

Выходит ежеквартально

апрель — июнь

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:

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

Адрес редакции:

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

Телефоны редакции:

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

Подписано в печать 29.06.2017

■ СОБЫТИЕ

Эффективное партнёрство

«ЛУКОЙЛ» продолжает развивать сотрудничество
с Международной организацией труда
Юрий ПИХТОВНИКОВ

3

■ ПРОФАССОЦИАЦИЯ

Навстречу новому соглашению

В профассоциации обсудили
выполнение коллективных договоров и охрану труда

8

Обучение в регионах

Профассоциация внедрила новый формат
обучения активистов

16

■ ЗА КОМПАНИЮ

Румынский пример

Международное сотрудничество гармонизирует
национальные традиции профсоюзной работы
Алла ДЕМЕНТЬЕВА

24

■ ПРОФЕССИОНАЛЫ

Особая порода

В научной среде общественная жизнь
имеет определённые нюансы

32

Быть примером

На предприятиях компании прошли конкурсы
на звание «Лучший по профессии»

37

«Авось» не пройдёт!

Охрана труда — глазами
лучших уполномоченных из Ухты
Юрий ЯГЛОВ

42

■ ГОД ЭКОЛОГИИ

Профсоюз не мог остаться в стороне

Как «зазеленел» Волгоградский НПЗ
Валерий РАЧКИН

44

ЭФФЕКТИВНОЕ ПАРТНЁРСТВО

«ЛУКОЙЛ» продолжает развивать сотрудничество с Международной организацией труда

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



ПРОБЛЕМА МОЛОДЁЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ СЕГОДНЯ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ САМЫХ БОЛЬШИХ ВЫЗОВОВ СОВРЕМЕННОСТИ. МАСШТАБ МИРОВОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ МОЛОДЁЖИ ПРЕВЫШАЕТ 70 МЛН ЧЕЛ. (13% ВСЕХ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В МИРЕ)¹. В СВЯЗИ СО ЗНАЧИМОСТЬЮ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ В ФЕВРАЛЕ 2016 Г. ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ) Г. РАЙДЕР СТАЛ ИНИЦИАТОРОМ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЁННЫХ НАЦИЙ (ООН) В ОТНОШЕНИИ СОЗДАНИЯ ДОСТОЙНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ. ТАКИМ ОБРАЗОМ, ПРОБЛЕМА ОТСУТСТВИЯ ДОСТОЙНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ ПРИЗНАНА ВСЕМИ 193 СТРАНАМИ, ВХОДЯЩИМИ В ООН.

«ЛУКОЙЛ», ГДЕ НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ ТРУДЯТСЯ БОЛЕЕ 43 ТЫС. МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 35 ЛЕТ (39% ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ), ВСЕГДА УДЕЛЯЛ ОГРОМНОЕ ВНИМАНИЕ ПРИВЛЕЧЕНИЮ В СВОИ РЯДЫ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ. ПОЭТОМУ В ДЕКАБРЕ 2012 Г. КОМПАНИЯ

ПОДПИСАЛА СОГЛАШЕНИЕ С МОТ В ОБЛАСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ ИНИЦИАТИВ, СПОСОБСТВУЮЩИХ МОЛОДЁЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ. ВАЖНО ЗАМЕТИТЬ, ЧТО НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ «ЛУКОЙЛ» ЯВЛЯЕТСЯ ЕДИНСТВЕННОЙ РОССИЙСКОЙ КОМПАНИЕЙ, С КОТОРОЙ МОТ ЗАКЛЮЧИЛА СОГЛАШЕНИЕ.

Сотрудничество между ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОТ положило начало партнёрским отношениям по трём направлениям: молодёжная занятость, обучение и обмен опытом.

В рамках соглашения МОТ и «ЛУКОЙЛ» осуществляют совместный проект «Партнёрство в сфере занятости молодёжи Содружества Независимых Государств». Проект направлен

на повышение эффективности мер содействия занятости молодёжи в странах СНГ путём реализации инициатив на региональном, национальном и субнациональном уровнях.

Целью проекта является укрепление потенциала стран в области разработки, реализации и оценки политик и программ занятости, охватывающих, в том числе, молодых людей

с тем, чтобы содействовать предоставлению возможностей достойного труда для молодых женщин и мужчин и способствовать экономическому росту в регионе. Первая фаза проекта реализуется с 2013 г. на территории трёх стран: Российской Федерации, Азербайджана и Казахстана.

В Российской Федерации Министерством труда и социальной защиты

■ ЮБИЛЕЙ

Профессионалы высокой энергии
Сервисный центр «Урайэнергонефть» отметил юбилей 48

■ ВЕКТОР

Время подтверждает правоту
20 лет назад в «ЛУКОЙЛ» начались выплаты негосударственных пенсий 50

■ ОБРАЗ ЖИЗНИ

С детьми и для детей
Профорганизации стараются сделать досуг юных лукойловцев приятным и полезным 53

Океан радостей
Забота о детях не терпит дилетантства 58

Победитель из «ЛУКОЙЛа»
Престиж компании неразрывно связан с престижем отечественного спорта 62

Отчёт
Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» за 2016 год 64

■ ВАХТА ПАМЯТИ

Павшие и живые
Признаки настоящего патриота — немногословность и острая лопата 66

Возвращение прадеда
Патриотизм — чувство глубоко личное
Артур НЕВЕНЧЕНКО 70

■ КОНСУЛЬТАЦИИ

Спрашивали? Отвечаем
Правовые коллизии 74

■ ВСЯКАЯ ВСЯЧИНА

Неизвестное об известном 79



Вёрстка обложки:
Ирина БЕНЕДСКАЯ

Вёрстка блока:
Наталья СОРОКИНА

При перепечатке ссылка на журнал
«Социальное партнёрство»
обязательна

©«Социальное партнёрство»

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

Отпечатано:

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

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

¹ Доклад Международной организации труда «World employment social outlook» Trends for youth 2016.



Подписание соглашения в 2012 г.: генеральный директор МОТ Г. Райдер и вице-президент по управлению персоналом и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ» А. Москаленко

были предложены следующие регионы реализации проекта: Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, Пермский край и Республика Калмыкия.

На основании широких обсуждений с участниками социального диалога (представители работодателей, профсоюзов и органов власти) была подготовлена Дорожная карта по содействию достойной занятости молодёжи. Механизмы и практики, предложенные в Дорожной карте, становятся элементами политик в сфере разработки и внедрения профессиональных стандартов, содействия внутренней трудовой мобильности и занятости молодёжи.

В трёх российских субъектах партнёрства при участии органов власти, социальных партнёров и организаций гражданского общества проект поддержал внедрение целенаправленных и эффективных инициатив, которые помогают бороться с вызовами, характерными для каждого региона. Сотрудничество в регионах включает содействие созданию рабочих мест и возможностей для занятости, предоставление широкого пакета услуг и помощи молодым людям. Активные программы на рынке труда, такие как субсидирование

при найме молодых людей, которые не могут найти работу, были апробированы и оценены в Республике Калмыкия и Пермском крае. ХМАО стал первым регионом Российской Федерации, который реализовал схему молодёжных гарантий по опыту стран ЕС.

«ЛУКОЙЛ» активно использует потенциал социального партнёрства, постоянно расширяет и укрепляет взаимодействие с органами государ-

ственной власти, профсоюзными и другими общественными организациями. С 2008 г. «ЛУКОЙЛ» является членом Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, что позволяет выстраивать эффективное социальное партнёрство на государственном уровне.

В рамках проекта в Азербайджане был разработан пакет политических мер, нацеленных на поддержку Министерства труда в борьбе с новыми экономическими вызовами. Пакет включает в себя макроэкономиче-

ские меры, меры по экономической диверсификации и модернизации государственной службы занятости. Были разработаны активные программы на рынке труда, нацеленные на содействие молодёжному предпринимательству в сельской местности и качественной стажировке в городской местности. Апробированная с помощью проекта программа поддержки предпринимательства, которая охватила 1600 семей, привела к созданию новой национальной программы самозанятости, для реализации которой правительство Азербайджана выделило 4 млн долларов США из Президентского фонда. В будущем бюджет планируется увеличить для того, чтобы оказать поддержку более чем 10000 семей в сельской местности. Кроме того, была оказана техническая поддержка в разработке новой национальной стратегии занятости, а также в реализации её основных направлений, в том числе — в укреплении роли Государственной службы занятости.

В Казахстане вопросы содействия занятости молодёжи остаются стратегическим приоритетом правительства. В связи с этим поддержка проекта включала проведение де-

тального обзора политики в области занятости молодёжи с выработкой рекомендаций, которые легли в основу Плана действий по увеличению занятости молодёжи. План стал результатом всесторонних обсуждений и был принят четырьмя министерствами. Основные направления деятельности плана включают усовершенствование системы профессиональной ориентации и профессионально-технического образования, содействие молодёжному предпринимательству, а также усиление Государственной службы занятости.

В ХОДЕ ЦЕРЕМОНИИ ПОДПИСАНИЯ КРУПНЫЙ РОССИЙСКИЙ БИЗНЕС В ЛИЦЕ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ» ПОДТВЕРДИЛ СВОЁ СТРЕМЛЕНИЕ РАБОТАТЬ ПО САМЫМ ВЫСОКИМ МИРОВЫМ СТАНДАРТАМ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.



В беседе генерального директора МОТ Гая Райдера с президентом ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагитом Алекперовым принимают участие вице-президент по управлению персоналом и безопасности Анатолий Москаленко и председатель Совета МООП Георгий Кирадиев

В рамках проекта поддерживаются инициативы организаций работодателей и профсоюзов, направленные на содействие занятости молодёжи с целью укрепления социального диалога и включения социальных партнёров в процесс разработки и реализации политик и программ занятости.

С целью поддержания эффективного международного диалога в ноябре 2016 г. Правительство РФ продлило сотрудничество с МОТ на 2017–2020 гг. Тогда же состоялась встреча Вагита Алекперова и Гая Райдера, на которой стороны обсудили перспективы продления сотрудничества в 2017 г. В мае нынешнего года в центральном офисе ПАО «ЛУКОЙЛ» прошла очередная рабочая встреча генерального директора МОТ с президентом ПАО «ЛУКОЙЛ». На ней присутствовали вице-президент по управлению персоналом и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ» Анатолий Москаленко и председатель Совета Международной ассоциации профсоюзных организаций Георгий Кирадиев. В ходе диалога были подведены итоги сотрудничества в рамках договора между организациями, обсуждены вопросы дальнейшего взаимодействия, обозначены точки соприкосновения в

вопросах социально-трудовой сферы, а также актуальные вопросы занятости молодёжи.

Учитывая успешность сотрудничества с МОТ за период 2012–2017 гг. и высокие результаты, которые были достигнуты в рамках совместного проекта, 23 мая 2017 г. было подписано новое соглашение между ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОТ, которое предусматривает переход ко второй фазе проекта «Партнёрство в сфере занятости молодёжи СНГ» и расширяет его географию. В церемонии подписания

В. Ю. Алекперов и Г. Райдер подписали очередное соглашение на 2018–2022 гг.



соглашения приняла участие заместитель председателя Правительства РФ Ольга Голодец, а также Любовь Ельцова (Министерство труда и социальной защиты), Александр Шохин (РСПП), Михаил Шмаков (ФНПР).

Как было отмечено в ходе церемонии подписания, крупный российский бизнес в лице компании «ЛУКОЙЛ» подтвердил своё стремление работать по самым высоким мировым стандартам в сфере социально-трудовых отношений. Глава МОТ назвал подписанное в Москве соглашение «отличным примером сотрудничества МОТ и частной компании». Гай Райдер выразил особую признательность президенту ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагиту Алекперову за то, что «российская компания в течение многих лет демонстрирует свою глубокую приверженность выбранному курсу».

После подписания соглашения участники встречи обменялись мнениями по актуальным аспектам сотрудничества. Заместитель председателя Правительства РФ Ольга Голодец высоко оценила деятельность МОТ и перспективы достигнутого соглашения. «Мы очень рады приветствовать в России господина Райдера, который в последние годы делает очень много на мировой арене для развития социально-трудовых отношений».



Президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Алекперов, глава РСПП А. Шохин, генеральный директор МОТ Г. Райдер, заместитель председателя Правительства РФ О. Голодец, председатель ФНПР М. Шмаков, заместитель министра труда и социальной защиты Л. Ельцова

Взаимодействие с работодателями, рост социальной ответственности — всё это свидетельствует о формировании во всём мире нового отношения к вопросам социально-трудовых отношений. То соглашение, которое сегодня подписано, задаёт новые стандарты занятости для молодёжи. Благодаря ему российская компания будет продвигать эти стандарты в разных странах мира. Те трудовые стандарты, которых придерживается Российская Федерация и остальные прогрессивные страны, должны распространяться с помощью МОТ всеми доступными способами», — сказала Ольга Голодец.

Президент нефтяной компании «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов поблагодарил господина Г. Райдера за оказанное доверие и отметил: «Сегодняшнее соглашение является для нас важным шагом. Мы идём по правильному пути и имеем поддержку в его реализации». Вагит Юсуфович также подчеркнул, что присутствие на церемонии представителей Правительства России, а также руководителей Федерации независимых профсоюзов и

РСПП как объединения работодателей уже само по себе много говорит о том значении, которое в России придают сотрудничеству с Международной организацией труда. По словам Вагита Алекперова, суть этой совместной работы состоит в том, чтобы, «проявить в диалоге работодателей, работников и международных организаций, регулирующих социально-трудовые отношения, открытость, характерную для нашей страны, и добрую волю».

«Сотрудничество с МОТ открывает перед нами широкие возможности для применения на наших предприятиях лучших мировых практик в сфере труда», — подчеркнул президент ПАО «ЛУКОЙЛ».

Как отметил глава Федерации независимых профсоюзов Михаил Шмаков, «яркий пример «ЛУКОЙЛа» как социально ориентированной частной компании особенно показателен на фоне ряда других транснациональных корпораций, к которым на сегодня у МОТ и Международной федерации профсоюзов накопилось немало претензий, тем более, когда дело касается трудоустройства молодёжи».

Комментируя произошедшее событие, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев подчеркнул: «Так как профассоциация компании является международной структурой, то диапазон её сотрудничества распространяется на многие международные организации. В их числе следует назвать МОТ, консультативные комитеты Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), национальные профсоюзы тех стран, где присутствует «ЛУКОЙЛ», Глобальную федерацию профсоюзов IndustriALL (Международная федерация профсоюзов работников химической промышленности, энергетиков, горняков и разнорабочих), зарубежные научные институты и общественные организации, занимающиеся тематикой трудовых отношений. Тесно работая с этими структурами, мы черпаем много полезного для нашей деятельности, проводим обучение, совместные «круглые столы», конференции. Генеральный директор МОТ Гай Райдер отмечал, что профсоюзы Российской Федерации все чаще используют контрольные механизмы Международной организации труда для защиты работников. Эта деятельность и впредь должна вестись на хорошей профессиональной и экспертной основе, способствовать решению основных задач, которые относятся к сфере забот профсоюзов, — таких, как улучшение условий и охрана труда, промышленная безопасность, социальные гарантии работникам, развитие социального партнёрства, и других».

Важно отметить, что в рамках второй фазы сотрудничества с МОТ в проект включена Республика Узбекистан, где «ЛУКОЙЛ» осуществляет ряд перспективных проектов. В Российской Федерации принято решение о включении в проект дополнительных регионов: Республики Коми, Астраханской и Калининградской областей.

Таким образом, «ЛУКОЙЛ» совместно с МОТ будет работать над решением проблемы молодёжной без-

работицы в четырёх странах и шести регионах РФ, а результаты данной работы позволят применить наработанные практики и методики в области повышения молодёжной занятости не только в странах СНГ, но и в других странах-членах МОТ.

Отдельным направлением сотрудничества с МОТ является обмен опытом. Экспертами МОТ накоплен огромный опыт в области трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с социальными партнёрами. Именно поэтому «ЛУКОЙЛ» совместно с профассоциацией компании направляет своих работников на обучение по различной тематике в Международном учебном центре МОТ. За период с 2014 по 2017 гг. обучение в центре прошли три группы (всего 68 человек) по таким направлениям, как охрана труда; корпоративная социальная ответственность; социальный диалог. Данное обучение способствует получению работниками компании опыта и знаний, которые в дальнейшем помогут применению

международных практик в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

В рамках подписанного 23 мая Соглашения о сотрудничестве между Международной организацией труда и ПАО «ЛУКОЙЛ» профассоциацией и администрацией компании с 29 мая по 1 июня 2017 г. в городе Турине (Италия) был организован и проведён очередной обучающий семинар. Его участниками стали руководители по персоналу и председатели профсоюзных организаций из разных регионов деятельности компании.

Целью прошедшего семинара стало изучение вопросов совершенствования социального диалога, новых тенденций в этой сфере и наилучших методик, которые можно использовать на национальном уровне. Участники семинара познакомились с практикой Международной организации труда по ведению коллективных переговоров и социального диалога, различными аспектами решения трудовых вопросов. Кроме того, темами обсуждения стали подходы к охране труда и здо-

ровья, системы менеджмента рисков на корпоративном уровне и развитие гендерного равенства на основе социального диалога. Принимающей стороной для слушателей была организована познавательная экскурсия на одну из ведущих итальянских энергетических компаний — ENI.

В ходе тренингов и интерактивной групповой работы участники семинара, представители администрации и профсоюзных организаций Группы «ЛУКОЙЛ», проявили себя как активные и опытные переговорщики, обладающие разносторонними навыками ведения социального диалога и большим опытом решения социально-трудовых вопросов.

Таким образом, недавний визит стал ещё одним шагом на пути укрепления эффективного сотрудничества компании «ЛУКОЙЛ» и МОТ, которое уже неоднократно отмечено в Российской Федерации и за рубежом как яркий пример государственно-частного партнёрства, осуществляемого на самом высоком уровне. ■

Работники организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на обучении в Международном учебном центре МОТ



НАВСТРЕЧУ НОВОМУ СОГЛАШЕНИЮ

В профассоциации обсудили выполнение коллективных договоров и охрану труда

ПЕРВОЕ ЗАСЕДАНИЕ СОВЕТА МОПО 2017 Г. БЫЛО ВЫЕЗДНЫМ. ОНО, А ВМЕСТЕ С НИМ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ СЕМИНАР ДЛЯ ПРОФАКТИВА, СОСТОЯЛИСЬ НА РОДИНЕ «ЛУКОЙЛА» — В КОГАЛЫМЕ. И ЭТО СОВСЕМ НЕ СЛУЧАЙНО: ЗАПАДНОСИБИРСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ СЛУЖАТ ДЛЯ ВСЕЙ КОМПАНИИ ПРИМЕРОМ СОХРАНЕНИЯ ЛУЧШИХ ТРАДИЦИЙ И ОТЛАЖЕННОЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА.



Профсоюзный десант

Сибиряки всегда славились гостеприимством, и представители лукойловского профсоюзного движения почувствовали его на себе с первых

шагов по когалымской земле. В аэропорту участников выездного заседания Совета МОПО встречали вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ», генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» С. А. Кочкуров, представитель

МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Нефтегазстройпрофсоюза России на территории Западно-Сибирского региона, председатель ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» И. П. Эннс и мэр города Когалыма Н. Н. Пальчиков.

Сергей Алексеевич Кочкуров в приветственном слове к участникам выездного заседания отметил, что работники ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», жители лукойловских городов всегда рады гостям, которые своей работой способствуют сплочённости коллектива компании, успешному решению социально-экономических задач. В свою очередь, глава города поздравил делегацию профсоюзных лидеров с прибытием в столицу «ЛУКОЙЛа» и отметил, что компания уделяет развитию Когалыма и всех городов в ХМАО-Югре, где она работает, особое внимание, ведь здесь размещены основные производственные мощности «ЛУКОЙЛа» и большая часть добычи углеводородного сырья в компании приходится на общество «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

В день приезда на 219 кустовой площадке Тевлинско-Русскинского месторождения состоялась встреча участников заседания Совета МОПО с руководством и работниками Когалымского филиала ООО «БКЕ». Гости познакомились с особенностями производственной деятельности филиала, о которой рассказал первый заместитель директора филиала Марат Абдрахманов, а об организации профсоюзной работы поведал председатель первичной профсоюзной организации предприятия Салават Сынбулатов. Участники встречи в сопровождении директора Когалымского филиала ООО «БКЕ» Радика Шайхулова посетили вахтовый посёлок и пообщались с буровиками.

Главные задачи

В заседании Совета МОПО приняли участие вице-президент — главный юридический советник, член Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» И. А. Масляев, начальник Департамента промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ И. А. Заикин, начальник управления оплаты и мотивации труда А. А. Анисимова и начальник управления социальной политики

А. И. Благодаров, руководители сервисных структур.

Открыл заседание и проинформировал его участников о событиях, которые произошли в жизни профсоюзных организаций за последние месяцы, глава профассоциации Г. М. Кирадиев.

«Несмотря на все сложности текущей экономической ситуации, работодатели организаций Группы «ЛУКОЙЛ», а также наших сервисных предприятий успешно выполнили все намеченные производственные планы, что, в свою очередь, обеспечило стабильное выполнение взятых на себя социальных обязательств, — отметил Георгий Михайлович. — И мы, конечно, надеемся, что и в 2017-м году мы сможем общими усилиями обеспечить и на производстве, и в социальной сфере достижение таких же высоких результатов. Такую уверенность вселяют итоги встреч руководства компании и директоров предприятий основных бизнес-сегментов, на которых намечены чёткие ориентиры развития. На этих совещаниях наряду с производственными и экономическими обсуждались и социальные аспекты».

Также председатель Совета МОПО рассказал об участии в работе колдоговорных конференций на ряде предприятий — в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», на Пермском НПЗ, в «Черноземнефтепродукте» — и заверил, что везде стороны социального партнёрства активно решают вопросы, волнующие трудовые коллективы, и стремятся к поиску взаимоприемлемых решений.

В своём выступлении глава лукойловской профассоциации обратил внимание на целый ряд тактически важных вопросов. Это и обращения работников, чьи должности попали под сокращение, и обеспечение форменной одеждой работников АЗС, и важные аспекты информационной работы, и многие другие.

Главная задача, которую предстоит решить профассоциации в нынешнем году, — заключение на очередной

срок Соглашения с работодателем. «В Соглашении должна быть продолжена реализация всех достигнутых социальных договорённостей и учтено соблюдение наших корпоративных стандартов. Все условия для этого у нас сегодня имеются. Думаю, осенью Соглашение будет подписано», — подчеркнул Г. М. Кирадиев.

Уровень и качество

Основной темой когалымского заседания Совета МОПО стало подведение итогов выполнения обязательств, содержащихся в Соглашении между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ» на 2015—2017 гг. и коллективных договорах организаций Группы «ЛУКОЙЛ». С докладом, посвящённым этой теме, выступила первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко. Она отметила: «2016 г. для компании стал не только годом 25-летнего юбилея, но и очередным годом проверки устойчивости социального партнёрства. В 2016 г. предприятия Группы «ЛУКОЙЛ» и наши сервисные структуры подтвердили свой статус социально ориентированных, продемонстрировали ответственный подход к выполнению взятых обязательств. Усилия, которые прилагали и работодатель, и профсоюзные организации, позволили выполнить производственные планы и успешно реализовать положения Соглашения и коллективных договоров. Подтверждением тому были положительные оценки, прозвучавшие на конференциях трудовых коллективов и заседаниях двухсторонних комиссий».

В своём докладе Надежда Павловна подробно остановилась на таких важных для работников компании вопросах, как трудовые отношения и обеспечение занятости, оплата труда, рабочее время и время отдыха, охрана труда и здоровья, социальные льготы и гарантии, работа с молодыми работниками, гарантии прав деятельности профсоюза.



Встреча с руководством и работниками Когалымского филиала ООО «БКЕ» на 219 кустовой площадке Тевлинско-Русскинского месторождения

«Как вы заметили, за два года действия Соглашения мы внесли в него совсем немного изменений, — отметила Н. П. Ивченко. — Несмотря на кризис, мы не допускали отступлений от основных принципов корпоративной социальной политики. Совсем недавно, в начале этого года, мы подписали второе дополнительное соглашение. В нём мы постарались откорректировать целый ряд обязательств, касающихся охраны труда и здоровья, рабочего времени, установления дополнительных отпусков и надбавок по результатам специальной оценки условий труда».

В частности, был повышен размер пособия по временной нетрудоспособности. Изменения также коснулись целого ряда вопросов в сфере рабочего времени и времени отдыха: уточнены размеры учётного периода для рабочих мест с вредными условиями труда; определена продолжительность дополнительных отпусков для труженников, которые на них работают; в соответствии с результатами специальной оценки условий труда были установлены размеры необходимой компенсации в случае внесения изменений в трудовые договоры. Были определены надбавки

к тарифным ставкам от 4 до 16% в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Что же касается действующих на предприятиях компании коллективных договоров, они, как и прежде, по уровню предоставляемых труженникам гарантий являются одними из лучших в отечественной нефтегазовой промышленности. Так, на ежегодном конкурсе, проводимом Нефтегазстройпрофсоюзом России, в 2016 г. победителями в различных номинациях были признаны колдоговоры сразу четырёх предприятий компании: «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», «ЛУКОЙЛ-Коми», «Нижегороднефтеоргсинтез» и «ЛУКОЙЛ-Транс». При этом работа по совершенствованию коллективных договоров не останавливается. За прошлый год в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» было заключено пять новых коллективных договоров. В 63 дочерних обществах были подведены итоги выполнения обязательств, содержащихся в этих документах, и два коллективных договора были пролонгированы.

Далее первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» остановилась на всех основных

аспектах сотрудничества, регулируемых Соглашением с работодателем и коллективными договорами. Главный из них, разумеется, — оплата труда. «С учётом проведённой в компании в прошлом году индексации в целом уровень оплаты труда по Группе «ЛУКОЙЛ» вырос в среднем на 10,1%. По официальной статистике инфляция в стране — на уровне 5,4%, значит, покупательная способность работников компании вроде должна была повыситься. Однако при первом же походе в магазин, при поездке на отдых, оплате обучения или лечения мы сталкиваемся с совсем другим. Да, правительство обсуждает вопрос о повышении МРОТ и некоторые экономисты озвучивают информацию о возможном повышении этого показателя чуть ли не на 8%. Но если обратить внимание на законопроект Минтруда, то в нём в общий размер МРОТ предлагается включить и северный районный коэффициент, и процентную надбавку к заработной плате. Это крайне негативная тенденция. Профсоюзы считают данное решение опасным и недопустимым. Обращения в связи с этим направлены в Минтруд, ФНПР, главам северных регионов и представителям Президента РФ в соответствующих округах».

В такой ситуации особое значение приобретает выполнение обязательств по социальной поддержке труженников. В 2016 г. эти расходы выросли как в целом по компании, так и в расчёте на одного работника. «Совет профассоциации, — подчеркнула Н. П. Ивченко, — считает сохранение уровня и качества жизни лукойловцев и членов их семей, а также, по возможности, минимизацию сегодняшних потерь, связанных с трудностями в экономике страны, своей основной задачей. Надо сказать, что администрация тоже это понимает и разделяет с нами озабоченность».

Практика показывает, что в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», а также сервисных структурах работники в прошлом году продолжали пользо-

ваться услугами добровольного медицинского страхования, негосударственного пенсионного обеспечения. Работодатели продолжали выплачивать материальную помощь к отпуску, организовывать для работников и членов их семей отдых и оздоровление, выплачивать различные виды компенсаций, оказывать поддержку семьям с детьми, предоставлять дополнительные отпуски. В 2016 г. в полном объёме было обеспечено предоставление социальных гарантий работающим женщинам, молодёжи, а также оказание адресной помощи неработающим пенсионерам.

«В целом обязательства выполняются», — констатировала Надежда Павловна.

Важная составляющая социального пакета лукойловских работников — негосударственная пенсия. Компания по-прежнему чётко выполняет свои обязательства по перечислению взносов в фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» на обеспечение выплат этих пенсий. Но при этом их индексация, как и многих других социальных выплат, в последние годы значительно сократилась. «В связи с изменением составляющих формулы расчёта пенсий в последний год мы совместно с администрацией вели переговоры с руководством фонда о возможностях индексации негосударственных пенсий, — отметила Н. П. Ивченко. — В результате «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» принял решение о проведении в первом квартале текущего года индексации выплачиваемых негосударственных пенсий в размере четырёх процентов наиболее незащищённой группе пенсионеров — тем, кто старше 70 лет. Думаю, это только начало и работа путём переговорного процесса будет продолжена».

Ещё один важный блок обязательств, содержащихся в Соглашении с работодателем и коллективных договорах, касается режима рабочего времени и времени отдыха. С одной стороны, все аспекты здесь чётко отрегулированы действующим трудо-

вым законодательством и корпоративными документами. Однако, как показал проведённый профассоциацией в 2016 г. анализ этой сферы, здесь тоже есть недоработки. Имеют место нарушения сроков обращения за мотивированным мнением в профсоюзные комитеты в связи с проведением реорганизации, при сокращении, при принятии локальных нормативных актов.

«Поэтому, — подчеркнула в своём докладе первый заместитель председателя Совета профассоциации, — в данной сфере должна быть организована ежедневная профессиональная работа с персоналом как со стороны администрации, так и со стороны профкома, который должен уметь разобраться и нормализовать ситуацию. Мы должны обращать внимание работодателей на необходимость своевременно уведомлять профсоюзные органы обо всех принимаемых в этой сфере решениях».

Затронула Н. П. Ивченко и тему профстандартов. 2016 г. стал для «ЛУКОЙЛа», как и для многих предприятий России, годом начала работы над профессиональными стандартами. В компании эта работа идёт очень активно. На базе «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМа» создан Корпоративный центр оценки квалификаций. Во всех организациях сформированы рабочие группы по созданию и развитию корпоративной системы профессиональных квалификаций. В состав этих групп вошли и профсоюзные представители. «Мы должны смотреть за тем, как в ходе работы по внедрению профстандартов вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовые договоры работников, чьи профессии в обязательном порядке подлежат профессиональной стандартизации», — обратилась к коллегам по профсоюзной деятельности Надежда Павловна.

Особая тема — молодёжь. На предприятиях компании сегодня трудятся 43,7 тыс. молодых работников, из которых более 2 тыс. — это молодые



Н. П. Ивченко

специалисты. Совместные действия администрации и профсоюза направлены на создание для молодёжи условий для максимально быстрой адаптации, профессионального становления, карьерного роста, накопления производственного опыта, развития творческого и личностного потенциала. Этому активно содействуют и комиссии по работе с молодёжью при профкомах, и советы молодых специалистов, и действующие в компании программы социальной поддержки.

«Нашу заботу о работнике полностью разделяет президент компании, который вместе с председателем Совета МОПО часто бывает в регионах, принимает участие во встречах с коллективами, где обсуждаются самые актуальные для людей вопросы, — сказала Надежда Павловна. — Профобъединение как представитель стороны работников сегодня вступает в переговоры с администрацией и начинает подготовку к подписанию нового Соглашения между работодателем и профобъединением на очередной трёхлетний срок».

Сказанное и сделанное

Обсуждению выполнения обязательств коллективных договоров



Мэр города Когалыма Н. Н. Пальчиков и Г. М. Кирадиев

были посвящены выступления председателей профсоюзных организаций В. А. Костылева («ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»), Л. Н. Жижериной («Ставролен»), В. Н. Чабунина («ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез») и И. П. Эннса («ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»). Профсоюзные лидеры обратили внимание членов Совета МОПО на такие важные вопросы, как материальное стимулирование труда, индексация тарифных ставок и окладов, премирование, забота о молодёжи, медицинское обслуживание и оздоровление работников, охрана труда и промышленная безопасность, и другие. Председатели профсоюзных организаций обществ озвучили в своих выступлениях предложения по внесению в новое Соглашение.

Как показали выступления профсоюзных лидеров и анализ, проведённый профассоциацией, практически на всех предприятиях обязательства, принятые в рамках коллективных договоров между профорганизациями и работодателями, выполняются в полном объёме. При этом колдоговоры постоянно совершенствуются.

Конечно, не все вопросы ещё решены, но главное, что они становятся предметом переговоров, что этот

процесс постоянно продолжается. И решение обязательно будет найдено. Иначе и быть не может при той модели социальной политики, которая выстроена в «ЛУКОЙЛе» при самом активном участии профсоюзных организаций.

На заседании Совета МОПО со стороны администрации выступили начальник управления оплаты и мотивации труда А. А. Анисимова и начальник управления социальной политики ПАО «ЛУКОЙЛ» А. И. Благодаров. Как следует из доклада Андрея Игоревича, затраты на социальные программы в «ЛУКОЙЛе» достигли в 2016 г. исторического рекорда в 10,2 млрд рублей. Поддержка тружеников компании включает оздоровление, спорт и отдых сотрудников предприятий, охрану их здоровья в рамках добровольного медицинского страхования, негосударственное пенсионное обеспечение, соцподдержку женщин с детьми и пенсионеров, прежде работавших на предприятиях компании.

Говоря о наиболее важных новациях, направленных на заботу о здоровье работников, А. И. Благодаров назвал создание двух автоматизированных систем. Одна из них обеспе-

чивает предсменные медицинские осмотры для тружеников нефтешахт в Республике Коми, а другая — это пока пилотный проект — будет оценивать риски для здоровья персонала в масштабах всей компании.

Лидеры и отстающие

Вторым вопросом повестки дня, рассмотренным на заседании Совета МОПО, стала охрана труда и обеспечение промышленной безопасности на производстве.

«Условия труда, безопасность работников, их состояние здоровья, — отметил, открывая обсуждение, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев, — всегда остаются приоритетными задачами для компании и профобъединения. Травматизм и профзаболевания на производстве — это актуальная для нас тема. И сегодня, будем прямо говорить, те скромные позитивные результаты, которых мы достигли, не дают нам повода ни на минуту ослабить эту работу, сделать передышку».

В свою очередь, первый заместитель председателя Совета профассоциации Н. П. Ивченко напомнила, что организациями Группы «ЛУКОЙЛ» ежегодно выполняется значительный объём работ по Программе промышленной безопасности и улучшению условий труда, благодаря чему количество рабочих мест с вредными условиями постоянно сокращается. *«В 2017 г. продолжается работа по специальной оценке. И, чтобы она проводилась объективно и без искажения результатов обследований, профсоюзные организации должны принимать непосредственное участие в её проведении. Ну, и, конечно, профсоюзам и техническим инспекциям МОПО необходимо продолжать осуществлять строгий контроль за установлением гарантий и компенсаций для работников по результатам проведённой специальной оценки».*

Как показывают проверки, проводимые представителями лукойлов-

ской профассоциации, за прошедший год на целом ряде предприятий компании финансирование мероприятий в рамках корпоративной программы по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда увеличилось. Это позволило улучшить подготовку работников, обеспечить их современными и надёжными средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, организовать медицинское обслуживание, ремонт, химчистку и стирку спецодежды. Улучшились по сравнению с предыдущим годом и показатели производственного травматизма.

«Тем не менее, — подчеркнул в своём докладе главный технический инспектор труда МОПО С. П. Герасимов, — решены далеко не все проблемы. Неизменно остаются высокими показатели производственного травматизма в сервисных организациях — ООО «Аргос» и ООО «Буровая компания «Евразия»». Анализ говорит о том, что основной, можно сказать, традиционной причиной несчастных случаев является человеческий фактор».

Согласно прозвучавшим на заседании Совета МОПО цифрам и фактам, профассоциация и администрации предприятий много сил и времени посвящают совершенствованию многоуровневой системы контроля за соблюдением требований в области промышленной безопасности и охраны труда. Важная роль в этой системе отводится совместным комитетам, технической инспекции труда МОПО и общественным инспекторам. Их силами за год было проведено более семи тысяч проверок и выявлено свыше 12,5 тыс. различных нарушений, которые затем руководство предприятий совместно с профсоюзными организациями старались устранить.

В числе предприятий-передовиков, где деятельность по обеспечению охраны труда и промбезопасности поставлена на надлежащем

уровне, представители Совета МОПО называют ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», АО «РИТЭК», ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

Секретами успехов предприятия в деле обеспечения промышленной безопасности и охраны труда охотно поделился с коллегами в ходе заседания Совета МОПО председатель



И. П. Эннс (в центре)

Территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» И. П. Эннс.

Но даже там, где на основном производстве работа налажена эффективно, слабым звеном остаются подрядчики. Примером может служить ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». Администрация завода, техническая инспекция, уполномоченные профорганизации постоянно проводят проверки подрядных структур и постоянно выявляют нарушения и несоответствия, но именно «мелочи» и ведут чаще всего к травматизму.

Как исправлять имеющиеся просчёты? Способы есть, и они вполне известны. Нужно только начать их по-настоящему активно использо-

вать. По мнению руководства профассоциации, профсоюзным комитетам всех организаций Группы «ЛУКОЙЛ» необходимо, во-первых, более качественно проводить разъяснительную и информационную работу. Во-вторых, активнее использовать материальные стимулы: поощрять тех, кто на деле способствует улучшениям в сфере охраны труда и промбезопасности, и, напротив, без-

жалостно карать нарушителей. Ну, и, конечно, не сводить глаз с подрядчиков, причём, действуя на упреждение.

Есть над чем работать

«Нам есть над чем работать, и работать усиленно, — признаёт председатель объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» А. Ф. Еремеев. — Основным мероприятием по профилактике травматизма и аварийности на объектах общества остаются различные контрольно-профилактические проверки, осуществляемые технической инспекцией профсоюза как в составе постоянно действующих комиссий, так и самостоятельно».



А. И. Благодаров и В. Н. Чабунин

О результатах работы профсоюзной организации АО «РИТЭК» рассказала её председатель А. В. Кулагин. Это предприятие и по результатам мониторинга, проводимого профассоциацией, в вопросах безопасности — в явных лидерах. В обществе стараются непрерывно обучать сотрудников, проверять их знания и оттачивать навыки по недопущению чрезвычайных ситуаций. Именно АО «РИТЭК» первым во всём «ЛУКОЙЛе» три года назад начало проведение конкурса мастерства спасателей. А теперь эта номинация вошла и в традиционный общелукойловский конкурс.

Достаточно эффективная система охраны труда и обеспечения промышленной безопасности совместными усилиями руководства и профорганизации выстроена в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт». Проводятся постоянные проверки, работники учат, инструктируют, проводят аттестацию. Причём стараются охватить не только своих, но и сотрудников подрядных организаций.

В адрес подрядных организаций на заседании Совета МОПО прозвучало много справедливой критики. Но подрядчик подрядчику рознь. Есть среди них организации, где не прене-

брегают охраной труда и стараются сделать всё, что в их силах.

Вот, например, ООО «Когалымское УТТ» — одно из крупнейших транспортных предприятий в Западно-Сибирском регионе, которое оказывает транспортные услуги по перевозке пассажиров, грузов и технологического оборудования для ТПП «Когалымнефтегаз», ТПП Повхнефтегаз и ТПП «Ямалнефтегаз». Как заверил в своём выступлении директор этого предприятия В. А. Балаев, объекты ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» обслуживают самые опытные и квалифицированные его работники. Находясь на территории объектов заказчика, они всегда имеют при себе допуск к работе по профессии и документы, подтверждающие квалификацию и то, что они прошли обучение и проверку знаний в сфере промбезопасности и охраны труда. С сотрудниками, допускаемыми на территорию ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» для производства работ или оказания услуг, проводится инструктаж, их знакомят с Политикой компании «ЛУКОЙЛ» в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, общими правилами и нормами безопасности, нормами внутреннего распорядка.

На транспортные средства, перевозящие пассажиров и опасные грузы, установлены устройства видеонаблюдения и тахографы, которые контролируют скоростной режим автомобиля во время доставки работников на месторождения. Все выпускаемые на линию автомобили оборудованы системой «ГЛОНАСС», которая позволяет определить своевременность прибытия к заказчику и местонахождение во время работы в режиме реального времени.

Своё выступление В. А. Балаев завершил вот какой инициативой: «Предлагаю внедрить порядок обязательного обучения уполномоченных лиц подрядных организаций по нормативам и положениям, действующим внутри организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Иными словами, заинтересованные в сотрудничестве с компанией подрядчики не только не возражают, но и просят о том, чтобы их персонал подучили работать по высоким лукойловским стандартам безопасности.

Культура безопасности

О том, что именно включает в себя этот корпоративный стандарт и как он будет совершенствоваться в обозримой перспективе, рассказал участникам заседания Совета МОПО начальник Департамента промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ ПАО «ЛУКОЙЛ» И. А. Заикин. Как следует из материалов его доклада, динамика производственного травматизма на предприятиях компании в целом неуклонно снижается на протяжении последних десяти лет. Правда, у подрядчиков дела обстоят не так хорошо. Постепенно снижается на предприятиях «ЛУКОЙЛа» и количество рабочих мест с вредными условиями труда. Говоря о дальнейших направлениях совершенствования действующей в компании системы промышленной безопасности, Игорь Алексеевич назвал следующие. Во-первых, в ком-

пании намерены повысить оперативность принятия решений в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, создав для этого необходимую инфраструктуру и оперативный штаб для реагирования на ЧС. Также намечается совершенствование систем управления рисками и планирования. Во-вторых, в «ЛУКОЙЛе» намерены сосредоточить усилия на повышении заинтересованности руководителей и работников в соблюдении всех необходимых норм безопасности. Для этого, с одной стороны, планируется воспитывать людей, прививая им основы культуры безопасности, а с другой, стимулировать самыми разными способами. В частности, намечено ввести дополнительные критерии оплаты и поощрения работников, соблюдающих все требования безопасности и эффективно воздействующих в этом отношении на своих коллег.

По сути, речь идёт о выявлении, воспитании и поддержке в компании людей, которые на всех уровнях производственной пирамиды — рядовые работники, уполномоченные по охране труда, супервайзеры, бригадиры, мастера, прорабы, руководители среднего и высшего звеньев — благодаря своему авторитету и лидерским качествам помогали бы обеспечивать соблюдение всех норм безопасности. Именно на это направлен реализуемый сейчас в «ЛУКОЙЛе» проект «Лидерство и культура безопасности». Задача эта очень сложная и тонкая, ведь для её решения придётся менять психологию людей. Но по-другому, видимо, влияние пресловутого человеческого фактора, иначе говоря, пренебрежения к элементарным требованиям, преодолеть не удастся.

Кроме того, как следует из выступления И. А. Заикина, в «ЛУКОЙЛе» намерены всерьёз взяться за подрядные и сервисные организации. В частности, ввести обязательный аудит в вопросах промбезопасности и охраны труда со стороны лукойловских предприятий-заказчиков, прово-



И. А. Заикин

дить совместные с подрядчиками Дни безопасности, другие мероприятия, на которых будут анализироваться причины возможных нештатных ситуаций. Словом, компания собирается не только строжайшим образом проверять квалификацию и компетентность работников сервисных и подрядных структур в вопросах безопасности, но, если понадобится, и проводить их подготовку в собственных учебных центрах.

Свои предложения относительно того, как профорганизации смогут участвовать в воспитании подрядчиков, высказал и глава лукойловской профассоциации Г. М. Кирадиев. «В компании ужесточены требования по соблюдению условий труда к сервисным и подрядным организациям, определён необходимый пакет требований к подрядчикам вплоть до штрафных санкций, — подчеркнул Георгий Михайлович. — Нужно и нам с большей ответственностью включаться в этот процесс. Организовывать эффективный контроль за деятельностью подрядчиков всеми имеющимися у нас ресурсами. Наглядно информировать работников о нарушениях на производственных объектах, осо-

бенно сервисными организациями. Готовить и обучать уполномоченных, не проходить мимо недостатков, быть более принципиальными. Рассматривать на заседаниях профкомов работу подрядных организаций, всячески взаимодействовать с ними при решении вопросов безопасности, вовлекая в эту работу сервисные организации. Активнее доводить до руководства наших предприятий вскрытые нарушения подрядчиками, требовать их устранения и недопущения впредь».

В заключение председатель Совета МОПО призвал всех руководителей профорганизаций проанализировать их деятельность по вопросам, касающимся условий и безопасности труда, и выработать конкретные меры по обеспечению контроля в этой сфере, в том числе — и за представителями подрядчиков. «Успех, — напутствовал коллег Георгий Михайлович, — будет сопутствовать только тем организациям, где развёрнута действенная профсоюзная работа и нет показухи. И это касается не только вопросов безопасности, но и решения любых других социально-производственных задач». ■

ОБУЧЕНИЕ В РЕГИОНАХ

Профассоциация внедрила новый формат обучения активистов

КОЛИЧЕСТВО ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ В ОБЩЕСТВЕ ПОСТОЯННО РАСТЁТ, ЧАСТО МЕНЯЕТСЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ И НОРМАТИВНО-ДОКУМЕНТАЛЬНАЯ БАЗЫ, РАСШИРЯЮТСЯ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ. В СВЯЗИ С ЭТИМИ ТЕНДЕНЦИЯМИ ВОПРОС ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РАБОТЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ АССОЦИАЦИИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПАО «ЛУКОЙЛ» СТАЛ ОДНИМ ИЗ ВАЖНЕЙШИХ. ОДНАКО УЧЁБА УЧЁБЕ — РОЗНЬ. КАКАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ОКАЖЕТСЯ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОЙ? ОТВЕТ НА ЭТОТ ВОПРОС МОЖЕТ ПОСЛУЖИТЬ НОВЫЙ ФОРМАТ ВЫЕЗДНЫХ ОБУЧАЮЩИХ СЕМИНАРОВ, УСПЕШНО ОСВОЕННЫЙ ЛУКОЙЛОВСКОЙ ПРОФАССОЦИАЦИЕЙ.

«Пробный шар»

В результате проведённого анализа данных мониторинга результатов обучения, традиционно ранее организовывавшегося на базе различных учебных центров, в МОПО некоторое время назад появилась идея перестроить систему подготовки профактива. В итоге было принято решение проводить занятия силами специалистов профассоциации в формате региональных практических семинаров и тренингов с привлечением учёных, научных консультантов и известных экспертов по всем направлениям профсоюзной деятельности. Существенным плюсом для решения поставленной задачи стало то обстоятельство, что у профассоциации компании есть разветвлённая структура и большой организационный потенциал.

Можно сказать, что «пробным шаром» в деле внедрения нового формата обучения стал прошедший осенью прошлого года в Нижнем Новгороде практический семинар, программа которого не охватывала все стороны деятельности профсоюзной ор-



ганизации, а была посвящена одной теме — «Организация информационной работы как ключевой компонент эффективной деятельности профсоюзов». Волнения от этого — всё ли получится? — у организаторов учёбы не убавилось, ведь в аудиториях собралось более 50 «учеников», и отнюдь не новичков, а людей искушённых — информационных журналистов, работающих в заводских газетах, председателей

профсоюзных организаций. Все они и сами многому могли бы научить. Состав участников получился разнообразным не только по должностям, но и по возрасту и географии: на семинаре присутствовали представители Западной Сибири, Перми, Уфы, Ухты, Волгограда, Архангельска, Саратова, Белоруссии, Молдавии, само собой — Нижнего Новгорода и окрестностей, многих других регионов. Кроме того, профорганизации, из которых они

приехали, весьма различны по структуре, численности, сферам деятельности предприятий и, конечно, — накопленным традициям и опыту.

Однако все эти обстоятельства в результате пошли только на пользу и преподавателям, и слушателям: высказывалось больше мнений, приводились интересные примеры, наблюдения. Так как вели семинар не заезжие теоретики, слегка изменившие бизнес-методику под профсоюзную тематику, а сотрудники аппарата МОПО и опытные профсоюзные активисты, то не было пустословия, а были заинтересованное обсуждение реальной практической деятельности, обмен хорошо зарекомендовавшими себя наработками.

Открыла семинар и задала тон в учёбе первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»

аспекты организации информационной работы в современных условиях с учётом корпоративных требований к размещению информации, в том числе нормативно-правовое обеспечение, планирование информационной работы, обучение практическим навыкам обработки больших объёмов фото-, видео- и текстовой информации. Слушатели приняли участие в обсуждении статистики посещаемости электронных ресурсов и поразмышляли о том, как совместными усилиями сделать профсоюзный сайт эффективнее. Аудитория с интересом узнала о нормативно-правовых основах информационной работы в профсоюзной организации, заинтересованно включилась в дискуссию о журнале «Социальное партнёрство».

Занятия удалось сделать максимально насыщенными, причём это не



Н. П. Ивченко. Надежда Павловна рассказала о планах и задачах профассоциации компании, подчеркнула, что главным условием качественной информационной деятельности является реальная работа профсоюзных организаций, и потому так важно адекватно доносить до общественности и членов профсоюза результаты их активности.

В ходе семинара успели рассмотреть и обсудить многое: различные

отразилось на качестве их проведения и глубине содержания. Участники приобрели новые знания и интересный опыт — стало очевидным, что профактивисты любят учиться, рады возможности узнать что-то новое и принести пользу своей профсоюзной организации. А значит, вектор развития обучения определён правильный, что и подтвердили следующие, гораздо более масштабные, семинары.

Западная Сибирь, Пермь, далее — везде

Следующий шаг на пути внедрения новой формы организации учёбы был сделан в Западно-Сибирском регионе: в марте этого года в городах Когалыме и Лангепасе был организован и проведён региональный практический семинар. На этот раз подход был уже комплексным. Тема этого и последующих семинаров звучала так: «Актуальные вопросы деятельности профсоюзной организации».

«Планируя этот региональный семинар, — сказала первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко, — мы постарались охватить все основные направления деятельности профсоюзной организации, осветить ключевые изменения по каждому из них и на практических занятиях вместе разобрать наиболее эффективные практики работы».

В западносибирском семинаре приняли участие более 500 активистов первичных профсоюзных организаций ТПП «Когалымнефтегаз», ТПП «Лангепаснефтегаз», ТПП «Повхнефтегаз», ТПП «Покачёвнефтегаз», «Аргос», «БКЕ», АУП ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», ООО «УСО», ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис», ООО «Когалым НПО-Сервис», ООО «Урай НПО-Сервис», ООО «Лангепасско-Пакачёвское НПО-Сервис», Управления ПТОиКО, филиалов «ЭНЕРГОСЕТИ», «Уралнефтепродукта», «Спецнефтетранса» и других предприятий.

Председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев, открывая работу семинара, подчеркнул: «За последнее время принято большое количество новых законодательных и других нормативных актов, которые непосредственно касаются трудовых отношений. От грамотного понимания практики применения новых документов, от своевременного учёта их требований в практической работе в конечном счёте зависят социальная стабильность в коллективах, комфортные и безопасные условия труда».



Наша задача как профассоциации дать вам необходимый запас знаний, чтобы вы могли квалифицированно и грамотно решать возникающие проблемы в любых ситуациях. Поэтому прошу со всей ответственностью отнестись к занятиям, быть активными участниками учебного процесса».

У слушателей была возможность совместно со специалистами найти ответы на конкретные вопросы, обсудить жизненные ситуации, выбрать оптимальные варианты решений. И они этой возможностью пользовались очень активно — времени, отведённого на занятия, не хватало, вопросы задавались и во время перерывов, и после занятий.

А буквально через месяц, в апреле 2017 г., МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» был проведён ещё один региональный профсоюзный семинар, теперь уже в г. Перми. В его работе приняли участие более 300 профсоюзных активистов с предприятий компании, а также из сервисных и подрядных организаций, входящих в состав профассоциации и находящихся на территории Пермского края. Во Дворце культуры им. Ю. А. Гагарина собрались председатели первичных и цеховых профсоюзных организаций, члены профкомов, контрольно-ре-

визионных комиссий, бухгалтеры, уполномоченные профсоюза по охране труда и технические инспекторы труда — представители профактивов обществ «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт», «ЛУКОЙЛ-Транс», «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг», «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ», «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ», «АРГОС», «БКЕ», ЗАО «Спецнефтетранс». В таком масштабе обучение профсоюзных активистов происходило в регионе впервые.

Насыщенная программа семинара объединила в себе такие формы обучения, как лекции, практические занятия, обмен опытом и ответы на вопросы. За два дня учёбы участники обсудили практически все направления деятельности профсоюзной организации.

Приехавшая на семинар Надежда Павловна Ивченко пожелала его участникам плодотворного обучения и эффективного использования полученных знаний в своей повседневной работе. «Мы видим, как быстро на производствах компании внедряются инновации, новые технологии, оптимизируются структуры, происходят изменения условий труда, — подчеркнула Надежда Павловна. — В этом свете сегодня перед профассо-

циацией «ЛУКОЙЛа» как социальным партнёром администрации стоят задачи выработки эффективной политики, а по большому счёту — и стратегии своего дальнейшего развития. Решение таких задач каждый день требует высокого уровня компетенций и профессионализма. Поэтому профсоюзному активу тройне необходимы постоянное обновление знаний, обмен опытом, успешными практиками работы по разным направлениям деятельности. Не секрет, что профсоюзным организациям на местах довольно сложно самим организовать обучение профактива на необходимом уровне, а ведь от понимания идущих процессов — грамотного применения новых законов и документов, своевременного использования их требований в практической работе — в конечном счёте зависят социальная стабильность в коллективах, комфортные и безопасные условия труда».

С приветственным словом и пожеланием успешной учебы к участникам мероприятия обратился генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», представитель президента ПАО «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае О. В. Третьяков. «Такое масштабное, важное мероприятие, как региональный семинар профсоюзного актива, — отметил он, — способствует формированию единых подходов и стандартов развития механизмов социального партнёрства в организациях и обществах компании. Кроме того, подобные мероприятия повышают уровень взаимодействия с подрядными и сервисными предприятиями для повышения производительности и обеспечения достойных условий труда».

А 1 июня очередной, четвёртый по счёту, региональный практический семинар, собрал более 200 человек в городе-Герое Волгограде. Он был организован для профсоюзных активистов, работающих на предприятиях компании, а также в сервисных и подрядных организациях, входящих в структуру профассоциации и располо-

женных на территории Волгоградской области.

Из Москвы в режиме видеобращения в адрес участников семинара прозвучали приветственные слова Г. М. Кирадиева и Н. П. Ивченко.

«Сегодня на уровне компании именно вы являетесь информационным мостом, связывающим людей, которые доверили нам представлять свои интересы перед администрацией компании, — сказал Георгий Михайлович, напутствуя участников семинара. — Главная наша задача как профсоюза — это забота, защита и информирование тех, кто сделал и ежедневно делает компанию стабильной, сильной и известной, то есть работников «ЛУКОЙЛа». Практический семинар в подобном формате организован неслучайно. Вы знаете, что в профсоюзных структурах постоянно проводят семинары, практикуются различные формы учёбы, но мы являемся профассоциацией компании «ЛУКОЙЛ», где есть свои требования и нюансы, единые локальные акты, положения, подходы. И никто лучше нас не сможет проинформировать о них, разъяснить и прокомментировать. Кроме того, ни для кого не секрет, что многие профсоюзы в России работают по старинке. МОПО по многим направлениям профсоюзной деятельности является первопроходцем, по этой причине многое нам приходится осваивать самим. На сегодняшний день мы набрались опыта, отладили все контакты и действуем наверняка».

В заключение Г. М. Кирадиев пожелал всем участникам семинара не стесняться задавать любые вопросы, с которыми приходится сталкиваться в работе, и постараться получить побольше новых знаний, обменяться опытом, обсудить в дискуссиях актуальные темы.

Все участники семинаров получили обширный раздаточный материал, в котором были отражены основные темы занятий. Кроме того, им были торжественно вручены сертификаты о прохождении обучения.

Круговорот опыта

Специалисты аппарата МОПО, без преувеличения, обладают эксклюзивной информацией практически по всем направлениям профсоюзной деятельности. Такой огромный опыт по развитию социального партнёрства, заключению соглашений с работодателем, проведению колдоговорных кампаний, внедрению самых современных разработок в области охраны труда и промышленной безопасности и другим направлениям, пожалуй, есть только у профассоциации компании «ЛУКОЙЛ».

Немаловажно, что тематика прошедших семинаров включала максимально широкий спектр вопросов по направлениям деятельности основы любого профсоюза — первичных профорганизаций. Что касается организационной работы, в этом сегменте рассматривались темы, касающиеся системного подхода к деятельности

ОТ ГРАМОТНОГО ПОНИМАНИЯ ПРАКТИКИ ПРИМЕНЕНИЯ НОВЫХ ДОКУМЕНТОВ, ОТ СВОЕВРЕМЕННОГО УЧЁТА ИХ ТРЕБОВАНИЙ В ПРАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ В КОНЕЧНОМ СЧЁТЕ ЗАВИСЯТ СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ В КОЛЛЕКТИВАХ, КОМФОРТНЫЕ И БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.

профкомов, приведения её в соответствие основным нормативным требованиям, в том числе в связи с изменениями профсоюзных уставов. В этом контексте главный специалист по организационно-профсоюзной работе В. Н. Царьков и главный специалист по организационно-профсоюзной и кадровой работе МОПО Е. А. Нафикова ответили на все вопросы слушателей и обратили их внимание на приоритеты организационной работы.

Главный правовой инспектор МОПО Ю. Г. Савинцева подробно остановилась на «Актуальных вопросах правовой работы профсоюзной организации», выступила с докладом и ответила на вопросы по теме «Трудовые споры. Комиссия по трудовым спорам». Рассказала о порядке осу-

ществления правозащитной деятельности, в том числе профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, представила информацию о текущих изменениях профильного законодательства.

Важный блок освещённых в ходе обучения вопросов касался социально-экономической тематики. Это и аспекты разработки и внедрения профессиональных стандартов, и методические подходы для организации мониторинга социально-экономических показателей как аргумента в переговорах с работодателем по актуальным вопросам труда. Обсуждались в ходе семинаров и такие темы, как управленческий потенциал социального партнёрства, особенности практики применения норм соглашения с работодателями и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых вопросов. Это направление работы осветили главные специалисты отдела социально-экономической

и правовой защиты Е. Е. Арапова и А. Н. Фролов.

В свою очередь, главный технический инспектор труда МОПО С. П. Герасимов подробно рассказал об особенностях проведения административно-общественного контроля условий и безопасности труда в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», а также — о работе технической инспекции труда и уполномоченных профсоюза по охране труда.

Особое внимание в ходе семинара уделялось мотивации профсоюзного членства, являющейся ключевым вопросом деятельности профорганизации любого уровня. Этой теме, а заодно напрямую связанным с ней проблемам информационного обеспечения деятельности профсоюзной



организации, формирования собственной информационной политики, использования современных информационных ресурсов и каналов было посвящено выступление главного специалиста Информационно-аналитического центра Е. И. Пахомовой.

«С точки зрения управленческих целей — сохранения численности и вовлечения новых членов профсоюза — мотивация профсоюзного членства в ходе семинара рассматривается как комплексная система мер, форм и методов работы, способствующая росту профсоюзных рядов, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах, — обращаясь к участникам семинара, сказала Елена Пахомова. — В конечном итоге данная деятельность профсоюзной организации должна заключаться в раскрытии перед работниками с помощью всех возможных форм тех преимуществ, которые открывает перед человеком профсоюзное членство».

После интересных и содержательных выступлений специалистов аппарата МОПО обучение продолжилось на занятиях-тренингах, в ходе которых участники семинара осваивали практические навыки и тонкости профсоюзной работы. Эти заня-

тия разделялись на три секции: для председателей первичных и цеховых профсоюзных организаций, профгруппиров; для членов контрольно-ревизионных комиссий и бухгалтеров; для уполномоченных по охране труда и технических инспекторов.

Главный бухгалтер МОПО Е. В. Рихирева и главный специалист по организационно-профсоюзной работе МОПО А. В. Баконина проводили для коллег с мест тренинг на тему «Контрольно-ревизионная комиссия — партнёр, контроллер или помощник профсоюзного комитета?» Живой интерес участников семинара вызвало занятие-тренинг на тему «Профсоюз и работодатель: направления и формы взаимодействия». С неослабевающим вниманием слушателей проходили практические занятия по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

Отдельно хочется остановиться на приглашённых на семинары учёных и экспертах по социально-трудовой проблематике, которые рассказали об изменениях, происходящих в области трудового законодательства, в сфере охраны труда и промышленной безопасности, ответили на все вопросы профактивистов. В частности, на занятиях в Нижнем Новгороде

большой интерес аудитории вызвало выступление кандидата филологических наук Ольги Крамковой, которое носило название «Стилистические особенности информационных текстов. Изменения в официальном русском языке». Что неудивительно, ведь русский язык, не говоря о проблемах с орфографией и пунктуацией, просто убивают канцеляризм и заимствования. А ведь даже официальные документы, когда они написаны грамотно и лаконично, лучше и понимаются, и даже исполняются!

В Западной Сибири для повышения уровня правовых знаний в области условий и охраны труда перед участниками семинара выступили эксперты, обладающие большим опытом не только в законотворчестве, но и в судебной практике. В их числе были ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ Т. Ю. Коршунова и генеральный директор Клинского института охраны и условий труда А. В. Москвичёв. В Перми и Волгограде с лекцией «Основные изменения в законодательстве по охране труда и промышленной безопасности. Обзор событий Всероссийской недели охраны труда в г. Сочи» выступил начальник Центральной лаборатории экспертизы условий труда, эксперт-аудитор систем менеджмента качества А. А. Любимов. Кроме того, участники волгоградского семинара с большим интересом восприняли выступление профессора кафедры трудового права и права социального обеспечения Российского государственного университета правосудия, члена Комитета по трудовому законодательству Национального союза кадровиков В. И. Андреевой.

Одной из самых актуальных на семинарах стала тема внедрения профессиональных стандартов, которая пока, увы, не доработана в нашей стране ни в законодательном, ни в методическом, ни в организацион-

ном плане. Именно поэтому деятельность эта сейчас является предметом пристального внимания и постоянного обсуждения и для работодателей, и для работников. Работы в этом направлении у профсоюзов очень много.

Семинары стали местом для свободного общения, обмена опытом между коллегами из разных профсоюзных организаций. Практические примеры реализации профсоюзных проектов и пути решения проблем обогатили всех знаниями, помогли внести свежую струю в профсоюзную активность и запланировать новые совместные мероприятия. Профактивисты имели возможность пообщаться в неформальной обстановке, обсудить самые разные темы: использование института наставничества, стимулирование карьерного роста, решение социальных вопросов и другие волнующие их проблемы. И сейчас уже можно с уверенностью сказать, что в ходе прошедших семинаров профассоциации удалось наладить системное обучение как начинающих, так и опытных профактивистов. Теперь осталось применить приобретённый опыт в повседневной работе своих профсоюзных организаций.

Что же касается самого нового формата занятий, он всем очень понравился. Выбран он был случайно. «Сегодня МОПО находится в уникальных условиях, и прежде всего потому, что тот опыт деятельности, которым профсоюзная ассоциация обладает, тот путь, который она прошла, не имеет аналогов в России и даже за рубежом. Поэтому и идеальных «учителей со стороны» сейчас найти невозможно, — делится своими наблюдениями Елена Пахомова. — Нам не у кого перенимать опыт, кроме самих себя. Сегодня мы практически каждый день сами находим решения по самому широкому спектру вопросов, и эти решения зачастую тоже уникальны. Думаю, профсоюзное обучение станет особенно эффективным, если мы обеспечим его непре-

рывность и системность, а занятия будут яркими и новаторскими. Кстати, осенью команде МОПО предстоят поездки в Самару и Ухту, где запланированы следующие семинары. Готовимся с удовольствием!»

Заметим, что подобная форма обучения, когда практически весь профактив предприятий, расположенных в одном регионе, может одновременно пройти обучение с минимальным отрывом от работы и слушатели получают ответы на все вопросы, что называется, из первых рук, вызвала пристальное внимание средств массовой информации на местах. Занятия освещались телевидением, о них подробно написали газеты, как городские, так и предприятий. Вот, например, как отзывались о семинаре в газете «Пермская нефть»: «Говоря о будущем профсоюза, необходимо отметить возрастающий уровень требований к профессионализму и компетенциям профсоюзного актива по эффективной и грамотной реализации ключевой функции профсоюза — защитной, а также умению выстраивать конструктивный диалог в рамках социального партнёрства. И это требует самого пристального внимания к вопросам обучения профсоюзного актива, прежде всего вопросам правовой работы, навыкам ведения пе-

реговоров, эффективной информационной работе и многим другим».

Конечно, преподаватели старались. Участники семинара заинтересованно впитывали каждое слово. Но это ещё не весь секрет успеха новой модели обучения, внедряемой профассоциацией. Непременнo нужно отметить и то, что принимающие стороны на всех прошедших семинарах были на высоте. Хозяева встречали гостей по всем законам русского гостеприимства, готовили залы и аппаратуру, обеспечивали связью и Интернетом, вкусно и сытно кормили, помогали в нестандартных ситуациях, заботились о комфорте. И старались в плотном расписании занятий найти хотя бы час, чтобы слушатели немного отдохнули и осмотрели достопримечательности славных российских городов.

Понятно, что процесс обучения — это одно, а результат — совсем другое. Трудно проследить и подсчитать, какой объём прозвучавшей на занятиях информации «ушёл в песок», а сколько капель отправилось точить пресловутый камень. Тем не менее отзывы слушателей о прошедших семинарах звучат весьма обнадеживающе. И они — как бальзам на сердце специалистам МОПО, проводившим обучение.





Отзывы слушателей

Анатолий Сюткин, заместитель главного инженера по промышленной безопасности ТПП «Покачёвнефтегаз»:

«Я впервые участвовал в семинаре такого масштаба. Это — замечательное и правильное мероприятие. Такой формат обучения необходим, ведь жизнь меняется и люди должны постоянно улучшать свои знания. Отлично, что есть площадки, где можно обучаться, обсуждать все новшества, в том числе с руководителями. Правильная идея, она должна дальше развиваться! Мы должны вместе с профсоюзной стороной вырабатывать общую политику, обсуждать изменения в законодательстве, проводить практические тренинги, которые дают возможность обмениваться опытом. Эту работу нельзя упускать из виду ни на минуту. Например, вклад наших уполномоченных профсоюза в обеспечение охраны труда и промышленной безопасности — очень весомый. Благодаря учёбе этот вклад может быть увеличен, стать более эффективным. Помимо общего обучения предлагаю проводить узконаправленные семинары, которые можно организовывать на площадке ТПП.

Это потребует меньше затрат времени и обеспечит максимально приближённый к реальности тренинг, на все вопросы можно будет тут же получить ответы. Кроме того, важна обратная связь от уполномоченных: нужно узнавать, понравились ли им занятия, что их интересует, какие вопросы следует изучить».

Николай Адамов, председатель ППО ООО «Когалымское УТТ»:

«Такие встречи крайне необходимы, они дают нам новые знания. Изменения в законодательстве происходят почти ежедневно, а подобные занятия обеспечивают огромный приток новых знаний, которые получаешь во время общения не только с лекторами и преподавателями, но и с коллегами. Накапливается опыт, а это ещё больше укрепляет и делает полезной нашу работу».

Виктор Собур, председатель ППО ТПП «Покачёвнефтегаз»:

«Семинар прошёл на достаточно высоком уровне, что очень хорошо. Лекторы высокой квалификации. Отвечают на вопросы очень профессионально и полно. Чувствуется мастерство, любой ответ, что называется, в точку, очень грамотно и доступно всё разъясняют. Естественно, эта инфор-

мация полезна нам. Сами на таком уровне мы подобные семинары организовать просто не смогли бы. Очень положительно оцениваем тот факт, что семинар провели на нашей территории. Представляете, если бы мы все поехали в Москву? Да и не поехали бы, смогла бы поехать только небольшая группа людей, единицы. Кроме знаний мы получили и общение — с коллегами, с работниками аппарата МОПО. Как ни крути, провести такой выездной семинар — это очень правильное решение, взвешенное. Семинар дал очень большой задел для работы наших уполномоченных по охране труда. Они многое почерпнули, пообщались, услышали живое мнение о важных производственных моментах и полученный багаж знаний и навыков будут применять в своей дальнейшей работе».

Людмила Шкиль, председатель комиссии по охране труда, экологии и правовой работе ТПП «Когалымнефтегаз»:

«Семинар очень интересный, преподаватели серьёзные, вопросы актуальные — охрана труда, промбезопасность. Такие встречи укрепляют нас, вдохновляют и нацеливают на грамотное, чёткое исполнение своих обязанностей».

Наталья Чернухина, председатель ППО ООО «Когалым НПО-Сервис»:

«Очень всё актуально, грамотно, полезно. Вопросы зреют, задать их порой некому, а порой и времени не находишь, литературу изучать тоже не всегда получается, а тут сразу всё на месте — и теория, и полезная практика. Слушай, спрашивай, делай выводы и работай дальше. Спасибо за такой семинар».

Илира Сангареева, председатель ППО ООО «Лангепасско-Покачёвское НПО-Сервис»:

«Хочу выразить огромную благодарность МОПО за организацию такого масштабного мероприятия. Много

участников, наша территориальная специфика, квалифицированные лекторы — по всем, причём, направлениям. Прделана огромная организаторская работа, но она того стоит. Очень нам на пользу такая учёба. Всё это укрепляет наши профсоюзные ряды».

Светлана Новикова, председатель ППО «Ремспецтранса-1» ОППО «Спецнефетранса»:

«Занятия и лекторы — замечательные. Нынешний семинар — очень плодотворный, мне всё было интересно. Особенно для меня вопрос актуальный — сокращение штатов, увольнение работников. Каждый год появляются какие-то новые подводные камни, которые дают право работодателю уволить сотрудника, а профсоюз же должен защищать своих работников, членов своей организации. Очень много полезного почерпнула для себя — что нужно сказать работодателю, как мотивировать своё мнение. В данный момент таких ситуаций нет, но всегда к ним надо быть подготовленным, так я считаю. Та же информационная работа — как правильно оформить стенды, как сделать свою страничку на сайте... Тут работа очень многогранная, и полученные знания сильно помогут нам в этом».

Ирина Хайдарова, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования:

«Изменения в законодательстве, Трудовом кодексе, особенно в разделе 10 по охране труда, — очень актуальная для меня информация. Встречаешься с какими-то вопросами на производстве — начинаешь искать ответы в документах, но не всегда их находишь, а благодаря таким лекциям уже знаешь, к какому нормативному акту обратиться и где искать ответ».

Лидия Рубцова, председатель цехкома УППНГ (управление по подготовке и переработке попутного нефтяного газа) ТПП «Лангепаснефтегаз»:

«Несмотря на опыт и большой стаж в профсоюзе (более 20 лет), семинар принёс мне неоценимую пользу. Я узнала много нового во всех сферах, пообщалась, познакомилась — что-то сравниваю, где у кого как, что-то записываю, делаю пометки. Учиться никогда не поздно и всегда полезно, тем более, когда учёба происходит на таком высоком уровне, как это организовывает МОПО. Всё сейчас меняется, приходит молодёжь, они по-другому думают, по-другому работают, и нам надо меняться».

Ильнур Ахметов, председатель ППО «БПО-Сервис» (подразделение компании «Евразия-менеджмент»):

«15 марта коллектив доверил мне представлять интересы работников, избрал председателем профкома. Ранее я не особо интересовался профсоюзными вопросами, а теперь очень плотно и подробно придётся заниматься: и социальными вопро-

СЕМИНАР ДАЛ ОЧЕНЬ БОЛЬШОЙ ЗАДЕЛ ДЛЯ РАБОТЫ УПОЛНОМОЧЕННЫХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА. ОНИ УСЛЫШАЛИ ЖИВОЕ МНЕНИЕ О ВАЖНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ МОМЕНТАХ И ПОЛУЧЕННЫЙ БАГАЖ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ БУДУТ ПРИМЕНЯТЬ В СВОЕЙ ДАЛЬНЕЙШЕЙ РАБОТЕ.

сами, и общественными, и трудовыми спорами. Этот семинар дал меня просто неоценимый багаж знаний и полезной информации. Специалисты МОПО не просто рассказывают и доводят информацию, они показывают на практических примерах, как надо вести себя в той или иной ситуации, как защищать интересы работников. И если возникнет какая-то спорная ситуация — в рамках закона, грамотно и взвешенно, опираясь на полученную информацию, на опыт старших коллег, мы будем её решать. Выделить какие-то направления как более или менее важные нельзя, в той или иной степени все эти вопросы встречаются или пересекаются в нашей деятельности, поэтому полезно и нужно всё. Спасибо за этот семинар. И организаторам, и прини-

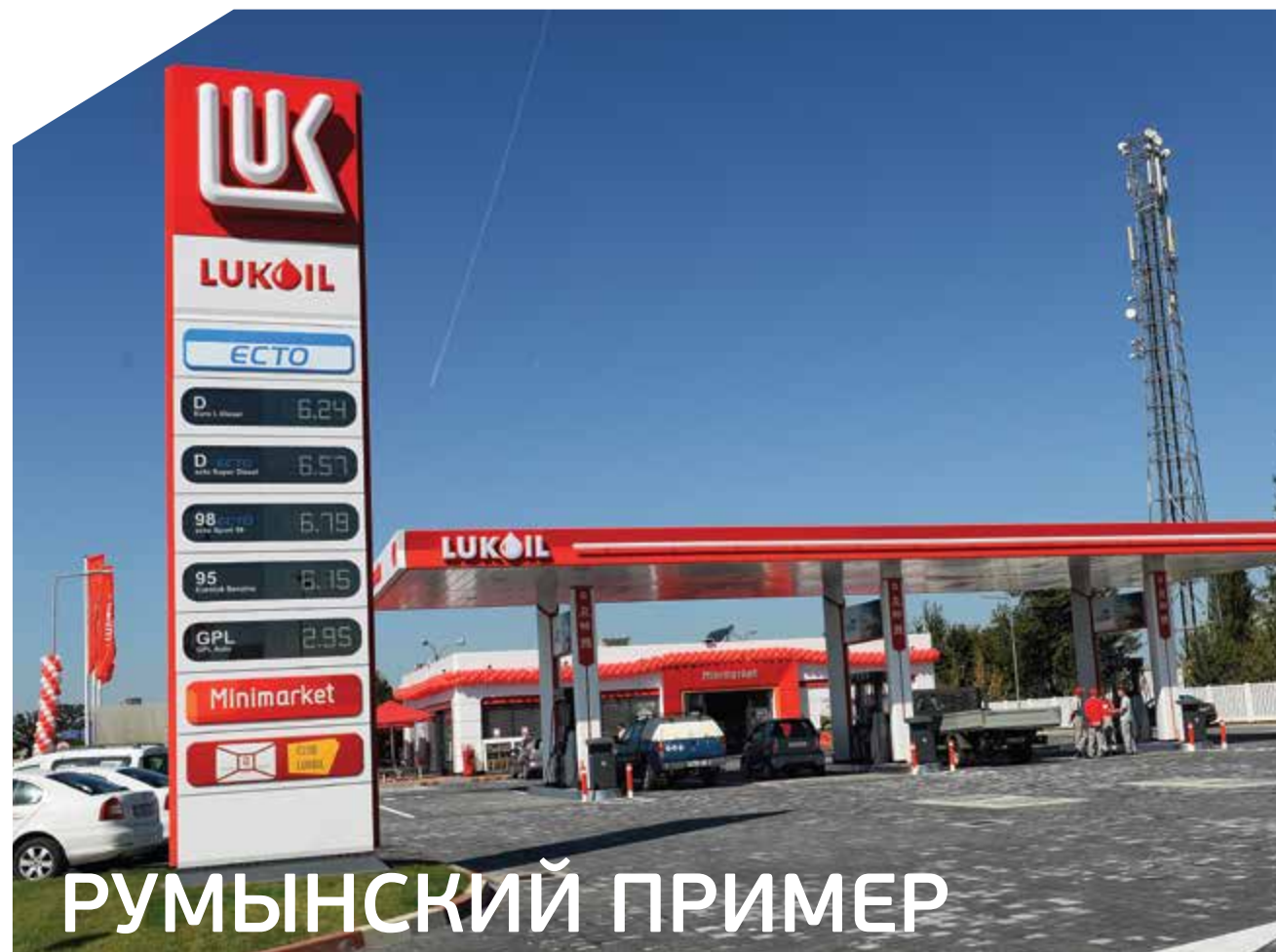
мающей стороне. Всё очень хорошо продумано, сделано организованно и чётко».

Олег Маштаков, председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт»:

«Наши профактивисты с большим энтузиазмом восприняли обучение на семинаре. У них была возможность напрямую задать вопросы специалистам МОПО. Для себя мы определили первоочередные задачи, основанные на пожеланиях профактивистов предприятия. В первую очередь это — информационная работа, рассказ о деятельности профсоюза. Именно это направление деятельности при поддержке МОПО позволило нам за два последних года увеличить членство с 56 до 81%».

Владимир Вшивнов, председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»:

«Благодаря своей форме семинар позволил вовлечь максимальное число профактивистов Пермского региона. Приглашённые в качестве модераторов специалисты высокого уровня смогли буквально зажечь наш актив, дать людям по-новому посмотреть на свою работу, приобрести ценные и полезные знания. Площадка семинара — это прекрасная возможность познакомиться друг с другом членов профсоюзов, ведь зачастую из-за территориальной разрозненности они знают друг друга только по телефону. Именно на таких мероприятиях происходит обмен информацией, опытом, приобретение новых знаний. По моему мнению, чем профессиональнее будет профактивист — тем лучше для имиджа профсоюзной организации». ■



РУМЫНСКИЙ ПРИМЕР

Международное сотрудничество гармонизирует национальные традиции профсоюзной работы

Алла ДЕМЕНТЬЕВА

ОЧЕРЕДНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ПАО «ЛУКОЙЛ» И МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА (МОТ), ПОДПИСАННОЕ В МАЕ ЭТОГО ГОДА, — ПРИМЕР ЭФФЕКТИВНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА КРУПНЕЙШЕЙ ЧАСТНОЙ НЕФТЯНОЙ КОМПАНИИ РОССИИ С УВАЖАЕМОЙ ВО ВСЁМ МИРЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЗАНИМАЮЩЕЙСЯ ВОПРОСАМИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

ПРЕИМУЩЕСТВА СОТРУДНИЧЕСТВА С МОТ СКАЗЫВАЮТСЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ КАК В РОССИИ, ТАК И ЗА РУБЕЖОМ. И В ЭТОЙ СТАТЬЕ МЫ ПОСТАРАЕМСЯ ИХ ПРОСЛЕДИТЬ НА ПРИМЕРЕ РУМЫНИИ, ГДЕ У «ЛУКОЙЛА» ДЕЙСТВУЮТ ДВА ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВА. ПОЧЕМУ РУМЫНИИ? ПОТОМУ ЧТО ИМЕННО В ЭТОЙ СТРАНЕ СОШЛОСЬ СРАЗУ НЕСКОЛЬКО ФАКТОРОВ, НА КОТОРЫХ НАИБОЛЕЕ НАГЛЯДНО МОЖНО ПРОСЛЕДИТЬ ДЕЙСТВИЕ И ПОЛЬЗУ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА.

Единые стандарты

В любой стране такие крупные корпорации, как «ЛУКОЙЛ», — основа научно-технического прогресса и ускоренного развития экономики. Миссия таких компаний проявляется в наличии корпоративных традиций, стратегическом планировании на десятки лет вперёд, устойчивой и разнообразной социальной деятельности, не сводимой к одной только благотворительности. Такие компании, безусловно, укрепляют позиции России в мировом хозяйстве. И, разумеется, действуя на международной арене, они придерживаются самых высоких и современных стандартов, в том числе и в сфере социально-трудовых отношений.

Всё это в полной мере относится к сотрудничеству «ЛУКОЙЛа» и МОТ. Партнёрство это носит тесный и многоплановый характер, и дальнейшее расширение взаимодействия, использование опыта авторитетной международной организации вполне соответствуют интересам компании.

Деятельность «ЛУКОЙЛа», как известно, простирается далеко за пределы национальных границ. И в дочерних обществах компании, которые работают в Румынии, Молдавии, Азербайджане, Белоруссии, Болгарии, Сербии, действуют профсоюзные организации, входящие в состав профассоциации «ЛУКОЙЛа». Вот на примере Румынии мы сейчас и попытаемся объяснить те преимущества, которые обеспечивает сотрудничество с МОТ, приводящее любую деятельность в сфере социально-трудовых отношений, осуществляемую в том числе и под эгидой профсоюзов, к единым высоким международным стандартам.

«Искру тушить умеем»

Румыния — европейское государство, которое живёт по своим суверенным законам и законам Евросоюза, членом которого является.

Промышленность Румынии тесно связана с нефтедобывающей и нефтеперерабатывающей отраслями, что привлекает в страну иностранные компании. Здесь работают и российские предприятия: нефтеперерабатывающий завод «ПЕТРОТЕЛ-ЛУКОЙЛ» в г. Плоешти и бытовое общество «ЛУКОЙЛ-Румыния» в г. Бухаресте — дочерние общества ПАО «ЛУКОЙЛ».

На обоих этих предприятиях действуют профсоюзные организации, которые являются членами национальных профсоюзов своей страны и ассоциированными членами Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ». А профсоюзы в странах Европы являются важнейшим элементом, влияющим на динамику спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Поэтому ключевым словом работы профсоюзных организаций в дочер-

В ЛЮБОЙ СТРАНЕ ТАКИЕ КРУПНЫЕ КОРПОРАЦИИ, КАК «ЛУКОЙЛ», — ОСНОВА НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА И УСКОРЕННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ.

них структурах российской компании является слово «сотрудничество». Сотрудничество с работодателем, с властью, с МОПО.

С 2009 г. действует Соглашение между «ЛУКОЙЛом» и МОПО для зарубежных организаций компании, ставшее залогом социального развития и спокойствия в трудовых коллективах. При его разработке стороны смогли устранить противоречия и сгладить все отличия законодательств разных стран, регулирующих данную сферу, нашли взаимоприемлемые решения. В результате сегодня деятельность коллективов зарубежных предприятий «ЛУКОЙЛа» подчинена единому корпоративному стандарту.

Чтобы понять, как живётся работникам компании в Румынии, как выполняются обязательства коллективных договоров в обществах, автор этих строк отправилась в ко-

мандировку в составе небольшой делегации, в которую кроме неё самой вошли технические инспекторы труда первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт» Т. А. Ковылина и объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» Г. Я. Шелетун.

Румыния, одна из самых загадочных и живописных стран Европы, давно манила меня своей таинственностью. Кто не слышал про Трансильванию, где жил сам таинственный граф Дракула? Но чеснок, крест и осинный кол вам не понадобятся. Молчаливая красота туманных Карпатских гор, густые зелёные рощи, старинные замки, средневековые города, буйные краски природы — всё это прекрасная декорация для современной, цивилизованной, жизни. А мрачные легенды — всего лишь пища для творческой фантазии и приманка для туристов...

В аэропорту нас радушно встретили лидеры профсоюзных организаций лукойловских дочерних обществ — доброжелательные и приветливые Валериу Ункуцу и Георгий Параскивою — и сразу рассказали о плотном графике предстоящей поездки. За её время нам предстояло успеть осмотреть много объектов, пообщаться с руководителями и профсоюзными активистами. Для нас были организованы осмотр завода и АЗС, мы увидели, в каких условиях трудятся работники, где переодеваются и обедают, нам показали всю запрошенную документацию, ответили на все вопросы.

Для беседы с нашей небольшой делегацией нашли время руководители обществ: генеральный директор АО «ПЕТРОТЕЛ-ЛУКОЙЛ» А. Ю. Богданов и генеральный директор общества «ЛУКОЙЛ-Румыния» В. Г. Жумбей. Оба директора оказались, как говорится, яркими представителями формации



Георгий Кирадиев, Георгий Параскивою и Андрей Богданов

молодых руководителей: прекрасно образованы, по-западному просты в разговоре, подтянуты, с отличным чувством юмора.

При первом же взгляде на общее руководство предприятий и профсоюзных лидеров, представителей администраций и профактива, напрашивается вывод: перед тобой — команда единомышленников, людей, понимающих друг друга с полуслова и доверяющих друг другу.

«Румыния — самая перспективная страна в регионе, здесь всё есть: горы, море, ресурсы. К тому же мы — транзитное государство, — рассказывает Владимир Жумбей. — В то же время Румыния — страна с социалистической закалкой, у людей здесь до сих пор сильно пролетарское самосознание. Профсоюзы здесь революционные и опасные. Поэтому очень важна активная, продуманная деятельность наших профсоюзных организаций, которые знают ситуацию в коллективах, умеют работать с людьми. Мы с господином Ункуцу с коллективом работаем совместно. Таких отношений с профсоюзом, как сейчас, никогда не было. «Искрит», конечно, иногда, спорим, но мы с бензином работаем, поэтому искру тушить умеем. Оба понимаем: нет бизнеса — нет ничего».

Оба руководителя предприятий отметили хорошие отношения с пред-

седателем Совета профассоциации Георгием Михайловичем Кирадиевым: «Если есть вопросы — встречаемся, обсуждаем, принимаем совместные решения».

На родине нефтепереработки

Первым мы посещаем «ПЕТРОТЕЛ-ЛУКОЙЛ», расположенный в промышленном городе Плоешти. Генеральный директор Андрей Юрьевич Богданов знакомит гостей с историей завода, технологиями, внедряемыми на производстве, выпускаемой продукцией. Словом, в ходе беседы мы получаем исчерпывающее представление и о сегодняшнем дне предприятия, и о ближайших перспективах его развития.

«ПЕТРОТЕЛ-ЛУКОЙЛ» сохраняет высокие объёмы производства, одновременно наращивая технологические возможности. Глубина переработки на предприятии составляет 99,5%, — рассказывает Андрей Юрьевич. — Но наша цель — не сиюминутные достижения. Развитие завода на современном этапе характеризуется повышением эффективности работы завода за счёт увеличения надёжности и снижения затрат. Идёт поиск наиболее выгодных экономически производственных схем».

— А низкие цены на нефть, санкции на предприятии как-то отражаются?

— Мы этого не ощущаем. «ПЕТРОТЕЛ» — полностью сбалансированное предприятие, от санкций оно не зависит. А низкая цена нефти — благо для переработчиков. Мы пользуемся ситуацией и занимаемся сейчас модернизацией отгрузочных комплексов, уделяем внимание техническому перевооружению предприятия, реконструкции действующих установок для повышения их производительности и технико-экономических показателей производства. Задач много. Если сформулировать кратко, то надо выходить на более высокий уровень, чтобы наиболее полно удовлетворять запросы потребителей.

— Конкуренция очень острая?

— Да, потребности Румынии в нефтепродуктах, например, — 6 млн т, а три завода в стране перерабатывают 12 млн т нефти. У нас с точки зрения логистики поставок сырья и реализации продукции ситуация не самая выигрышная — нефть поставляем из порта Констанцы, основную часть бензина также вывозим в Констанцу, это увеличивает затраты на транспорт. Но мы этому противостоим за счёт эффективности производства. Из трёх заводов Румынии мы на сегодня — самые эффективные. И для меня, как для руководителя, одна из важнейших задач — и дальше укреплять позиции завода в регионе.

Особое внимание директор уделил экологической политике предприятия.

— Планируя мероприятия с экологическим эффектом, — подчеркнул Андрей Юрьевич, — мы ориентируемся на современные европейские технологии, постоянно сравнивая как нынешние, так и будущие показатели с западными аналогами.

— А кто составляет костяк коллектива завода? Как вы находите

необходимых специалистов с техническим образованием?

— У нас работают преданные своему делу люди. Работники завода — это слаженный коллектив специалистов, которые нашли своё призвание в нефтепереработке. Город Плоешти — один из мировых центров добычи и переработки углеводородов. Здесь 160 лет назад, в 1857 г., впервые началась переработка нефти, правда, Филадельфия оспаривает первенство, но у Плоешти, считаю, больше оснований. Поэтому в этом городе есть своя особая атмосфера, традиции, и неудивительно, что именно здесь находится очень хороший университет нефти и газа, в котором готовят грамотных специалистов. Обучение проводится пока только на румынском языке, но в ближайших планах — будет и на английском.

— А каким был Ваш трудовой путь прежде, чем стали директором предприятия?

— Можно сказать, что вся моя жизнь связана с производством. Родился я в Чернушке, учился и окончил школу в Березниках. В 1980-м году поступил в Пермский политехнический институт, изучал вопросы переработки нефти и газа. В 1985-м окончил вуз и пошёл работать на Чайковский завод синтетического каучука в цех синтеза дилитилдиоксана — сложнейшее производство! Аппаратчик, начальник смены, заместитель начальника цеха... В марте 1994-го из-за того, что завод остановился и перспектив никаких не просматривалось, переехал в Пермь, пошёл на завод минеральных удобрений оператором 5-го разряда, но проработал там недолго.

Следующий переход сыграл решающую роль в моей жизни: в ноябре 1994-го я пришёл работать на завод «Пермнефтеоргсинтез» — началась моя жизнь в «ЛУКОЙЛе». В январе 1995-го, работая на комплексе глу-

бокой переработки нефти, я познакомился с Виктором Гавриловичем Рассадным, который был в то время заместителем директора завода, это знакомство во многом определило моё отношение к работе, профессии. Рассадин был профессионалом, каких ещё поискать, часто жёсткий и требовательный, но справедливый. Для меня, как человека молодого, особенно в то время было важным, что он не зажимал молодых, а создавал широкие возможности для самовыражения, помогал развиваться, набираться опыта, проявлять инициативу. Способных и одержимых работой поддерживал и словом, и делом. Однажды, когда строили установку, мы поспорили по поводу предложенного мной новшества, жёстко поспорили, он говорит: «Делай на свой страх и риск. Подведёшь — спрошу сурово». Но моя идея подтвердилась, доказал, что предложение было верным. А сейчас бы уже, наверное, побоялся настаивать, в этом вопросе молодость даёт преимущества.

— Как Вы думаете, почему именно вас выделил и в Вас поверил Рассадин? И почему вообще у одних людей складывается карье-

ра успешно, а у других нет, хотя мечтают многие?

— Ещё на заводе синтетического каучука я заметил: ты молод, полон сил, просто крылья за спиной, хочешь что-то делать. А вношу рационализаторские предложения — сначала, вроде, рады, но ничего не делают, говорят: планы свёрстаны, меняй что-то сложно, да и не всем хочется... И уже тогда я понял: главное — характер надо иметь, дело любить, относиться к нему серьёзно, с уважением, если что начал — не бросать на полпути, настаивать. И чтобы добиться успеха, важно не бояться начинать всё с начала. Если есть возможность кардинально изменить свою жизнь, взвесив «за» и «против», надо смело принять новую действительность. И ещё есть, по-моему, один секрет успеха: хочешь вырасти специалистом — начинай восхождение с «низов» и ставь перед собой большие цели.

Большую роль в моей жизни сыграла работа на заводе «ЛУКОЙЛ-Нижгороднефтеоргсинтез», куда я перешёл в январе 1998 г.: поработал начальником производства, главным инженером... В 2007 г. прошёл обучение в американской компании

Генеральный директор АО «ПЕТРОТЕЛ-ЛУКОЙЛ» А. Ю. Богданов на встрече с работниками завода





Профсоюзный лидер и генеральный директор общества «ЛУКОЙЛ-Румыния»: Валериу Ункуцу и Виктор Жумбей

СопосоPhillips. В 2008-м стал заместителем генерального директора «НОРСИ» по производству. А 26 июня 2011 г. мне, как говорится, сделали предложение, от которого нельзя было отказаться, — стать генеральным директором завода «ПЕТРОТЕЛ».

— Более шести лет Вы работаете за рубежом. Что же такое европейская производственная культура? После России трудно было адаптироваться к западным требованиям?

— Европейская культура, действительно, преобладает в производственных взаимоотношениях всех участников производства: будь то рабочий, менеджер или директор. Мы в работе широко используем лучший международный опыт. А адаптация была быстрой и безболезненной. К хорошему быстро привыкаешь, я имею в виду — к хорошо организованному производственному процессу. Чтобы не отстать, всё надо успевать. Расслабляться нельзя, постоянно слежу за новостями, смотрю, какие изменения, куда движение. Например, недавно была хакерская атака — сразу же узнал об этом, издал приказ, быстро организовали необходимые мероприятия...

— А чем европейцев удивляют русские?

— Больше всего нашими лукойловскими традициями — у нас, как и во всех обществах компании, работают Совет ветеранов и Совет молодых специалистов. Развивается наставничество. Участвуем в конкурсах профессионального мастерства рабочих, в спартакиадах и фестивалях. И здесь трудно переоценить роль профсоюзной организации, которая выступает надёжным социальным партнёром. Ситуация у нас стабильная, нормальная. Социальный пакет очень хороший. Вообще дружно живём, много коллективных мероприятий. Например, весной сажали лес вокруг завода, я с удовольствием тоже принимал участие.

Рассказ генерального директора продолжает Георгий Параскивою: «При проведении совместных мероприятий ветераны — наша самая активная часть. Для них завод — второй дом. Председатель Совета ветеранов Емильян Моичану до выхода на пенсию работал техническим директором завода. Очень его люди уважали, сожалели, когда собрался на заслуженный отдых. Но, к счастью, был создан Совет ветеранов, который

возглавил Емильян Моичану, и у всех такое впечатление, что он и не уходил на пенсию — так много работает. Он и раньше не замыкался только на производственных проблемах, был человечным, внимательным, к людям относился уважительно».

В заводском Совете ветеранов сейчас состоят 350 человек, вместе со своей дружной командой председатель проводит просто огромную работу: это и наставничество, и участие в проведении конкурсов профмастерства. Могут ветераны, если возникнет в этом разовая производственная необходимость, и на работу выйти, подстраховать.

Тут и сам Емильян Моичану вступает в разговор. «Инициатором создания Совета ветеранов, — с гордостью рассказывает его нынешний председатель, — был бывший директор завода И. Г. Кузьмин. Наш Совет — единственный в Румынии, мы официально зарегистрировали его. В центре города нам предоставили помещения в прекрасном огромном здании — в Доме нефтяников, молодёжи и профсоюзов. Мы известны не только в Плоешти, но и по всей Румынии. И что важно, не только о нас узнают, как о ветеранской организации, но и о заводе, славу о котором мы распространяем».

По заводу нас сопровождает образованный, энергичный человек — председатель Совета молодых специалистов Даниэл Гионоу. Едва успеваем записывать, таким количеством информации он владеет. Досконально знает обо всём, начиная с хозяйственных нужд (а разве лампочки и ремонт раздевалки не важны?) и состояния бытовых комнат и заканчивая социально-трудовыми вопросами, тематикой культуры производства и строительства новых установок. Отдельно остановился Даниэл во время экскурсии на воспитании у молодёжи привычки к чистоте и порядку, от которых очень часто зависит и безопасность.

Одной из целей нашей командировки был обмен опытом работы в



Председатель Совета ветеранов завода «ПЕТРОТЕЛ-ЛУКОЙЛ» Емильян Моичану (справа)

области охраны труда и здоровья, промышленной безопасности на зарубежных предприятиях. Поэтому на решение этих вопросов на заводе и в обществе «ЛУКОЙЛ-Румыния» мы обратили самое пристальное внимание. Профессионалы с многолетним опытом работы, Тамара Александровна и Георгий Яковлевич вникали во все тонкости, заинтересованно общались с коллегами, расспрашивали специалистов об организации работы по созданию здоровых и безопасных условий труда, компетентно, приводя примеры из своей практики, анализировали полученную информацию.

В свою очередь, Георгий Параскивою и Валериу Ункуцу рассказали, какое огромное внимание в обществах уделяется охране труда и промышленной безопасности, каким уважением пользуются общественные инспекторы и уполномоченные профсоюза. «В этом году, — говорит Георгий, — мы смогли добиться поощрения общественных инспекторов, обеспечиваем их путёвками на отдых и лечение со скидками. Для того чтобы инспекторы профсоюза имели законные основания на поощрение, эти пункты внесли в колдоговор».

Своего коллегу дополняет Валериу Ункуцу: «У нас отлажено систе-

матическое обучение на уровне работников заправок и менеджеров, организовано постоянное и своевременное информирование о новых требованиях, проводятся тренировки по чрезвычайным ситуациям, годовое тестирование. На каждые 15 АЗС есть региональный менеджер и четыре координатора в области охраны труда и охраны здоровья».

Анализ производственного травматизма в обществе «ЛУКОЙЛ-Румыния» не требует больших усилий, статистика очень простая: 2015 г. —

ноль травм, 2016 г. — одна травма, 2017 г. — одна травма. Травмы мелкие, причина — личная невнимательность, но, конечно, эти случаи изучены, проанализированы, сделаны выводы. Профзаболеваний в коллективах нет, не выявлены. На всех заправках есть датчики загазованности, уровни шума и вибрации — нулевые. Спецоценка труда не проводится, так как АЗС в Румынии не считаются вредным производством.

«Информирование у нас оперативное — по электронной почте руководители обязаны донести до каждого работника нужные сведения, — рассказывает Габриэла Щербан, менеджер системы менеджмента охраны труда и охраны здоровья общества «ЛУКОЙЛ-Румыния». — Периодически собираем региональных менеджеров, начальников заправок. Проводим обучение — выступают руководители, менеджеры, все изменения растолковываются. В инструктажах непосредственно на АЗС участвуют пожарные, показываются обучающие фильмы».

— Габриэла, а как Вам работаете в такой, казалось бы, мужской должности?

— Я уже 20 лет этим занимаюсь. Нравится мне эта работа, важная и





Председатель Совета молодых специалистов Даниэл Гионоу показывает завод техническим инспекторам труда Г. Я. Шелетуну и Т. А. Ковылиной

ответственная, поэтому я строгая на работе, никому не даю спуску.

— Основным и самым главным достижением всего коллектива является низкий показатель травматизма, — подчёркивает Валериу Ункуцу. — Габриэла отвечает за это направление деятельности со стороны администрации. Но значительную роль в поддержании безопасных условий труда играет и профсоюз. Вся информация по охране труда идёт через Валентина Тудора, регионального менеджера, заместителя председателя профорганизации, он собирает все сведения, анализирует и докладывает. Много обучаем. Мы не создаём трудовые конфликты, работаем вместе. Адаптируем российские требования к румынской действительности. Наша политика — совместно с руководством работать по охране труда, по профилактике нарушений. Медицинское обеспечение, контроль за здоровьем — эти вопросы также в сфере ответственности профсоюзов. Действуем при полной поддержке администрации.

Словом, практическая работа по охране труда на предприятиях

«ЛУКОЙЛа» в Румынии вполне может быть примером для других стран.

«Как семья»

Вот мы уже и в Бухаресте. В красивом и просторном офисе общества «ЛУКОЙЛ-Румыния» нас ждёт ещё много интересных и важных встреч. Одна из них — с генеральным директором В. Г. Жумбеем.

— Виктор Георгиевич, как бы Вы определили роль руководителя в отношениях с коллективом, с профсоюзами?

— Моё отношение к коллективу можно выразить одним словом: ответственность. Когда человеку хорошо — надо радоваться вместе с ним. Ну, а если, не дай бог, беда? В таких ситуациях оказываем посильную материальную и, безусловно, психологическую помощь. Это очень важно знать и чувствовать, что в трудную минуту родной коллектив тебя всегда поймёт, подставит своё крепкое плечо.

Всегда легче, если люди решают проблемы вместе, сообща. Тогда

мы быстрее справляемся. Поэтому я очень поддерживаю профсоюзную организацию — выразителя интересов работников. И точно знаю, что в профсоюзах у нас работают люди неравнодушные, чуткие, которые вникают в нужды людей, объединяют их. И именно этот дух сплочённости и взаимовыручки я считаю самым главным в работе общества.

— А лично Вы часто встречаетесь с работниками АЗС, нефтебаз?

— Все 309 заправок и нефтебазы регулярно объезжаю лично, мне важно знать, чем человек занимается, как работает, что можно сделать, если есть проблемы. Никогда не надо забывать: центральный офис и заправки — это две планеты. Из кабинета не всё видно, поэтому контакт с людьми надо поддерживать самый тесный.

Как человек и специалист я сформировался в компании, пришёл в «ЛУКОЙЛ» в июне 1998 г., работал в Молдавии, на Украине. В Румынии — с февраля 2012 г. Это для меня — самый непростой проект. Рад, что и здесь есть результаты. Опыт был, но новая страна, новые люди... Первым делом объехал всех, сделал круг в 1600 км, осмотрел самые проблемные зоны. И всем сказал: есть проблемы — звоните лично мне.

Но не только я езжу, мы и работников приглашаем в центральный офис. В 2015 г. впервые провели обучение пятисот человек. Многие люди никогда не были в Бухаресте, не видели начальников. И вот собрались все в столице, удивились, поняли, что всё меняется. Так что бюрократизма уменьшилось. Менеджеров АЗС регулярно приглашаем в офис, обсуждаем все вопросы. Один из них сказал: 10 лет говорил с прежним начальниками по телефону, даже в лицо не видел, а теперь вот — знакомы, насколько ж проще стало работать!

Руководить АЗС ведь непросто — это как семья. Много людей, и ко всем

нужен подход. Стараемся поощрять, поддерживать, проводим конкурс на звание «Лучшая АЗС» — отклик очень положительный, люди активно включились, победителей награждаем премиями, грамотами...

— Какие перспективы развития? Велика ли конкуренция на рынке?

— Динамика развития у общества — хорошая. Прошедший год был лучшим в истории «ЛУКОЙЛ-Румынии». Есть стратегия развития — представили в Москве, нас поддержали. Моя позиция — надо повышать прозрачность работы, в том числе и в налоговой сфере. Должна быть кристальная прозрачность.

— Как Вы относитесь к профсоюзной организации в обществе — это дань традиции, необходимость или обуза?

— Наличие профсоюзной организации в заграничном обществе, особенно нашей, лукойловской, структуры МОПО с её опытом работы и международными контактами, — это просто необходимость, это возможность влиять на любые процессы в коллективах, важная опора. Администрация всегда и во всём поддерживает начинания и замыслы профсоюзной организации. Иначе и быть не может! Только при тесном сотрудничестве руководства и профсоюзной организации возможен успех всего коллектива. Тогда и работа спорится, и жизнь внутри коллектива кипит. Мы увеличили перечисления для профсоюзов, ведь без бюджета нельзя — людям неинтересны обещания, а без денег дела невозможно делать. Участвуем во всех мероприятиях, которые проводятся в «ЛУКОЙЛе» — в конкурсах «Лучший по профессии», спартакиадах и так далее. Организовывали экскурсии в Москву, мечтаем отправить людей на родину «ЛУКОЙЛа» — в Когалым. Многие хотят посетить

Санкт-Петербург. Все такие мероприятия создают благоприятный климат в коллективах, повышают у людей настроение.

— Почему Вам так важен психологический климат?

— Так это же самое главное — как люди живут, что чувствуют. Я отвечаю за людей, которые работают в обществе, и хочу быть чист перед Богом и коллективом. У нас работают 3200 человек, из них 60% — единственные кормильцы в семьях, значит, если считать вместе с семьями, я отвечаю за 5000 человек. Ситуации ведь бы-

человека для меня — Вагит Юсуфович Алекперов — и как профессионал, и как организатор, как личность. Уверен, больше нет таких компаний, как наша.

Опытные, дипломатичные председатели профсоюзных организаций Валериу Ункуцу и Георгий Параскивио за много лет не растеряли открытости души, беспокойства за результат своей работы, а главное — желания понять человека, вникнуть в его нужды и заботы. После общения с руководством и профсоюзными лидерами румынских «дочек» «ЛУКОЙЛа» становится особенно очевидным, что

ТОЛЬКО ПРИ ТЕСНОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ РУКОВОДСТВА И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЗМОЖЕН УСПЕХ ВСЕГО КОЛЛЕКТИВА. ТОГДА И РАБОТА СПОРИТСЯ, И ЖИЗНЬ ВНУТРИ КОЛЛЕКТИВА КИПИТ.

вают разные, люди болеют, особенно страшно, когда дети... Был случай, когда семья начальника АЗС попала в аварию. И что же — оставаться равнодушным? Меня не касается? Нет, я за человеческий подход, христианский: можешь помочь — помоги. Конечно, если отгородиться от людей — жить будешь спокойнее. Но какой ты тогда начальник? Надо знать людей, жить их жизнью. Пример руководителя и

современный стиль руководства как предприятием, так и профсоюзной организацией — это не размахивать шашкой, не призывать людей к подвигу, а просто создавать условия для того, чтобы они хорошо выполняли свою работу. И вот эта спокойная уверенность, что если тщательно, вдумчиво и целеустремлённо подходить к делу, то это дело обязательно получится, — дорогого стоит! ■



ОСОБАЯ ПОРОДА

В научной среде общественная жизнь имеет определённые нюансы

ЭЛИТА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ РАБОТАЕТ В ООО «ЛУКОЙЛ-ИНЖИНИРИНГ» — ЕДИНОМ НАУЧНО-ПРОЕКТНОМ КОМПЛЕКСЕ ПАО «ЛУКОЙЛ», СПЕЦИАЛИЗИРУЮЩИМСЯ НА ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ОБЛАСТИ ГЕОЛОГОРАЗВЕДКИ, РАЗРАБОТКИ И ОБУСТРОЙСТВА НЕФТЯНЫХ МЕСТОРОЖДЕНИЙ, ПОВЫШЕНИЯ НЕФТЕОТДАЧИ ПЛАСТОВ И ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТИЗЫ ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ. ОБЩЕСТВО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВО ВСЕХ РЕГИОНАХ НЕФТЕДОБЫЧИ ПАО «ЛУКОЙЛ» В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ.

Специфика многознания

«Сплав опыта и молодости — залог успехов нашего общества», — так формулирует кредо возглавляемой им компании генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» В. Л. Воеводкин. «В современных условиях, — подчёркивает Вадим Леонидович, — именно наука движет производство. Без разработок учёных невозможно представить ни одно предприятие компании «ЛУКОЙЛ». Горизонтальные и многозабойные скважины ещё недавно трудно было даже представить, а сегодня они активно применяются в нефтегазодобыче. При участии наших специалистов передовые методы внедряются в кратчайшие сроки и с максимальным эффектом. Это говорит о том, что ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» находится на правильном пути».

А как поставлена на предприятии профсоюзная работа? Об этом мы попросили рассказать Э. М. Брандмана, который возглавляет профсоюзную организацию ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг».

— Эдуард Михайлович, насколько мне известно, одно из подразделений «ЛУКОЙЛ-Инжиниринга» «Ко-

галымНИПнефть» стало в этом году победителем конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», причём — сразу в двух номинациях. Скажите, везде у вас забота о работниках поднята на такую высоту?

— Наша профсоюзная организация в сравнении со многими другими лукойловскими достаточно молодая. Сам «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» был создан в 2010 г., а его объединённая профсоюзная организация образовалась в 2011-м. Причём создавалось предприятие таким образом, что к нему постепенно присоединялись научно-проектные институты, до этого уже много лет существовавшие в Калининграде, Волгограде, Ухте, Перми, Западной Сибири. Все эти структуры уже имели собственные профсоюзные организации, однако, после их вхождения в состав «ЛУКОЙЛ-Инжиниринга» встал вопрос об объединении их шести «первичек» под эгидой единого профсоюзного центра. В каждой из первичных профсоюзных организаций был свой коллективный договор. И эти документы, прямо скажем, были довольно разношерстными — у сибиряков уровень социальной защищённости работников был повыше, а в Ухте

или, скажем, Волгограде — пониже. Поэтому при объединении нам пришлось разработать такой коллективный договор, который, с одной стороны, не ущемил бы лидеров по социальным гарантиям, а с другой, был бы посильным для остальных филиалов. Дело это было непростое, однако после трёх месяцев кропотливой работы мы смогли создать колдоговор, который гарантировал всем членам объединённой профсоюзной организации одинаковый и достаточно высокий уровень гарантий. 30 сентября 2011 г. такой договор был заключён. Сейчас мы готовим уже третью его редакцию, которую планируем принять осенью.

Что касается социальных благ, прописанных в нашем колдоговоре, то, если сравнивать его с передовиками, с такими предприятиями, как «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» или «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», кое в чём мы от них, конечно, отстаём. Но на общелукойловском фоне он выглядит очень прилично. Все основные интересы и сферы жизни работников в нём охвачены. Предусмотрены помощь в трудных жизненных ситуациях, обеспечение комфортных условий труда, финансовая поддержка к отпуску — всё это и многое другое у нас есть.

И жизнь работников всех филиалов мы стараемся сделать одинаково насыщенной, интересной и разнообразной. Везде осуществляется аренда спортивных площадок, проводятся различные массовые досуговые мероприятия для членов профсоюза и их семей — экскурсии, катание на картингах, посещение боулинга. Вместе отмечаем праздники — проводим мероприятия к Новому году, ко Дню нефтяника и другие. Для детей работников мы покупаем билеты на различные представления. То есть предлагаем мероприятия для разных интересов и возрастов, и люди уже сами выбирают, что им больше подходит.

— А какая-то особенная «изюминка» в вашем коллективном договоре есть? Что-то такое, чего нет на других лукойловских предприятиях?

— Наверное, такой особенностью можно считать заботу о молодых учёных. В «ЛУКОЙЛ-Инжиниринге» действует Совет молодых учёных и специалистов. У нас очень много молодых людей, старающихся совмещать работу с продолжением учёбы и научной деятельностью, практически каждый третий пишет диссертацию. Поэтому в коллективном договоре у нас существует специальный раздел по социальной поддержке молодых учёных. Там, в частности, гарантируется оплата проездов в случаях, когда это нужно для диссертационных исследований, предусмотрена поддержка при подготовке диссертации в длительном отпуске, предоставление такого отпуска. Это всё вещи для «ЛУКОЙЛа» необычные, они свойственны, скорее, вузам. Но в известном смысле наша организация может составить конкуренцию лучшим профильным вузам и научным центрам. Вот мы у них кое-что и переняли в смысле обеспечения условий для творческого развития молодых учёных. И, смею вас уверить, такая поддержка молодежи себя полностью оправдывает:

предприятие получает отдачу в виде научных решений, проектов, становящихся достоянием «ЛУКОЙЛ-Инжиниринга». Некоторые из них — уникальные, не имеющие аналогов даже за рубежом.

— Вы сказали, что сейчас идёт работа над очередным колдоговором. А насколько активно люди в этом участвуют? Что изменится в новой редакции?

— Люди достаточно активно формулируют различные предложения по колдоговору. К сожалению, не все предложения могут быть приняты, тем не менее мы стараемся максимально внимательно прислушиваться ко всем инициативам. В новой редакции договора, в частности, будет достаточно сильно изменён раздел о поддержке молодёжи. Изменится пункт, касающийся возможности поддержки переезда при переходе с работы из северных филиалов в другие. Постараемся мы включить в текст договора и меры, призванные заинтересовать молодёжь работой в филиалах. Эта мера направлена на тех, кто сейчас учится в Москве, где у «ЛУКОЙЛ-Инжиниринга» есть две базовые кафедры в университете им. Губкина. И если после окончания учёбы человек согласится поработать в региональных филиалах, мы должны его поддержать, помочь с переездом, выдать какие-то подъёмные и так далее.

— Скажите, а что в Вашей работе профсоюзного вожака самое приятное и что — самое сложное?

— Самое приятное — когда встречаешь живой отклик со стороны людей. Когда чувствуешь, что то, что ты делаешь, им действительно нужно, что это приносит им реальную пользу и радость. Неравнодушное отношение людей, добрые слова по поводу сделанной тобой работы тоже, конечно, приятны. Вот, например, в прош-



Э. М. Брандман демонстрирует спортивные трофеи

лом году у нас было отчётно-выборное собрание. На нём и работники головного офиса присутствовали, и делегаты из филиалов, и руководство предприятия, и Георгий Михайлович Кирадиев приезжал. И вот когда в ходе собрания столько людей пытались высказаться, когда они давали достаточно высокую оценку работе профсоюзной организации — это, конечно, очень радостный момент был для меня!

Что же касается сложностей, то связаны они в нашем деле, как правило, с тем, что многие вопросы, которые важны для людей, которые они просят решить, находятся вне прямой компетенции профсоюзной организации. Но мы и их стараемся решить, ищем пути.

— А как со спортивно-оздоровительной деятельностью у вас дела обстоят? У учёных всё-таки сидячий образ жизни.

— Наша профсоюзная организация всячески старается организовать активный досуг. Многочисленные спортивные секции, аренда спортивных площадок, бассейны в городах

присутствия общества дают возможность работникам чередовать малоподвижный труд со спортом. Как следствие, создание спортивных команд, желающих испытать себя в соревнованиях, получить заряд бодрости, желание работать с большей отдачей. Идя навстречу пожеланиям членов профсоюза, живущих активной общественной и спортивной жизнью, наша профорганизация в 2014 году провела I-ю Спартакиаду ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг». Эффект получился ощутимый: количество желающих заниматься в спортивных секциях начало стремительно расти. Теперь Спартакиаду решено сделать тради-

ме. *Ведь соревнования, организуемые Спортивным клубом «ЛУКОЙЛ», в каждом виде спорта длятся один день, а мы хотим играть в течение года».* Слегка поколебавшись, поддержат ли коллеги, профсоюзный комитет обратился ко всем профсоюзам предприятий Группы «ЛУКОЙЛ» Московского региона. Реакция была мгновенной. Поддержали все!

— **Работники умственного труда склонны к анализу, во всём сомневаются, проверяют. Как вы им объясняете, особенно молодёжи, пользу членства в профсоюзной организации?**

возможности работать в коллективе единомышленников и, не побоюсь этого слова, друзей. И вот в этом вопросе, в создании атмосферы коллективизма, профорганизация как раз очень важна. Чем я занимаюсь как профсоюзный лидер? Организую такие мероприятия, где люди вместе с семьями могут общаться с коллегами, где они ощущают себя единой командой, объединённой общими идеями, устремлениями, интересами. Командой, в которой все готовы прийти друг другу на выручку. Таким образом, главный мой аргумент — в том, что профорганизация помогает сделать жизнь осмысленнее, богаче и краше.



Победа интеллекта

В апреле 2017 года на IV Всероссийском конкурсе лучших практик работодателей по развитию человеческого капитала «Создавая будущее» «ЛУКОЙЛ» занял I место в номинации «Интеллект организации», представив проект «Создание и развитие корпоративной системы управления знаниями (КСУЗ) на примере бизнес-сегмента «Геологоразведка и добыча»». Развитием этой системы занимается ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг».

ционной, она будет проводиться регулярно каждые два года. Вторая состоялась в 2016 году в городе Тюмени. В ней приняли участие пять команд из Москвы, Перми, Ухты, Волгограда и Западной Сибири. Организовано всё было отлично! Это — заслуга хозяев Спартакиады, работников филиала ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» «КогалымНИПИнефть» в г. Тюмени. А спустя всего полгода после тюменских соревнований молодёжь предприятия вновь обратилась в профком: *«Давайте проводить свои турниры в московском регионе. Пусть игры будут круглогодичными, по круговой систе-*

— Жизненный опыт помогает. Начинать я на заводе, а потом 30 лет проработал в вузах, сначала 15 лет — в Краснодарском политехе, а после ещё 15 лет — в Новом Уренгое директором Ямальского нефтегазового института. Поэтому находить общий язык с молодыми людьми я привык. И здесь разговор переходит уже на уровень мировоззренческий, философский. В чём смысл жизни? Он же не только в том, чтоб деньги зарабатывать и тратить. Есть же такие вещи, которые нужны для души. И это касается не только научной самореализации, но и командного духа, воз-

— **И как, действует? Какой у вас процент профсоюзного членства?**

— 98 процентов по «ЛУКОЙЛ-Инжинирингу». Правда, в головном офисе чуть поменьше. Но я надеюсь, что в ближайшее время мы это поправим. Сейчас на предприятие приходит всё больше молодёжи, молодые специалисты испытывают определённый голод по атмосфере коллективизма, которую мы и стараемся создавать.

Но и многие ветераны являются активными участниками самых разных общественно значимых начинаний. Вот взять, например, Игоря

Николаевича Керусова, начальника Центра сейсмических исследований, он, несмотря на возраст, до последнего времени возглавлял футбольную сборную «ЛУКОЙЛ-Инжиниринга»! Или ещё один позитивный пример — Александр Иннокентиевич Чуйко, начальник отдела газовых методов повышения нефтеотдачи пластов. Александр Иннокентиевич работает с молодёжью, всегда с большим пониманием относится к нуждам профорганизации. Он понимает, насколько важна эта работа по сплочению коллектива! И во всех подразделениях, которыми он руководил и руководит, членство в профсоюзе почти стопроцентное!

Начальник оптимистов

Конечно, после такого тёплого отзыва со стороны руководителя профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Инжиниринга» автор этих строк просто не мог не познакомиться с А. И. Чуйко. Идти по коридору недалеко, и вот мы уже знакомимся с Александром Иннокентиевичем.

Наука всегда, пусть и довольно условно, делилась на академическую, кабинетную, и прикладную, тесно связывающую теорию с практикой, и Чуйко, конечно же, — яркий представитель второй. Это сейчас его рабочее место — в офисе, в центре Москвы, но, как и всякий геолог, а если уж совсем точно, то гидрогеолог, поскольку именно такую специальность он получил после окончания в 1977 г. Одесского университета им. И. И. Мечникова, «на земле» он поработал вдоволь. *«Книжки читал, хотелось искать, находить»*, — так поясняет А. Чуйко выбор профессии геолога. И желания его очень скоро начали сбываться. Александр даже поучаствовал в ходе студенческой практики в открытии золоторудного месторождения на Дальнем Востоке — откуда он, кстати, родом: родился в 1951 г. в Южно-Сахалинске в семье военного.

Но золото — это так, крохотный эпизод в биографии Александра Иннокентиевича, связана же вся его жизнь с другими полезными ископаемыми — нефтью и газом: как начал Александр Чуйко в Западной Сибири в 1982 г. заниматься нефтегазодобычей, так до сих пор и не может остановиться. Менялись названия предприятий и компаний, где он работал, менялись должности, а Александр Иннокентиевич прошёл все ступеньки служебного роста, начав с оператора по исследованию скважин и дойдя до главного геолога и заместителя генерального директора нефтяной компании. Сменяли друг друга месторождения — Барсуковское, Комсомольское, Тарасовское, Муравленковское, Суторминское... Но оставались неизменными исследовательский интерес, азарт естествоиспытателя. Александр Иннокентиевич и сейчас так вдохновенно рассказывает о тонкостях гидроразрыва пласта, будто стихи вслух читает!

Первые впечатления от масштаба и мощи происходящего на разрабатываемом месторождении до сих пор свежи в памяти А. Чуйко. *«Когда только приехал в Западную Сибирь, — вспоминает он, — мне довелось поучаствовать во внедрении технологии эшелонного бурения. Картина была впечатляющая! Огромные кустовые площадки — километр на километр триста. На них стоят по три буровых, и они бурят и движутся в одном направлении. На площадках было до 130 эксплуатационных и нагнетательных скважин. Зрелище изумительное!»* Впрочем, создаётся впечатление, что и сейчас из столицы, где с 2003 г. Александр Иннокентиевич работает в «ЛУКОЙЛе», он готов в любой момент отправиться туда, где появится возможность на практике испробовать наработанные теоретические модели, заставить силой мысли содрогаться реальную земную породу...

— **Насколько активны работники отдела в общественной жизни, уча-**



А. И. Чуйко

ствуют ли в мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией?

— Коллектив у нас очень дружный. Мы действительно команда единомышленников, а именно в сплочении людей и заключается, насколько я это понимаю, одна из важных задач корпоративного профсоюзного движения. Ребята из отдела постоянно участвуют в спортивных соревнованиях в рамках спартакиад, которые проходят у нас в обществе, в молодёжных конференциях. Ну, а научно-техническим творчеством и повышением профессионального уровня занимаются на постоянной основе, в этом в известной степени и заключается работа учёного. Среди лукойловских предприятий наше общество, насколько мне известно, единственное, где есть положение о поддержке молодых учёных — аспирантов и соискателей. Результаты их научных изысканий отдельно премируются, для исследований предоставляется дополнительный отпуск. Недавно вот ещё одна молодая сотрудница нашего отдела защитила кандидатскую диссертацию. Теперь у нас все с учёными степенями кроме



«Теперь Спартакиаду решено сделать традиционной...»

руководителя, то есть меня самого. Но мне как-то всегда не до того было, постоянно был занят решением прикладных задач, хотя кандидатский минимум сдал.

Тут, допустим, Александр Иннокентиевич поскромничал. У него в активе есть нечто гораздо более весомое — немалый авторитет среди людей, занимающихся прикладной наукой, и немалое количество патентов на различные технологические решения, число которых до сих пор всё увеличивается.

— А какие технологии окажутся в обозримой перспективе наиболее востребованы? И есть ли сфера, где отечественная отраслевая наука опередила иностранцев?

— Среди перспективных технологий могу назвать управляемый гидроразрыв, тема эта трудно идёт, но идёт. Бурение боковых и горизонтальных скважин — сейчас на море «ЛУКОЙЛ» уже по пять километров стволы бурит. Газовые воздействия на

пласт — эти технологии медленно, но тоже пробивают себе дорогу. Всё это поможет в повышении коэффициента нефтеизвлечения, а именно эту задачу как одну из приоритетных сейчас называет руководство «ЛУКОЙЛа». Применение современных пакетов и методов расчётов при моделирова-

МНОГОЧИСЛЕННЫЕ СПОРТИВНЫЕ СЕКЦИИ, АРЕНДА СПОРТИВНЫХ ПЛОЩАДОК, БАССЕЙНЫ В ГОРОДАХ ПРИСУТСТВИЯ ОБЩЕСТВА ДАЮТ ВОЗМОЖНОСТЬ РАБОТНИКАМ ЧЕРЕДОВАТЬ МАЛОПОДВИЖНЫЙ ТРУД СО СПОРТОМ. КАК СЛЕДСТВИЕ, СОЗДАНИЕ СПОРТИВНЫХ КОМАНД, ЖЕЛАЮЩИХ ИСПЫТАТЬ СЕБЯ В СОРЕВНОВАНИЯХ, ПОЛУЧИТЬ ЗАРЯД БОДРОСТИ, ЖЕЛАНИЕ РАБОТАТЬ С БОЛЬШЕЙ ОТДАЧЕЙ.

нии и управлении процессом разработки — на эти технологии мы хотим в обозримом будущем оформить лицензию. Вот по этим направлениям мы, думаю, даже сможем кое в чём опередить Запад. Ещё из научно-технических направлений, по которым «ЛУКОЙЛ» может занять лидерские позиции, стоит упомянуть использо-

вание мелкодисперсных водогазовых смесей. Первые шаги в этой сфере мы уже делаем в Коми.

— Расскажите: что Вас увлекает в частной жизни, как досуг проводите?

— Люблю копаться с какой-нибудь механикой, что-нибудь отремонтировать своими руками. Разумеется, что-то читаю, посещаю какие-то спектакли, выставки. Во вкусах вполне традиционен, поэтому, увы, современное искусство меня не особенно впечатляет. Те же фильмы, какой современный ни возьмёшь — что-то в них не то, нет той глубины. А советские пересматриваешь с наслаждением, раньше же буквально на грани нервного срыва люди искусства работали.

— А с молодёжью в связи с разницей культурных предпочтений не сложно общий язык находить?

— Пока удаётся неплохо. Это касается и коллег, и детей — дочери, сына. Сын у меня роком увлекается, играет на гитаре, саксофоне. Но может с лёгкостью и какой-нибудь шлягер исполнить. Нет, молодёжь у нас хорошая, интересная и в чём-то развивается

прямо-таки семимильными шагами, порой и поспеть бывает трудно. Но я стараюсь. Иногда выручает опыт. Правда, молодёжь предпочитает учиться на собственных ошибках, а не на наших. Но учится быстро, быстрее нас. Вот если бы она ещё учитывала набитые нами шишки, мы бы ещё дальше продвинулись. ■

БЫТЬ ПРИМЕРОМ

На предприятиях компании прошли конкурсы на звание «Лучший по профессии»

ТРАДИЦИОННЫЕ ДЛЯ «ЛУКОЙЛА» КОНКУРСЫ ПРОФМАСТЕРСТВА КАЖДЫЙ РАЗ СТАНОВЯТСЯ МАСШТАБНЫМИ И, НЕ ПОБОИМСЯ ЭТОГО СЛОВА, ЗРЕЛИЩНЫМИ СОСТЯЗАНИЯМИ РАБОЧЕЙ ЭЛИТЫ. КАК ОБЫЧНО, УЧАСТНИКОВ ПОДДЕРЖИВАЮТ РУКОВОДИТЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПРЕДСЕДАТЕЛИ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ. СОРЕВНОВАНИЯ ЭТИ ОХВАТЫВАЮТ РЕШИТЕЛЬНО ВСЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ И БИЗНЕС-СЕКТОРЫ, НО В ДАННОЙ СТАТЬЕ МЫ ОГРАНИЧИМСЯ РАССКАЗОМ ЛИШЬ О ТРЁХ ЛУКОЙЛОВСКИХ ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВАХ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ КЛЮЧЕВЫЕ СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: НЕФТЕГАЗОДОБЫЧУ, ПЕРЕРАБОТКУ УГЛЕВОДОРОДОВ И НЕФТЕПРОДУКТООБЕСПЕЧЕНИЕ.

В шестнадцатый раз

Практика сдана, теоретические задания проверены. В ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» завершился конкурс профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», который проводился в шестнадцатый раз. 70 участников представляли шесть территориально-производственных предприятий. Лучших представителей профессии выявляли среди девяти специальностей, причём впервые свои умения показали спасательные формирования.

Именно дебютанты — звенья спасателей — открыли двухдневный конкурсный марафон. Место дислокации — район 7-й дожимной насосной станции Ватьёганского промысла. Здесь был построен целый городок, где спасатели демонстрируют свои навыки.

Напутствие от организаторов, жеребьёвка и... поехали! На пути к победе в практической части конкурса участникам пришлось преодолеть немало испытаний. Команды ликвидировали условный разлив нефти на водоёме, орудовали огнетушителем,



тушили пожар с развёртыванием мотопомпы и подачей двух стволов.

В команде — слесари-ремонтники, операторы, мастера, параллельно с основной профессией они владеют знаниями и умениями спасателей. Натренированные, физически крепкие парни при нештатной и чрезвычайной ситуации готовы встать на защиту своего предприятия и его работников. Лучший результат показали

звенья спасателей из ТПП «Урайнефтегаз». Задания они выполнили за 5 минут 24 секунды.

Операторы по добыче нефти и газа состязались на одном из кустов Ватьёганского месторождения. В борьбу вступают шесть лучших от каждого ТПП. В самый разгар конкурса на кустовую площадку приехал вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ», генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-За-



падной Сибири» Сергей Кочкуров, его заместитель, председатель Территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс. Вот уж, действительно, самое время показать олимпийские секунды! Что и попытался сделать Владислав Сулейманов из «Лангепаснефтегаза», но Александру Федосееву из «Урайнефтегаза» это удалось сделать лучше. Он выступал последним. 2 минуты 34 секунды и... первое место в зачёте! Этот участник заставляет говорить о себе не в первый раз. Был признан лучшим оператором на прошлом профессиональном конкурсе на уровне всей компании.

«Испытываешь большую гордость, когда побеждаешь, — говорит Александр Федосеев. — Планка поднята высоко, и уже прилагаешь все усилия, чтобы не опустить её. Приезжаешь домой, дети гордятся, рассматривают дипломы, награды. Для меня самое главное — быть примером для детей».

А теперь перенесёмся в цех подготовки и перекачки нефти Ватьёганского месторождения. Здесь соревнуются операторы обезвоживающей и обессоливающей установки. Самая

хлопотная часть практического этапа — осмотр отстойника. Оператор должен убедиться, что нарушений правил пожарной безопасности и охраны труда нет. Лучше всех с заданием справился Владимир Криштопен из ТПП «Лангепаснефтегаз».

На Когалымском нефтеперерабатывающем заводе встретились коллеги-соперники четырёх специальностей из Когалыма и Урая.

70 УЧАСТНИКОВ ПРЕДСТАВЛЯЛИ ШЕСТЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ. ЛУЧШИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИИ ВЫЯВЛЯЛИ СРЕДИ ДЕВЯТИ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ, ПРИЧЁМ ВПЕРВЫЕ СВОИ УМЕНИЯ ПОКАЗАЛИ СПАСАТЕЛЬНЫЕ ФОРМИРОВАНИЯ.

Претенденты на звание лучших в номинациях: операторы товарные, лаборанты химического анализа, машинисты компрессорных установок и звенья операторов технологических установок.

На конкурсе помимо оперативности, безусловно, оценивают качество исполнения заданий и соблюдение техники безопасности. И тут есть масса тонкостей. Звено операторов тех-

нологических установок, например, при работе должно даже за направлением ветра следить!

Да и просто точно выполнить задание недостаточно, каждое действие ещё необходимо комментировать. В остальном конкурсное задание мало чем отличается от обычной производственной задачи. Но когда настоящие мастера своего дела соревнуются с другими мастерами, определяющим фактором всё же становится скорость. Судите сами: на замену прокладки на фланцевом соединении у Виталия Матюнина и Леонида Попова, операторов технологических установок НПЗ ТПП «Когалымнефтегаз», ушло семь с половиной минут.

Операторы товарные не сразу смогли приступить к своим заданиям. Грозовые тучи заложили всё небо, а в грозу по правилам техники безопасности проводить операции, предусмотренные конкурсным регламентом, попросту нельзя. После обеда, когда рассеялись тучи, лучше и быстрее всех справился с достижением поставленной цели Сергей Андрияш, оператор товарный с НПЗ ТПП «Когалымнефтегаз».

Провести работы на насосном агрегате и заменить манометр — задание для машинистов компрессор-

ных установок. Здесь лучшим стал Ильдар Хабибуллин, который тоже трудится на когалымском нефтеперерабатывающем заводе.

На пути к переработке углеводороды проходят определённую дистанцию. Один из этапов — химическая лаборатория. Здесь проверяется качество нефти. И здесь лучше всех со своим заданием справилась Алёна Зимина — лаборант химического ана-

лиза испытательной лаборатории ТПП «Урайнефтегаз».

«Конкурсы профессионального мастерства — самые престижные в нашей нефтяной компании и в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Мы проводим их постоянно, чтобы выявить лучших рабочих, потому что только профессионалами своего дела сильны наша компания и Россия в целом», — сказал на церемонии вручения наград Сергей Кочкуров.

«Именно западносибирские нефтяники были зачинателями конкурса профмастерства, — напомнил, обращаясь к участникам соревнований, председатель Территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс. — Затем с Западной Сибири начали брать пример другие общества, начались конкурсы во всей компании. Цифра 16, а именно в шестнадцатый раз проходят у нас эти состязания, сама говорит за себя. И мне радостно, что такие конкурсы живут и с каждым годом всё нагляднее доказывают свою значимость».

Итак, кто же они, лучшие западносибирские профессионалы нынешнего года? Победителем среди операторов по добыче стал Александр Федосеев из «Урайнефтегаза», лучший машинист технологических насосов — Сергей Курангышев из того же ТПП. А самые умелые операторы технологических установок, как показали состязания, работают в «Когалымнефтегазе» — звено Матюнина-Попова. Дмитрий Бузаджи из Покачей — первый среди операторов товарных цеха подготовки и перекачки нефти, Сергей Андрияш из «Когалымнефтегаза» завоевал первенство среди операторов товарных, которые трудятся в нефтепереработке. А самые качественные сварные швы получаются у покачёвского специалиста Филюса Каюмова.

Абсолютным лидером по количеству наград стало в этом году ТПП «Урайнефтегаз». Спасательные расчёты этого предприятия показа-

ли лучшее время, на сотые обходя своих повховских коллег. Владимир Грачёв — победитель среди машинистов технологических насосов, Фидан Султанов — лучший оператор обессоливающей и обезвоживающей установки, лаборант химического анализа Алёна Зимина тоже в числе лидеров.

Впрочем, эта победа западносибирцев ещё не окончательная. Впереди — участие в общелукойловских состязаниях. Для нефтегазодобытчиков они состоятся в Перми в рамках IX Международного конкурса профессионального мастерства рабочих ПАО «ЛУКОЙЛ».

Перспективы роста

А вот нефтепереработчикам со всего «ЛУКОЙЛа» предстоит померяться силами в Волгограде. Но право попасть в финал ещё надо заслужить. А это не так-то просто. Например, в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» в этом году дорога к победе для участников заводского конкурса оказалась на шаг длиннее обычного. Впервые был проведён заочный отборочный этап в структурных подразделениях. Он дал со-

искателям звания лучших по профессии дополнительную возможность оценить свои силы, увидеть «слабые места» в подготовке. В итоге в соревнованиях приняли участие 85 работников предприятия.

Соревновались заводчане в традиционных номинациях: звено операторов технологических установок (неизменно самая многочисленная по количеству участников), оператор товарный, лаборант химического анализа, машинист технологических насосов, машинист компрессорных установок. Впервые за звание лучшего по профессии соревновались звенья спасателей нештатного аварийно-спасательного формирования.

«Компания традиционно не жалеет сил на воспитание, профессиональное становление и обучение работников. Подобные конкурсы — возможность вспомнить, чему вы учились, показать то, что умеете, а победив, ощутить гордость за себя, своих учителей и наставников, — отметил генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Алексей Коваленко, приветствуя участников соревнований. — Покажите всё, на что вы способны, и держите прицел на то, чтобы достойно





представить родное предприятие на общекорпоративном конкурсе в Волгограде».

В свою очередь, председатель профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Владимир Чабунин подчеркнул: «"ЛУКОЙЛ" занимает ведущие позиции в российском и мировом нефтегазовом бизнесе, значит, работать здесь должны настоящие профессионалы. Вот потому компания уделяет большое внимание конкурсам профмастерства, а перед их победителями открываются хорошие перспективы карьерного роста».

Местом проведения заводского конкурса операторов технологических установок стала водяная насосная УКК-1. Представители основной на НПЗ профессии выполняли мероприятия по остановке насоса с последующей постановкой заглушек. Подобная операция производится при сдаче насоса в ремонт, она знакома каждому опытному оператору, тем более что около трети участников конкурса продемонстрировали свои умения не в первый раз. Большинство операторов хорошо справились и с подбором и укладкой противогаса. Тестовый этап для них включал 43 задания по 3 вопроса в каждом. Теоретический экзамен рабочие сдавали

на компьютерах, на его прохождение им давался один час.

Среди других практических заданий фигурировали подготовка и правильный пуск в эксплуатацию насоса НК-210/200 — обычная работа, которую операторы и машинисты технологических установок выполняют ежедневно, хотя стоит заметить, что подобные насосы есть далеко не на всех установках завода. Рядом с ними соревновались машинисты компрес-

«КОМПАНИЯ ТРАДИЦИОННО НЕ ЖАЛЕЕТ СИЛ НА ВОСПИТАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ПОДОБНЫЕ КОНКУРСЫ — ВОЗМОЖНОСТЬ ВСПОМНИТЬ, ЧЕМУ ВЫ УЧИЛИСЬ, ПОКАЗАТЬ ТО, ЧТО УМЕЕТЕ, А ПОБЕДИВ, ОЩУТИТЬ ГОРДОСТЬ ЗА СЕБЯ, СВОИХ УЧИТЕЛЕЙ И НАСТАВНИКОВ».

сорных установок, которые демонстрировали последовательность и порядок выполнения основных функций по подготовке к работе поршневого компрессора. Практический экзамен для машинистов уже традиционно проводился в машинном зале АКС-2. На следующий день машинисты компрессорных установок и насосного оборудования должны были в течение часа ответить на 50 теоретических вопросов, которые касались эксплуатации и обслуживания оборудования, а также техники безопасности. Ей

на конкурсе вообще всегда придают очень большое значение.

Несмотря на небольшое по сравнению с основной специальностью количество участников у товарных операторов, продолжительность конкурсных испытаний у них была, пожалуй, самой длительной. На первом этапе практики товарные операторы осуществляли подбор противогаса, на втором каждый из них должен был рассчитать массу нефтепродукта, находящегося в резервуаре, — определить уровень, произвести правильный отбор проб, подобрать приборы, определить температуру и плотность. При выполнении задания также оценивались экипировка и исправное состояние средств защиты.

В этом году в обычно чисто женский коллектив конкурсантов по профессии «лаборант химического анализа» влились два представителя сильного пола. Ещё одной особенностью нынешних лаборантских соревнований стало большое количество новичков, причём большинство из них — вчерашние выпускники техникума, пришедшие на производство совсем недавно. Среди лаборантов были и те, кто уже не в первый раз

участвует в конкурсе, и с каждым годом число их растёт.

Самым динамичным стало практическое задание, которое выполняли в первый конкурсный день участники нештатных аварийно-спасательных формирований. Помимо тестового испытания они соревновались также в применении противопожарных навыков и оказании первой медицинской помощи пострадавшему.

Перед началом конкурса руководители предприятия, напутствуя рабочих, желали им не только удач-

но выступить, но и не торопиться, постараться справиться с волнением, не забывать про средства защиты, поскольку всё это чревато штрафными баллами. Так, для правильного выполнения задания у операторов требовалось взять правильную заглушку, подобрать ключ и нужную прокладку, сделать равномерную обтяжку. К сожалению, ценные советы услышали не все — для победы нужно было быть предельно собранным и, конечно же, уделить немало времени на тренировки и повторение материала.

Тех, кто не поленился всё это сделать, ждали не только моральное удовлетворение от победы, но и прибавка к зарплате. К тому же перед ними открылись новые карьерные возможности, ведь многие победители прошлых лет теперь работают на инженерных должностях, начальниками заводских подразделений.

Путёвка в Пермь

Провели свой конкурс на звание «Лучший по профессии» и в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукт». Теоретическая часть соревнований прошла в офисе аппарата управления предприятия, а практические задания конкурсанты выполняли на объектах общества.

С приветственным словом к участникам конкурса обратился председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукт» Александр Верблюдов. «Конкурс профессионального мастерства, — подчеркнул он, — это праздник самых важных профессий нашего общества. Сегодня мы чествуем людей труда — тех, кто своей работой создаёт имидж компании "ЛУКОЙЛ". Каждый участник своим примером показывает, что дорожит нашим общим делом, любит и умеет работать. Уверен, что серьёзная подготовка, которая предшествовала конкурсу, станет залогом будущих профессиональных успехов и новых достижений».



На состязания съехались рабочие из подразделений, действующих в Астраханской, Волгоградской, Пензенской, Ростовской, Саратовской областях и Республике Калмыкия. Они продемонстрировали свой опыт и знания в следующих номинациях: оператор заправочных станций (приём и учёт нефтепродуктов), оператор заправочных станций (работа в торговом зале АЗС), наполнитель баллонов, оператор товарный, лаборант химического анализа.

Призёры соревнований получили почётные дипломы и ценные подарки. Награждая победителей,

генеральный директор предприятия Андрей Спирин подчеркнул значимость конкурса для продвижения работников по служебной лестнице, а также его влияние на качество услуг, оказываемых клиентам лужковскими бытовыми предприятиями. Ну, и, конечно, не приминул напомнить, что труженики, занявшие первые места в своих номинациях, будут представлять ООО «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукт» на общелужковском международном конкурсе профессионального мастерства рабочих, который для бытовиков состоится в августе в Перми. ■



«АВОСЬ» НЕ ПРОЙДЁТ!

Охрана труда — глазами лучших уполномоченных из Ухты

Юрий ЯГЛОВ

ЕЖЕГОДНО ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ЛУКОЙЛ-УХТАНЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ» ПРИНИМАЕТ УЧАСТИЕ В КОНКУРСАХ МЕЖДУНАРОДНОЙ АССОЦИАЦИИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПАО «ЛУКОЙЛ» НА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА». ПО ИТОГАМ ПРОШЛОГО ГОДА ОНО ПРИСВОЕНО УПОЛНОМОЧЕННОМУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЦЕХА № 3 «ТОВАРНО-СЫРЬЕВОЙ» ИЛЬЕ РУСИНУ. НО ОН — ДАЛЕКО НЕ ЕДИНСТВЕННЫЙ РАБОТНИК ПРЕДПРИЯТИЯ, ЧЕЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМБЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА УЖЕ СНИСКАЛ ВЫСОКУЮ ОБЩЕСТВЕННУЮ ОЦЕНКУ. ОДНОВРЕМЕННО С ЛУКОЙЛОВСКОЙ ПРОФАССОЦИАЦИЕЙ АНАЛОГИЧНЫЙ КОНКУРС В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ ПРОВОДИТ И ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ. ОДНИМ ИЗ ЕГО ПОБЕДИТЕЛЕЙ ТОЖЕ СТАЛА РАБОТНИЦА ООО «ЛУКОЙЛ-УХТАНЕФТЕПЕРЕРАБОТКА» ЕЛЕНА ГООК. И СЕГОДНЯ МЫ ПОПРОСИЛИ ОБОИХ ТИТУЛОВАННЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ ОХРАНЫ ТРУДА РАССКАЗАТЬ О ТОМ, КАК ПРОХОДИЛО У НИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ СТАНОВЛЕНИЕ ИНСТИТУТА УПОЛНОМОЧЕННЫХ И В ЧЁМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ЭТА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.



Илья Русин

Илья Русин пришёл работать на Ухтинский нефтеперерабатывающий завод в 1983 г. Сначала — практика,

после службы в армии продолжил трудиться в электроцехе. В 1999-м НПЗ вошёл в состав «ЛУКОЙЛа». В 2001 г.

на профсоюзном собрании Ильё Михайловича избрали уполномоченным по охране труда. Этой общественно полезной деятельностью он занимается и по сей день. В том же году началась большая реконструкция НПЗ, произошли заметные изменения в политике компании в отношении работников.

По словам Ильи Русина, введение института уполномоченных по охране труда было предложено руководством завода и поддержано председателем профсоюзной организации. После обучения и выдачи удостоверений уполномоченных распределили по участкам предприятия.

«Я работал на строительстве новой установки АТ-1, где было задействовано около 15 подрядных организаций. Недочёты в сфере соблюдения требований безопасности были, и, конечно, всем было в диковинку, что простой рабочий благодаря тому, что он является уполномоченным по охране труда, делает замечания, —

вспоминает Илья Русин. — Полномочия эта должность предоставляла и впрямь широкие. Уполномоченный из-за выявленных нарушений мог остановить любой производственный процесс. Недовольных хватало. Особенно сложно было с сотрудниками подрядных организаций из разных регионов и стран, приехавших выполнять производственные задания в Ухту. У каждого подрядчика были свои понятия о работе. Случались нарушения и среди заводчан. Кто без каски, кто без противогаза... Аось пронесёт — думали тогда многие».

Но вскоре замечания блюстителей безопасного труда стали действовать отрезвляюще, особенно, когда дело касалось производственного простоя, лишения денежной премии или лицензии на работы. Неопрятный внешний вид, электросварочные работы без защитных очков, перекур в неположенном месте — ничто не ускользало от внимания Ильи Михайловича. Со временем персонал стал относиться с пониманием и даже с уважением к его замечаниям. Теперь ГОСТы и нормативы по охране труда на участке исполняются безукоризненно.

«Сейчас коллеги приходят на работу с пониманием, что всё должно быть чётко и безошибочно, а домой они должны вернуться здоровыми и живыми. Дисциплина есть дисциплина! Люди стали понимать, что производственная безопасность — это прежде всего собственная безопасность. Сейчас даже приходят за советами, просят помощи», — говорит Илья Русин.

Но работы меньше всё же не стало. Вроде бы самые серьёзные проблемы остались в прошлом, но, если присмотреться, маленькие недочёты зоркий глаз уполномоченного по охране труда все равно найдёт.

«Мы видим всё изнутри. Например, начальник прошёл по участку — и всё, при его появлении все подтянулись, а он ушёл — и снова расслабились. А я пройду несколько раз.

И увижу те огрехи, которые могут появиться во время смены. И мы сразу говорим людям о возможной опасности, о том, что нужно немедленно устранить, не откладывая. Для этого не нужны долгие организационные процедуры», — рассказывает ещё одна победительница конкурса, уполномоченная по охране труда Елена Гоок.

Елена Валерьевна работает на предприятии с 1988 г., сейчас — в цехе № 5 «Водоснабжение и канализация».

«Постепенно культура труда на нашем заводе повышается», — констатирует Елена Гоок. По её словам, кроме промышленной безопасности соблюдение норм охраны труда очень значимо и в бытовых вопросах. «Например, в раздевалке или комнате приёма пищи. Люди должны трудиться в комфортных и безопасных условиях», — подчёркивает Елена Валерьевна.

Всего же в ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» сейчас за порядком наблюдают 17 уполномоченных по охране труда. В цехах и на участках эти люди зорко следят за соблюдением всех существующих норм и правил, инструктируют коллег, чтобы исключить возможные нарушения. Пытаются донести до каждого, что только так жизнь и здоровье сотрудников не будут подвергаться риску, а работа будет комфортна и эффективна.

Кстати, процесс воспитания уважения к нормам охраны труда охватывает не только работников ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», но и их детей. Недавно по инициативе



Елена Гоок

профсоюзной организации предприятия здесь провели конкурс детских рисунков на эту тему. Юные художники, независимо от возраста, отнеслись к выполнению конкурсного задания очень добросовестно. Многие работы отличались искренностью и оригинальностью, а некоторые — и немалым мастерством. Все участники творческого состязания получили от профорганизации благодарственные письма и памятные призы. А самые лучшие работы теперь будут использованы для оформления плакатов и настенных календарей. Вот и мы, чтобы поддержать это доброе начинание, использовали один из рисунков-победителей для оформления четвёртой обложки нашего журнала. Ну, а профорганизация НПЗ намерена продолжить проводить подобные мероприятия и в дальнейшем охватывать конкурсными заданиями темы пожарной безопасности и охраны окружающей среды. ■

ПРОФСОЮЗ НЕ МОГ ОСТАТЬСЯ В СТОРОНЕ

Как «зазеленел» Волгоградский НПЗ

Валерий РАЧКИН

ЭКОЛОГИ, ЧЕГО ГРЕХА ТАИТЬ, ОТНОСЯТСЯ К НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИМ ПРОИЗВОДСТВАМ С БОЛЬШИМ НЕДОВЕРИЕМ. И НЕ ЗРЯ: НПЗ И ВПРЯМЬ МОЖЕТ СИЛЬНО ПОДПОРТИТЬ ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ. НО ЭТО — ЕСЛИ МАХНУТЬ РУКОЙ НА ПРИРОДООХРАННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. А ЕСЛИ ЕЮ ЗАНИМАТЬСЯ ПЛАНОМЕРНО И ТЩАТЕЛЬНО, НЕ ЖАЛЕЯ НИ СИЛ, НИ СРЕДСТВ, КАК, НАПРИМЕР, В ООО «ЛУКОЙЛ ВОЛГОГРАДНЕФТЕПЕРЕРАБОТКА», ТО СО ВРЕМЕНЕМ ДАЖЕ ИЗ ЭКОЛОГИЧЕСКИ НЕ СЛИШКОМ БЛАГОПОЛУЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ МОЖНО СДЕЛАТЬ ВПОЛНЕ БЕЗВРЕДНОЕ. ОСОБЕННО, ЕСЛИ АДМИНИСТРАЦИИ В ЭТОМ ДЕЛЕ АКТИВНО ПОМОГУТ ВСЕ РАБОТНИКИ, ВОДУШЕВЛЁННЫЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.



Волгоградский НПЗ, прямо скажем, не сразу стал высокоэкологичным предприятием. «Было время, — вспоминает технический инспектор труда профкома ООО «ЛУКОЙЛ-Вол-

гограднефтепереработка» Георгий Яковлевич Шелетун, — когда ночью порой не удавалось уснуть ни руководителям, ни членам профкома. Телефоны не смолкали — возмущённые

жители района, подчас не выбирая выражений, жаловались, что из-за загазованности нечем дышать. Причём люди даже не допускали, что ЧП возможно по вине других химпредприятий района, были уверены — если какое-то экологическое безобразие случилось, значит, виноват наш нефтеперерабатывающий завод. Поэтому и обрушивался шквал звонков на руководителей, диспетчеров НПЗ...»

Что ж, что было, то было. Репутацию такую у населения завод заработал сам. Ещё с десяток лет назад в ясную погоду из центра Волгограда можно было видеть, как на южной окраине днём и ночью на НПЗ полыхают факелы. Одно слово — промышленный гигант. Объёмы переработки сегодня составляют почти 13 млн т нефти! И по всем направлениям производства предприятие официально относится к первой категории опасности.

Можно, казалось бы, развести руками — что, дескать, тут поделывать?



Такова, мол, сама специфика производства, а значит, неизбежно и негативное влияние на окружающую среду. Однако начальник отдела экологии Андрей Викторович Карпов с такой позицией категорически не согласен.

— Мы, — заверяет он, — никогда не прикрывались спецификой наших производств и старались не сидеть, сложа руки. Наоборот, в последние десять лет идут масштабная реконструкция и модернизация предприятия. Это связано и с требованиями экономики, диктующей необходимость присутствия на товарном рынке исключительно экологически чистой продукции. Ну, а кроме того, мы участвовали в реализации четырёхсторонней госпрограммы по модернизации нефтеперерабатывающих предприятий, которая действовала на территории РФ. В соответствии с ней все крупные отечественные НПЗ должны были довести уровень переработки до международных стандартов и обеспечить выпуск моторных топлив классом не ниже Евро 5. Для

этого на нашем заводе многие установки были или реконструированы, или построены новые. Реализация мероприятий по модернизации технологического оборудования позволила только за период с 2009 по 2014 гг. сократить выбросы загрязняющих веществ в атмосферу на 1768 т в год. При этом степень переработки сырья сейчас составляет у

снижением потерь сырья и уменьшением негативного воздействия нефтеперерабатывающих производств на окружающую среду. Благодаря проведённой модернизации теперь на нашем заводе максимальное количество сырья используется в производстве. В частности, для исключения возможности выбросов серосодержащих компонентов в окружающую

СКУПОЙ ПЛАТИТ ДВАЖДЫ — ПОТЕРИ ОТ ЗАГРЯЗНЕНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, ЕСЛИ СЭКОНОМИТЬ НА ПРИРОДООХРАНЕ, МОГУТ БЫТЬ КУДА БОЛЬШИМИ, А ГЛАВНОЕ — МОГУТ ОБОРНУТЬСЯ БЕДОЙ ДЛЯ НАСЕЛЕНИЯ.

нас более 93% и является одной из самых высоких не только в компании «ЛУКОЙЛ», но и среди всех аналогичных предприятий России. Это значительно выше среднеотраслевого показателя. Ведь в нашей стране есть ещё НПЗ, на которых используются старые технологии с глубиной переработки от 50 до 70%!

Увеличение глубины переработки, естественно, сопровождается

среду мы используем установки по производству серы, на которых извлекаем потенциально вредные вещества и превращаем их в товарную серу. Тем самым практически полностью исключается возможность их попадания в окружающую среду.

Или вот другой пример: ввод в эксплуатацию установки рекуперации паров углеводородов на станции точечного налива позволил обе-

сплечить возврат нефтепродуктов в производство и снизить ежегодные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу на 300 т.

Безусловно, сделать производство полностью безотходным мы не сможем, но снизить вредные воздействия нам по силам. Здесь ещё есть резервы, использование которых даёт не только экологический, но и экономический эффект.

— Немалые проблемы были у предприятия и с водными стоками. Как сейчас обстоят с этим дела?

— Что касается водных стоков, то могу с уверенностью сказать, что производственные сточные воды и прежде никогда не сбрасывались в реку Волгу. Все сточные воды направлялись и направляются на очистные сооружения завода. А после проведения реконструкции оборудования очистных сооружений в 2008–2009 гг. мы увеличили степень очистки стоков и обеспечили практически 100-процентный возврат нефтепродуктов в наше производство.

Кроме текущей природоохранной деятельности мы активно и эффективно решаем задачи по ликвидации застарелых проблем. Таковыми для нас являются старые нефтесодержащие шламы, которые мы на протяжении 12 лет активно перерабатываем, добиваясь значительных экологических эффектов. Так, переработка нефтесодержащих шламов на очистных сооружениях позволила уменьшить площадь зеркала испарения более чем на 11,1 га, снизив при этом валовый выброс загрязняющих веществ в атмосферу почти на 300 т в год.

Приведу ещё один факт, говорящий о нашем ответственном отношении к окружающей среде: рекультивация территории выведенного из эксплуатации полигона ТПО позволила не только снизить ежегодные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу на 170 т, но и — что, считаю, самое важное, — вернуть в хозяйственный



оборот 11,4 га восстановленных земель.

Так что все наши новации напрямую оздоравливают экологию, что официально подтверждено государственными контролирующими органами. Более того, что каждый наш шаг в природоохранной деятельности предварительно тщательно прорабатывается со специалистами научных учреждений, общественными экологическими формированиями. А после

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО МОДЕРНИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ ПОЗВОЛИЛА ТОЛЬКО ЗА ПЕРИОД С 2009 ПО 2014 ГОДЫ СОКРАТИТЬ ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ НА 1768 Т В ГОД.

реализации тех или иных мероприятий проводится экспертная оценка достигнутых результатов. О «КПД» наших экологических усилий свидетельствуют и те почётные дипломы, которыми нас награждают общественные организации и органы власти, и те призовые места, которые мы занимаем по итогам смотров-конкурсов, проводимых среди организаций компании «ЛУКОЙЛ».

Безусловно, все экологические мероприятия являются весьма затратными. Но в данном случае, считаю,

математика неуместна. Не буду утомлять экономическими выкладками, скажу только, что средства, выделяемые предприятием на природоохранные меры, исчисляются миллиардами рублей. Но, как говорится, скупой платит дважды — потери от загрязнения окружающей среды, если сэкономить на природоохране, могут быть куда большими, а главное — могут обернуться бедой для населения. И об этом мы всегда помним.

Так выглядит природоохранная деятельность со слов представителя администрации предприятия. А что по этому поводу думают в профорганизации? Каков её вклад в экологическую активность?

— Признаюсь, нам отрадно, — отвечает Г. Я. Шелетун — что возмущённых звонков, о которых я вспоминал, давно уже нет. Народ поверил, а главное — ощутил на себе те перемены, которые произошли на нашем НПЗ. Разумеется, достигнуты они не вдруг и не сразу. Была проведена колоссальная работа не только непосредственно на заводе, но и в районе. Причём гласность была и остаётся полнейшей. Мы организуем встречи

с жителями, проводим экскурсии на предприятие — в этом году они приурочены к его 60-летию. Всё это делается для того, чтобы люди воочию убедились в том, как было и как стало.

Вообще природоохранная работа ведётся у нас на предприятии непрерывно. И профсоюз, естественно, не мог остаться в стороне. Совместно с администрацией был разработан и практически уже реализован с опережением графика план природоохранных мероприятий, рассчитанный до 2018 г. И сейчас мы уже думаем



над мерами, которые надо включить в следующий план на предстоящие пять лет.

На заводе чётко действует система охраны труда, промышленной безопасности и экологии. Разработаны условия проведения смотров-конкурсов и формы поощрения активистов. Причём в этой многогранной работе вместе с представителями администрации активно участвуют не только профсоюзные уполномоченные, но и члены коллективов, непосредственно обслуживающие установки, да и всех, по сути, подразделений завода. Люди понимают, что от успехов в этой сфере зависят их здоровье и безопасность.

Вообще, я считаю, нельзя отрывая друг от друга охрану труда, производственную безопасность и экологию. Тут всё в комплексе. Потому что сбой в одном сразу скажется и на здоровье, а то и на самой жизни работников. Любое ЧП негативно отразится и на окружающей среде района. Поэтому

му нам надо постоянно поддерживать все эти направления работы на должном уровне. И при этом постоянно вести мониторинг, для чего на заводе есть самое современное оборудование, действует передвижной экологический пост.

Наша природоохранная деятельность простирается и за территорию завода. Ещё несколько лет назад вокруг простиралась степь с пожухлой от солнца травой. Сегодня же завод окружает зелёное кольцо — не просто отдельные деревца, а настоящая лесная защитная зона. Причём породы зелёных насаждений строго подобраны по рекомендациям специалистов-экологов.

Уже традиционными стали для нас экологические акции с участием студенчества Волгограда под девизом «Будущим поколениям — чистую землю!» В ходе таких мероприятий высаживается много саженцев засухо- и солеустойчивых видов древесно-кустарниковой растительности. Это всё,

конечно, связано с определёнными затратами. Но это не главное. Главное, что природа преобразилась, а она, как известно, за добро всегда платит добром.

Итоги совместных экологических усилий регулярно анализируются на собраниях. В ходе этих обсуждений высказываются нарекания и одновременно вносятся предложения по улучшению тех или иных аспектов. Но только так, путём открытого обсуждения, и можно добиться, чтобы экологическое движение стало массовым. Дошло до того, что мест для желающих присутствовать на таких собраниях не всем стало хватать, и мы из завода перенесли эти мероприятия в ДК «Царицын».

Мы убеждены, что чем больше в эту работу вовлечено людей, тем шире гласность, тем значимее будут её результаты. Ну, а профсоюзная организация вместе с администрацией были и остаются на самом острие этой важной для всех темы. ■

ПРОФЕССИОНАЛЫ ВЫСОКОЙ ЭНЕРГИИ

Сервисный центр «Урайэнергонефть» отметил юбилей

ПРОИЗВОДСТВА ЧЕМ-ТО ПОХОЖИ НА ЛЮДЕЙ. ПО КРАЙНЕЙ МЕРЕ, ОТМЕТИТЬ ЮБИЛЕЙ В КРУГУ ДРУЗЕЙ И БЛИЗКИХ МОЖЕТ НЕ ТОЛЬКО ЧЕЛОВЕК, НО И ЦЕЛОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ. НО И В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ВИНОВНИКОМ ТОРЖЕСТВА ОКАЗЫВАЕТСЯ ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СТРУКТУРА, НА ПРАЗДНИК К НЕМУ ВСЁ РАВНО ПРИХОДЯТ НЕ ДРУГИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ, А ЛЮДИ. ТЕ, КТО СТОЯЛ У ИСТОКОВ ЕГО СОЗДАНИЯ, РАБОТАЛ НА НЁМ И ПРОДОЛЖАЕТ РАБОТАТЬ. ИМЕННО ТАК НЕДАВНО ОТМЕТИЛ СВОЁ 40-ЛЕТНИЕ СЕРВИСНЫЙ ЦЕНТР «УРАЙЭНЕРГОНЕФТЬ» — ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ, КОТОРОЕ ОБЕСПЕЧИВАЕТ ЭЛЕКТРИЧЕСТВОМ ВСЕ ОБЪЕКТЫ ТПП «УРАЙНЕФТЕГАЗ».



Ветеран В. Михель даёт интервью

История появления на свет и становления «Урайэнергонефти» началась ещё в 1964 г., когда на западносибирском нефтепромысле был создан энергоцех. А дата 1 февраля 1977 г. вошла в биографию организации-юбилера как день образования на нефтегазодобывающем предприятии «Шаимнефть» самостоятельной

структурной единицы — Управления электрических и тепловых сетей «Урайэнергонефть». С тех пор минуло уже четыре десятка лет.

Разумеется, администрация и профсоюзная организация предприятия-юбилера не могли пройти мимо этого события. Они не в первый раз совместно проводят различные

праздничные мероприятия. Но и в этом ряду 40-летие сервисного центра «Урайэнергонефть» стоит особняком: уж больно повод торжественен. И, что особенно приятно, на праздник его устроители постарались собрать всех-всех-всех, кто связал свою жизнь с предприятием... Нарядные платья и костюмы, улыбки на лицах, крепкие объятия и рукопожатия. Некоторые из гостей не виделись уже много лет. Один из таких — ветеран предприятия Валентин Михель. Специально на юбилей родной «Урайэнергонефти» он приехал из Тюмени.

«Мне очень радостно, — говорит В. Михель, — что традиции, которые у нас были заложены ещё в далёком прошлом, сохраняются и поныне. Тому пример этот праздник, организованный в честь 40-летия предприятия. Очень приятно сейчас увидеть здесь многих из тех, с кем когда-то довелось работать».

Во многом благодаря усилиям действующей на предприятии профсоюзной организации, которую возглавляет Эркин Сарбалаев, на празднование

собрались люди самых разных поколений и возрастов. Кто-то из них проработал в сервисном центре 10 лет, кто-то — 15, кто-то — 20. У многих связана с предприятием вся трудовая биография: единожды поступив на работу, они остались здесь навсегда. В числе таких людей Людмила Чугункина, электрообмотчица. Её трудовой стаж — 35 лет. И в трудовой книжке — только одна запись: «Урайэнергонефть».

«Я очень довольна, что попала именно в эту организацию, — улыбается Л. Чугункина, — у нас очень хороший коллектив, это немаловажно, я думаю. И теперь, когда я уже на заслуженном отдыхе, нас не забывают: профсоюзная организация приглашает ветеранов на все проводимые праздники. А ещё нам устраивают чаепития, на экскурсии возят. Далеко не везде, насколько я знаю, бывшие работники окружены такими вниманием и заботой».

«40 лет — существенная дата и для человека, — сказал, обращаясь к собравшимся, заместитель генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети» по персоналу Алексей Самолькин, — а для предприятия — тем более. А уж создать и сохранить на протяжении столько лет такой хороший коллектив, как у вас, это и вообще большая редкость. Хочу пожелать вам и дальше сохранять атмосферу товарищества, новых успехов в труде и здоровья каждому из собравшихся. Чтобы помогали друг другу, не забывали друг о друге, не теряли из виду в связи с переездом, чтобы любили детей, а дети и внуки — чтобы заботились о вас».

«Мы сегодня работаем на предприятии, основу которого заложили вы, — выразил благодарность заслуженным труженикам начальник сервисного центра «Урайэнергонефть» Тимур Закирзянов, — в те далёкие годы наша сегодняшняя организация была создана именно вашими руками. И не просто создана как производственная единица, это не главное.



По случаю юбилея предприятия были отмечены лучшие работники

Главное, что в ней были заложены определённые идеи, нравственные ценности, понимание важности коллективизма и дружеских отношений между работниками, которые сегодня передаются из поколения в поколение. А дорогих коллег хочу поблагодарить за то, что они эти традиции не только не забывают, но и приумножают и претворяют в жизнь».

Согласитесь, далеко не везде руководители обращаются к прежним и нынешним сотрудникам с такими почти по-семейному тёплыми словами. Тут всё дело в царящей на предприятии особой атмосфере. Она возникает тогда, когда люди давно и хорошо друг друга знают, трудятся рядом по многу лет и понимают, что все вместе делают общее дело. Именно этот дух коллективизма отметил в своём выступлении глава администрации города Урая Анатолий Иванов. «У работников «Урайэнергонефти» особая стать, — подчеркнул он, — И само предприятие обладает каким-то особым притяжением. Многие люди часто меняют места работы, переезжают в другие города, а у вас всё по-другому. Здесь царят стабильность и взаимопонимание. Наверное, можно сказать, что у «Урайэнергонефти» есть своя особая аура, и при каждом посещении это всегда очень хорошо чувствуется».

Не обошлось юбилейное празднество и без церемонии награждения. Предприятие гордится своими ветеранами и передовиками, талантливыми руководителями, инженерами и рабочими. Их заслуги не раз отмечались на самом высоком уровне. Вот и на торжественном вечере в честь 40-летия организации Почётную грамоту Министерства энергетики России получил слесарь-ремонтник Александр Соколов. Более десятка человек удостоились почётных грамот общества «ЛУКОЙЛ-Энергосети». Ещё нескольким работникам были вручены награды от имени местных органов власти.

Что ж, для человека 40-летие — возраст расцвета сил. То же можно сказать и о нашем юбилере. «Урайэнергонефть» сегодня — это успешное и стабильное предприятие, известное далеко за пределами региона. Здесь трудится сплочённый коллектив, почти 700 «профессионалов высокой энергии», как называли их некоторые выступавшие на праздничном вечере. Эти люди обслуживают порядка трёх тысяч километров линий электропередачи, обеспечивая электроэнергией все объекты «Урайнефтегаза», и готовы покорять новые профессиональные вершины. Единой команде это по плечу. И 40-летний юбилей тому доказательство. ■

ВРЕМЯ ПОДТВЕРЖДАЕТ ПРАВОТУ

20 лет назад в «ЛУКОЙЛе» начались выплаты негосударственных пенсий

СПУСТЯ ВСЕГО ДВА ГОДА ПОСЛЕ СОЗДАНИЯ НЕФТЯНОЙ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ» ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕЁ РАБОТНИКОВ КОРПОРАТИВНЫМИ ПЕНСИЯМИ БЫЛ УЧРЕЖДЁН НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». И УЖЕ В АПРЕЛЕ 1997 Г. НАЧАЛИСЬ ПЕРВЫЕ ВЫПЛАТЫ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИЙ ЛУКОЙЛОВСКИМ ВЕТЕРАНАМ-НЕФТЯНИКАМ. С ТЕХ ПОР ПРОШЛО РОВНО 20 ЛЕТ. И СЕГОДНЯ ПОДЕЛИТЬСЯ ВОСПОМИНАНИЯМИ О ТОМ, КАК РОЖДАЛАСЬ И РОСЛИ КОМПАНИЯ И ЕЁ СИСТЕМА ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, В ЧЁМ СОСТОЯТ ЕЁ ОСОБЕННОСТИ И ПРЕИМУЩЕСТВА, МЫ ПОПРОСИЛИ АЛЬБЕРТА МИХАЙЛОВИЧА ГАЛУСТОВА, ВОЗГЛАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТ ВЕТЕРАНОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ» МОСКОВСКОГО РЕГИОНА.



А. М. Галустов

— Альберт Михайлович, расскажите, пожалуйста, с чего и как всё начиналось?

— Дело в том, что структура нефтяной компании «ЛУКОЙЛ» появилась не на ровном месте. Она создавалась на базе объединения трёх нефтедобывающих предприятий — «Лангепаснефтегаз», «Урайнефтегаз», «Нога-лымнефтегаз». На начальном этапе «ЛангепасУрайНогалымнефть» — это была государственная структура. И люди, создававшие компанию, прекрасно понимали, каким образом создаются материальные блага, какой это колоссальный труд. Всё изначально было построено на

добровольных началах. Руководители трёх нефтедобывающих объединений передали свои активы в офис, находящийся в Москве, на предмет управления ими. Эти люди были проникнуты идеей о том, что движение вперёд можно обеспечить только путём централизации. И, действительно, получилось так, что, передав свои активы в управление, они создали условия для более мощного развития «ЛУКОЙЛа», который спустя два года стал уже акционерным обществом. Повторюсь, когда объединяются активы — это всегда создаёт большой потенциал, даёт больше возможностей для дальнейшего развития, в том числе в социальном плане.

У нас всегда был контакт между руководством концерна, а потом и компании, и трудящимися массами. Мы разъезжали по всем городам и весям, встречались с коллективами, общались, беседовали. Мы были в курсе всех дел, жили жизнью наших коллективов. Я лично побывал во всех городах, где работают предприятия, вошедшие в состав компании.

— И прежде, и уж тем более сейчас, возглавляя объединение ветеранов, Вы всегда отстаивали интересы пенсионеров, НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» и саму систему корпоративного пенсионного обеспечения, которая сегодня в нашей

стране признана одной из лучших. Как появилась идея создания фонда? Ведь это было непростое время и на тот момент сам «ЛУКОЙЛ» был ещё очень молодой, только-только созданной компанией...

— Президент нашей компании изначально пошёл на то, чтобы принимать на работу людей предпенсионного возраста, чтобы было от кого и кому передавать эстафету. Это была сознательная политика, уникальная политика. Он брал людей в возрасте 59 лет с целью, чтобы они передавали свои знания и опыт молодому поколению. Естественно, он проникся заботой об этих людях, которые создавали основу «ЛУКОЙЛа». Ведь время шло и было понятно, что пройдёт пять-шесть лет — и они уйдут на пенсию, а как жить на эту пенсию? Мы прекрасно понимали, что та государственная пенсия, которую будут получать ветераны отрасли, не сможет обеспечить им заслуженный отдых. Так родилась идея создания Негосударственного пенсионного фонда «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» и системы негосударственного пенсионного обеспечения.

Будучи одной из крупнейших в стране нефтяных компаний, располагая определёнными возможностями, «ЛУКОЙЛ» принял решение, что может и должен создать свою корпоративную пенсионную систему. Главная заслуга в этом, повторюсь, принадлежит президенту компании. Не хочу петь дифирамбы, но на 83-м году жизни я уже могу это сказать: мне очень повезло в жизни, поскольку я на своём пути встретил Вагита Алекперова. Знаете, как говорят, просто выиграл в лотерею. Отмечу, Алекперов чувствовал свою персональную ответственность перед будущими пенсионерами. Ведь когда он брал на работу людей, некоторые из которых прошли школу в Госплане СССР, в ЦК КПСС, Госснабе, Совмине, он понимал свою ответственность перед ними. Они

должны были весь свой потенциал отдать новому поколению и «ЛУКОЙЛу». В свою очередь, «ЛУКОЙЛ» тоже должен был на это чем-то ответить. Президент компании, насколько мне известно, считал для себя это чисто человеческой обязанностью. И если бы не это, то, может быть, мы и не создали бы такую корпоративную пенсионную систему, не подняли бы так высоко планку ответственности перед людьми. Но мы пошли именно по такому пути, и люди оценили это. У нас не было случая, чтобы не вовремя выдали зарплату. А со временем компания и вовсе выработала для себя целую разветвлённую, чётко продуманную социальную политику, частью которой являются негосударственные пенсии.

Мне посчастливилось с первых дней работать в «ЛУКОЙЛе», руководить Департаментом социального

БУДУЧИ ОДНОЙ ИЗ КРУПНЕЙШИХ В СТРАНЕ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ, РАСПОЛАГАЯ ОПРЕДЕЛЁННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ, «ЛУКОЙЛ» ПРИНЯЛ РЕШЕНИЕ, ЧТО МОЖЕТ И ДОЛЖЕН СОЗДАТЬ СВОЮ КОРПОРАТИВНУЮ ПЕНСИОННУЮ СИСТЕМУ.

развития и кадров. Более того, я как раз отвечал за негосударственное пенсионное обеспечение, был в теснейшем контакте с людьми, которые занимались в «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТе» социальными проблемами. Эта деятельность была очень близка моему сердцу, и я был занят ею вплотную. Была организована рабочая группа по созданию фонда. Впоследствии нам удалось в числе первых в России получить лицензию на подобную деятельность, она была за номером 11. Будучи частной компанией, мы опередили многие структуры государственного уровня. Для нас это был успех!

— 1 апреля 1997 г. в «ЛУКОЙЛе» начались выплаты негосударственных пенсий. В тот день пенсионные сертификаты получили первые восемь человек. Расскажите, пожалуйста,

об этом событии. Какие отзывы Вы слышите от первых пенсионеров?

— Как сегодня помню, была первая группа из восьми человек. В «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТе» в очень торжественной обстановке мне было поручено вручить им сертификаты. Это было потрясающее событие! Среди этих пенсионеров есть Лидия Александровна Колосова. Человек 1923 года рождения, ей 23 декабря будет уже 94 года. Кроме всего прочего, она друг моей семьи. Это легенда нефтяной промышленности. В разное время она работала под началом Н. К. Байбакова, В. Д. Шашина, С. А. Оруджева, ну, а потом и Н. А. Мальцева, естественно, — это люди, которые создали отечественную нефтегазовую промышленность. И я, как сегодня помню, с большим трудом её угово-

рил, чтобы она перешла в «ЛУКОЙЛ». Она не хотела переходить из структуры «Роснефти». Но я сумел её убедить, и она сейчас счастлива, что всё-таки связала свои годы с «ЛУКОЙЛом». Вы ведь знаете, многие люди моего поколения бедствуют. Если у человека нет корпоративной пенсии, богатых детей или родственников и так далее, то прожить на государственную пенсию невозможно. А благодаря подходу к работникам со стороны нашего руководства были созданы благоприятные условия, особенно для того состава, который основал «ЛУКОЙЛ» вместе с ним. Вот и я, лукойловский пенсионер, сегодня живу полноценной жизнью. Даже располагаю возможностью помогать другим людям. Поддерживаю отношения со многими пенсионерами — нашими бывшими работниками. Занимаюсь этим не только как



Председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев и председатель Совета ветеранов организаций Группы «ЛУКОЙЛ» Московского региона А. М. Галустов на Встрече поколений-2016

председатель Совета ветеранов, но и чисто по-человечески, мы не теряем связи, общаемся. Что же до деятельности Совета, мы ежегодно занимаемся оказанием материальной помощи пенсионерам — это, собственно, и есть основное предназначение нашей организации. Все обращения к нам мы рассматриваем и передаём в Благотворительный фонд, который по нашей рекомендации оказывает помощь нашим ветеранам. Это, конечно, очень серьёзное подспорье для людей. Они очень довольны. Некоторые, даже мужчины, со слезами на глазах принимают эту помощь, потому что это единственная возможность приобрести себе лекарства, как-то выжить в этой жизни...

— Как Вы оцениваете продолжающуюся в стране пенсионную реформу?

— Постоянно меняющиеся правила игры в пенсионной системе противоречат здравому смыслу. Здесь я в особенности имею в виду те непонятные действия, которые происходят

с накопительной частью трудовой пенсии — то отменяют, то возвращают... Так ведь нельзя делать. Думаю, государству нужно менять подходы в этой сфере. Мне кажется, оно перестало чувствовать ответственность за пенсионное обеспечение, забыло, что главное — это люди. А среди людей главные — это ветераны, те, которые создали основу,

КОГДА ОБЪЕДИНЯЮТСЯ АКТИВЫ — ЭТО ВСЕГДА СОЗДАЁТ БОЛЬШОЙ ПОТЕНЦИАЛ, ДАЁТ БОЛЬШЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ В СОЦИАЛЬНОМ ПЛАНЕ.

благодаря которой живёт и процветает наше подрастающее поколение. Вот этого забывать нельзя!

— Прошло 23 года с момента основания «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТа». Что Вы посоветовали бы молодому поколению сотрудников фонда?

— Это непростой вопрос. Нынешней команде ведь наверняка сложно. Прекрасно понимаю, с какими труд-

ностями им приходится сталкиваться. Нужно чувствовать новые веяния, осваивать новые направления деятельности. Всё это — очень большая социальная ответственность. Но начатое дело необходимо продолжать, в первую очередь надо очень тесно взаимодействовать со всеми предприятиями «ЛУКОЙЛа».

— А что Вы посоветовали бы молодым работникам «ЛУКОЙЛа»? Стоит ли заранее задумываться о пенсии?

— Одной из нелёгких, но очень благородных задач, стоящих перед фондом, является необходимость убеждать молодое поколение в том, что о пенсии нужно думать загодя. Это опыт цивилизованного мира — копить на пенсию самостоятельно и начинать как можно раньше, если хочешь прожить достойную старость. Тут, как говорится, не надо изобретать велосипед! Тем более, у нынешних работников есть прекрасная возможность копить совместно с работодателем благодаря участию в долевой корпоративной программе. А чтобы люди охотней присоединились к ней, нужно приводить конкретные примеры, какой была бы пенсия, если бы не было накопительной системы «ЛУКОЙЛа», и какой она

будет благодаря долевой программе. Молодёжь, к сожалению, не склонна думать о будущей старости. Им необходимо показывать живые примеры того, как работники ощущают эффективность участия в долевой пенсионной программе «ЛУКОЙЛа». Важно как можно больше рассказывать о людях, которые отчисляют на свой заслуженный отдых максимум, а не один процент. Время подтвердит их правоту. ■



С ДЕТЬМИ И ДЛЯ ДЕТЕЙ

Профорганизации стараются сделать досуг юных лукойловцев приятным и полезным

Нынешнее лето большинство жителей нашей страны погодой, мягко говоря, не балует. Что ж, тем более зависть, которую испытываешь к тем, кто может отправиться к тёплому морю или заполнить досуг по-настоящему увлекательными мероприятиями. И вот уж у кого с этим проблем точно нет, так это у детей работников лукойловских предприятий. А всё потому, что обеспечение их качественного отдыха традиционно является одним из неотъемлемых направлений деятельности профсоюзных организаций.

В Сибири климат суров, здешним ребятишкам южное тепло и солнце нужнее всех, поэтому и к организации детского отдыха в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» подходят особенно тщательно. В этом году первая группа школьников, чьи родители трудятся на лукойловских предприятиях, отправляется в черноморские оздо-

ровительные лагеря «Энергетик» и «Смена». Многие ребята отлично завершили год, не раз получали награды на школьных олимпиадах. Так что теперь — самое время отдохнуть!

На вокзале яблоку негде упасть. Тёмные неброские тона одежды и багажа вахтовых рабочих разбавили яркие краски детских курток, плащей,

ветровок, рюкзаков, дорожных сумок. Дети работников ТПП «Когалымнефтегаз», «Повхнефтегаз», аппарата управления ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» уезжают на каникулы. До отправления поезда ещё есть время. Сейчас важно сделать переключку, уточнить списки, проверить документы,



пройти перед дорогой обязательный медосмотр... А всему этому предшествовала большая подготовительная работа. Представители профорганизации в очередной раз тщательнейшим образом проверили здравницы, в которые отправятся ребята. Учили всё — качество питания, условия размещения, безопасность, насыщенность досуговых программ, включающих различные кружки, соревнования, экскурсии и, конечно же, купание в тёплом море.

«Детский отдых на море — это окружные программы, которые распространяются на все учреждения, — рассказывает председатель Территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс. — Дети наших работников могут отдыхать без ограничений в любых здравницах, как в региональных, так и морских. Мы работаем с родителями, объясняем им, что достаточно вовремя написать заявление и подготовить необходимый

пакет документов. А ребятам создаём все условия, чтобы загореть, укрепить своё здоровье и хорошо отдохнуть после долгой зимы».

8-летняя Ника Самсонова так далеко от дома уезжает впервые. «Очень волновалась, — со смехом говорит мама, — всё боялась, что не успею собрать чемодан. Она у меня хорошая девочка, самостоятельная, я ей доверяю». Поездка к морю — это отличный подарок на день рождения, считает сама девочка. В лагере ей ис-

полнится девять, и она надеется, что день рождения будет весёлым.

Никиту Лопушкова провожает дедушка. «Он у нас и в «Алых парусах» был в прошлом году, теперь вот в Крыму пусть набирается сил», — дед с любовью смотрит на внука. Кто не знает, «Алые паруса» — это оздоровительный центр под Тюменью, там юные лукойловцы тоже отдыхают каждое лето. Сейчас там проводит три недели очередная группа из 55 мальчишек и девчонок.

Но если одни отправляются на Юг отдыхать и греться, то другим посчастливилось в этих благодатных краях жить круглогодично. Как, например, работникам лукойловского предприятия «Ставролен». В этих благодатных краях абрикосы и черешню покупать не надо — всё это растёт прямо на улицах города. Что же касается детского досуга, оздоровления и отдыха, то неподалёку находится всероссийская здравница Кавказские Минеральные Воды. Да и дома детям заводчан профорганизация заскучать не даёт. В частности, большой популярностью у юных лукойловцев, и не только юных, пользуются спортивные праздники «Папа, мама, я — спортивная семья», которые проходят в СПК «Полимер». В этом году они состоялись уже в седьмой раз.

Состязания были разделены на три этапа. В первом каждая из семейных команд соревновалась в броске мяча в баскетбольную корзину, дартсе, пробитии футбольного пенальти в хоккейные ворота, бросании резиновых колец. Второй этап — эстафеты: ведение баскетбольного мяча вокруг фишек, бег со скалкой, прыжки на двух ногах с зажатым ногами мячом. И завершился спортивный праздник конкурсом для пап и мам, где главы семей мерились силой в поднятии одной рукой гири весом в 16 кг, а мамы продемонстрировали свою грациозность во вращении гимнастического обруча вокруг талии в движении на дистанции 18 м. Стоит ли говорить, что в дни таких семейных праздников





зал спортклуба до отказа наполняется детским смехом и улыбками родителей, всюду царит атмосфера радости и соревновательного азарта.

На берегах Дона лукойловскую детвору и родителей тоже стараются приобщать к физкультуре. Правда, праздник «Папа, мама, я — спортивная семья» Ростовская ППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» провела в этом году лишь во второй раз. Впрочем, начинание это всем так пришлось по душе, что председатель профорганизации Алексей Кулешов пообещал сделать состязания традиционными и проводить как можно чаще.

В состязаниях приняли участие 16 семей работников автозаправочных станций и нефтебазы. Каждая команда прошла восемь конкурсных этапов. В программу входили прыжки в мешке, бег в великаньих ботинках, семейная эстафета, «рыбалка удочками», строительство огромной пирамиды, метание колец на конус и гигантский боулинг. За каждый из успешно пройденных этапов команды получали определённое количество призовых очков. Сумма этих баллов и помогла жюри определить лидеров состязаний.

Все участники соревнований были награждены дипломами, команды, занявшие вторую и третью ступеньки пьедестала, получили кубки и медали. А победители, семья Загузиных, и вовсе вернулись домой с новеньким велосипедом.

В ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ Волгоград» летняя оздоровительная кампания тоже в разгаре. Ребята из семей членов профсоюза отправились в здравницы Волгоградской области, Краснодарского края и в Крым. Путешествовать в детском возрасте интересно, всюду подстерегают чудеса и открытия, но и расставание с родным домом на 21 день — дело волнительное. Причём непонятно, для кого больше — для ребятни или для родителей. Впрочем, у мальчишек и девчонок-то всю грусть точно словно рукой



сняло, как только они добрались до места, нашли новых друзей, оказались подхвачены потоком незабываемых впечатлений.

Первая смена в оздоровительном лагере «Босоногий гарнизон», одном из лучших в Волгоградской области, уже завершена. Дети приехали счастливые, отдохнувшие и загоревшие. Купание, кружки, секции, конкурсы, походы, песни у костра, вечера знакомств... Некоторым из ребят так полюбились оказанный им тёплый приём, вкусное питание, заботливые, неравнодушные вожатые, что они не прочь остаться ещё на одну смену. Или уж, во всяком случае, снова приехать в «Босоногий гарнизон» на будущее лето. Ну, а про тех, кому посчастливилось отправиться в Крым, в детский оздоровительный лагерь «Арт-Квест», и говорить нечего!

Вообще выбор между поездкой на море или лагерь, расположенный в пределах региона, где работает предприятие, не так уж прост. Как-никак если чада отдыхают поблизости,

их и навестить в выходные можно. Поэтому лукойловские профсоюзные организации всегда стараются предложить работникам несколько вариантов детского отдыха. На «Саратоворгсинтезе», например, убеждённые сторонники морских волн могут отправить своих детишек в детский оздоровительный комплекс «Сигнал». Он расположен на берегу Чёрного моря, в дубово-сосновой роще, и имеет очень хорошую материально-техническую базу, в том числе оборудованный пляж, который поделён на отдельные зоны для каждого отряда. Но отправившимся туда ребятам и сопровождающим, в числе которых, к слову, обязательно присутствуют врач и юрист, предстоит провести в пути целых три дня.

Те, кому столь длительное путешествие кажется слишком утомительным, отправляют детей на отдых поближе, в расположенные в Саратовской области детские лагеря «Синяя птица», «Ровесник» или оздоровительный центр «Берёзка». Пер-

вые два находятся в живописнейших местах на берегу Волги, а «Берёзка» и вовсе — совсем неподалёку от Саратова. Здесь, как заверяют бдительные профсоюзные инспекторы, тоже всё — на высшем уровне! Дети проживают в комнатах на четыре-пять человек с санузлом и душем. Питание пятиразовое. Работают различные кружки и секции. Имеются стадион, игровые площадки, библиотека, открытый театр, кинозал, спортивные тренажёры, верёвочный городок. Работают различные кружки и секции по интересам — выбирай любые. А в «Синей птице» ребята во время отдыха ещё и проходят курс санаторно-курортного лечения.

Словом, если прав поэт, написавший, что лето — это маленькая жизнь, то проживут её юные лукойловцы, где бы они ни отдыхали и кем бы ни трудились их родители, так, что впечатлений и восторгов хватит на весь будущий учебный год. Жаль только, что летние каникулы — всего три месяца! ■



ОКЕАН РАДОСТЕЙ

Забота о детях не терпит дилетантства

ЕСЛИ КТО ПОМНИТ, В ДЕТСТВЕ ОБЗАВОДИТЬСЯ ДРУЗЬЯМИ ГОРАЗДО ЛЕГЧЕ. ЭТО ПОТОМ МНОЖЕСТВО РАЗЛИЧИЙ — В ВОСПИТАНИИ, МИРОВОЗЗРЕНИЯХ, ВКУСАХ, ОБРАЗОВАНИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ, СОЦИАЛЬНОМ СТАТУСЕ — НАЧИНАЮТ НАМ МЕШАТЬ СБЛИЖАТЬСЯ С ЛЮДЬМИ, И ЧЕМ ДАЛЬШЕ — ТЕМ СИЛЬНЕЙ. А ПОНАЧАЛУ ВСЁ ПРОСТО: «ПРИВЕТ! Я ПЕТЯ». «А Я КОЛЯ». «ДАВАЙ ИГРАТЬ?» «ДАВАЙ!» И ЕСЛИ ИГРА ОКАЖЕТСЯ УВЛЕКАТЕЛЬНОЙ, СПУСТЯ МНОГО ЛЕТ ПОСЕДЕВШИЕ И ПОЛЫСЕВШИЕ ПЁТР ВАСИЛЬЕВИЧ И НИКОЛАЙ ПАВЛОВИЧ С НЕЖНОСТЬЮ НЕ РАЗ ЕЩЁ ВСПОМНЯТ О ТОМ, КАК НЕКОГДА НАЧАЛОСЬ ИХ ЗНАКОМСТВО...

В СИЛУ ЭТОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОСОБЕННОСТИ ЛЮДЕЙ ВНИМАНИЕ, ТРАДИЦИОННО УДЕЛЯЕМОЕ ЛУКОЙЛОВСКИМИ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯМИ ДОСУГУ ДЕТЕЙ РАБОТНИКОВ, СЛЕДУЕТ СЧЕСТЬ ВЕСЬМА ДАЛЬНОВИДНЫМ. ОСОБЕННО КОГДА К ОРГАНИЗАЦИИ ДЕТСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ ОНИ ПОДХОДЯТ НЕ ПОРОЗНЬ, А СООБЩА, ОБЪЕДИНЯЯ ВОЗМОЖНОСТИ СРАЗУ НЕСКОЛЬКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, ДЕЙСТВУЮЩИХ В РЕГИОНЕ. КАК ЭТО БЫЛО, НАПРИМЕР, ПРИ НЕДАВНЕМ СОВМЕСТНОМ ПОСЕЩЕНИИ «МОСКВАРИУМА» НА ВДНХ, ПРИУРОЧЕННОМ КО ДНЮ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ.

Силами одного профкома и одного дочернего общества тоже, конечно, многое можно сделать. И делается. Детский отдых, мероприятия к Новому году, кружки, секции — всё это для любой лукойловской профорганизации неперенные направления работы. Но тут важен и эффект масштаба. Там, где один профком осилит только самостоятельность, объединив усилия, они уже могут подарить детям настоящее чудо. Такое, чтобы даже у избалованной современной развлечениями ребятня дух захватывало (да и у родителей тоже) и чтобы помнилось долго — до той поры, когда Петьки и Кольки превратятся в Петров Васильевич и Николаев Павлович.

В связи с этим традицию профорганизаций лукойловских предприятий Московского региона (а это были ППО Центрального аппарата ПАО «ЛУКОЙЛ», ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Транс», ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-АЭРО», ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ» и ППО ООО «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт»), которые решили, что отпраздновать День защиты детей стоит всем вместе, можно только приветствовать. Это была правильная идея! И не только в смысле укрепления корпоративного духа. Хотя вряд ли где-то работники предприятий компании острее ощущали себя одной большой семьёй, нежели во время такого культпохода, когда целый огромный зал «Москвариума» оказался заполнен лукойловцами и их нарядными чадами. Многие, кстати, откликнулись на содержащуюся в пригласительных билетах просьбу о том, чтобы в одежде присутствовала морская тематика, которой проникнуто было и всё праздничное действо.

Есть ли более простой и верный способ снискать доверие и симпатию людей, нежели позаботиться об их детях? Вряд ли. Так что в смысле воспитания общелукойловской солидарности дельфины и их коллеги по выступлению, надо полагать, смогли сделать больше, чем самые правильные лозунги. Впрочем, что мы всё о пользе... Пусть о ней взрослые дума-





ют. А детям не до неё. Им нужно чудо, нужны радости и удивления. И во время посещения «Москвариума» всего этого было в избытке! И, что приятно, состоявшееся в океанариуме шоу и всё, что ему предшествовало, показалось увлекательным, зрелищным, а местами и поучительным для юных лукойловцев самых разных лет — от совсем карапузов до вполне себе тинейджеров, возрасту которых скепсис присущ органически. Но профессионалы рекреации к любым сердцам



ключики подобрали (а в профсоюзной работе это умение одно из основных): одним — «Русалочка», другим — «Пираты Карибского моря»... Трудно сказать, кто более охотно фотографировался с капитаном Джеком Воробьём — дети или мамы... Вылитый Джонни Депп для урожая фейсбуковых «лайков» ох как сгодится! Даже папы не остались равнодушными. Некоторые из них, фланируя по фойе со своими отпрысками в ожидании шоу, прямо шею сворачивали, глядя на па-

рочку умопомрачительных барышень, наряженных медузами.

А теперь попробуйте вообразить себе этот гигантский детский утренник на три с лишним тысячи детей и взрослых! Нарядных, взволнованных предвкушением сказки, раскланивающихся с коллегами и друзьями, благодаря детской непосредственности молниеносно завязывающих новые знакомства и ощущающих, что все вокруг — свои, все — лукойловцы. Более осязаемое воплощение



идеи о том, что «ЛУКОЙЛ» — единая семья, пожалуй, трудно и представить! И при этом — никакой казённости, никакой натянутости. Потому что там, где дети, — там всегда всё по-честному, всё легко и просто. Там уже нет начальников и подчинённых, а есть только ребята и их родители, которым, однако, тоже ужасно хочется вновь хоть недолго побыть детьми!



Ну, а про сам водный спектакль и говорить нечего! Современный комфортный зал чашей, дно которой представляет собой совмещённый с экраном и сценой бассейн, в котором и творили чудеса обаятельнейшие и умнейшие морские обитатели. Свет, звук — всё на уровне! При этом номера с животными органично пере-

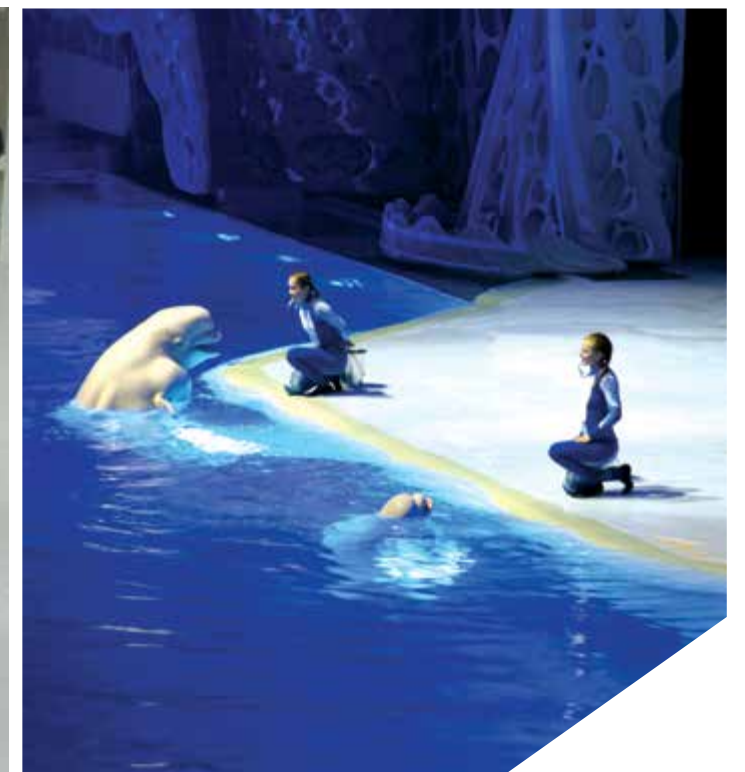
мешать артистам-людям и не волновать артистов-животных — дельфинов, белух, касаток, морских львов, моржей.

Тем не менее кое-что нам и без вспышки запечатлеть удалось. Но, верьте слову, лучше это всё увидеть своими глазами и показать вашим чадам! Ждать следующего Дня защи-

ПОПРОБУЙТЕ ВООБРАЗИТЬ СЕБЕ ЭТОТ ГИГАНТСКИЙ ДЕТСКИЙ УТРЕННИК НА ТРИ С ЛИШНИМ ТЫСЯЧИ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ! НАРЯДНЫХ, ВЗВОЛНОВАННЫХ ПРЕДВКУШЕНИЕМ СКАЗКИ, РАСКЛАНИВАЮЩИХСЯ С КОЛЛЕГАМИ И ДРУЗЬЯМИ И ОЩУЩАЮЩИХ, ЧТО ВСЕ ВОКРУГ — СВОИ, ВСЕ — ЛУКОЙЛОВЦЫ.

плетались с компьютерной анимацией, не лишённой познавательности и захватывающего сюжета. А когда в зале наступала полутьма, ряды зрителей становились похожи на звёздное небо: взрослые и дети снимали спектакль, чтоб потом поделиться кусочками этого чуда со своими друзьями и знакомыми. Жаль только, фотографировать со вспышкой во время спектакля строжайше запрещено, чтобы не

ты детей не обязательно. Можно же отправиться в океанариум и частным порядком. Тем более, что аттракцион этот доступен теперь не только жителям столицы и крупнейших городов страны. При поддержке «ЛУКОЙЛа» океанариум недавно появился и в Когалыме, в спортивно-культурном комплексе «Галактика». Те, кто бывали, говорят — ничуть не хуже московского. И едва ли не крупнейей. ■



ПОБЕДИТЕЛЬ ИЗ «ЛУКОЙЛА»

Престиж компании неразрывно связан с престижем отечественного спорта

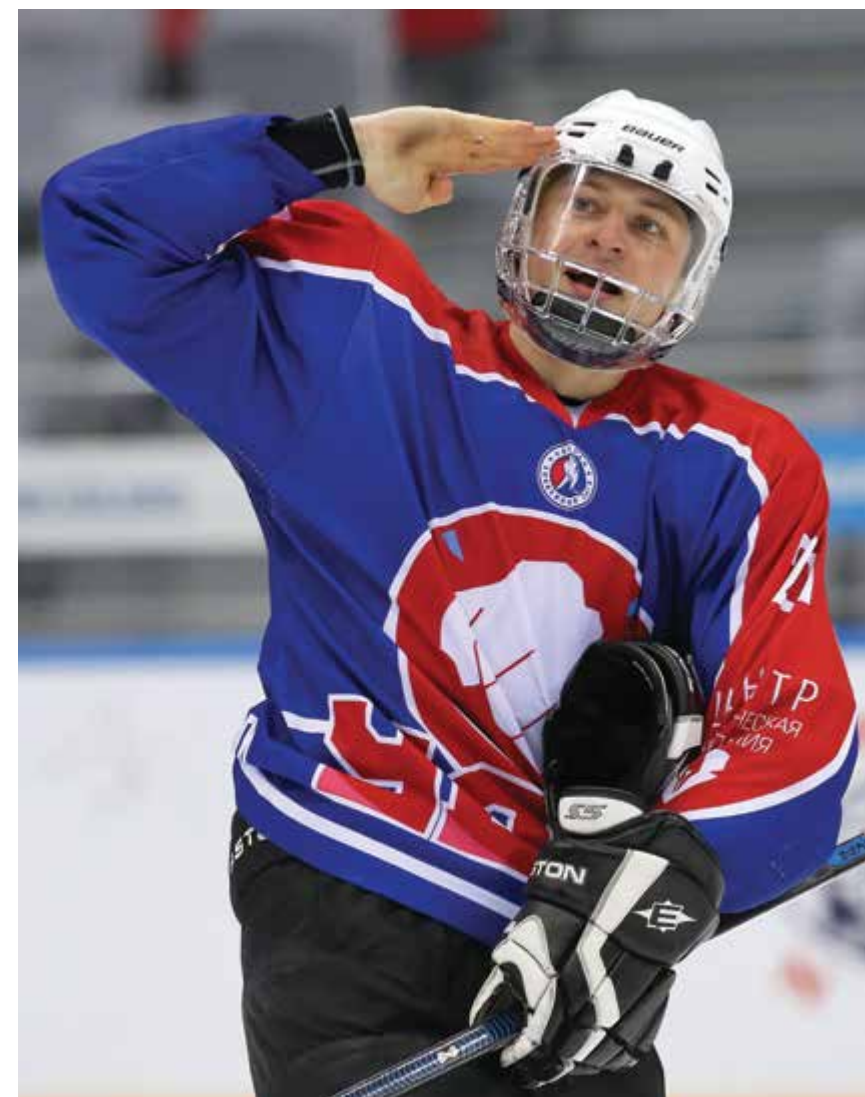
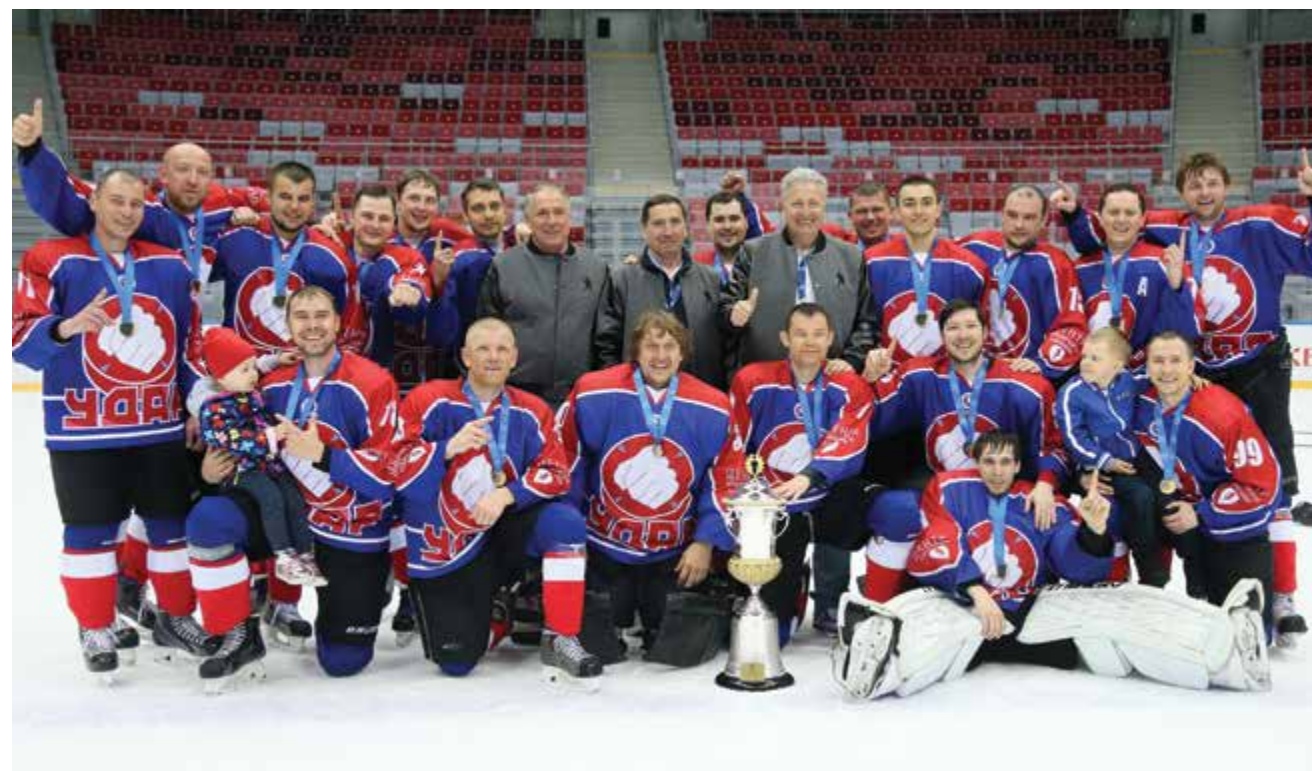
В МАЕ ЭТОГО ГОДА В ГОРОДЕ СОЧИ, В РАМКАХ VI-ГО ВСЕРОССИЙСКОГО ФЕСТИВАЛЯ НОЧНОЙ ХОККЕЙНОЙ ЛИГИ СРЕДИ ЛЮБИТЕЛЬСКИХ КОМАНД, КОМАНДА «УДАР» ИЗ Г. ЧЕЛЯБИНСК СТАЛА ЧЕМПИОНОМ СТРАНЫ В ДИВИЗИОНЕ «ЛИГА НАДЕЖДЫ», ГДЕ СОРЕВНУЮТСЯ ХОККЕИСТЫ-ЛЮБИТЕЛИ В ВОЗРАСТЕ ОТ 18 ЛЕТ. ЭТО НАИВЫСШЕЕ ДОСТИЖЕНИЕ В ЛЮБИТЕЛЬСКОМ СПОРТЕ! В ФИНАЛЕ ФЕСТИВАЛЯ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ 155 КОМАНД ИЗ 73 РЕГИОНОВ РОССИИ, ОБЪЕДИНЯЮЩИЕ БОЛЕЕ 3000 ИГРОКОВ. СУЩЕСТВЕННЫЙ ВКЛАД В УСПЕХ КОМАНДЫ «УДАР» ВНЁС ВАДИМ СПИВАК, ПРАВЫЙ КРАЙНИЙ НАПАДАЮЩИЙ, ТАЛАНТЛИВЫЙ СПОРТСМЕН И... ЛУКОЙЛОВЕЦ!

Ночная Хоккейная Лига — ведущая российская любительская спортивная организация, не имеющая аналогов в стране и мире. Фактически это — любительский чемпионат России по хоккею. Организация эта

была основана в 2011 г. по инициативе Президента России В. В. Путина и прославленных ветеранов отечественного хоккея.

В ходе сочинского первенства Лиги Вадим Спивак набрал за шесть

игр шесть очков (5 голов и 1 передача), войдя в тройку лучших снайперов команды и в пятёрку бомбардиров. Безусловно, лучшим матчем в его исполнении стала финальная игра, где Вадим забросил 2 шайбы (одну



в 2012 г. победителем престижного корпоративного конкурса: одной из самых почётных среди множества своих профессиональных и спортивных наград Вадим называет Диплом за подписью президента компании В. Ю. Алекперова, полученный им как лучшим молодым специалистом года в номинации «Экономист».

И, что немаловажно, именно работа в «ЛУКОЙЛе» помогла Вадиму Спиваку вернуться в спорт, который всегда был неотъемлемой частью его жизни, но после той аварии мысли о нём на протяжении долгого времени оставляли в душе тяжёлый осадок и чувство разочарования. Однако благодаря существующей в ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» хоккейной команде Вадим вновь решил вернуться на лёд спустя почти 10 лет. И доказал всем, но прежде всего себе, что, несмотря на любые испытания, всегда можно найти в себе новые силы, чтобы не бросить любимое дело, чтобы добиться результата, чтобы стать лучшим. Постоянные тренировки, сначала — с лукойловской командой в Уфе, а после переезда в Челябинск — в составе городской любительской команды, стали для талантливого спортсмена и перспективного работника компании не только эмоциональной разгрузкой, школой коллективизма, целеустремлённости, но и возможностью осуществить давнюю мечту.

А что состязания в Сочи имеют статус любительских — так это, согласитесь, чистая формальность. Какие же они любительские, когда в них уча-

из которых посвятил родившейся незадолго до турнира дочке, а вторую приурочил к 60-летию юбилею отца, майора пожарной охраны).

С 6 лет Вадим занимался хоккеем в специализированной школе «Салават Юлаев» и подавал большие надежды. Но страшная автомобильная авария по пути на соревнования в г. Нижнекамск, произошедшая 3 января 1997 г., поставила крест на мечтах о карьере хоккеиста. После полутора лет восстановления Вадим вернулся в хоккей, но ненадолго, понимая, что сверстников уже не наверстать, решил сосредоточиться на учёбе.

Вадим с красным дипломом окончил Уфимский государственный неф-

тяной технический университет и поступил на работу в ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт». Вся его трудовая биография с первого дня связана с этим предприятием. За восемь лет он

НОЧНАЯ ХОККЕЙНАЯ ЛИГА — ВЕДУЩАЯ РОССИЙСКАЯ ЛЮБИТЕЛЬСКАЯ СПОРТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, НЕ ИМЕЮЩАЯ АНАЛОГОВ В СТРАНЕ И МИРЕ. ФАКТИЧЕСКИ ЭТО — ЛЮБИТЕЛЬСКИЙ ЧЕМПИОНАТ РОССИИ ПО ХОККЕЮ. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭТА БЫЛА ОСНОВАНА В 2011 Г. ПО ИНИЦИАТИВЕ ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ В. В. ПУТИНА И ПРОСЛАВЛЕННЫХ ВЕТЕРАНОВ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ХОККЕЯ.

прошёл путь от специалиста второй категории отдела маркетинга в г. Уфе до начальника Челябинского регионального управления. И даже стал

стуют такие профессионалы своего дела, как Вадим Спивак! ■

Фото Бориса Татарина и Владислава Неелова

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

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

Некоммерческая организация «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» относится к организационно-правовой форме фондов.

За 2016 год Некоммерческой организацией «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» на благотворительные цели направлено денежных средств на сумму 715 432 тыс. руб.:

тыс. руб.

№№ п/п	Наименования разделов программы благотворительной деятельности	2016 год	2015 год
1.	Программа «Здравоохранение»	25 483	39 600
1.1.	Помощь медицинским организациям и учреждениям	25 483	39 600
2.	Программа «Образование»	98 913	102 533
2.1.	Помощь детским домам, интернатам, школам и другим детским учреждениям	42 918	51 386
2.2.	Программы в области образования и науки (помощь вузам, научным организациям, образовательным учреждениям, выплаты специальных именных грантов и стипендий и др.)	55 995	51 147
3.	Программа «Сохранение культурного наследия»	489 628	211 877
3.1.	Помощь творческим коллективам, организациям и учреждениям культуры и искусства	107 916	66 517
3.2.	Поддержка религиозных организаций	381 712	145 360
4.	Программа «Социальная поддержка и защита граждан»	73 957	79 772
4.1.	Поддержка ветеранов войны, труда, инвалидов, пенсионеров и др.	62 345	70 559
4.2.	Конкурс социальных и культурных проектов	11 512	9 113
4.3.	Помощь семьям погибших и раненых военнослужащих, помощь военным комиссариатам, войсковым частям, помощь ветеранам Вооружённых сил РФ, ветеранам внутренних дел, помощь беженцам	100	100
5.	Программа «Развитие физической культуры и спорта»	4 202	11 380
5.1.	Помощь спортивным организациям	4 202	11 380
6.	Прочие организации	23 249	
	Всего	715 432	445 162

ОТЧЁТ

О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ

за период с 1 января по 31 декабря 2016 года

тыс. руб.

Наименование показателя	Код	за 2016 год	за 2015 год
Проценты к получению	2320	63 907	35 886
Прочие доходы	2340		762
в том числе:			
доходы, связанные с реализацией основных средств	23401		
Курсовые разницы	23412		186
Прочие доходы	23416		576
Прочие расходы (курсовые разницы)	2350		(202)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	63 907	36 446
Текущий налог на прибыль	2410	(12 781)	(7 330)
Чистая прибыль (убыток) после налогообложения	2400	51 126	29 116
СПРАВОЧНО	2520		
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода			
Совокупный финансовый результат периода	2500	51 126	29 116

ОТЧЁТ

О ЦЕЛЕВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВ

за январь — декабрь 2016 года

тыс. руб.

Наименование показателя	Код	за 2016 год	за 2015 год
Остаток средств на начало отчётного года	6100	432 083	169 328
Поступило средств			
Добровольные взносы	6230	1 042 312	747 870
Прочие	6250	51 126	29 116
Всего поступило средств	6200	1 093 438	776 986
Использовано средств			
Расходы на целевые мероприятия	6310	(715 432)	(445 162)
в том числе:			
социальная и благотворительная помощь	6311	(715 432)	(445 162)
Расходы на содержание аппарата управления	6320	(73 792)	(66 083)
Приобретение основных средств, инвентаря и иного имущества	6330	(84)	—
Прочие	6350	—	(2 986)
Всего использовано средств	6300	(789 308)	(514 231)
Остаток средств на конец отчётного года	6400	736 213	432 083

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС на 31 декабря 2016 года

тыс. руб.

По-яс-не-ния	Наименование показателя	Код	на 31.12.16 года	на 31.12.15 года	на 31.12.14 года
	АКТИВ				
	I. Внеоборотные активы				
2.	Основные средства	1150	3 315	3 255	3 255
	Итого по разделу I:	1100	3 315	3 255	3 255
	II. Оборотные активы				
3.	Запасы	1210	46	86	302
	в том числе:				
	Материалы	12101	2	24	9
	Расходы будущих периодов	12111	44	62	293
4.	Дебиторская задолженность	1230	2 401	6 271	3 316
	в том числе:				
	Расчёты с поставщиками и подрядчиками	12301	528	1 023	561
	Расчёты по налогам и сборам	12303	67	68	2 477
	Расчёты по социальному страхованию и обеспечению	12304	17	6	27
	Расчёты с подотчётными лицами	12305	6	13	125
	Расчёты с разными дебиторами и кредиторами	12308	1 783	5 161	126
6.	Денежные средства	1250	737 306	429 783	167 110
	в том числе:				
	Касса организации	12501	17	12	7
	Расчётные счета	12504	737 289	429 771	167 103
	Валютные счета	12505			
	Прочие оборотные активы	1260			
	Итого по разделу II:	1200	739 753	436 140	170 728
	БАЛАНС	1600	743 068	439 395	173 983

тыс. руб.

По-яс-не-ния	Наименование показателя	Код	на 31.12.16 года	на 31.12.15 года	на 31.12.14 года
	ПАССИВ				
	III. Целевое финансирование				
1.	Целевые средства	1350	736 213	432 083	169 328
7.	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360	3 315	3 255	3 448
	в том числе:				
	Разница от пересчёта валютных активов (Филиал Баку)	13603	—	—	193
	Итого по разделу III	1300	739 528	435 338	172 776
	IV. Долгосрочные обязательства	1400			
	V. Краткосрочные обязательства				
5.	Кредиторская задолженность	1520	3 540	4 057	1 207
	в том числе:				
	Расчёты с поставщиками и подрядчиками	15201	92	88	318
	Расчёты по налогам и сборам	15203	3 056	3 800	732
	Расчёты по социальному страхованию и обеспечению	15204	217	6	6
	Расчёты с персоналом по оплате труда	15205	161	159	148
	Расчёты с разными дебиторами и кредиторами	15208	14	4	3
	Итого по разделу V	1500	3 540	4 057	1 207
	БАЛАНС	1700	743 068	439 395	173 983

Проведённая 22 марта 2017 года аудиторская проверка финансово-хозяйственной деятельности Фонда подтвердила соответствие работы Фонда уставным целям и задачам, достоверное отражение финансового положения Фонда на 31 декабря 2016 года, финансовые результаты его деятельности и движение денежных средств за 2016 год. Бухгалтерская отчётность Фонда сформирована, исходя из действующих в РФ правил бухгалтерского учёта и отчетности, в соответствии с ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчётность организации», Федеральным законом «О бухгалтерском учёте» № 402-ФЗ от 06 декабря 2011 г. и Приказом Минфина РФ от 02.07.2010 г. № 66н «О формах бухгалтерской отчётности организации» с изменениями и дополнениями, а также других соответствующих нормативных актов.

Аудитор Фонда: Общество с ограниченной ответственностью «Аудиторская служба «СТЕК», ОГРН 1027739022222.

ООО «Аудиторская служба «СТЕК» является членом Саморегулируемой организации аудиторов Ассоциации «Содружество» и включено в реестр аудиторов и аудиторских организаций указанной саморе-

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

Место нахождения: 107589, Москва, Хабаровская ул., д. 14/2. Бухгалтерская отчётность Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» сдана 23 марта 2017 г. в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по г. Москве Московского Юго-Западного окружного отдела государственной статистики.

Отчёт о деятельности Некоммерческой организации «Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ» и персональном составе её руководящих органов, отчёт о расходовании некоммерческой организацией денежных средств и об использовании иного имущества переданы в Главное управление Министерства юстиции Российской Федерации по г. Москве 13 апреля 2017 года.

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

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

Генеральный директор

И. А. Бекетов

Главный бухгалтер

Л. А. Тилмаева

ПАВШИЕ И ЖИВЫЕ

Признаки настоящего патриота —
немногословность и острая лопата



Павел Албагачиев

У специалиста отдела эксплуатации службы главного инженера ООО «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт» Павла Албагачиева практически не бывает отпусков. В фигуральном смысле. Иначе факт этот стал бы поводом для серьёзного разбирательства в профкоме предприятия (в который, кстати, Павла коллеги избирают вот уже второй срок подряд), а не для этой статьи, посвящённой активистам, разыскивающим бойцов, павших на полях Великой Отечественной. Именно этим Павел и занимается с единомышленниками из отряда «Высота» в свободное от работы и профсоюзных нагрузок время. Потому и все отпуска свои проводит не на даче и не на курорте, а в экспедициях по местам боёв.

«И сколько за это платят?», «Почём трофеи продаёте? Привези мне в следующий раз...», «А не лучше в Турцию к морю съездить, чем в болоте копать?», «Зачем вы это делаете — они же уже лежат в земле?» — такие вопро-

сы Павлу и его соратникам-поисковикам приходится слышать нередко. И он старается находить вразумительные ответы, хотя объяснить что-то людям, которые их задают, почти невозможно. Они по-другому устроены,

и, наверное, проще найти общий язык с марсианином.

Нисколько не платят. А останки погибших бойцов потом пытаются идентифицировать — это огромная трудная работа, как и розыск родных,

не менее сложная, чем перекапывать тонны грунта, — и торжественно предадут земле. И находками они не торгуют, а помещают в созданный в 2001 г. при московской школе № 883 музей «Возвращение из небытия». И всё это — на голом энтузиазме, на общественных началах, за свой счёт, вместо пресловутой Турции... Правда, иногда помогают частные спонсоры. А недавно вот и профорганизация «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт», где Павел трудится, поддержку оказала — помогла для весенней экспедиции приобрести бензопилы и палатки. «Может, со временем, — делится надеждами Павел, — удастся сделать так, чтобы наш профком взял шефство над поисковым отрядом. Как-никак, поисковая деятельность — это самое что ни на есть настоящее и деятельное патриотическое воспитание. Я уже нескольких коллег по работе этим делом заинтересовал, правда, в экспедиции они ещё не выбирались. А пока работаем на общественных началах».

Так и существует с 1989 года отряд «Высота» (адрес сайта <http://www.team-visota.org>), носящий имя Дмитрия Сячина, своего основателя и первого командира, педагога, безвременно ушедшего из жизни в 27 лет. Его участники предпринимали в год по четыре-пять многодневных экспедиций по местам боёв. Люди самых разных профессий — врачи, военные, инженеры, педагоги, есть даже один дипломат — выкраивают время и отправляются на несколько недель в экспедицию, предварительно всё согласовав с местными властями и соответствующими ведомствами — МВД, ФСБ, МЧС. Забираются в глушь, встают лагерем, исследуют местность с помощью металлоискателей, ведут раскопки. Самое подходящее время для этого — весна и осень, когда трава на полях не мешает. Летом копать можно только в лесах. Ну, а зима — время сбора и анализа информации о новых участках, куда можно будет отправиться, и кропотливой работы с архивами, чтобы попытаться иден-

тифицировать останки и связаться с родными погибших воинов.

Вообще-то у солдат были так называемые смертные медальоны — специальные ёмкости, в которые вкладывалась записка с информацией о человеке, чтобы в случае чего его можно было опознать. Но их из суеве-рия далеко не все заполняли. Считалось, что если заполнишь смертный медальон — то непременно убьют.

поясняет хранитель музея «Возвращение из небытия» педагог школы № 883 Василий Казеко, с которым автора этих строк познакомил Павел Албагачиев, — *сохраняются плохо. Краситель выцветает, а при некоторых условиях и вовсе вступает в реакцию с бумагой, разъедает её. Поэтому легче всего восстановить текст, написанный обычным карандашом. Его не всегда бывает видно, но остаются*



Лучший транспорт для поисковика

Увы, смерть забирала людей и с незаполненными. Но даже если поисковикам посчастливится и они откопают (на их языке — «поднимут») бойца, который не побоялся и не поленился написать на заветной бумажке, кто он и откуда, совсем не факт, что запись эту получится расшифровать. Время делает своё дело! «Записки, заполненные химическим карандашом, —

следы надавливания на бумаге. Раньше их расшифровывали с помощью профессиональных криминалистов — нашим отрядом, кстати, одно время руководил представитель именно этой профессии Александр Дорошенко, — а теперь распознать карандашный текст стало проще. Достаточно просто отсканировать и под разными углами изучить в «Фотошопе»».



Хранитель музея «Возвращение из небытия» Василий Казеко ведёт экскурсию

Впрочем, установить личность всё же удаётся хорошо, если у одного из нескольких десятков павших воинов. И сделать это получается подчас даже не по медальонам, а по каким-то особенностям найденных на месте захоронения личных вещей. Вообще-то в армейском быту всё казённое одинаковое и нацарапывание каких-то надписей или рисунков на ложках расчёсках, котелках противоречило Уставу. Но люди это делали, и подчас именно по этим надписям их и удаётся опознать. Вот они, лежат за стеклом музейного стенда эти вещи, пролежавшие в земле больше полувека! На одной ложке солдат нацарапал... нет, не доблестное «На Берлин!», а всего лишь простое человеческое «Вперёд на кухню!» А на другой изображены... цветы! Она найдена рядом с погибшей медсестричкой, возле полевого госпиталя. Сама нацарапала или какой-то рукастый боец сделал ей такой подарок? Этого мы, наверное, уже не узнаем...

Кстати, и в поисковых экспедициях принимают участие много барышень. И все тяготы лесного быта переносить, и тяжёлую ручную работу выполнять — покопайте-ка ссохшуюся землю, а в болоте, где любая яма в считанные минуты вновь заполняет-

ся водой и её надо постоянно вычерпывать, — представительницы прекрасного пола стараются наравне со следопытами-мужиками. Вообще поисковики — это особая порода, каста. «С нами в экспедиции, — рассказывает Павел, — люди едут либо один раз и потом исчезают, либо заболевают этим делом и становятся постоянными участниками отряда».

Конечно, во всех вылазках одному человеку поучаствовать не под силу — никакого отпуска не хватит. Поэтому люди частично меняются. Но есть основной костяк. Эти стараются хотя бы в выходные на пару дней приехать и в экспедиции поучаствовать. Отправляются на раскопки и дети. Некоторые из поисковиков берут своих отпрысков (самому юному, это был сын одного из командиров отряда, было всего четыре месяца!), а профессиональные педагоги, как Василий Казеко, стараются привлечь своих учеников, школьников 7–11 классов.

Ну, а уж уроки истории и патриотического воспитания в музее «Возвращение из небытия» сам Бог, как говорится велел. Тут история осязаема, многие экспонаты можно потрогать руками, ощутить тяжесть настоящего автомата. Своими глазами рядом уви-

деть на стене среди портретов и фамилий найденных поисковиками бойцов и русского, и еврея, и татарина, и украинца, и казаха, и армянина... А вот, в углу, воссоздана настоящая землянка-блиндаж со всем её нехитрым фронтовым бытом. С младшими школьниками случаются и забавные случаи. «Всё чаще, когда провожу для них экскурсии по музею, — улыбается Василий, — после слов о том, что был найден планшет в очень хорошей сохранности, слышу в ответ: неужели и батарейки работали?»

Но, если уж говорить о сохранности, то экипировка немецких бойцов, надо отдать должное тыловикам вермахта, сохраняется в земле куда лучше российской. И это при том, что в первые месяцы войны — а поиском отряд «Высота» вот уже несколько лет занимается в Ярцевском районе, где с июля по сентябрь 1941 г. шла наступательная операция 30-й армии Западного фронта, — советские войска иногда экипировали амуницией ещё царских времён, пролежавшей на складах с самой Первой мировой. Но немецкое качество и дореволюционному российскому фору даёт. Всё сделано тщательно, предусмотрены все мелочи. Армейский презерватив в специальной металлической коробочке — и тот не до конца ещё потерял потребительские свойства!

Что же касается отношения к бывшему противнику среди поисковиков, то оно разное, как разные сами люди. Кое-кто до сих пор продолжает видеть в них — вражеских солдат на сленге здесь зовут «туристами» и за тщательность экипировки, и за то, что они к нам приехали, а не мы к ним, — врагов. Впрочем, это никак не сказывается на тщательности обращения с останками гитлеровцев. Их тоже собирают и передают — дипломат-поисковик помог! — аналогичной немецкой общественной организации, которая занимается их опознанием и захоронением на родине. Кстати, та же организация поддерживает порядок и на захоронениях советских

солдат в Германии, включая знаменитый мемориал в берлинском Трептов-парке.

«А с чёрными копарями как вы ладите?» — спрашиваю. Так, с удивлением на «о», если читатели не в курсе, называют себя люди, мародёрствующие в местах боевых действий. «Их сейчас, к счастью, меньше стало, — отвечает Павел, — в девяностые, было время, этим промыслом активно занимались местные жители, чтобы выручить деньги за найденное оружие и обмундирование. Сейчас это сошло на нет. Многие чёрные копатели «побелели». Вообще в стране наблюдается определённый всплеск интереса к поисковой деятельности. До этого он был в 80-е, и сейчас вот своеобразная волна патриотизма поднялась. В местных администрациях нас очень хорошо встречают, стараются помогать, организуют торжественные церемонии захоронения в братских могилах». «Интерес к истории Великой Отечественной сейчас большой, — подтверждает Василий. — Мы, например, с частью экспонатов музея в последнее время даже стали выездные экскурсии устраивать. Зовут то в соседние районы Москвы, то в подмосковные города. К 22 июня, например, отправимся по приглашению администрации в город Долгопрудный, примем участие в торжествах, посвящённых дню начала войны. И это будут не только лекции и демонстрация экспонатов, но и различные военно-прикладные игры, эстафеты. У нас в отряде мастера на все руки есть».

Действительно, у поисковиков есть довольно чёткая специализация. На ком-то в экспедиции — кулинария, на ком-то — медицина. Кто-то специализируется на работе с архивными документами, кто-то — работает с «железом». Вот Павел Албагачиев, например, тяготеет к работе в заболоченной местности, хотя это самые сложные раскопки. А ещё он «бобёр» — так в отряде зовут любителей легендарных машин ГАЗ-69, без которых при доставке людей и гру-

зов на место экспедиции порой просто не обойтись. Прозвище это они, «газовладельцы-бобры», заслужили потому, что прокладывают в лесах настоящие просеки. Кстати, именно благодаря «газику» Павел в своё время и с поисковиками познакомился, среди них нашлись любители этой неказистой, но всюду способной проникнуть машины. И в профкоме предприятия узнали некогда про поисковую деятельность Павла, про которую он по скромности не распространялся, тоже из-за ГАЗа-69. Председатель профорганизации Алексей Колесников, которого поисковики не устают благодарить за поддержку, увидел на стоянке павлов вездеходик, стал расспрашивать, почему тот именно на такой машине ездит, — ну, а там и до деятельности поискового отряда речь дошла...

Есть у «Высоты» даже машина на гусеничном ходу — подарок одного состоятельного доброхота-спонсора. Но ценней всего другие подарки — те, что присылают дети, внуки и правнуки найденных и опознанных бойцов. Многие из этих детей — уже глубокие старики и присылают с другого конца страны самые нехитрые гостинцы — кто чаю, кто самолично

связанные носочки, кто банку домашнего варенья. «И нет ничего слаще этого варенья», — утверждают Василий и Павел. И спешат, спешат делать свою работу. Потому, что время немолимо. Незахороненных солдат на просторах страны ещё многие тысячи (на полях, как рассказывают местные жители, иногда останки просто запахивали — надо было кормить живых), но отыскивать их всё сложнее: металл истлевает, а только по нему порой и можно найти погибших.

Впрочем, у настоящих опытных поисковиков чутьё работает лучше любого металлоискателя. Василий и Павел рассказывали о некоторых своих легендарных коллегах, которые у них на глазах просто шли по лесу и каким-то одному им ведомым способом безо всяких подручных средств ставили вешки — вот тут надо искать, вот тут, и тут. Мистика? Может, и так. Недаром некоторые из следопытов предпочитают отправляться из лагеря на поиски в полном одиночестве. Так оно слышнее. «Иногда, — рассказывает Василий, — идёшь и будто чувствуешь, что тебя кто-то зовёт, сворачиваешь совсем не туда, куда сначала собирался, и — находишь».

А выговорите — Турция... ■

Поисковый отряд «Высота» им. Дмитрия Сячина



ВОЗВРАЩЕНИЕ ПРАДЕДА

Патриотизм — чувство глубоко личное

*Время подвиги эти не стёрло:
Оторвать от него верхний пласт
Или взять его крепче за горло —
И оно свои тайны отдаст.
В. Высоцкий*

Артур НЕВЕНЧЕНКО,
ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг»

ЭТА ИСТОРИЯ НАЧАЛАСЬ ПЯТЬ ЛЕТ НАЗАД, КОГДА Я ГОТОВИЛСЯ К ГОСЭКЗАМЕНАМ В УНИВЕРСИТЕТЕ И В ПЕРЕРЫВАХ ЛЕНИВО ПОКРУЧИВАЛ ЛЕНТУ В СОЦСЕТЯХ. НА ГЛАЗА МНЕ ПОПАЛСЯ ЧЕЙ-ТО ПОСТ. ЕГО АВТОР РАССКАЗЫВАЛ О СОБСТВЕННОМ ГЕРОЙСКОМ ДЕДЕ, УЧАСТНИКЕ ВОЙНЫ. ТАМ БЫЛА ССЫЛКА НА НЕЗНАКОМЫЙ МНЕ САЙТ. ТАК Я УЗНАЛ ПРО ПРОЕКТ «ПОДВИГ НАРОДА», В РАМКАХ КОТОРОГО ПУБЛИКОВАЛИСЬ РАССЕКРЕЧЕННЫЕ И ОЦИФРОВАННЫЕ НАГРАДНЫЕ ЛИСТЫ ВРЕМЁН ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ДРУГИЕ ДОКУМЕНТЫ ТОЙ ЭПОХИ. СТЫДНО ПРИЗНАТЬСЯ, НО ТОГДА Я ЕДВА ВСПОМНИЛ ИМЯ И ОТЧЕСТВО ПРЕДКА, ПОДАРИВШЕГО МНЕ ФАМИЛИЮ. ОНА У НАС РЕДКАЯ, ДА И ОТЧЕСТВО У ПРАДЕДА БЫЛО НЕ БОЛЬНО-ТО РАСПРОСТРАНЁННОЕ, ПАНТЕЛЕЕВИЧ, ТАК ЧТО ЧЕЛОВЕК ПО ЗАПРОСУ ВЫСВЕТИЛСЯ ТОЛЬКО ОДИН. СОМНЕНИЙ НЕ ОСТАВАЛОСЬ: ЭТО ОН, МОЙ ПРАДЕД!



Я кликнул на документ, чтобы открыть его на полный экран, и стал жадно вчитываться в строки, написанные курчавым летящим почерком. Прадед погиб в ноябре 43-го. Не только я, но и его единственный сын, мой дед, практически ничего не знали о его боевом пути.

Глаза мои становились всё шире — оказывается, прадед командовал разведывательным эскадронном кубанских казаков-гвардейцев. Как следовало из документа, в конном строю, с шашками наголо, он повёл солдат на пулемёты и обратил врага в бегство, за что получил орден Красного Знамени. Удивляться было чему! Интересуясь военной историей, я знал, что в начале 43-го года этот орден был очень серьёзной наградой, да и конные атаки в ходе Великой

Отечественной можно чуть ли не по пальцам пересчитать.

Снова и снова я перечитывал наградную бумагу и ловил себя на самых разных чувствах. Было среди них и такое: мне вдруг стало неловко — мой родной прадед с шашками на немецкие пулеметы ходил, а я тут переживаю из-за каких-то «госов»?!

Я загорелся, стал продолжать изыскания, узнал точное место захоронения Константина Пантелеевича. Долго не мог понять, что может значить отметка «19,5», указанная как ориентир, пока, наконец, не обнаружил её на одной из военных карт того времени. Похоронен он в самом узком месте перешейка между Крымом и материком. Правда, доехать мне туда до сих пор не удалось.

Позже я стал изучать документы Кубанского казачьего корпуса и входящей в него 10 гвардейской кавалерийской дивизии. Узнал, что дивизия состояла в основном из добровольцев кубанских станиц, пришедших на сбор со своими лошадьми и снаряжением. Большая часть казаков были старше 50 лет, нюхнули порошу ещё в Гражданскую, а кто-то и в «империалистическую» войну. Именно эта дивизия в конном строю участвовала в Кущёвской атаке — самой знаменитой конной атаке войны, остановившей немецкое наступление на несколько бесценных дней. Дивизия воевала в горах Кавказа и безжизненной Ногайской степи, сражалась с эсэсовцами из немецкой дивизии «Викинг» и Корпусом особого назначения «Ф» (наши почему-то называли его «Африканским корпусом»), который готовили к захвату ближневосточных стран.

Изучив всё доступное мне в Интернете, я начал готовиться к поездке в Центральный архив Министерства обороны (ЦАМО), где хранится основная часть документов времён Великой Отечественной войны. Этот архив находится в подмосковном Подольске и работает, конечно же, только в будние дни, и то не во все. Доехать туда удалось во время очередного отпуска.



Константин Пантелеевич Невенченко (слева) с фронтовым товарищем

Моей целью было получить учётно-послужную карточку (УПК) прадеда. На ней обычно описываются все места службы военного, должности, а если повезёт, то и фотография прикреплена. Не повезло... Я нашёл лишь последнее место службы, которое и так знал, и, как окажется позднее, неправильное. Личного дела офицера в архиве также не нашли. Зато в процессе подготовки к поездке в ЦАМО я познакомился с историком-генеалогом Дмитрием Балашовым и все мои дальнейшие успехи в поисках прямо или косвенно были связаны с его участием.

По документам последним местом службы прадеда был 40-й гвардейский кавалерийский полк, и я попросил Диму поискать информацию в фондах полка. Все попытки оказались

безрезультатными. Ну, не было там такого старшего лейтенанта! Тогда Балашов «копнул» выше и проверил штатную книгу офицерского состава дивизии. Успех! Тут и объяснилась путаница. Во всех документах о потерях прадеда почему-то приписали к 40-му полку вместо 42-го, в котором он на самом деле служил. Ещё выяснилось, что звание старшего лейтенанта было для прадеда настоящим новогодним подарком — приказ подписан 31 декабря 1942 г.

Кроме того, в фондах 42-го полка Дмитрий Балашов нашёл донесение о потерях за 2.11.1943 г. Там значился всего один человек — Невенченко Константин Пантелеевич. Чуть позже отец мне пересказал историю его гибели, которую поведал прабабушке ординарец прадеда после войны.



К. П. Невенченко



Карта боевых действий

В тот роковой момент они двигались по линии траншей. Самолёт-разведчик — «рама», как его называли в наших войсках, — долго кружил над позицией, возможно, пилот заметил офицера. Ординарец и прадед бросились в разные окопы. Когда самолёт скрылся и боец вернулся к своему командиру, тело его уже было бездыханно и прошито пулемётной очередью.

Что тут скажешь — судьба! В тот день 42-й гвардейский кавалерийский полк даже не принимал участия в боевых действиях, а прадед уже имел на руках направление на курсы усовершенствования командного состава. Возможно, даже сдал командование эскадронам. Дважды раненый, прошедший через ад двух самых тяжёлых лет войны, он погиб так нелепо.

Зная даты его ранений, мы отправили по почте запрос (по-другому не принимают) в Военно-медицинский архив, который находится в Санкт-Петербурге. После месяца пустоты в почтовом ящике я набрался наглости и позвонил. Женщина не очень охотно, но залезла в свою базу и сообщила, что данных по такому человеку не обнаружено.

На этом поиск можно было бы смело завершить, но меня не покидал вопрос — почему нигде нет ни единого упоминания о службе прадеда до середины 1942 г.?

В очередной раз изучая сайт «Память народа», я обратил внимание на тёзку прадеда с другим отчеством. Вроде бы Петрович, а не Пантелеевич, год рождения другой, да и пехотинец, а не кавалерист... Но последнее упоминание о Петровиче как о пропавшем без вести совпало по дате с первым упоминанием моего прадеда в связи с его ранением. Я поделился своими мыслями с Дмитрием Балашовым, догадка ему тоже показалась интересной и перспективной. Ещё несколько экспертов сошлись во мнении, что это один и тот же человек. Оставалось найти доказательства.

Надежды было мало, но в ЦАМО был сделан запрос не на Пантелеевича, а на Петровича, и отправлен ещё один запрос в Военно-медицинский архив. Результаты даже превзошли наши ожидания. Из Военно-медицинского архива ответили, что первое наше обращение до них вообще не дошло, а в ответ на второе (великая вещь — упорство!) они сообщили,

что Константин Пантелеевич весь май 1942 г. провёл в эвакугоспитале в городе Армавире, в здании завода «Армалит». Должность раненого полностью совпадала с «пропавшим без вести» Петровичем.

Так я узнал, что прадед участвовал в Керченско-Феодосийской десантной операции и что ранение 23 марта, по сути, спасло его от почти верной гибели. Дело в том, что в мае 1942 г. от 390-й стрелковой дивизии, в которой он был командиром взвода, осталось не больше 200 человек (в декабре 1941 г. она насчитывала более 12000 человек, но по большей части это были закавказские крестьяне, из которых 80% до мобилизации вообще не держали в руках оружия).

Как же могла произойти путаница с такими непохожими отчествами? Списки пропавших без вести и погибших составлялись уже на Тамани и непонятно кем, так как сама дивизия была разгромлена. Возможно, остались документы лишь с инициалами, а если отчество на «П», то чего ж тут думать — Петрович!

После выздоровления прадед не мог вернуться в своё подразделение — его уже просто не существова-

ло. И его направили в 156-ю стрелковую дивизию, которая тоже понесла огромные потери в Крыму и пополнялась под Кропоткиным.

Позже Сергей Заярный (создатель сайта www.don1942.ru) прислал мне уникальный документ с рассказом бывшего военнослужащего этой дивизии, попавшего в плен. Как следует из этих воспоминаний, остатки подразделения держали оборону на берегу Дона, затем, отступая, когда пытались переправиться через реку Маныч на подручных средствах (бочки и доски с ветряной мельницы), были окончательно разбиты танками, наступавшими по обеим сторонам реки. Вырвались немногие, но моему прадеду, видимо, повезло.

В УПК на «Петровича» мы нашли информацию о зачислении прадеда в сентябре 1942 г. командиром взвода в дивизионную школу 10-й гвардейской кавалерийской дивизии, с которой был связан весь его дальнейший боевой путь до самой смерти.

Дмитрий Балашов даже разыскал для меня финансовые ведомости за сентябрь 1943 г. с автографом прадеда и пофамильным списком эскадрона, которым он командовал. Вместо положенных по штату 170 человек в эскадроне оставалось всего 56 казаков и младших командиров. За сентябрь прадед получил 1362 рубля, включая полевые, и 600 из них отправил жене и сыну.

На этом можно было бы остановиться, но мне не даёт покоя пара белых пятен во фронтовой биографии Константина Пантелеевича. Во-первых, это касается обстоятельств самой его гибели. По имеющимся у меня данным, пулемётная очередь в него была выпущена из очень редкого самолета-разведчика FW-189 (хотя некоторые эксперты считают, что вряд ли «рама» стала бы атаковать наземные цели). За всю войну их было произведено всего 845 штук. То есть в конкретный день и в конкретном месте, возможно, мог находиться все-

го один из них, а значит, есть редкая возможность установить состав экипажа. Поможет тут только изучение немецких архивов.

Во-вторых, это была не первая война прадеда. Во время срочной службы он участвовал в советско-финской войне и был ранен аккурат в День защитника Отечества, как мы его сейчас называем, — 23 февраля 1940 г. В какой должности и в каком подразделении он тогда воевал, я надеюсь выяснить в будущем.

А пока... я рассказал всё, что мне удалось узнать про жизнь и смерть 27-летнего гвардии старшего лейтенанта Невенченко Константина Пантелеевича. До Победы он не дожил 555 дней. И всё же я считаю, что он вышел из этой страшнейшей в истории человечества битвы победителем. Ведь его страна и дальше говорила на родном языке, дома рос сын, а эти строки пишет его правнук, продолжающий фамилию, которую прадед когда-то сам себе придумал. ■



СПРАШИВАЛИ — ОТВЕЧАЕМ

Правовые коллизии



— В штатном расписании нашей организации есть должность, которую я уже не первый год занимаю по совмещению со своей основной. Не ограничивает ли трудовое законодательство выполнение работы в порядке совмещения по продолжительности периода или по количеству часов выполнения дополнительной работы в течение дня?

— В соответствии с частью первой ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабо-

чего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. В силу части второй этой нормы поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться путём совмещения.

В настоящее время трудовое законодательство и другие акты, содержащие нормы трудового права, не устанавливают ограничений на совмещение и другие виды дополнительной работы для каких-либо должностей и профессий. Постановле-

ние Совмина СССР от 04.12.1981 г. № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)», которое содержало такие ограничения, постановлением Правительства РФ от 10.03.2009 г. № 216 признано не действующим на территории Российской Федерации. Это означает, что дополнительная работа в основное рабочее время может быть поручена работнику любой должности или профессии, будь то руководитель организации, его заместитель, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, другой служащий или рабочий.

Не установлено ограничений и для отдельных категорий работников. Поэтому выполнять дополнительную работу в основное рабочее время могут все работники, в том числе совместители и сотрудники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Максимальный объём дополнительной работы и предельное количество поручений нормативными правовыми актами не предусмотрены. С учётом ст. 60.2 и ст. 151 ТК РФ получается, что эти вопросы решаются исключительно соглашением сторон. Например, работнику при наличии его согласия может быть поручено совмещение более чем двух профессий (должностей) или одновременное совмещение и исполнение обязанностей временно отсутствующего.

Если работодатель считает, что работник успевает в течение своего рабочего времени качественно выполнять дополнительную работу в определённом объёме, то он вправе предложить работнику такой объём дополнительной работы.

Определённые ограничения вытекают из самого характера работы (например, невозможно одновременно выполнять работу двух водителей) и физических способностей человека. Если будет оформлено поручение такого объёма работ, который заведомо не может быть выполнен работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), в случае спора с проверяющими суд может принять во внимание фактическую невозможность такого выполнения дополнительной работы.

Ни по продолжительности периода, ни по количеству часов выполнения дополнительной работы в течение дня нормативными правовыми актами также не установлено никаких ограничений. Поэтому срок, в течение которого работник выполняет дополнительную работу в порядке совмещения, может быть сколь угодно долгим, а труд в условиях совмещения основной работы с дополнительной

может занимать всю установленную продолжительность рабочего дня.

— Я водитель, и при трудоустройстве у меня потребовали заключение медицинской комиссии о том, что я прошёл психиатрическое освидетельствование. Действительно ли я обязан его предъявить, или достаточно заключения о прохождении предварительного медицинского осмотра (будет ли это доказательством, что я прошёл психиатрическое освидетельствование)?

— Согласно ст. 213 ТК РФ определённые в этой норме категории работников, в том числе и водители, должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (один раз в два года). Смотрите также п. 27 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утверждённого приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н (далее, соответственно, — Перечень работ, Приказ № 302н). При этом участие врача-психиатра является обязательным для всех категорий обследуемых при прохождении ими предварительных и периодических осмотров (ссылка 3 к Перечню работ).

Согласно ч. 1, п. 2, 3 ч. 2 ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинский осмотр представляет собой комплекс медицинских вмешательств, направленных на выявление патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития.

Проводятся медицинские осмотры, в частности, при поступлении работника на работу в целях определения соответствия его состояния здоровья поручаемой работе (предварительный медицинский осмотр) и в дальнейшем — в целях динамического наблюдения за со-

стоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников. Это необходимо для выявления групп риска развития профессиональных заболеваний и выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ (периодический медицинский осмотр).

Порядок проведения указанных медицинских осмотров (далее — Порядок проведения обязательных медицинских осмотров), перечни лабораторных и функциональных исследований, а также медицинских противопоказаний утверждены Приказом № 302н.

Обязательное психиатрическое освидетельствование, в силу части седьмой ст. 213 Трудового кодекса (ТК) РФ, проходят не реже одного раза в пять лет работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности. В частности, прохождение обязательного психиатрического освидетельствования не реже чем раз в пять лет предусмотрено для сотрудников, выполняющих работы, связанные с движением транспортных средств. Об этом говорится в Перечне медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утверждённом постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377 (далее — Перечень).

Порядок такого освидетельствования определён Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками,

осуществляющими отдельные виды деятельности... утвержденными постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 г. № 695 (далее — Правила).

Как установлено п. 3 Правил, обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, предусмотренных Перечнем.

Таким образом, предварительный медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование являются самостоятельными мероприятиями, имеющими разные цели, формы, средства и т. д. Порядок их проведения урегулирован различными нормами права (смотрите также решение Верховного Суда РФ от 18.12.2012 г. № АКПИ12-1363).

Более того, п. 9 Порядка проведения обязательных медицинских осмотров прямо предусматривает, что для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, в числе обязательных документов представляет в медицинскую организацию также и решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

Соответственно предварительные медицинские осмотры не могут заменить обязательное психиатрическое освидетельствование, которое определённые категории работников должны также проходить при устройстве на работу.

В силу части первой ст. 76 ТК РФ работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе).

Таким образом, лица, которые в силу части седьмой ст. 213 ТК РФ должны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет, должны его проходить и при устройстве на работу. То обстоятельство, что указанные работники в рамках проведения предварительного (периодического) медицинского осмотра проходят осмотр у врача-психиатра, значения не имеет.

Вопрос о том, должны ли такие работники при трудоустройстве предъявлять работодателю заключение комиссии о прохождении психиатрического освидетельствования или достаточно заключения о прохождении работником предварительного медицинского осмотра, законодательством прямо не регулируется.

Некоторые работодатели, исходя из того, что для прохождения предварительного медицинского осмотра лица, поступающие на работу, в случаях, предусмотренных законом, должны представлять в медицинскую организацию также и решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (п. 9 Порядка проведения обязательных медицинских осмотров), полагают, что дополнительно предъявлять его работодателю нет необходимости.

В свою очередь, контролирурующие органы считают, что заключение о прохождении предварительного медицинского осмотра не является достаточным доказательством, подтверждающим пригодность работника по состоянию психического здоровья.

При этом, как отмечается в судебной практике, в предусмотренных законом случаях обязанность направления на психиатрическое освидетельствование лица, поступающего на работу, равно как и проверки наличия действующего решения комиссии по обязательному психи-

атрическому освидетельствованию, лежит на потенциальном работодателе. Иными словами, работодатель должен затребовать такое решение при приёме на работу, а соискатель — представить его работодателю. Приём на работу указанных лиц в отсутствие указанного освидетельствования является нарушением трудового законодательства.

Учитывая положения ст. 212, ст. 213, части первой ст. 76 ТК РФ, мы также полагаем, что лица, которые в силу части седьмой ст. 213 ТК РФ должны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование, при трудоустройстве на работу должны предъявить работодателю решение (заключение) комиссии о прохождении психиатрического освидетельствования. Однако если у работника имеется заверенная копия заключения обязательного психиатрического освидетельствования с предыдущего места работы по аналогичной должности с истекшим сроком действия (5 лет), новый работодатель может не направлять такого работника на психиатрическое освидетельствование перед приёмом на работу.

В заключение обращаем Ваше внимание, что обязательные периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования во всех случаях проводятся за счёт средств работодателя (часть седьмая ст. 213 ТК РФ).

— У меня отсутствует необходимое образование для работы по совместительству в должности начальника цеха. Требование о наличии у начальника цеха соответствующего образования установлено Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). Могу ли я работать по совместительству начальником цеха?

— Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему

может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

В настоящее время трудовое законодательство и другие акты, содержащие нормы трудового права, не устанавливают ограничений на совмещение и другие виды дополнительной работы для каких-либо должностей и профессий.

Максимальный объём дополнительной работы и предельное количество поручений нормативными правовыми актами не предусмотрены. С учётом ст. 60.2 и ст. 151 ТК РФ получается, что эти вопросы решаются исключительно соглашением сторон. Например, работнику при наличии его согласия может быть поручено совмещение более чем двух профессий (должностей).

Таким образом, закон не запрещает Вам выполнять дополнительную работу в порядке совмещения должностей (профессий).

Вместе с тем необходимо учитывать, что в отдельных случаях законодательство устанавливает требования к квалификации работника, необходимой для занятия тех или иных должностей или выполнения определённых видов работ.

В то же время п. 10 Общих положений Квалификационного справочника установлено, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Аналогичное положение предусмотрено п. 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждён постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9).

Полагаем, в аналогичном порядке должен решаться и вопрос о допуске работника к выполнению дополнительной работы в порядке совмещения при его несоответствии квалификационным требованиям к совмещаемой должности.

— Как считается северная надбавка для тружеников, имеющих стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера? Я проработал в таких регионах три года.

— Основными нормативными правовыми актами, устанавливающими государственные гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являются Трудовой кодекс РФ и Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее — Закон № 4520-1).

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается про-

центная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях (ст. 317 ТК РФ, ст. 11 Закона № 4520-1). Статьями 317 ТК РФ и 11 Закона № 4520-1 установлено, что размер надбавки и порядок её выплаты устанавливаются Правительством РФ. До настоящего времени соответствующий акт не утверждён. В связи с этим Роструд в своём письме от 13.09.2006 г. № 1597-6-0, сославшись на ст. 423 ТК РФ, указал, что при таких обстоятельствах следует применять действующие нормативные акты СССР и РСФСР в части, не противоречащей ТК РФ.

В нашем случае следует руководствоваться постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» (далее — Постановление № 458), постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 07.10.1993 г. № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» (далее — Постановление № 1012), Инструкцией о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утверждённой приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 г. № 2 (далее — Инструкция), и разъяснением Минтруда РФ от 16.05.1994 г. № 7 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия», утверждённым постановлением Минтруда

РФ от 16.05.1994 г. № 37 (далее — Разъяснение № 37).

Процентная надбавка к заработной плате работников, которые трудятся в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляется в размере 10% заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка (пп. «в» п. 16 Инструкции, п. 1 Указа Президиума ВС СССР от 10.02.1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»). Также смотрите Указ Президиума ВС СССР от 26.09.1967 г. № 1908-VII «О расширении льгот для

Севера», установлено, что трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений (смотрите также определение Верховного Суда РФ от 23.12.2004 г. № КАС04-596). Данная норма скорректирована в п. 2 Разъяснения № 37, где указано, что такой трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений,

03.08.2006 г. № ГКПИ06-823, от 10.06.2009 г. № ГКПИ09-536. Этими судебными актами были признаны недействующими лишь отдельные положения о прерывании северного стажа. Некоторые основания увольнения до сих пор фигурируют в нормативных актах в качестве условия, запрещающего суммировать стаж, потому что их никто не обжаловал в суде. Однако, с учётом позиции Верховного Суда РФ, все такие положения не подлежат применению, поскольку противоречат закону. В обзоре от 26.02.2014 г. Верховный Суд РФ подытожил: основания прекращения трудовых отношений не имеют значения для исчисления трудового стажа, необходимого для установления процентной надбавки. Таким образом, в настоящее время все нормы-исключения, препятствующие суммированию, не применяются, продолжительность северного стажа определяется сложением всех включаемых в него периодов.

Нормы ТК РФ, Закона № 4520-1, Постановления № 1012 не ставят выплату процентных надбавок к заработной плате в зависимость от непрерывного стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Во всех указанных нормативных актах речь идёт именно о стаже работы на этих территориях.

Таким образом, в рассматриваемом случае работодатель обязан с момента приёма работника на работу выплачивать ему процентную надбавку к заработной плате с учётом всего прежнего времени его работы (три года), то есть в размере 30%, независимо от сроков перерыва в работе и даты увольнения. Время, которое сотрудник проработает после приёма на новое место работы в указанной местности, подлежит суммированию с ранее приобретённым стажем на общих основаниях. ■

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



лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

В силу пп. «а» п. 1 Постановления № 458 за работниками предприятий, организаций и учреждений, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, уволившимся с прежней работы (за исключением увольнения за виновные действия), сохраняется непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки к заработной плате за работу, если перерыв в работе не превышает сроков, установленных действующим законодательством.

В п. 1 Постановления № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах

за исключением увольнения за виновные действия, перечень которых приведён в данном пункте.

Между тем позиция Верховного Суда РФ, в чью компетенцию входит признание недействующими нормативных правовых актов, заключается в том, что коэффициент и надбавка по ст. 317 ТК РФ по своему характеру относятся не к стимулирующим выплатам за достижение определённых результатов работы, а к гарантиям и компенсациям, предоставляемым за работу в особых климатических условиях. Причины увольнения (в том числе и виновные) не могут влиять на продолжительность стажа работы (решение Верховного Суда РФ от 03.08.2006 г. № ГКПИ06-823). Аналогичные выводы содержатся в решениях Верховного Суда РФ от 30.06.2005 г. № ГКПИ05-727, от 07.06.2006 г. № ГКПИ06-526, от



НЕИЗВЕСТНОЕ ОБ ИЗВЕСТНОМ

*Много лет размышлял я над жизнью земной.
Непонятого нет для меня под луной.
Мне известно, что мне ничего не известно!
Вот последняя правда, открытая мной.*

Омар Хайям

Круглые броненосцы

На вооружении Черноморского флота России несколько десятилетий стояли круглые броненосцы. Это были так называемые поповки: «Новгород» и «Вице-адмирал Попов», соответственно, 1873 и 1875 годов выпуска. Причина их создания в том, что после поражения в Крымской войне (1853–1856) Российский флот практически перестал существовать. России, по условиям мирного договора, было запрещено строить новые военные корабли больше определённых размеров. Да и средств на такое

строительство после неудачной войны и серьёзных внутренних реформ у казны не было.

Чтобы всё-таки защитить наиболее уязвимые места черноморского побережья, адмирал Андрей Александрович Попов предложил создать особые суда, представляющие собой своеобразные плавучие подставки для орудий самого большого калибра. Уменьшая длину и увеличивая ширину такого судна, можно было снизить его денежную стоимость. Доведя идею до конца, Попов получил круглые броненосцы!



Париж на Урале

На Южном Урале живут настоящие парижане и парижанки. Неважно, что они не знают французского и шесть месяцев в году носят валенки. Они живут в селе Париже, значит, парижане.

Древних жителей этих степей, кочевников-ногайцев, Иван Грозный насильно крестил и переселил в Башкирию. Анна Иоанновна определила их к казацкому сословию с единственной повинностью – военной. Они сражались против турок, участвовали в походах Суворова и Кутузова. В 1814 г. казаки-нагайбаки в составе русских войск вошли в Париж. Кстати, Наполеон говорил, что, имея один только полк нагайбаков, он завоевал бы весь мир. Ну, а вернувшись в родные земли, воины увековечили свой



поход тем, что назвали одно из поселений именем взятой ими столицы Франции. Так и появился на карте нашей страны Париж.

Библейская рыба

А знаете ли вы, что библейская рыба, которой Христос накормил 5 тысяч голодных и которую ловил будущий Святой Пётр, — это не какая-то абстрактная «рыба», а вполне определённая — галилейская тилапия. Она водится в водах озера Кинерет (оно же Тавериадское озеро, оно же Галилейское море). Именно тилапия была главным объектом промысла местных рыбаков, из среды которых вышла большая часть учеников Иисуса. И, как считают некоторые библеисты, именно эта рыба составила тот обильный улов, который добыли апостолы после того, как Христос указал им, куда закинуть сеть (Ин 21:1-14).

Тайна рождения жемчуга

Жемчужина появляется в раковине вовсе не из случайно попавшей туда песчинки. Это — красивая легенда продавцов, окруживших свой товар романтическим флёром. Мы любуемся жемчугом, не зная, что самая прекрасная жемчужина — это всего лишь перламутровый саркофаг для червяка. Жемчуг рождается, когда внутри ракушки умирает крошечный паразит, пробравшийся туда сквозь створки, чтобы поесть мяса мидии. Изолируя угрозу, мидия начинает покрывать его слоями перламутра и делает это до конца собственной жизни.

Ещё более жестоким кажется способ производства культивируемого жемчуга, который в 1900 г. запатентовал японец Кокочи Микимото после 20 лет исследований. Ведь чтобы получить жемчужину — этот символ непорочности, — совершают форменное насилие над слабой устрицей. Двухлетних жемчужниц обманом заставляют расслабиться, помещая в тёплую воду, а когда раковины приоткрываются, делают прокол в гонадах (репродуктивных органах) и помещают туда затравку. Чаще всего в



качестве затравки используют отполированную бусинку из ракушки и двухмиллиметровую пластинку из эпителия мантии другой устрицы, которая стимулирует выработку перламутра. Целых три месяца потом нежные жемчужницы оправляются от этой секундной операции, а многие погибают.

Ёж не ест яблок

Современные натуралисты установили, что ёж — насекомоядный, запасов на зиму не делает и по деревьям не лазает. Но это сейчас известно, а в старые времена ежам чего только ни приписывали! В деревнях считали, что ёж по ночам доит коров каким-то жестоким способом. После такой дойки молоко у бурёнки якобы идёт с кровью. Крестьяне в ветеринарии не разбирались. Поэтому, обнаружив колючего вблизи от стада, убивали на месте. Причиной этого странного поверья послужило, надо полагать, то, что молоко ёж с удовольствием пьёт, если налить, хотя оно ему и не слишком полезно. Но сам молока раздобыть, разумеется, не может.



Запасы на зиму ежи делают только в виде подкожного жира, но никаких заначек не прячут и не зарывают. Нагуливают они жирок, охотясь на насекомых, змей и мышей. Неповоротливый ёжик в бою с гадюкой молниеносен: кидается и перегрызает змею хребет. Причём поедает он гадюку вместе с её ядовитыми железами, поскольку устойчив к токсинам.

Что такое кашемир?

Кашемир — вовсе не овечья шерсть высокого качества, это пух (подшёрсток) высокогорных коз. Слово «кашемир» пошло от названия провинции на границе Индии и Пакистана, в которой первоначально выращивались эти козы. Температура воздуха там может колебаться от —40 до +40 градусов, но именно такой резко-континентальный климат привёл к образованию у местных коз особого волосяного покрова с двойным слоем: мягчайший пух внутри и грубая шерсть сверху. Таких коз не стригут, а вычёсывают во время линьки. ■