принятия решений.

— Кирилл прекрасно справляется, — говорит Андрей Игоревич. — Своё мастерство он успешно продемонстрировал ещё в 2013 г. на конкурсе «Лучший по профессии», став тогда первым в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт», а затем привёз третье место с общелукойловского конкурса, состоявшегося в Нижнем Новгороде.

Активное участие Кирилл Бережной принимает и в профсоюзной жизни коллектива, отвечая за спортивную работу. Сам большой любитель здорового образа жизни, он всегда в первых рядах организаторов и участников корпоративных соревнований. С удовольствием посещает спортзал при нефтебазе, а в свободное от работы время бежит на лыжах.

— На Кирилла всегда можно положиться, — говорит председатель ЦПО нефтебазы «Пермская» Рамиля Лазаревич. — Он очень ответственный, инициативный, всегда искренне болеющий за дело. Таких встретишь нечасто. ■





## ВОЛЖСКАЯ ТВЕРДЫНЯ

### К 75-летию разгрома фашистских войск под Сталинградом

Валерий РАЧКИН

В НАЧАЛЕ НЫНЕШНЕГО ГОДА В РОССИИ ОТМЕТИЛИ ЗНАМЕЧАТЕЛЬНУЮ ДАТУ — 75-ЛЕТИЕ РАЗГРОМА ФАШИСТСКИХ ВОЙСК ПОД СТАЛИНГРАДОМ. НА ТОРЖЕСТВА, ПОСВЯЩЁННЫЕ ЭТОМУ СОБЫТИЮ, В ВОЛГОГРАДСКУЮ ОБЛАСТЬ ПРИЕХАЛ ПРЕЗИДЕНТ РОССИИ В. ПУТИН. ЕСТЕСТВЕННО, ЧТО В ПРАЗДНОВАНИИ ЮБИЛЕЯ САМОЕ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ ПРИНЯЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ «ЛУКОЙЛА», ДЕЙСТВУЮЩИЕ В РЕГИОНЕ: ООО «ЛУКОЙЛ-ВОЛГОГРАДНЕФТЕПЕРЕРАБОТКА», ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖНЕВОЛЖСКИЕ НЕФТЕПРОДУКТ», АО «РИТЭК», ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ ВОЛГОГРАД», ООО «ЛУКОЙЛ-ВОЛГОГРАДЭНЕРГО», ВРУ ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ», ООО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ», ФИЛИАЛА ООО «ЛУКОЙЛ-ИНЖИНИРИНГ» «ВОЛГОГРАДНИПИМОРНЕФТЬ» В Г. ВОЛГОГРАДЕ, ООО СП «ВОЛГОДЕМИНОЙЛ», ОАО «ЛК-ТРАНС-АВТО», ООО «ЛУКОЙЛ-КГПЗ». НА НИХ ПРИ САМОМ АКТИВНОМ УЧАСТИИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОШЛИ ТОРЖЕСТВЕННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ВСТРЕЧИ С ВЕТЕРАНАМИ, НА КОТОРЫХ ОЧЕВИДЦЫ ТЕХ СЛАВНЫХ И ГРОЗНЫХ СОБЫТИЙ ПОДЕЛИЛИСЬ СВОИМИ ВОСПОМИНАНИЯМИ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ БОЛЕЕ МОЛОДЫХ ПОКОЛЕНИЙ. ЧТОБЫ ЭСТАФЕТА ПАМЯТИ НЕ ПРЕРЫВАЛАСЬ И ВПРЕДЬ, СЕГОДНЯ МЫ РАССКАЖЕМ О НЕКОТОРЫХ ЭПИЗОДАХ ГЕРОИЧЕСКОЙ СТАЛИНГРАДСКОЙ ЭПОПЕИ, В ТОМ ЧИСЛЕ О ТОМ, КАКОЙ ВКЛАД В НЕЁ ВНЕСЛИ ТРУЖЕНИКИ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА.

#### Никто не забыт

Бывалые фронтовики-окопники рассказывают, что на передовой, пожалуй, самым неприятным была... неожиданная тишина. Это когда грохот боя вдруг обрывался и позиции окутывало безмолвие. Оно давило на нервы, тревожно вкрадывалось в душу солдат: значит, что-то произойдёт. Уцелеть бы...

Второго февраля 1943 г., после двухсот дней и ночей непрерывающейся канонады битвы в Сталинграде, вдруг наступила тишина. Однако она не пугала — все понимали, что выстояли, с фрицами покончено, а значит, будем жить. И тогда эту, уже мирную, тишину разорвал ураган стрельбы. Это был первый салют победителей на берегах волжской твердыни.

В нынешнем году небо над Волгоградом снова осветили разноцветные букеты уже 75-го по счёту победного салюта. Да, вот уже сколько лет минуло с того героического февраля. Давно поднялся из руин и пепла непокорённый город. И в этом тоже был удививший весь мир подвиг народа. Не стали сталинградцы следовать советам — оставить развалины как напоминание потомкам. Нет! Вся страна, как и в дни битвы, помогала восстанавливать город-Герой.

На стене одного из домов в Волгограде есть исправленная фраза. В дни боёв она читалась: «Отстоим родной Сталинград». После Победы кто-то добавил букву «р» и получилось: «Отстроим родной Сталинград». Вот так в одном предложении, которое уже давно из постановки задачи стало свершившимся фактом, уместилась вся героическая история этого города.

И хотя о Сталинградской битве написано множество книг, сняты фильмы, поставлены спектакли, «белых пятен» в истории сражения ещё много. И, как это всегда бывает, чем дальше уходит в прошлое то время, тем, к сожалению, больше появляется искажающих истину мифов и домыслов.

Так, авторы некоторых публикаций вплоть до судебных разбирательств утверждают, что фельдмаршала Паулюса пленили вовсе не в универмаге, другие заявляют, что Сталинград-де отстояли штрафники, которых удерживали заградотряды. А знаменитые ещё со времён Нобеля нефтехранилища разбомбили не немцы, а, якобы, по приказу «сверху» взорвали наши же сапёры...

Что ж, тем важнее сегодня обращаться к подлинным историческим свидетельствам, изучать архивные документы, воспоминания очевидцев и участников тех событий. И очередной юбилей сражения для этого — очень подходящий повод, которым не преминул воспользоваться автор этих строк, отправившись в Музей-заповедник «Сталинградская битва». Ведущий методист этого уникального учреждения Максим Насекин познакомил меня с присланными из Минобороны РФ рассекреченными документами, где изложена вся эпопея сражения на Волге. Оно имело два этапа — оборонительный и наступательный. В ходе оборонительных сражений советские войска понесли большие потери в личном составе — 644 тыс. человек, из них безвозвратные — 324 тыс. человек, санитарные — 320 тыс. человек. Среднесуточные потери составляли 5151 человек. Ведь в боях на территории Сталинграда длительных пауз или затишья не было — бои шли непрерывно. Целые подразделения, переправившиеся с левого берега, максимум через день-другой выбывали из строя.

Такова страшная статистика Сталинградской битвы. Между тем исследователи сражения считают, что даже эти рассекреченные данные далеко не полны. Ежегодно поисковые отряды находят в городе и на его подступах новые безымянные захоронения. А уж сколько людей погибло в страшную бомбежку 23 августа 1942 г., никто до сих пор точно не знает. Нельзя забывать и то, что Сталинград был

переполнен беженцами из западных областей страны.

Но даже разрушенный и полусожжённый город не сдавался врагу. Да и если быть исторически точным, то в схватку с фашистами Сталинград вступил ещё в 1941 г., когда по радио грозно прозвучало: «Вставай, страна огромная!» Крупнейший на Юге страны промышленный центр эшелонами отгружал нужную для фронта продукцию. Причём именно здесь выпускались многие виды новейшего вооружения, которое, как говорится, обкатывалось уже в боях.

Свой вклад в борьбу с фашистами внесли тогда и советские учёные, которые разработали для военной техники сорта нефтепродуктов, способные выдерживать температурные перепады. Интересен факт, касающийся масел. Поначалу было непонятно, отчего идущие по степи немецкие танки вдруг, без всякого обстрела с нашей стороны, вставали как вкопанные. Оказалось, что виной всему пыльца степных растений, которая забивала механизмы, а смазка не справлялась с такой нагрузкой. Советские химики учли всё это и разработали новые смазочные сорта, позволившие нашей технике всегда быть на ходу.

До лета 1942 г. Сталинград считался глубинным тыловым городом. Однако в результате неудачного для советских войск исхода операций под Харьковом, на воронежском направлении и в Донбассе, а также из-за выдвижения крупных сил противника в большую излучину Дона создалась реальная угроза прорыва врага к Волге.

Тысячи воинов вынесли летом 1942-го тяжёлое испытание — отступление на сотни километров. Тем не менее в междуречье Волги и Дона противник встретил сопротивление, которое он не в силах был преодолеть.

Не мог преодолеть, как утверждают некоторые нынешние историографы, потому, что стеной, дескать, встали штрафники, которых в окопах удерживали пулемётами заградот-



ряды. При этом авторы таких исследований ссылаются на известный 227-й приказ Сталина. С предельной категоричностью прозвучало в нём требование о недопустимости дальнейшего отступления. Вопрос стоял ребром: мы или захватчики. Третьего не дано! К трусам и паникёрам надо применять жёсткие законы военного времени.

Однако в тяжёлой боевой обстановке даже крайние карательные меры сами по себе не в состоянии были бы остановить войска, отступающие перед превосходящими силами врага. Да и история войн наглядно показывает, что хотя дисциплинарные меры обладают силой устрашающего воздействия по отношению к нарушителям воинского приказа, но всё же не они решают судьбу сражения. Исход борьбы обеспечивает убеждённость бойцов в правоте и святости своего воинского долга, ради которого они отдают свои жизни.

Конечно, все люди разные. Но факт остаётся фактом: в какой-то момент все они, святые и грешные, встали стеной на пути врага. И об этом, одном из трагичнейших и эпических по накалу моментов Великой войны, написаны замечательные книги — «Они сражались за Родину» Михаила Шолохова, «За правое дело» Василия Гроссмана, «В окопах Сталинграда» Виктора Некрасова.

Начавшаяся 25 августа осада Сталинграда в корне изменила жизнь города. В нём не осталось ни одного предприятия, даже самого малого, не участвующего в выполнении заказов для фронта. Конечно, главную роль играли такие гиганты индустрии, как тракторный, заводы «Баррикады» и «Красный Октябрь». Но одновременно гранаты, мины, бутылки с противотанковой горючей жидкостью, автоматы стали выпускать даже совсем небольшие фабрички, прежде изготовлявшие стиральные машины, консервы и прочую мирную продукцию. На деревообрабатывающих предприятиях делали аэросани, на судостроительных заводах строили бронированные суда, паровозы, производили танковые корпуса и колпаки для оборонительного рубежа. Так слились воедино фронт и тыл.

За короткий срок улицы города покрылись баррикадами, завалами и рвами. Отрезанный с запада Сталинград спасали волжские переправы. По ним ввозили в город войска, боеприпасы, продовольствие, эвакуировали раненых и мирных жителей. Особая героическая страница связана с доставкой в войска горючего и смазочных материалов. Основные нефтекараваны шли в Сталинград из Баку и Грозного по Волге. После того, как реку немецкая авиация заминировала, поставки автомобильным и гужевым транспортом шли по заволжским

степям. На юге Сталинграда, в районе Татьянки, переправа действовала до 21 декабря 1942 г. — явление совершенно невиданное и неслыханное. Путь сквозь льды прокладывался взрывчаткой, а когда Волга замёрзла, наладили ледовые переправы. И как ни было порой невыносимо трудно, войска в срок получали всё необходимое.

Особое значение имело бесперебойное обеспечение предприятий тепловой и электрической энергией. Понимая это, немцы целенаправленно бомбили и обстреливали ТЭЦ, подстанции, нефтехранилища. Наиболее тяжёлые испытания выпали на долю коллектива СталГРЭС. Построенная в двадцатые годы по плану ГОЭЛРО станция стала мощной энергетической базой для индустриального развития Сталинграда. Война, конечно, внесла свои коррективы в её работу, но и в специфических условиях фронта коллектив продолжал выполнять свой долг. Тем более что СталГРЭС была единственной в оккупированном немцами Кировском районе и обеспечивала энергией действующие предприятия, госпитали, жилые кварталы. Сложность была и в том, что враг уже овладел находившимися за станцией высотами и она, открытая для обстрела, находилась внизу.

Факт, что и в этих условиях СталГРЭС продолжала дымить, особенно бесил фашистов. Противник неоднократно подвергал станцию бомбардировками с воздуха, а начиная с 13 октября ежедневно методично обстреливал её из артиллерийских орудий и миномётов. Впоследствии пленные немцы рассказывали, что за попадание в СталГРЭС отличившихся награждали — вплоть до отпуска в фатерлянд.

Здание станции было полуразрушено и промёрзло из-за разбитых окон и стен. Однако никто не покидал свои рабочие места. В случае авианалётов и обстрелов укрывались в специально изготовленные железные колпаки. Даже перейдя в первой

половине октября на ночную работу, коллектив энергетиков продолжал круглосуточно давать так нужный Сталинграду ток.

Так же героически действовали все труженики волжской твердыни. Активно участвовало в борьбе с врагом гражданское население. Ещё 6 июля 1941 г. рабочие тракторного завода обратились через печать к населению с предложением начать формирование отрядов народного ополчения. Позднее по решению Сталинградского обкома партии из добровольцев был сформирован Сталинградский корпус народного ополчения в составе стрелковой дивизии, сводной Донской дивизии казачьих сотен, танковой бригады, артиллерийского и миномётного дивизионов. В соединения и части корпуса было отобрано и зачислено 12 тысяч человек.

Свой первый бой ополченцы приняли на склонах речушки Мокрая Мечетка. Здесь немцы прорвали нашу оборону и вышли на северную окраину Сталинграда. Ополченцы не просто остановили врага, а выбили гитлеровцев из посёлков под названиями Рынок и Мелиоративный. Ни в чём не уступая кадровым бойцам, шли в сражение рабочие, только что покинувшие цеха. Их первое боевое крещение вошло в историю Сталинградской битвы как яркая страница, свидетельствующая о мужестве и доблести простых людей, защищавших свой дом, улицу, родной город и любимую Родину. Такой массовый героизм не мог не произвести впечатление даже на немцев. Вот как пишет про подвиг сталинградцев в своих воспоминаниях 1-й адъютант 6-й армии Адам: «...Соединения Красной Армии контратакуют, опираясь на поддержку всего населения, проявляющего исключительное мужество. Это выражается не только в строительстве оборонительных укреплений и не только в том, что заводы и большие здания превращены в крепости. Население взялось за оружие. На поле битвы лежат убитые рабочие в своей спец-

одежде, нередко сжимая в окочевших руках винтовку или пистолет. Мертвецы в рабочей одежде застыли, склонившись над рычагами разбитого танка. Ничего подобного мы никогда не видели».

Подобная оценка со стороны врага дорогого, согласитесь, стоит. А ведь адъютант Паулюса вспоминает лишь только один из сотен и тысяч боёв, которые 200 дней и ночей непрерывно шли в сражающемся Сталинграде на территории почти в сто тысяч квадратных километров.

И какими бы по масштабу ни были эти схватки — за клочок земли, этаж дома, заводской цех, — каждый солдат полагал, что это его главный бой! Своим ратным подвигом защитники волжской твердыни не доставили фашистским войскам удовольствие триумфально прошагать парадом по покорённому Сталинграду. Наоборот, впервые за годы войны в Германии был объявлен национальный траур.

Немецкие авторы, как правило, тенденциозно освещающие события на советско-германском фронте, вынуждены были признать реальное поражение Германии. Генерал З. Вестфаль писал: «Поражение под Сталинградом повергло в ужас как немецкий народ, так и его армию. Никогда прежде за всю историю Германии не было случая столь страшной гибели такого количества войска».



Немецкий историк В. Герлиц в книге «История Второй мировой войны» подчёркивал: «Катастрофа под Сталинградом была великим поворотом не только во внутривойсковом отношении, но и также во внешнеполитическом смысле. Она имела своим следствием тяжёлое потрясение всей сферы германского владычества в Европе».

В целях увековечения победы под Сталинградом Указом Президиума Верховного Совета СССР от 22 декабря 1942 г., ещё до окончания битвы, была учреждена медаль «За оборону Сталинграда», которой были награждены более 700 тысяч участников сражения. Некоторые из них потом пошли от Волги на Запад и в поверженном Берлине оставили на стенах Рейхстага свой солдатский автограф «Мы из Сталинграда». И сегодня золотыми буквами выбиты имена защитников города-Героя на множестве обелисков, мемориальных плит, увековечены в названиях улиц, площадей Волгограда.

### Помнит мир спасённый

2 февраля — особый день для волгоградцев. И в нынешнем году они отметили его с особенной торжественностью. Решением областной администрации он отныне и навсегда теперь будет выходным. В украшен-



ном транспарантами и знамёнами городе-Герое прошли грандиозные по масштабам мероприятия. Разумеется, самое активное участие в них приняли и труженики предприятий компании «ЛУКОЙЛ».

В частности, в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» ко 2 февраля радиостанция предприятия подготовила новый выпуск уже ставшей традиционной передачи «Эхо 43». Работники общества на протяжении дня слушали музыкальные композиции и стихотворения, посвящённые Великой Отечественной войне и Сталинградской битве.

Каждый год в этот день представители объединённой первичной профсоюзной организации лукой-

ловского сбытового предприятия посещают защитников Сталинграда, чтобы выразить им благодарность за их бесценный вклад в Победу. Увы, этих легендарных людей становится с каждым годом всё меньше. Но тем большей заботой эти трое ветеранов окружены со стороны профкома. Одна из них, Голос Татьяна Никифоровна, живёт в г. Камышине Волгоградской области. В Волгограде проживают Тимофеев Валентин Фролович, сержант, помощник командира артвзвода 3-й Гвардейской дивизии, и Гребенникова Нина Григорьевна, которой в далёком сорок третьем году было всего 15 лет.

В нынешнем году ветеранов навестили представители профсоюзной организации, которые вручили

им материальную помощь, цветы, а также поздравительные письма от генерального директора А. Г. Спирина и председателя объединённой первичной профсоюзной организации А. И. Верблюдова. Приняли участие руководители и представители профорганизации предприятия и в многочисленных общегородских мероприятиях, состоявшихся на площади Павших Борцов, у Вечного огня на Аллее героев, в Зале воинской славы и на Военном мемориальном кладбище на Мамаевом кургане. Представители профорганизации и Совета молодых специалистов приняли участие в церемониях возложения цветов к памятнику маршалу Жукову и к памятному знаку, увековечившему память о камышанах, погибших в годы Великой Отечественной войны.

Внёс свою лепту в празднование и коллектив ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». В частности, к юбилею Сталинградской победы был приурочен пуск на заводе первой очереди электростанции на солнечных батареях, который состоялся 1 февраля в присутствии президента ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперова и губернатора Волгоградской области А. И. Бочарова.

Волгоградский нефтеперерабатывающий завод появился уже после войны. Но создан он был теми, кто пережил это страшное и героическое время. Поэтому коллектив предприятия и действующая на нём профсоюзная организация свято чтят исторические даты, и эта традиция передаётся от поколения к поколению.

Когда-то на заводе работали около 60 участников Сталинградской битвы. Но время безжалостно... Сегодня из них осталась одна Маргарита Петровна Емельяненко. Эта маленькая хрупкая женщина до сих пор не теряет присутствия духа. И в очередной раз это продемонстрировала, когда её пришли поздравить с 75-летием победы в Сталинградской битве представители профсоюзного комитета завода и ветеранской организации.



Маргарите Петровне было всего 17 лет в тот страшный август 1942-го года, когда ясное небо стало быстро темнеть от тучи немецких бомбардировщиков, а воздух содрогался от рёва моторов. Рядом оказался овраг, и Рита с подружкой помчалась к нему. А когда всё стихло и девушка вернулась к родному дому — ужас, страх и отчаяние охватили юное сердце. Огромная воронка и мёртвые тела родных — вот что предстало перед взором Риты. Как жить дальше? Пошла в военкомат, прибавила годик (документов-то нет) и записалась в добровольцы. Попала в миномётный полк, здесь же окончила курсы связистов, оказалась на передовой. Здесь и совершила свой подвиг.

Пропала связь, Рита получила задание — восстановить. Ночь, слабый свет луны и где-то там впереди враг. Настороженно всматриваясь в каждый кустик, шла вперёд. Сказать, что было страшно, — это ничего не сказать, внутри всё замирало. Отважная девушка преодолела себя, она даже увидела вдаль на рельсах подозрительную чёрную кочку, но успела соединить провод, когда пуля настигла её. Связь заработала, но связистка с заданием не вернулась. Утром её нашли без сознания с ранением в голову.

Госпиталь, возвращение в свой полк, с которым дошла до Берлина. Маргарита оставила свою роспись на стенах Рейхстага. Среди её боевых наград: медаль «За отвагу», медаль «За оборону Сталинграда», медаль «За победу над Германией».

После Победы вернулась в родной Краснооктябрьский район Сталинграда. Вынесла на своих плечах трудные годы восстановления города из руин. Выйдя замуж, оказалась в Красноармейском районе города, здесь и живёт поныне. В дружной семье выросло двое сыновей и дочь.

Маргарита Петровна работала на Волгоградском нефтеперерабатывающем заводе, но и уйдя на заслуженный отдых, не потеряла связь с коллективом. Не очень охотно она



рассказывала о годах войны, вспоминая отдельные моменты, которые довелось пережить. Пока могла по здоровью, участвовала во встречах с молодёжью, школьниками, а сегодня радуется, когда навещают её. Из её уст всегда звучат слова благодарно-

**75 ЛЕТ МИНУЛО С ТОГО ФЕВРАЛЯ. БОЛЬШИНСТВА УЧАСТНИКОВ ТЕХ СОБЫТИЙ УЖЕ НЕТ В ЖИВЫХ. НО ЖИЗНЬ, КОТОРУЮ ОНИ ОТСТОЯЛИ В БИТВЕ НА ВОЛГЕ, ПРОДОЛЖАЕТСЯ.**

сти за поддержку и слова скорби о тех, кто не вернулся с поля боя.

Но 2 февраля — хоть и грустный, но всё-таки праздник. Поэтому профсоюзный комитет Волгоградского завода организовал для ветеранов предприятия концерт артистов Вол-

гоградской филармонии и Волгоградского концерта. На него были приглашены члены районного Совета ветеранов и ветераны других организаций района. На этом концерте прозвучали замечательные песни военных лет, сегодняшние песни на военную тему, песни о Сталинградской битве... Зал активно подпевал, а «День Победы» гости концерта и вовсе пропели стоя.

Приняли участие волгоградские нефтепереработчики и в торжественных мероприятиях, состоявшихся у памятника защитникам Сталинграда на площади Свободы, у почётного знака героям России на улице имени командира Рудь, Площади павших бойцов и на Мамаевом кургане.

...75 лет минуло с того февраля. Большинство участников тех событий уже нет в живых. Но жизнь, которую они отстояли в битве на Волге, продолжается. Эстафета поколений, как и нить благодарной памяти, не рвёт-



# УСЛОВИЯ ДЛЯ УСЛОВИЙ

Обеспечить комфорт нефтяников  
под силу только дружному коллективу

ПРОЦЕСС НЕФТЕДОБЫЧИ — КРУГЛОСУТОЧНЫЙ, И ЖИЗНЬ НА МЕСТОРОЖДЕНИЯХ НЕ ЗАМИРАЕТ НИ НА МИНУТУ. НА ДВЕРЯХ ОБЩЕЖИТИЯ, КУДА ВОЗВРАЩАЮТСЯ РАБОТНИКИ ПОСЛЕ СМЕНЫ, ВИСЯТ ТАБЛИЧКИ — «НЕ СТУЧАТЬ, ОТДЫХАЕТ НОЧНАЯ СМЕНА». В ЗАПАДНОЙ СИБИРИ О БЫТЕ НЕФТЯНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВО-ЭКСПЕДИЦИОННЫМ МЕТОДОМ, ЗАБОТЯТСЯ ТРУЖЕНИКИ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ СТРУКТУРЫ, КОТОРАЯ НАЗЫВАЕТСЯ ООО «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ» (УСО) И В ЭТОМ ГОДУ ОТМЕЧАЕТ СВОЁ 30-ЛЕТИЕ. ИМЕННО ТРУЖЕНИКИ ЭТОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЕСПЕЧИВАЮТ НЕФТЯНИКАМ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОТДЫХА, СОЗДАЮТ УЮТ, ПОДДЕРЖИВАЮТ ЧИСТОТУ И ПОРЯДОК В ОБЩЕЖИТИЯХ. ПРОЦЕСС ЭТОТ НАЛАЖЕН, И ВСЁ ЖЕ НУЖДАЕТСЯ В ПОСТОЯННОМ КОНТРОЛЕ. ОБЕСПЕЧИВАЮТ ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА ППО ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ», КОТОРЫЕ РЕГУЛЯРНО ВЫЕЗЖАЮТ В НА ПРОМЫСЛЫ. ОДИН ИЗ ПОСЛЕДНИХ ВИЗИТОВ ОНИ НАНЕСЛИ В ОБЩЕЖИТИЕ ЦЕХА ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕКАЧКИ НЕФТИ, О НЁМ МЫ СЕЙЧАС И РАССКАЖЕМ.



В цеховом общежитии для вахтовиков — 33 комнаты, где проживают 98 человек. В каждой комнате — по три человека. Шкафчики для одежды, кровати, телевизор, на окнах — цветы. На этаже — душевые кабины, комнаты отдыха с бильярдом, мягкой мебелью, небольшой библиотекой. Есть также и кухня, оборудованная всем

необходимым, чтобы перекусить: микроволновой печью, холодильником, обеденными и хозяйственными столами. Везде уют, порядок и чистота. Такая же чистота — в столовой.

«Работа на свежем воздухе требует много энергии, поэтому мы стараемся готовить сытные обеды, — рассказывает Лариса Петренко, повар-брига-

дир столовой, представителям профкома. — Вы часто здесь бываете и видите, что всегда на выбор у нас есть блюда из мяса и рыбы, витаминные салаты, разнообразная выпечка. К праздникам стараемся приготовить что-то оригинальное и удивить наших нефтяников».

В профсоюзных комитетах имеется график посещения рабочих общежитий и столовых, все вопросы, замечания рассматриваются в рабочем порядке или записываются в отдельный журнал. На этот раз замечаний не было. Зато появился хороший повод поздравить работников УСО с юбилеем.

Западносибирское УСО — это крупное сервисное предприятие, на котором трудятся около двух тысяч человек. Оно является надёжным партнёром ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» по созданию комфортных условий труда и отдыха нефтяников. В его составе — три сервисных центра: СЦСО ТПП «Когалымнефтегаз»,

СЦСО Лангепасско-Покачёвского региона и СЦСО ТПП «Урайнефтегаз». Все сервисные центры оказывают предприятиям услуги по комплексному обслуживанию объектов — уборке помещений, вывозу мусора, подвозу воды, сантехническим и плотницким работам, а также услуги по стирке белья и химчистке.

Первичной профсоюзной организацией ООО «Управление социального обслуживания» так же, как и предприятию, — 30 лет. Возглавляет её Светлана Соломаха.

— Задача нашей профсоюзной организации, — рассказывает она, — создание условий для социального комфорта работников, тех, кто, в свою очередь, создаёт такие условия для производственников. Это повара, сантехники, электрики, водители. В нашем управлении принят и действует коллективный договор, который является основным документом в деле защиты интересов работников. С его учётом решаются вопросы условий труда, быта и отдыха. В ППО состоят 1967 человек и 596 неработающих пенсионеров. Работать с таким огромным коллективом сложно, поэтому помощь и активность цеховых комитетов, которые созданы в каждом сервисном центре, невозможно недооценить. Люди, которые возглавляют эти структуры, — О. В. Савина, Т. И. Овчарова, Т. И. Румянцева, Т. П. Снидевич, Е. А. Шилкина, Н. Н. Кушнаревич, Т. В. Семышева, Е. Н. Яковлева — настоящие энтузиасты своего дела.

Самый многочисленный коллектив в УСО трудится в сервисном центре социальных объектов ТПП «Когалымнефтегаз». Он насчитывает 1150 человек. В его ведении находятся соцобъекты самого северного предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» — ТПП «Ямалнефтегаз», которое ведёт разработку газовых месторождений за Северным полярным кругом. Здесь тоже есть всё, что нужно для эффективной работы нефтяников и их полноценного отдыха между сменами: уютные столовые, общежи-



тия, магазин, прачечная, спортзал, комфортабельные вахтово-жилищные комплексы, — всё согрето заботой и вниманием обслуживающего персонала.

Всего в Когалымском регионе в сфере деятельности специалистов УСО находится 10 месторождений, где расположено 85 общежитий, 54 столовых. Всё это огромное хозяйство разбросано на обширной территории. И всюду нужно ежедневно завозить свежие продукты, воду, что, пожалуй, представляет наибольшую сложность в обслуживании.

— Такие колоссальные задачи администрации нашего предприятия решает вместе с профсоюзным комитетом и делает это успешно, — говорит Николай Попович, генеральный директор ООО «Управление социальных объектов». — И нам очень приятно

сознавать нашу востребованность у предприятий, входящих в состав ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Вместе мы представляем собой единую дружную команду и общими силами можем сделать очень многое.

— Профсоюзный комитет, со своей стороны, старается оказать максимум внимания и заботы своим работникам, — добавляет Светлана Соломаха. — Внутри нашей организации существует немало традиций, которые объединяют коллектив, и мы их поддерживаем. Проводим конкурсы на лучшее общежитие, на лучшую горничную, лучшую хозяйку. Раз в год стараемся собраться вместе на одной из территорий, проводим спортивно-массовые мероприятия — словом, стараемся работать единым дружным коллективом. И вот уже 30 лет у нас это получается. ■





## ИМПРОВИЗАЦИЯ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЕЙ

### Спартакиада «ЛУКОЙЛ-Коми» началась с состязаний умов

ОТЦОВСКИЕ НАСТАВЛЕНИЯ, ПОМНОЖЕННЫЕ НА СОБСТВЕННЫЙ ОПЫТ, СПУСТЯ ГОДЫ ПОЗВОЛЯЮТ ЭДУАРДУ ФАИЗОВУ, НАЧАЛЬНИКУ УПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА БУРЕНИЯ ООО «ЛУКОЙЛ-КОМИ», СПОКОЙНО ОДЕРЖИВАТЬ В ШАХМАТАХ ОДНУ ПОБЕДУ ЗА ДРУГОЙ. К ЧЁРНО-БЕЛОЙ ИГРЕ ЕГО ПРИОБЩИЛ ОТЕЦ ЕЩЁ В ДЕТСТВЕ. ВОТ И НА ЭТОТ РАЗ ГРОССМЕЙСТЕР НЕ ПОДКАЧАЛ: ПЯТЬ ПОБЕД ИЗ ШЕСТИ ВОЗМОЖНЫХ! И, КАК РЕЗУЛЬТАТ, ОГРОМНЫЙ ВКЛАД В ИТОГОВЫЙ УСПЕХ СВОЕЙ КОМАНДЫ.

Среди работников центрального аппарата общества «ЛУКОЙЛ-Коми» прошли соревнования по шахматам и русским шашкам, которые давно стали неотъемлемой частью ежегодной спартакиады предприятия. В поединке за звание лучших поборолись

четыре команды, в состав которых вошли сотрудники различных служб и отделов: «Сила Севера», «Превосходство регги», «Общественник» и «Легион».

По традиции участники сражались в так называемые быстрые шахматы,

когда время, отведённое на каждую партию, укорочено. И это обстоятельство только добавило азарта битве интеллектов.

«Когда играешь, часов не замечаешь, — говорит Эдуард Фаизов. — Я никогда не сражаюсь по заготовкам.

Стандартные гамбиты, дебюты, защиты, конечно, мне известны, но я предпочитаю импровизацию».

В турнире по шахматам в рамках круглогодичного спортивного марафона он принимает участие уже пятый год подряд. Собранно, вдумчиво и красиво свои партии он отыграл и на этот раз. В результате команда «Сила Севера», в состав которой входит Фаизов, взяла первое место. За ней — «Превосходство регги». Замкнул тройку призёров «Общественник».

В этот же день прошел шашечный турнир. Помимо мужчин силу своего интеллекта в нём продемонстрировали и представительницы прекрасной половины человечества. В этом году в программе спартакиады впервые появилась категория — женский зачёт. Девушки сражались также в дартс и бадминтон.

Фавориткой шашечных баталий оказалась Екатерина Горбунова, инженер отдела реализации нефти и газа (команда «Легион»).

«Играть в шашки нужно на свежую голову, поэтому накануне соревнований никогда не готовлюсь, — поделилась она секретом успеха. — А ещё стараюсь не волноваться, это сказывается на игре».

Екатерина признаётся, что одним из сильнейших игроков среди коллег считает Марию Мамонтову, специалиста отдела охраны труда, промышленной безопасности и предупреждения ЧС (она тоже входит в состав команды «Легион»). Вместе на чёрно-белом поле они упражняются вот уже более десяти лет.

«Главное в этом деле — практика. Выносливость, упорство, терпение — необходимый комплект качеств, который формируется в процессе, — говорит Мария. — Плюс необходимость постоянно рассчитывать варианты, планировать свои действия, совмещать тактику и стратегию».

Тактические способности Екатерины и Марии принесли команде «Легион» в женском зачёте победу. Вто-



рое место у «Превосходства регги», третье — у «Силы Севера». В общем же зачёте турнира победила команда «Сила Севера». Серебро взял «Общественник», бронзу — «Легион».

Команды, взошедшие на пьедестал, были награждены грамотами и ценными призами. Ну, а профком «ЛУКОЙЛ-Коми» позаботился о том, чтобы мероприятие прошло на хорошем организационном уровне. В перерывах каждый мог подкрепиться горячим чаем или бодрящим кофе и аппетитной выпечкой, проводя время в дружеской компании своих коллег.

«Подобные мероприятия объединяют коллектив. Кроме хорошего настроения, соревновательного духа они дают дополнительную возможность почувствовать себя единой командой. Всё это только стимулирует желание здесь трудиться!» — поделилась впечатлениями одна из участниц шашечных баталий Анна Михно, экономист отдела сводного планирования.

Итак, первые награды пополнили копилку трофеев нефтяников-спортсменов. А впереди ещё состязания по 17 видам спорта, которые включены в программу спартакиады. ■





## КАК ОТДОХНУЛИ?

### В МОПО вырабатывают новые критерии оценки оздоровительной кампании

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОЗДОРОВЛЕНИЮ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНЕЙШЕЙ СОСТАВНОЙ ЧАСТЬЮ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИЙ И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ДЕЙСТВУЮЩИХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ» И СЕРВИСНЫХ СТРУКТУР. СОТВЕТСТВУЮЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ ПРЕДУСМОТРЕНЫ В СОГЛАШЕНИИ, КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТАХ ОБЩЕСТВ. РАБОТА ЭТА ХОРОШО НАЛАЖЕНА, ПОСТАВЛЕНА НА СИСТЕМНУЮ ОСНОВУ, ОДНАКО ВСЁ РАВНО НУЖДАЕТСЯ В ПОСТОЯННОМ КОНТРОЛЕ СО СТОРОНЫ ЛУКОЙЛОВСКОЙ ПРОФАССОЦИАЦИИ. ПОЭТОМУ В МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» ЕЖЕГОДНО СОБИРАЮТ И ТЩАТЕЛЬНО АНАЛИЗИРУЮТ ИНФОРМАЦИЮ ОБ ОЧЕРЕДНОЙ ПРОВЕДЁННОЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КАМПАНИИ. С НЕКОТОРЫМИ ЕЁ ИТОГАМИ И ПОЗНАКОМИТ ЧИТАТЕЛЕЙ ЭТА СТАТЬЯ.

В соответствии со сложившейся практикой организация санаторно-курортного лечения, отдыха ра-

ботников и членов их семей, детского отдыха на большинстве предприятий «ЛУКОЙЛа» осуществляется специа-

листами служб по работе с персоналом и профсоюзными комитетами. Профкомы предоставляют в МОПО

ПАО «ЛУКОЙЛ» достаточно подробные отчёты о проделанной работе.

Модели и подходы, используемые для этих целей, на разных лукойловских предприятиях несколько различаются. Однако независимо от конкретных форм этой деятельности вся она подчинена единому высокому корпоративному стандарту. Который, к слову, распространяется не только на организацию отдыха труженников компании, но и на проведение различных спортивно-массовых мероприятий, туристических слётов, сплавов, походов по историческим местам родного края и т. д.

Вот как выглядит эта работа по итогам 2017 г. в конкретных показателях. Благодаря поддержке компании «ЛУКОЙЛ» и действующих на её предприятиях профорганизаций в прошлом году на отдых лукойловцев и членов их семей было израсходовано более 500 миллионов рублей. Впрочем, это ещё далеко не всё. Данная сумма учитывает только стоимость путёвок и объём компенсаций, полученных сотрудниками лукойловских и сервисных предприятий. Помимо этого труженникам к очередному отпуску была выплачена материальная помощь на сумму более 2,5 миллиардов рублей. А поскольку многие из работников трудятся в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностях и проезд к месту отдыха и обратно является делом достаточно долгим и дорогостоящим, на компенсацию их транспортных издержек было направлено ещё более 300 миллионов рублей.

Кто именно из лукойловцев нуждается в восстановлении здоровья и санаторно-курортном лечении, и как именно? Ответ на эти вопросы дают периодические медицинские осмотры работников, которые осуществляются в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», сервисных и подрядных предприятиях. На основании этих данных каждая организация и формирует пакет соответствующих документов, одним из приложений к которому яв-

ляются рекомендации о направлении работников на те или иные лечебно-профилактические процедуры. Именно их и учитывают работодатели и профсоюзные комитеты предприятий при приобретении санаторно-курортных путёвок в здравницы — как региональные, так и расположенные на территории Краснодарского края, Республики Крым, Черноморского побережья Кавказа.

Итоги мониторинга, проводимого лукойловской профассоциацией, показывают, что в минувшем году наиболее успешно деятельность по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей велась администрациями и профсоюзными комитетами ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка», ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт», ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго», ООО «Буровая компания «Евразия» и ООО «АРГОС».

В частности, в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» основными направлениями оздоровления работников стали отдых и лечение в санаториях Кавказских Минеральных Вод (Кис-

ловодск и Пятигорск), Черноморского побережья Кавказа (Сочи), Алтайского края (Белокуриха). Активно в западносибирском нефтедобывающем предприятии направляют своих труженников и в местные здравницы, расположенные в Тюменской области. Среди людей, работающих вахтовым методом, особенно востребованы санатории Башкирстана и Татарстана. При этом труженники предприятия оплачивают всего 20% стоимости путёвки. Аналогичным образом ведётся работа в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», в ООО «ЛУКОЙЛ-Коми». В АО «РИТЭК» сумма взноса работника за путёвку составляет и того меньше, всего 10 %.

Эффективно оздоровлением работников и членов их семей занимаются работодатели и профсоюзные комитеты нефтеперерабатывающих заводов и нефтехимических предприятий. Здесь санаторно-курортное обеспечение сотрудников, большинство из которых трудятся во вредных условиях, организуется как путём выделения путёвок, так и с помощью выплаты компенсаций на лечение.

Из года в год повышается уровень организации и проведения оздоровительной кампании работников и членов их семей в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт». Здесь путёвки работники покупают себе самостоя-



тельно, а по окончании отдыха или лечения производится компенсация их стоимости. Правом на получение компенсации работник может воспользоваться один раз в три года. При этом в первую очередь поддержку получают труженики, нуждающиеся в санаторно-курортном лечении (реабилитации) после операции, и те, кому это необходимо по рекомендациям, полученным в ходе углублённого медицинского осмотра. Аналогичным образом компенсацию оздоровительных путёвок выплачивают и в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт». Остальные предприятия нефтепродуктообеспечения сами выделяют сотрудникам путёвки на санаторно-курортное лечение и отдых.

Активно заботятся о здоровье персонала и в двух подрядных организациях: ООО «Буровая компания «Евразия» и ООО «АРГОС». Проведение оздоровительной кампании здесь идёт по тем же принципам, что и в Группе «ЛУКОЙЛ». По итогам 2017 г. им удалось не допустить снижения численности отдохнувших и оздоровившихся работников и их детей и сумм финансирования оздоровительных мероприятий. Немаловажен и тот факт, что в большинстве подразделений ООО «АРГОС» работодатель оплачивает 100% стоимости путёвки, а в ООО «Буровая компания «Евразия» — 90%.

Основной задачей работодателей и профсоюзных комитетов всегда было и остаётся снижение воздействия на работников вредных производственных факторов. А в тех случаях, когда исключение указанных факторов пока ещё не достигнуто, включается механизм восстановления здоровья. И здесь самое главное, чтобы работники получили возможность прохождения профильной реабилитации.

Вместе с тем практика показывает, что не все организации ведут учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, не везде анализируются данные заключительных актов меди-

цинских осмотров и, соответственно, профкомы не владеют точной информацией о количестве профильных путёвок, необходимых для оздоровления работников. А те организации, где такой учёт ведётся, часто продолжают работать по старинке, заключая договоры с одними и теми же оздоровительными учреждениями на протяжении многих лет, не учитывая необходимость профильного оздоровления.

Безусловно, работу усложняет применение медицинскими организациями, проводящими медицинские осмотры, кодовой системы обозначения заболеваний. Поэтому в руководстве лукойловской профассоциации уверены, что работу по формированию данных о потребностях, касающихся количества и профильности путёвок, следует проводить с участием трёх сторон: администрации, профкома и представителей страховой

### ОСНОВНОЙ ЗАДАЧЕЙ РАБОДАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ ВСЕГДА БЫЛО И ОСТАЁТСЯ СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА РАБОТНИКОВ ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ.

компании. Ну, а самим профсоюзам надо осуществлять более действенный контроль за организацией работодателем адресного предоставления санаторно-курортных путёвок, соответствующих профилю заболевания, указанного в заключительном акте периодического медицинского осмотра. Для этого следует активнее использовать положения Приказа Минтруда России № 580н от 10.12.2012 г. «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами». Из двенадцати предупредительных мер, указанных в данном приказе, одиннадцать работодатель обязан выполнять по закону и только одна из них,

«санаторно-курортное лечение работников», реализуется на основе социального диалога и договорённости сторон. Поэтому, отмечают в руководстве профассоциации, профсоюзным организациям требуется проявлять принципиальность и настойчивость при обсуждении с работодателем вопросов направления средств именно на эти цели.

Анализ информации, представляемой в МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» профсоюзными организациями, показывает, что ещё одним фактором, препятствующим дальнейшему улучшению деятельности по оздоровлению работников, является процедура выбора поставщиков соответствующих услуг. Модель её такова, что сегодня предпочтение отдаётся тем здравницам, которые заявят наименьшую цену своих путёвок. Однако это не гарантирует наличия у них необходимой медицинской базы и полноцен-

ного профильного лечения. В связи с этим с особой остротой встаёт задача обеспечить получение работниками качественного и полноценного восстановительного лечения. А, значит, заключение договоров на санаторно-курортное лечение через тендерный комитет требует совместного участия в тендерных процедурах не только работодателя, но и представителя профсоюзной организации, обладающего возможностью влиять на принимаемые решения.

Сегодня, уверены в руководстве МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», уже недостаточно просто выдавать путёвки, обсуждать на заседаниях профкома только дежурные вопросы количественного оздоровления. Приоритеты должны сместиться в сторону повышения его качества. А для этого требуется проводить мониторинг эффективности оздоровления работников, прошед-

ших санаторно-курортное лечение. Если после проведенного лечения работник вновь попадает в «группу риска», то целесообразно задуматься о качестве предоставляемых медицинских услуг по оздоровлению и далее — готовить предложения о замене непригодных для выполнения поставленных задач санаторно-курортных учреждений на последующие оздоровительные сезоны.

Всё вышесказанное относится к тем организациям, которые проводят оздоровительные кампании, обеспечивая работников путёвками. Однако в целом ряде организаций взамен путёвок работнику выплачивается денежная компенсация для самостоятельной организации своего оздоровления. При этом контроль за тем, были ли эти деньги потрачены по целевому назначению или нет, потребует от работодателя и от профсоюзной организации титанических усилий. Тем более затруднительно сопоставить профиль выбранной работником здравницы с необходимой для каждого конкретного работника реабилитацией. А, следовательно, эффект от выплачиваемой компенсации может быть минимальным или отсутствовать вообще. Поэтому и работодателю, и профсоюзному комитету необходимо вести постоянную разъяснительную работу среди персонала предприятия, обращая особое внимание работников на необходимость использования средств, выделяемых работодателем на оздоровление в рамках коллективного договора, строго в соответствии с их целевым назначением.

Как известно, помимо оздоровления работников администрации и профкомы лукойловских предприятий активно занимаются организацией детского отдыха. В 2017 г. дети лукойловцев, как обычно, отдыхали в региональных оздоровительных лагерях и морских здравницах России. Для ребят же, имеющих какие-то проблемы со здоровьем, приобретались путёвки на санаторное лечение. В общей сложности затраты на при-



обретение путёвок для лукойловской детворы и компенсацию их стоимости (что практикуется на ряде предприятий) составили более 250 миллионов рублей. При этом финансирование детского отдыха осуществлялось в течение всего календарного года — независимо от времени отдыха родителей.

Как показывает анализ, проведённый МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», лидерами в деле организации детского отдыха в прошлом году были следующие предприятия: «ЛУКОЙЛ-Куми», «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка», «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт», «Саратоворгсинтез», «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукт», «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт», «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт». Из структурных организаций МОПО, не входящих в Группу «ЛУКОЙЛ», наиболее успешно проведена летняя детская оздоровительная кампания в обществах «АРГОС» и «Буровая компания «Евразия».

В 2017 г. профобъединением была продолжена практика организованных выездов экспертных групп с участием представителей работодателей, профсоюзных организаций, технической инспекции труда МОПО

ПАО «ЛУКОЙЛ», а также представитель турфирм для проведения отбора и оценки детских здравниц. В ходе таких поездок осуществляются изучение условий доставки и размещения детей, контроль за соблюдением требований их безопасного нахождения на территориях санаториев и детских лагерей. В сферу внимания проверяющих обязательно также попадают такие вопросы, как противопожарная безопасность, соблюдение технических и санитарных требований в местах проживания и проведения досуга.

В 2007 г. перед началом оздоровительного сезона были проведены проверки готовности к приёму детей в целом ряде оздоровительных учреждений Черноморского побережья. Были обследованы детские оздоровительные центры, расположенные в городах Анапе и Геленджике: ГНЦ ФГУП «Центр Келдыша», ДСОЛ «Планета», ДОЛ «Витязево», ДСОЛ «Жемчужина России», ДСОЛ «Энергетик», ДОЛ «Надежда», ДОК «Сигнал», ДСОЛ «Вита», ДСЛ «Бимлюк», ВДЦ «Смена», ДСО «Криница», ДОЛСТ «Нива» и других здравницах. С администрациями здравниц были согласованы вопросы организации питания детей, их размещения, безопасного проведения всех запланированных мероприя-



тий — купания, экскурсий, соревнований, занятий различных кружков и секций. Пристальное внимание было уделено проверке санитарного состояния объектов, его соответствия нормативными требованиями ФСС и Минздравсоцразвития РФ. Была проверена разрешительная документация по организации и проведению детского отдыха (лицензии, акты и другие документы), согласованная с надзорными органами.

В ходе проверки комиссия, в которой приняли участие представители профорганизаций, отметила как хорошую подготовку к проведению детского отдыха рядом оздоровительных учреждений («Орлёнок», «Вита», «Нива», «Сигнал», «Планета», «Энергетик»), так и отдельные недостатки в вопросах размещения в ДОУ «Надежда».

Анализируя итоги деятельности по организации детского отдыха, представители руководства МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» выработали для профорганизаций, продолжающих эту работу на предприятиях, ряд рекомендаций. Они заключаются в том, чтобы, во-первых, строить работу по организации оздоровления в самом тесном контакте со службами по персоналу. Во-вторых, внимательнее изучать места предстоящего отдыха и оздоровления детей, в частности,

расположенные в районах с жарким климатом и особыми требованиями к безопасности и санитарному состоянию объектов. А в третьих, при выборе здравниц и приобретении путёвок тщательнее оценивать комплексность оказываемых оздоровительных услуг и принимать во внимание в этом вопросе мнение экспертной группы профобъединения. Важно также продолжить практику взаимодействия с региональными и муниципальными органами местного самоуправления, Фондом социального страхования РФ. Это взаимодействие может быть очень важным и эффективным и при организации детского отдыха, и при решении вопросов о получении частичной компенсации расходов на оздоровление. При этом руководство МОПО призывает профорганизации обращать особое внимание на удовлетворение потребностей детей и семей, относящихся к льготным категориям.

Ещё одна немаловажная составляющая — это проводимая во всех организациях Группы «ЛУКОЙЛ» и сервисных предприятиях спортивно-оздоровительная работа. Многие работодатели и профсоюзные организации в целях укрепления здоровья сотрудников и распространения здорового образа жизни среди работников и членов их семей практикуют

в своих обществах комплексные программы, включающие многочисленные физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия.

Поскольку здоровье и работоспособность каждого напрямую зависит от его образа жизни, профобъединение и профсоюзные организации на местах постоянно реализуют различные начинания для развития физкультурно-массового движения и активного привлечения работников и членов их семей к занятиям спортом. Создают условия для посещения спортивных залов, бассейнов, спортивных секций и групповых тренировок.

В 2017 г. в спортивных мероприятиях всех уровней и масштабов приняло участие более 47 тысяч работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и сервисных предприятий, из которых 1562 человека сдали нормы ГТО.

Как отмечают в администрации МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», продолжая работу в данном направлении, профсоюзам необходимо сосредоточить внимание на приобщении людей к различным индивидуальным и командным видам спорта. Продолжить заключать договоры с соответствующими спортивными учреждениями. При проведении же различных спортивно-массовых мероприятий стоит всё же отказываться от силовых и травмоопасных состязаний в пользу более зрелищных и безопасных, проводимых на открытом воздухе. В самом деле: зачем нужно такое оздоровление, от которого здоровья не прибавляется, а убывает?

В целом же итоги очередной оздоровительной кампании, проведённой при самом деятельном участии профорганизаций, в руководстве лукойловской профассоциации признают вполне хорошими. Отмечая при этом, что в дальнейшем при оценке данной работы основным критерием станет то, как оздоровительные мероприятия влияют на уровень общей и профессиональной заболеваемости тружеников компании и сервисных предприятий. ■

# ЗДОРОВЬЕ В ПОДАРОК

Забота нужна ветеранам, как кислород

Ольга КАССИХИНА

**НЫНЕШНИЙ ГОД ДЛЯ ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖЕГОРОДНЕФТЕОРГСИНТЕЗ» — ОСОБЫЙ, ЮБИЛЕЙНЫЙ. В АВГУСТЕ ЗАВОД БУДЕТ ПРАЗДНОВАТЬ 60-ЛЕТИЕ С МОМЕНТА ОТПРАВКИ ПЕРВОГО ЭШЕЛОНА ТОВАРНОЙ ПРОДУКЦИИ, А ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖЕГОРОДНЕФТЕОРГСИНТЕЗ» — 65-ЛЕТИЕ СО ДНЯ ОСНОВАНИЯ. ЗАБОТЕ О ВЕТЕРАНАХ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ И В «ОБЫЧНЫЕ» ГОДЫ УДЕЛЯЕТСЯ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ, А УЖ В ГОД ДВУХ ЗНАМЕНАТЕЛЬНЫХ ЮБИЛЕЕВ ТРУЖЕНИКИ, БОЛЬШАЯ ЧАСТЬ ЖИЗНИ КОТОРЫХ ПРОШЛА НА ЗАВОДЕ, СТАНУТ ОДНИМИ ИЗ ГЛАВНЫХ ГЕРОЕВ ТОРЖЕСТВ.**



Первый большой подарок к юбилею завода и профсоюзной организации был сделан ветеранам в начале года — специальные смены в санатории-профилактории ООО «МЕДИС», в рамках которых заводские пенсионеры получили возможность бесплатно отдохнуть и поправить своё здоровье.

Набраться сил и пройти курс профилактических процедур ветераны

смогли при помощи персонала заводского санатория-профилактория — эффективно организованной, технически оснащённой команды профессионалов, отвечающей всем требованиям и стандартам качества оказания медицинской помощи. Возглавляет этот коллектив Игорь Анатольевич Паузин, хорошо знакомый многим ветеранам производства по работе цеховым врачом.

*«Первая смена стартовала у нас в январе, продолжительность её была стандартна — 21 день. В ходе этого мероприятия у нас отдохнули и получили курс профилактических и лечебных процедур 70 ветеранов, — рассказал главный врач санатория-профилактория.*

К услугам отдыхающих — комплекс оздоравливающих и профилактических процедур, которыми располагает заводская здравница: ингаляции, массаж, широкий спектр водных процедур, тепло- и электропроцедуры. Конечно, набор их подбирается индивидуально, в зависимости от имеющихся заболеваний, с учётом показаний и противопоказаний. Так, у отдыхающих старшей возрастной группы, как правило, имеются противопоказания к ряду физиотерапевтических процедур, но есть и «универсальные», подходящие большинству и, к слову сказать, традиционно остающиеся в числе любимых. Это, конечно, спелеотерапия — полезная, особенно в зимний период, процедура, практически не имеющая противопоказаний. Суть метода заключается в лечении пребыванием в условиях своеобраз-

ного микроклимата пещер, гротов, соляных копей. Таким образом, при мягком, на природном уровне, воздействии полезных соляных испарений укрепляется иммунная система организма. Это особенно важно в период подъёма уровня простудных заболеваний, ведь люди предпенсионного и пенсионного возрастов, особенно страдающие хроническими заболеваниями, относятся к группе повышенного риска заболеваемости гриппом и ОРВИ. Спелеотерапия также способствует улучшению сна, снятию раздражительности и усталости, укреплению общего тонуса организма. Специалисты утверждают, что серию из 10–15 сеансов можно приравнять к отпуску, проведённому на морском или горном курорте.

Радуют отдыхающих полезные и вкусные кислородные коктейли с добавлением различных травяных экстрактов. Употребление этого пенящегося напитка компенсирует недостаток кислорода в организме, в результате чего происходит общее оздоровление, повышается иммунитет, стабилизируется деятельность нервной системы, печени и сердца.

Не забывают в профилактории и про отдых не только для тела, но и для души: песенные конкурсы, вечера поэзии, концерты самодеятельных коллективов делают пребывание в учреждении не только полезным, но и интересным. Пожалуй, именно совокупность всех этих факторов: хорошее медицинское оснащение, профессионализм персонала и внимание к отдыхающим — и позволяет достичь главного — сил и бодрости у гостей профилактория прибавляется и хватает их на весь год, до следующей смены.

А вот как ветераны предприятия сами отзываются о своём отдыхе.

**Александр Николаевич Давыдов:** «Прекрасный профилакторий, мне очень нравится! Питание отличное, процедуры, врачи замечательные. Врач Ольга Леонидовна Туманова —

специалист с огромным опытом работы, главный врач Игорь Анатольевич Паузин — мой бывший цеховой врач. Я от них выхожу, улыбаясь, — самочувствие сразу улучшилось!»

**Нина Александровна Орехова:** «Профилакторий мне хорошо знаком, я здесь не в первый раз. Всё устраивает: уютно, разнообразие процедур, хорошее питание. Положительный эффект от процедур чувствуется, а больше всего мне нравится соляная камера — хорошо расслабляет. Досугом нашим занимаются, скучать некогда. Пожалуй, единственное, что огорчает, — смена коротка!»

**Алип Андреевич Комиссаров:** «Я всю жизнь на заводе работал, поэтому в профилактории каждый год отдыхал и продолжаю на пенсии — мне здесь нравится. Лечение хорошее. Массаж, ванны, физиопроцедуры — всё на высоком уровне. Удобно ещё и тем, что наш профилакторий в городе, никуда не надо ехать. При желании можно и домой на ночь уйти, но я не хожу — мне здесь нравится».

**Руфима Христофоровна Курьлёва:** «Я ветеран восьмого цеха, 36 лет проработала на заводе. Как на

пенсию вышла, стала ежегодно подерживать здесь здоровье. Лечением довольна, и персонал мне очень нравится — вежливые, приветливые. Для нас, пенсионеров, это очень важно».

**Анна Викторовна Липатова:** «Я здесь не в первый раз. Путёвку беру с удовольствием, потому что всё устраивает! У меня хороший, чистый, отремонтированный номер, процедуры получаю разнообразные, персонал доброжелательный, питание прекрасное, можно всласть пообщаться».

**Василий Иванович Губанов:** «Я заводской ветеран, всю жизнь в нефтепереработке. А вот в профилактории впервые. Впечатления у меня хорошие — все вежливые, процедуры хорошие и разнообразные. Мне довелось бывать в других санаториях области, поэтому я могу сравнить и сказать, что набор процедур здесь ничем не отличается от самых разрекламированных лечебных учреждений. При этом большой плюс нашего профилактория — он небольшой, здесь всё по-домашнему, да и сил на долгую дорогу тратить не надо — всё рядом».



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

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

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

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

PORSCHE

ВЫБИРАЕТ





1/2018