

№4, 2016

социальное ПАРТНЕРСТВО

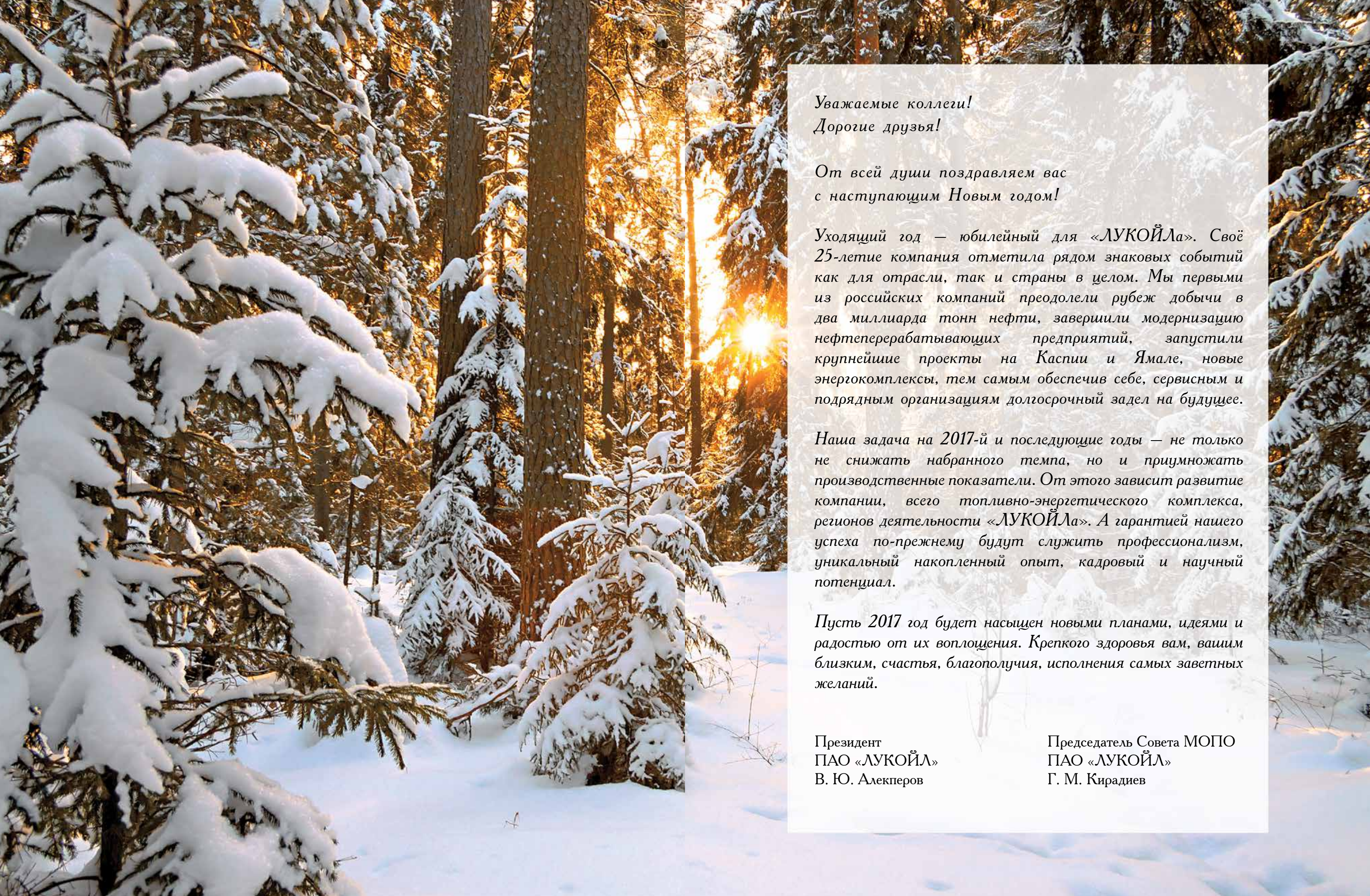
Информационно-аналитический журнал



ЛУКОЙЛ

- Спасибо за огромную работу!
- Стабильность – заслуга социальных партнёров
- Хорошо, но нужно лучше
- Место рождения «ЛУКОЙЛа»

С НОВЫМ 2017-м ГОДОМ!



*Уважаемые коллеги!
Дорогие друзья!*

*От всей души поздравляем вас
с наступающим Новым годом!*

Уходящий год — юбилейный для «ЛУКОЙЛа». Своё 25-летие компания отметила рядом знаковых событий как для отрасли, так и страны в целом. Мы первыми из российских компаний преодолели рубеж добычи в два миллиарда тонн нефти, завершили модернизацию нефтеперерабатывающих предприятий, запустили крупнейшие проекты на Каспии и Ямале, новые энергокомплексы, тем самым обеспечив себе, сервисным и подрядным организациям долгосрочный задел на будущее.

Наша задача на 2017-й и последующие годы — не только не снижать набранного темпа, но и приумножить производственные показатели. От этого зависит развитие компании, всего топливно-энергетического комплекса, регионов деятельности «ЛУКОЙЛа». А гарантией нашего успеха по-прежнему будут служить профессионализм, уникальный накопленный опыт, кадровый и научный потенциал.

Пусть 2017 год будет насыщен новыми планами, идеями и радостью от их воплощения. Крепкого здоровья вам, вашим близким, счастья, благополучия, исполнения самых заветных желаний.

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

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

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 07.12.2016

Выходит ежеквартально октябрь — декабрь

В НОМЕРЕ

СОБЫТИЕ

Спасибо за огромную работу!
«ЛУКОЙЛ» отпраздновал юбилей
классической музыкой в Кремле 4

Шаги по воде
«ЛУКОЙЛ» осваивает Северный Каспий 10

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

100 долларов за баррель после 2020 года
В. Ю. Алекперов — о прогнозах развития «ЛУКОЙЛа»
и мирового нефтегазового бизнеса 14

ЮБИЛЕЙ

25 лет роста
История развития компании «ЛУКОЙЛ»:
даты, события, факты 22

ПРОФАССОЦИАЦИЯ

Стабильность — заслуга социальных партнёров!
На заседании Совета МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»
Нефтегазстройпрофсоюза России проанализировали,
сколько и как людям работается
на предприятиях компании 28

Хорошо, но нужно лучше
Такую оценку получила работа профорганизаций
на предприятиях нефтепереработки и нефтехимии 38

Учёба длиною в жизнь
Профассоциация повышает квалификацию
профсоюзных кадров 44



Вёрстка обложки:
Ирина БЕНЕДСКАЯ

Вёрстка блока:
Наталья СОРОКИНА,
Ирина БЕНЕДСКАЯ

При перепечатке ссылка на журнал
«Социальное партнёрство»
обязательна

©«Социальное партнёрство»

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

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

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

ЗА КОМПАНИЮ

Место рождения «ЛУКОЙЛа»
Западносибирские нефтяники отметили
юбилей компании вводом новых производственных
и социальных объектов 46

ОБРАЗ ЖИЗНИ

Таланты и поклонники
Хорошо, когда и те, и другие работают
в одной компании 52

Совместные усилия
НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» поздравляет
компанию-учредительницу с 25-летием 61

В расцвете сил
Коробковскому газоперерабатывающему заводу — 50 лет 62

ПРОФЕССИОНАЛЫ

Сетевой принцип
...незаменим и в сбытовой деятельности,
и в профсоюзной 67

ВETERАНЫ

«Жить — это же хорошо!»
Легендарный труженик нижегородской нефтепереработки
отметил 90-летие
Татьяна МАКАРОВА 74

КОНСУЛЬТАЦИЯ

Спрашивали? Отвечаем 76

НЕИЗВЕСТНОЕ ОБ ИЗВЕСТНОМ

Встреча Нового года 80

СПАСИБО ЗА ОГРОМНУЮ РАБОТУ!

«ЛУКОЙЛ» отпраздновал юбилей
классической музыкой в Кремле

АПОФЕОЗОМ ПРАЗДНИЧНЫХ СОБЫТИЙ, ПОСВЯЩЁННЫХ 25-ЛЕТИЮ «ЛУКОЙЛА», СТАЛ ТОРЖЕСТВЕННЫЙ ВЕЧЕР, СОСТОЯВШИЙСЯ В МОСКВЕ, В ГОСУДАРСТВЕННОМ КРЕМЛЁВСКОМ ДВОРЦЕ, В КОНЦЕ ОСЕНИ, КАК РАЗ В КАНУН 25 НОЯБРЯ — ИМЕННО В ЭТОТ ДЕНЬ В 1991 г., НАПОМИМ, ВЫШЛО ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РСФСР О СОЗДАНИИ НЕФТЯНОГО КОНЦЕРНА «ЛАНГЕПАСУРАЙКО-ГАЛЫМНЕФТЬ», С КОТОРОГО И ПРИНЯТО ОТСЧИТЫВАТЬ ИСТОРИЮ КОМПАНИИ. ЕСЛИ ПОПЫТАТЬСЯ ОДНИМ СЛОВОМ ОХАРАКТЕРИЗОВАТЬ АТМОСФЕРУ ЭТОГО ТОРЖЕСТВЕННОГО ВЕЧЕРА, НА КОТОРЫЙ В КРЕМЛЬ СОБРАЛИСЬ СО ВСЕЙ СТРАНЫ РУКОВОДИТЕЛИ, РАБОТНИКИ И ВЕТЕРАНЫ «ЛУКОЙЛА», ТО ЭТО, ПОЖАЛУЙ, БУДЕТ СЛОВО «БЛАГОДАРНОСТЬ» ВО ВСЁМ МНОГООБРАЗИИ ЕГО СМЫСЛОВ.



Помощник Президента России Андрей Белоусов и президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов

Благодарить и лукойловцам, и лукойловцев точно есть за что! Потому что, как и во всяком большом, длительном и многосложном деле, для создания и становления российско-

го энергетического гиганта должно было совпасть много разных обстоятельств, соединиться множество усилий и воля. Личность руководителя, единство и профессионализм коман-

ды, наконец, удача, которая, как известно, предпочитает сильных и умелых, — без любого из этих слагаемых компания не стала бы тем, чем она стала за эти 25 лет. Чем именно? Ну, на этот вопрос исчерпывающе отвечают слова из поздравления, с которым в канун юбилея обратился к работникам компании её президент Вагит Алекперов: «Свой юбилей “ЛУКОЙЛ” встречает в статусе одной из крупнейших энергетических компаний мира. Мы располагаем значительными разведанными запасами углеводородов, современными предприятиями в России и за рубежом, у нас дружная сотысячная команда профессионалов. Компания обеспечивает добычу нефти и газа, производство и реализацию нефтепродуктов, электро- и тепловой энергии. “ЛУКОЙЛ” является неотъемлемой частью страны, локомотивом национальной экономики. Чрезвычайно важно, что, представляя Россию в мире, компания заслужила репутацию надёжного партнёра, добросовестного поставщика и ответственного налогоплательщика. На-

работанный за четверть века опыт и долгосрочная стратегия позволяют компании уверенно смотреть в будущее. Вместе мы реализовали крупные проекты на шельфе Северного Каспия, в Западной Сибири, в Республике Коми, а также в других регионах России и зарубежья. “ЛУКОЙЛ” выполняет все обязательства перед обществом и государством...»

Перед началом торжественного вечера по фойе Кремлевского Дворца разлилось настоящее человеческое море, берегами которому служили экспозиции, рассказывающие об основных вехах развития компании и всех направлениях её деятельности. Здесь был, как говорится, и стар и млад — те, кто сейчас трудятся в «ЛУКОЙЛе», те, кто уже внёс свой вклад в его развитие и сейчас уже вышел на заслуженный отдых. Некоторые из гостей были семьями — с жёнами, мужьями, детьми. Одни знакомились с молодой сменой, другие вспоминали, как когда-то вместе работали, третьи с радостью узнавали в окружающем многолюдьи коллег, с которыми только полчаса назад расстались на рабочем месте или виделись когда-то в командировках, на спартакиадах, конкурсах профмастерства... Четвёртые, самые юные, вертя головами по сторонам и видя столько радостных лиц, быть может, что-то понимают про то, какой он, коллектив, в котором трудятся их родители и в который со временем, как знать, смогут влиться они сами... Словом, картина получилась весьма символическая и как нельзя лучше иллюстрирующая вот эти строки из поздравления В. Алекперова: «Особой благодарности заслуживают ветераны компании — те, кто стоял у её истоков, кто сегодня щедро делится своими знаниями, опытом и передаёт традиции молодым работникам. Преемственность поколений является важным аспектом в системе ценностей “ЛУКОЙЛа” и гарантией ответственности молодого поколения на пути к новым успехам и достижениям».



Первый заместитель председателя Совета МОПО Надежда Ивченко, председатель ФНПР Михаил Шмаков и председатель Совета МОПО Георгий Кирадиев

Они, эти люди, молодые, уже не очень и даже уже совсем не очень — вот все они и есть «ЛУКОЙЛ»! И в ответ на благодарность компании у них в сердцах есть своя не менее искренняя благодарность. За то, что «ЛУКОЙЛ» стал частью их жизни, возможностью самореализации, местом приложения способностей и

Вот и с «ЛУКОЙЛом» так же. Говоря о том, какую роль сыграл в судьбах многих и многих людей, нельзя не упомянуть и о том, какое важное значение он на протяжении всей своей истории имеет для всей нашей страны, не говоря уже об отдельных регионах. И здесь мы, пожалуй, продолжим цитирование, но теперь уже — поздравив-

«ОСОБОЙ БЛАГОДАРНОСТИ ЗАСЛУЖИВАЮТ ВЕТЕРАНЫ КОМПАНИИ — ТЕ, КТО СТОЯЛ У ЕЁ ИСТОКОВ, КТО СЕГОДНЯ ЩЕДРО ДЕЛИТСЯ СВОИМИ ЗНАНИЯМИ, ОПЫТОМ И ПЕРЕДАЁТ ТРАДИЦИИ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ. ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНЫМ АСПЕКТОМ В СИСТЕМЕ ЦЕННОСТЕЙ “ЛУКОЙЛА” И ГАРАНТИЕЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ НА ПУТИ К НОВЫМ УСПЕХАМ И ДОСТИЖЕНИЯМ.»

опыта, наконец, извините за прозу, помог обеспечить стабильный и достойный уровень жизни себе и своим близким, что на крутых исторических виражах, которые закладывала четверть века наша страна, — штука немаловажная.

Любое масштабное явление имеет множество аспектов, находится как бы сразу в нескольких измерениях.

тальной телеграммы, направленной в адрес компании председателем Правительства Российской Федерации Дмитрием Медведевым. В ней, в частности, говорится: «“ЛУКОЙЛ” — известный российский бренд, который хорошо знают не только в нашей стране, но и далеко за её пределами. Он является символом отличного качества, надёжности и стабильности...»



К юбилею вы сделали себе прекрасный подарок — добыли двухмиллиардную тонну нефти. Причём среди российских компаний этот рубеж преодолён впервые. Такой значимый результат стал возможен благодаря грамотной инвестиционной политике, расширению географии, внедрению передовых технологий разведки и бурения».

Среди почётных гостей торжественного вечера в Кремле был и председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков. Возглавляемую им организацию связывают давние и тёплые партнёрские отношения с лукойловской профассоциацией, и в своём поздравлении в адрес компании он особенно подчеркнул аспект, кото-



рый наиболее важен и близок ему по роду деятельности, — речь о социальном партнёрстве. «Поздравляю компанию «ЛУКОЙЛ» с 25-летием! — сказал Михаил Шмаков. — В наше непростое время, когда год считается за три, почти как на войне, можно считать, что у неё уже гораздо более существенный юбилей. Я желаю компании продолжать так же эффективно наращивать свои производственные успехи и, конечно, расширять социальное партнёрство. По этому показателю «ЛУКОЙЛ» — лучшая из всех крупных вертикально интегрированных компаний, работающих в России. Я не устаю это отмечать и хочу, чтобы так продолжалось и впредь. Мы в ФНПР всем рекомендуем рассматривать и перенимать лукойловский опыт построения профсоюзной работы и социального партнёрства. Это было бы очень полезно, но не всем он подходит по причинам чисто технологическим, а в некоторых компаниях и менеджмент ещё не дорос по менталитету и развитию до того высокого уровня понимания жизни, который демонстрирует руководство компании «ЛУКОЙЛ». У руководителей «ЛУКОЙЛа» правильное понимание жизни, и это залог социальной стабильности в компании!»

Ту же тему затронул в своём поздравлении и председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин. «Основа успешной деятельности компании — в её людях, находящихся под надёжной защитой профсоюзной организации и именно поэтому уверенных в завтрашнем дне, — считает Александр Викторович. — Уровень и качество социального партнёрства, высокие стандарты социальной ответственности, созданные в Группе «ЛУКОЙЛ», заслуживают особого уважения. В Нефтегазстройпрофсоюзе России знают о том, что в деятельности компании большое внимание уделяется созданию хороших условий труда, его достойной оплате и социальной поддержке работников и членов их семей. В основе этого



лежит эффективная многолетняя деятельность Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ».

Руководитель лукойловской профассоциации Георгий Кирадиев главную заслугу возглавляемой им организации видит в том, что она на протяжении многих лет помогает создавать в «ЛУКОЙЛе» прекрасную рабочую команду. «Высокий профессионализм, энергия и трудолюбие работников — неизменные слагаемые общего успеха компании, — подчёркивает Георгий Михайлович. — С первых дней существования «ЛУКОЙЛа» забота о работниках — приоритетное направление в его деятельности. Важнейшим социальным партнёром руководства в совместной работе по решению вопросов как производственного, так и общественного характера является Международная ассоциация профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ»,

которая успешно представляет интересы многотысячного коллектива компании. Юбилей мы рассматриваем как очередной рубеж, оглядываясь назад, подводя итоги и оценивая достигнутое, мы можем смело сказать: испытание на прочность нашими коллективами пройдено. В

Доброе слава о социальной политике, реализуемой «ЛУКОЙЛом», давно перешагнула границы нашей страны. В частности, о ней хорошо известно европейским экспертам, многие из которых дают ей самые лестные оценки. Один из них, профессор, генеральный секретарь Ев-

«ЛУКОЙЛ» — ИЗВЕСТНЫЙ РОССИЙСКИЙ БРЕНД, КОТОРЫЙ ХОРОШО ЗНАЮТ НЕ ТОЛЬКО В НАШЕЙ СТРАНЕ, НО И ДАЛЕКО ЗА ЕЁ ПРЕДЕЛАМИ. ОН ЯВЛЯЕТСЯ СИМВОЛОМ ОТЛИЧНОГО КАЧЕСТВА, НАДЁЖНОСТИ И СТАБИЛЬНОСТИ...»

создании крепких, сплочённых трудовых коллективов, способных к непрерывному развитию, сохранению и приумножению традиций, трудно переоценить роль социального партнёрства. Мы смотрим в будущее с оптимизмом и уверены, что совместными усилиями сможем реализовать намеченные планы!»

ропейского института политических, экономических и социальных исследований (EURISPES) Марко Риччери, давний друг и партнёр лукойловской профассоциации, отметил: «Анализируя и изучая все эти годы возможности формирования единого горизонта сотрудничества для России и Европы, пытаюсь найти общие корни, объ-



единяющие их, приходишь к выводу, что «ЛУКОЙЛ» — не только крупная транснациональная корпорация, но прежде всего — сообщество людей, которые совместно создают общественное благо. В этом сообществе человеческие ценности, внимание к проблемам и личностному росту людей столь же важны, как и экономические и технологические ценности. Знакомясь с опытом «ЛУКОЙЛа», приходишь к выводу, что перед нами — просвещённая и передовая бизнес-модель, которая перекликается с некоторыми примерами, встречающимися и у нас в Италии. На сегодняшний день деятельность этой компании отвечает всем передовым мировым стандартам. Модель социального партнёрства, построенная в «ЛУКОЙЛе» при активном участии профассоциации компании, представляется чрезвычайно перспективной. Уверен, что «ЛУКОЙЛ» и впредь будет следовать сложившимся традициям, принёсшим компании мировое признание, — внедрять самые современные технологии, бережно осваивать природные ресурсы и заботиться о людях. От души поздравляю коллектив и руководство «ЛУКОЙЛа» с 25-летием! Пусть эта значимая дата станет ещё одним шагом вперёд на пути открытия новых горизонтов, исполнения всех задуманных проектов. Желаю компании дальнейшего развития и процветания, успехов в сози-

дательном труде, реализации грандиозных планов. Крепкого здоровья, счастья и удачи всем сотрудникам «ЛУКОЙЛа» и их семьям!»

Но вот время неформального общения в фойе заканчивается, лukoйловцы до отказа заполняют зал Государственного Кремлёвского Дворца — огромный, но всё равно слишком тесный, чтобы вместить даже малую толику тружеников компании, — и начинается официальная часть праздничного вечера. Помощ-

«КОМПАНИЯ ОТЛИЧАЕТСЯ БЕЗУКОРИЗНЕННОЙ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИЕЙ И ГОТОВНОСТЬЮ К ПАРТНЁРСТВУ, ПОДАЁТ ПРИМЕР ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ — ЭТО НЕ ТОЛЬКО АКТИВНАЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, НО И МАСШТАБНЫЕ ПРОГРАММЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОХРАНЕНИЕ НАШЕГО ИСТОРИЧЕСКОГО И КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ, ПОДДЕРЖКУ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СПОРТА И ФИЗИКУЛЬТУРНОГО ДВИЖЕНИЯ...»

ник Президента РФ Андрей Белоусов зачитывает поздравление, направленное в адрес трудового коллектива и ветеранов компании «ЛУКОЙЛ» В. Путиным. «Уважаемые друзья! — говорится в нём. — Поздравляю вас с 25-летием создания компании «ЛУКОЙЛ». За прошедшие годы «ЛУКОЙЛ» внёс весомый вклад в развитие отечественного нефтегазового комплекса, занял серьёзные конкурентные позиции на мировом энергетическом

рынке. Последовательное внедрение новых технологий, рациональное и бережное использование природных ресурсов позволяют компании неуклонно наращивать объёмы добычи и переработки сырья, реализовывать крупные инвестиционные проекты. Столь значимые достижения стали возможны благодаря интенсивной и слаженной работе вашей команды, чей профессионализм и умение решать самые сложные задачи являются предметом особой гордости «ЛУКОЙЛа». Важно, что компания отличается безукоризненной деловой репутацией и готовностью к партнёрству, подаёт пример высокой социальной ответственности — это не только активная благотворительная деятельность, но и масштабные программы, направленные на сохранение нашего исторического и культурного наследия, поддержку образования, здравоохранения, спорта и физкультурного движения. Убеждён, что компетентность и солидный опыт позволят вам и впредь добиваться поставленных целей. Желаю успехов и всего наилучшего, с праздником!»

«Спасибо за столь тёплые слова, высказанные в послании Президента Российской Федерации! — сказал в своём ответном слове Вагит Алекперов. — Кроме слов благодарности в ответ хочется высказать ещё и заверения в том, что наш многотысячный коллектив выполнит свою миссию по обеспечению народного хозяйства энергией в полном объёме. Мы стараемся сделать всё возможное, чтобы абсолютно все жители нашей

страны смогли пользоваться теми благами, которые даёт нам природа, и теми умениями и знаниями, которыми обладают наши специалисты. От имени работников компании, всех вас, хотел бы заверить, что мы сделаем всё, что в наших силах, чтобы наш труд приносил благо и счастье в дома россиян. Спасибо всем вам за ваш огромный труд!» — заключительная фраза обращена уже в зал, работникам «ЛУКОЙЛа», своей проверенной команде.

А потом был восхитительный концерт, звучала божественной красоты классическая музыка, которую исполнял в честь компании-юбилера Большой симфонический оркестр (БСО) им. П. И. Чайковского под управлением Владимира Федосеева. Вокальные оперные партии исполнили Альбина Шагимуратова и Василий Ладюк. Кстати, тема благодарности, ставшая лейтмотивом праздничного вечера, прослеживалась и в этом музыкальном действе. Ведь концерт



столь прославленного коллектива — не что иное, как знак признательности «ЛУКОЙЛу» за поддержку, которую он уже не один десяток лет оказывает БСО.

Помимо всего прочего наличествовал в программе вечера и несомненный воспитательный эффект. Состоял он, во-первых, в том, что «ЛУКОЙЛ» в очередной раз приобщил

своих сотрудников именно к высоким образцам классического искусства — если уж качество, то во всём! А во-вторых, в том, что праздничный вечер при всей своей торжественности оказался весьма динамичным: никаких длиннот, никаких лишних словословий, всё очень чётко, лаконично, по-деловому. Одним словом, фирменный стиль! ■



ШАГИ ПО ВОДЕ

«ЛУКОЙЛ» осваивает Северный Каспий

ОДНИМ ИЗ НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫХ В ЧРЕДЕ ПРАЗДНИЧНЫХ СОБЫТИЙ, КОТОРЫМИ НА ПРОТЯЖЕНИИ ГОДА «ЛУКОЙЛ» ОТМЕЧАЛ СВОЁ 25-ЛЕТИЕ, СТАЛ ВВОД В ПРОМЫШЛЕННУЮ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ МЕСТОРОЖДЕНИЯ ИМ. В. ФИЛАНОВСКОГО. ОНА РАСПОЛОЖЕНО НА ШЕЛЬФЕ КАСПИЙСКОГО МОРЯ И ЯВЛЯЕТСЯ КРУПНЕЙШИМ ИЗ ОТКРЫТЫХ В РОССИИ ЗА ЧЕТВЕРТЬ ВЕКА. В ТОРЖЕСТВЕННОЙ ЦЕРЕМОНИИ ЗАПУСКА МЕСТОРОЖДЕНИЯ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ ПРЕЗИДЕНТ СТРАНЫ В. В. ПУТИН.



Президент России В. В. Путин желает удачи коллективу компании «ЛУКОЙЛ»

По видеосвязи из Астрахани глава российского государства поздравил сотрудников «ЛУКОЙЛа» и других предприятий, участвовавших в создании инфраструктуры для добычи углеводородов на этом месторождении, с вводом его в эксплуатацию. «Это очень серьёзный, значимый шаг в развитии всего нефтегазового комплекса России, а для региона Каспия — важная перспектива дальнейшего развития, причём не только сырьевого сектора, но и всех смежных отраслей», — сказал Президент РФ. Он также отметил, что работы по подготовке месторождения к эксплуатации были проведены качественно и завершены в срок.

На церемонии ввода месторождения в промышленную эксплуатацию присутствовали глава «ЛУКОЙЛа» Вагит Алекперов и губернатор Астраханской области Александр Жилкин. Особое внимание в ходе запуска В. Путин уделил вопросам обеспечения экологической безопасности, подробно расспросив о мерах, предпринимаемых для того, чтобы не допустить загрязнения окружающей среды в ходе строительства и эксплуатации нефтегазодобывающих объектов. Отвечая на вопросы В. В. Путина, представители компании заверили, что для выполнения морских работ «ЛУКОЙЛ» создал мощную производственную инфраструктуру, включающую завод



Президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов, Президент России В. В. Путин и губернатор Астраханской области А. А. Жилкин на церемонии ввода месторождения им. Филановского

по производству строительных металлоконструкций, береговые сооружения, флот специализированных судов, систему подготовки персонала, а также надёжную сеть строительных и подрядных организаций. С самого начала своей работы на море «ЛУКОЙЛ» объявил о приоритетности охраны окружающей среды. В каждом регионе деятельности, и в частности, на Каспии, компания организовала десятки комплексных экспедиций, провела экологический мониторинг состояния морской среды. Результаты этих исследований показали, что морские объекты «ЛУКОЙЛа» не являются источником загрязнения благодаря неуклонному соблюдению принципа нулевого сброса. Этот принцип означает полный запрет сброса в морскую среду всех видов отходов, образующихся в результате производственной деятельности и в быту.

Все отходы собираются в герметичные контейнеры, которые затем вывозятся на берег для обезвреживания и утилизации. Принцип нулевого сброса неукоснительно соблюдается компанией и при проведении разведочного бурения, и в дальнейшем при

Месторождение им. В. Филановского, обнаруженное «ЛУКОЙЛом» в 2005 г., является крупнейшим из открытых в России за последние 25 лет и вторым, введённым компанией в эксплуатацию на российском шельфе Каспия. Первым стало ме-

ЭТО ОЧЕНЬ СЕРЬЁЗНЫЙ, ЗНАЧИМЫЙ ШАГ В РАЗВИТИИ ВСЕГО НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ, А ДЛЯ РЕГИОНА КАСПИЯ — ВАЖНАЯ ПЕРСПЕКТИВА ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ, ПРИЧЁМ НЕ ТОЛЬКО СЫРЬЕВОГО СЕКТОРА, НО И ВСЕХ СМЕЖНЫХ ОТРАСЛЕЙ.

строительстве и эксплуатации морских нефтегазодобывающих мощностей.

В ходе запуска В. Путину подробно рассказали об этапах освоения месторождения и дальнейших планах «ЛУКОЙЛа» по разработке углеводородных запасов Каспийского моря.

сторождении им. Ю. Корчагина, где добыча началась в 2010 г. Проектный уровень добычи на Филановском — около 6 млн тонн. Такого уровня, как сообщил глава «ЛУКОЙЛа» Вагит Алекперов, она достигнет к 2019 г. В 2017 г. на месторождении планируется добыть 4,4 млн тонн. Оно рас-



Начальник цеха месторождения им. В. Филановского О. Г. Круглов и генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» Н. Н. Ляшко

положено в северной части акватории Каспийского моря, в 220 км от Астрахани. Глубина моря на данном участке — от 7 до 11 м. Извлекаемые запасы месторождения по категории C_1+C_2 по российской классификации оцениваются в 129 млн тонн нефти и 30 млрд кубометров газа. Сейчас на

месторождении пробурены две добывающие скважины с горизонтальным окончанием. Суммарный суточный дебит составляет более 6 тыс. тонн нефти. С августа за два месяца было добыто более 166 тыс. тонн. Извлекаемая нефть относится к категории лёгкой малосернистой и поступает по



подводному трубопроводу в резервуарный парк головных береговых сооружений, а затем сдаётся в систему Каспийского трубопроводного консорциума для продажи на экспорт. Попутный газ после переработки на нефтехимическом заводе «Ставролен» будет служить сырьём для производства продуктов нефтехимии, а также направляться на энергогенерирующие мощности компании и в систему трубопроводов «Газпрома».

Накопленные инвестиции компании в месторождение, включая вложения в обустройство и разработку, транспортную инфраструктуру, переработку газа, нефтехимию и энергетику, уже сейчас составили около 150 млрд руб. При этом, как отмечают в компании, инфраструктура месторождения им. В. Филановского уже сейчас является центральным элементом освоения ресурсов Каспия, способным обеспечить значительную синергию для действующих и новых месторождений компании. В частности, она используется для транспортировки продукции с месторождения им. Ю. Корчагина, что позволяет снизить транспортные расходы и получить дополнительную маржу от реализации газа.

Что касается дальнейших планов «ЛУКОЙЛа» на Каспии, для которого этот регион является одним из наиболее значимых и перспективных, ещё два месторождения компания собирается ввести здесь в 2022 и 2026 гг. Как сообщил первый заместитель гендиректора общества «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» Алексей Казаков, первым будет запущено месторождение Ракушечное, которое расположено в 8 км к северу от месторождения имени в. Филановского. На нём на первом этапе будет добываться около 1,1 млн тонн нефти в год. «Следующее месторождение со сроком ввода в 2026 г. — это газоконденсатное месторождение имени Ю. Кувыкина, — сказал А. Казаков. — Запасы там составляют порядка 322 млрд кубометров газа, уровень добы-



чи должен составить около 6,6 млрд кубометров газа в год».

Словом, у «ЛУКОЙЛа» на Северный Каспий очень большие виды. Для освоения здешних месторождений компания планирует построить более 25 платформ, а общий объём инвестиций составит свыше 350 млрд руб. Кстати, в день запуска месторождения им. Филановского В. Путин побывал и на одном из предприятий, где строятся такие морские ледостойкие комплексы. Глава государства посетил цеха АО «Астраханское судостроительное производственное объединение», где он пообщался и сфотографировался с рабочими.

Впрочем, морская нефтегазодобыча — это не только современное и надёжное оборудование, но и в первую очередь люди, высококвалифицированные специалисты ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть». Они несут многодневные рабочие вахты на стоящих посреди моря платформах. Работников такой квалификации во всей стране крайне мало, а знать

и уметь они должны очень многое, поэтому «ЛУКОЙЛ» некоторое время назад для подготовки необходимого персонала создал под Астраханью, в посёлке Ильинке, специальный учебный центр. Заботятся в компании и о том, чтобы морские нефтегазодобытчики, находясь на вахте, могли не только эффективно и безопасно трудиться, но и полноценно отдыхать. В частности, как заверил корреспон-

дента для занятий спортом, оснащённые спортивным инвентарём. Постоянно следит профорганизация и за ассортиментом и качеством питания нефтяников. И, конечно, старается улучшать условия труда, принимает все необходимые меры для внедрения новейших разработок, позволяющих предупреждать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

ИНФРАСТРУКТУРА МЕСТОРОЖДЕНИЯ ИМЕНИ В. ФИЛАНОВСКОГО УЖЕ СЕЙЧАС ЯВЛЯЕТСЯ ЦЕНТРАЛЬНЫМ ЭЛЕМЕНТОМ ОСВОЕНИЯ РЕСУРСОВ КАСПИЯ, СПОСОБНЫМ ОБЕСПЕЧИТЬ ЗНАЧИТЕЛЬНУЮ СИНЕРГИЮ ДЛЯ ДЕЙСТВУЮЩИХ И НОВЫХ МЕСТОРОЖДЕНИЙ КОМПАНИИ.

дента журнала «Социальное партнёрство» председатель действующей в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» профсоюзной организации Виктор Сиврас, на производственных объектах предприятия созданы все условия для комфортной жизни работников, функционируют комнаты отдыха, библиотека, оборудованы помещения

Так что работа по воплощению масштабных производственных планов «ЛУКОЙЛа» на Северном Каспии, конечно, предстоит большая и трудная. Но выполнять её — в том числе и не без помощи профорганизации — лукойловские нефтегазодобытчики смогут с максимально возможными удобствами и под надёжной защитой. ■

100 ДОЛЛАРОВ ЗА БАРРЕЛЬ ПОСЛЕ 2020 ГОДА

В. Ю. Алекперов — о прогнозах развития «ЛУКОЙЛа» и мирового нефтегазового бизнеса

8 НОЯБРЯ 2016 Г. «ЛУКОЙЛ» ДОБЫЛ 2-МИЛЛИАРДНУЮ ТОННУ НЕФТИ С МОМЕНТА СВОЕГО ОСНОВАНИЯ В 1991 Г. МИНИСТР ЭНЕРГЕТИКИ РФ АЛЕКСАНДР НОВАК В ПИСЬМЕ ГЛАВЕ «ЛУКОЙЛА» ВАГИТУ АЛЕКПЕРОВУ ОТМЕТИЛ, ЧТО «СРЕДИ РОССИЙСКИХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ ЭТОТ РУБЕЖ ПРЕОДОЛЁН ВПЕРВЫЕ, СИМВОЛИЧНО, ЧТО ЭТО СОБЫТИЕ ПРОИЗОШЛО НАКАНУНЕ 25-ЛЕТНЕГО ЮБИЛЕЯ КОМПАНИИ».

КРАСНАЯ ДАТА, ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ — ХОРОШИЕ ПОВОДЫ ПОДВЕСТИ ИТОГИ И ПОРАЗМЫШЛЯТЬ О ПЛАНАХ НА БУДУЩЕЕ. А КТО ЖЕ МОЖЕТ ЗНАТЬ ОБ ЭТОМ БОЛЬШЕ И ЛУЧШЕ, ЧЕМ ОСНОВАТЕЛЬ И БЕССМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ «ЛУКОЙЛА» В. Ю. АЛЕКПЕРОВ. КАК БУДЕТ РАЗВИВАТЬСЯ СИТУАЦИЯ НА МИРОВЫХ РЫНКАХ УГЛЕВОДОРОДОВ? КАК В ЭТИХ УСЛОВИЯХ БУДЕТ РАЗВИВАТЬСЯ КОМПАНИЯ? КАКИЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ВСТАНУТ ПЕРЕД ЕЁ РАБОТНИКАМИ? С ЭТИМИ И ДРУГИМИ ВОПРОСАМИ ЖУРНАЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО» ОБРАТИЛСЯ К ПРЕЗИДЕНТУ ПАО «ЛУКОЙЛ».

— Вагит Юсуфович, какие из рубежей, достигнутые «ЛУКОЙЛом» к своему 25-летию, представляются Вам наиболее значимыми?

— Главный итог 25-летнего развития «ЛУКОЙЛа» в том, что он стал компанией мирового уровня. И не просто нефтяной или нефтегазовой компанией, а энергетической. Сегодня в мире уже не осталось чисто нефтяных или газовых компаний. И «ЛУКОЙЛ» в соответствии с этой мировой тенденцией тоже вообрал в себя все элементы энергетического бизнеса — разведку, добычу углеводородов, нефтегазопереработку, нефтехимию, реализацию нефтепродуктов, выработку электроэнергии. Такой диверсифицированный подход повышает стабильность бизнеса, помогает правильно перенаправлять ресурсы. Компания смогла подготовиться к периоду неблагоприятной



Вагит Юсуфович Алекперов

конъюнктуры и уверенно завершает основной инвестиционный цикл,

рассчитанный на 2014—2017 гг. Мы смогли реализовать мегапроекты, ко-

торые в обозримой перспективе будут определять будущее компании. В одном только нынешнем году «ЛУКОЙЛ» ввёл основных производственных фондов на более чем 10 млрд долларов. Мы начали в этом году добычу на месторождении им. В. Филановского на Каспии. В его освоение компания уже вложила более 4 млрд долларов инвестиций. Это — целая нефтегазовая провинция с извлекаемыми запасами более 1,5 млрд т углеводородов, и «ЛУКОЙЛ» сделал это геологическое открытие собственными силами и на собственные средства. Также в нынешнем году «ЛУКОЙЛ» ввёл в эксплуатацию и Пякяхинское месторождение в Западной Сибири — уникальное тем, что в нём одновременно имеются и нефть, и газ, и газовый конденсат. Компания может гордиться тем, что наши коллективы смогли сделать эту огромную работу без аэропортов, железнодорожных и автомобильных дорог. Уже в этом году на Пякяхинском месторождении будет добыто 200 тыс. т нефти, в 2017 г. планирует добыть 1,5 млн т нефти и газового конденсата и 3 млрд кубометров газа, а на «полку» добычи по нефти месторождение выйдет в 2021 г. Кроме того, мы завершаем модернизацию всех нефтеперерабатывающих мощностей — как в России, так и за рубежом. Мы смогли провести её в очень сжатые сроки. Проект модернизации российских нефтеперерабатывающих мощностей обошёлся компании в более чем 10 млрд долларов. Он завершился в этом году вводом установки гидрокрекинга на Волгоградском НПЗ. Теперь наша нефтепереработка соответствует самым современным требованиям. Например, глубина переработки НПЗ в Румынии сегодня достигла 99,5%. Уже встал на крыло и самый молодой наш бизнес-сегмент — электроэнергетический. «ЛУКОЙЛ» производит ежегодно около 18 млрд киловатт-часов электроэнергии и 12 млн гигакалорий в час тепловой энергии. Весь

Юг России сегодня получает электричество и тепло от наших предприятий. Мы эксплуатируем и гидроэлектростанции, развиваем солнечную и ветровую энергетику. Мы активно развиваем и сбытовой сегмент деятельности, реконструируем уже имеющиеся АЗС и строим в тех регионах, где это экономически целесообразно, современные многофункциональные автозаправочные комплексы. В частности, только в Краснодарском крае мы планируем построить в ближайшие годы 13 таких объектов, каждый стоимостью около 300 млн рублей. Также мы расширяем наше присутствие на столичном рынке нефтепродуктов. Недавно «ЛУКОЙЛ» приступил к строительству топливозаправочного комплекса мощностью 1,2 млн т авиакеросина в год на территории аэропорта Шереметьево. При этом «ЛУКОЙЛ» был и остаётся социально ответственной компанией. Во всех регионах деятельности он заключает с местными органами власти долгосрочные соглашения о социально-экономическом сотрудничестве. В рамках этого партнёрства компания строит дороги, объекты бытовой инфраструктуры, детские сады, больницы, помогает развитию предпринимательства, реализует различные социально значимые и благотворительные инициативы. Свежий пример из этой области — договор о сотрудничестве с Ярославской областью.

— А какими будут дальнейшие главные векторы развития компании? Какие задачи, сферы деятельности, регионы, бизнес-сектора для неё сейчас особенно перспективны и актуальны?

— Мы будем развивать все основные сегменты нашего бизнеса — поиск углеводородов, обустройство месторождений, добычу, переработку и сбыт. Будем заниматься нефтехимией — теперь уже глубокой. Будем

развивать электроэнергетику. Это то, что способствует выполнению основной миссии компании — обеспечению человечества энергией по доступным ценам. Конечно, зона нашего особого внимания — это нефтедобыча. Западносибирские месторождения постепенно вырабатываются, поэтому «ЛУКОЙЛ» активно ищет новые источники углеводородов. Мы вышли в Красноярский край, в район посёлка Хатанги, провели там сейсмические работы. В этом году завезём буровое оборудование и обеспечим всю инфраструктуру для начала разведочного бурения в 2017 г. Сегодня компания сконцентрировалась на проектах, предусматривающих специальные налоговые условия. Это Каспий, Крайний Север, Балтика, где мы ведём сейчас активную геологоразведку. Мы возлагаем большие надежды на Каспий, и он продолжает радовать нас открытиями. На ближайшие 15—20 лет у нас расписаны этапы освоения Северо-Каспийской нефтяной провинции, будем продолжать там доразведывать и готовить месторождения к освоению. В рамках второй очереди у нас уже строятся гидротехнические сооружения на месторождении им. В. Филановского. Планируем ввести в эксплуатацию в 2019 г. Ракушечное месторождение. Очень перспективным представляется и освоение углеводородных ресурсов баженовской свиты. Мы сейчас активно ищем технологические подходы для решения этой задачи. И, конечно же, «ЛУКОЙЛ» заинтересован работать в Арктике, но это нам как частной компании пока не позволяет российское законодательство. Хотя я уверен, что такой дискриминации быть не должно. Продолжит «ЛУКОЙЛ» и международную экспансию. Это касается как ближнего, так и дальнего зарубежья. Компания уже работает более чем в 40 странах, её хорошо знают во всём мире, с ней считаются и видят

в ней перспективного партнёра. Недаром норвежское правительство аттестовало её для участия в конкурсах на разведку и разработку самых сложных морских участков. Это право присвоено только семи компаниям — шести крупнейшим мэйджорам, включая норвежскую «Статойл», плюс компании «ЛУКОЙЛ». Мы сейчас активно работаем на норвежском шельфе: уже готовимся к сейсмическим съёмкам и, скорее всего, в конце 2017 — начале 2018 г. будем бурить разведочные скважины. У нас уже есть там два проекта, и мы рассматриваем дальнейшее усиление присутствия в том регионе. Планируем мы расширять работу и в Ираке. Проект «Западная Курна-2» уже сейчас обеспечивает добычу более 400 тыс. баррелей в сутки. В дальнейших планах — реструктуризация данного контракта, что сделает его ещё более экономически эффективным, хотя и сейчас в его рамках «ЛУКОЙЛ» уже компенсировала все свои затраты и в дальнейшем намерен получать ежегодно до 300 млн долларов чистой прибыли. Мы приступили к бурению разведочной скважины на Блоке 10, вёдем переговоры по формированию совместного предприятия на прилегающих к Западной Курне-2 территориях. Сейчас идут активные обсуждения второй стадии разработки. Также мы рассматриваем возможность создания в Ираке крупного нефтехимического комплекса, который будет перерабатывать попутный газ. Интересен нам и Узбекистан. Здесь «ЛУКОЙЛ» осваивает Кандымское месторождение с запасами 300 млрд кубометров газа и уже начал строительство крупного газоперерабатывающего предприятия мощностью 8,5 млрд кубометров в год. А общий объём добычи газа компании на территории Узбекистана в 2018 г. должен будет составить около 16 млрд кубометров. Ещё одна перспективная страна — это Иран. У нас есть два соглашения

с его правительством на изучение как крупных перспективных территорий, в том числе шельфа Персидского залива, так и конкретных месторождений. Мы заинтересованы в дальнейшем рассмотреть и часть Каспийского моря, прилегающую к Ирану. Рассматривается возможность расширения работы в Мексике. Мы уже вошли там в небольшой проект. Но интересно было бы поработать и на шельфе в партнёрстве с крупными международными компаниями. В целом же компания намерена проинвестировать около 100 млрд долларов за десять лет. Это тот уровень, который позволяет нам выполнять все свои обязательства: платить дивиденды, налоги и достойную зарплату работникам. Что же касается объёмов добычи, они в соответствии с планами компании будут составлять

НАШЕЙ КОМПАНИИ ПО ПЛЕЧУ ПРЕОДОЛЕНИЕ ЛЮБЫХ ТРУДНОСТЕЙ, У НАС ЕСТЬ БОЛЬШИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ И РОСТА, И — САМОЕ ГЛАВНОЕ — У НАС ЕСТЬ СТРЕМЛЕНИЕ РАЗВИВАТЬСЯ.

в пределах 110—120 млн т условного топлива, из которых 86—88 млн будет добываться в России.

— А какие современные технологии окажутся наиболее востребованными компанией в связи с такими масштабными планами? Достаточно ли ей будет исключительно отечественных разработок и оборудования?

— Для современной нефтедобычи нужен достаточно сложный инструментарий, это касается и ледостойких буровых для работы на северном шельфе, и сверхглубоких скважин, и современных технологий и оборудования для сейсморабот. Всё сложнее поддерживать коэффициент нефтеотдачи на стареющих месторождениях — они очень сильно обводнены. В Западной Сибири мы сейчас

добываем больше 200 млн т воды на 40 млн т нефти. Это не только очень дорого, но и технологически сложно. Требуется особых решений и разработка баженовского участка. Что же касается технологических санкций, сильнее всего они мешают работать в Арктике, при глубине моря в 150 метров и на баженовской свите. Но фактически санкции эти действуют не столько против нас, сколько против наших зарубежных партнёров. У нас было в Западной Сибири совместное предприятие с Total по освоению баженовской свиты. После введения этих санкций они вынуждены были выйти из этого проекта. Но мы подписали документы, в соответствии с которыми Total после снятия санкций сможет войти в этот проект, но уже — по рыночной стоимости, а останавливать его мы не будем. Мы понимаем наших

партнёров: санкции чреваты для них огромными штрафами. Мы не осуждаем их, поскольку сами были вынуждены действовать так же, например, в Иране, где мы открыли месторождения, но нам пришлось уйти из-за санкций. То же самое было и в Ираке, где мы не могли работать, пока не были сняты санкции. Так что санкции негативное воздействие, конечно, оказывают, причём в самых высокотехнологичных и капиталоемких сферах. Что же касается импортозамещения, тут надо сказать, что за последние 20 лет очень многие иностранные компании, например, «Шлюмберже», стали производить своё оборудование, насосы, исследовательскую аппаратуру на территории России. И импортозамещение нужно осуществлять, но — не любой ценой. Мир слишком интегрирован, и иногда



Президент «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов, вице-премьер Аркадий Дворкович и губернатор Ямала Дмитрий Кобылкин дают старт промышленной эксплуатации Пяяхинского нефтегазоконденсатного промысла

создавать производство, не основываясь на тиражировании того лучшего, что есть в мире, слишком дорого. Советский Союз это проходил. У нас было всё своё, и трубы, и оборудование, и техника, но, к сожалению, и качество страдало, и количества не хватало — всё было в дефиците. Поэтому процесс импортозамещения должен быть не кампанейщиной, а системной работой, рассчитанной на долгие-долгие годы. И процесс этот должен, помимо прочего, состоять ещё и в том, чтобы создавать для мировых производителей суперсовременного оборудования такие условия, чтобы они были заинтересованы переносить свои производства к нам в Россию. У них должна быть заинтересованность, должны быть долгосрочные контракты. Мы тоже этим со своей стороны занимаемся:

совместно с французами на площадке нашего нефтехимического завода в Саратове закладываем производство, которое будет выпускать реагенты, необходимые для повышения нефтеотдачи пластов. Мы создали французам условия для инвестиций, для размещения этого суперсовременного производства, ориентированного на нужды отечественной нефтяной отрасли. Вот такие действия оправданы. Потому что это — не кампанейщина, не разговоры, а реальная работа.

— И какие требования к уровню подготовки персонала предъявляют новые производственные и технологические задачи, стоящие перед компанией? Справятся ли люди, хватит ли им профессионализма и опыта?

— Наши специалисты обладают компетенциями для решения самых сложных задач в любых энергетических отраслях. Они могут бурить скважины глубиной 3000 метров, что позволяет нам успешно работать в Западной Африке, на Каспии, на норвежском шельфе, в Мексиканском заливе. В компании создана такая система работы с персоналом, при которой люди заинтересованы постоянно повышать свой профессиональный уровень, расти, получать опыт работы в новых регионах и на новых проектах. К тому же мы активно привлекаем перспективную молодёжь. Поддержка вузов и других профильных учебных заведений, таких, например, как колледжи в Когалыме, Нижнем Новгороде, Усинске, позволяют нам ежегодно привлекать на работу 1200 специалистов, в том



Заккрытие Спартакиады работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ»

числе 700 — с высшим образованием. Именно они должны, перенимая опыт у старших коллег, обеспечить «ЛУКОЙЛу» возможность дальнейшего развития. Кстати, это касается не только российских кадров. Например, некоторое время назад по инициативе президента Узбекистана в Ташкенте мы создали филиал Губкинского института. Сейчас это одно из лучших учебных заведений в стране, и многие выпускники этого филиала поступают к нам на работу.

— **Большинство непрофильных производств и подразделений из состава «ЛУКОЙЛа» на сегодняшний день выведено. Но законы конкурентной борьбы и трудности в экономике России делают всё более актуальной задачу повышения эффективности производства. Как её планируют решать в «ЛУКОЙЛе»? Потребуется ли для этого какие-то реструктуризационные процессы? Или, быть может, внедрение каких-то новых механизмов повышения мотивации работников?**

— Думаю, в основном период серьёзных реструктуризаций в отечественной нефтегазовой промышленности, и в «ЛУКОЙЛе» в том числе, завершился. Связан он был с начальным этапом формирования современных эффективных вертикально интегрированных компаний, в состав которых порой входили предприятия самого разного профиля, создававшиеся в советское время, когда представления об экономической целесообразности и реалиях бизнеса были совсем иные. Время показало, что для действительно эффективной работы от всех непрофильных активов следует отказаться. Так произошло, например, с нефтесервисными предприятиями. Я считаю, что «ЛУКОЙЛ» правильно сделал, что продал весь свой сервис. Сейчас это самостоятельные субъекты бизнеса, с которыми мы, однако, поддерживаем вполне тесные партнёрские отношения. И более того, работники многих этих сервисных предприятий остаются членами корпоративной профассоциации.

Однако задача повышения эффективности бизнеса перед нами продолжает стоять. Только решать мы её, как и прежде, будем очень аккуратно. Избегая любой социальной напряжённости в трудовых коллективах и регионах деятельности. Тем более что для многих из них наши предприятия являются важнейшими источниками наполнения бюджетов. В вашем вопросе о возможности реструктуризации отчётливо читается беспокойство о том, не начнутся ли на предприятиях сокращения. Отвечаю прямо — нет. В некоторых сегментах бизнеса для реализации планов развития «ЛУКОЙЛа», наоборот, понадобятся новые работники, люди высокопрофессиональные, со знательные, трудолюбивые, мобильные, готовые к решению амбициозных задач. Амбиции нашей компании велики. И они основаны не только на желаниях, но и на реальных деньгах, которые мы зарабатываем и достаточно рачительно тратим, получая хороший экономический эффект. Поэтому работникам, которые своим трудом вносят в этот процесс весомый вклад, которые становятся патриотами компании, беспокоиться не о чем. В «ЛУКОЙЛе» очень бережно относятся к ценным специалистам. Поэтому в компании почти нет текучести кадров. Этому способствуют действующие у нас механизмы карьерного роста и система работы с молодыми специалистами. В принципе, механизмы эти вполне отлажены и эффективны. Но это не означает, что мы не будем опробовать какие-то новые формы повышения мотивации. Но опять-таки — делать это мы будем продуманно и аккуратно. Я вообще не сторонник необдуманных решений, касающихся управления компанией и её коллективом. Вертикально интегрированная компания — это огромный механизм, это 150 тысяч работающих, это огромные риски. И здесь эксперименты, как правило, проводятся только в лабораторных условиях.

— **На протяжении своего существования «ЛУКОЙЛ» строго придерживается принципа регулярной индексации зарплат своих работников. Намерена ли компания придерживаться его и в дальнейшем? Каковы основные факторы, влияющие на размер такой индексации и схему её распределения между различными категориями тружеников — управленцами, представителями инженерно-технических и рабочих специальностей?**

— «В ЛУКОЙЛе» всегда исходили из того, что уровень зарплат сотрудников должен обеспечивать им достойный уровень жизни. Социальная ответственность бизнеса в том и состоит, чтобы были довольны все заинтересованные стороны: акционеры, государство и наши работники. Поэтому даже во времена экономической турбулентности зарплаты всегда своевременно индексировались. Это заложено и учтено во всех перспективных финансовых планах развития. Так было, так есть и так будет впредь. При этом уровень индексации зависит от официального показателя инфляции. Что касается уровня заработной платы отдельных категорий работников, здесь, с одной стороны, мы стараемся придерживаться всех действующих федеральных и региональных нормативов, а с другой — стараемся сделать так, чтобы распределение вознаграждения стимулировало людей к эффективной работе. Это, в частности, относится к новой системе формирования заработка для работников сбытового сегмента, которая в этом году внедряется в компании. При этом службы подразделений по развитию персонала на предприятиях и профорганизации строго следят за тем, чтобы уровень дохода работников был конкурентоспособен по сравнению с показателями на региональных рынках труда. Как свидетельствует статистика, заработная

плата сотрудников «ЛУКОЙЛа», как правило, несколько выше, чем у людей, занимающихся аналогичной деятельностью на других предприятиях. По различным специальностям она превышает среднероссийские показатели в среднем где-то на 50%. Отчасти этот отрыв объясняется тем, что некоторые компании платят «серые» зарплаты. Но и этот факт только подтверждает, что «ЛУКОЙЛ», где все зарплаты «белые», выступает как очень ответственный работодатель — и по отношению к государству, и по отношению к своим работникам. Конечно, официальная инфляция не полностью совпадает с уровнем снижения реальной покупательной способности рубля. Тем не менее в условиях затяжного кризиса в российской экономике стабильно выплачиваемая и индексируемая зарплата вкупе с хорошим соцпакетом делают положение работников компании гораздо более привлекательным по сравнению с большинством россиян. Ведь на многих российских предприятиях зарплаты сейчас не только не индексируются, но и урезаются. Кроме того, у лужковцев помимо индексации есть и другие возможности для увеличения заработка. Для этого есть система премирования. С её помощью вознаграждается и оценивается личный вклад каждого конкретного работника в развитие предприятия.

— **Насколько финансовая стабильность компании и благополучие её работников зависят от мировых цен на углеводороды? Или в этом вопросе большее значение имеет налоговая политика государства?**

— Мировая цена на нефть в этом вопросе, конечно, имеет большое значение. Но важную роль здесь играет и множество других факторов. Себестоимость добычи углеводородов на стареющих обводнённых

месторождениях всё выше. С другой стороны, выручку за поставляемую на экспорт нефть мы получаем в валюте. Но российский рубль почти на протяжении всего года дорожал. В то же время для инвестиций в такие крупные проекты, как Пякинское месторождение на Ямале и имени В. Филановского на Каспии, нужны сотни миллиардов рублей, а мы сейчас ограничены в возможности привлечения международных кредитов. Плюс к тому в России нефтегазовый комплекс исторически является одним из привычных источников средств для компенсации бюджетного дефицита. В этом году дополнительные изъятия из отрасли составили почти 200 млрд рублей, плюс налоговый манёвр дал снижение эффективности нефтепереработки почти на 75 млрд рублей только по нашей компании. Кроме того, весной было повышение акцизов на топливо. Переложить его целиком на плечи покупателей мы не можем хотя бы потому, что это может привести к росту социальной напряжённости и недовольства в обществе. Не секрет ведь, что такие товары, как горючее и электроэнергия, являются социально значимыми. Таким образом, на финансовую стабильность компании влияет очень много разных факторов, и все их надо учесть. Конечно, большим подспорьем для нас могли бы стать изменения в системе налогообложения. Без них очень велик риск стагнации в нефтегазовом комплексе. Мы уже не раз предлагали попробовать в этой сфере пилотные проекты. Перевести на НДС от каждой компании ряд месторождений на поздней стадии, ряд вновь введённых, начать их администрирование и посмотреть эффективность. Оценить, насколько они будут стимулировать инвестиции, более активно развиваться по сравнению со старыми месторождениями, чтобы потом плавно переходить на новую систему. Пока мы продолжаем подобные переговоры с

правительством, ищем убедительные аргументы. Как бы то ни было, для стабильного развития компании необходима очень гибкая система финансового планирования. И «ЛУКОЙЛу» удалось её создать. Мы ведь смогли пережить период, когда цена нефти рухнула со 110 до 26 долларов за баррель. Мы сократили инвестпрограмму там, где это напрямую не влияло на наших работников и на перспективы развития. И бюджеты 2016-го и следующего годов у нас не подразумевают привлечения заёмных средств.

— **Каков Ваш прогноз мировых цен на ближайшие годы? Какие основные факторы будут на него влиять?**

— Прогнозирование цен на нефть — дело непростое. Здесь тоже необходимо учесть множество нюансов, верно понять, каким будет баланс спроса и предложения. Пока в бюджет на 2017 г. и три предстоящих года мы закладываем 40 долларов за баррель и курс рубля к доллару — 65. Плюс делаем так называемую прогнозную цену — 50 долларов за баррель при цене рубля 62—63 за доллар. Этот прогноз достаточно консервативен и при этом комфортен для нашего развития. С 2018 г. мы ставим в прогнозы уже 50—60 долларов за баррель. Рассматривая перспективы потребления нефти в мире, в среднесрочном периоде наши аналитики видят её дефицит. Население планеты растёт. Наблюдается рост потребления нефтепродуктов в США и на европейском рынке, где в этом году продажи увеличились на 2%. Среди крупных мировых потребителей к Китаю присоединилась Индия. Наш итальянский завод постоянно отгружает нефтепродукты в Африку, где они в дефиците. Что касается возможностей наращивания добычи, они, по мировым

меркам, не так велики. Венесуэла со своими трудноизвлекаемыми запасами быстро освоить их не сможет. В Нигерии очень неспокойная политическая ситуация — саботаж, взрывы на объектах инфраструктуры. В Ливии и Сирии тоже всё непросто. Иран ввёл после снятия санкций достаточно большие объёмы, но для дальнейшего быстрого увеличения производства ресурсов у него нет. Поэтому, как и многие мировые эксперты, мы склоняемся к мнению, что после 2020 г. мы снова можем увидеть цену в 100 долларов за баррель. И надо быть к этому готовыми, сыграть на опережение, ведь от момента принятия решения об освоении месторождения до получения первой нефти проходит пять-семь лет. Хотя есть и факторы риска. Связаны они с замедлением

«В ЛУКОЙЛЕ» ЕСТЬ ТРАДИЦИЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ. ЭТА ТРАДИЦИЯ ПОДРАЗУМЕВАЕТ ПЛАВНОЕ ЗАМЕЩЕНИЕ ЛЮДЕЙ, ОТДАВШИХ КОМПАНИИ СВОИ СИЛЫ И ЗНАНИЯ, НА БОЛЕЕ МОЛОДЫХ, НЕПОСРЕДСТВЕННУЮ ПЕРЕДАЧУ ОПЫТА, ТЕСНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВЕТЕРАНОВ И МОЛОДЁЖИ, ПЕРЕД КОТОРОЙ ВСЕГДА ОТКРЫТЫ ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И КАРЬЕРНОГО РОСТА.

экономического роста в Китае и тем, что США при улучшении конъюнктуры постараются быстро нарастить добычу сланцевой нефти.

— **Каким Вам видится будущее коллектива компании? Как следует крепить преемственность поколений, воспитывать молодёжь? Понадобятся ли для этого какие-то нестандартные подходы, способные сплотить и вдохновить поколение индивидуалистов?**

— «В ЛУКОЙЛе» есть традиция преемственности поколений. Эта традиция подразумевает плавное замещение людей, отдавших компании свои силы и знания, на более молодых, непосредственную передачу опыта, тесное взаимодействие ветеранов и молодёжи, перед которой всегда

открыты перспективы профессионального и карьерного роста. Самый хороший метод для нас — интеграция молодёжи в уже действующие, реально работающие системы и структуры. Посмотрите на наше правление: Федотов — недавний молодой специалист — отвечает за всю экономику. Субботин, Рогачёв — все они молодые люди, но уже прошедшие хорошую школу, стажировавшиеся в ведущих компаниях и сегодня занимающие в «ЛУКОЙЛе» ключевые посты. Вместе с опытными коллегами они уже принимают решения. Но прежде чем это произошло, они получили опыт и подготовку, необходимые для того, чтобы нести большую ответственность. Что же до индивидуализма, в нём есть и положительные, очень нужные

в работе стороны — инициативность, предприимчивость, здоровая амбициозность. Если суметь их поставить на службу компании и стране, подчинить общему делу — будет только польза!

— **Насколько важную роль в деле сплочения трудовых коллективов компании в единую команду, по Вашему мнению, играет лукойловская профассоциация? Как будут развиваться и меняться методы профсоюзной работы в компании в соответствии с реалиями современного общества?**

— Профсоюзные организации на предприятиях и профассоциация «ЛУКОЙЛа» в целом по компании делают большую и важную работу. Они сплачивают людей, помогают той



В. Ю. Алекперов и Г. М. Кирадиев

самой преемственности поколений, о которой мы только что говорили. В то же время они обеспечивают социальную стабильность. Помогают разрешать любые спорные ситуации наименее конфликтным путём. Для нормальной работы предприятий это совершенно необходимо. И печальных примеров того, что бывает, когда такого института в коллективе нет или когда профсоюз предпочитает острую конфронтацию с работодателем, мы видим предостаточно. С другой стороны, в руководстве компании всегда было понимание того, что хорошего работника надо беречь, о нём надо заботиться. Так что профсоюзы для нас — очень ценный и в определённой степени независимый от остальной управленческой вертикали источник информации о том, каково самочувствие в трудовых коллективах предприятий, какие проблемы у

них возникают, что людей беспокоит. Да и в повышении эффективности производства представители профсоюза как люди, которым лучше видны какие-то тонкие места, могут помочь. Что же касается развития профсоюзного движения, то, думаю, оно будет происходить в соответствии с теми процессами, которые будут идти во всём обществе. В настоящее время созданная в «ЛУКОЙЛе» система профсоюзной работы, на мой взгляд, вполне адекватна социальному запросу. Люди сейчас очень дорожат стабильностью, и профсоюз помогает её обеспечить. И модель социального партнёрства, построенная в «ЛУКОЙЛе», мне представляется очень эффективной — она совмещает в себе и лучшие традиции, и современные реалии, кроме того, находится в постоянном развитии. Неслучайно многие эксперты, как в

России, так и за рубежом, считают её уникальной. В нынешней социально-экономической ситуации наша модель социального партнёрства выглядит правильной и уместной.

— **И заключительный вопрос — что бы Вы хотели пожелать труженикам «ЛУКОЙЛа» в связи с его юбилеем?**

— Уважаемые друзья, коллеги! Спасибо вам за вашу работу! Нашей компании по плечу преодоление любых трудностей, у нас есть большие возможности для совершенствования и роста, и — самое главное — у нас есть стремление развиваться. Желаю нашему замечательному коллективу новых трудовых достижений, благополучия, удачи, крепкого здоровья и большого человеческого счастья! ■



25 ЛЕТ РОСТА

История развития компании «ЛУКОЙЛ»: даты, события, факты

В ИСТОРИИ «ЛУКОЙЛА» КАК В ЗЕРКАЛЕ ОТРАЖЕНЫ ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ НОВОЙ РОССИИ. ТАК ЖЕ, КАК И СТРАНА В ЦЕЛОМ, КОМПАНИЯ ПРЕОДОЛЕЛА ТРУДНОСТИ 1990-х, КРИЗИСЫ 2000-х И ПАДЕНИЕ МИРОВЫХ ЦЕН НА НЕФТЬ 2010-х. «ЛУКОЙЛ» ПРОШЁЛ ПУТЬ ОТ ЛОКАЛЬНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ НЕСКОЛЬКИХ РАЗРОЗНЕННЫХ ПРОИЗВОДСТВ ДО ГЛОБАЛЬНОЙ КОРПОРАЦИИ С ДОЛЕЙ МИРОВОГО РЫНКА НЕФТИ 2%. СЕГОДНЯ КОМПАНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ВТОРЫМ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКОМ В СТРАНЕ, ДОБЫВАЯ И ПЕРЕРАБАТЫВАЯ КАЖДЫЙ ШЕСТОЙ БАРРЕЛЬ РОССИЙСКОЙ НЕФТИ.

1991—1995

Менее чем за три недели до подписания Беловежских соглашений, обозначивших окончание целой эпохи под названием Советский Союз, 25 ноября 1991 г. Совет Министров

РСФСР принял постановление о создании государственного нефтяного концерна «ЛангепасУрайКогалымнефть» («ЛУКОЙЛ»).

Стремительно разваливавшаяся советская экономика и постепенный переход к рынку требовали новых хо-

зяйственных решений. И если в газовой сфере был выбран путь создания более привычных форм — естественной монополии, то в нефтяной отрасли государство отважилось на эксперимент и сделало ставку на организацию конкурентной среды круп-

ных игроков. Идеологию объединения как единственную стратегию выживания в стремительно меняющихся экономических реалиях предложил первый заместитель министра нефтяной и газовой промышленности СССР Вагит Алекперов.

В новый концерн вошли как добывающие предприятия «Лангепаснефтегаз», «Урайнефтегаз», «Когалымнефтегаз», так и перерабатывающие, в том числе «Пермнефтеоргсинтез» и Волгоградский НПЗ. Так был создан первый в России вертикально интегрированный холдинг, объединяющий предприятия всей технологической цепочки от разведки и добычи сырья до сбыта нефтепродуктов, президентом которого в декабре того же года был избран Вагит Алекперов.

«ЛУКОЙЛ» стал пионером нефтяного комплекса России. Уже позже во многом благодаря удачному старту вслед за ним были образованы такие крупные участники этого сектора экономики, как «ЮКОС», «Татнефть», «Башнефть», «Сургутнефтегаз», ТНК, «Роснефть» и др. Добиваться успеха в условиях открытого, но ещё далеко не сформировавшегося рынка было намного труднее, но в итоге именно сильная конкуренция помогла не только устойчивому развитию нефтегазовой промышленности, но и усилила компанию в целом, что помогло в дальнейшем пережить падение мировых цен на нефть.

Уже через год после создания «ЛУКОЙЛа», несмотря на крайне сложные, почти экстремальные, условия работы, кризис неплатежей и гиперинфляцию, были введены в эксплуатацию два новых месторождения — Восточно-Придорожное и Грибное.

Успешно сделав первые, самые сложные, шаги, в 1993 г. постановлением Правительства РФ «ЛУКОЙЛ» из концерна превратился в нефтяную компанию.

Новым вызовом стал 1994 г., который ознаменовался началом тотальной приватизации. «ЛУКОЙЛ» провёл первые приватизационные

торги, а затем его акции начали обращаться на вторичном рынке. Акционерами компании стали более двухсот тысяч россиян из почти всех регионов страны.

Одним из главных отличий компании от многих конкурентов стала её изначальная направленность на внешние рынки. «ЛУКОЙЛ» не просто присутствовал за рубежом, но и на самых ранних этапах своего развития был заинтересован в работе и активном продвижении на внешних рынках. Сначала это были страны

сфере интересов компании находится весь мир, а спектр услуг необычайно широк — от разработки новых месторождений до крупных сетей АЗС в разных странах.

Но вернёмся в середину 90-х. Параллельно с первыми шагами на внешних рынках «ЛУКОЙЛ» активно наращивал свои мощности и внутри страны. В те годы к компании присоединились «Нижеволжскнефть», «Пермнефть», «Калининградморнефтегаз», «Астраханьнефть», «Астраханьнефтепродукт», «Волгограднеф-

УСПЕШНО СДЕЛАВ ПЕРВЫЕ, САМЫЕ СЛОЖНЫЕ, ШАГИ, В 1993 Г. ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ «ЛУКОЙЛ» ИЗ КОНЦЕРНА ПРЕВРАТИЛСЯ В НЕФТЯНУЮ КОМПАНИЮ.

СНГ и Прибалтика. Первым крупным международным проектом стала разработка нефтяного месторождения Азери — Чираг — Гюнешли в азербайджанском секторе Каспия. Затем были созданы совместные предприятия с итальянской корпорацией Agip S.L.A. и казахстанской госкомпанией «Южнефтегаз».

География деятельности «ЛУКОЙЛа» постоянно расширяется, и сейчас можно смело говорить о том, что в

тепродуктавтоматика», а также НИИ «Ростовнефтехимпроект».

В марте 1994 г. создано Международное объединение профсоюзных организаций — общественная организация, отстаивающая интересы работников компании в области трудовых, профессиональных, социально-экономических отношений, объединяющая усилия коллективов для решения основных производственных задач. Взаимоотношения



между работодателем и работниками начинают регулироваться соглашениями, заключёнными администрацией и профобъединением, а также коллективными договорами дочерних обществ компании.

Тогда же «ЛУКОЙЛ» сделал ещё один примечательный шаг, который сейчас уже воспринимается как должное, но в то время это было абсолютно в диковинку. Компания стала пионером в социальной сфере, создав в 1993 г. первый в отрасли благотворительный фонд.

В 1995 г. пришёл ещё один знаковый успех — «ЛУКОЙЛ» стал первой российской компанией, получившей разрешение на выпуск депозитарных расписок первого уровня (АДР), предназначенных для реализации на американском фондовом рынке.

1996—2000

Этот период для компании ознаменовался бурным ростом количества международных проектов. Вслед за приобретением 5% акций крупнейшего азербайджанского проекта «Шах-Дениз» «ЛУКОЙЛ» получил 15% участия в проекте по разработке Карачаганакского месторождения газа

и газового конденсата в Казахстане. В 1997 г. компания подписала с Министерством нефти Ирака контракт на разработку нефтяного месторождения Западная Курна-2. Но реализация проекта не была начата из-за международных санкций против Ирака.

В 1998 г. компания получила контроль над нефтеперерабатывающим комплексом «Петротел» в Румынии. А в следующем году в Болгарии было подписано соглашение о покупке

«БЛАГОДАРИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМУ И ОТЛИЧНОЙ РАБОТЕ СПЕЦИАЛИСТОВ РОССИЙСКОЙ НЕФТЯНОЙ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ», ПРОВОДИВШЕЙ БУРЕНИЕ, СДЕЛАН РЕШИТЕЛЬНЫЙ ШАГ В ОСВОЕНИИ УГЛЕВОДОРОДНЫХ ЗАПАСОВ ОБЛАСТИ. УБЕЖДЁН, ЧТО ЭТО НЕ ТОЛЬКО БЛАГОТВОРНО ПОВЛИЯЕТ НА РАЗВИТИЕ ЮГА РОССИИ, НО И БУДЕТ СПОСОБСТВОВАТЬ УСИЛЕНИЮ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ НАШЕЙ СТРАНЫ В КАСПИЙСКОМ РЕГИОНЕ.»

50% пакета акций НПЗ в Бургасе. В 1999 г. «ЛУКОЙЛ» приобрёл контрольный пакет акций Одесского нефтеперерабатывающего завода.

Экспансия продолжилась и на внутреннем рынке. В 1999 г. «ЛУКОЙЛ» приобрёл 100% акций компании «КомитЭК» и нефтехимическое предприятие «Саратоворгсинтез».

Несмотря на сложное экономическое положение 1990-х годов, «ЛУКОЙЛ» на свой страх и риск начал разведку на севере Каспийского моря — в российской акватории, которая считалась бесперспективной. В течение нескольких лет компания открыла в этом районе восемь крупных месторождений нефти и газа.

Поиски новой ресурсной базы привели компанию на русский Север, в Тимано-Печору. В состав «ЛУКОЙЛа»

вошли «Архангельскгеолдобыча», «Нобель-ойл», «Парманефть» и «КомитЭК».

Эта пятилетка для компании стала началом строительства собственного нефтеналивного флота. Первый танкер «Когалым» был спущен на воду в 1996 г. Затем появились «Лангепас» и «Урай», обеспечившие доставку нефти и нефтепродуктов по Чёрному и Средиземному морям. А для выполнения Северного завоза и реализации проектов в Тимано-Печоре были построены танкеры усиленного ледового класса.

В 1997 г. компания перешагнула через океан. 28 июля 1997 г. была открыта первая АЗС «ЛУКОЙЛа» в американском штате Вирджиния. Год спустя масштабная работа была отмечена престижной Международной премией Института исследований «Восток — Запад» за заслуги в руководстве экономическими преобразованиями. В 2000-м «ЛУКОЙЛ» завершил сделку по приобретению компании Getty Petroleum Marketing Inc., которой принадлежало более тысячи заправок на северо-востоке США.

В 2000 г. «ЛУКОЙЛ» перешёл на международные стандарты финансо-



вой отчётности, а также открыл промышленные запасы углеводородов на структуре Хвалынская лицензионного участка Северный в Каспийском море с помощью собственной самоподъёмной буровой установки «Астра». В приветствии Президента РФ Владимира Путина было сказано: *«Благодаря профессионализму и отличной работе специалистов российской нефтяной компании «ЛУКОЙЛ», проводившей бурение, сделан решительный шаг в освоении углеводородных запасов области. Убеждён, что это не только благотворно повлияет на развитие Юга России, но и будет способствовать усилению геополитического влияния нашей страны в Каспийском регионе.»*

2001—2005

Глобальная задача, поставленная перед компанией в новом XXI веке, — стать одним из лидеров мировой энергетики, работая в интересах всего общества. Для её достижения «ЛУКОЙЛ» вводит новые стандарты в области экологии. Совместно с компанией «ПетроАльянс» создаётся глобальная корпоративная информационная система разведки и разработки месторождений нефти и газа. На всех предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ» вводится система экологического управления, которая в 2001 г. была сертифицирована на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001. В 2002 г. первым среди крупных российских корпораций «ЛУКОЙЛ» принимает свой социальный кодекс, учитывающий требования международного стандарта SA «Социальная ответственность».

В 2001 г. были совершены новые крупные приобретения: «Ямалнефтегаздобыча» и Локосовский ГПЗ.

В 2002 г. «ЛУКОЙЛ» стал первой российской компанией, получившей полный вторичный листинг на Лондонской фондовой бирже. Также в этом году началось строительство собственного терминала в портовой



зоне Высоцка Ленинградской области.

В 2003 г. «ЛУКОЙЛ» приобрёл сербскую «Беопетрол» и расстался со своей долей в одном из первых зарубежных проектов «Азери — Чираг — Гюнешли». В сферу деятельности «ЛУКОЙЛа» вошли новые страны: компания подписала договор с норвежской Norsk Hydro о совместной геологоразведке блока Анаран в Иране, выиграла аукцион на освоение морских блоков Северо-Восточный Гейсум и Западный Гейсум в Египте, начала разработку месторождений газа в Саудовской Аравии, подписала меморандум о взаимопонимании с «Национальной нефтегазовой компанией Венесуэлы».

В церемонии открытия АЗС «ЛУКОЙЛа» в центре Нью-Йорка принял участие Президент России Владимир Путин.

В 2004 г. началась промышленная эксплуатация нефтяного месторождения Кравцовское на шельфе Балтийского моря. Для этого была сооружена первая собственная добывающая платформа на российском шельфе, спроектированная и построенная силами отечественных проектных и производственных организаций.

В 2005 г. компания приобрела фирму Nelson Re sources, работающую в Казахстане, и ввела в эксплуатацию Находкинское газовое месторождение.

Весной 2005 г. «ЛУКОЙЛ» начал процесс трансформации из специализированной нефтяной в нефтегазодобывающую компанию. В апреле в Ямало-Ненецком автономном округе состоялась торжественная церемония пуска в эксплуатацию Сенюманской газовой залежи Находкинского месторождения.

2006—2010

В 2006 г. «ЛУКОЙЛ» открыл гигантское многопластовое нефтегазоконденсатное месторождение в северной части Каспийского моря, ставшее крупнейшим в истории нефтегазодобычи новой России. Оно было названо в честь известного советского нефтяника Владимира Филановского. За столь важное для страны достижение — открытие новой нефтегазоносной провинции — компания во главе с Вагитом Алекперовым получила премию Правительства Российской Федерации в области науки и техники.



Ещё одним важным достижением «ЛУКОЙЛа» стал ввод в эксплуатацию в 2007 г. газового промысла Хаузак в Узбекистане. Годом позже запущен ледостойкий отгрузочный причал в составе Варандейского терминала в Баренцевом море. Он стал последним этапом масштабного проекта по созданию нового транспортного коридора для экспорта морским путём нефти, добываемой «ЛУКОЙЛом» в Тимано-Печоре.

В эти годы сама компания кардинально меняется.

В 2008 г., несмотря на крупнейший с начала века мировой экономический кризис, когда цена на нефть всего за несколько месяцев опустилась со 144 до 36 долларов за баррель, «ЛУКОЙЛ» трансформируется из нефтегазовой компании в энергетический холдинг. Компания в очередной раз расширила сферу деятельности и приобрела пакет акций акционерного общества ЮГК ТГК-8, объединяющего теплоэлектростанции на Юге России.

В 2009 г. было завершено обустройство нефтегазового месторождения имени Юрия Корчагина в Каспийском море. Была построена ледостойкая морская стационарная платформа. Начальные извлекаемые

запасы нефти были определены на уровне 29,6 млн т, газа — на уровне 62,9 млрд кубометров. Фактические инвестиции в разработку составили 84,5 млрд рублей.

В том же году «ЛУКОЙЛ» открыл в Санкт-Петербурге первую заправку, которая позволяет заправляться как автомобилям, так и маломерным судам. В Красной Поляне, которая тогда была ещё совсем не похожа на нынешний респектабельный курорт,

К 25-ЛЕТНЕМУ ЮБИЛЕЮ «ЛУКОЙЛ» ПОДОШЁЛ В СТАТУСЕ САМОЙ БОЛЬШОЙ ЧАСТНОЙ КОМПАНИИ В СТРАНЕ И ОДНОЙ ИЗ КРУПНЕЙШИХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ МИРА. В КОМПАНИИ РАБОТАЮТ БОЛЕЕ 100 ТЫС. ЧЕЛОВЕК, А ГЕОГРАФИЯ ПРИСУТСТВИЯ НАСЧИТЫВАЕТ БОЛЕЕ 40 СТРАН.

компания открыла полностью автономную АЗС, работающую от солнечной энергии.

Уже в апреле следующего года «ЛУКОЙЛ» добыл в российском секторе Каспийского моря первую нефть. В церемонии запуска в эксплуатацию месторождения имени Ю. Корчагина принял участие Владимир Путин.

Наконец началась долгожданная реализация проекта по освоению крупнейшего в мире месторождения

Западная Курна-2 в Ираке, замороженного ещё с 1997 г. «ЛУКОЙЛ» вновь победил в тендере, проведённом уже новым правительством страны.

2011—2016

Накануне двадцатилетия компании 6 сентября 2011 г. в Западной Сибири, на месторождении Дружининской группы, была добыта юбилейная 1,5-миллиардная тонна нефти.

В 2012 г. созданы два новых научно-технических центра, призванных укрепить позиции «ЛУКОЙЛа» среди ведущих энергетических компаний мира. В том же году на месторождении имени им. В. Филановского, на севере Каспия, впервые была произведена операция гидроразрыва пласта в море. На основании полученных результатов был выполнен прогнозный расчёт вариантов освоения месторождения, позволяющих дополнительно извлечь около 44 млн т запасов.

В 2013 г. «ЛУКОЙЛ» впервые в мире для добычи тяжёлой нефти реализовал проект встречного термогравитационного дренирования пласта (ТГДП) в системе горизонтальных скважин на Лыаельской площади

Ярегского месторождения в Республике Коми.

В пятом пятилетии своей истории «ЛУКОЙЛ» продолжил наращивание зарубежных активов. В 2013 г. компания стала участником двух перспективных нефтегазовых проектов на континентальном шельфе норвежского сектора Баренцева моря. На следующий год началась промышленная добыча нефти на месторождении Западная Курна-2.

В тот же год состоялся ввод в эксплуатацию Имилорского месторождения, одного из крупнейших новых месторождений Западной Сибири. В условиях падающей добычи нефти в регионе освоение Имилорского месторождения имеет стратегическое значение для устойчивого развития российского нефтяного рынка.

29 декабря 2015 г. «ЛУКОЙЛ» впервые в своей истории преодолел рубеж годовой добычи нефти в 100 млн т.

В 2016 г. в промышленную эксплуатацию были введены Пяяхинское нефтегазоконденсатное месторождение в Ямало-Ненецком автономном округе и нефтяное месторождение имени В. Филановского в Каспийском море. В церемонии ввода последнего вновь принял участие Президент РФ Владимир Путин.

В ноябре этого года добыта двухмиллиардная тонна нефти, а сама компания в четвёртый раз получила звание «Лучший экспортёр России».

К 25-летию юбилею «ЛУКОЙЛ» подошёл в статусе самой большой частной компании в стране и одной из крупнейших энергетических компаний мира. В компании работают более 100 тыс. человек, а география



присутствия насчитывает более 40 стран.

Планы на будущее у компании, как и все эти годы, остаются очень ам-

бициозными. Инвестиции в течение десяти лет должны достигнуть уровня в 100 млрд долларов, рассказал в интервью российским СМИ Вагит Алекперов. В июне 2016 г. он был переизбран на свой пост ещё на пять

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ У КОМПАНИИ, КАК И ВСЕ ЭТИ ГОДЫ, ОСТАЮТСЯ ОЧЕНЬ АМБИЦИОЗНЫМИ... А ЗНАЧИТ, ВПЕРЕДИ НОВАЯ ПЯТИЛЕТКА И НОВЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ.

бициозными. Инвестиции в течение десяти лет должны достигнуть уровня

лет. А значит, впереди новая пятилетка и новые достижения. ■

По материалам газеты «Коммерсант-Власть»



СТАБИЛЬНОСТЬ — ЗАСЛУГА СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЁРОВ

На заседании Совета МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Нефтегазстройпрофсоюза России проанализировали, сколько и как людям работается на предприятиях компании

ПОНЯТИЕ «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ» КАЖЕТСЯ ПРОСТЫМ И ЯСНЫМ ТОЛЬКО НА ПЕРВЫЙ ВЗГЛЯД. А НА САМОМ ДЕЛЕ ИМЕННО В ЭТОЙ СФЕРЕ СОСРЕДОТОЧЕНА МАССА ВОПРОСОВ, КАСАЮЩИХСЯ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ. И ЕСЛИ ТРУЖЕНИКИ НЕДОСТАТОЧНО ХОРОШО О НИХ ОСВЕДОМЛЕНЫ, ЕСЛИ ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ХОТЬ В САМОЙ МАЛОЙ СТЕПЕНИ НЕ СООТВЕТСТВУЮТ ДЕЙСТВУЮЩЕМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ, КОТОРОЕ К ТОМУ ЖЕ ПОСТОЯННО ТРАНСФОРМИРУЕТСЯ, — ВСЁ ЭТО МОЖЕТ СОЗДАТЬ НЕМАЛО СЛОЖНОСТЕЙ ДЛЯ СТАБИЛЬНОЙ И ПРИБЫЛЬНОЙ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПОДДЕРЖАНИЯ НОРМАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВАХ. ОСОБУЮ ВАЖНОСТЬ ПОДОБНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИОБРЕТАЮТ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ В КРУПНЫХ МНОГОПРОФИЛЬНЫХ ХОЛДИНГАХ, ОБЪЕДИНЯЮЩИХ ПРОИЗВОДСТВА И ПРЕДПРИЯТИЯ РАЗЛИЧНЫХ БИЗНЕС-СЕКТОРОВ, ГДЕ ИСПОЛЮЮТСЯ САМЫЕ РАЗНООБРАЗНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ — СМЕННАЯ, ВАХТОВАЯ И ДРУГИЕ. ВОТ ПОТОМУ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И СТАЛО ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ ТЕМ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ НА ЗАСЕДАНИИ СОВЕТА МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ, КОТОРОЕ СОСТОЯЛОСЬ В МОСКВЕ В ОКТЯБРЕ.

Как положено

Как показал анализ, проведённый специалистами МПО, в компании решение вопросов, касающихся рабочего времени и времени отдыха работников, в основном осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, отраслевого и корпоративного соглашений, а также норм коллективных договоров. «В целом работа администрации и профсоюзных комитетов выстроена нормально. Конечно, есть определённые вопросы и проблемы, но каких-то серьёзных и грубых нарушений нет», — так охарактеризовал ситуацию председатель Совета Г. М. Кирадиев.

Продолжительность рабочего времени в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» закрепляется в локальных норматив-

ных актах — правилах внутреннего трудового распорядка. На предприятиях компании используются четыре основных режима работы: пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; сменная работа; ненормированный рабочий день. При этом для сотрудников, чей график отличается от общих правил, режим работы определяется трудовым договором.

Главный специалист отдела социально-экономической и правовой защиты МОПО Е. Е. Арапова в своём докладе подчеркнула, что большинство организаций Группы «ЛУКОЙЛ» — это сложнейшие современные производства с непрерывным циклом работы. Поэтому сменная работа в компании применяется достаточно широко.

«Для обеспечения бесперебойной работы таких производств, — сказала Елена Евгеньевна, — необходимы очень чёткие подготовка и утверждение графиков работы и соблюдение порядка введения их в действие. Это серьёзная и кропотливая работа, которая требует повышенного внимания от специалистов по управлению персоналом и контроля со стороны профсоюза».

В целом по компании в отношении тружеников, работающих посменно, все нормы законодательства соблюдаются: количество рабочих часов не превышает норму, работа в течение двух смен подряд не применяется.

При этом в компании есть и такие категории тружеников, для которых установлена меньшая норма продолжительности рабочего времени. Это, во-первых, инвалиды I и II групп, они



Вице-президент — главный юридический советник ПАО «ЛУКОЙЛ» И. А. Масляев, первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко, председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев и вице-президент по управлению персоналом и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ» А. А. Москаленко

должны трудиться 35 часов в неделю. Во-вторых, работники, условия труда которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда третьей степени, — им положено работать 36 часов в неделю. И, в-третьих, женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, им тоже по закону можно работать за неделю не больше 36 часов. Причём оплата труда всех этих сотрудников производится в полном объёме, как при полной неделе. Предельная продолжительность ежедневной работы (смены), устанавливаемая для рабочих мест с вредными условиями труда, не превышает 8 часов при 36-часовой рабочей неделе.

При суммированном учёте рабочего времени его продолжительность составляет не более 12 часов в сутки.

Работа в ночное время в соответствии с коллективными договорами

и правилами внутреннего трудового распорядка организаций Группы «ЛУКОЙЛ» ведётся с 22.00 до 6.00, а её оплата производится в повышенном размере. Таким сотрудникам положена доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Что касается сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня, тут тоже всё осуществляется в соответствии с буквой закона.

Как показывают проверки, к сверхурочной работе труженики привлекаются с их согласия за исключением случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ, и, в основном, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Проработка за переработку

Для непредвиденных работ, от срочного выполнения которых в дальнейшем зависит нормальная работа

организации в целом или её отдельных структурных подразделений, с письменного согласия работников работодатель привлекает их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Такое привлечение к работе в основном осуществляется после получения положительного мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Однако мнение это запрашивается не во всех случаях. Нередки ситуации, когда подобные обращения поступают в профсоюзную организацию вечером накануне выходного дня. Причины такой ситуации, как и при привлечении к сверхурочной работе, — отсутствие запаса времени. Решение о привлечении принимается в последний момент, когда выявляется такая необходимость. Профком в таком случае оказывается в сложной ситуации. Поэтому данные решения оформляются с последующим вынесением вопроса о даче мотивирован-

ного мнения на заседание профкома в пятидневный срок, установленный законодательством.

Как показывает практика, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника допускается на предприятиях только в случаях, установленных законодательством (ст. 113 ТК РФ). Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере.

Что касается отпусков. В соответствии с требованиями законодательства и Соглашения продолжительность ежегодного основного отпуска для всех работников должна составлять не менее 28 календарных дней, что отражено в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка и трудовых договорах. При этом дополнительные дни к отпуску предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, сотрудникам с ненормированным рабочим днём и уполномоченным по охране труда. Перечни профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённую неделю, являются приложениями к коллективному договору. В некоторых организациях, где не на всех рабочих местах проведена специальная оценка условий труда, к коллективному договору прилагаются два перечня. В одном перечислены профессии и должности с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, но где ещё не проведена спецоценка. Другой перечень содержит классы условий труда, установленные по результатам спецоценки, отнесение к которым даёт право на дополнительный отпуск и сокращённую неделю. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Условие о ненормированном рабочем дне и размере компенсации (предостав-

ление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее трёх календарных дней) фиксируется в трудовых договорах. Дополнительный оплачиваемый отпуск уполномоченным по охране труда устанавливается коллективным договором. Кроме того, дополнительные отпуска положены за работу на Крайнем Севере и в приравненных к нему районах.

Вообще приложений к коллективным договорам на лукойловских предприятиях существует достаточно много. К ним, в частности, относятся и правила внутреннего трудового распорядка, и положение о вахтовом методе организации работ, и списки профессий и должностей, предусматривающие предоставление льгот и гарантий за работу во вредных условиях, и положения об оплате и стимулировании труда. Сейчас наметилась тенденция к исключению некоторых документов из числа приложений к колдоговору, так как любые изменения во все эти приложения требуют регистрации и довольно сложных и длительных процедур согласования и оформления. «Однако увлекаться этим процессом и исключать из приложений основополагающие локальные нормативные акты не стоит, — отметила Елена Арапова. — А то сегодня некоторые общества готовы исключить из приложений уже и правила внутреннего трудового распорядка. Надо помнить, что коллективный договор и приложения к нему — это закон внутренней жизни коллектива. Он должен быть в свободном доступе, чтобы любой работник имел возможность найти ответы на вопросы, касающиеся главных условий труда и отдыха».

Помимо предусмотренных российским законодательством отпусков в коллективных договорах организаций Группы «ЛУКОЙЛ» установлены кратковременные отпуска с сохранением средней заработной платы женщинам, воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей. Два дополнительных дня, присоединяемых к



Елена Евгеньевна Арапова

ежегодному отпуску, положены также отцам или опекунам, воспитывающим двух и более несовершеннолетних ребятишек. В коллективных договорах некоторых организаций установлены и иные категории работников, кому предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Замена ежегодных оплачиваемых отпусков компенсацией, как и установлено законодательством, не практикуется, исключение составляет увольнение работника.

Примеры для подражания

Подводя итоги проведённым проверкам, касающимся соблюдения на предприятиях нормативов рабочего времени и времени отдыха, в качестве передовиков, у которых данная деятельность поставлена лучше других, на заседании Совета отметили профсоюзные организации «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтеза», «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработки», «Ставролена», «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукта», «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукта», «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукта». Представителям же профсоюзного движения из других подразделений компании на заседа-



Юлия Геннадьевна Савинцева

нии Совета МПО порекомендовали более тщательно следить за соблюдением соответствующих нормативов, содержащихся в различных документах, и активнее знакомить с их содержанием тружеников предприятий. А заодно — изучить, какие вопросы в этой сфере больше всего интересуют и беспокоят тружеников, и затем обучить профактивистов с тем, чтобы они смогли отвечать на них максимально компетентно и аргументированно.

На заседании Совета МПО было отмечено, что основная причина жалоб и обращений тружеников, касающихся рабочего времени, — недостаточная информированность. На сегодня далеко не все работники понимают, что такое суммированный учёт рабочего времени, возникают ли у них переработки, как оплачивается их работа... Возможно, в силу отсутствия у тружеников специального образования они и не должны знать во всех подробностях ответы на эти непростые вопросы. Но их должны знать представители подразделений по работе с персоналом и профсоюзные лидеры и доносить их в доступной форме до работников.

Главный правовой инспектор труда МОПО Юлия Геннадьевна Савин-

цева в своём выступлении предостерегла: «Вовремя нерешённый вопрос вырастает в недовольства, которые нарастают, как снежный ком, и выливаются в проблему, к решению которой уже не так просто подступиться. Необходимо вовремя реагировать на все обращения работников вне зависимости, в какой форме они поступили — письменной или устной, какие вопросы обозначены в обращениях — простые или сложные. За каждым обращением работника стоит недопонимание или закравшаяся обида. Нужно разбираться. В связи с этим встаёт необходимость квалифицированной подготовки к решению вопросов рабочего времени и времени отдыха. Сегодня существует много возможностей поддерживать свой образовательный уровень: от участия в различных семинарах до самоподготовки. Современный председатель профсоюзной организации должен уметь организовать работу».

Весьма положительным примером в этом смысле выступает профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукт». Конечно, и тут возникают периодически какие-то жалобы и напряжённости, но работники хорошо информированы, на их сигналы вовремя совместно реагируют представители работодателя и объединённой профсоюзной организации. Здесь работники, поднимая вопрос, знают, что будет получен компетентный ответ. Среди работников появились активисты, которые научились аргументированно задавать вопрос и даже могут отстаивать свою позицию на комиссиях. Работник всегда в курсе хода рассмотрения его жалобы.

Ставят другим в пример в МПО и профсоюзную организацию ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», в неё труженики обращаются со всеми своими нуждами, задают вопросы, дают свои предложения по улучшению работы. Здесь профсоюзные работники постоянно повышают свой уровень, обучаются, занимаются самообразо-



Галина Юрьевна Тарасова

ванием, просвещают и информируют профактив и тружеников. Глава объединённой профсоюзной организации из Коми Г. Ю. Тарасова и сама получила возможность поделиться накопленным опытом с участниками заседания Совета МПО.

«Оптимальный режим труда и отдыха — важнейшее условие поддержания высокой работоспособности человека, — подчеркнула в своём выступлении Галина Юрьевна. — В нашем обществе работа по реализации норм трудового законодательства, в том числе вопросов рабочего времени и времени отдыха, а также по предоставлению предусмотренных в связи с этим гарантий и компенсаций строится на взаимном уважении и партнёрских отношениях администрации и профсоюзного комитета. Все приказы и локальные акты работодателя, затрагивающие социально-экономическую сферу, обязательно предоставляются на обсуждение профкома. В каждом случае это не формальное одобрение документа, а кропотливая работа всех членов профкома с внесением необходимых поправок и дополнений. Представители профкома принимают участие в работе всех комиссий, где затрагива-



Выступает Виктор Михайлович Сиврас

ются интересы работников. Контроль профкома в этих вопросах — постоянный. И в помощь профсоюзному активу профкомом разработана и активно используется Памятка об особенностях деловых взаимоотношений работодателя и профсоюзного комитета, где пошагово отражены полномочия администрации и профкома по принятию локальных нормативных актов, и в частности, по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

Чтобы соблюсти установленную продолжительность рабочего времени за учётный период, руководители подразделений в соответствии с расстановкой работников по бригадам, закреплённой распоряжением по структурному подразделению, ежемесячно составляют графики выхода на работу с указанием фамилий работников, дополнительных дней отдыха и работы. Подготовка проектов графиков осуществляется не позднее, чем за 45 дней до начала отчётного периода. Ознакомление работников с графиками проходит своевременно.

Мы также контролируем осуществление доплат компенсационного

характера, в том числе за работу в ночное время. Сегодня в нашем обществе дополнительные выплаты за работу в ночное время составляют 40% часовой тарифной ставки. В непрерывных производствах нашего завода со сменным режимом введён суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом — один календарный год, а для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, учётный период составляет три месяца.

Мы следим за тем, чтобы на работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работникам предоставлялись возможность и необходимые условия для приёма пищи в течение рабочего времени. Сегодня такие условия у нас везде созданы. Профсоюзный комитет осуществляет периодический контроль их поддержания, в том числе при проверке санитарно-бытовых помещений».

По всем предложениям профсоюзный комитет проводит постоянную разъяснительную работу среди членов профсоюза по вопросам применения трудового законодательства. А

для того, чтобы профсоюзный актив предприятия был способен решать иногда очень непростые социально-трудовые вопросы, в том числе касающиеся рабочего времени и времени отдыха, профком активно осваивает новые формы обучения, например, их такой малозатратный вариант, как вебинары. В частности, члены профкома, постоянных комиссий и представители профактива приняли участие в вебинарах: «Практика проведения обязательных предварительных периодических медицинских осмотров. Грядущие изменения», «Устойчивость действующих профорганизаций в условиях перехода работодателя от партнёрства к давлению», «Специальная оценка условий труда».

Специфика сектора

А вот — позитивный пример с предприятия, где используется вахтовый метод. Им поделился с участниками Совета МПО В. М. Сиврас, председатель первичной профсоюзной организации общества «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть», которое занимается поиском, разведкой, разработкой и добычей нефтегазового сырья на Каспийском и Азовском морях, в том числе на месторождениях имени Филановского и Корчагина.

«Условия морской добычи определяют применение вахтового метода организации работ и установление суммированного учёта рабочего времени, — отметил в своём докладе Виктор Михайлович. — Продолжительность вахтового периода для наших работников составляет 15 и 30 календарных дней. Продолжительность ежедневной работы — до 12 часов в сутки».

Конечно, морская стихия иногда преподносит сюрпризы. Поэтому в случае невозможности смены вахтового персонала ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» при форс-мажорных обстоятельствах (погодные условия, перенос транспортных рейсов по

техническим причинам) вахтовикам объявляется сверхурочная работа, компенсация за которую производится по окончании учётного периода. За предусмотренные графиком дни нахождения в пути от пункта сбора (базового города) к месту работы и обратно, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортной организации работнику выплачивается дневная тарифная ставка (дневная часть оклада) из расчёта за восьмичасовой рабочий день.

Непосредственно в местах проведения работ — на морских объектах — администрация ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» силами подрядной организации осуществляет трёхразовое питание работников по системе «шведский стол». Для ночной смены организован ночной обед. При этом представители профсоюзной организации осуществляют постоянный контроль рациона и качества питания, внимательно прислушиваются к просьбам и обращениям работников на этот счёт.

В случае возникновения каких-либо спорных ситуаций все они обсуждаются и решаются с участием представителей профсоюзной организации и администрации в рабочем порядке. А итоги данной работы ежегодно освещаются на профсоюзных конференциях, а также конференциях работников по подведению итогов выполнения коллективного договора. Кроме того, вопросы, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, графиков работы и отпусков, контролируются комиссией общества по регулированию социально-трудовых отношений.

В обязательном порядке учитывают мнение профорганизации при изменении режима рабочего времени и в «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго». «Например, в летний период у нас проводится плановый останов котельных, — рассказала в своём выступлении председатель первичной профорганизации предприятия



Людмила Ивановна Гребенюк

Л. И. Гребенюк. — В это время персонал, занятый на работе по сменному графику, переводится на работу в дневное время. Издаваемые в связи с этим приказы работодателя всегда готовятся с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. При подготовке этого мотивированного мнения мы обязательно проверяем соблюдение всех необходимых условий и наличие полного пакета документов по конкретному вопросу. При необходимости приглашаем на заседание специалистов отдела по работе с персоналом или отдела труда и заработной платы.

Специфика работы нашего предприятия заключается в необходимости бесперебойного снабжения электроэнергией и теплом жителей города и области. Для обеспечения решения этой задачи работники общества трудятся в режиме суммированного учёта рабочего времени с продолжительностью 12 часов в сутки. Профсоюзный комитет совместно с отделом труда следит за соблюдением продолжительности рабочего времени, чтобы не было превышения рабочих часов за учётный период. В конце года

мы анализируем выполнение данного требования и обсуждаем этот вопрос на заседании двухсторонней комиссии при подведении итогов выполнения коллективного договора».

Применяемые в «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» графики сменности для оперативного персонала обеспечивают прямой порядок чередования работников по сменам. Это позволяет вести суммированный учёт рабочего времени по каждому сотруднику, следить за его рациональным использованием и соблюдением норм трудового законодательства в части соблюдения нормы занятости — не более 120 часов в год (часть 5 статьи 99 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность рабочего времени для работников «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго» за неделю и месяц может отклоняться от установленной нормы. В случае переработки производится компенсация в виде повышенной оплаты либо предоставления дополнительных дней отдыха в пределах определённого учётного периода.

Одной из особенностей электроэнергетического производства является эксплуатация оборудования станций в безостановочном режиме. Для того чтобы начать работать очередной смене, требуется проведение приёмки оборудования от предыдущей. Это занимает 30 минут и, согласно внутренним локальным актам ООО «ЛУКОЙЛ-Астраханьэнерго», оплачивается работникам дополнительно. Другая специфическая черта электроэнергетики — включение в состав рабочего времени периодов, затраченных на проведение специальной подготовки работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала, осуществляющих деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением. Ну, и, конечно, иногда для выполнения срочных непредвиденных работ сотрудников привлекают в выходные и нерабочие праздничные дни. Происходит это на астраханском предприятии только с письменного согласия



Александр Викторович Щеглов

работников и компенсируется с учётом возможностей текущего бюджета. В основном — предоставлением другого дня отдыха.

«Все эти действия администрации, — подчеркнула Л. И. Гребенюк, — предваряются мотивированным мнением профсоюзного комитета. По каждому вопросу профсоюзный комитет при формировании этого мнения проверяет выполнение всех необходимых требований: производственные планы и финансовые сметы, письменное согласие каждого работника, служебные записки, согласование руководителей и т. д. И это далеко не пустая формальность. Ведь в случае возникновения любой нештатной ситуации будет проведена тщательная проверка обоснованности предпринятых действий. Поэтому каждый день на производстве от администрации требуется принятие грамотных решений, а от профсоюзной стороны — хорошее знание и контроль за соблюдением трудового законодательства и точное выполнение его требований при оформлении своих постановлений».

Свои особенности есть и на предприятиях нефтепродуктообеспечения. Работников, которым по результатам

спецоценки условий труда полагается сокращённый режим рабочего дня, в этом бизнес-секторе почти нет. Зато масса хлопот связана со сменностью. И здесь во избежание конфликтных ситуаций от профорганизаций требуется постоянный контроль. Это очень хорошо понимают в объединённой профсоюзной организации общества «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт». Как подчеркнул её председатель А. В. Щеглов, на их предприятии при составлении графиков работодатель постоянно получает мотивированное мнение профсоюзного комитета. «Это очень важный момент, — отметил в своём выступлении Александр Викторович, — поскольку в профком поступают многочисленные обращения работников с просьбами решить вопросы о возможности по тем или иным причинам работать в конкретной удобной для него смене, на той или иной конкретной заправке. Мы следим за тем, чтобы графики сменности в обязательном порядке хранились на рабочих местах, уточняем результаты их выполнения. Эти вопросы контролируются председателями первичных профсоюзных организаций и уполномоченными по охране труда при посещении объектов».

Как заверил А. В. Щеглов, профсоюзный актив ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт» совместно с администрацией по возможности стараются постепенно обеспечить работникам нормальные условия для приёма пищи на производственных объектах, оборудовать бытовой техникой специально отведённые места. Кроме того, профорганизация предприятия предельно ответственно подходит к подготовке мотивированного мнения по вопросам привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни. Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях с письменного согласия работников.

Коллективный договор общества предусматривает дополнительные отпуска за ненормированный рабочий

день, а также социальные отпуска и отпуска для льготных категорий работников (инвалиды, чернобыльцы и т. д.). «Всё это, — подчеркнул Александр Викторович, — высоко оценивается работниками как весомая составляющая социального пакета и, в том числе, положительно влияет на имидж работы на нашем предприятии». Наглядным подтверждением тому может служить постепенное снижение на предприятии текучести кадров, которая, как известно, является большой проблемой для всей системы нефтепродуктообеспечения. Так вот, если в 2014 г. текучесть в «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукте» составляла более 12%, то в 2015 г. — уже 10,5%, а в 2016 г. ожидается не выше 8%.

«Постоянно анализируя текущую ситуацию, профсоюзная организация совместно с администрацией стараются сделать всё возможное, чтобы работа общества было как можно более прибыльной и стабильной, — сказал Александр Викторович. — Содействовать этому должны понимание, одобрение и исполнение работниками принимаемых администрацией решений. Для того чтобы этого добиться, мы проводим всевозможные разъяснительные мероприятия, касающиеся, в том числе, режимов рабочего времени, времени отдыха и носящие превентивный и антикризисный характер. Используя возможности корпоративного СМИ и портала, мы публикуем по принципу «вопрос — ответ» тематические статьи с развёрнутыми разъяснениями. Совместно с представителями работодателя мы периодически проводим встречи с коллективами, где непосредственно на месте выслушиваем конкретные вопросы и отвечаем на них. Реализуется у нас и ещё один проект — «Горячая линия. Профком». На каждом производственном объекте размещены телефоны и электронные адреса руководства объединённой и первичной профсоюзных организаций, графики записи для

личных встреч с их председателями. И сегодня мы получаем огромное количество вопросов и предложений, связанных не только с личными и социальными проблемами, но и зачастую касающимися различных производственных вопросов. А для того, чтобы в случае необходимости срочно разрешить какую-то конфликтную ситуацию, у нас создаётся оперативная двухсторонняя комиссия из представителей администрации и профсоюза, так называемая мобильная комиссия, которая выезжает на объекты и на месте проводит совещания и беседы с сотрудниками. Это позволяет оперативно нивелировать конфликты».

Такой отлаженный механизм тесного взаимодействия с работниками и администрацией помимо прочего позволил профорганизации «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукта» избежать всякой напряжённости в период внедрения на предприятии новой системы оплаты труда работников АЗС. Им обстоятельно разъяснили все нюансы новой системы через СМИ и во время встреч с трудовыми коллективами. В результате люди поняли и приняли новшества.

Высоко оценивают деятельность предприятия по обеспечению социальной стабильности и в профильных государственных структурах. Государственная инспекция труда в 2016 г. в рамках проекта «Декларирование деятельности предприятий по реализации трудовых прав работников и работодателей» вручила обществу «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт» Сертификат доверия работодателю, гарантированно соблюдающему трудовые права.

«Трудно уследить...»

Со стороны работодателя своим видением вопросов, касающихся рабочего времени, на заседании Совета МПО поделилась начальник управления оплаты и мотивации труда Главного управления по управле-

нию персоналом и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ» А. А. Анисимова. В своём выступлении Александра Анатольевна подчеркнула, что созданная на предприятиях компании «ЛУКОЙЛ» система учёта рабочего времени действует достаточно эффективно и корректно. Тем более что на большинстве производств в профильных службах по работе с персоналом используются современные программные продукты, которые в автоматическом режиме вполне корректно осуществляют любой учёт, сравнивают фактически отработанное время с нормативами, высчитывают переработку и соответствующее за неё вознаграждение. Всё это надлежащим образом фиксируется и оформляется в приказах. Словом, при стабильном и налаженном производственном процессе никаких отступлений от нормативов, как правило, не допускается. Отдельные проблемы могут возникать только в случае каких-то форс-мажорных ситуаций, от которых не застрахована никакая производственная деятельность. Тем более такая сложная и многообразная, как в рамках крупной вертикально интегрированной нефтегазовой компании. С точки зрения законодательства и надзорных органов в любых ситуациях всё должно быть своевременно надлежащим образом задокументировано, однако жизнь не всегда укладывается в рамки теоретических нормативов. «И тогда, — подчеркнула А. А. Анисимова, — приказ о привлечении сотрудника к работе в сверхурочное время и его письменное согласие на это, конечно, не всегда удаётся получить вовремя». Но все эти недочёты носят единичный характер и вполне устранимы. Вообще большинство вопросов, касающихся рабочего времени, регулируется на лукойловских предприятиях с учётом мнений и интересов работников, в режиме диалога с профорганизациями и тружениками. Затронула в своём выступлении начальник управления оплаты и мотивации труда и тему



Александра Анатольевна Анисимова

законодательных новаций. Одна из важнейших среди них — вступивший в силу нынешней осенью Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ. Естественно, ни о каких задержках в выплате зарплат, о которых сегодня снова приходится слышать всё чаще, в «ЛУКОЙЛе» и речи быть не может, с этим в компании за всю её историю был, есть и будет полный порядок, и эта стабильность — один из очень привлекательных для работников факторов. Как следствие — в целом по компании снижается текучесть кадров. Однако система начисления премий на некоторых предприятиях потребует в связи с выходом нового закона определённых изменений в локальных нормативных актах и коллективных договорах. И эта работа на лукойловских предприятиях, как сообщила А. А. Анисимова, сейчас как раз ведётся, и профорганизациям в ней следует принять самое активное участие. Это необходимо, чтобы своевременно привести все документы



Анатолий Алексеевич Москаленко

в соответствие с новыми требованиями законодательства и не иметь никаких неприятностей в ходе проверок со стороны Государственной инспекции труда. Тем более что штрафы за подобные нарушения теперь будут увеличиваться пропорционально количеству работников, которых нарушения коснулись.

Рассказала А. А. Анисимова и об интересной новации в сфере охраны труда. Теперь предприятие-заказчик может направлять до 40% от сумм штрафов, заплаченных подрядчиком за нарушения на площадке заказчика правил промышленной безопасности и охраны труда, на поощрение своих работников, проявляющих наибольшую активность в сфере борьбы с подобными нарушениями. Налицо, так сказать, прямая материальная заинтересованность в четком и внимательном соблюдении всех нормативов.

По поводу зарплат лукойловцев Александра Анатольевна привела следующие цифры. По всем направлениям производственно-экономической деятельности компании заработная плата её сотрудников на 20–80% выше, чем в среднем по виду деятельности по России. При этом лу-

койловские предприятия четко следят за ситуацией на рынках труда в тех регионах, где они работают, и стараются, чтобы зарплаты сотрудников, с одной стороны, были конкурентоспособны и, с другой — полностью соответствовали всем не только федеральным, но и местным нормативам. Уровень лукойловских зарплат за последнее время стал выглядеть ещё более привлекательным. «ЛУКОЙЛ», несмотря на все царящие в стране экономические проблемы, стабильно индексирует зарплаты сотрудников. В этом вопросе, как считает Александра Анатольевна, необходим более справедливый подход. Одинаковый процент индексации для всех работников здесь не лучший вариант. Главное внимание всё же должно уделяться низкооплачиваемым кадрам — с тем, чтобы довести уровень их дохода до среднего уровня зарплат в регионе деятельности.

Отдельный разговор — новая система начисления зарплат в лукойловской системе нефтепродуктообеспечения, которая была внедрена в нынешнем году. Среди заложенных в неё новшеств — то, что переменный размер вознаграждения работникам АЗС теперь связан не столько с ко-

личеством продаваемого топлива, сколько с объёмом реализуемых нефтепродуктов. Ещё одна новация заключается в том, что средства, прежде резервировавшиеся и выплачивавшиеся в качестве премии по итогам года, теперь вошли в общий зарплатный фонд. Иными словами, деньги эти никуда не исчезли, просто теперь работник получает их не одновременно в конце года, а ежемесячно по частям. «Кому-то новая система нравится, кому-то нет, — сказала А. А. Анисимова, — но всем, как говорится, не угодишь. Решение о внедрении принято, и оно идёт. Какие-то оценки пока давать рано. Посмотрим на результаты в конце года, тогда можно будет увидеть картину в целом и взвесить все аргументы».

Хорошие новости

Выступил перед участниками заседания Совета МПО и вице-президент по управлению персоналом и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ» Анатолий Алексеевич Москаленко. Он сфокусировался на вопросах не столько экономических, сколько психологических. А. Москаленко подчеркнул, что модель социального партнёрства, созданная и работающая в компании, по-настоящему эффективна и может служить образцом для большинства российских предприятий. «В том, что в юбилейный для «ЛУКОЙЛа» год предприятия компании стабильно работают и вся компания демонстрирует хорошие результаты, есть немалая заслуга представителей профсоюзных организаций».

В то же время Анатолий Алексеевич обратил внимание представителей профсоюзного движения на ту напряжённость, которая сегодня присутствует и в международной обстановке, и внутри российского общества, что чревато обострением самых разных конфликтов. «Одна из ваших задач — своевременно замечать любые очаги напряжённости в трудовых коллективах, нормализовы-

вать моральный климат, способствовать преодолению противоречий без серьёзных конфликтов. Реагируйте на любые конфликтные ситуации, не ждите, пока с мест пойдут письма и жалобы в московский офис высшему руководству компании. Это нормально, когда в коллективе есть разные мнения, их надо обсуждать, находить компромиссы, главное — не допускать серьёзной конфронтации».

Затронул в своём выступлении А. А. Москаленко и более радостные темы. Он рассказал о торжественных мероприятиях, которые уже прошли в компании в рамках празднования её 25-летия, и тех, которые ещё состоятся. Анатолий Алексеевич, в частности, сообщил, что юбилейный для компании год был чрезвычайно обильен на различные награды для сотрудников «ЛУКОЙЛа»: 250 работников получили правительственные награды, 600 — ведомственные и ещё 2500 лукойловцев — корпоративные. К слову, в завершение заседания Совета МПО А. А. Москаленко и сам вручил ряд наград наиболее заслуженным представителям лукойловского профсоюзного движения. «И, пожалуйста, не забывайте о ветеранах компании, — напутствовал представителей лукойловских профсоюзных организаций Анатолий Алексеевич, — приглашайте их на все мероприятия, на встречи в трудовые коллективы, вовлекайте в различные начинания. Люди, отдавшие компании столько сил, как никто достойны нашей заботы! Поэтому в год 25-летия в «ЛУКОЙЛе» даже учредили специальную награду для ветеранов».

«Отношения профсоюзных комитетов и представителей администрации за 25 лет совместной деятельности в «ЛУКОЙЛе» стали действительно партнёрскими, — сказал, подводя итоги, Г. М. Кирадиев. — И когда возникают трудные или спорные ситуации, выход мы всегда ищем вместе. Надеюсь, и поставленные сегодня вопросы мы также будем решать вместе. Этому поможет ещё и то обстоятельство, что в компании «ЛУКОЙЛ» профсоюз-



Надежда Павловна Ивченко

ные руководители — это выходцы из трудовых коллективов. Поэтому они очень четко осознают, что стабильная работа предприятий, выполнение производственных планов и поддержание нормального морально-психологического климата — общая цель и работодателя, и профсоюза».

Впрочем, и вполне работоспособную систему социального партнёрства, уже выстроенную в «ЛУКОЙЛе»,

профсоюз компании намерен и дальше совершенствовать. В частности, первый заместитель председателя Совета МПО Надежда Павловна Ивченко сообщила участникам заседания: «Мы планируем провести ещё одно анкетирование работников лукойловских предприятий. Несколько лет назад профобъединение это уже делало с привлечением профессиональных социологов, что помогло нам получить очень ценную информацию о настроениях людей, вопросах, которые их более всего интересуют и беспокоят. Такой срез настроений работников очень важен для того, чтобы сделать деятельность профсоюзных организаций более эффективной и ориентированной на удовлетворение насущных потребностей трудовых коллективов».

Ещё одна новость, которой обнадёжил собравшихся Г. М. Кирадиев, заключается в том что, «несмотря на кризисные тенденции в экономике России, есть договорённость, что в бюджет компании на следующий год будет заложена индексация зарплат работников». Правда, размер её пока не определён и будет зависеть от официального уровня инфляции в стране. ■



ХОРОШО, НО НУЖНО ЛУЧШЕ

Такую оценку получила работа профорганизаций на предприятиях нефтепереработки и нефтехимии

ОБМЕН ОПЫТОМ И СРАВНЕНИЕ МЕТОДОВ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРОФКОМАМИ, ОТНОСЯЩИМИСЯ К ОДНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УЖЕ СТАЛО В МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ ТРАДИЦИЕЙ И ОЦЕНИВАЕТСЯ КАК ВЕСЬМА ПОЛЕЗНОЕ. ТАК ЛЕГЧЕ ВЫЯВЛЯТЬ НЕДОСТАТКИ И ОДНОВРЕМЕННО — ПОПУЛЯРИЗИРОВАТЬ ПРОГРЕССИВНЫЕ НАРАБОТКИ И ДЕЛАТЬ ИХ ДОСТОЯНИЕМ ВСЕГО КОРПОРАТИВНОГО ПРОФДВИЖЕНИЯ. НА НЕДАВНЕМ ЗАСЕДАНИИ СОВЕТА МПО В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ БЫЛ БИЗНЕС-СЕКТОР «НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА И НЕФТЕХИМИЯ».

Соблюдая формальности

Материалы и выступления, прозвучавшие на заседании Совета МПО, содержали в себе анализ опыта профорганизаций, действующих на нефтеперерабатывающих и нефтехимических предприятиях «ЛУКОЙЛа». Одним из рассмотренных направлений профсоюзной деятельности стала организационная работа. Как показывает практика, наиболее успешно в рамках бизнес-сектора «Нефтепереработка и нефтехимия» с решением задач по мотивации профсоюзного членства и повышению профессионализма профсоюзных кадров справляются в объединённых профсоюзных организациях ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» и в первичных профсоюзных организациях ООО «Ставролен» и ООО «Саратоворгсинтез». Именно здесь научились находить при общении с тружениками наиболее весомые аргументы для того, чтобы убедить их в том, что профсоюзная организация предприятия во взаимодействии с социальными партнёрами способна оказывать членам профсоюза реальную поддерж-

ку в защите их профессиональных и социально-трудовых прав. Как результат, в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ООО «Саратоворгсинтез» и ООО «Ставролен» ежегодно увеличивается количество членов профсоюза. В свою очередь, планы работы профорганизаций ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» и ООО «Саратоворгсинтез» наиболее полно охватывают спектр практических задач, относящихся к компетенции выборных профсоюзных органов.

Профсоюзный комитет объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» целенаправленно проводит мероприятия по координации деятельности и руководству первичными, цеховыми профсоюзными организациями и профгруппами, укреплению взаимных связей между ними и проведению обмена опытом работы. Члены профкома имеют постоянные поручения по оказанию помощи структурным профсоюзным организациям в подготовке и проведении общих собраний, конференций и заседаний их профсоюзных органов, а также по оформлению документации.

В первичной профсоюзной организации ООО «Саратоворгсинтез» на заседаниях профкома ежеквартально рассматриваются вопросы работы цеховых профсоюзных организаций, практикуется обмен опытом между ними по мотивации профсоюзного членства, информационному обеспечению, ведению делопроизводства.

Профком объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» ежегодно проводит обучение председателей первичных, цеховых профсоюзных организаций и профгруппоргов. В этой организации, как и в объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», созданы и действуют на постоянной основе школы профсоюзного актива, осуществляющие начальное обучение профактива структурных подразделений и членов профсоюза.

Однако, профсоюзным организациям не всегда удаётся одинаково успешно добиваться решения проблемных вопросов по основным направлениям деятельности. Кое-где налицо приверженность устаревшим методам работы. Отдельные профкомы не всегда придают должное

значение процедурам проведения конференций, оценке достигнутых результатов и анализу упущений в работе. У некоторых профкомов отмечен недостаток контроля над выполнением принятых решений, планирование работы идёт уже по факту случившихся событий, обходятся стороной острые проблемы.

Кроме того, как показывают данные изучения практики, на некоторых предприятиях постоянные комиссии профсоюзных комитетов достаточно формально осуществляют свою деятельность и не оказывают помощи профактиву структурных подразделений.

«Профсоюзам необходимо выдвигать в составы постоянных комиссий только тех активистов, которые реально заинтересованы в достижении результатов по решению поставленных задач, — отметил в своём выступлении главный специалист отдела социально-экономической и правовой защиты МОПО Александр Николаевич Фролов. — При планировании работы комиссиям следует делегировать больше полномочий и регулярно подводить итоги и оценку их работы. А также создавать только те комиссии, которые действительно нужны».

Деньги любят счёт

Разумеется, наиболее актуальными для работников всегда были и остаются вопросы, касающиеся заработной платы и мотивации труда. Они регулярно рассматриваются на заседаниях профкомов предприятий «Саратоворгсинтез», «Ставролен», «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» и «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез».

Говоря об индексации зарплат, отмечено, что в нынешнем году она осуществлена на всех нефтеперерабатывающих и нефтехимических предприятиях компании. В основном был применён дифференцированный подход к индексации заработных плат



Александр Николаевич Фролов

с учётом категорий работников с низким уровнем оплаты труда.

Одним из аргументов в переговорах с работодателем в вопросах повышения оплаты труда сегодня являются данные мониторинга социально-экономических показателей. Такой мониторинг в регионах деятельности ведётся на всех предприятиях бизнес-сектора. Председатели профкомов отслеживают средние показатели в регионе присутствия, и, как показывают результаты сравнения, работники «ЛУКОЙЛа» находятся на общерегиональном фоне в более выгодном положении. Благодаря этому, как следует из опросов самих тружеников, предприятия компании в регионах деятельности оцениваются как наиболее предпочтительные работодатели.

В соответствии с созданной в «ЛУКОЙЛе» моделью социального партнёрства профорганизации участвуют в управлении предприятием путём работы их представителей в составе совместных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, которые созданы на каждом предприятии из равного представительства сторон. Такие комиссии сформированы для ведения

переговоров, подготовки проектов и заключения колдоговоров, контроля за выполнением взятых сторонами обязательств и решения других задач. Работа комиссий строится на основании планов на год, но заседания проводятся как планово (например, для подведения итогов выполнения коллективного договора два раза в год), так и внепланово (для принятия дополнительных соглашений, внесения изменений в документы, а также по обращениям работников и членов профсоюза). Перед заседаниями комиссий все профкомы проводят сбор предложений с мест для включения в коллективный договор; обобщают, анализируют и обосновывают их; проводят консультации с представителями администрации. Как показывает практика, такая работа хорошо поставлена в объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», где из 60 поступивших от работников предложений для включения в коллективный договор и приложения к нему 21 предложение включено в новую редакцию.

Помимо комиссий по регулированию социально-трудовых отношений профсоюзные комитеты активно участвуют в других комиссиях, влияющих на деятельность организаций. Чаще всего это комиссии по охране труда и промышленной безопасности, входного контроля, а также аттестационные комиссии, комиссии по трудовым спорам, производственному контролю, социальному страхованию, согласованию локальных нормативных документов, касающихся трудовых вопросов, в том числе режимов труда и отдыха, и т. д.

Для более детального разъяснения текущих вопросов на заседаниях профсоюзных комитетов приглашаются представители администраций. В ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», например, на одном из таких совместных заседаний выработан и утверждён план мероприятий по улучшению морально-психологического

климата на предприятии. Согласно ему представители администрации и профсоюзного комитета посещают коллективы для выяснения нерешённых проблем и злободневных вопросов, имеющихся у тружеников.

2016 г. стал годом внедрения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» профессиональных стандартов. Безусловно, большая нагрузка в связи с этим легла на работодателя, но профсоюзные комитеты предприятий нефтепереработки и нефтехимии также активно участвуют в этом процессе. Представители всех профкомов включены в соответствующие комиссии, участвуют в их работе, присутствуют на вебинарах, прошли специальное обучение. Например, в объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» обучение на базе Пермского учебного центра прошли все члены профактива с получением соответствующих сертификатов. «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» на практике стал локомотивом разработки и внедрения профессиональных стандартов в своём регионе. Поддержку в этой работе оказывает и МПО: в частности, под его эгидой в первом квартале нынешнего года по этому вопросу был организован специальный семинар.

Что касается финансово-хозяйственной деятельности профорганизаций, она по итогам проверок признана вполне успешной и в целом соответствующей нормам законодательства.

Одной из важнейших составляющих деятельности профсоюзной организации является участие в решении вопросов социальной поддержки работников, членов их семей и неработающих пенсионеров. Вести эту работу на должном уровне администрации помогает участие представителей профсоюза в формировании бюджета социальных программ. Все председатели профкомов входят в составы одноимённых комиссий.

Ещё один традиционный приоритет в деятельности профоргани-

заций — работа с молодёжью. Для молодых работников очень важны конкретные результаты: профессиональный рост, решение социальных проблем, лоббирование интересов молодых работников перед администрацией предприятия, решение материальных проблем совместно с администрацией, культурно-массовая и спортивная работа, льготное или бесплатное обучение в системе профобразования. Выразителями интересов молодых тружеников являются советы молодых работников и специалистов, которые действуют на всех предприятиях компании. И председатели этих советов, как правило, входят в состав профкомов. Счёт различных инициатив и проектов, реализуемых на каждом из лукойловских заводов и адресованных именно молодёжи, идёт на десятки, ограничимся лишь несколькими примерами.

В ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» в 2015 г. впервые в истории предприятия профсоюзным комитетом совместно с представителями молодёжного движения был организован и проведён чемпионат по игре «Что? Где? Когда?». В нём приняли участие 11 команд различных структурных подразделений общества, в том числе команда ветеранов. Опыт оказался настолько удачным, что в этом году по многочисленным просьбам работников проведение интеллектуального чемпионата было продолжено.

В ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» в этом году проведён конкурс агитбригад «Профсоюзы за достойный труд!» Его задачами стало информирование населения о деятельности профсоюзов, привлечение внимания к всеобщей значимости их защитных функций и формирование положительного имиджа, создание условий для реализации творческого потенциала молодёжи.

Ещё одно традиционное направление профсоюзной работы — это организация отдыха для тружеников предприятий и членов их семей, в первую

очередь — детей. Практика показывает, что все профкомы практикуют разные подходы к реализации этого направления работы. Каждый председатель профкома использует свой личный наработанный опыт, специфику предприятия, региона, предложения и пожелания работников. В ООО «Саратоворгсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» и ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» при участии профсоюзных организаций работникам выделяются путёвки.

Создать условия

На всех нефтеперерабатывающих и нефтехимических заводах компании профсоюзные организации через уполномоченных профсоюза по охране труда осуществляют постоянный контроль над условиями и безопасностью труда на рабочих местах. На предприятиях обществ «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка», «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» и «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» эффективно работают технические инспекции, которые во взаимодействии с комиссиями по охране труда помогают работникам быстрее адаптироваться к производственным процессам и осуществлять контроль соблюдения требований безопасности. Всего на предприятиях бизнес-сектора действуют сейчас три технических инспектора и около 300 уполномоченных профсоюза по охране труда («ПНОС» — 76, «НОРСИ» — 54, ВВПЗ — 69, «УНП» — 17, «Ставролен» — 45, «Саратоворгсинтез» — 36). В этой сфере представителями профсоюзных органов в 2015 г. проведено более 800 проверок.

На всех заводских предприятиях профсоюзными комитетами организована работа по выполнению постановлений Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» в области промышленной безопасности и охраны труда. На паритетных началах созданы со-

вместные комитеты по охране труда, действует многоступенчатая система контроля. И там, где председатели цеховых профсоюзных организаций принимают непосредственное участие в проведении многоступенчатого административно-общественного контроля, культура безопасности труда поддерживается на достаточно высоком уровне.

«Ну, а где это обеспечивается недостаточно, профсоюзам следует, в частности, — отметил А. Н. Фролов, — пересмотреть подходы к организации работы уполномоченных по охране труда. Необходимо проводить анализ их работы и постоянно повышать их профессионализм, организуя специальные семинары и курсы».

На особом учёте профсоюзных комитетов предприятий нефтепереработки и нефтехимии находится обеспечение работников спецодеждой и специальной обувью. Комиссии по охране труда уделяют особое внимание тому, чтобы все работники на рабочих местах находились в чистой, исправной спецодежде, имели каски, рукавицы, перчатки, противогазы. В ходе проверок также собираются замечания и предложения по спецодежде, её качеству и конструктиву для дальнейшего совместного обсуждения с руководством предприятий и основными поставщиками.

Помимо производственных процессов проверки комиссий затрагивают вопросы состояния санитарно-бытовых условий предприятий. Речь об их санитарном состоянии, качестве уборки и укомплектованности необходимыми устройствами, оборудованием и приспособлениями, а также о содержании зданий и сооружений. По результатам таких проверок профсоюзам удаётся решать немало актуальных для работников вопросов.

Благодаря усилиям и настойчивости профкома в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» удалось своевременно завершить ремонт бытового корпуса товарно-сырьевого производства и склада СИЗ, оборудо-



Владимир Николаевич Чабунин

вать помещение для входного контроля средств защиты, создать систему по уборке производственных помещений. В ООО «Саратоворгсинтез» оборудовали новые комнаты приёма пищи и отремонтировали имеющиеся. По инициативе профкома к 2016 г. практически закончили обустройство и озеленение территории предприятия. Работа уполномоченных по охране труда в ООО «Саратоворгсинтез» организована таким образом, что в течение рабочего дня они выборочно проводят проверки условий труда во всех структурных подразделениях завода. Выявленные нарушения доводятся до сведения руководителя подразделения, принимаются меры по их устранению с назначением ответственных лиц. По итогам этой работы ежеквартально определяются лучшие уполномоченные.

Испытания новых средств защиты на предприятиях «ЛУКОЙЛа» проводятся в соответствии с разработанной для этой деятельности корпоративной методикой. По результатам испытаний оформляются решения о включении или невключении СИЗ в единый реестр. Некоторые поставщики и их продукция не проходят испытания. И тогда, как в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоград-

нефтепереработка» в мае этого года, из-за несоответствия ткани характеристикам сертификата поставщику возвращается вся партия забракованной спецодежды.

Профорганизации активно участвуют в постоянном совершенствовании инструкций по охране труда. Например, это касается размера установленных законодательством ежемесячных компенсационных выплат за вредные условия. Вообще обеспечение «вредникам» (так для краткости именуются труженики с вредными условиями работы) необходимых льгот и компенсаций — дело для профсоюзных организаций традиционное. Ключевое значение в этом процессе имеют итоги специальной оценки условий труда (СОУТ), проводившейся на предприятиях «ЛУКОЙЛа» в прошлом году. Эта деятельность потребовала от представителей профсоюзного движения изрядной подготовки, поэтому за последние два года все председатели профкомов, уполномоченные, члены совместных комитетов и многие представители профактива прошли через различные формы обучения. Например, в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» при участии специалистов профобъединения на базе учебного центра предприятия силами Межотраслевого научно-исследовательского института развития производственных процессов прошли обучение более 80 работников.

Такое внимание к итогам спец-оценки вполне закономерно, ведь по результатам СОУТ на предприятиях сейчас вносятся изменения в коллективные договоры. Даются необходимые разъяснения работникам о вредных производственных факторах, воздействующих на них в ходе производственной деятельности, о положенных за это компенсациях и льготах. Работа эта очень непростая. И при её осуществлении от профсоюзных лидеров требуются навыки опытных переговорщиков. Только благодаря им в коллективах можно найти

компромиссные решения, устраивающие все стороны социального партнёрства, как это, например, было сделано в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез».

«В 2015 г., — рассказал участникам заседания Совета председатель объединённой профсоюзной организации общества Владимир Николаевич Чабунин, — на предприятии прошла спецоценка условий труда. По её итогам на ряде установок класс вредности для многих рабочих мест был понижен со всеми вытекающими отсюда последствиями, касающимися отмены некоторых льгот. Понимая, что подобная ситуация может привести к социальной напряжённости в коллективе, профсоюзный комитет обратился к руководству предприятия с предложениями о возможности сохранения льгот работникам за вредные условия труда. В результате после переговоров было принято положительное решение».

С похожими проблемами после проведения спецоценки условий труда столкнулись и в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». Как рассказал председатель объединённой профсоюзной организации предприятия Владимир Геннадьевич Вшивков, «по результатам СОУТ для 1156 работников завода была установлена 40-часовая рабочая неделя. Это потребовало перевода значительного числа работников с 8-часового на 11-часовой сменный график работы и другие режимные новшества».

Для снятия напряжённости в коллективе профкомом совместно с администрацией была организована масштабная разъяснительная работа. В результате по настоянию профорганизации на предприятии были проведены компенсирующие мероприятия, направленные на то, чтобы не допустить снижения доходов персонала. «Работникам, которым по результатам СОУТ должна быть сохранена сокращённая продолжительность рабочего времени, была увеличена продолжительность рабочей недели

до 40 часов — с выплатой отдельной денежной компенсации, — рассказал Владимир Геннадьевич. В итоге принятые меры позволили сохранить благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе. И сейчас, когда на предприятии идёт активная работа по внедрению профессиональных стандартов, она осуществляется с учётом опыта, полученного при проведении спецоценки условий труда. Все мероприятия проводятся в обстановке полной информационной открытости. Созданы рабочие комиссии, в которые вошли представители профкома. Члены профкома постоянно посещают трудовые коллективы и продолжают разъяснительную работу, а необходимая информация публикуется на всех доступных информационных ресурсах. При этом профком налаживает чёткую обратную связь с работниками, сегодня ни один их вопрос, касающийся профстандартов, не остаётся без внимания и ответа.

Игра в защите

Как констатировалось на заседании Совета МПО, правозащитная работа в профсоюзных организациях предприятий нефтепереработки и нефтехимии строится в чётком соответствии с требованиями трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, а также принципами и положениями, выработанными в рамках социального партнёрства в Группе «ЛУКОЙЛ». Основными способами реализации указанных принципов остаются коллективные переговоры между работодателем и профсоюзной организацией и взаимные консультации по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. И, как показало изучение этого вопроса, в течение 2014—2016 гг. работа профсоюзных организаций заводов по осуществлению правозащитной деятельности значительно улучшилась. Отношение к выработке и даче мо-

тивированного мнения профкомами стало более серьёзным. Здесь была отмечена работа профорганизаций обществ «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», «Ставролен» по вопросам дачи мотивированного мнения по правовым вопросам. В этих профорганизациях работа над любым поставленным вопросом начинается задолго до вынесения его на рассмотрение профкомом, проводится детальное изучение материалов и сведений, вырабатывается проект решения. Мотивированное мнение всегда чётко аргументировано и правильно оформлено. Однако столь ответственный подход наблюдается пока ещё не на всех предприятиях.

Важнейшее направление профсоюзной деятельности — работа с жалобами и обращениями сотрудников. В большинстве профсоюзных организаций она хорошо отлажена. Большая часть обращений поступает в профсоюзные организации в устной форме — при личной встрече или по телефону, но имеются и письменные. Вопросы, обозначенные в этих обращениях, рассматриваются оперативно, некоторые, наиболее сложные, выносятся на обсуждение профсоюзным комитетом. Журналы жалоб и обращений работников имеются во всех профсоюзных организациях, но зачастую в них фиксируются только те, которые поступили в письменной форме. Журналы фиксации устных обращений применяются в профсоюзных организациях ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» и ООО «Саратоворгсинтез».

Самая конфликтноопасная сфера для любого предприятия — это, конечно, процесс расторжения трудовых договоров с работниками. В сфере деятельности профкомов по проверке законности таких действий в МПО отмечают положительный опыт работы профсоюзных организаций ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» и ООО «Ставролен». Данная работа здесь построена по упреждающему принципу. Эти профсоюзные органи-

зации также активно проверяют правомерность применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе путём участия в заседаниях комиссий. Эффективная практика имеется и в «Саратоворгсинтезе». Здесь первичная профсоюзная организация ежемесячно приглашает юриста аппарата Федерации профсоюзных организаций Саратовской области для проведения бесплатных консультаций членов профсоюза, а информация о дате и времени их проведения размещается на информационных стендах — как в административном здании, так и в каждом производственном помещении.

Слово и дело

Важную роль в формировании положительного имиджа профсоюзной организации, её лидера и актива отводится информационно-пропагандистской работе. Практически во всех профсоюзных организациях бизнес-сектора «Нефтепереработка и нефтехимия» для внутреннего информационного обмена используются такие каналы, как информационные стенды, профсоюзные собрания, электронный почта, регулярные личные встречи с профактивом, распространение печатных профсоюзных изданий, в том числе журнала «Социальное партнёрство». При этом главными информационными ресурсами на рабочем месте были и остаются профсоюзные стенды. Подходы к их устройству в последнее время сильно изменились. Чаще всего все они выполнены в строгом корпоративном стиле и имеют блоки постоянной и сменяемой информации. От того, насколько она будет актуальной, своевременной, зависит интерес к ней со стороны работников. Однако большое значение имеет и форма подачи. Броский заголовок, интересные темы, живой язык, доходчивая и важная для работника информация, рассказывающая о том, как то или иное событие или решение затрагивает



Выступает Владимир Геннадьевич Вшивков

его интересы, — без этого даже самый привлекательный стенд останется лишь деталью интерьера. Впрочем, и без современных технологий тут не обойтись. Поэтому на предприятиях помимо традиционных стендов всё чаще в последнее время используются электронные. В качестве позитивного опыта в этой сфере следует отметить практику «Саратоворгсинтеза», где разместили интерактивную информационную панель, на которой достаточно быстро и в удобном электронном виде можно получить информацию о деятельности профсоюзной организации, ключевых документах, текущих мероприятиях, а заодно — увидеть исторические фотографии.

Сейчас уже все профкомы используют электронные информационные ресурсы, но — с разным успехом и различной степенью активности. В лидерах тут тоже «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез». Профком объединённой профорганизации этого предприятия реализовал проект под названием «Личный кабинет — электронная библиотека», обеспечивающий всем работникам завода свободный доступ к руководящим и нормативным документам с разъяснением их содержания и применения, а также возможность задать вопросы

и получить на них ответы. Все профсоюзные организации бизнес-сектора используют и возможности сайта МОПО, размещая информацию о важных мероприятиях и событиях на главной новостной ленте и на своей страничке.

Неотъемлемой частью информационной работы профсоюзных организаций ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» и ООО «Ставролен» является не только создание системы внутреннего информационного обмена между руководством профорганизацией и её членами, но и организация «внешнего» информирования о своей деятельности, при котором задействуются корпоративные и местные СМИ. Например, в ОПО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» в многотиражной газете «Синтез» регулярно печатают материалы с заседания профсоюзного комитета, о состоявшихся корпоративных, культурно-массовых и спортивных мероприятиях. О результатах конкурсов «Лучшая профгруппа», «Лучший по профессии», «Лучший по профессии». Об обучении в рамках Школы профсоюзного актива. Здесь также сложилась положительная практика информирования

посредством освещения событий профсоюзной деятельности на местном телевидении в сотрудничестве с телеканалом «Связист».

В свою очередь, совместные мероприятия администрации и первичной профсоюзной организации ООО «Ставролен» (профессиональные праздники, День Победы, Новый год, День пожилого человека, День матери и др.) освещаются в официальном печатном органе муниципального образования г. Будённовска «Будённовск сегодня». Часть тиража газеты профком оплачивает за счёт собственных средств и распространяет между членами профсоюза. Информация о деятельности объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» постоянно публикуется в корпоративной газете «Северные

ведомости» и газете «За единство», издаваемой республиканской организацией Нефтегазстройпрофсоюза России, журнале «НГСПинформ». А в ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» помимо газет «Пермский нефтяник», «Пермская нефть» и «Профсоюзный курьер» для освещения деятельности профкома активно используется внутреннее заводское радио. Словом, в целом проводимую профсоюзными организациями информационную работу можно охарактеризовать как достаточно эффективную. Но оставаться на достигнутом нельзя. Для повышения авторитета профсоюзных организаций важно научиться интересно, ярко, современно и убедительно рассказывать о профсоюзной деятельности. Но это по плечу только настоящим мастерам. И профоргани-

зациям на местах предстоит выявить и подготовить подходящие для этого кадры — людей активных, неравнодушных и при этом владеющих словом, обладающих хорошим общекультурным кругозором, навыками психолога, пиарщика, журналиста, разбирающихся в современных информационных технологиях. Профобъединение готово оказать им в этом вопросе всяческую поддержку. В частности, осенью этого года под эгидой Совета МОПО для профсоюзных активистов был проведён обучающий семинар, посвящённый основам информационной работы.

Впрочем, эффективно и убедительно рассказывать о деятельности профсоюзной организации в любом случае можно только тогда, когда сама эта деятельность эффективна и убедительна. ■

УЧЁБА ДЛИНОЮ В ЖИЗНЬ

Профассоциация повышает квалификацию профсоюзных кадров

РЕГУЛЯРНЫЕ ВСТРЕЧИ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ ЛУКОЙЛОВСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ — ЭТО НЕ ТОЛЬКО ВОЗМОЖНОСТЬ ОБСУДИТЬ РАЗЛИЧНЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЕРСТАТЬ ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ, СКООРДИНИРОВАТЬ УСИЛИЯ, ОЦЕНИТЬ ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, НО И ПОСТОЯННОЕ ОБУЧЕНИЕ. НЕ СТАЛО ИСКЛЮЧЕНИЕМ И ОСЕННЕЕ МЕРОПРИЯТИЕ: ПОСЛЕ ОЧЕРЕДНОГО ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» СОСТОЯЛИСЬ СЕМИНАРЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ И БУХГАЛТЕРОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

Перед председателями профкомов выступила директор Департамента дополнительного профессионального образования АО «Клинский институт охраны и условий труда» Алёна Лысак, которая рассказала

об основных практических аспектах внедрения профессиональных стандартов. Вторая часть семинара была посвящена вопросам рабочего времени и времени отдыха. Её провела ведущий научный сотрудник Институ-

та законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, адвокат Татьяна Коршунова.

В семинаре для бухгалтеров профсоюзных организаций приняла участие преподаватель Учебно-мето-



Алёна Лысак

дического центра профсоюзов, аттестованный налоговый консультант, генеральный директор аудиторской фирмы Елена Кузнецова. Также перед его участниками выступила преподаватель Учебно-методического центра при ФНС России, к. э. н., до-

цент Московского городского университета управления (МГУУП) при правительстве Москвы, аттестованный налоговый консультант, генеральный директор аудиторской фирмы Татьяна Новикова.

Лекторы осветили основные вопросы бухгалтерского учёта и налогообложения профсоюзных организаций, коснулись темы безвозмездного пользования профсоюзной организацией помещением и имуществом, а также обратили особое внимание слушателей на важность ведения внутреннего контроля и организации работы контрольно-ревизионных комиссий.

Кроме того, информацию о наиболее часто встречающихся ошибках в ведении финансово-хозяйственной деятельности профсоюзных организаций, а также о методах организации работы контрольно-ревизионных комиссий довела до сведения участников семинара главный бухгалтер МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Елена Рихирева.

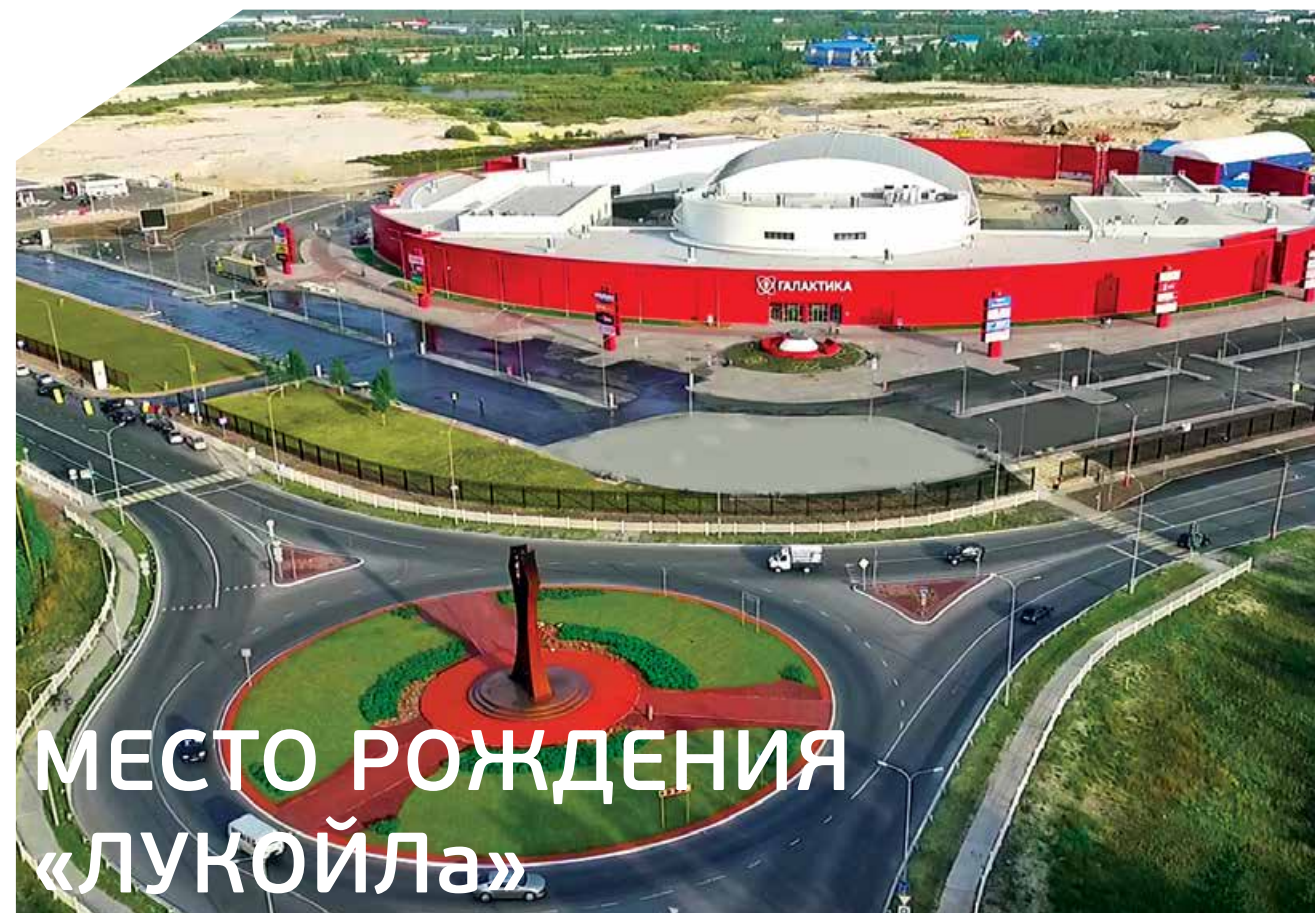
«Проведение подобных занятий для представителей профорганизаций стало регулярным мероприятием, —



Татьяна Коршунова

отметил председатель Совета МОПО Георгий Кирадиев. — Для тех, кто работает на местах, это даёт возможность получить ответы на волнующие вопросы, обменяться опытом и обратить внимание на недавние изменения законодательства». ■





МЕСТО РОЖДЕНИЯ «ЛУКОЙЛА»

Западносибирские нефтяники отметили юбилей компании вводом новых производственных и социальных объектов

ЮБИЛЕЙНЫЙ ДЛЯ КОМПАНИИ ГОД ОКАЗАЛСЯ БОГАТ НА РАЗЛИЧНЫЕ ТОРЖЕСТВЕННЫЕ СОБЫТИЯ ВО ВСЕХ РЕГИОНАХ, ГДЕ РАБОТАЕТ «ЛУКОЙЛ» НО, ПОЖАЛУЙ, НАИБОЛЬШАЯ ИХ КОНЦЕНТРАЦИЯ НАБЛЮДАЛАСЬ МИНУВШЕЙ ОСЕНЬЮ НА РОДИНЕ КОМПАНИИ, В ЗАПАДНОЙ СИБИРИ.

Основа развития

Начнём рассказ о западносибирских юбилейных мероприятиях мы с события, которого здесь ждали два года, — с запуска Пякяхинского нефтегазоконденсатного месторождения, на котором «ЛУКОЙЛ» начал промыш-

ленную добычу нефти. Это, в общем, вполне логично, поскольку если бы не нефть и газ и если бы не социально ответственный «ЛУКОЙЛ», занимающийся их добычей, то ни о каком развитии городской инфраструктуры, подлинной жемчужиной которой стал центр «Галактика», и речи бы не шло,

да и самого города Когалыма на карте, пожалуй, не существовало бы.

В торжественной церемонии запуска «Пякяхинки» приняли участие вице-премьер Правительства РФ Аркадий Дворкович, президент «ЛУКОЙЛа» Вагит Алекперов и губернатор Ямало-Ненецкого автономного

округа Дмитрий Кобылкин. Конечно все, кто имеет представление о современной нефтедобыче, которая с каждым годом становится всё более сложным и высокотехнологичным процессом, понимают, что нажатие символической кнопки на центральном пульте управления — акт достаточно условный. Однако он и важен именно как символ, рубеж, отмечающий завершение масштабной, сложной и весьма капиталоемкой работы по освоению месторождения, которая шла на протяжении более чем двух лет. И, конечно, нажатие это как нельзя лучше демонстрирует, что «ЛУКОЙЛ» продолжает активно развиваться, что компании по плечу задачи любой сложности.

«Здесь присутствуют нефть, газ и конденсат. Обустройство и эксплуатация такого многопластового месторождения — это был вызов. Мы его приняли и победили. Для этого потребовались более 100 млрд рублей, нестандартные технологические решения и большая работа, которая началась ещё до 2014 года», — сказал Вагит Алекперов.

«Я рад снова быть на вводе в эксплуатацию ещё одного промышленного объекта компании «ЛУКОЙЛ». Череда этих успехов создаёт существенный задел для развития нашей нефтегазовой отрасли в целом», — отметил Аркадий Дворкович.

«На территории Ямала совершён ещё один трудовой подвиг. И, что важно, совершил его «ЛУКОЙЛ» — социально ориентированная компания. Кроме выплаты налогов она в рамках подписанного соглашения о сотрудничестве реализует в регионе социально значимые проекты. Поэтому пуск месторождения — это ещё и вклад в развитие региона, увеличение доходной базы и новые рабочие места», — подчеркнул Дмитрий Кобылкин.

После торжественного открытия промысла гости посетили приёмо-сдаточный пункт. Здесь они взяли пробу пякяхинской нефти и оставили на каске свои автографы.



Автограф президента на память о запуске Пякяхинки

Словом, «ЛУКОЙЛ» встречает 25-летие в полном расцвете сил. Компания стабильно движется вперёд, верстает весьма амбициозные планы на будущее, у неё есть хороший задел для развития, достаточно запасов, а главное — есть люди, которые умеют и хотят работать. И компания не остаётся у них в долгу: делает всё возможное, чтобы в суровых северных краях им не только хорошо работалось, но и жилось.

Лукойловская «Галактика»

Социальная составляющая лukoйловской деятельности особенно наглядно проявилась в ходе визита в Западную Сибирь заместителя председателя Правительства Российской Федерации Ольги Голодец. Здесь она в сопровождении губернатора Югры Натальи Комаровой, первого вице-президента ПАО «ЛУКОЙЛ» Владимира Некрасова, вице-президента по управлению персоналом и безопасности Анатолия Москаленко и председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгия Кирадиева позна-

комилась с той моделью социального партнёрства, которую реализует компания, и посетила ряд общественно значимых объектов городской инфраструктуры.

Соглашения о социальном сотрудничестве у компании есть со всеми регионами, где она работает. Но Югра — дело особое. Отсюда родом «ЛУКОЙЛ», поэтому в таких западносибирских городах, как Когалым, Лангепас, Урай, Покачи, практически любая деятельность по развитию соцкультбыта так или иначе связана с поддержкой компании. Простое перечисление всех объектов — жилых домов, медицинских, учебных, детских, спортивных и культурно-досуговых учреждений, строительство или ремонт которых в регионе осуществляются при поддержке «ЛУКОЙЛа», заняло бы не одну страницу. И если бы когалымчане захотели показать вице-премьеру всё, что сделала для города компания, визит О. Голодец затянулся бы не на один день. Однако и за относительно короткое время, проведённое на гостеприимной западносибирской земле, она уви-



Председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев, вице-президент по управлению персоналом и безопасности ПАО «ЛУКОЙЛ» Анатолий Москаленко, заместитель председателя Правительства РФ Ольга Голодец, губернатор Югры Наталья Комарова, первый вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Владимир Некрасов и глава города Когалым Николай Пальчиков на родине «ЛУКОЙЛа»

дела достаточно, чтобы воскликнуть: «ЛУКОЙЛ» и лукойловцы — это та компания и те люди, которые создали этот город!»

Самым запоминающимся для почётных гостей Когалыма событием стало посещение только что построенного спортивно-культурного

комплекса «Галактика», в котором располагаются скалодром, каток, аквапарк, океанариум... Океанариум, кстати, самый большой в России и входящий в десятку самых крупных в мире. В 29-ти аквариумах (самый большой из них объёмом 3,5 млн литров) здесь живут обитатели рек и морей пяти климатических зон. Большинство обитателей океанариума не взрослые рыбы — мальки и подрастающие особи. Одну «малышку» из акульевого семейства выпустили в аквариум на глазах гостей. Других обитателей выпустили в оранжерею — полтысячи бабочек будут жить на Крайнем Севере, словно в родных тропических лесах. Всего же в «Галактике» создали оранжерею из 7 садов, в которых высажено более полутора сотен различных видов растений южных параллелей.

Ещё один «уголок юга» в «Галактике» — аквапарк. В нём 12 горок и аттракцион «Флоурайдер» — искусственная волна для серфингистов. Кроме всего прочего, в спортивно-культурном комплексе имеются боулинг, кинотеатр на четыре зала,



Представительная делегация приняла участие в открытии скульптурной композиции, осмотрела строительство храма в честь святой мученицы Татианы

фитнес-центр, торговые ряды. Огромный развлекательный центр был построен всего за два года на средства Фонда региональных программ «Наше будущее», учреждённого президентом компании «ЛУКОЙЛ».

«Хочу поблагодарить Вагита Алекперова за такой уникальный подарок городу, Югре, России, — сказала Наталья Комарова после экскурсии по «Галактике». — Спасибо ему за то, что он умеет сделать более красивой жизнь людей. И что очень важно — в новом комплексе есть возможность не просто отдохнуть, но и узнать много нового и познавательного».

«Мы понимаем, что людям, которые работают здесь в нелёгких условиях, нужен морально-психологический отдых для того, чтобы они могли восстановить свои силы. После северной зимы прийти сюда и увидеть тропический лес, море — это приятно, это дорогого стоит», — в свою очередь отметил Владимир Некрасов, после чего состоялась церемония вручения символического ключа от нового социального объекта.

Нужный цех

Наталья Комарова, Владимир Некрасов, Анатолий Москаленко и Георгий Кирадиев нанесли визит на предприятие по ремонту электропогружных установок ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ сервис». 1 сентября здесь открылся цех по производству вентильных двигателей, которые придают крутящий момент электроцентробежным насосам для поднятия жидкости из скважин на поверхность земли. Мощности цеха позволяют производить до 5000 двигателей в год. Сегодня на предприятии работают около 300 человек, в следующем году планируется расширение штата до 500. Изготавливаемое здесь оборудование является уникальным, и потому, хотя производство ещё только набирает обороты, покупатели этой продукции из России, стран ближнего и дальнего зарубежья уже буквально выстроились за



В океанариуме спортивно-культурного комплекса «Галактика»

ней в очередь. В частности, о своём желании покупать когалымские двигатели заявили 17 нефтедобывающих компаний.

В ходе осмотра цеха Наталья Комарова пообщалась с девушками, занятыми обмоткой элементов электрических машин. Трудиться на данном участке, говорят, могут только женщины, так как работа очень кропотливая, требует предельной внимательности, сосредоточенности и аккуратности. «Руководители говорят, что

интересовалась она. На что девушки ответили, что вполне довольны условиями труда. «Поздравляю вас с 25-летием «ЛУКОЙЛа». Мы, югорчане, благодарны за вашу работу», — продолжала глава региона. Пожелав успеха работницам предприятия, она обратилась к представителю руководства компании: «Мне очень приятно, что у нас в Югре появилось такое предприятие. Здесь всё важно: и количество рабочих мест, которые здесь созданы, и условия для работ-

«ЛУКОЙЛ» ВСТРЕЧАЕТ 25-ЛЕТИЕ В ПОЛНОМ РАСЦВЕТЕ СИЛ. КОМПАНИЯ СТАБИЛЬНО ДВИЖЕТСЯ ВПЕРЁД, ВЕРСТАЕТ ВЕСЬМА АМБИЦИОЗНЫЕ ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ, У НЕЁ ЕСТЬ ХОРОШИЙ ЗАДЕЛ ДЛЯ РАЗВИТИЯ, ДОСТАТОЧНО ЗАПАСОВ, А ГЛАВНОЕ — ЕСТЬ ЛЮДИ, КОТОРЫЕ УМЕЮТ И ХОТЯТ РАБОТАТЬ.

вам поручили самое ответственное и важное дело во всей цепочке производства, и я уверена, что вы справитесь. Рабочее место, визуальное, очень хорошо оборудовано, я думаю, что безопасно», — сказала Наталья Владимировна. «Вы получаете удовлетворение от своей работы?» — по-

ников, и конкурентоспособность этой продукции, её востребованность — всё это говорит о правильной стратегии компании «ЛУКОЙЛ». Благодарю вас, что выбрали именно Когалым для того, чтобы разместить здесь производственные мощности», — сказала губернатор Югры.



Почётные гости осмотрели как новые, так и уже функционирующие объекты города

Высокая планка

Заместитель председателя Правительства Российской Федерации Ольга Голодец, губернатор Югры Наталья Комарова, первый вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Владимир Некрасов, вице-президент по управлению персоналом и безопасности Анатолий Москаленко и председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев в ходе рабочего визита побывали на новых объектах, осмотрели строящиеся. Кроме того, они оценили работу уже действующих учреждений и убедились, что в образцовом порядке когалымский соцкультбыт пребывает постоянно. Среди адресов, куда отправилась делегация, — детский сад «Цветик-семицветик», колледж и поликлиника. Строительство и масштабная реконструкция этих объектов велись в рамках соглашения о сотрудничестве между правительством Югры и ПАО «ЛУКОЙЛ».

«У вас высоко поднята планка, — обратилась к представителям «ЛУКОЙЛа» Ольга Голодец, находясь под впечатлением от увиденного. — Вы настолько современны, что со-

здаёте огромные общественные блага, и не только для себя, своих людей, их семей, но и для округа и всей России».

В рамках визита в Когалым представительной делегации состоялось открытие скульптурной композиции, которая стала подарком Вагита Алекперова жителям города в честь юбилея компании. «Памятник символичен тем, — поясняет первый вице-президент «ЛУКОЙЛа» Владимир Некрасов, — что как бы состоит из 25 капелек нефти. Каждая капелька — это год работы компании. И за каждым из этих лет стоит самоотверженный труд всех лукойловцев, всего коллектива компании». Установлена новая архитектурная форма неподалёку от кольцевой транспортной развязки, строительство которой завершилось накануне. Средства на модернизацию транспортной инфраструктура в Когалыме также выделяются в рамках соглашения между правительством Югры и «ЛУКОЙЛом». И за последние два года в черте города реконструированы практически все проблемные участки дорог, возведено семь кольцевых развязок. Находящаяся рядом

с новым арт-объектом развязка как раз седьмая по счёту.

А если есть дорога, то рано или поздно она приведёт к храму. После открытия памятника и новой кольцевой развязки Наталья Комарова, Владимир Некрасов и Георгий Кирадиев осмотрели строительство храма в честь святой мученицы Татианы. Для возведения собора святой Татианы выбрали возвышение, чтобы церковь было видно практически из любой точки Когалыма.

«Оставайтесь лучшими!»

В честь юбилея компании в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», как и во всех остальных обществах ПАО «ЛУКОЙЛ», лучшие работники были удостоены государственных, ведомственных, региональных и корпоративных наград. На торжественной церемонии, состоявшейся в головном офисе общества, награды вручали Ольга Голодец, Наталья Комарова и Владимир Некрасов. «Каждый пятый житель региона работает в нефтяной отрасли. Стаж некоторых насчитывает не одно десятилетие. И мне радостно, что коллективу ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» под силу любые поставленные задачи», — сказала Наталья Комарова.

Каждодневный, добросовестный и не гонящийся за громкой известностью труд как награждённых, так и многих других работников компании имеет и другое измерение — общекорпоративное, региональное и даже общегосударственное, и это в праздничный вечер было особо отмечено.

«Добыча природных богатств сегодня требует огромного профессионализма, — подчеркнула Ольга Голодец. — И он, как мы убедились, у «ЛУКОЙЛа» имеется. Мы видели, как здесь работают, какие технологии применяют, как учат подрастающую смену. Вы всегда идёте на шаг впереди. Вы сегодня абсолютно конкурентоспособны, и не только на пространных РФ. Всё, что нам довелось увидеть в Западной Сибири, говорит

об одном, что здесь работает одна из ведущих мировых компаний», — подытожила вице-премьер.

«Коллектив западносибирских нефтяников — сплочённая команда профессионалов, которая встречает 25-летие компании весомыми результатами, — сказал, выступая перед собравшимися, Владимир Некрасов. — Большие достижения ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» — результат работы каждого сотрудника».

В основе достижений — высокий уровень социального партнёрства в обществе. Закономерно, что по итогам смотра-конкурса коллективных договоров в 2016 г., проводимого Нефтегазстройпрофсоюзом России, коллективный договор ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» между работодателем и территориальной профсоюзной организацией занял первое место среди российских предприятий нефтедобычи.

Основной документ социального партнёрства западносибирских нефтяников ежегодно становится обладателем дипломов различных степеней. В год 25-летия нефтяной компании он признан лучшим, что подтверждает высокую степень социальной ответственности предприятия перед своими работниками, которые трудятся в нелёгких условиях Севера.

«На протяжении десяти лет по содержанию наш коллективный договор является лидером среди колдоговоров отечественных предприятий, занимающихся нефтедобычей, — говорит председатель ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Иван Эннс. — Социальные гарантии в нём прописаны объёмнее и шире, чем в таких же документах государственных предприятий, и это очень показательно. Чем мы гордимся и что нас особенно радует — это своевременная выплата и постоянная индексация заработной платы. Каждый пункт колдоговора у нас выполняется неукоснительно. В следующем году нашей профсоюзной организации исполняется 20 лет, и за всё это время



Посещение общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»

не было случая, чтобы коллективный договор был изменён в худшую сторону. Наоборот, при любой возможности стараемся его только улучшить».

Коллективный договор охватывает все сферы жизнедеятельности предприятия, не оставлена без внимания ни одна социальная категория. Своевременное перечисление заработной платы, оздоровление взрослых и детей, выплата негосудар-

ственной пенсии, получение полисов ДМС, — всё чётко регламентировано. Отличительная особенность документа — постоянство и стабильность предоставляемых гарантий независимо от экономической ситуации, что было доказано уже не раз.

«В год 25-летия «ЛУКОЙЛа» признание коллективного договора западносибирских нефтяников лучшим стало достойным подарком крупнейшей дочерней структуры нефтяной

компании, для которой социальная ответственность перед людьми — не лозунг, а реальные дела. * * *

Как известно, «ЛУКОЙЛ» и Западная Сибирь — почти синонимы. Почётный гость торжественных мероприятий, посвящённых 25-летию ПАО «ЛУКОЙЛ», губернатор Югры Наталья Комарова, поздравляя коллектив

«КОЛЛЕКТИВ ЗАПАДНОСИБИРСКИХ НЕФТЯНИКОВ — СПЛОЧЁННАЯ КОМАНДА ПРОФЕССИОНАЛОВ, КОТОРАЯ ВСТРЕЧАЕТ 25-ЛЕТИЕ КОМПАНИИ ВЕСОМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ.»

компании с юбилеем, отметила, что вклад «ЛУКОЙЛа» в развитие Югры — неоценим. По словам губернатора, компания уникальна по ведению дел, она смотрит на годы вперёд и именно поэтому располагает почти сотней лицензий на пользование и разведку югорских недр. «Главный принцип компании — нефть для людей. Он даёт лучшую, долгосрочную отдачу. Оставайтесь лучшими, и с днём рождения вас!» — сказала глава региона. ■

ТАЛАНТЫ И ПОКЛОННИКИ

Хорошо, когда и те, и другие
работают в одной компании



Самодельность — тот трамплин и та питательная среда, которая порой помогает найти себя, оформиться и созреть действительно большим талантам. Ну, а тем, для кого служенье музам не стало главным делом жизни, творчество без отрыва от производства даёт возможность получить удовольствие и порадовать своим даром друзей и коллег. Благо, самородками российская земля не оскудевает. В очередной раз это продемонстрировал V Фестиваль творческих коллективов и исполнителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ», который прошёл в нынешнем году и был посвящён 25-летию компании. В жюри фестиваля, которое возглавил народный артист России и Республики Татарстан Ренат Ибрагимов, вошли представители руководства компании и профассоциации.

Творческий интернационал

В организационном плане фестиваль вылился в настоящий марафон искусств, который продолжался в регионах на протяжении нескольких месяцев. Оно и понятно: проходил он в два этапа. В ходе первого, отборочного, тура на лукойловских предприятиях устроили тщательную ревизию всем имеющимся в наличии даровитым работникам. Как нетрудно

догадаться, самое активное участие в этом деле приняли лукойловские профсоюзные организации, для которых культмассовая сфера исторически является одним из неотъемлемых направлений работы. Да и кому, как не представителям профсоюзных организаций, постоянно находящимся в гуще народной жизни, лучше других известно — кто на что способен, у кого из работников какие таланты и склонности? А выбрать, к счастью,

есть из кого! Среди работников компании имеются музыканты-инструменталисты, певцы, чтецы, танцоры, иллюзионисты... Есть и целые творческие коллективы — ансамбли, исполняющие классическую музыку, фольклор, хоры, народные театральные студии, группы, работающие в эстрадном, цирковом и оригинальном жанрах...

Вот из всего этого богатства и разнообразия на первом этапе и

выбирали самых одарённых — проводили просмотры, прослушивания, знакомились в записями и видеоматериалами. Конкуренция была острейшая! Ведь тут помимо артистического честолюбия в игру вступала и корпоративная гордость. Лукойловским талантам предстояло не только себя показать, но и предприятие своё достойно представить в финальной части фестивальной программы. Оно, конечно, о вкусах не спорят, и главное — не победа, а участие, но первое место, оно одно! И как ни относительны и субъективны любые сравнения в сфере изящных искусств, но только про одно предприятие потом скажут, что здесь работает победитель вселукойловского конкурса дарований. Это ж, какая известность! И какая ответственность!

Словом, в финале фестиваля приняли участие свыше 150 работников из более, чем 30 организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Кстати, не только российских, но и зарубежных: свои номера на суд жюри представили исполнители из Азербайджана, Италии, Румынии, Сербии, Болгарии, Молдавии, Белоруссии. Так что конкурс получился в полном смысле международным и вполне наглядно отражающим не только географию присутствия компании, но и разнообразие национальных колоритов. К тому же в фестивале участвовали не только работники предприятий «ЛУКОЙЛа», но и их дети.

И вот из всего этого множества талантов победа досталась... Впрочем, о том, кто именно стал победителем фестиваля, мы, поддержав интригу, сообщим после, ближе к концу статьи. А пока расскажем о том, как проходили этапы конкурса на разных лукойловских предприятиях.

С любимыми артистами не расставайтесь!

На Юге России отборочный этап лукойловского фестиваля прошёл в Будённовске и Краснодаре. Организаторами краснодарского ме-

роприятия, получившего название «ЛУКОЙЛ» ищет таланты» и состоявшегося в городском Молодёжном центре, выступили профорганизации двух предприятий — ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» и ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт». Именно работники этих двух обществ и члены их семей, всего более 50 конкурсантов, и стали участниками творческого состязания в одной из трёх номинаций: вокал, хореография и инструментальная музыка. Выступления оценивало жюри, в состав которого вошли представители ПАО «ЛУКОЙЛ», обоих дочерних обществ и профессиональные артисты, призёры российских и международных конкурсов: солист и соавтор мюзикла «Филомена» Андрей Соколов и балетмейстер, режиссёр-постановщик массовых мероприятий Юлия Ермилова.

Устраивать соревнования взрослых с детьми было бы попросту нечестно. Поэтому для каждой возрастной группы был разыгран свой

комплект наград. В результате среди юных участников фестиваля в номинации «Вокал» победу одержал Никита Петров (ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго»), в номинации «Хореография» первое место было присуждено исполнившему казачий танец Образцовому художественному хореографическому коллективу «Самоцветы» (ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»), а среди инструменталистов победил Глеб Черкасов (ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго»). Особо было отмечено выступление самой юной участницы, художественной гимнастки Алены Суетиной (ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго»). Среди взрослых танцоров первое место заняли представители ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго» — ансамбль «Черкесы» с номером «Кавказский национальный танец». У вокалистов победа досталась Казачьему хору из ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго». А в номинации «Инструментальная музыка» победителем стала кавер-группа «ТЭЦ» (ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго».





А на «Ставролене» фестиваль творческих коллективов и исполнителей был приурочен сразу к двум торжественным датам — 25-летию «ЛУКОЙЛа» и 35-летию самого нефтехимического предприятия. Прошёл он в Доме культуры г. Будённовска и назывался «Фейерверк талантов». Организаторами, как и в остальных случаях, выступили профсоюзная организация ООО «Ставролен» совместно с администрацией предприятия. Да и сотрудники городского Дома культуры со своей стороны сделали всё возможное, чтобы самодеятельные артисты чувствовали себя настоящими звёздами: свет, звук, видео сопровождение номеров — всё было на профессиональном уровне.

Номинаций в конкурсе здесь стало на одну больше: к вокалу, инструментальной музыке и танцам прибавилось ещё художественное слово. И именно с этим жанром было связано одно из самых сильных эмоциональных переживаний, полученных гостями фестиваля. Его подарила зрителям Татьяна Орлова, прочитав «Балладу о прокуренном вагоне» поэта Александра Кочеткова. Прочитанное со сцены, это стихотворение ещё раз заставило всех собравшихся задуматься о

великой силе любви, способной убедить человека от трагических перипетий судьбы.

По окончании конкурсных выступлений к участникам и гостям фестиваля обратились заместитель генерального директора ООО «Ставролен» по персоналу и административным вопросам В. Ю. Дубов и председатель профсоюзной организации завода Л. Н. Жижерина. Приветствуя со сцены участников фестиваля, Лидия Николаевна поблагодарила своих даровитых коллег за смелость, за то, что, преодолев страх, волнение и сомнения, они всё же решили выступить. Прозвучали со сцены и слова благодарности в адрес всех тех, кто помогал в организации и проведении фестиваля, включая местные творческие коллективы, которые помогали участникам на репетиционных этапах.

Что же касается итогов конкурса, то его лауреатом по решению жюри был признан Ю. Яновский, дипломов победителей «Фейерверка талантов» I и II степеней удостоились, соответственно, И. Рыбникова и Н. Барушева, третье место поделили Т. Орлова и В. Белецкий. Ну, а завершился вечер дружным исполнением главной для

всех ставроленовцев песни — гимна родного предприятия.

С отраслевой спецификой

Отборочный тур для талантов, работающих на лукойловских предприятиях в Пермском крае, прошёл в Перми, на площадке Дворца культуры имени Ю. А. Гагарина. В нём приняли участие 18 претендентов на выход в финал.

Напутствуя участников фестиваля, председатель объединённой профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Валентин Костылев отметил: «Для нас важно даже не столько количество участников, которые пройдут в следующий этап, сколько то, что это творческое состязание — великолепная возможность для сотрудников, работающих в разных регионах, показать себя, посмотреть на других и, конечно, ещё больше сплотиться на пути к общей цели».

На фестивале в исполнении нефтяников звучали самые разные песни. Некоторые из них были не без остроумия творчески доработаны исполнителями, так сказать, с учётом отраслевой специфики. В частности, группа «Крутень», представлявшая ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», исполнила кавер-версию песни «Ты позвони мне среди ночи», дополненную речитативом о трудолюбивом молодом нефтянике. Сотрудницы ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ Пермь» представили два номера — вокальный и танцевальный. Номер «Гимн УРЦ» исполнил ВИА «Декларация». А танцевальный коллектив «Центр притяжения» представил бухгалтерский народный танец «От зари до зари». Рок-н-рольного драйва добавила происходящему рок-группа «ТОП», состоящая из сотрудников ЦДНГ № 9 ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» — она выступила с песней «Голодное море».

А дочери сотрудниц ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Оксана Бабкина и Полина Сафина, несмотря на юный возраст, показали себя как вполне профес-

сиональные артистки оригинального жанра. Да ещё какого оригинального, ведь они — воздушные гимнастки на бамбуке. Барышни исполнили поистине захватывающий номер, без страховки балансируя на двухметровой высоте и демонстрируя изумительную гибкость, силу и ловкость. Ещё одно необычное выступление представили участники танцевально-спортивного клуба «Дуэт» из ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». Их номер назывался «Форсаж». Но и без классики, конечно, не обошлось. Высокое искусство хореографии легло в основу номера Айгуль Давлетовой из ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» и участниц школы танца Юлии Трестер.

Кроме того, пермяки с блеском доказали, что разница между трудовой и творческой династией не так уж велика. Это удалось оператору ЦДНГ № 2 Андрею Бурдакову, который вместе с женой Гузалией и тремя детьми, Салаватом, Русланом и Алиной, продемонстрировали номер под названием «Семейное попури». А завершающим штрихом фестиваля стало самое патриотичное выступление — под песню в исполнении Игоря Муравьёва и молодых специалистов предприятия лукойловцы подняли флаги России и компании.

По межгороду

В Западной Сибири смотр корпоративных дарований имел свою специфику. Она заключалась, во-первых, в том, что в фестивале принимали участие работники не только ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», но и сервисных предприятий. А во-вторых, сибирское творческое состязание носило характер культурного обмена между двумя городами — Лангепасом и Когалымом. Они побратимы и ровесники: в прошлом году оба отметили 30-летие. И как это бывает между братьями-ровесниками, соперничество между двумя лукойловскими западносибирскими столицами идёт постоянно.



Вот и в творческом состязании Когалым и Лангепас схлестнулись не на шутку. И там, и там на концертах яблоку было негде упасть. Пытались превзойти друг друга во всём — концертных костюмах сценическом оборудовании, совершенстве концертных площадок. Да и уровень выступавших был такой, что любителей в них можно было угадать с большим трудом: и с той, и с другой стороны чуда города и производственного подразделения защищали победители всероссийских и международных конкурсов!

Ну, а польза, радость и удовольствие от такого бескомпромиссного соперничества есть решительно всем. Жизнь сразу двух городов украсили интереснейшие культурные события. Предприятия компании смогли направить в общелукойловский финал фестиваля действительно самых достойных исполнителей, а артисты... Артисты получили возможность выступить перед благодарной и восторженной аудиторией и отточить мастерство.

Золотые голоса и руки

В ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» к проведению состязаний в области само-

деятельного творчества работников подошли ещё шире. Отборочный тур общелукойловских соревнований здесь прошёл в рамках традиционного для предприятия, уже 15-го по счёту, фестиваля, который охватывает не только различные сценические жанры, но и декоративно-прикладное творчество. Поэтому и номинаций конкурса здесь было целых 15.

На плечи жюри была возложена миссия выбора лучших произведений среди шедевров живописи, бисероплетения, работ в технике декупаж, авторских кукол, вышивки крестиком, бисером, алмазной техники и других, созданных золотыми руками нефтяников, их детей и представленных на выставке, организованной в фойе Дворца культуры. Задача была не из лёгких, и это хорошо читалось на лицах членов жюри, которые порой по несколько раз возвращались к одним и тем же творческим работам, стараясь отдать предпочтение лучшим. Ещё бы! Глядя на эти творения человеческих рук, даже представить себе трудно, сколько терпения, любви и, конечно, своего драгоценного личного времени вложили авторы в каждое из своих произведений. К примеру, Мария Носкович рассказала, что на одну



вышивку бисером на шёлке у неё уходит примерно три месяца. Любимые темы её работ — пейзажи, цветы, иконы. Повела она и о том, что передала несколько икон в церковь на родной Украине и теперь, когда вспоминает об этом, на душе становится теплей. А вот Михаил Митягин стал одним из лауреатов фестиваля в номинации «Художественное творчество». «Живописью занимаюсь уже лет двадцать, любимая тема — пейзаж, — говорит он. — Иногда на создание картины уходит всего несколько часов, а случается, что к одному и тому же полотну периодически возвращаешься и через полгода, и через год».

За самодеятельными художниками черёд состязаться наступил и для артистических дарований. Публика проследовала в зрительный зал, где с приветственным обращением перед собравшимися выступили московский гость, председатель ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» Юрий Мясников, и один из организаторов мероприятия, профсоюзный лидер ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» Андрей Еремеев. «Отрадно в очередной раз убедиться, что в нашем коллективе работают так много творчески одарённых людей. И ещё приятней, что уровень мастер-

ства участников фестиваля растёт из года в год», — отметил Андрей Фролович.

Выступления детей всегда особенно трогают душу. Вот так, несомненно аплодисментами и криками «Браво!» принимали зрители «Эстрадное попурри» юных аккордеонистов, детей сотрудников НШУ «Яреганефть» Владимира Заборонка и Дмитрия Лазарева. А маленькая Малена Оти-

«ОТРАДНО В ОЧЕРЕДНОЙ РАЗ УБЕДИТЬСЯ, ЧТО В НАШЕМ КОЛЛЕКТИВЕ РАБОТАЮТ ТАК МНОГО ТВОРЧЕСКИ ОДАРЁННЫХ ЛЮДЕЙ. И ЕЩЁ ПРИЯТНЕЙ, ЧТО УРОВЕНЬ МАСТЕРСТВА УЧАСТНИКОВ ФЕСТИВАЛЯ РАСТЁТ ИЗ ГОДА В ГОД.»

нова, дочь сотрудницы ЦАУА ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», композицией «Ленинградский рок-н-ролл» смогла зажечь даже самых сдержанных на эмоции взрослых!

Всегда находит отклик в сердцах людей народная песня. Затаив дыхание, присутствующие слушали композицию «Кружева» в исполнении обладательницы завораживающего голоса девицы-красавицы Дарьи Силивончик, дочери заместителя начальника управления по производственной деятельности УПТК ООО

«ЛУКОЙЛ-Коми». «С трёх лет занимаюсь вокалом, пела в группе «АВИС» Усинского Дворца культуры, в хоре. Очень волновалась и перед, и после выступления, хотелось исполнить композицию хорошо, а времени на подготовку было немного: учусь в выпускном классе», — поделилась потом впечатлениями Даша.

Постоянная участница фестиваля Зайнаб Кадырова (ООО «Комплексные лаборатории»), победительница 2013 и 2014 годов в различных номинациях, с таким чувством исполнила песню на родном татарском языке «Я скучаю по тебе, родная земля», что, казалось, слова её стали понятны даже тем, кто не знает этого языка. Тема любви к родному краю была подхвачена танцевальным трио УПТК ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», исполнившим зажигательный калмыцкий танец «Чердык».

Гостеприимными овациями, как старых друзей, встретила публика женский квартет НШУ «Яреганефть», дебютировавший на усинской сцене в прошлом году. И в этот раз ярегчанки вновь стали победителями в номинации «Юмор», без единого слова рассмешив публику до слёз сценкой «На танцплощадке». «Наша «фишка» —

вовлечение в выступление зрителей в зале. Мы давно поняли, что так получается намного интереснее, веселее. Готовясь к конкурсу, что-то сами придумываем, что-то заимствуем у мэтров клоунады. А вообще мы все связаны с шахтой — кто сам работает, у кого родственники», — рассказала одна из участниц квартета Наталья Шарапова.

Море оваций вызвал номер Азата Аптыкашева из ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» под названием «Фламенко». Кстати, он в прошлом году стал

обладателем Гран-при фестиваля. Ещё одним украшением концерта была песня «Женщина на земле» в исполнении Елены Сосковой (Усинское ТПП). Авторская песня была представлена на сцене Владимиром Романенко из Нарьян-Мара, исполнившим «Песню вахтовика-геолога», сочетающую душевную простоту народной мелодии с элементами шансона.

Давно известен и любим усинской публикой и творческий дуэт НШУ «Яреганефть» (Андрей Горбунов — электрогитара, Сергей Глок — саксофон). В этом году он преобразовался благодаря появлению в нём девушки-саксофонистки Полины, дочери Сергея. Теперь к нескольким победам прошлых лет прибавилась ещё одна — ребята удостоены приза зрительских симпатий «Овация».

Ну, а главный приз фестиваля в этом году достался дебютантке Евгении Герасимовой, дочери сотрудницы УПТК «ЛУКОЙЛ-Коми». Во время исполнения будущей победительницей композиции из репертуара зарубежной поп-дивы Бьонсе зрительный зал охватило чувство полного восторга, ощущение присутствия во время зарождения чего-то мощного, значительного. Затаённое дыхание публики во время исполнения песни и шквал нестихающих оваций — после. Как знать, зачастую вот так, с самодеятельности, и начинается восхождение новой звезды на музыкальный Олимп... «Пением занимаюсь с тринадцати лет. Уже в предварительном конкурсном отборе видела, что соперники достойные, поэтому очень волновалась перед выступлением. Очень рада победе. Хотя пришла не за ней, а просто получить удовольствие. А на мысль об участии в фестивале натолкнула мама, я очень благодарна ей за это», — рассказала Женя.

А вот как выглядело происходящее глазами профессионала, одного из членов жюри. «Впечатлений от конкурса — море, уровень организации мероприятия — высокий! Это всё благодаря его организаторам и те-

плу сердец самодеятельных артистов Усинска, Яреги, Ухты, Нарьян-Мара, — поделился впечатлениями после гала-концерта директор усинской Детской школы искусств Андрей Андришин. — В составе жюри я оказался впервые, но мне эта работа хорошо знакома, ведь по роду своей деятельности нередко приходится заниматься оценкой творчества. Конечно, приятно удивлён уровнем вокала победительницы Евгении Герасимовой. В целом могу сказать, что фестиваль набирает обороты, раз имеет такой успех у зрителей, а раз есть интерес, есть перспектива развития».

А завершился XV Фестиваль самодеятельного художественного искусства и декоративно-прикладного творчества работников «ЛУКОЙЛ-Коми» традиционно: на сцену, на которой собрались все его участники, вывели огромный, на этот раз юбилейный, торт, свечи на котором задували все вместе, в едином порыве, как это принято в счастливой, дружной и крепкой семье.

Гимн нефтепереработчиков

Дворец культуры нефтехимиков. Это адрес, по которому прошёл в Ксто-

ве творческий фестиваль работников «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтеза» и сервисных структур. Подать заявку на участие в нём могли не только работники завода и члены их семей, но и коллективы профильных учебных заведений и подшефных учреждений культуры.

Картинка полуторачасового действия получилась разноплановой. Жанры — на любой вкус: фокстрот и «Барыня», авторская песня и популярная эстрада, оперные арии и патриотические композиции, театральные постановки, хоровое пение и солисты... Уровень некоторых выступлений был настолько близок к профессиональному, что даже самому взыскательному зрителю было на что посмотреть. Вот лишь некоторые самые «вкусные» моменты фестиваля...

Вокальная группа Кстовского нефтяного техникума ворвалась на культурный небосклон города, как яркая комета, и уже успела полюбить зрителя. В этот раз солисты КНТ исполнили тематическую песню о команде «ЛУКОЙЛ» и несколько авторских композиций. Это было почти идеальное выступление: стильно, динамично, красиво и при этом безупречно прекрасно в вокальном





смысле. Очень органично смотрелся и сольный эстрадный номер студентки Екатерины Сутягиной. У ребят есть все задатки, чтобы стать звёздами первой величины!

Новые имена — самое ценное на фестивале. Одним из самых неожиданных и приятных открытий стали таланты заводского производства моторных топлив. Виртуозно соло на гитаре оператора ПМТ Романа Собинова мог бы позавидовать сам Виктор Зинчук, а исполненное машинистом Сергеем Сомовым стихотворение собственного сочинения заставило публику вспомнить эпоху гражданственной поэзии 60-х.

«Поколение, стойкости и авторитету которого мы искренне отдаём дань уважения», — так анонсировали ведущие концерта выступление заводского хора ветеранов «Вдохновение». В исполнении заслуженного коллектива прозвучали «Гимн нефтепереработчиков» и лиричное признание в любви к жизни и творчеству «Спасибо, песня!» Автор обоих произведений — художественный руководитель хора Иван Иванович Чеботарёв.

Непростую творческую задачу поставили перед собой две солистки исполнительницы — специалист по

спортивно-массовой и физкультурной работе ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Ирина Сысоева и инженер по охране труда Софья Иванова. Ирина выбрала песню «Лебединая верность» из репертуара Евгения Мартынова, а Софья Иванова исполнила арию Кристины из мюзикла «Призрак оперы». В обоих случаях прочтение этих очень непростых с вокальной точки зрения произведений получилось необычным и интересным.

Пожалуй, самые трогательные номера в честь дня рождения компании «ЛУКОЙЛ» подготовили дети сотрудников. «ЭКОИН-НОРСИ», взяв за основу детский хит из кинофильма «Незнайка с нашего двора», порадовал кавер-версией песни «Да здравствует «ЛУКОЙЛ!» в исполнении Елены Масленниковой и танцевальной группы поддержки. От этой же организации выступал шоу-дуэт «Стиляги» — Дарья Некрасова и Матвей Берёзкин. Дети сотрудников заводского ПКО, семилетние Елена Петрова и Евгений Новичков, покорили зал темпераментным исполнением ча-ча-ча под песню «Мой Когалым, Урай и Лангепас».

О своих амбициозных мечтах в отношении будущей карьеры в компании «ЛУКОЙЛ» уверенно заявили

ученики профильного химического 10 «а» класса школы № 3. Их танцевальный флешмоб стал, пожалуй, самой оригинальной постановкой на фестивале. Ну, а запоминающимся финальным аккордом праздника стала новая версия песни «Трава у дома» в исполнении специалиста по спортивно-массовой работе Ирины Сысоевой, руководителя группы развития персонала Татьяны Самойловой, машиниста Л-35/5 Кирилла Данилова и инженера технического отдела Алексея Новожилова.

Заправские артисты

У конкурса художественной самодеятельности, который провели в ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», тоже было собственное имя — «Баррель славы». Оно, конечно, баррелями измеряют не нефтепродукты, а всё больше сырую нефть, зато звучит как красиво!

Среди выступлений тружеников предприятия одним из лучших номеров жюри признало куплеты коллектива из Самарского регионального управления. Основательница этого трио Денисова Елена Алексеевна работает в ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» оператором АЗС. В школьные годы посетила хореографическую студию, в студенческие была активным участником местной команды КВН. Вся семья Елены Алексеевны музыкальная: муж Дмитрий играет на гитаре, губной гармошке, джембе, сын Николай — на балалайке. Так и сложилось трио. Весёлые куплеты с комическими зарисовками, схватывающими различные рабочие моменты из жизни сотрудников АЗС, сочинили сами. «Юмор — наше спасение от негатива, потому и номер — комический», — поясняет Елена Алексеевна.

Также по итогам уралнефтепродуктового конкурса наградами было отмечено выступление молодёжного коллектива из центрального аппарата управления предприятия, в состав которого вошли А. Гайнутдино-

ва, Н. Кашаева, Л. Исхакова, Д. Шаймарданов и В. Мынов. Не остался без заслуженной награды и женский дуэт (В. Коваленко и С. Чиркова) из Когалымского регионального управления с русской песней «Тень, тень над водою». А ещё одним призёром творческого состязания сбытовиков стало трио из Республики Татарстан: Б. Нигматуллин, Э. Хакимова и А. Крамина.

«Таланты среди нас»

Фестиваль творческих коллективов и исполнителей ООО «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукт» носил название «Таланты среди нас». Он прошёл в Волгограде, в центре «Volga Hall». Здесь действовал территориальный принцип: в состязании приняли участие восемь команд-участниц, объединивших 65 работников предприятия, представлявших Астраханскую, Ростовскую, Саратовскую и Пензенскую области, несколько районов Волгоградского региона и аппарат управления. Свои таланты участники раскрывали в четырёх номинациях.

Открыли фестиваль генеральный директор предприятия Алексей Махнёв и председатель объединённой профсоюзной организации Александр Верблюдов. В качестве почётных гостей на празднике присутствовали: представитель президента ПАО «ЛУКОЙЛ» по Центральному и Южному федеральным округам и Поволжью С. Глозман, председатель Волгоградской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза М. Ширшин и ветераны общества.

Выступление участников оценивало жюри, в состав которого, помимо представителей руководства и профорганизации предприятия, вошли признанные знатоки искусства: заслуженный артист России, художественный руководитель государственного ансамбля российского казачества «Казачий курень» Юрий Голоднюк, заслуженный артист РФ, художественный руководитель ан-



самбля «Лазоревый цветок» Геннадий Сипотенков, артист театра и кино, президент Фонда поддержки культуры, генеральный продюсер центра «Арт-партнёр» Никита Каргин.

Жюри было не просто выявить победителей — все выступления были яркими. Однако в результате жарких обсуждений места распределились следующим образом. В общекомандном зачёте первое место досталось астраханцам, второе — самодеятельным артистам из пензенского региона, а «бронза» — талантам из аппаратистов победили тоже представители Астраханской области: дуэт «Баир» в составе операторов АЗС Г. Боджаевой и Д. Бадмаевой. Второе место завоевал ансамбль «Формат ЦДО», объединивший специалистов центрального диспетчерского отдела аппарата управления С. Титаренко и Т. Тарабрина. Ну, а почётное третье место досталось оператору АЗК из Пензенской области Д. Кузьмину.

Танцоров объединила номинация «Задорный каблук». Здесь опять-таки первенствовали астраханцы — ансамбль «Эрдем», состоящий из менеджеров и операторов АЗС. Лауреатами дипломов II-й степени стали участни-

ки ансамбля «Возрождение», объединившего работников волгоградских АЗС и нефтебазы. А третье место вытанцевала оператор АЗК из Саратовской области Т. Коноплева.

А вот поют в лучшем виде в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукт», как выяснилось, управленцы. Именно они образовали ансамбль «Гармония», получивший Диплом лауреата I-й степени в номинации «Вокал». Вторыми стали пензенцы из ансамбля «Кислород», а третьей — выступавшая соло оператор АЗК из Саратовской области И. Белохлокова.

Лучше всех владеют художественным словом, как оказалось, опять-таки в Астраханской области. Первенство в этой номинации продемонстрировала менеджер АЗК М. Шахова. Второе место в состязании чтецов заняла оператор саратовской АЗК Н. Самонина, а третьей стала менеджер АЗК из Пензенской области Е. Бордунова.

В завершение праздника талантов, когда напряжение спало, состоялся гала-концерт. В нём приняли участие и сами конкурсанты, исполнив свои любимые песни и танцы, а один из членов жюри, руководитель ансамбля «Лазоревый цветок», подарил го-



Гран-при фестиваля завоевал Леонид Пахомов. ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»

стам творческого состязания замечательное выступление своих артистов.

Дебютов много не бывает

Свой смотр талантов устроили и волгоградские нефтепереработчики. Более того, некоторые из самодельных артистов, работающих на Волгоградском нефтеперерабатывающем заводе, — ну, хватит уже держать интригу — удостоились награды и в финальном общелукойловском этапе фестиваля. Одна из них — Ирина Корабельникова, специалист цеха № 29 общезаводского хозяйства — стала победительницей в номинации «Лучший вокальный дебют». Также вышли в финал заводчанки Екатерина Яковлева (экспедитор цеха № 29 — общезаводского хозяйства) и Елена Серебряникова (ветеран предприятия).

«У нас на предприятии работают немало талантливых людей, — говорит профсоюзный лидер заводчан М. Г. Бобрышов. — Я был уверен, что наши таланты будут отмечены творческим жюри фестиваля. И не ошибся».

Для глубокого чистого голоса Ирины Корабельниковой очень подошли два разноплановых произведения: песня «Лети, пёрышко» из кинофиль-

ма «Главный калибр» и ария «Конте Партиро» Андреа Бачелли.

«Мне очень нравятся обе эти композиции, — говорит Ирина Корабельникова, — они очень разные, но главное, они мне подходят. У меня нет музыкального образования. Впервые меня заметили в школе. Пела для себя и близких, на заводских, районных мероприятиях. Приятно, что нашу работу оценили. Хочу поблагодарить

профсоюз за поддержку, за содействие в организации видеозаписи. Отдельные слова благодарности в адрес Алексея Хамицевича, нашего заводчанина, который помог записать и смонтировать видеосюжет с моим выступлением. Это тоже была непростая работа».

Что ж, имя одного из лауреатов общелукойловского смотра талантов вы, дорогие читатели, уже знаете. Пора огласить и остальные. Итак, звучат воображаемые фанфары! Гран-при V Фестиваля творческих коллективов и исполнителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» завоевал Леонид Пахомов из ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез». А специальный приз «Золотой голос» жюри присудило Софии Кубековой из ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ-Волгоград».

Теперь нам осталось только присоединиться к поздравлениям, которые и без того в изобилии обрушились на победителей, и порадоваться тому, что в «ЛУКОЙЛе» есть такая замечательная традиция, как фестиваль для по-настоящему одарённых людей. Они ведь, как никто, нуждаются в поддержке! Ибо, как написал когда-то поэт Лев Озеров: «Талантам надо помогать. Бездарности пробьются сами». ■

Золотой голос фестиваля Софья Кубекова. ООО «ЛУКОЙЛ-УРЦ-Волгоград»



СОВМЕСТНЫЕ УСИЛИЯ

НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» поздравляет
компанию-учредительницу с 25-летием

ИСТОРИЯ НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» НЕРАЗРЫВНО СВЯЗАНА С «ЛУКОЙЛОМ». 25 ЛЕТ НАЗАД БЫЛА ОСНОВАНА КРУПНЕЙШАЯ ЧАСТНАЯ НЕФТЕГАЗОВАЯ КОМПАНИЯ РОССИИ, А СПУСТЯ НЕСКОЛЬКО ЛЕТ ПОСЛЕ ЭТОГО «ЛУКОЙЛ» УЧРЕДИЛ И ДАЛ СВОЁ ИМЯ НЕГОСУДАРСТВЕННОМУ ПЕНСИОННОМУ ФОНДУ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». НАХОДЯСЬ В САМОМ НАЧАЛЕ СВОЕГО РАЗВИТИЯ, НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ УЖЕ ПОНИМАЛА ВАЖНОСТЬ И НЕОБХОДИМОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СВОИХ СОТРУДНИКОВ. ТАК В 1994 Г., НА ЗАРЕ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ, ПОЯВИЛСЯ ФОНД, ПРИЗВАННЫЙ ОБЕСПЕЧИВАТЬ БЛАГОПОЛУЧИЕ НЕФТЯНИКОВ НА ЗАСЛУЖЕННОМ ОТДЫХЕ.

Исходя из общемировой тенденции, более 20 лет назад «ЛУКОЙЛ» начал создавать механизм негосударственного пенсионного обеспечения для сотрудников, который продолжает развиваться и совершенствоваться до сегодняшнего дня. Усилия принесли хороший результат: сейчас на всех предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ» стабильно функционирует единая система негосударственного пенсионного обеспечения, основанная на принципе долевого участия, при котором работники и предприятия совместно занимаются формированием средств для выплаты дополнительной пенсии.

«От имени НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» и всего коллектива поздравляю работников предприятий Группы «ЛУКОЙЛ» с 25-летием со дня основания нефтегазовой компании! Сегодня «ЛУКОЙЛ» занимает лидирующие позиции на российском и мировом рынках, продолжая динамично развиваться. Безусловно, успехи и процветание «ЛУКОЙЛа» — это заслуга и результат труда всего коллектива, — говорит генеральный директор АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» Денис Рудоманенко. — Компанию «ЛУКОЙЛ» можно по праву назвать лучшим примером социально ответственного бизнеса, на протяжении всей своей деятельности она проявляет заботу о сотрудниках своих

предприятий. Очень важно, что наш фонд в своей работе руководствуется принципами единой корпоративной культуры и совместно с «ЛУКОЙЛОМ»

она всегда найдёт надёжного и ответственного партнёра».

В свою очередь, заместитель генерального директора по развитию корпоративных пенсионных программ АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» Оксана Власьева отмечает: «В условиях продолжающейся реформы пенсионной отрасли необходимость формирования индивидуального пенсионного капитала, который пригодится на заслуженном отдыхе, очевиден, как никогда. Всё большее число предприятий в нашей стране осознаёт важность роли корпоративных пенсий и начинает внедрять в составе соцпакета пенсионные программы для своих сотрудников. В этом плане работники предприятий Группы «ЛУКОЙЛ» имеют преимущество и хорошую возможность сформировать дополнительную негосударственную пенсию благодаря участию в долевой корпоративной пенсионной программе».

В год знаменательного юбилея весь коллектив НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» желает нефтяной компании «ЛУКОЙЛ» дальнейшего процветания, долгих лет успешной и стабильной работы, надёжной и сплочённой команды единомышленников!

Дорогие друзья, крепкого вам здоровья, благополучия и покорения новых вершин! ■

О пенсиях в цифрах:

- ✓ 41 258 работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» формируют свою пенсию в НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», участвуя в долевой корпоративной программе;
- ✓ 77 предприятий «ЛУКОЙЛа» и 13 сервисных организаций участвуют в единой системе негосударственного пенсионного обеспечения, основанной на принципе долевого участия;
- ✓ 46485 работников уже получают дополнительную негосударственную пенсию от НПФ, из них по долевой программе — 7256 человек;
- ✓ 11 111 465 819 рублей выплачено в качестве пенсий сотрудникам предприятий компании и сервисных организаций с момента создания НПФ.

продолжает развивать негосударственное пенсионное обеспечение работников компании. В нашем лице

В РАСЦВЕТЕ СИЛ

Коробковскому газоперерабатывающему заводу — 50 лет

ДЛЯ РАБОТНИКОВ ВХОДЯЩЕГО В СОСТАВ «ЛУКОЙЛА» КОРОБКОВСКОГО ГПЗ НЫНЕШНИЙ ГОД ВДВОЙНЕ ПРАЗДНИЧНЫЙ. ОНИ ОТМЕТИЛИ НЕ ТОЛЬКО 25-ЛЕТИЕ КОМПАНИИ, НО И ПОЛУВЕКОВОЙ ЮБИЛЕЙ СВОЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ. КАК ЗАВОД СОЗДАВАЛСЯ, МУЖАЛ, ЧЕМ ЖИВЁТ СЕГОДНЯ — ОБО ВСЁМ ЭТОМ МЫ СЕЙЧАС УЗНАЕМ, КАК ГОВОРИТСЯ, ИЗ ПЕРВЫХ УСТ.



Работники завода (архивное фото)

История в лицах

1966 год для села Котова, расположенного в Волгоградской области и основанного, к слову, ещё в XVIII веке, стал чрезвычайно знаменательным: здесь открылся Коробковский газоперерабатывающий завод, да и само Котово вследствие этого получило статус города. Назван завод в честь месторождения нефти возле соседних деревень Верхние и Нижние Коробки. С тех пор прошло 50 лет, и газоперерабатывающий завод стал современ-

ном и эффективным производством, вырабатывающим важнейшую для народного хозяйства продукцию — отбензиненный газ, пропан, изобутан, бутан и стабильный газовый бензин.

Пожалуй, никто не знает про историю ГПЗ больше, чем Алексей Николаевич. Ведь почти половина жизни предприятия пришлось на то время, когда его возглавлял с 1983 по 2004 годы Алексей Николаевич. «В 1968 году я приехал из Уфы с новеньким дипломом после окончания института, — вспоминает он. — Начинал

со слесаря, потом стал инженером, главным технологом, главным инженером — в общем, прошёл все ступени карьерного роста. А в 1983 году главк предложил мою кандидатуру на должность директора завода. Градообразующее предприятие с самого начала активно участвовало в жизни всего района: строило жильё для работников, открыло собственный детский сад. Очистные сооружения насосно-фильтровальной станции — тоже вклад завода. Вместе с нефтяниками возвели бассейн. Содержали несколько корпусов детского лагеря в Даниловском районе. Построили коровник совхозу «Калиновский» и жилые дома для селян».

После 80-х на долю Почуева выпало удержать предприятие на плаву в пору, когда менялся общественный строй. «Страны рушились, а мы уцелели, — улыбается Алексей Николаевич. — Хотя рынок обвалился: катастрофически не хватало запчастей, не было сбыта. Пришлось самим выходить на биржу. Одно время организовали бартер: меняли стабильный бензин на продукты питания, мебель для работников. Полтора года сумели продержаться без зарплаты. Лишь когда вошли в состав «ЛУКОЙЛ-Нижневожскнефти», стало легче».

Продукция Коробковского газоперерабатывающего завода пользовалась спросом и в России, и за рубе-

жом. Поставки шли в Польшу, Чехию, Голландию, Венгрию, Турцию и Грузию. И если в первые десятилетия на заводе была большая текучесть кадров, то потом всё устоялось: условия труда стали лучше, зарплата — больше. Постепенно сложился крепкий коллектив, работающий как единая команда уже многие годы. Ещё с советских лет укрепилась традиция общих выездов — вместе на рыбалку, на спортивные мероприятия, которые организовывал профком завода.

«Коллективизм был настоящий, никакого формализма, дружно всегда праздновали День нефтяника, — подтверждает Рауф Гафаров, работавший на КГПЗ с 1976 года, а с 2004 по 2014 возглавлявший предприятие. Ему есть с чем сравнивать: каким завод был в прошлом и каким стал сегодня. Эволюция наглядна и очевидна. «Когда вошли в «ЛУКОЙЛ», появилась стабильность, — рассказывает Р. Гафаров. — Раньше сюда люди шли, потому что больше нигде было работать. А сейчас на заводе очередь на место, если кто-то увольняется, сразу звонки: примите меня. Но выросли и загруженность, и ответственность каждого работника, и требования к нему. Современный рабочий по уровню своей квалификации приближается к инженерно-техническому составу, ведь в нынешних условиях нужно уметь обращаться с достаточно сложной аппаратурой».

А вот ещё один ветеран предприятия, Алексей Косяк, он его, можно сказать, построил своими руками. «Завод начали возводить в 1963 году, — вспоминает А. Косяк. — Когда я пришёл, было готово лишь здание заводоуправления. Шёл монтаж компрессорного цеха. К складу готовой продукции только вели подъездные пути. Мы работали в две смены. Приходил на объект с раннего утра и трудился до тех пор, пока ноги держали. Раньше полуночи домой не возвращался».

Михаил Хоменков тоже участвовал в строительстве завода. Приехал в Ко-

товский район после армии в начале 1964 года. На месте будущего производства — как в песне: «Степь да степь кругом». Строились насосная и компрессорная станции да котельная. От будущего заводоуправления — только фундамент. Грязи по колено. Это сейчас здесь отличная асфальтированная трасса, а тогда по грунтовой дороге из Котова до завода иногда на автобусе и не проехать, только трактором. В тех нелёгких условиях начали прокладывать трубопровод, и молодой Хоменков вкалывал на земляных работах. Затем его перевели на железобетонную укладку. Завод строился,

ми же рабочими деревья дают благодатную тень».

Александр Бессонов отдал заводу 39 лет, придя на проходную в год его открытия. Он был бригадиром слесарей компрессорной станции, которая считается самым тяжёлым участком. «Я хотел быть машинистом, но тогда меня уговорили работать слесарем. Так и сказали при приёме на работу: компрессорная станция — это же сердце завода! — делится воспоминаниями Александр Иванович. — Скажу я вам, ситуация в этом «сердце» была ещё та. Жарища, загазованность, вибрация, шум... Но я привык



Подписание коллективного договора

и рабочие вместе с ним осваивали одну за другой разные специальности. С октября 1965 года Михаил Хоменков занимался установкой приборов. «Для этого нас послали на стажировку в Альметьевск, мы там аппаратуру изучали. Так я стал прибористом, — говорит Михаил Михайлович. — Особенно сложно было сначала. То там, то тут неполадки. Потом стало легче. Да и датчики пошли уже более качественные. Прошло полвека — не узнать и сам завод, и местность вокруг: всё зазеленело — высаженные сами-

к этому и свою работу полюбил. Она, конечно, тяжёлая, но зато по-настоящему мужская. Слабаков и лентяев не терпит. Без слесаря на заводе никуда. Любой механизм нуждается в постоянном присмотре, своевременном ремонте. Мне нравилось работать и видеть результаты своего труда, осознавать, что без твоих усилий всё бы остановилось», — объясняет Александр Иванович.

В разговор вступает бывший машинист Павел Бунин: «В моё время машинист на месте не сидел. Клапа-



Гендиректор ООО «ЛУКОЙЛ-КПЗ» Р. Хисаев показывает завод вице-президенту ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Воробьеву

ны надо было менять то и дело. Это теперь ребятам легче, приходят, температуру проверят — и всё. А мы суе- тились, как белки: вверх-вниз».

С конца 70-х началась модернизация оборудования. Это тут же почув- ствовал персонал. Сократилась те- кучка, за работу стали держаться. Да и с бытовой точки зрения находиться в цехах стало комфортнее. Настоя- щим глотком свежего воздуха стала новая система вентиляции. А после перестройки началась совсем другая жизнь. Вхождение в капитализм да- валось тяжело.

«В 90-е всю страну лихорадило. Конечно, и для предприятия это были очень непростые времена. Но мы, ра- ботники завода, всё же считаем, что ту эпоху перенесли относительно бла- гополучно, — рассказывает предсе- датель заводского Совета ветеранов Валерий Минаев. — Хотя, конечно, всякое бывало. Сейчас молодёжь уже и не знает, что такое рэкет. А нам и с этим приходилось сталкиваться. На заводе даже в эти лихие годы зарплату выдавали в основном исправно. Хотя бывали периоды, когда с работ- никами рассчитывались благодаря

бартеру. Так, из Молдавии привозили масло, мёд, вино и овощные консер- вы в обмен на поставленный газ. В день полочки котловчане шли домой не с рублями, а с продуктами».

Вообще все ветераны отмечают, что нынешнюю работу не сравнить с той, что пришлась на годы их моло- дости. Гораздо больше автоматики, почти нет шума и загрязнений. Пройдя через все трудности, предприятие

ЗАВОД МЕНЯЛСЯ ВМЕСТЕ СО СТРАНОЙ, ВСЯКИЙ РАЗ УСПЕШНО ИНТЕГРИРУЯСЬ В НОВЫЕ УСЛОВИЯ. И СЕКРЕТ ЕГО ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ СОСТОИТ В ТОМ, ЧТО ЗДЕСЬ ВСЕГДА РАБОТАЛИ НАСТОЯЩИЕ ТРУЖЕНИКИ, КОТОРЫМИ ГОРДИТСЯ ВОЛГОГРАДСКАЯ ЗЕМЛЯ.

стало лидером своей отрасли. Но вспоминаются ведь не только солё- ный пот и горячий мазут советских лет. Завод исправно давал путёвки на курорт и квартиры. Впрочем, и кое- что поважнее тоже...

«Я заводу и семьёй своей обя- зан, — улыбается Павел Бунин. — Каждое утро все собирались на оста- новке. За нами заезжал автобус. Пока до проходной доедешь, обща- ешься с коллегами. И так я со своей

женой познакомился. На заводе, мо- жет, и не пересеклись бы — площадь большая, работой занят. А в автобусе разговорились и понравились друг другу».

Вот такие они, ветераны Короб- ковского завода. На предприятии они окружены большим почётом. Людей, отдавших заводу многие годы жизни, поддерживают не только руководство и профсоюзная организация, но и сами рабочие, перечисляющие часть зарплаты в специальный фонд. Раз в два года пенсионерам компенсируют путёвку в санаторий. Ряд медицин- ских услуг им оказывается бесплатно или на льготных условиях. Также есть поддержка в виде денежных выплат и продуктовых наборов.

С максимальной загрузкой

А теперь, совершив исторический экскурс, обратимся ко дню сегодняш- нему. О том, чем живёт предприятие, какие задачи решает, мы попросили рассказать генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-Коробковский газо- перерабатывающий завод» Рустяма Хисаева.

— Рустям Наилович, какую про- дукцию вы получаете при утилиза- ции попутного газа?

— Мы производим целый ряд продуктов газопереработки: сухой от- бензиненный газ, сжиженные газы, стабильный газовый бензин. Отбен- зиненный газ применяют для комму- нально-бытового и промышленного потребления. Это тот же природный газ, который горит в конфорках пли- ты на кухне. Сжиженные газы широко применяют в качестве сырья для неф- техимической промышленности, ис- пользуются как моторное топливо, а

также как бытовое топливо для газификации населённых пунктов. Бензин газовый стабильный используется как сырьё для нефтехимии.

— А как идёт процесс модерни- зации?

— Постепенно она осуществля- ется. Многие наши коллеги на более крупных перерабатывающих заводах завершили модернизацию. Теперь очередь доходит до нас. Будем завер- шать наладку автоматизированной системы управления технологическим процессом. Оборудование поэтапно менялось и в прошлые годы. Установ- ка сероочистки введена в 1999 году, установка компримирования и осушки газа — в 2005. А вот установка пе- реработки газа работает с момента основания завода. Поэтому в 2017 году планируем внедрить современ- ную автоматизированную систему управления технологическим процес- сом и укомплектовать её всем необ- ходимым. Кроме того, надо внедрить закрытую систему дренирования на всём заводе. Этого требуют новые нормативы. Своевременно проводим замену оборудования, отработавшего свой нормативный срок. В ближай- ших планах — реконструкция системы оборотного водоснабжения открытого цикла завода, модернизация пропа- ново-холодильной установки.

— А как насчёт экологической безопасности?

— Сегодня завод соответствует всем техническим требованиям, ко- торые предъявляются к газоперера- батывающим предприятиям. Пусть никого не смущает, что некоторое оборудование работает много лет. Оно регулярно проходит экспертизу промышленной безопасности, и мы получаем свидетельства и разреше- ния на его дальнейшую эксплуатацию. Регулярно, раз в два года, проводится плановый ремонт, для этого специ- ально останавливаем производство.

В перспективе мы перейдём на четы- рёхлетний межремонтный цикл рабо- ты. Завод технологически выполняет природозащитную функцию. Ведь в процессе производства происходит утилизация газа, идёт непрерывный контроль за предельно допустимыми выбросами и сбросами. Могу уверен- но заявить, что все экологические нормы соблюдаются. В ближайшее время, в 2017—2018 годах, будут мо- дернизированы и очистные сооруже- ния предприятия.

— Как обстоит дело с рынками сбыта?

— В 2014—2015 годах мы по- ставляли нашу продукцию на экспорт в страны Восточной Европы. Сегод- ня наш продукт востребован прежде всего в России, поэтому всё остаётся внутри страны. Мы поставляем сырьё для нефтехимии, а эта отрасль сейчас на подъёме. Так что проблем нет. Ра- ботаем в основном на местном сы- рье. Наши коллеги-нефтяники прово- дят изыскания на нескольких новых месторождениях. Надеемся на хоро- ший результат. Нами подготовлена стратегия для двух возможных вари- антов развития предприятия: как для увеличения объёма переработки про- дукции в случае успешного освоения новых запасов, так и для сокращения, если потребует. Сегодня предприя- тие работает с максимальной загруз- кой — 450 млн кубометров газа в год.

— Какие-то социально значимые проекты завод осуществляет?

— Конечно, это же градообразую- щее предприятие. Этим всё сказано. Наш завод, утилизирующий попутный нефтяной газ со многих месторожде- ний и являющийся составляющей целой системы добычи нефти и газа, важен не только для Котова и района, но и для всей Волгоградской области. А поскольку «ЛУКОЙЛ» — социально ориентированная компания, то и мы проводим в жизнь те же принципы.

Наша справка

ООО «ЛУКОЙЛ-КПЗ» пере- рабатывает попутный газ с месторождений компании «РИТЭК». Мощность за- вода составляет 450 млн кубометров в год газового сырья и 160 тыс. тонн широ- кой фракции лёгких углево- дородов. На предприятии производят отбензиненный газ, стабильный газовый бензин и сжиженные углеводородные газы для нефтехимической и энерге- тической отраслей. В состав Группы «ЛУКОЙЛ» вошёл в 1996 г. В 2001—2003 гг. на предприятии реконструиро- вано внешнее электроснаб- жение, пущена паровая ко- тельная. В 2005 г. введена в эксплуатацию установка компримирования и осушки нефтяного газа. В 2014-м завершилась реконструкция воздушной компрессорной станции.

Предприятие оказывает финансовую и материальную помощь школам, дет- ским садам, религиозным учрежде- ниям, благоустраивает город. В част- ности, не так давно муниципалитету безвозмездно передан отремонти- рованный санаторий-профилакторий со всем оборудованием, теперь там обустроена поликлиника для жителей Котовского района.

— В этом году предприятию ис- полнилось 50 лет. В чём секрет его жизнеспособности? Что помогло преодолеть все выпавшие на долю завода трудности?

— Этот юбилей — праздник для тех, кто сегодня в одном строю с нами,

и для тех, кто отдал много сил заводу в прошлые годы. И всем этим людям, пользуясь случаем, я хочу сказать большое спасибо! Хочу поздравить всех наших работников, ветеранов и партнёров с этим праздником. Завод менялся вместе со страной, всякий раз успешно интегрируясь в новые условия. И секрет его жизнестойкости состоит в том, что здесь всегда работали настоящие труженики, которыми гордится Волгоградская земля.

Справедливости ради надо сказать, что предприятие не остаётся в долгу перед своими работниками, старается заботиться о них, улучшает условия труда, организует досуг. Немалая заслуга в этом принадлежит действующей на заводе первичной профорганизации, которую возглавляет Светлана Сараева.

«Профком предприятия постоянно контролирует исполнение всех разделов коллективного договора, — рассказывает Светлана Вячеславов-

на. — Этот документ неукоснительно выполняется обеими сторонами. В конце 2015 г. между работодателем и профсоюзной организацией завода заключён новый коллективный договор, рассчитанный на 2016—2018 гг. Кроме того, профсоюзный комитет активно взаимодействует с администрацией предприятия в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности. Это, безусловно,

ТАКИМ КОРОБКОВСКИЙ ГПЗ ВСТРЕТИЛ СВОЁ 50-ЛЕТИЕ — УМУДРЁННЫМ, ПОЛНЫМ СИЛ, ОБРЕТШИМ НАДЁЖНУЮ БАЗУ И ПОГЛОЩЁННЫМ РАБОТОЙ.

одни из приоритетных направлений деятельности общества. Контроль за ними осуществляют профсоюзные уполномоченные, которые в то же время воспитывают у работников культуру безопасности труда. В зоне ответственности профсоюзной организации находится культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа. Корпоративные мероприятия,

экскурсии, конкурсы, которые организует профорганизация на предприятии, всегда проходят интересно и творчески, неизменно пользуются большой популярностью. Работники занимаются в секциях по волейболу, мини-футболу, настольному теннису, активно посещают группы оздоровительной направленности: фитнес, плавание, тренажёрные залы. На предприятии проводятся спартакиа-

ды, принимается заводчане участие и в областных спортивных состязаниях».

Таким Коробковский ГПЗ встретил своё 50-летие — умудрённым, полным сил, обретшим надёжную базу и поглощённым работой. Завидный удел, между прочим — как для отдельного человека, так и для целого предприятия. ■

Награждение лучших работников завода



СЕТЕВОЙ ПРИНЦИП



**...незаменим и в сбытовой деятельности,
и в профсоюзной**

В «ПЕРВИЧКЕ» «ЛУКОЙЛ-ЦЕНТРАНЕФТЕПРОДУКТА» ВСЁ ПОДВИЖНО, ВСЁ НАХОДИТСЯ В ПРОЦЕССЕ АКТИВНОГО РАЗВИТИЯ. ОНО И ПОНЯТНО. ДОСТАТОЧНО МОЛОДО И САМО ЭТО ПРЕДПРИЯТИЕ, ОНО БЫЛО ОРГАНИЗОВАНО В 2002 г. И ПОСТОЯННО, КАК И ВЕСЬ СБЫТОВОЙ БИЗНЕС-СЕКТОР КОМПАНИИ, ЯВЛЯЕТСЯ ОБЪЕКТОМ МАСШТАБНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТОВ И ТРАНСФОРМАЦИЙ. А ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ ПОЯВИЛАСЬ В «ЛУКОЙЛ-ЦЕНТРАНЕФТЕПРОДУКТЕ» И ТОГО ПОЗЖЕ — В 2009 г.

Невелик стаж профсоюзной работы и у лидера действующей на предприятии «первички» Алексея Колесникова — в должности председателя профкома он всего два года. Не стар и коллектив предприятия — на нём ещё только собираются создать Совет ветеранов, а всё потому, что

число вышедших на пенсию работников пока невелико. Словом, всё здесь — в движении, всё развивается, эволюционирует. Что ни год, в нескольких регионах деятельности, к которым принадлежат Москва, а также Московская, Тверская и Смоленская области, вводится по полтора десят-

ка заправочных объектов. Впрочем, у царящей здесь подвижности есть и отрицательный аспект: очень велика текучесть кадров. «По этому показателю, — вздыхает Алексей Владимирович, — мы, к сожалению, лидируем среди всех лукойловских предприятий. Сейчас ситуацию удалось не-



Алексей Владимирович Колесников

сколько нормализовать, а было время, когда текучесть доходила до 45%».

Упомянул о текучести как о главной проблеме предприятия и его генеральный директор В. П. Дмитриев. «Основная наша производственно-коммерческая деятельность осуществляется в Москве и Московской области, — рассказал Владимир Павлович. — Это наши, скажем так, якорные, базовые регионы, где у населения имеется наибольшая покупательская способность и где нам есть, куда расти, не нарушая антимонопольное законодательство. Основная задача, которую мы для себя сейчас ставим, — это рост клиентоориентированности. Мы стараемся сделать, так, чтобы сервис, который ожидает от нас потенциальный клиент, заезжающий на АЗС, был максимально разнообразным и на самом высоком уровне. Столичный регион в этом смысле особый. Здесь и конкуренция между объектами заправочного бизнеса высокая, и покупатель предъявляет к ним весьма высокие требования, в вопросах уровня обслуживания он весьма щепетилен. Поэтому, как я уже сказал, одна из основных наших задач, основа нашей бизнес-философии — это клиентоориентированность.

Второе актуальное направление

работы — это расширение объёмов продаж. Добиться этого можно не только за счёт расширения сбытовой сети. Не менее важно, чтобы клиент нам доверял. На наших АЗС ему должно быть комфортно, он должен получить здесь всё необходимое, а сами заправочные комплексы должны соответствовать, не побоюсь этого слова, самым высоким европейским стандартам.

Вот на решения этих задач и направлены в данный момент основ-

«МЫ СТАРАЕМСЯ СДЕЛАТЬ, ТАК, ЧТОБЫ СЕРВИС, КОТОРЫЙ ОЖИДАЕТ ОТ НАС ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ КЛИЕНТ, ЗАЕЗЖАЮЩИЙ НА АЗС, БЫЛ МАКСИМАЛЬНО РАЗНООБРАЗНЫМ И НА САМОМ ВЫСОКОМ УРОВНЕ...»

ные усилия нашего трёхтысячного коллектива. Активно помогает нам в этом деле и профсоюзная организация. За время её существования у нас сложились самые конструктивные отношения. Создана ситуация, в которой все стороны социального партнёрства слышат друг друга, ведут диалог, который направлен на то, чтобы работники общества были максимально защищены. В согласовании интересов работников и работодателя должна быть найдена «золотая середина», при которой максималь-

но возможный в нынешних реалиях уровень социальных гарантий для работников сочетался с их эффективным трудом и неуклонным выполнением производственных планов. Вот эту «золотую середину» мы и ищем вместе с руководством профсоюзной организации, при этом стараясь дойти до каждого труженика, вовлечь в этот процесс как можно больше людей. Ещё одна сфера нашего постоянного взаимодействия с профсоюзной организацией связана с преодолением текучести кадров. Это, скажем так, настоящий бич для нашего предприятия.

Текучесть кадров во многом объясняется ситуацией на столичном рынке труда. Здесь много предложений, и человек всегда может выбрать, куда пойти на работу. В такой ситуации особую важность приобретает тот уровень социальных гарантий, который работнику предоставляет коллективный договор, и та работа над формулированием и совершенствованием пунктов этого документа, которую мы осуществляем совместно с профсоюзной организацией. Чрезвычайно важна и выработка эффективных механизмов мотивации сотрудников — система премирования, выявления,

награждения и продвижения по служебной лестнице наиболее достойных, квалифицированных и перспективных работников».

— **Может, новая система начисления зарплаты работникам сбытового сегмента, внедрённая в этом году в «ЛУКОЙЛе», поможет справиться с текучестью? Как вы её оцениваете?**

— Мне довелось поработать на четырёх предприятиях нефтепродуктообеспечения. И я очень хорошо знаю,

что все они разные, каждое имеет свою специфику, и для эффективной работы новой системы оплаты труда эти особенности, конечно, следует учитывать. Сейчас мы вместе с представителями профорганизации как раз занимаемся изучением и оценкой тех результатов, которые способна дать новая система начисления зарплат для работников сбытового сегмента. В ней, безусловно, есть хорошая мотивационная составляющая, но есть и тонкие места. Однако они вполне устранимы, если заняться «тонкой настройкой». Вот это мы как раз и делаем сейчас в режиме диалога с профсоюзной организацией.

— **А если зарплата работников теперь больше зависит от объёмов реализации, быть может, имеет смысл как-то поэкспериментировать с ценами на топливо? Если оно будет дешевле, его будут ещё охотнее покупать, а это, в свою очередь, и на зарплате работников АЗС отразится...**

— На любом рынке, в том числе топливном, всегда есть верхняя и нижняя ценовые планки. И цена лучшей нефти ближе к верхней мере это отражает то, сколько труда и усилий вложено компанией в производство таких современных и высококачественных нефтепродуктов, как, например, «ЭКТО-5». Их производство же потребовало миллиардных инвестиций. Поэтому мы, как работники системы нефтепродуктообеспечения, должны помочь компании не растерять те конкурентные преимущества и тот потенциал извлечения прибыли, которые ей способны обеспечить столь качественные и востребованные клиентами нефтепродукты.

Продолжили мы размышлять над путями решения проблемы текучести кадров уже с профсоюзным лидером «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукта» Алексеем Колесниковым.



Владимир Павлович Дмитриев

— **А как на предприятии обстоят дела с уровнем заработной платы? Уж не в этом ли причина большой текучести? Ведь один и тот же уровень доходов и социальных гарантий, который для Смоленской области покажется шикарным, по московским меркам, скорей всего, будет явно недостаточен.**

— Из результатов анкетирования, проводимого среди работников, которые от нас уходят, следует, что главная причина увольнения — даже не уровень зарплаты, а высокая интенсивность труда, ответственность и множество очень разных должностных обязанностей, которые приходится выполнять. Операторам АЗС приходится и топливо продавать, и сопутствующими товарами торговать, и пирожки печь, и принимать бензовозы, доставляющие на АЗС горючее, и это — в любое время года и суток. На каком-нибудь расположенном на оживлённой трассе заправочном комплексе за смену им приходится контролировать слив топлива из пяти бензовозов за смену! Если по 20—30 минут на машину, то только на это уходит до нескольких часов! Решением этой проблемы могла бы быть более узкая специали-

зация работников, при которой одни бы только работали в торговом зале с нетопливными товарами, другие — только отпускали горючее, но это бы, в свою очередь, создало новые проблемы: при узкой специализации будет сложнее найти замену сотруднику, который, скажем, уходит в отпуск. Так что над этим вопросом всем нам, и профсоюзной организации, и администрации предприятия, ещё предстоит хорошо подумать.

Что же касается зарплаты, то она, как показывают итоги постоянно проводимого нами мониторинга, с одной стороны, вполне приемлема и даже несколько выше средних уровней, которые есть у работников АЗС сбытовых сетей других крупных компаний. Но, с другой, действительно, то, что хорошо для Смоленской области, где люди у нас трудятся десятилетиями, то для Москвы, где на рынке труда всё время возникает множество новых предложений, оказывается недостаточным. Отсюда и текучесть кадров: только с 1 января нынешнего года наше предприятие приняло на работу более 600 человек, а уволились за это время более 400 работников! И это — при том, что общее число тружеников «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукта» сейчас составляет чуть более 3300.



Корпоративное соревнование по рыбной ловле

Самая большая текучесть, конечно, в Москве. Здесь для работников не предусмотрены никакие увеличивающие зарплатные коэффициенты, а стоимость жизни гораздо дороже и вакансий достаточно много. Поэтому вкуче с большой интенсивностью труда это всё приводит к тому, что люди иногда, едва устроившись и отработав всего пару смен, прочувствовав, насколько тяжёл труд оператора, сразу увольняются.

Что же касается новой системы оплаты труда работников сбытового сегмента, то после её внедрения, как говорит А. Колесников, результаты получились такие. Труженики, которые существенно больше других получали (а это работники заправочных комплексов, расположенных на федеральных трассах, где большой поток машин и соответствующие объёмы реализации), стали получать чуть меньше. Но зато большая часть тружеников, работающих не на таких бойких АЗС, получила некоторую прибавку к зарплате. Никаких нареканий у персонала новая система оплаты не вызвала.

Словом, ситуация на предприятии стабильная. Никаких реструктуризаций, оптимизаций не ожидается. И более того, из-за введения новых объ-

ектов предприятие будет нуждаться в новых сотрудниках. «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт» ведь активно развивается, поэтому потребность в профессиональных и перспективных кадрах у общества большая. Конечно, — поясняет Алексей Колесников, — количество руководящих должностей на предприятии не безгранично. Но тот, кто стремится к росту и развитию, все возможности для этого у нас имеет».

— А почему профорганизация на предприятии была создана не сразу?

— Всё из-за той же текучести кадров. Формировать её на такой неустойчивой платформе было сложно. Во всяком случае, в 2007 г., когда я пришёл работать в «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт», её ещё не было. Создавалась она у меня на глазах, и в этом — большая заслуга МОПО, тогдашнего нашего генерального директора Игоря Викторовича Фомина и первого нашего профсоюзного лидера опытейшего Александра Васильевича Алексева. Он пришёл к нам из «ЛУКОЙЛ-Нефтехима» и создал организацию буквально с нуля. Я к нему и сейчас периодически за консультациями обращаюсь по очень многим вопросам, — признаётся А. Колесни-

ков, — хотя уже два года на профсоюзной работе.

Впрочем, хотя вся трудовая биография Алексея Владимировича и связана с «ЛУКОЙЛом», в гущу профсоюзной деятельности он окунулся не сразу. Сначала были учёба на юриста в родной Перми, («всю сознательную жизнь мечтал об этой профессии»), студенческая практика, а потом и работа в «ЛУКОЙЛ-Пермнефти», позже вошедшей в состав «ЛУКОЙЛ-ПЕРМИ», переход на региональное предприятие нефтепродуктообеспечения «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт» («в какой-то момент работа показалась скучноватой, перешёл в сбыт, там всё подинамичнее — общение с людьми, клиенты, продажи»), перевод в 2007 г. в московскую сбытовую «дочку», где стал региональным управляющим... «К профсоюзным делам я до этого прямого отношения не имел, — вспоминает Алексей Владимирович, — хотя состоял в профорганизациях ещё со студенческих лет, и если просили помочь в организации какого-то мероприятия или, скажем, заметку какую написать, никогда не отказывался. Но в основном мои контакты с профорганизацией ограничивались периодическими походами в профком за путёвками».

— А почему же именно Вас в профсоюзные вожак «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукта» выдвинули, как думаете?

— Наверное, дело в том, что, когда работал региональным управляющим, много с людьми общался, и потом на оперативных совещаниях у руководства мне частенько приходилось упор делать на интересы работников, их мнения высказывать и отстаивать. И к генеральному директору доводилось обращаться по всяким вопросам, в которых работникам нужны были защита и поддержка администрации. Видимо, поэтому и в профорганизации, и у руководства предприятия сло-

жилось ощущение, что из меня может профсоюзной лидер получиться, хотя сам я об этом прежде не помышлял.

— А что самым неожиданным оказалось на новом поприще?

— Как ни странно, то взаимопонимание, которое я встретил со стороны руководства. Я, честно говоря, готовился к довольно серьёзным тренингам с работодателем. Тогда я ещё не очень представлял, насколько охотно представители администрации идут навстречу тем или иным предложениям профорганизации, как проходят переговоры. Тем более у нас в тот момент как раз прошла смена руководства, на должность генерального директора пришёл Дмитриев Владимир Павлович. Но опасения мои оказались сильно преувеличенными, мы нормально сработались. Все возникающие вопросы мы сейчас решаем путём переговоров, и никакой необходимости выносить это на какой-то более высокий уровень не возникает.

— А как же вы при большой текучести добиваетесь столь приличного уровня профсоюзного членства?

— Членство у нас сегодня — 90 с небольшим процентов, а начинал я, когда оно было около 72%. Как добиваемся? Стараемся тесно сотрудничать с кадровыми службами, чтобы при приёме новых работников они направляли их к нам, и тут уж наш специалист Татьяна ведёт с ними разъяснительные беседы. Членство в профсоюзе — дело добровольное, вот мы и стараемся убеждать, объяснять все плюсы. Ликбез порой приходится проводить с самых азов, особенно с молодёжью, которая вообще сейчас слабо представляет, что такое профсоюз. Я и сам общаюсь с кандидатами на должность оператора АЗС и очень часто сталкиваюсь с этой совершенной профсоюзной безграмотностью. Причём её демонстрируют даже люди, прежде работавшие в

достаточно крупных российских компаниях. И из этого можно заключить, что в «ЛУКОЙЛе» профсоюзная работа поставлена, как нигде.

Очень пригождается в работе Алексею Владимировичу юридическое образование. «Мои настольные книги», — указывает он на лежащие рядышком на рабочем столе коллективный договор и Трудовой кодекс. Скоро в профорганизации начнут сбор предложений, касающихся нового коллективного договора, текущий завершит действие в 2017 г. «Он у нас, конечно, не такой щедрый, как у нефтесбытчиков, — говорит А. Колесников, — но мы бьёмся за каждый пункт социальных программ, и колдоговор наш соответствует общелужковскому стандарту, работникам он гарантирует вполне достойный социальный пакет. У нас же большинство коллектива составляют женщины, именно они в основном трудятся операторами на АЗС. Отсюда — особое внимание в колдоговоре к различным гарантиям, адресованным детям сотрудников. Да и главные торжества у нас — это новогодняя ёлка и День защиты детей, на который мы стараемся устраивать запоминающиеся праздники».

Специфика сбытового предприя-

тия состоит в том, что в отличие от завода, где всё достаточно компактно, здесь работники АЗС находятся друг от друга на больших расстояниях. До самой отдалённой центрнефтепродуктовой нефтебазы, например, от Москвы почти 700 км. Профсоюзную работу всё это отчасти затрудняет. Но в профорганизации «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукта» эту территориальную распределённость давно научились преодолевать.

Во-первых, активно используют современные средства связи: телефон, электронную почту. А во-вторых, активно развивают профячейки: в организации действуют 49 профсоюзных групп, и эта сеть позволяет постоянно быть в курсе всего происходящего. Четырём штатным работникам первички все объекты не охватить, вот в профорганизации и сделали упор на сетевой принцип, стали создавать ячейки на местах, где профгруппы могут дойти до каждого работника. Впрочем, и сотрудники первички, как заверил А. Колесников, тоже постоянно выезжают на объекты. Поэтому даже о таких частностях, как необходимый для нормальной работы персонала кондиционер или, скажем, неправильно смонтированный дизель-генератор в головном

На празднике в День защиты детей





Команда предприятия на лукойловском конкурсе профмастерства в Уфе

офисе узнают практически мгновенно и стараются быстро принять меры, благо с руководством — полное взаимопонимание и многие вопросы можно решить без лишней волокиты. Хорош сетевой принцип и при сборе предложений по колдоговору. В частности, именно с мест в первичку «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукта» в своё время поступили предложения, касающиеся введения компенсаций за питание и проезд сотрудников к месту работы, уже вошедшие в действующий колдоговор.

Профгруппор — выборная должность, коллектив сам выбирает достойного человека. И в руководстве первички стараются не вмешиваться в этот процесс. Оно и понятно: в таких делах нельзя действовать насильственно, из-под палки. Главное, чтобы у работника было желание взять на себя эту общественную нагрузку. А уж если он сначала чего-то не знает, не имеет опыта — не беда, увидев, что человек старается, его всему научат. «Мы проводим учёбу как на базе нашего учебного центра, так и с выездом в различные учебные заведения», — рассказывает Алексей Колесников. — В прошлом году, кстати, мы для экономии средств объединили обучение профгруппоров и уполномоченных по охране труда, их на пред-

приятии сейчас более 40. Получилось удачно: собрали на базе пансионата более 110 человек и на протяжении двух дней, разделив их на группы, в весьма интенсивном режиме с привлечением специалистов МОПО ознакомили с различными аспектами профсоюзной работы».

— А то, что Вы — выходец из управленческого аппарата, Вам не мешает в профсоюзной работе?

— Скорее даже помогает. Благодаря этому опыту получается увидеть любую проблему сразу со всех сторон и верно оценить, как её решить, можно ли это сделать на уровне отдельного подразделения, предприятия или вопроса надо выносить выше, просить поддержки и консультироваться в МОПО. Там, должен сказать, ни одно наше обращение не оставляли без внимания, всегда помогали найти наиболее взвешенное решение.

По пустякам мы, конечно, их стараемся не беспокоить. Но вот когда некоторое время назад у нас были проблемы со спецодеждой для работников, почти половина персонала не была ею надлежащим образом обеспечена, пришлось обращаться в МОПО. Их представители вместе со специалистами головной компании

вошли в специально созданную комиссию, которая оценила реальное положение дел в этой сфере и помогла принять необходимые меры. Правда, по качеству спецодежды большие нарекания есть и до сих пор, но это — вопрос, который должен решаться на общелукойловском уровне, и мы свой посильный вклад в этот процесс продолжаем вносить.

Иногда приходится обращаться за помощью к юристам в МОПО и по поводу каких-то трудовых споров.

— По какому поводу они чаще всего возникают?

— По поводу наложения дисциплинарных взысканий, лишения премий и так называемых КИРов — коэффициентов индивидуальной результативности. Случаются конфликты из-за привлечения к работе по уплотнённой графике. Совсем изредка — по поводу грубого обращения со стороны руководителя. К счастью, по большинству конфликтов, встречаясь с людьми, сажая стороны за стол переговоров, удаётся достичь полюбовных решений. А порой случается так, что человек приходит на приём и долго рассказывает о насущном не потому, что зреет какой-то конфликт, а просто потому, что у него есть потребность выговориться, излить наболевшее. А бывает, что у коллектива не складываются отношения с новым менеджером АЗС, завтра как раз поеду разбираться с таким случаем.

— И каков алгоритм действий в такой ситуации?

— Собрать максимальное количество работников, пригласить руководителей — менеджера АЗС и территориального менеджера. Дальше начинаем общаться: у кого какие вопросы, претензии? Как правило, в процессе обсуждений всё встаёт на свои места. Очень важно при этом, чтобы присутствовали неформальные лидеры, которые есть в каждом кол-

лективе. Но, к сожалению, действия их могут быть направлены как в сторону конструктивную, так и не очень. В любом случае главное — сохранить объективность и решить конфликт самым безболезненным путём.

— Так ведь, наверное, такие неформальные лидеры — просто клад для профсоюзной работы? Их надо всячески привлекать к ней.

— Ну, лидер лидеру рознь. И если люди действительно равнодушные и активные, мы их стараемся привлекать. Но есть, к сожалению, и такие, кто все свои силы направляет на то, чтобы склоки разводить в коллективе, а то и на правонарушения коллег подталкивают. И вот с этими нам, конечно, не по дороге. Профорганизация защищает только честных тружеников, которые добросовестно выполняют свои обязанности, привлекая и своих юристов, и представителей МОПО, готовим обращения в Трудовую инспекцию, и, если ситуацию не удастся разругать, будем отстаивать их интересы даже в суде. Но надо сказать, что действительно несправедливых взысканий у нас почти не бывает, если же такие случаи изредка и выявляются, то работодатель охотно делает шаги навстречу работнику, поэтому всё обходится без острых конфликтов.

Особый приоритет для «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукта» — работа с молодёжью. «На этом направлении, — подчёркивает генеральный директор предприятия В. П. Дмитриев, — сосредоточены наши большие усилия, и сейчас вокруг Совета молодых специалистов и профорганизации уже сформировался мощный костяк молодых инициативных работников, который задаёт эмоциональный тон и в немалой степени формирует психологический климат в коллективе. Мы стараемся создать такую команду, с которой человеку не захотелось бы расставаться. И инициативная мо-



Мы — команда!

лодёжь в этом деле играет большую роль. Видели бы вы их горящие глаза! Эти, как я их называю, «зажигалки» генерируют такую энергию, такой азарт, который встряхивает и сплачивает весь коллектив. Словом, мы стараемся беречь и растить перспективные молодые кадры, они — будущее нашего предприятия».

Как заверил директор действующего на предприятии Учебного центра Борис Иванович Андриенко, у сотрудников «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукта» есть возможности для самых различных форм и направлений обучения, стажировок и, как следствие, — профессионального и кадрового роста. На предприятии создан и вполне активно используется кадровый резерв, причём если раньше он распространялся только на управленческие кадры, то пару лет назад и среди операторов АЗС стали выявлять наиболее перспективных сотрудников, у которых есть потенциал занять менеджерские должности.

А профорганизация стремится охватить воспитательной работой, направленной на молодое поколение, даже самых юных. «Командный дух мы стараемся воспитывать не только у работников, но и у членов их семей, — поясняет Алексей Колесников. — Для этого мы проводим раз-

личные культмассовые мероприятия, рассчитанные на родителей с детьми. И когда люди устраивают своим чадам экскурсии на своё рабочее место, рассказывают о предприятии и своей работе, только приветствуем. Как знать, может, лет через десять эти ребяташки, когда вырастут, придут работать в «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт».

Кстати, у Алексея Колесникова и личный «кадровый резерв» подрастает: старшая дочка учится на юриста, младшая — на экономиста. «Буду рад, если со временем образуется трудовая династия, — улыбается он, — но пока об этом загадывать ещё рано».

Так что ближайшее корпоративное мероприятие в планах профорганизации это — традиционная новогодняя ёлка для детей сотрудников. Может, оно и не самое важное, но зато уж точно самое радостное. Ведь в канун Нового года даже взрослые становятся чуточку детьми — начинают в глубине души верить в чудеса, исподволь ждут исполнения заветных желаний.

«В преддверии праздника, — улыбается Алексей Колесников, — хочется пожелать работникам нашего общества и вообще всем лукойловцам, их детям, родным и близким, крепкого здоровья, радости, благополучия, исполнения надежд и, конечно же, успехов в работе! С наступающим!» ■

«ЖИТЬ — ЭТО ЖЕ ХОРОШО!»

Легендарный труженик нижегородской нефтепереработки отметил 90-летие

Татьяна МАКАРОВА

МИХАИЛ АЛЕКСАНДРОВИЧ ДЕНИСОВ — ЛИЧНОСТЬ В ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖЕГОРОДНЕФТЕОРГСИНТЕЗ» ЛЕГЕНДАРНАЯ: ВETERАН ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ, ЗАВОДЧАНИН С 31-ЛЕТНИМ СТАЖЕМ, ПЕРЕЧИСЛЕНИЕ ВСЕХ ПОЧЁТНЫХ ЗВАНИЙ КОТОРОГО ЗАЙМЁТ НЕ МЕНЬШЕ ПОЛОВИНЫ СТРАНИЦЫ. РАССКАЗЫВАЛ О НЁМ И ЖУРНАЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО». И ВОТ СЕГОДНЯ — НОВАЯ ВСТРЕЧА. ПОВОД ВЕСКИЙ: НЫНЕШНЕЙ ОСЕНЬЮ МИХАИЛ АЛЕКСАНДРОВИЧ ОТПРАЗДНОВАЛ 90-ЛЕТИЕ!

В ДОМЕ У М. А. ДЕНИСОВА ТЕПЛО И УЮТНО, НЕСМОТЯ НА СНЕЖНЫЕ СУГРОБЫ ЗА ОКНОМ. САМЫЙ ОБЫЧНЫЙ ЧАЙ ТАМ КАЖЕТСЯ ОСОБЕННО ВКУСНЫМ, А АЙВОВОЕ ВАРЕНЬЕ СОБСТВЕННОГО ПРИГОТОВЛЕНИЯ — ВЫШЕ ВСЯКИХ ПОХВАЛ. ПЕРВОЕ, ЧТО ЗАМЕЧАЕШЬ В ГОСТЯХ У ДЕНИСОВЫХ, — МНОЖЕСТВО ЧУДЕСНЫХ ФОТОГРАФИЙ — И СОВРЕМЕННЫХ, И ПОВЕСТВУЮЩИХ О ДЕЛАХ ДАВНО МИНУВШИХ ДНЕЙ.

ДЕТЯМ, ВНУЧКАМ, ПРАВНУЧКАМ И ЕДИНСТВЕННОМУ ПРАВНУКУ В ЭТОЙ ГАЛЕРЕЕ ОТВЕДЕНО ОСОБОЕ МЕСТО. МИХАИЛ АЛЕКСАНДРОВИЧ ВСЮ ЖИЗНЬ УВЛЕКАЛСЯ ФОТОГРАФИЕЙ, СМЕНИЛ УЖЕ НЕ ОДИН ФОТОАППАРАТ, ПРИЧЁМ РАРИТЕТНУЮ СВОЮ ФОТОТЕХНИКУ ОТНЁС В КСТОВСКИЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ — ТАМ ТАКИЕ ВЕЩИ НУЖНЕЕ. НЕСМОТЯ НА ТО, ЧТО 19 СЕНТЯБРЯ ЕМУ ИСПОЛНИЛОСЬ ДЕВЯНОСТО ЛЕТ, В ТЕХНИЧЕСКИХ НОВИНКАХ ОН РАЗБИРАЕТСЯ ПРЕВОСХОДНО — ФОТОГРАФИРУЕТ НА СМАРТФОН, С ИНТЕРНЕТОМ — НА «ТЫ», С РОДНЫМИ ОБЩАЕТСЯ ПО СКАЙПУ. СЛОВОМ, БЕСЕДУЯ С ДЕНИСОВЫМ, ПОНИМАЕШЬ, ЧТО 90 — ЭТО ПРОСТО «КРУГЛАЯ» ЦИФРА, МЕРИЛО ОПЫТА И МУДРОСТИ, А СОВСЕМ НЕ ПОКАЗАТЕЛЬ СТАРОСТИ.

«Мой настоящий день рождения — 15 или 16 сентября. А 19-е — потому что меня крестили в этот день, так и праздную», — уточняет Михаил Александрович. Он родился в 1926 г. в Гурьеве (сейчас это Атырау в суверенном Казахстане) в семье красного командира. Его отец, Александр Михайлович Денисов, служил в 1-й Конной армии Семёна Михайловича Будённого, что устанавливала Советскую власть на Кубани и в Грузии, много где побывал, много чего повидал. Демобилизовавшись лишь в 1924-м, из Петрограда он переехал в Гурьев, где и встретил свою любовь, Зинаиду Николаевну. Время было такое, что охарактеризовать его каким-то одним словом весьма затруднительно: беспокойное, тревожное, смутное, го-

лодное, новое — словом, время масштабных исторических сдвигов.

«У нас в Гурьеве зимой в снях рыба хранилась — заходишь с мороза, а там осетры, севрюги да белуги огромные мороженые стоят. А вот хлеба не было. Дед меня, шестилетнего, поставит в хлебную очередь, напишет номер на ладошке — только так хлеб можно было раздобыть», — вспоминает Михаил Александрович.

Затем главу семьи по работе переехали в Махачкалу. Там, на берегу Каспия, всерьёз началось увлечение 10-летнего Михаила морем, хотя ещё в Гурьеве, на реке Урал, он плавал как рыба — хотя дважды тонул, но вовремя спасали. В войну, во время переправы через Вислу под фашистским обстрелом, вытаскивая из воды

тонувших бойцов, молодой водолаз Денисов сам спас не одну жизнь. Ещё в школе получив серьёзную специальность инструктора Военно-Морского флота, он мечтал воевать на торпедном катере, но жизнь распорядилась по-своему. Служба Михаила Александровича проходила в составе аварийно-подводного отряда — в его задачу входили поиск бродов, эвакуация из воды затопленной техники, работы на глубине при наведении мостов и многое другое. Дон, Днепр, Висла, Одер, каналы Пруссии, холодные воды Балтики и бурная черноморская стихия — где только ни ступала по дну нога водолаза Денисова! Сам себя с улыбкой он называет водяным. Но какие уж тут шутки! Сколько раз ему приходилось работать под водой во время бомбёж-

ки! Одних только контузий, полученных при этом, на счету водолаза Денисова шесть. «Плюс одно осколочное ранение в ногу, но это пустяк», — усмехается Михаил Александрович. После тяжёлой контузии, сопряжённой с разрывом лёгкого, оказавшись в полевом госпитале, больше всего он боялся отстать от своих, махачкалинцев. Еле живой, самовольно отправился догонять свою часть и догнал её, а потом снова оказался в госпитале. И было ему на тот момент всего 17 лет.

Высшая солдатская награда — медаль «За отвагу» была получена Михаилом Александровичем за мужество и героизм, проявленные при стычке с разведчиками врага на реке Миус. В апреле 1945-го при выполнении опять же подводных работ по строительству моста на Висле, в городе Кульм, за героизм он был награждён орденом Отечественной войны II степени. О тех днях он рассказывает ученикам городских школ, работая в составе лекторской группы, — несмотря на преклонный возраст, Михаил Александрович без дела сидеть не любит, говорит, без работы плохо.

«Какие мне задают вопросы? Самы разные. Например, есть ли Бог? Отвечаю, что Бог есть у того, кто верит. Или какие я знаю типы подводных лодок? И здесь нахожу, что ответить, — в махачкалинском Доме пионеров на курсах водолазов и судоводителей нас многому учили, в том числе логии и навигации. Мы и под парусом ходили по Каспию — как раз в тот день, когда война началась, были в походе. А я вот у ребят на недавней встрече поинтересовался, какой праздник отмечали 7 ноября. И рассказал, как после освобождения Мелитополя в аккурат в этот день для нас на фронте устроили праздничный обед. Каждый получил по миске похлёбки и по два мандарина. Но сейчас уже редко кто из школьников знает ответ на этот вопрос», — констатирует Михаил Александрович.

После службы, которая закончилась для Денисова только в 1950-м, он вернулся в Махачкалу, учился в

вечерней школе, после окончил Грозненский нефтяной институт, попутно не переставая работать. До института он был бригадиром электромонтажников, а во время учёбы в слесарных мастерских института преподавал технологам-первокурсникам холодную обработку металла на кафедре нефтяного машиностроения.

В Кстово на комсомольскую стройку Михаил Александрович с женой Майей Дмитриевной приехали в 1957-м по направлению Министерства нефтяной промышленности.

«Приехали мы на строительство Новогорьковского НПЗ молодыми специалистами, всё имущество — один чемоданчик, — вспоминает Михаил Александрович. — Меня механиком взяли, а для жены — она врач — поначалу места не нашлось. Потом по звонку директора завода Виталия Семёновича Едрёнкина приняли её участковым терапевтом. Она и цеховым врачом была, и кардиологом, доросла до замглавного врача ЦРБ по лечебной части».

В будущем году супруги Денисовы отметят бриллиантовую свадьбу. Когда они поженились, не было у них ни торжества особенного, ни колец, ни прочих атрибутов современного бракосочетания — жилище тогда небогато, но на крепость уз это совсем не повлияло. Оглядываясь на 59 лет назад, Михаил Александрович рассказывает: «Я заметил маленькую, красивую, умную и поняла — это всерьёз». Рецепт долгого и крепкого брака Денисовых — уважение друг к другу. А ещё юмор, добродушное подтрунивание друг над другом, дела и заботы большой семьи — хоть и разъехались дети и внуки по городам и весям, но связи с главой родового клана не потеряли и в юбилей Михаила Александровича собирались за праздничным столом.

...Все события, свершения, достижения, чем богата была за девять десятков лет жизнь М. А. Денисова, в одной статье охватить невозможно — тут требуется отдельная книга серии «ЖЗЛ». Он провёл огромную работу по



созданию на заводе цеха водоснабжения и канализации, душой болел за первую в Союзе систему биологической очистки нефтесодержащих сточных вод. На заслуженный отдых уходил с руководящей должности заместителя главного инженера по очистным сооружениям и охране водного бассейна. По жизни вышло так, что вода была его стихией, его работой, его призванием — и на войне, и в мирное время.

«Заслуженный химик РФ», «Заслуженный рационализатор Горьковской области», «Почётный гражданин Кстовского района», инициатор создания и первый председатель Совета ветеранов ОАО «НОРСИ», дважды удостоенный звания «Отличник нефтяной и нефтехимической промышленности», депутат Горсовета четырёх созывов — этот список можно продолжать очень долго. Михаил Александрович поистине — человек-легенда! У него до сих пор сильный голос, ясный и острый ум, разве что память иногда подводит... И в 90 лет он не потерял интереса к жизни, много читает, следит за политическими событиями, заботится о молодой поросли семейного древа, переживает за внуков-правнуков.

«Жить — это же хорошо!» — улыбается он, пожимая руку. И уж кто-кто, а Михаил Александрович знает, что говорит. ■

СПРАШИВАЛИ — ОТВЕЧАЕМ

Правовые коллизии



— В трудовом договоре указано, что заработная плата перечисляется на расчётный счёт работника, который он представляет работодателю (т. е. работник сам оформляет банковскую карту и представляет работодателю реквизиты). При трудоустройстве я письменно сообщил, что не буду оформлять банковскую карту и желаю получать деньги наличными, но в трудовом договоре данный пункт сохранился. Касса в учреждении отсутствует. Имею ли я право требовать от работодателя оплаты за труд в удобной для меня форме?

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

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

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

Таким образом, ст. 136 ТК РФ гарантирует работнику право на беспрепятственное получение заработной платы удобным для него

способом (смотрите также апелляционное определение Московского городского суда от 04.06.2015 г. № 33-14315/15, апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 17.02.2015 г. по делу № 33-801/2015, апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 24.09.2014 г. по делу № 33-3108/2014, апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 23.04.2014 г. по делу № 33-2518/2014, апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 03.07.2013 г. по делу № 33-4066/2013). Иными словами, право выбора способа получения заработной платы принадлежит именно работнику.

Как следует из части третьей ст. 136 ТК РФ, для выплаты заработной платы путём перевода денежных средств в кредитную организацию необходимо соблюдение одновременно двух условий: наличие письменного заявления работника с просьбой выплачивать заработную плату путём перевода денежных средств в кредитную организацию; условия такого способа выплаты заработной платы должны быть определены коллективным договором или трудовым договором.

Сказанное подтверждается и судебной практикой (смотрите, например, определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 18.02.2011 г. по делу № 33-1288/11, а также определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 11.11.2011 г. по делу № 33-12498/11).

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

Как следует из вопроса, в рассматриваемом случае с Вами заклю-

чён трудовой договор, содержащий условие о том, что заработная плата перечисляется на расчётный счёт работника, который он представляет работодателю. При этом заявление с просьбой о безналичном способе выплаты заработной платы отсутствует, напротив, при трудоустройстве Вы письменно уведомили работодателя о своем желании получать заработную плату наличными.

Учитывая положения ст. 136 ТК РФ, а также позицию Конституционного Суда РФ, представляется, что при отсутствии Вашего заявления с просьбой выплачивать заработную плату путём перевода денежных средств в кредитную организацию условие трудового договора о безналичном порядке выплаты заработной платы в силу части второй ст. 9 ТК РФ не может применяться. Ибо оно в этом случае ограничивает права и снижает уровень гарантий работника по сравнению с тем, что установлено трудовым законодательством.

Таким образом, мы полагаем, что в рассматриваемом случае Вы вправе требовать от работодателя оплаты за труд удобным для себя способом, в том числе путём получения её в месте выполнения Вами работы.

Подчеркнём, что изложенное является мнением. За официальными разъяснениями рекомендуем Вам обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) по почте (109012, Москва, Биржевая площадь, дом 1) или посредством заполнения специальной формы обращения на официальном сайте ведомства (<http://www.rostrud.ru/room/obrashcheniya-grazhdan/kremlin/>).

— В нашей организации заработная плата начисляется как установленный процент от общего объёма выполненных работ. Руководитель просит снизить процент определённому работнику, что является существенным изменением условий труда. Если работник не согласится на такое снижение, то

может ли работодатель сделать это в одностороннем порядке?

— Согласно части первой ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая ст. 135 ТК РФ). Поскольку в силу части второй ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда являются обязательными условиями трудового договора, в случае их пересмотра необходимо внести соответствующие изменения в трудовой договор.

Трудовой кодекс РФ предусматривает два способа изменения условий трудового договора: по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ). Однако в одностороннем порядке работодатель вправе изменить условия трудового договора не всегда. В силу части первой ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя за исключением изменения трудовой функции работника. Таким образом, изменение условий трудового договора должно быть обусловлено изменением каких-либо организационных или технологических условий труда. При этом необходимо подтвердить, что прежние условия трудового договора не могут быть сохранены.

Условия труда — это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (часть вторая

ст. 209 ТК РФ). Полагаем, изменение системы оплаты труда является лишь следствием происходящих организационных или технологических изменений условий труда. Так, если имеют место изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие подобные обстоятельства, а сохранить действующую систему оплаты труда невозможно, работодатель инициирует изменение условий трудовых договоров именно на основании положений ст. 74 ТК РФ. Если же рассматривать установление новой системы оплаты труда в качестве причины изменения трудовых договоров, то получится, что сохранение любого условия трудового договора ставится в зависимость от усмотрения работодателя и ст. 72 ТК РФ теряет всякий смысл. Тогда статьи 72 и 74 ТК РФ фактически означали бы, что условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон за исключением любых ситуаций, когда они изменяются работодателем в одностороннем порядке. Поэтому, по нашему мнению, само по себе изменение системы оплаты труда не является причиной, связанной с изменением организационных или технологических условий труда, и, соответственно, в одностороннем

порядке изменить оплату труда, определённую при заключении трудового договора с работником, в рассматриваемой ситуации работодатель не вправе.

Так, при возникновении спора именно работодатель обязан доказывать, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда (п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2). Когда наличие таких причин доказать не удастся, суды признают изменение условий оплаты труда работников, проведённое на основании ст. 74 ТК РФ, незаконным [смотрите, например, апелляционное определение Московского городского суда от 30.01.2013 г. № 11-3084/13, Обзор судебной практики Челябинского областного суда за I квартал 2011 г., утверждённый постановлением президиума Челябинского областного суда от 15.06.2011 г. (определение № 33-9/2011), Обзор кассационной практики Верховного Суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г. (дело № 33-2007), решение Приморского краевого суда от 18.09.2012 г. по делу № 21-512/12].

Поскольку из вопроса следует, что организационные и технологические условия труда в организации не изменяются, следовательно, основания для одностороннего изменения условий оплаты труда, предусмотренные трудовым договором, у работодателя отсутствуют. Соответственно изменить систему оплаты труда возможно только с согласия работника путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке ст. 72 ТК РФ. Поскольку ст. 74 ТК РФ в этом случае не применяется, предупредить работника об изменениях не менее чем за два месяца не требуется.

Если работник не согласен с указанными изменениями, то заработная плата должна выплачиваться работнику на прежних условиях. Если

же работник примет предложение работодателя, то сторонам следует подписать дополнительное соглашение, в котором должны быть указаны новые условия оплаты труда и срок, с которого они вводятся (ст. 61 ТК РФ).

— Наш работодатель арендует помещения под офис у другого юридического лица. Согласно договору, в аренде у работодателя находятся только конкретные помещения, в которых размещены работники, а такие места, как туалетные комнаты, коридоры, лестницы, в качестве арендуемых помещений не указаны. Будет ли считаться несчастным случаем на производстве получение работником травмы в месте, не указанном в договоре аренды в качестве арендуемого работодателем? Что следует понимать под территорией работодателя?

— Вопросы расследования и учёта несчастных случаев на производстве регламентированы в статьях 227—231 ТК РФ. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы) вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлёкшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли, в том числе, на территории организации, других объектах и площадях, закреплённых за организацией на правах владения либо аренды, либо в ином месте работы в течение рабочего времени (включая установленные перерывы), в том числе во время следования на рабочее место (с рабочего места). Об этом свидетельствуют часть третья



ст. 227 ТК РФ, пп. «б» п. 3 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утверждённого постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73, ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее — Закон № 125-ФЗ).

Ни в указанных нормах, ни в других нормативных актах, регулирующих вопросы отнесения событий к несчастным случаям на производстве, не уточняется, что следует понимать под термином «территория организации». Анализ судебной практики показывает, что под такой территорией суды понимают территорию, принадлежащую работодателю на праве собственности или другом вещном праве, например, на праве оперативного управления или праве хозяйственного ведения (смотрите, например, постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 16.03.2016 г. № 09АП-7360/16, решение Саяногорского городского суда Республики Хакасия от 20.05.2014 г. по делу № 2-675/2014, решение Советского районного суда г. Воронежа Воронежской области от 06.08.2014 г. по делу № 2-1687/2014).

По смыслу ст. 3 Закона № 125-ФЗ несчастный случай на производстве — событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных этим законом случаях как на территории страхователя, так и за её пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. Таким образом, за-



коном предусмотрено, что нахождение работника не на арендованной работодателем территории в тот момент, когда произошло событие, последствием которого было получение увечья или повреждение работником здоровья, также признаётся несчастным случаем на производстве, если это нахождение связано с исполнением работником трудовых обязанностей.

Согласно части второй ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, а также безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Полагаем, что работодатель, обеспечивающий бытовые нужды работников таким образом, что работники вынуждены использовать в процессе своей трудовой деятельности места общего пользования в здании, в котором работодатель арендует отдельные помещения, но в отношении этих мест общего пользования у работодателя не заключён договор аренды с собственником, должен обеспечить и безопасность таких мест для работников. По мнению судебных органов, несчастные случаи, произошедшие с работниками в местах общего пользования, к которым относятся, в том числе, коридоры, туалетные комнаты

и лестницы, и при этом не являющиеся объектами собственности, владения или аренды работодателя, могут быть признаны несчастными случаями на производстве (смотрите, например, апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 05.03.2013 г. по делу № 33-2446/2013, решение Арбитражного суда Ивановской области от 24.06.2015 г. по делу № А17-6829/2014).

Анализ судебной практики показывает, что при решении вопроса об отнесении события к несчастным случаям на производстве суды исследуют конкретные обстоятельства, при которых работник был вынужден оказаться на неарендованной работодателем территории в процессе трудовой деятельности. Полагаем, что при получении работником увечья или при повреждении им здоровья, например, на лестнице в здании, в котором работодатель арендует отдельное помещение, суд может прийти к выводу о том, что это событие является несчастным случаем на производстве, поскольку у работника не было иной возможности добраться до рабочего места, кроме как использовать для прохода такое место общего пользования.

Обзор подготовила Наталья Тихомирова. ■



ВСТРЕЧА НОВОГО ГОДА

Празднование Нового года — это прощание с иллюзиями и встреча с надеждой и мечтой.

Константин Кушнер

Как умаслить Огненного Петуха

Этот праздник давно стал самым любимым и долгожданным в нашей стране. И так уж сложилось, что из года в год мы следуем одним и тем же традициям, проводя новогодний вечер по заранее известному сценарию — точно так же, как это делали наши родители и как, скорее всего, будут делать наши дети.

Накануне 31 декабря необходимо помириться со всеми врагами, выбросить из дома всю разбитую и расколотую посуду, забыть о грусти и неприятностях. Иначе весь следующий год вас будут преследовать неудачи и обиды.

Нельзя встречать Новый год с долгами — люди верят, что необходимо вступать в новый год без долгов, иначе старые приумножатся новыми.

Новогодний праздничный стол должен ломиться от лакомств и яств. Считается, что богатый стол в ночь на 1 января сулит изобилие и достаток.

Встречая 2017 год, самое главное — это привлечь внимание Огненного Петуха, которому будет посвящён грядущий год, если верить восточному гороскопу. Необходимо ярко одеться, используя, главным образом, красные и огненные цвета из гардероба. Очень приветствуются обновки! Считается, что в таком случае Петух обратит на вас внимание и будет охранять вашу удачу весь год.

Большинство новогодних ритуалов связано как раз с исполнением желаний. Самый распространённый из них знаком, наверное, каждому. Нужно написать на бумажке свою заветную мечту и, пока бьют куранты, сжечь её, кинуть пепел в бокал шампанского, а затем выпить.

Когда вы загадываете желание, очень важно правильно его сформулировать. Например, нужно говорить «в новом году у меня есть машина», а не «я хочу машину». Меняя таким образом формат фразы, необходимо перейти от эфемерных планов к конкретным целям, как бы уже достигнутым. Считается, что у такого новогоднего заказа гораздо больше шансов быть исполненным, так как чёткое планирование является более весомым аргументом, чем капризное и расплывчатое «хочу». При загадывании желания особенно важно отпустить весь негатив. Считается, что желания сбываются у тех, кто заранее благодарен за их исполнение неведомым силам. Как правило, счастливые люди счастливы потому, что знают об этом, а несчастные, наоборот, просто не осознают своего счастья.

Во многих семьях принято для новогоднего стола печь специальные пирожки с пожеланиями: в пирожок заворачивается кусочек бумаги в фольге, на котором написано приятное пожелание. Желать можно чего угодно — на помощь придёт фантазия. Традиция это пришла с Востока, но так давно, что уже вполне обрусела. ■



Новый «ЭКТО Diesel*». Привыкай быть сильнее.

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

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

* Дизель. ** «Керопур ДП ЭКТО». *** «Коммон Рэйл». **** «БАСФ СЕ».



В оформлении обложки использованы работы, участвовавшие в конкурсе детского рисунка, посвященном 25-летию «ЛУКОЙЛа»