

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

# ЛУКОЙЛ



**ПОДПИСАНО СОГЛАШЕНИЕ  
на 2021–2023 гг.**

- Каждый пункт выверен
- Основной ресурс компании
- Большая работа

*Поздравляем с Новым годом!*



**Вагит Алекперов,  
президент  
ПАО «ЛУКОЙЛ»**



**Георгий Кирадиев,  
председатель Совета  
МООП ПАО «ЛУКОЙЛ»**

### ***Дорогие коллеги!***

*2020 год стал для всех нас сложным испытанием. Из-за пандемии мы столкнулись с самым масштабным кризисом в истории нефтяной отрасли — практически полностью остановилось авиасообщение, на четверть сократилось потребление топлива в дорожном и морском транспорте. Слаженные действия стран-производителей по снижению добычи, а также наши усилия по сокращению затрат помогли компании закончить этот год с достойными в нынешних условиях финансовыми и производственными результатами.*

*Нам удалось сохранить инвестиции во все ключевые проекты, обеспечивающие долгосрочную устойчивость «ЛУКОЙЛа». Успешно продолжилось обустройство месторождений Северного Каспия, достигнута рекордная добыча по трудноизвлекаемым запасам — высоковязкой нефти и из низкопроницаемых коллекторов, сделано несколько крупных геологических открытий в России и за рубежом. Продолжилась реализация проектов в даунстриме, которые позволят нам в скором времени выйти на практически безмазутное производство. Построено и модернизировано несколько объектов зелёной энергетики на Юге России.*

*Не менее важно, что мы сохранили трудовые коллективы, выполнили финансовые и социальные обязательства перед государством, работниками, жителями регионов нашего присутствия, инвесторами. Кризис показал нам резервы для повышения эффективности. Мы пересмотрели систему разделения полномочий между корпоративным центром и дочерними организациями, перевели часть функций на сервисную систему оказания услуг. Всё это позволит сделать менеджмент более гибким в условиях непредсказуемости. Помимо этого, мы смогли быстро перестроиться для работы в удалённом формате.*

*Несмотря на все трудности, мы заканчиваем этот год лучше большинства коллег по отрасли и с оптимизмом смотрим в будущее. В сложных условиях работники «ЛУКОЙЛа» проявили себя настоящими профессионалами.*

*Мы благодарим вас за это и желаем крепкого здоровья, стабильности и благополучия!*

# КАЖДЫЙ ПУНКТ ВЫВЕРЕН

## Подписана новая редакция «социальной конституции» компании

25 сентября 2020 года президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов и председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев подписали юбилейное, уже десятое по счёту, Соглашение о социальном партнёрстве между работодателем и профобъединением публичного акционерного общества «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ»» на 2021-2023 годы.

Соглашение это — надёжный фундамент системы социального партнёрства, действующей в компании. Взятые в его рамках взаимные обязательства неуклонно выполняются сторонами на протяжении всей истории «ЛУКОЙЛа». А сам документ ложится в основу коллективных договоров, которые действуют на каждом из предприятий компании как в России, так и за рубежом. В то же время соглашение неуклонно совершенствуется и учитывает все актуальные изменения в нормативно-законодательной базе.

Работа над новым соглашением заняла более полугода. В январе 2020 года начались переговоры представителей сторон социального партнёрства по подготовке

и заключению юбилейного соглашения. Было проведено несколько заседаний рабочих групп и совместных консультаций по обсуждению поступивших предложений и согласованию порядка решения различных социально-трудовых вопросов.

— Наш почти 30-летний опыт социального партнёрства в нефтяной компании «ЛУКОЙЛ», — отметила, открывая церемонию подписания, первый заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Н. П. Ивченко, — позволяет сегодня, несмотря на глобальные вызовы и экономические кризисы, уверенно смотреть вперёд и обеспечивать работникам, чьим трудом создаётся прибыль компании, надёжные условия социальной

На церемонии подписания соглашения



поддержки. Готовя соглашение, администрация и профсоюзная сторона придерживались основных корпоративных принципов социальной политики. Мы сохранили структуру соглашения и достигнутый уровень гарантий для работников. Учитывая изменения, которые произошли в действующем законодательстве, и новые отраслевые требования в социально-трудовой сфере, мы повысили уровень нескольких особо значимых социальных гарантий для работников с учётом реальных финансовых возможностей предприятий.

Документ устанавливает основные принципы и условия взаимодействия администрации и профобъединения по регулированию социально-трудовых вопросов. В нём закреплены преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством нормы в области трудовых отношений и обеспечения занятости, рабочего времени и времени отдыха, оплаты и охраны труда, оздоровления работников, предоставления им льгот и гарантий, правового обеспечения деятельности профобъединения. В документ включено семь новых обязательств, в том числе касающихся вопросов применения труда женщин в сельской местности, неработающих пенсионеров, введения электронного документооборота.

— Я хотел бы начать со слов благодарности всем, кто готовил этот документ. Спасибо вам за конструктивную работу и тот огромный вклад, который вы привносите в развитие компании и социальную стабильность коллективов! — сказал в ходе церемонии президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов. — Каждый пункт этого документа был выверен. И у нас нет сомнений, что все взятые в нём взаимные обязательства, каждая буква и каждая запятая, содержащиеся в соглашении, будут выполнены. В целом документ увеличивает объём льгот и гарантий для работников на десятки миллионов рублей. Зафиксированные в нём нормы направлены, в частности, на выделение дополнительных средств работницам-матерям, родителям, которые воспитывают детей-инвалидов, поддержку людей, которые, не дай бог, могут получить травму на производстве. Верность взятым на себя обязательствам, отсутствие конфликтов и добросовестный труд коллективов — залог стабильности и стратегического развития компании.

Подписав Соглашение между работодателем и профобъединением компании на 2021-2023 гг., мы в очередной раз продемонстрировали взаимопонимание, которое есть сегодня между профсоюзными организациями, Группой «ЛУКОЙЛ» и руководством компании.

Даже в нынешний сложный период, когда кризис на энергетическом рынке совпал с пандемией и сокращением объёмов производства, этот документ не только не ущемляет права работников, но, наоборот, расширяет их, увеличивая объём совместного финансирования различных



гарантий и льгот. Это в очередной раз характеризует нашу компанию как социально ответственную во всех смыслах слова. Это ответственность и перед государством, она выражается в полноте уплаты налогов: компания, напомним, является третьим по величине налогоплательщиком в Российской Федерации и за прошлый год перечислила в бюджет страны около 1,7 трлн рублей. Ответственность перед рабочими коллективами, которая гарантирует ежегодную индексацию заработной платы, чёткое выполнение соглашения. Ответственность перед акционерами, означающая своевременную выплату дивидендов, которые приносят те средства, что они вложили в развитие нашей компании.

Мы уверены в финансовой устойчивости компании, и это позволяет нам подписывать такие документы. Уверены и в том, что и впредь наши коллективы будут добросовестно трудиться, что и позволяет нам выполнять все обязательства в рамках социального партнёрства. Всё это, в свою очередь, вселяет уверенность в безусловном выполнении подписанного соглашения, как это было с аналогичными документами на протяжении всей истории существования компании.

Новая редакция документа — результат большой работы и того плодотворного диалога, который ведут стороны социального партнёрства. Подписанное соглашение включает в себя предложения администрации и профсоюзной стороны организаций Группы «ЛУКОЙЛ», а также специалистов центрального аппарата компании, профобъединения ПАО «ЛУКОЙЛ» и трудовых коллективов. Наиболее активными в подготовке предложений со стороны работников были профсоюзные организации обществ «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка», «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», «ЛУКОЙЛ-Пермь».



Рукопожатие скрепило договорённости социального партнёрства

нефтеоргсинтез», «Саратоворгсинтез», «ЛУКОЙЛ-Урал-нефтепродукт», «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», «ЛУКОЙЛ-Транс», «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго».

— Соглашение между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ» на 2021-2023 годы — основной стандарт социальных договорённостей и ответственности сторон социального партнёрства в условиях современных информационно-технических и экономических вызовов, — подчеркнул в своём выступлении Г. М. Кирадиев, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». — Наша компания уже не одно десятилетие уверенно развивается и успешно преодолевает все встречающиеся на пути экономические кризисы и глобальные вызовы. Модель социального партнёрства, действующая в компании вот уже более четверти века, позволяет эффективно реагировать на любые изменяющиеся условия. Пример этому — подготовленный документ. Несмотря на непростую экономическую ситуацию, администрация и профсоюзная сторона, готовя проект соглашения, остались верны основному корпоративному принципу социальной политики — сохранили достигнутый уровень гарантий

**НОВЫЙ ДОКУМЕНТ, — НЕДАРОМ ЕГО НАЗЫВАЮТ СОЦИАЛЬНОЙ КОНСТИТУЦИЕЙ «ЛУКОЙЛА», — СТАЛ ОЧЕРЕДНЫМ ШАГОМ ВПЕРЁД, ОТКРЫВАЮЩИМ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ — КАК В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТАК И В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.**

для работников и, что немаловажно, сделали новый документ очередным шагом вперёд, открывающим дополнительные возможности для развития социальной сферы деятельности предприятий «ЛУКОЙЛа».

Готовя проект соглашения, комиссия по регулированию социально-трудовых отношений учла предложения, полученные от администрации и профсоюзных организаций предприятий Группы «ЛУКОЙЛ». Все они обсуждались на заседаниях рабочих групп и в ходе совместных консультаций представителей работодателя и профобъединения. Конечно, не все 100% предложений были приняты. Тем не менее документ получился достаточно весомым и значимым. Уверен, что подписанный сегодня основной закон компании и впредь будет обеспечивать условия для совершенствования социального партнёрства в компании и успешной реализации социальных обязательств. Мы горды тем, что за всё время существования компании достигнутый уровень гарантий для работников и диалог, в котором мы находимся с представителями работодателя, позволили нам ни разу не допустить появления социальной напряжённости. Соглашение, которое мы подписали, продолжит эту традицию. У него надёжная основа. Она состоит в понимании всеми сторонами социального партнёрства того факта, что создают прибавочную стоимость и приносят прибыль компании в первую очередь люди. Те люди, которые своим ежедневным трудом, порой в достаточно суровых условиях, выполняют непростые и важные задачи, которые ставит перед ними компания. От имени всех работников компании хочу поблагодарить президента, правление, совет директоров компании, а также двустороннюю комиссию ПАО «ЛУКОЙЛ» по регулированию социально-трудовых отношений за тот уровень взаимопонимания и доверия, который позволяет нам в своей деятельности опираться на такой важный документ, как подписанное сегодня соглашение. Со своей стороны, мы также выполним все взятые на себя обязательства.

Итак, новый документ, — недаром его называют социальной конституцией «ЛУКОЙЛа», — стал очередным шагом вперёд, открывающим дополнительные возможности для развития компании — как в производственной деятельности, так и в социальной сфере. Теперь эстафета переходит профсоюзам на местах. Им предстоит учесть в своей работе и действующих на предприятиях коллективных договорах те новшества, которые появились в соглашении. ■

## ОСНОВНОЙ РЕСУРС КОМПАНИИ

**В профассоциации обсудили, как лучше позаботиться о здоровье работников и не растерять их доверия**

Главным событием, состоявшимся в канун очередного заседания Совета МОПО, стало подписание Соглашения между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ» на 2021-2023 годы. По сути, этот документ является надёжной основой для деятельности профсоюзных организаций на местах. И это особенно важно в нынешние непростые времена, когда к экономическим трудностям прибавляются ограничения, связанные с распространением коронавируса. В связи с этим забота о здоровье и безопасности работников стала одной из основных тем, которые обсуждались на мероприятии. Да и само заседание прошло в новом формате: часть участников приняли в нём участие в режиме телеконференции.

### В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

«Соглашение между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ» имеет огромное значение для наших трудовых коллективов. По большому счёту, это основной документ, который регулирует социально-экономические взаимоотношения между работниками и работодателем внутри компании. И он является определяющим для коллективных договоров, действующих на предприятиях, — отметил, открывая заседание, председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев. — Мы в соглашении сохранили и приумножили гарантии работникам. Уверен, что и ваши коллективные договоры сохранят достигнутый уровень.»

В то же время сложившаяся в экономике ситуация обязывает всех нас искать пути оптимизации расходов. Однако делать это необходимо, не сокращая реальные доходы или гарантии работникам. Полагаю, первым делом необходимо сократить малозначительные и в то же время высокотратные культурно-массовые мероприятия. Конечно, все мы пони-



Г. М. Кирадиев

маем, что в кризисных ситуациях для сохранения стабильной деятельности в организациях и на предприятиях проводятся мероприятия по оптимизации расходов.

Мы должны оперативно реагировать на все изменения в жизни страны и отрасли. В частности, из-за ограничительных мер, связанных с распространением COVID-19, законодатели внесли изменения во многие законы. Так, в главе 49.1. Трудового кодекса об особенностях регулирования тру-

да персонала предложено упростить процедуру перевода на дистанционный режим работы или комбинированный и обратно, при этом закрепив дополнительные права и обязанности работников и работодателей.

Возможность использования таких форматов работы даёт работодателю дополнительные варианты управления персоналом. Но следует учитывать, что любые нововведения зачастую порождают большое количество проблемных вопросов и рисков в ходе их реализации. Поэтому нужно очень ответственно подходить к внедрению этих изменений, строго соблюдая требования закона. И, конечно же, не забывать своевременно и полно информировать работников обо всех происходящих изменениях».

Вызовов, вставших перед компанией из-за пандемии, коснулся в своём выступлении на заседании Совета МОПО вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию ПАО «ЛУКОЙЛ» А. А. Москаленко. «В связи с распространением коронавирусной инфекции, — сказал Анатолий Алексеевич, — начиная с весны, в регионах деятельности пред-



А. А. Москаленко

приятый компании была проделана огромная работа, направленная на то, чтобы не допустить роста заболеваемости среди работников. Особенно в связи с этим хочу отметить Республику Коми, Ненецкий и Ямало-Ненецкий округа и Западную Сибирь. Там особенно многое было сделано совместными усилиями служб по управлению персоналом, профсоюзных организаций и представителей медицинских учреждений.

Со сложной и доселе незнакомой задачей мы на первом этапе справились. Теперь у нас есть опыт. И, опираясь на него, мы можем уже более адекватно реагировать на развитие ситуации с распространением вируса, тем более что в различных регионах и на разных предприятиях она довольно сильно отличается. Поэтому призываю: решения должны быть взвешенными, а внимание, уделяемое этому вопросу, в том числе и профсоюзными организациями, самым пристальным. Главное же, чтобы помощь сотрудникам компании, если они в ней нуждаются, вне зависимости от их должности и того, где они трудятся, была оказана своевременно и в полном объёме».

#### МЕДИЦИНСКИЕ НОВОСТИ

Закономерно, что одним из вопросов, которые обсуждались на заседании Совета МОПО, стало ме-

дицинское обслуживание работников, и в частности — профосмотры. Обусловлено повышенное внимание к данной сфере не только коронавирусными реалиями. В сфере, регламентирующей эту деятельность, и без того за последнее время было немало важных изменений. В частности, с января 2020 года вступил в силу приказ Минздрава России от 13.12.2019 г. № 1032н, которым внесены изменения в порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении на работу и работе с вредными условиями труда. Основные новшества касаются порядка проведения предварительного или периодического медицинского осмотра работников (ПМО).

Сегодня появилась возможность учитывать при прохождении обследований результаты ранее проведённых осмотров (не позднее одного года), предварительных или периодических, диспансеризации и иных медицинских осмотров. Вместе с тем принятые в приказе нормы не распространяются на случаи выявления у работников симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований состояния их здоровья и иных медицинских мероприятий, подтверждённых медицинскими документами.

Важные изменения коснулись работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. С 1 июля 2020 года первый периодический медосмотр должен быть проведён в центре профпатологии при стаже работы пять лет во вредных условиях труда, а последующие периодические медосмотры — один раз в пять лет. Кроме того, законодательством установлено, что для прохождения диспансеризации работнику необходимо предоставлять оплачиваемый выходной день. Приказом уточнён необходимый список документов, которые работник должен предоставить медицинской организации для прохождения ПМО. Это страховое свиде-

тельство обязательного пенсионного страхования (чего ранее не требовалось), где содержится страховой номер индивидуального лицевого счёта, или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, как в форме электронного документа, так и на бумажном носителе. Внесена норма предоставления работником выписки из медкарты пациента, оформленной в организации, к которой данное лицо прикреплено для медицинского обслуживания.

Следует отметить, что принятые изменения позволяют работодателю в определённой степени минимизировать финансовые затраты на организацию и прохождение медицинских осмотров работников. Но — при условии, если работники пройдут диспансеризацию или профилактический медосмотр в поликлинике по месту прикрепления и представят для прохождения ПМО выписку из своей медкарты с результатами предыдущего осмотра.

Вместе с тем приказ отменил обязательное оформление паспортов здоровья. В наши дни работнику необходимо выдавать на руки выписку из медицинской карты с заключениями врачей-специалистов, результатами лабораторных исследований, заключение по результатам периодического осмотра и указанные рекомендации по профилактике и последующему наблюдению, лечению, медицинской реабилитации.

Немаловажное значение для работников имеет факт исключения из перечня обязательных исследований при медосмотре ЭКГ, цифровой флюорографии, рентгенографии лёгких. Но в то же время все обследуемые работники должны пройти анкетирование, расчёт антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии), индекса массы тела и клинический анализ крови и мочи.

Законодательством определено, что с письменного согласия работника или по письменному запросу



заключения могут быть переданы в Фонд социального страхования и в поликлинику по месту прикрепления. Срок выдачи заключения установлен не позднее пяти рабочих дней. Работники, которые имели заключения о предварительном диагнозе профессионального заболевания, должны будут направляться в течение месяца в центры профпатологии. Кроме того, специалистам центра профпатологии предоставляется возможность выезжать в отдалённые населённые пункты в составе мобильных медицинских бригад для обслуживания работников, в том числе на удалённых объектах нефтегазового комплекса.

Коснулись изменения и самой процедуры прохождения медицинских осмотров. До направления работника на медицинский осмотр работодатель теперь обязан ознакомить его с утверждённым графиком таких мероприятий. О проведении медосмотра по графику работодатель направляет приказ не позднее чем за 10 суток до даты про-

ведения обследования. Информация о самом медосмотре должна быть направлена работодателем в Роспотребнадзор для утверждения. Нарушение этой процедуры может стать причиной отказа со стороны работника в требовании пройти медосмотр. При этом самостоятельное прохождение медосмотра в нерабочее время законом не предусмотрено и незаконно.

#### СВЕРХУ ВИДНО ВСЁ

«Тема обеспечения качественного и эффективного медицинского обследования работников является крайне актуальной для компании как для социально ответственного работодателя, — подчеркнул начальник департамента промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ ПАО «ЛУКОЙЛ» И. А. Заикин. — Негативная динамика смертности на рабочих местах от естественных причин, которую мы наблюдали несколько лет назад в компании, заставила

нас взяться за углублённый анализ состояния здоровья работников. И на сегодняшний день на предприятиях действуют чёткие регламенты и процедуры, позволяющие проконтролировать своевременность, полноту и качество медицинских осмотров работников. Результативность медосмотров позволяет своевременно выявлять отклонения, которые могут привести к возникновению профзаболеваемости».

Однако своевременно выявить заболевания — это полдела. Лучше, конечно, их не допускать. Поэтому важнейшим элементом профилактики развития профзаболеваний является санаторно-курортное лечение работников. В действующем Соглашении между работодателем и профсоюзом ПАО «ЛУКОЙЛ» зафиксирована приоритетность выделения путевок на санаторно-курортное лечение для лиц, работающих во вредных или опасных условиях труда. Там же зафиксирована обязательность

общественного контроля этой процедуры со стороны МОПО. «Объёмы финансирования предупредительных мероприятий за счёт средств Фонда социального страхования, — отметил И. А. Заикин, — ежегодно увеличиваются». В 2019 году, по его словам, на приобретение таким способом путёвок сотрудникам, занятым на работах с вредными производственными факторами, израсходовано 11,6 млн рублей, лечение прошли 283 работника. Каждый год охват сотрудников данной схемой приобретения путёвок растёт. С 2019 года в рамках государственной поддержки лиц предпенсионного возраста в число предупредительных мероприятий, финансируемых фондом, дополнительно вошло санаторно-курортное лечение этой группы сотрудников. В прошлом году на это было израсходовано 9,2 млн рублей, лечение прошли 118 работников компании.

«Обращаю ваше внимание на такую проблему, как противопоказания, устанавливаемые существующим законодательством, — подчеркнул Игорь Алексеевич. — Вследствие действующих ограничений по здоровью мы не можем привлекать часть работников к выполнению аварийно-спасательных работ, к работе на высоте. Парадоксальная ситуация — человек может быть годен к вождению автомобиля, применяя очки или контактные линзы, но работать на высоте при этом не может. Для компании это означает необходимость искать замену такому человеку, а это зачастую очень квалифицированные работники, и замену найти бывает непросто. А для работника это означает, как правило, запрет на профессиональную деятельность, то есть потерю дохода и снижение качества жизни. Проведение операций по коррекции зрения тоже нельзя назвать оптимальным выходом из ситуации. Как и любое оперативное вмешательство, они имеют противопоказания и могут привести к побочным эффектам».



И. А. Заикин

В целом ряде ситуаций вернуть человека в строй могли бы современные средства индивидуальной защиты (в случае ограничений по зрению — это специальные очки с корректирующими линзами, которые уже выпускаются у нас в стране). «Это социальная задача, — сказал И. А. Заикин, — в решении которой, я уверен, мы с вами одинаково заинтересованы. Поэтому мы предлагаем подготовить совместное обращение в Федерацию независимых профсоюзов России и Минтруд России о целесообразности рассмотрения вопроса о смягчении требований по остроте зрения при проведении медосмотров работников, выполняющих работы на высоте, не требующие оформления соответствующего наряда-допуска. Кроме того, имело бы смысл выйти с инициативой о включении в правила обеспечения работников СИЗ нормы, предусматривающей возможность по желанию работодателя выдачи работникам, имеющим зрение с отклонением от нормы, но по результатам медосмотра признанных годными к выполнению соответствующих работ, защитных очков с корректирующими линзами».

#### ЕСТЬ ПРОТИВПОКАЗАНИЯ

О том, как на практике на местах осуществляются предварительные и периодические медосмотры работни-

ков (а это, заметим, одна из значительных статей расходов по охране труда) рассказал участникам заседания Совета МОПО председатель территориальной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» И. П. Эннс.

По его словам, в качестве базы для проведения предварительного и периодического медосмотров в городах, где действуют предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», выбираются лечебные учреждения и организации, имеющие лицензию и необходимую техническую базу для проведения требуемых медицинских освидетельствований. Стратегическими партнёрами при проведении профосмотров работникам общества являются ООО «Медис» и бюджетные учреждения здравоохранения, расположенные в каждом из городов. Кроме этого, в ТПП «Когалымнефтегаз», «Повхнефтегаз», «Урайнефтегаз» имеются медицинские здравпункты в ЦИТС и вахтовых посёлках, на базе которых также организуется проведение медицинских осмотров выездными бригадами из соответствующих городов.

Итоги периодических медицинских осмотров, проводившихся на предприятиях в 2017-2019 годах, свидетельствуют, что свыше 85% персонала, прошедшего профосмотр, это работники, занятые во вредных условиях труда. Воздействие вредных производственных факторов (шум, вибрация, химические вещества, неблагоприятные климатические условия, низкий уровень освещения) являются причиной возникновения у работающих заболеваний, которые являются противопоказаниями для трудовой деятельности. При этом число сотрудников, имеющих противопоказания, составляет ежегодно до 10% от общей численности работников, занятых во вредных условиях труда, прошедших профосмотры.

«Рынок труда в нашем регионе достаточно узкий, — пояснил И. П. Эннс, — а уж тем более если мы

говорим о рынке квалифицированного персонала. По этой причине, в случае выявления в ходе ПМО у работника противопоказаний к выполнению каких-либо работ, рассматривается вопрос о его переводе на другую должность, где противопоказанные работы не выполняются. При необходимости организуется переобучение. В случае отсутствия подходящих вакансий — приказ об увольнении на основании пункта 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением) и затем оказание содействия в трудоустройстве к другому работодателю».

Несмотря на то, что роль профсоюзов в процедуре проведения предварительных и периодических медосмотров законодательно не определена, профсоюзные организации не оставляют его без своего внимания.

Технические инспекторы труда осуществляют контроль цеховых подразделений, чтобы исключить допуск к работе персонала, не прошедшего профосмотр, а также для соблюдения запрета на допуск к выполнению каких-либо работ сотрудниками, имеющими противопоказания. Контролируют учёт результатов специальной оценки условий труда при формировании списков работников. Профсоюзные комитеты рассматривают на своих заседаниях заключительные акты профосмотров, списки о получении противопоказаний к работе во вредных условиях труда, приказы по предприятию о недопуске персонала по медицинским показаниям к работе во вредных условиях труда. На основании полученных сведений совместно с работодателем разрабатываются мероприятия, направленные на улучшение условий труда и оздоровление работников (дополнительное обследование и лечение для устранения противопоказаний, отстранение от противопоказанной работы, перевод на другую работу, переобучение,

санаторно-курортное лечение по профилю заболевания). Работники, нуждающиеся по результатам заключительного акта ПМО в санаторно-курортном лечении, направляются в профильные специализированные медицинские учреждения.

«В рамках действующего договора добровольного медицинского страхования (ДМС), — отметил И. П. Эннс, — все работники общества имеют возможность получать медицинское обследование и лечение не только в городах присутствия компании в ХМАО-Югре, но и в лечебных учреждениях других населённых пунктов. Что же касается перспективных направлений деятельности в этой сфере для профсоюзного актива, к их числу следует отнести, во-первых, проведение операций по коррекции зрения за счёт средств полиса ДМС работникам, получившим медицинские противопоказания в рамках профосмотра, а во-вторых, привлечение в города, где действуют предприятия, квалифицированных медицинских кадров».

#### САМОЕ ЦЕННОЕ

О специфике прохождения медицинских осмотров в ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» рассказал А. Ф. Еремеев, председатель объединённой первичной профсоюзной организации предприятия. По его словам, в обществе действует единая система, включающая медицинские осмотры персонала, занятого на работах с вредными и опасными условиями труда, внеочередные осмотры, а также предвахтовые и предсменные. Для оказания этих медицинских услуг предприятием заключён договор с ООО «Медис». Предварительные и периодические медосмотры проводятся в лечебно-профилактических учреждениях, с которыми также заключены соответствующие соглашения.

«Учитывая удалённость производственных объектов общества от городских и районных центров, плохое качество или отсутствие автомобиль-

ных дорог, осуществлять доставку людей, работающих вахтовым методом, в рабочее время в лечебные учреждения для прохождения периодических медицинских осмотров не представляется возможным, — отметил А. Ф. Еремеев. — Поэтому сотрудники, постоянно проживающие за пределами городов Усинск, Ухта и Нарьян-Мар и работающие вахтовым методом, проходят медицинский осмотр по месту жительства с последующим возмещением понесённых расходов.

Отдельно хотелось бы остановиться на НШПП «Яреганефть». С целью определения профессиональ-



И. П. Эннс

ной пригодности и возможности состоять в аварийно-спасательных формированиях все работники этой структуры проходят предварительные и периодические медицинские осмотры в рамках договора с ООО «Медис» в условиях специально организованного для этих целей амбулаторно-поликлинического отделения на базе санатория-профилактория «Шахтёр». Осмотры осуществляет ежегодно создаваемая комиссия, в которую входят все необходимые врачи-специалисты с дополнительным профпатологическим образованием».

Специфика подземной добычи сопряжена с влиянием на работников сложного комплекса опасных и вредных факторов, способных при дли-



А. Ф. Еремеев

тельном воздействии вызывать как профессиональные заболевания, так и иные нарушения здоровья. Учитывая тот факт, что объём периодического медосмотра не всегда позволяет выявить признаки профессиональных заболеваний, и особенно их ранние признаки, — начиная с 2013 года на предприятии организовано проведение углублённых медосмотров крепильщиков, проходчиков и машинистов горновыемочных машин. Чтобы выявлять у работников НШПП «Яреганефть», занятых на подземных работах, профессиональные заболевания на ранних стадиях, с 2018 года эти три категории специалистов, а также подземные работники из числа длительно и часто болеющих, проходят углублённый осмотр с использованием специализированных исследований и привлечением специалистов из г. Москвы, в том числе кардиологов.

По результатам углублённого обследования ООО «Медис» была разработана целевая медицинская программа профилактики профессиональных заболеваний работников производств с наличием вредных и опасных производственных факторов в санатории-профилактории «Шахтёр». Также выработаны рекомендации по изменению программ обучения работников безопасным методам работы.

Как рассказал А. Ф. Еремеев, работники НШПП «Яреганефть» в обязательном порядке проходят предсменные медицинские осмотры с использованием электронной системы медицинских осмотров (ЭСМО), которая позволяет на ранних этапах выявлять признаки сердечно-сосудистых заболеваний. В настоящее время на всех нефтяных шахтах установлено 13 терминалов ЭСМО. Сейчас в «Яреганефти» осуществляется пилотный проект по внедрению комплексной медицинской информационной аналитической системы (КМИАС) на базе здравпунктов ООО «ЛУКОЙЛ-Коми».

Кроме того, в 2019 году в рамках договора между ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» и ФБУН «СЗНЦ гигиены и общественного здоровья» была проведена экспертиза качества проводимых медицинских осмотров, профпригодности и связи заболевания с профессией. Работников, у которых по итогам проведённых периодических и углублённых медицинских осмотров выявлено подозрение на профессиональное заболевание, будут дополнительно обследовать в условиях стационара на безвозмездной основе за счёт средств государственных заказов.

«Профсоюзный комитет, — отметил А. Ф. Еремеев, — в тесном взаимодействии с администрацией предприятия осуществляет контроль за качеством медицинских услуг, ведёт мониторинг возникающих проблем. В обществе функционирует комиссия, в которую включены представители управления охраны труда, службы по работе с персоналом, профсоюзной организации, а также юристы. Все возникающие проблемы обсуждаются, вырабатываются пути их решения.

С введением в действие приказа Минздравсоцразвития РФ № 302н при прохождении медицинских осмотров основными факторами, влияющими на отстранение работников от производственной деятельности, являются применение изолирующих средств защиты, работа на высоте, шум. В 2018 и 2019 годах значительно

увеличение количества работников, имеющих противопоказания, было связано с пересмотром нормативов и добавлением к вредным факторам изолирующих СИЗ и фильтрующих противогазов с полной лицевой частью. Работнику, не допущенному к производственной деятельности по результатам медосмотра, предоставляется время на устранение противопоказаний, если это возможно решить оперативным медицинским вмешательством. В случае невозможности администрация совместно с профсоюзным комитетом пытается решить проблему как-то иначе и оказать сотруднику помощь в дальнейшем трудоустройстве».

«Забота о людях, особенно в период пандемии, является одним из основных приоритетов нашей работы, — подчеркнул, подводя итоги обсуждения, Г. М. Кирадиев. — На сегодняшний день качество медицинского обслуживания работников, особенно производственной сферы, выходит на первый план. Необходимо переходить на цифровые технологии медицинского учёта и контроля за здоровьем работников, особенно на объектах повышенной опасности, где имеются вредные производственные факторы».

В целом по компании система медицинских обследований и осмотров работников налажена на должном уровне. Но вместе с тем есть ещё проблемы с прохождением работниками периодических медицинских осмотров на удалённых объектах, где порой трудно по тем или причинам добраться до медучреждений. Да и не всегда есть в них необходимые медицинские специалисты по профилю.

«Необходимо уделить этому вопросу самое пристальное внимание, — уверен председатель Совета МОПО. — Нужно сделать так, чтобы каждый работник не оставался с проблемами здоровья один на один, смог получить достойную и квалифицированную медицинскую помощь».

**КОНТРОЛЬ УПОЛНОМОЧЕННЫХ НЕ ОСЛАБЕВАЕТ И В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ. ПРОВЕРКИ РАБОЧИХ МЕСТ, БЫТОВЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, СТОЛОВЫХ ПРОВОДЯТСЯ РЕГУЛЯРНО. ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ УДЕЛЯЕТСЯ КОНТРОЛЮ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ МЕР ПРЕДОСТОРОЖНОСТИ, ПРОВЕДЕНИЕМ ДЕЗИНФЕКЦИИ, СОБЛЮДЕНИЕМ МАСОЧНОГО РЕЖИМА И СОЦИАЛЬНОЙ ДИСТАНЦИИ. КОЛЛЕКТИВ ПОЛНОСТЬЮ ОБЕСПЕЧЕН ДЕЗИНФИЦИРУЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ И АНТИСЕПТИКАМИ. ПРОВОДИТСЯ ТЕСТИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.**

Отстранение работников от работы по медицинским показаниям — это немаловажная проблема, особенно это характерно для северных регионов и моногородов. Человек отработал двадцать лет и больше, хороший, подготовленный специалист, но по результатам медосмотра, например, по зрению, не может быть допущен к работам. Наша задача помочь такому работнику. Дать ему возможность провести лечение или коррекцию зрения, — с возможностью дальнейшего восстановления на производстве. Необходимо ценить классных специалистов, ведь на их подготовку порой затрачиваются значительные средства, а опыт их и вовсе бесценен.

Кроме того, нужно совершенствовать профилактическую работу, обеспечивать упреждающий контроль за уровнем и качеством медицинского обслуживания работников. Ведь здоровый работник — это самое ценное, он источник динамичного развития нашей компании».

#### УСПЕХИ И ПРОСЧЁТЫ

Ещё одним вопросом, который обсуждался на заседании Совета МОПО, стала деятельность профсоюзных организаций на нефтеперерабатывающих и нефтехимических предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ» в России. Такой обмен опытом в рамках одного бизнес-сегмента особенно важен в ситуации, когда при наличии единого стандарта социального партнёрства в деятельности предприятий всё же наличествуют достаточно существенные отраслевые различия. В данном случае обмен мнениями был осо-

бенно интересен, поскольку именно лукойловские нефтепереработчики и нефтехимики в силу особенностей исторического развития предприятий обладают, пожалуй, самыми богатыми традициями профсоюзной деятельности. Успехи их не остаются незамеченными. В частности, в этом году в различных номинациях конкурса Минэнерго РФ на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли победителями и лауреатами стали сразу три предприятия: ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» и ООО «Ставролен».

Но следует обратить внимание и на недостатки в работе. Так, в перспективных планах некоторых профсоюзных организаций на протяжении нескольких лет повторяются одни и те же темы и мероприятия, хотя в коллективе возник и ждёт решения целый ряд других вопросов, которые необходимо включать в планы и обсуждать, в том числе с представителями работодателя.

Бывают случаи, когда профсоюзная организация не реагирует должным образом на обращение работника, поступившее в устной форме, и основная причина такого положения вещей — отсутствие надлежащей фиксации данных обращений и, как следствие, утеря информации.

В формировании кадрового профсоюзного резерва тоже есть проблема: на некоторых предприятиях кандидатуры, утверждённые в резерв на должность профсоюзных руководителей, были определены ещё пять-шесть и даже 15 лет назад и сейчас уже не относятся к категории молодёжи.

К недостаткам в информационной работе у нефтепереработчиков и нефтехимиков следует отнести своеобразный праздничный уклон в публикуемой ими информации. Выглядят такие публикации, может, и позитивно, но не слишком содержательно. А информационная работа должна выступать практическим инструментом развития ключевых функций профсоюза, состоящих в представительстве и защите интересов и прав работников. Соответственно, и в публикациях надо больше рассказывать о той конкретной деятельности, которая сегодня проводится совместно с представителями работодателя: встречах с трудовыми коллективами, обсуждении животрепещущих тем, касающихся заработной платы, льгот и гарантий, обучения профактива и кадров, преемственной деятельности.

При этом важность тематики вовсе не является синонимом скучности подачи. Это, например, наглядно продемонстрировали специалисты ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка». Созданные ими два видеоролика были отмечены в творческом конкурсе ПАО «ЛУКОЙЛ» на тему промышленной безопасности.

#### ДЕЛО И СЛОВО

На самых насыщенных и практических аспектах профсоюзной деятельности сделал акцент в выступлении председатель объединённой первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» В. Г. Шшивков.

«Социально-экономическая составляющая нашей работы касается

трудо-вых отно-шений, условий труда на рабочих местах и социальных гарантий, — отметил Владимир Геннадьевич. — Совместными усилиями администрации и профкома мы стараемся оказывать поддержку слабо защищённым категориям работников из многодетных семей, одиноким матерям, ветеранам производства. Предоставляем дополнительную материальную помощь на оздоровление сотрудникам, особо нуждающимся в этом по состоянию здоровья, а также помогаем членам профсоюза, оказавшимся в тяжёлых жизненных



В. Г. Вшивков

ситуациях. Это стало особенно актуально в этом году, в период пандемии. В связи с этим при активном участии представителей профкома была проведена большая работа по пересмотру всех локальных нормативных актов общества, регламентирующих оказание материальной помощи работникам и ветеранам».

Как заверил В. Г. Вшивков, профсоюзная организация предприятия совместно с работодателем постоянно работает над вопросом повышения реального содержания заработной платы, обращая особое внимание на низкооплачиваемые категории работников. «В ходе индексации заработной платы

сотрудников, — сказал он, — мы стараемся добиваться выравнивания их общего экономического положения. Надо сказать, что администрация прислушивается к нашим предложениям и учитывает наше мнение».

Кроме того, профсоюзный актив предприятия и уполномоченные по охране труда осуществляют постоянный контроль за обеспечением работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, ведут проверку содержания территории, производственных помещений, рабочих мест. Силами уполномоченных за полтора года проведено свыше четырёх тысяч проверок и выдано порядка 250 представлений и предложений по вопросам промышленной безопасности и охраны труда, при этом 99% выявленных недостатков были оперативно устранены на местах. Контроль уполномоченных не ослабевает и в условиях пандемии. Проверки рабочих мест, бытовых помещений, столовых проводятся регулярно. Особое внимание уделяется контролю за соблюдением мер предосторожности, проведением дезинфекции, соблюдением масочного режима и социальной дистанции. Коллектив полностью обеспечен дезинфицирующими средствами и антисептиками. Проводится тестирование персонала. Всего на эти цели было направлено более 36 млн рублей. Со стороны профкома предприятия также был предпринят ряд шагов в этом направлении. В частности, были приобретены бесконтактные медицинские термометры для технологических установок.

Достаточно подробно остановился председатель ОППО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» на методах информационной работы, и в частности — тех каналах, по которым осуществляется информирование членов трудовых коллективов. Они на предприятии достаточно многообразны и сочетают как проверенные многими десятилетиями, так и самые современные.

«Нашей заводской газете «Пермский нефтяник», — рассказал

В. Г. Вшивков, — учредителем которой в настоящее время является профсоюзная организация, 61 год. Она выходит тиражом 1,5 тыс. экземпляров и предназначена как для сотрудников и ветеранов предприятия, так и для организаций-партнёров. Публикации о деятельности завода, о профсоюзной работе помогают повысить осведомлённость персонала, формируют позитивный имидж и единый командный дух. Текущий год отчётливо показал, что газету как источник информации необходимо не просто сохранить, но и сделать ещё более доступной, универсальной, оперативной и актуальной. Недаром на важность и необходимость корпоративных изданий недавно обратил внимание президент нашей компании.

Сегодня рассматривается вопрос о специальном приложении, объединяющем функции новостной ленты, газеты и корпоративных чатов. Это даст возможность сформировать единое информационное поле и обеспечить эффективную обратную связь.

Что касается корпоративного портала, то в этом году службой по связям с общественностью проведена реновация некоторых его разделов. В частности, форум предприятия преобразован в рубрику «Вопрос руководству». Теперь все работники имеют возможность обратиться к представителям администрации предприятия и профсоюза, что позволяет более оперативно решать любые вопросы и обеспечивать живой диалог.

Кроме того, с 60-х годов прошлого века ведёт свою работу заводское радио. Радиоточками обеспечены все подразделения и рабочие места. Передачи готовят специалисты по деловым коммуникациям. Выпуски передач проходят регулярно, а с этого года — ежедневно. В заводском эфире постоянно присутствуют рубрики, посвящённые темам профсоюзной работы, в том числе общественному контролю и охране труда. В подготовке информации участвуют члены профкома, технический инспек-

тор труда, цехкомы, представители здравпункта».

### ВЕСОМЫЙ АРГУМЕНТ

А вот пример «Ставролена». Как и все нефтеперерабатывающие и нефтехимические предприятия, он относится к опасным производственным объектам. Такой статус предъявляет самые серьёзные требования к соблюдению правил промышленной безопасности и определяет особое отношение к условиям и охране труда на рабочих местах.

«На предприятии много сделано для того, чтобы максимально сократить количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, — сказала в своём выступлении Л. Н. Жижерина, председатель первичной профсоюзной организации «Ставролен». — На наших производствах сегодня нет рабочих мест с классами вредности 3.3 и 3.4, а также с опасными условиями труда по классу 4. Тем не менее вопросы охраны труда, качества спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, питьевой воды на производстве всегда находятся под особым контролем профсоюзного комитета. Комиссия профкома по охране труда, здоровья и экологии ежегодно проводит анкетирование работников по этим вопросам и, с учётом результатов таких анкетирований, формирует предложения в адрес администрации. Профком контролирует вопросы обеспечения питьевой бутилированной водой тех подразделений, где не установлены системы очистки воды, а также графики поставки воды в цеха и на участки.

Мы стараемся максимально внимательно и ответственно участвовать в проведении специальной оценки условий труда, добиваясь учёта всех факторов, влияющих на условия труда на рабочих местах, гарантируя тем самым объективность оценок. Для обеспечения готовности к этой работе в профсоюзной организации действуют методические рекомендации



Л. Н. Жижерина

для уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета и председателя цеховой профсоюзной организации «Специальная оценка условий труда»».

Как сообщила Лидия Николаевна, профсоюзный комитет предприятия всеми доступными средствами и методами вносит вклад в дело повышения эффективности производственной деятельности и обеспечения промышленной безопасности. В частности, в 2019 году при непосредственном участии профкома было разработано и утверждено «Положение о проведении соревнования между работниками, бригадами и цехами», по результатам которых победителям ежеквартально присваивается почётное звание «Лидер безопасности» и одноимённый знак.

А за эффективную и без нарушений работу люди вправе рассчитывать на достойное вознаграждение. И это, по словам Л. Н. Жижерини, ещё одно из ключевых направлений деятельности профсоюзной организации предприятия. При этом на переговоры с работодателем представители профсоюза стараются выходить с вескими аргументами, и даёт их постоянный мониторинг показателей заработной платы, осуществляемый с использованием специально разработанной методи-

ки определения уровня жизни работников «Ставролена».

«Смоделированный с учётом этой методики уровень жизни средне-статистической семьи, — пояснила Лидия Николаевна, — учитывает размер средней заработной платы рабочего основной профессии, размер средней заработной платы по обществу, стоимость коммунальных услуг, региональные прожиточные минимумы работающего и ребёнка. Эти параметры позволяют администрации и профсоюзной стороне достаточно точно прогнозировать реальную картину уровня жизни работников предприятия, делать выводы и принимать соответствующие управленческие решения. Проводя такой мониторинг ежегодно, мы видим, что уровень жизни наших работников постепенно растёт.

Полагаю, что профсоюзным комитетам было бы полезно изучать подобный опыт ведения работы, обмениваться интересными методиками и наработками, чтобы наша деятельность становилась более эффективной и инновационной и помогла нашим предприятиям и компаниям в целом уверенно двигаться вперёд и обеспечивать своим работникам достойный уровень жизни и социальной поддержки».

### НАВСТРЕЧУ ЮБИЛЕЮ

Что ж, иногда активизировать использование передовых технологий и решений требует сама жизнь. И сейчас как раз такое время — прямо поговорке: не было бы счастья, да несчастье помогло.

Это отметила в своём выступлении и первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко. «Сегодня, в сложившейся ситуации с распространением коронавирусной инфекции, — сказала Надежда Павловна, — следует осваивать и шире внедрять в практику работы инновационные и онлайн-сервисы. Они будут очень полезны и при созыве и

проведении заседаний профсоюзных органов, и при подготовке мотивированного мнения профорганизации. Необходимо активнее применять современные, в том числе цифровые методы и при обучении, и подготовке профсоюзного актива. Чрезвычайно востребованы эти решения и в информационной работе. Нужно активнее использовать современные дистанционно-коммуникационные технологии, например, для онлайн-встреч с членами профсоюзной организации, проведения опросов по текущим социально-трудовым вопросам.

Профобъединение уже подаёт в этом пример. Для совершенствования системы обучения профсоюзного актива и сокращения использования бумажных информационных носителей мы уже активно внедряем электронные и интерактивные формы распространения информации».

А завершилось заседание Совета разговором о перспективах. Связаны они с тем, что следующий год для компании «ЛУКОЙЛ» юбилейный. В



Н. П. Ивченко

связи с этим в плане на 2021 г., подписанном президентом компании, значатся два важных и масштабных мероприятия, направленных на поддержание здоровья, морального духа и профессионализма работников. Это — 11-й конкурс профессионального мастерства, запланированный на август, и 7-я спартакиада среди работников организаций Группы

«ЛУКОЙЛ», которая должна состояться в июне.

Вот только расслабляться и настраиваться на благодушно-праздничный лад от всего этого не стоит. От чего и предостерег участников заседания Совета МОПО Г. М. Кирадиев. «За почти 30-летнюю историю компания сталкивалась с различными вызовами, каждый раз доказывая эффективность выбранной стратегии и профессионализм своих работников, — подытожил Георгий Михайлович. — Но мнение, что вот-вот все сложности закончатся, и тогда заживём, — ошибочно. Достаточно проанализировать последнее десятилетие. Каждый год приносил всё больше трудностей и проблем. И нынешний кризис, вызванный пандемией, — этому подтверждение. Однако и самообладания терять не следует. Компания всегда двигалась правильным вектором развития, не допуская резких перемен. Полагаю, что и впредь мы вместе сможем находить верные ответы на самые сложные вопросы». ■



## БОЛЬШАЯ РАБОТА

### Нефтегазстройпрофсоюз России вступает в новое пятилетие

В декабре в Москве прошёл VIII Съезд Нефтегазстройпрофсоюза России — организации, объединяющей работников крупнейших нефтегазовых компаний и предприятий страны, включая и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». Сила профсоюзов, как известно, в солидарности, ибо многие из задач, которые решали Нефтегазстройпрофсоюз России и его структурные организации на протяжении последних лет, и те, которые встают перед ними сегодня, можно решить только совместными усилиями, активно взаимодействуя с органами власти, бизнесом, экспертным сообществом. И конечно, обладая достаточным авторитетом в обществе. Об этом мы и побеседовали с председателем Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагиным, переизбранным на состоявшемся съезде на очередной пятилетний срок.

— Что было самым сложным в деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России?

— Пожалуй, тот социально-экономический контекст, в котором мы ведём свою деятельность. На протяжении последних лет российская экономика испытала на себе влияние многих негативных факторов, как внешних, так и внутренних. Продолжение санкционного периода, ужесточение мер социальной политики, увеличение размера НДС, сокращение денежных вливаний в экономику. Результатом этого в том числе стало и снижение реальных денежных доходов населения. Только к 2018-2019 годам удалось ликвидировать экономические последствия кризиса прошлого периода и бюджет страны стал профицитным, но при этом было принято решение продолжать реформы в экономике и социальной сфере. Одной из них стало изменение в 2018 году пенсионного законодательства, спровоцировавшее серьёзное недовольство в обществе. Несмотря на определённый рост нефтегазового сектора экономики, реальные денежные доходы населения продолжали своё снижение или увеличивались очень малыми темпами. А экономика страны если и росла, то гораздо медленнее по сравнению с общемировыми показателями.

Очень сложным выдался, как вы понимаете, и нынешний год. Распространение новой коронавирусной инфекции, неопределённость ситуации на нефтяном рынке, ослабление национальной валюты, — всё это существенным образом повлияло на все сферы жизни: политическую, экономическую, социальную. В результате действия карантинных мер и приостановки деятельности предприятий в целом в первом полугодии 2020 года ВВП сократился на 3,4% в годовом выражении. Промышленное произ-



А. В. Корчагин

водство в первом полугодии снизилось на 3,5%. Экспорт товаров сократился почти на 23%. Социальные показатели также снижались. Ситуация на рынке труда ухудшалась в результате приостановки работы большинства предприятий на время весенних нерабочих дней. Численность занятых в экономике к июню 2020 года по сравнению с аналогичным периодом 2019 года сократилась почти на 2 млн человек. Одновременно численность безработных возросла почти на треть. Всё это отразилось и на доходах граждан. Хотя начисленная заработная плата и выросла по стране на 2,9%, реальные располагаемые денежные доходы населения за второй квартал снизились на 8%, что стало рекордным квартальным падением показателя с 1999 года. За полугодие снижение составило 3,7%. Обеспечивать соблюдение прав работников в таких обстоятельствах, сами понимаете, непросто.



Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России А. Корчагин, генеральный секретарь Глобального союза IndustriALL В. Санчес, президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Алекперов и председатель Совета МОПО Г. Кирадиев

— Да, времена сейчас сложные. Каковы же основные направления работы и результаты деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России в таких условиях? Что удалось? Что ещё предстоит сделать?

— Один из важных итогов — подписание ряда соглашений, которые являются основой социального партнёрства на федеральном отраслевом уровне. По этим соглашениям работникам отрасли предоставляется определённый уровень условий оплаты труда, трудовых гарантий и льгот. Был момент, когда некоторые работодатели присоединялись к этим документам довольно неохотно, но путём большой работы и переговоров в рамках специально созданных комиссий нам эту тенденцию удалось переломить. В заседаниях рабочих групп в рамках совершенствования отраслевого соглашения участвовали представители работодателей и профсоюзных организаций крупных нефтегазовых компаний, таких как ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «НК «Роснефть»», ПАО «СИБУР Холдинг», ПАО «Транснефть», ПАО «Газпром нефть». Обсуждения касались таких вопросов, как корректировка пенсионной реформы, индексация пенсий для работающих пенсионеров, сохранение льгот для северян, совершенствование системы детского отдыха и оздоровления, гармонизация нормативно-законодательной базы и её приведение в соответствие с современными законодательными новшествами. В частности, нам удалось отстоять ряд принятых ещё в советское время важных документов, содержащих

нормы трудового права, касающиеся организации вахтовых посёлков и вахтового метода работы, медицинской помощи, социально-бытового обеспечения, режима труда и отдыха, учёта рабочего времени. Немало сил было приложено для сохранения социальных льгот, районных коэффициентов, северных надбавок, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий.

С 2019 года мы пытаемся доказать необходимость исключения работников северных территорий из перечня категорий граждан, в отношении которых повышен пенсионный возраст. И работа эта продолжается. Кроме того, в центре внимания остаются качество и ценовая доступность транспортных услуг, ход реформы здравоохранения и оптимизации медицинских учреждений в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, детские оздоровительные кампании.

— Одним из важных новшеств последнего времени стало формирование в России системы профессиональных квалификаций. Нефтегазстройпрофсоюз России принимал участие в этом процессе?

— Профсоюз принял самое деятельное участие в работе Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе, созданного в 2015 году. В частности, в рамках заседаний совета озвучивались такие проблемы, как необходимость приведения в соответствие уровней квалификации профессиональных стандартов и

разрядов по рабочим специальностям ЕТКС — в целях обоснованной тарификации, а также необходимость точного соответствия наименований должностей, дающих право на льготную досрочную пенсию. За время работы комиссии были согласованы и утверждены в общей сложности 70 профессиональных стандартов, относящихся к нефтегазовому комплексу. На основе утверждённых профстандартов был сформирован перечень из квалификаций, по которым проводится независимая оценка соответствия. По состоянию на 1 июля 2020 года он содержит 164 квалификации. Полномочиями проводить независимую оценку квалификации были наделены четыре организации отрасли: ООО «Газпром Персонал»; ООО «ЛУКОЙЛ-Технологии»; ООО «Региональный центр оценки квалификаций»; Ассоциация содействия в реализации инновационных программ в области противокоррозионной защиты и технической диагностики «СОПКОР». Для проведения независимой оценки аккредитовано 464 эксперта, а соискателям по результатам независимой оценки квалификаций выдано 2264 свидетельства о квалификации. На сегодняшний день оценка квалификации в большинстве случаев происходит по инициативе работодателя и за его счёт. Активно участвовал профсоюз и в создании механизмов апелляции, с помощью которого соискатели могут оспорить в случае необходимости результаты профессионального экзамена.

Для успешного функционирования рынка труда необходимо не только формализовать требования работодателей к соискателям, но и обеспечить учёт данных требований в федеральных государственных образовательных стандартах и образовательных программах. Молодой специалист, освоив их, должен становиться успешным соискателем, готовым выполнять возложенные на него работодателем обязанности. Поэтому профсоюз принимает участие и в экспертизе проектов образовательных программ для нефтегазового комплекса.

В связи с возникающими вопросами по функционированию новой системы профессиональных квалификаций мы вели активную разъяснительную работу. Представители профсоюза регулярно принимали участие в семинарах, посвящённых актуальным аспектам применения профессиональных стандартов, а также процедуре прохождения независимой оценки квалификации.

— А как Нефтегазстройпрофсоюз России работает в Федерации независимых профсоюзов России?

— Мы активно взаимодействуем с ФНПР, принимаем участие в работе её руководящего органа — Генерального совета и исполнительного органа — Исполнительного комитета. Наши инициативы там, как правило, встречаются с

пониманием. В частности, на X Съезде ФНПР единогласно была поддержана и утверждена резолюция «Комплексное развитие российского Севера — гарантия достойной жизни северян», в которой подчеркиваются важные геополитические и экономические интересы России на Севере, а также положение, роль и значение российского Севера, который вносит значительный вклад в доходную часть бюджета страны. В резолюции профсоюзы обратили внимание органов государственной власти на недопустимость снижения гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, работающим на Севере. Констатировалась необходимость разработки комплексной программы по развитию районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей с учётом социально-экономического положения страны с широким привлечением общественных институтов, включая профессиональные союзы.

Кроме того, по инициативе Нефтегазстройпрофсоюза России Генеральный совет ФНПР опубликовал Обращение к правительству Российской Федерации, депутатам Государственной думы с предложением выступить с законодательной инициативой по исключению из перечня категорий граждан, в отношении которых предусмотрено повышение пенсионного возраста для северян. И в целом вопросы, связанные с этой тематикой, постоянно рассматриваются в рамках постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по защите социально-экономических прав трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Осенью этого года Генеральный совет ФНПР единогласно поддержал Нефтегазстройпрофсоюз России по вопросу необходимости защиты прав трудящихся в связи с возможным введением новых санкций в отношении Российской Федерации и проекта «Северный поток — 2». Генеральный совет ФНПР поддержал предложение о подготовке обращения к соответствующим международным профсоюзным центрам по данному вопросу. В рамках реализации поручения Генерального совета ФНПР Нефтегазстройпрофсоюз России направил Обращение к Глобальному союзу IndustriALL и Европейскому профсоюзу IndustriALL. Сотрудничество с IndustriALL, напомню, у нас налажено в рамках Глобального рамочного соглашения, участниками которого также являются МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» и нефтяная компания «ЛУКОЙЛ».

— А как профсоюз строит отношения с отечественными органами власти, законодательной и исполнительной, федеральной и региональной?

— Мы поддерживаем тесные контакты с Министерством труда и социальной защиты РФ, с Министерством энергетики РФ, с Минвостокразвития России. Представитель Минэнерго входит в состав комиссии Неф-

тегазстройпрофсоюза России по подведению итогов ежегодного конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе», — его победителями, как вы, наверное, знаете, не раз становились предприятия и профорганизации, входящие в МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ».

Профсоюз также постоянно взаимодействует с тремя комитетами Государственной думы, его представители входят в состав экспертных советов при комитетах, что позволяет поднимать различные актуальные вопросы. В проводимых законодателями мероприятиях участвуют представители профсоюзных организаций «ЛУКОЙЛа», «Роснефти», «Газпрома» и других компаний.

Активно взаимодействуем мы и с целым рядом субъектов Российской Федерации. Так, у нас заключены соглашения о сотрудничестве с правительствами Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов, Тюменской области и Республики Башкортостан.

**— Теперь давайте обратимся к такой неперенной сфере профсоюзной активности, как охрана труда.**

— Охрана труда — понятие сложное и многогранное. Оно включает в себя целый ряд элементов, механизмов и институтов: профессиональную подготовку кадров, режимы труда и отдыха, безопасность и гигиену труда, медицинскую помощь, обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, льготное пенсионное обеспечение. Для Нефтегазстройпрофсоюза России одним из ключевых направлений деятельности является профсоюзный контроль за обеспечением безопасности на рабочих местах, предоставлением компенсаций и льгот в случае работы в опасных или вредных условиях. Деятельность эта осуществляется совместно с постоянной комиссией Российского Совета профсоюза по охране труда, здоровья и экологии, через созданную в соответствии с уставом профсоюза техническую инспекцию труда и уполномоченными по охране труда.

За пять лет президиумом Российского Совета профсоюза принято 35 различных постановлений, касающихся этих вопросов. Можно констатировать, что за пятилетний период наблюдалась положительная динамика увеличения штата технических инспекторов труда. Для осуществления контроля и передачи лучших практик в работе за соблюдением работодателями обеспечения безопасных условий труда главный технический инспектор труда профсоюза регулярно выезжает на производственные площадки. В ходе этих поездок он тесно взаимодействует с техническими инспекторами территориальных и межрегиональных профсоюзных организаций, с уполномоченными по охране труда профсоюза и представителями работодателей из компаний «Роснефть», «ЛУКОЙЛ», «Газпром» и «СИБУР».

Количество работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, в Российской Феде-

рации, к сожалению, традиционно остаётся на высоком уровне в таких видах экономической деятельности, как строительство, обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых. Проводя анализ причин производственного травматизма, можно сделать вывод, что основным критерием причин несчастных случаев на производстве являются нарушение требований безопасности, трудовой и производственной дисциплины, а также неудовлетворительная организация производства работ, данный фактор выявлен примерно в половине общего количества несчастных случаев.

При этом нельзя сбрасывать со счетов причины произошедших несчастных случаев, связанных с человеческим фактором, когда сами работники нарушают правила и инструкции, не используют средства индивидуальной защиты, ведут себя неосторожно и невнимательно.

Нефтегазовая отрасль в силу специфики производства, условий труда, уровня автоматизации и механизации является той сферой деятельности, где социально-экономические факторы значительно влияют на основные показатели работы всей системы предприятия. При этом желание повысить прибыль, с одной стороны, и необходимость выполнять требования по обеспечению безопасных условий труда — с другой, вызывают определённое противоречие. Устранение этого противоречия требует формирования адекватных стратегий управленческих воздействий, приведения их в соответствие с новыми требованиями нормативных правовых актов, направленных на повышение защищённости работников на рабочих местах и рост эффективности производства.

Проводимый в рамках профсоюзной деятельности опрос работников показывает, что при трудоустройстве в основном обращают внимание на уровень заработной платы, режим труда и отдыха, обязанности, которые необходимо будет исполнять. Большинство не интересуется вопросом об условиях труда на рабочем месте, о рисках для жизни и здоровья. Это показывают и проверки оформления трудовых договоров. Часто выявляется отсутствие в трудовых договорах информации об условиях труда, несмотря на обязательность их отражения в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ.

В период кризисных явлений отношение к сохранению собственного здоровья и жизни становится второстепенным, так как в связи с инфляционными явлениями и «оптимизацией» производства в заложниках остаётся рядовой работник и, как следствие, в результате психоэмоциональной нагрузки невольно пренебрегает мерами безопасности. В то же время работодатель, пытаясь оптимизировать затраты, проводит сокращение производственных бригад, считая лишним наличие наблюдающих, допускающих и руководителей работ, перекладывая их обязанности на одного из членов бригады, который совмещает обязанности исполнителя работ и руководителя



*С заместителем председателя правительства Российской Федерации А. Новаком*

работ или наблюдающего, что ведёт к ненадлежащему контролю и в дальнейшем к производственным травмам.

Такое поведение участников трудовых отношений обусловлено перекосом шкалы ценностей, упованием на то, что негативные события происходят с другими, а не со мной. Одними инструктажами и «палочными» методами (наказанием) мотивацию работников к бережному отношению к собственной жизни и здоровью повысить невозможно. Необходимы более эффективные и гибкие методы изменения мировоззрения граждан, и не в зрелом возрасте, а со школьной скамьи, если не раньше. Ведь именно в этом возрасте закладываются базисные ценности у человека.

Такая практика воспитания культуры здоровья у детей разработана в странах Европы, в Германии разработаны специальные игровые формы, позволяющие сформировать систему ценностей, в которой на первом месте стоит собственная жизнь. И нам этот опыт надо активнее перенимать.

**— А как у Нефтегазстройпрофсоюза России обстоят дела с профсоюзным членством?**

— Оно достаточно стабильно, хотя целый ряд отраслевых профсоюзов, входящих в структуру ФНПР, за последние пять лет значительно потеряли в численности. И здесь наблюдается следующая зависимость: чем более высокий уровень льгот и гарантий удаётся обеспечить профсоюзам на предприятиях, тем выше у них авторитет и тем охотнее люди вступают в профсоюз. Анализ коллективных договоров и соглашений, действующих в профсоюзных организациях, объединяемых Нефтегазстройпрофсоюзом России, показывает, что наибольшие гарантии предоставляются в организациях компаний «Роснефть», «ЛУКОЙЛ», «СИБУР», «Татнефть», «Газпром», «Транснефть», «Сургутнефтегаз». При этом самое большое внимание

уделяется поддержке молодёжи и работников, которые воспитывают детей, особенно — женщин и многодетных матерей.

**— Расскажите о лучших достижениях в области правозащитной работы Нефтегазстройпрофсоюза России.**

— Профсоюз осуществляет её по всем основным направлениям. Ведёт контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Оказывает членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при разрешении индивидуальных трудовых споров и самозащите трудовых прав. Кроме того, осуществляет как внесудебную, так и судебную защиту трудовых прав и законных интересов работников. Ведём информационно-методическую и разъяснительную работу, участвуем в нормотворческой деятельности на разных уровнях, осуществляем правовое обучение профсоюзного актива и повышение квалификации правовых работников профсоюза.

Важным новшеством в этой сфере стало то, что полномочиями правового инспектора президиум Российского Совета профсоюза может наделить теперь не только штатных правовых работников профсоюзных организаций, но и лиц, не состоящих в их штате. Как правило, это председатели профорганизаций и профсоюзные активисты, на которых возложено ведение правозащитной работы. В целом же количество правовых инспекторов за последние годы нам удалось увеличить в полтора раза, до 100 человек. Однако профсоюзу и его структурным организациям необходимо активно привлекать к этой работе новых людей и утверждать в качестве правовых инспекторов лиц, фактически выполняющих эту работу на общественных началах, либо штатных профсоюзных работников, но не утверждённых в качестве таковых (это и юристы, и иные работники профорганизаций, профактив).

Правовые инспекторы труда оказывают работникам содействие в подготовке материалов в суды. Как показывает практика, чаще всего члены профсоюза обращались туда за разрешением споров, связанных с невыплатой или задержкой заработной платы, вынесением дисциплинарного взыскания, незаконным увольнением, нарушением порядка изменения условий трудового договора, исчислением стажа при назначении пенсий и присвоением звания «Ветеран труда». Также работники обращаются в суды за подтверждением стажа работы в неблагоприятных условиях.

Однако более позитивной является практика разрешения противоречий комиссиями по трудовым спорам. Участие в них представителей профсоюзных организаций

является гибким и эффективным механизмом купирования конфликтных ситуаций. В ряде случаев это позволяет работникам избежать как потери работы, так и затяжного трудового спора, а работодателю — рассмотреть конфликтную ситуацию внутри организации, принять взаимоприемлемые как для себя, так и для работника меры. На сегодняшний день в большинстве организаций, где работают члены профсоюза, такие комиссии уже созданы. И нужно максимально широко распространить такой способ разрешения трудовых споров через создание комиссии в организациях, где их пока нет.

— **Коронавирус уже принёс немало новшеств в сферу трудового законодательства. Что здесь было самым важным с точки зрения правозащитной и нормотворческой работы профсоюза?**

— Первое главное новшество касалось применения вахтового метода работы. С учётом установленных особенностей длительность вахты может составлять до полугода, что вдвое больше максимальной продолжительности, установленной Трудовым кодексом РФ. Вторые особенности касаются лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющих право на оплату один раз в два года за счёт средств работодателя стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, но не воспользовавшихся таким правом в 2020 году. В соответствии с существующим порядком, закреплённым в 325-й статье Трудового кодекса РФ, право на оплату проезда возникает у работника один раз в два года при использовании отпуска, а в случае, если он этим правом не воспользовался, оно «сгорает». С учётом же утверждённых правительством новшеств работники, которые не смогли реализовать право на проезд в 2020 году в связи с ограничительными мерами, смогут это сделать в течение 2021 года.

Даже учитывая срочность принятия указанных новаций, необходимая процедура рассмотрения этих актов в рамках трёхсторонней комиссии, которая в условиях пандемии не прекращала свою работу, была соблюдена. И надо отметить, что именно в рамках обсуждения были сняты предложения, явно ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, которые меняли порядок внесения изменений в трудовые договоры, утверждения графиков сменности и даже учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Принимаемые меры по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции выявили пробелы и в части применения отдельных нестандартных форм занятости, что послужило импульсом для их нормативного закрепления. Работники и работодатели столкнулись с трудностями при переходе на удалённый режим работы,

так как трудовое законодательство не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости. Оно даёт возможность заключить либо традиционный трудовой договор, что предполагает выполнение трудовой функции на организованном работодателем рабочем месте, либо договор о дистанционной работе, при котором рабочего места в офисе не предусмотрено в принципе. Для устранения этого пробела был разработан законопроект, вносящий изменения в Трудовой кодекс РФ, что позволит использовать дистанционную занятость более гибко.

Естественно, что в современных условиях востребованность методической помощи профсоюзным организациям и консультирования членов профсоюза сильно увеличилась. Потребность в ней явно превышает возможности наших правовых работников, даже учитывая темпы роста их численности. В такой ситуации обеспечение растущей востребованности в оказании правовой помощи возможно только с использованием современных информационных методов в работе, которые будут способствовать распространению правовых знаний и информации о методах и формах защиты трудовых прав работников.

— **Этими словами вы просто предвосхитили следующий вопрос интервью — об информационной работе.**

— В современном мире невозможна результативная деятельность организации любой формы собственности без информационной составляющей. Свидетельством этого служит тот факт, что более 90% крупных российских и зарубежных компаний имеют информационно-аналитические центры или службы. Информационно-аналитические подразделения функционируют во всех государственных органах власти, а также в муниципальных образованиях на всей территории страны.

Наш профсоюз считает информационную работу одним из важных самостоятельных направлений своей деятельности. Для этого еще в 2004 году был создан информационно-аналитический центр (сегодня отдел). С 2001 года у профсоюза действует и постоянно совершенствуется сайт, посещаемость которого только за последний год выросла вдвое. На этом ресурсе любой пользователь может получить информацию по всем направлениям деятельности, узнать новости профсоюзной жизни его структурных организаций. Также на сайте можно познакомиться с электронной версией журнала «НГСП-информ» (он издаётся с 1997 года) и еженедельной электронной газетой «Ласточка».

Профсоюзным организациям всех уровней рекомендовано активизировать работу по сбору и анализу информации, связанной с профсоюзной деятельностью, постоянно повышать качество информационного контента. Им следует как можно активнее размещать собственный контент на доступных информационных площадках, взаимодей-

ствовать со СМИ и лидерами общественного мнения, разрабатывать и распространять методические и обучающие материалы для этой деятельности. Профсоюз стремится интегрировать отдельные ресурсы структурных подразделений в единое информационное пространство. Меняется и содержание публикуемых материалов. Если раньше в них превалировала информация о культурно-массовых мероприятиях, было минимальное количество аналитики и экспертных мнений, то в последнее время информационные ресурсы профсоюза становятся живой дискуссионной площадкой, где коллеги делятся своими лучшими практиками в области защиты социально-трудовых прав работников, обсуждают животрепещущие темы и новости.

Активно расширяется присутствие профсоюза и в соцсетях. И это — верное направление развития. Что подтверждает опрос, проведённый среди членов молодёжного совета профсоюза, — с молодёжью мы вообще работаем всё активнее, выявляем самых перспективных, обучаем. Так вот большинство рекомендаций молодых профсоюзных кадров нацелено как раз на более активное использование в работе социальных сетей, различных мессенджеров. Именно так, по их мнению, можно помочь продвижению положительного имиджа профсоюза и повысить у ровесников мотивацию стать членом профсоюза. И мы прислушиваемся к молодым. Все эти инициативы были учтены при подготовке Стратегии информационного развития. Её цель — дальнейшее развитие эффективной

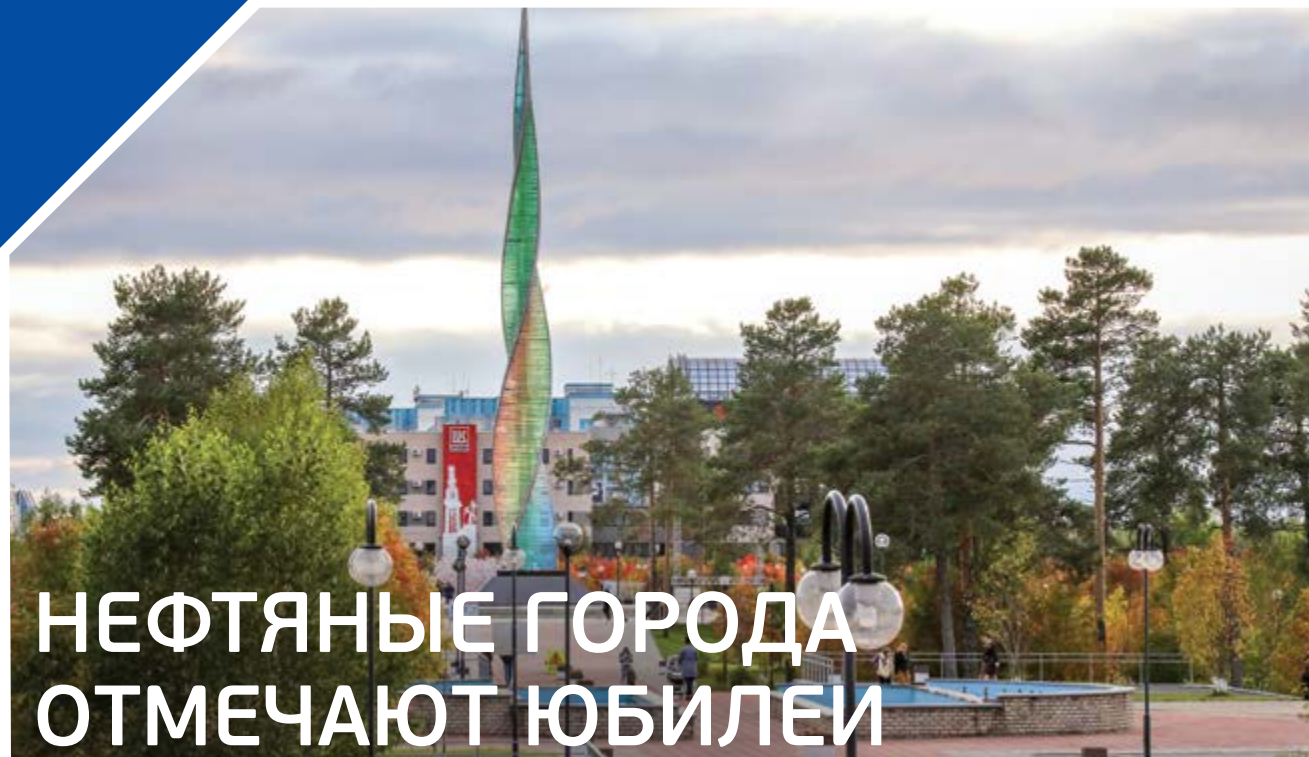
информационной системы, способствующей укреплению и развитию профсоюзного движения. Без этого сегодня невозможно обеспечить рост авторитета в обществе, популяризацию наших идей, целей и задач, усиление мотивации профсоюзного членства. Да и донести оперативную и достоверную информацию до каждого члена профсоюза без этого не получится.

— **Расскажите, пожалуйста, какие задачи ставит перед собой Нефтегазстройпрофсоюз России на следующее пятилетие? Какие проблемы планируется решить в ближайшее время и каковы стратегические цели у профсоюза?**

— Основными задачами профсоюза всегда были и остаются защита социально-трудовых прав и экономических интересов членов профсоюза, эффективная деятельность по охране труда и здоровья работников и членов их семей, правозащитная работа, позволяющая защитить и обезопасить членов профсоюза. В различные периоды нашей профсоюзной истории эти задачи немного видоизменялись, появлялись новые направления и задачи, — к примеру, активная и эффективная работа с профильными комитетами Госдумы, участие в законотворческой деятельности и т. д. Но три вышеупомянутые задачи являлись основными всегда. И будут таковыми, я уверен, оставаться всегда. ■

*Участники церемонии подписания отраслевого соглашения*





## НЕФТЯНЫЕ ГОРОДА ОТМЕЧАЮТ ЮБИЛЕИ

**Социально значимыми проектами «ЛУКОЙЛ» создаёт базу для своего развития**

Уходящий 2020 год был богат на значимые даты. Урай отметил 55-летие, Когалым и Лангепас — 35-летие. Четверть века в этих городах работает «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Ведущее нефтегазодобывающее дочернее общество компании образовано в 1995 году, а основа его заложена 60 лет назад, когда из скважины Трёхозёрного месторождения была добыта первая нефть. Именно это событие стало отправной точкой в становлении нефтегазового комплекса Западной Сибири. Кроме того, в этом году Югра добыла уже 12-миллиардную тонну нефти, и каждая шестая тонна — это вклад лукойловцев. Естественно, что такое количество красных дат не могло обойтись без множества подарков. Их сделала жителям городов-юбиляров нефтяная компания «ЛУКОЙЛ».

### В КОГАЛЫМЕ ВСЁ ОСОБЕННОЕ

Когда говорят «энергетическое сердце России», подразумевают Ханты-Мансийский автономный округ. Так считают югорчане. Ямальцы твёрдо убеждены в том, что речь идёт об их регионе. На самом деле правы и те, и другие: в Югре добывается более 50% российской нефти, в ЯНАО — свыше 90% природного газа страны. Сегодня на территории этих двух северных регионов ведут свою деятельность десятки недропользователей, среди них — одна из крупнейших в мире нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» и её

дочернее предприятие «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», которое в этом году отметило своё 25-летие.

В дни праздничных торжеств, связанных с юбилейными датами, Западную Сибирь посетили министр науки и высшего образования Российской Федерации Валерий Фальков, первый заместитель министра культуры Российской Федерации Сергей Обрывалин и другие члены правительства РФ, губернатор Югры Наталья Комарова и президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов.

Первый город маршрута — Когалым. Он отпраздновал своё 35-летие. Но правительственная делегация приеха-



Когалым встречает высоких гостей

ла в Западную Сибирь не только для того, чтобы поздравить когалымчан со знаменательной датой. Визит был рабочим и вместил в себя массу самых разноплановых мероприятий: ряд совещаний, посвящённых созданию в Югре Центра высоких биомедицинских технологий, реализации национального проекта «Культура», подписание между Министерством науки и высшего образования России, правительствами Югры и Пермского края и нефтяной компанией «ЛУКОЙЛ» четырёхстороннего соглашения о создании в Когалыме образовательного центра. Кроме того, делегация приняла участие в торжественной церемонии закладки памятного камня в ознаменование начала строительства образовательного центра и в открытии Культурно-выставочного центра Русского музея.

Но прежде гостей познакомили с некоторыми городскими объектами. Приятно изумил океанариум с уникальным акриловым тоннелем протяжённостью свыше 60 метров, населённый диковинными рыбами, — один из крупнейших на евразийском континенте, и оранжерея с экзотическими растениями и поющими птицами, расположенные в спортивно-культурном комплексе «Галактика». Он построен на средства фонда социальных региональных программ «Наше будущее», учреждённого



президентом «ЛУКОЙЛа». Такого рода сооружений в России больше нет. Проект разработал новозеландский архитектор Николас Трэвис. Под крышей четырёхэтажного здания овальной формы общей площадью почти 40 тыс. квадратных метров разместились океанариум, кинотеатр с четырьмя залами, где можно посмотреть фильмы в любом современном формате, фитнес-центр с бассейном, скалодром, детские игровые парки, торговые зоны. В аквапарке «На гребне волны» работают аттракционы, в том числе FlowRider, имитирующий океанскую волну. На гигантской территории комплекса разместилась оранжерея «7 садов», где можно видеть настоящие джунгли, пальмовый и бамбуковый леса, кофейное дерево и магнолии. На заре застройки Когалыма первостроители даже в самых смелых своих мечтах и помыслить не могли, что на 60-й параллели, где семь-восемь месяцев лежит снег, их дети и внуки среди зимы смогут окунуться в тропическое лето, оседлать волну на серфборде, прогуляться среди пальм, послушать пение заморских птиц, помедитировать в японском саду. Но вот случилось же! Для северян такой объект просто сказочный подарок.

Конечно, удивились члены правительства РФ не потому, что до сих пор ничего подобного не видели, а потому что всё это создано и успешно функционирует в небольшом сибирском городе. Впечатлил их и филиал Государственного академического Малого театра, сцена, на которой дают те же спектакли и тем же актёрским составом, с теми же великолепными декорациями, что и в Москве. Поразило то, что старейший в России, овеянный славой театр, известный своим консерватизмом, рискнул открыть первую за пределами столицы сцену в этом западносибирском городе. Но проект себя оправдал на 100%. Спектакли проходят здесь с полными аншлагами.

Когалымчане гордятся тем, что культурные, спортивные, образовательные, жилые объекты, возведённые в их городе, отличаются не только современными архитектурными решениями, но и интересным содержанием. В каждом есть своя изюминка, особенность, про которую они могут сказать: «Это можно увидеть, услышать, попробовать и сделать только у нас!» И возведение таких объектов продолжается. Только в тесном союзе власти, бизнеса и культуры возможна реализация таких уникальных проектов, когда в малых городах появляются высокие образцы сценического искусства и спортивно-культурные комплексы мирового класса.

### «ВОПЛОЩАЕТСЯ МЕЧТА»

Рецепт процветания Когалыма, конечно же, ни для кого не является секретом. Импульс для его роста даёт «ЛУКОЙЛ». Город активно строится, и благодаря поддержке компании даже в экономически непростое время



2020 года работы не прекращаются ни на день. Больше того, даётся старт новым проектам: в Когалыме будет построен образовательный центр, в котором заработает филиал Пермского национального исследовательского политехнического университета. Этот масштабный, инвестиционно ёмкий проект созвучен национальному проекту «Образование».

Образовательный центр в Когалыме рассчитан на 380 абитуриентов и 40 преподавателей. Площадь четырёхэтажного здания составит более 22 тысяч квадратных метров.

— Для меня сегодня трогательный день — воплощается мечта, о которой мы говорили в Когалыме на протяжении нескольких лет, — сказал на церемонии закладки учебного центра Вагит Алекперов. — Дети, которые растут здесь, на Севере, получают образование, имея перед собой опыт родителей, и с первых дней обучения смогут проходить стажировку на месторождениях. Это даст возможность юным жителям города не просто получить профессию, но и гарантирует дальнейшее трудоустройство.

Филиал ведущего инженерного вуза страны в Когалыме даст дополнительный стимул для развития системы образования не только муниципалитета, но и всего округа в целом. Журналисты задавали вопросы: целесообразно ли возводить такой масштабный объект в небольшом городе? Поедут ли сюда студенты? Поедут, если захотят получить качественное образование, — был ответ. ПНИПУ считается одним из лучших вузов страны, специализирующихся на подготовке инженерных кадров.

Их для нефтяных предприятий Западной Сибири будут обучать по международным стандартам. Необходимость создания вуза, привязанного к реальному производству, назрела давно. И это уже практикуется в Перми — в действующем научно-образовательном центре «Геология и разработка нефтяных и газовых месторождений» Пермского политехнического университета.

— Одной из задач в нашей стране является создание максимально благоприятных условий для школьников и выпускников там, где они проживают, чтобы они могли получить хорошее образование и самореализоваться. Компания «ЛУКОЙЛ» уже много десятилетий подаёт пример того, как надо заботиться о регионах в городах своего присутствия. Подаёт хороший пример того, как надо двигаться вперёд, — отметил министр науки и высшего образования РФ Валерий Фальков.

Современный университет должен быть ориентирован на обеспечение опережающей подготовки кадров по приоритетным направлениям, считают в «ЛУКОЙЛе». Для предприятий компании крайне важно, чтобы молодые специалисты сразу, со студенческой скамьи, вливались в производственный процесс, поскольку зачастую им приходится работать на очень дорогом и высокоточном оборудовании. Создание образовательного центра в Когалыме позволит использовать гибкие программы обучения, подстраивающиеся под меняющиеся запросы современного производства, готовить профессионалов высокого класса.

### КУЛЬТУРНАЯ СТОЛИЦА

Правительственная делегация стала участником ещё одного важного события — открытия в городе Культурно-выставочного центра Русского музея, который предвосхищает строительство первого за Уралом филиала. Приветствовал первых посетителей центра генеральный директор Государственного Русского музея Владимир Гусев. Он напомнил, что 2020 год для культурного учреждения особо значимый: 25 апреля оно отметило 125-летие со дня подписания императором Николаем II специального указа о создании Русского музея императора Александра III. И представленная в Когалыме коллекция мецената и одного из основоположников отечественного нефтяного дела Василия Кокорева была приобретена именно для Александра III. Первая экспозиция включает в себя 48 ра-

бот таких известнейших художников, как Карл Брюллов, Алексей Венецианов, Василий Тропинин и других.

Одной из составляющих Культурно-выставочного центра станет информационно-образовательный центр «Русский музей: виртуальный филиал». Здесь оборудован класс, оснащённый персональными компьютерами для доступа к программам медиатеки, а также мультимедийный кинотеатр со зрительным залом на 40 мест, ресурсный центр творческого развития детей с различными социальными и физическими возможностями.

— Благодаря открытию этого центра у жителей Когалыма, всего многогранного Югорского края появилась возможность насладиться коллекциями Русского музея, — сказал Владимир Гусев. — Сегодня мы уже оценили место, где будет расположен полноценный филиал Русского музея. И у нас есть чем его наполнить: наша коллекция — это тысячелетняя история России в лицах, персонажах. Проходя по залам, каждый сможет перелистнуть страницы этой истории.

Проект Русского музея будет реализован при поддержке «ЛУКОЙЛа» и опираться на опыт Малого театра, создавшего, как уже было сказано, свой первый филиал за пределами Москвы в Когалыме. Он, напомним, открылся в 2019 году, который был объявлен Годом театра. В результате в Западной Сибири удалось создать реплику здания на Большой Ордынке, максимально приближённую к оригиналу. Приобретено новейшее техническое оснащение — от уникального видеопроектора, света и звука до сложнейших механических систем.

Театр такого уровня в Западной Сибири — первый. Неудивительно, что Когалым с его открытием обрёл статус культурной столицы Югры. Помимо спектаклей, артисты ГАМТ проводят здесь мастер-классы по актёрскому мастерству, художественному слову, сценическому движению и фехтованию, работает детская театральная студия. Кроме того, каждый может прийти в театр на экскурсию и познакомиться с частью музейного фонда — в фойе выставлены старинные театральные костюмы и



Открытие Культурно-выставочного центра Русского музея

ПРОЕКТ РУССКОГО МУЗЕЯ БУДЕТ РЕАЛИЗОВАН ПРИ ПОДДЕРЖКЕ «ЛУКОЙЛА» И ОПИРАТЬСЯ НА ОПЫТ МАЛОГО ТЕАТРА, СОЗДАВШЕГО СВОЙ ПЕРВЫЙ ФИЛИАЛ ЗА ПРЕДЕЛАМИ МОСКВЫ В КОГАЛЫМЕ. ОН ОТКРЫЛСЯ В 2019 ГОДУ, КОТОРЫЙ БЫЛ ОБЪЯВЛЕН ГОДОМ ТЕАТРА.

сценический реквизит. Когалымчане и гости города в восторге от мастерства артистов, от ауры самого здания. Жителей региона радует, что, не выезжая из округа, они могут смотреть спектакли одного из старейших русских театров, в которых играют замечательные российские актёры.

### В ЗНАК ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Да, Когалым растёт и развивается, появляются современные, просто фантастические объекты, обновляются существующие. К примеру, преобразился вокзальный комплекс. Его строительство осуществлялось с июля 2018 по апрель 2020 года. Здание построено по индивидуальному проекту и соответствует самым современным нормам комфорта и безопасности.

Торжественная церемония открытия архитектурной композиции «Пламя» проходила уже вечером, практически в полной темноте, и оттого зажжённая стела, символизирующая развитие компании «ЛУКОЙЛ» и Западной Сибири, выглядела особенно эффектно. Яркое пламя, освещающая всё вокруг, будто парило над домами и соснами, расположенными рядом. Изящная 30-метровая конструкция, которая теперь будет украшать Ряби-

новый бульвар, — подарок президента «ЛУКОЙЛа» когалымчанам в честь 35-летия города и приближающегося 30-летия компании. Автор арт-объекта — архитектор Тим Макфарлейн из Великобритании. О гигантском «Пламени» сам автор говорит так: «30-метровая скульптура символизирует прогресс «ЛУКОЙЛа», которому в следующем году исполнится 30 лет».

Добавим, что аналогичные стелы были подарены и другим югорским городам: Лангепасу, Покачам и Ураю. И зажглись они одновременно с когалымской. Жителей городов поприветствовали в режиме прямой трансляции участники высокой правительственной делегации.

— Поздравляю с открытием замечательной архитектурной композиции! Безусловно, это символ единения, новых устремлений и любви к родной земле, — сказал Валерий Фальков.

Также в Когалыме состоялась торжественная церемония награждения лучших работников ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». 27 сотрудников общества были удостоены почётных званий, государственных, региональных, корпоративных наград за добросовестный труд и заслуги в развитии нефтегазовой отрасли и компании. Награды ПАО «ЛУКОЙЛ» вручил президент компании Вагит Алекперов.

В. Ю. Алекперов, Н. В. Комарова и В. Н. Фальков на церемонии открытия архитектурной композиции «Пламя»



Почётной грамоты удостоены коллектив ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» (диплом вручён генеральному директору общества Владиславу Зубареву). Знаком «За заслуги перед компанией» награждён заместитель генерального директора общества по управлению персоналом и социальной политике Андрей Кабатов. Звание «Почётный нефтяник» присвоено председателю территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Ивану Эннсу. С присвоением высокого звания профсоюзного лидера западносибирских нефтяников поздравила губернатор ХМАО-Югра Н. В. Комарова.

Она напомнила, что компания «ЛУКОЙЛ» — это 2% общемировой добычи и переработки нефти, 15% общероссийской добычи и переработки, эксплуатационный фонд добывающих скважин насчитывает свыше 17 тысяч. «Это мощь, которую обеспечиваете вы, жители Когалыма, все работники компании!» — отметила Наталья Комарова.

А пока взрослые занимались серьёзными делами, детвора уже вовсю осваивала расположенный неподалёку, на Рябиновом бульваре, развлекательный комплекс «Нефтеград», также подаренный городу «ЛУКОЙЛом». Такие же детские комплексы появились во всех четырёх лукойловских городах — Когалыме, Лангепасе, Урае и Покачах. Особенность этих площадок заключается в том, что помимо развлекательной функции они выполняют и обучающую. С помощью игровых модулей дети смогут изучить принцип работы нефтегазодобывающего предприятия и увидеть полный цикл работы нефтегазовой отрасли: геологоразведка, добыча нефти, её переработка, транспортировка, продажа. Например, раскачиваясь на нефтяной качалке, добывать нефть. Или за рулём игрушечного бензовоза транспортировать топливо...

А теперь перенесёмся в Урай — колыбель западносибирской нефти и старейший из плеяды лукойловских городов. В этом году ему исполнилось 55 лет. Но не только эту дату отмечает город-труженик: 60 лет назад на шаимской земле забил первый фонтан чёрного золота Югры и была получена первая промышленная нефть Западной Сибири. С этими знаменательными событиями жителей Урая поздравили президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов и губернатор Югры Наталья Комарова.

Они приняли участие в церемонии награждения лучших работников и открытия современного спортивного комплекса «Урай Арена». Этот объект построен в рамках соглашения о сотрудничестве между компанией и правительством региона.

— Поздравляю вас с открытием этого замечательного объекта в юбилейный для города год. Надеюсь, что здесь будут воспитаны чемпионы Югры, России и мира, — обратилась к урайцам Наталья Комарова.

Новый объект построен с учётом самых современных международных стандартов. Его общая площадь — две тысячи квадратных метров. Ледовое покрытие универ-



Председатель профорганизации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» И. П. Эннс и губернатор Ханты-Мансийского автономного округа — Югры Н. В. Комарова

сальное и подходит как для профессиональной игры в хоккей, так и для фигурного и массового катания. Кстати, на базе ледового дворца планируется создать ночную хоккейную лигу Урая.

Лангепас, Урай, Когалым, Покачи... Каждый из городов, на территории которого ведёт деятельность «ЛУКОЙЛ», может гордиться своим стремительным культурным, спортивным, инфраструктурным ростом, и каждый можно приводить в пример как эталон социальной ответственности компании.

«Для нас участие в социальных проектах — это не благотворительность, — сказал, обращаясь к собравшимся, В. Алекперов. — Это часть нашего бизнеса. Города, где работает компания, — наша основа, и мы всегда будем благодарны югорской земле. Отношения между их жителями и «ЛУКОЙЛом» как крупнейшим работодателем строятся на взаимной ответственности, уважении, поддержке. И чтобы выразить признательность, мы постараемся сделать так, чтобы качество жизни в этих городах постоянно улучшалось». ■



«Никогда не позволяй никому чинить крышу, кто не получает от этого удовольствия», — советует бабушка внуку в повести Рэя Брэдбери «Вино из одуванчиков». Такой подход, конечно, важен для любого дела, но для тех, кто работает с людьми, их профессия должна быть призванием, как у врачей, спасателей. И профсоюзных лидеров. Потому что без желания помогать людям, без сильного характера, доброты, надёжности на этой работе долго не удержаться. Авторитет в глазах коллектива нарабатывается годами, и сохранить его даже сложнее, чем изначально приобрести. За этим стоят конкретные дела, поступки, своевременная помощь и поддержка, оказанные людям, умение убеждать, воодушевлять, наконец, просто разговаривать по душам... О профессиональных и человеческих качествах, необходимых настоящему профсоюзному вожаку, можно говорить долго, а можно рассмотреть их на конкретных примерах. Благо таких личностей среди руководителей, возглавляющих профорганизации, действующие на лукойловских предприятиях, достаточно. Сегодня мы расскажем о четырёх замечательных людях, для которых 2020 год стал памятным, — Л. Н. Жижерина и В. Н. Чабунин отметили юбилеи, И. П. Эннс стал «Почётным нефтяником», а Т. С. Когановой присвоено звание «Человек года».

## С ЛЁГКОЙ ДУШОЙ

### Профсоюзная работа как смысл жизни

Лидия Николаевна Жижерина посвятила заводу 43 года своей жизни. Приехав в Будённовск из Свердловска в далёком 1977 году, она, старший инженер, была свидетелем того, как строился Прикумский завод пластмасс, как запускалось производство. В самые радостные и самые сложные моменты она была рядом с теми, кто здесь работает: ведь председателем профсоюзной организации Лидия Николаевна стала 12 сентября 1986 года. Прошли десятилетия, но как тогда, так и сейчас своей главной задачей она считает заботу о людях, работающих на «Ставролене».

Восемь раз подряд коллектив ООО «Ставролен» оказывал доверие Лидии Николаевне, избирая её председателем профсоюзной организации. Она член Совета Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ». Деятельность в системе профсоюзов по достоинству оценена предприятием — у Лидии Николаевны немало наград: почётные грамоты Ставропольского краевого совета профсоюзов, президиума краевого совета профсоюза, правительства Ставропольского края, памятная медаль «10 лет Нефтегазстройпрофсоюзу РФ», почётная грамота президиума Росссовета, нагрудный знак «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе РФ» III степени, нагрудный знак ФНПР «За активную работу в профсоюзах», почётная грамота ОАО НК «ЛУКОЙЛ», книга почёта ООО «Ставролен», медаль ордена «За

заслуги перед Отечеством» II степени. Дважды ей присваивалось почётное звание «Человек года».

Сегодня ООО «Ставролен» — один из наиболее привлекательных работодателей Ставропольского края. Каждому работнику здесь обеспечены хороший соцпакет, стабильная заработная плата, условия для карьерного роста. Всё это — результат постоянной планомерной и совместной работы руководства предприятия и профсоюзной организации.

— Мы работаем в тесном тандеме и режиме спокойно-го и конструктивного диалога, — рассказывает генеральный директор ООО «Ставролен» Анатолий Афонин. — Поэтому мыслей о том, что кто-то кому-то создаёт сложности, у нас не возникает. Обсуждению любого вопроса (а их, поверьте, немало) предшествует большая подготовительная работа. К примеру, коллективный договор, который мы

подписали, продолжает линию улучшения и укрепления социальной защищённости работников и пенсионеров предприятия. В нём учтены предложения заводчан, а также все изменения в законодательстве и Соглашении между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ», произошедшие с момента подписания предыдущего колдоговора.

Очень высокого мнения о роли этого документа и Л. Н. Жижерина:

— Трудовой договор — это наша маленькая конституция, документ, по которому живут и работодатель, и работники. Все статьи, которые там записаны, обязательно учтены бюджетом общества. И все деньги, которые заложены по коллективному договору, выплачиваются, даже несмотря на сегодняшнюю непростую ситуацию в экономике. Ни разу на моей памяти не было случая, чтобы мы приостанавливали действие какой-либо нормы колдоговора.

С администрацией мы всегда находим общий язык, ведь коллективный договор необходим обеим сторонам: он обеспечивает и стабильность в работе предприятия, и микроклимат в коллективе.

Например, до момента интеграции предприятия в 1999 году в структуру компании «ЛУКОЙЛ» работникам при выходе на пенсию выплачивали денежную сумму дифференцированно от стажа работы на предприятии, при этом максимальная сумма определялась от средней заработной платы по предприятию. И несмотря на то, что в самой компании такой нормы не было, администрация согласилась её внести в коллективный договор.

— В последний коллективный договор внесли что-то новое?

— Да, в предыдущий коллективный договор мы внесли изменения в отношении работниц, которые находились в декретном отпуске. Этот вопрос подняла молодёжь, я подсчитала, сколько женщин на предприятии находятся в отпуске по уходу за ребёнком до полутора лет, сколько — до трёх лет. Мы посоветовались с членами профкома и предложили администрации изменения. Генеральный директор инициативу поддержал. Ведь в целом для предприятия увеличение оказалось не столь существенным, а для женщин, которые получают выплаты, — важным. Особо хочу подчеркнуть, что в нынешнем коллективном договоре суммы выплат по всем льготам и гарантиям увеличены.

Высокую оценку не раз получали действующий на предприятии коллективный договор и социальные гарантии, обеспечиваемые им работникам, как в масштабах страны, так и региона. Не так давно ООО «Ставролен» вошёл в тройку лидеров всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Затем занял первое место в краевом конкурсе «Эффективный коллективный договор — основа согласования

Л. Н. Жижерина



интересов сторон социального партнёрства». В частности, в соответствии с документом женщинам, работающим на заводе, ежемесячно предоставляется оплачиваемый день отдыха; работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодно выплачивается материальная помощь, компенсируются стоимость путёвок в детские санатории и стоимость проезда; малообеспеченным многодетным семьям полностью компенсируются расходы на детские сады и оздоровительные лагеря.

Профорганизация вместе с руководством завода реализует множество программ в области образования, оздоровления, культурного досуга и отдыха.

Предмет особой заботы профсоюза — ветераны. Ежеквартально они получают материальную помощь. Для них ежегодно организуются и оплачиваются поездки выходного дня в Ставрополь, города Кавминвод, Домбай. У заводских пенсионеров есть чудесное вместительное, а главное, отремонтированное помещение. Здесь они общаются, чаёвничают, чествуют юбиляров. Кстати, на юбилеи ветеранов также выделяются деньги из профсоюзного бюджета. Ветераны, наряду с работающими, могут бесплатно пользоваться услугами медицинского центра.

— А сейчас что вы считаете самым важным в своей работе?

— Пожалуй, чтобы люди, которые объединены в профсоюзную организацию, знали, что если возникла какая-то проблема, не важно, на работе или дома, могли обратиться к нам за поддержкой. Да, не всегда удаётся помочь, не всё в наших силах, но очень важно, чтобы человек не ушёл от тебя обиженным. Этому было сложно научиться, но у меня были хорошие учителя. Самым главным для меня стала Галина Семёновна Фролова, зампред краевой организации профсоюза химиков, сейчас её уже нет с нами. Она всегда говорила: «Запомни, к тебе пришёл человек, у которого что-то не так. Ты заняла это место для того, чтобы человек ушёл от тебя с лёгкой душой, вне зависимости от того, что он от тебя получил — отказ или помощь». И я стараюсь следовать этому принципу. Многому в профсоюзной работе я научилась у Надежды Павловны Ивченко, первого заместителя председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». И сейчас мы всегда чувствуем поддержку профобъединения «ЛУКОЙЛа» по всем возникающим вопросам, и словом, и делом.

— Есть ли у вас мечта, которую очень хочется реализовать?

— Хотелось бы, чтобы на предприятии санитарно-бытовые условия были лучше. Оплата труда, конечно, вопрос первостепенный: денег всем не хватает, их всегда мало. И в этом плане нам удаётся многое решить. Но ведь важны не только деньги, важны и условия, в которых работают люди: чтобы в столовой была вкусная еда, чтобы в душевой всегда было удобно, чтобы всё было грамотно организовано.

— Уже удалось что-то сделать в этом направлении?

— Конечно! Сейчас, например, мы внедряем на предприятии удобную и современную выдачу спецодежды. Эта проблема, которая меня мучила, уж и не знаю сколько лет. Заводчане получают достаточно большой набор спецодежды, но раньше не удавалось это удобно организовать: люди ходили на склад, в прачечную, стояли в очереди, тратили на это время и силы. Сейчас работники должны получить полный комплект спецодежды за один раз и сдавать в стирку по согласованному графику средства индивидуальной защиты со сроком носки один месяц через автоматы выдачи.

— А что вы считаете самым большим достижением?

— Главное то, что, несмотря на все перипетии жизни, удалось сохранить не только предприятие, но и наш трудоспособный коллектив настоящих профессионалов. Затем я бы назвала кассу взаимопомощи, которая у нас существует с 1996 года. Работник ежемесячно платит взнос в размере 1% от своей зарплаты и в любой момент может не только воспользоваться своими деньгами, но и получить дополнительно беспроцентную ссуду на 12 ме-



Председатель профсоюзной организации «Ставролена» Л. Жижерина и генеральный директор завода А. Афонин

сяцев. Это становится хорошим подспорьем для людей: не надо брать кредит в банке, платить проценты, брать займы у кого-то. Те, кто давно работают на предприятии, используют эти деньги для решения квартирного вопроса, берут ипотеку, да и для молодёжи это хорошая поддержка — надо, например, купить холодильник, получил ссуду, купил, спокойно пользуйся и в течение года рассчитывайся.

А завершим мы рассказ о профсоюзном лидере «Ставролена», конечно же, поздравлениями. И прозвучат они, что немаловажно, из уст руководителя предприятия А. Афонина:

— Лидия Николаевна — человек, имеющий твёрдые убеждения, болеющий за настоящее и будущее завода. Она была в числе первых работников, принятых на завод. Все эти годы, а это ни много ни мало более сорока трёх лет, её судьба невидимой нитью накрепко связана с родным предприятием. Её отличают глубокие знания, прекрасные организаторские способности и умение работать на достойный результат. Как в делах, так и в общении с людьми для неё главное — честность и открытость. Восемь раз подряд коллектив ООО «Ставролен» оказывал доверие Лидии Николаевне, избирая её председателем профсоюзной организации. Она член Совета Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ».

Пусть профессиональная деятельность приносит ей истинное удовольствие, желание двигаться вперёд и также будет способствовать успешному труду на благо компании «ЛУКОЙЛ», сохраняя и приумножая её традиции!

Что ж, лучше, пожалуй, и не скажешь. К этим словам, наверное, с удовольствием присоединятся все коллеги Лидии Николаевны, весь коллектив «Ставролена», лукойловской профассоциации и нашего журнала. ■

## «МОЯ ЖИЗНЬ — ПРОФСОЮЗ»

В. Н. Чабунин



### Как становятся счастливым человеком

Объединённая первичная профсоюзная организация в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» объединяет более семи тысяч работников предприятия, трёх сервисных организаций, а также учащихся Кстовского нефтяного техникума и заводских пенсионеров. Это, а также сама специфика работы профсоюзной организации накладывает особую ответственность на её руководителя. Владимир Николаевич Чабунин — человек в профсоюзе не случайный. Он профсоюзный лидер в полном смысле этого понятия — в суждениях и поступках, в своей преданности делу, отзывчивости, умении находить взвешенное решение в сложных ситуациях.

Профорганизация для В. Чабунина — больше чем работа. Это образ жизни, судьба. Он всегда принципиален, если дело касается интересов человека труда. Талант общения, умение найти подход к любому человеку, желание понять проблему и помочь, — эти качества характеризуют Владимира Николаевича не только как человека, но и как руководителя. Не случайно у председателя профсоюза нет приёмных дней — его кабинет всегда открыт для заводчан.

Закономерное уважение вызывает личность председателя профсоюзной организации у администрации предприятия, с которой большинство вопросов профсоюз решает в режиме постоянного и тесного сотрудничества.

— Как руководитель, — говорит генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» А. Ю. Богданов, — я очень ценю деятельность Владимира Николаевича.

Он настоящий лидер, стоявший у истоков профсоюзного движения нашего завода. Его профессионализм, конструктивный и грамотный подход к каждой совместно решаемой задаче позволили вывести социальное партнёрство на совершенно новый уровень. Свидетельством тому — наша общая недавняя победа: коллективный договор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» выиграл в общероссийском конкурсе «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе».

Как формируется человеческая личность, откуда берутся те или иные качества? Пожалуй, ответы на эти вопросы стоит искать в детстве, ведь все мы оттуда родом. С большим уважением и теплом Владимир Николаевич вспоминает своих родителей: «Мама работала учителем истории в большеельнинской школе, отец — слесарем на телевизионном заводе им. В. И. Ленина. Оба фронтовики:

мама воевала в зенитных войсках в Прибалтике, отец был связистом, для него война закончилась только в 1946 году, после капитуляции Японии. Поэтому 75-летие Победы для меня — особая тема. Пожалуй, главное, что я перенял от отца, — оптимистичное отношение к жизни. Он был очень позитивным человеком, никогда не унывал. И я, как бы порой трудно ни приходилось, стараюсь относиться к жизни позитивно.

— **Что повлияло на выбор профессии?**

— Конечно же, я не учился на профсоюзного лидера. По профессии я инженер-механик. В старших классах был серьёзно увлечён химией и математикой. Поступил на специальность «Машины и аппараты химических производств» — механизмы и всё с ними связанное были мне близки. Когда пришло время распределения, я уже был уверен — работать буду на Новогорьковском НПЗ.

Так и вышло. Помню, как пускали завод, как бригада старшего оператора Вячеслава Ретузина, в будущем генерального директора «Сибур-Кстово», получила первый этилен.

— **Когда вы возглавили участок, вам было всего 24 года. И уже немало людей в подчинении...**

— Больше 40 человек, из них две трети — женщины, а мужчины почти все старше меня. Но мы хорошо работали. Кстати, я тяжело расставался с коллегами по цеху водоснабжения, какие там люди работали — чудо! Евгений Андреевич Кузнецов, Игорь Александрович Кичигин, Владимир Кудряшов, Александр Субботин... А когда пришёл на ЭП-300 — коллектив был очень дружен между собой. Многие молодыми специалистами приехали на строительство НХЗ, разбег по возрасту был небольшой. Там я познакомился с Галиной и Владимиром Сиротиными, Виктором Зуевским, Владимиром Калининим, Вячеславом Белоусовым, Дмитрием Бобровым, Валентином Гражданиновым, — всех и не перечислишь. Начальником нашего цеха работал Иван Васильевич Лукин, он для нас был как отец. Мне особенно нравилось одно его качество как руководителя: образно говоря, он не мешал работать, глобально решал вопросы, не вникая в особенности работы подчинённых, давал свободу действий — при условии личной ответственности каждого за проделанную работу.

— **Там впервые проявились ваши лидерские качества? Как пришли в профсоюзную работу?**

— Началось всё не с профсоюза: я был избран секретарём комсомольской организации нефтехимического завода. Молодёжь у нас подобралась отличная, мы были

так легки на подъём! Комсомольские рейды, соцсоревнования, агитбригады, турслёты, вечера... Надо субботник? Значит, в субботу все выходим без разговоров, работаем. Мы жили в динамичном ритме, очень сильная комсомольская организация была.

В 1984 году директор нефтехимического завода В. В. Горохов предложил мою кандидатуру на должность председателя профсоюзной организации НХЗ, а в 1985 году меня избрали заместителем председателя профсоюза ПО «Горькнефтеоргсинтез». Так я влился в эту особенную организацию, только в должности заместителя проработал 20 с лишним лет. Без профсоюза жизнь свою уже не представляю.

— **То, что наш профсоюз входит в вертикаль МОПО, помогает в работе?**

— Безусловно. Если компанией принято соглашение с профобъединением, на его основе можно составить колдоговор. Но на этом останавливаться нельзя. Когда требуется добавить ту или иную статью, многое зависит от инициативы на местах. Всё, что помимо соглашения, идёт сложнее, но вполне решаемо в контакте с администрацией предприятия.

Заместитель председателя Нефтегазстройпрофсоюза России В. Косович, председатель Нефтегазстройпрофсоюза А. Корчагин, первый заместитель председателя Совета МОПО Н. Ивченко и председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» В. Чабунин



Руководство МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» в лице председателя Совета Г. М. Кирадиева и первого заместителя председателя Н. П. Ивченко готовы всегда оказать поддержку в решении любого вопроса. И деятельность профсоюзного объединения оценивается положительно на самом высоком уровне, и не только первыми лицами компании «ЛУКОЙЛ», но и руководством Федерации независимых профсоюзов России. В практической работе МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» добивается качественного решения вопросов по защите профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, то есть социальное партнёрство по-прежнему остаётся главным ориентиром работы нашей профсоюзной организации.

— **С 2009 года вы возглавляете объединённую первичную профсоюзную организацию. За какие решённые вопросы, что называется, не стыдно?**

— Первое и самое главное, чего удалось добиться, — высокий уровень социального партнёрства между работодателем и профсоюзом как официальным представителем коллектива. Руководство слышит профсоюз, и это позволяет нам принимать решения, которые идут на благо работников. Например, все коллективные договоры, которые мы заключали, несмотря ни на какие кризисы, сохраняли и приумножали социальные льготы и гарантии для членов профсоюза. Даже в 2014 году, в самый разгар экономических санкций, удалось увеличить сумму на выполнение мероприятий колдоговора на три миллиона рублей в год. А в 1999 году наш коллективный договор был признан одним из лучших в отрасли, а в нынешнем и вовсе занял первое место в конкурсе, проводимом Нефтегазстройпрофсоюзом.

— **В 2011 году вы были избраны депутатом городской думы как представитель команды «ЛУКОЙЛ». На следующих выборах избиратели вновь поддержали вашу кандидатуру. Это серьёзное расширение зоны ответственности...**

— Я уверен, что такое крупное предприятие, как наше, тем более так прочно связанное с историей появления и развития города, не должно быть в стороне от его жизни. Это решение было поддержано компанией «ЛУКОЙЛ». Что касается моей кандидатуры, я сначала сомневался — не нужно ли уступить дорогу молодым, но рассудил, что профсоюз не должен быть в стороне. И я со всей ответственностью продолжаю эту работу.

— **Профсоюз — живая структура, одна из его задач — оперативно реагировать на ситуацию сегодняшнего дня, при этом работая на перспективу. Какие задачи актуальны для профсоюзной организации сегодня?**

— Наша главная функция — забота о человеке. В зоне внимания профсоюзов — трудовые отношения и всё, что с

ними связано. В «ЛУКОЙЛе» действует формула «Достойный труд — безопасный труд», поэтому основополагающим направлением деятельности профсоюзного комитета остаётся контроль за соблюдением законодательства об охране труда, созданием безопасных условий труда, надлежащих производственных и санитарно-бытовых условий, контроль за обеспечением работников спецодеждой, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. Но чтобы человек хорошо работал, он должен хорошо отдыхать. Если коротко, то профсоюз должен обеспечить максимум условий для человека труда.

— **Взаимоотношения ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» и администрации предприятия строятся на взаимопонимании?**

— Конечно. Я со многими председателями профсоюзных организаций Нефтегазстройпрофсоюза беседую, знаю, какие бывают сложные и напряжённые отношения с работодателем, и это в первую очередь сказывается на коллективе. С нашей администрацией работать легко, и это не только от генерального директора зависит — с его помощниками, непосредственно связанными с профсоюзом по своим должностным обязанностям, у нас ни разу не было недопонимания или противоречия.

— **Что сложнее всего даётся в работе в нынешних условиях?**

— Трудности были и будут всегда. Более того, чем выше поднимаешь планку и чем больше гарантий добиваешься, тем больше будет трудностей.

Я полжизни отдал профсоюзу, и мне обидны необоснованные обвинения в его адрес. Зачастую, когда всё хорошо, о роли профсоюза в этом «хорошо» не вспоминают. Но случись что, сразу возникает вопрос: куда смотрит профсоюз? Хотя далеко не всё от него зависит. С другой стороны — у нас нет права отмахнуться от человека, не попытаться вникнуть в ситуацию. Если к нам обращаются, значит, нам верят, и мы это доверие оправдываем.

Я уверен: профсоюз — это сила. Все, кто взял на себя эту ношу, — а иначе это и не назовёшь, начиная от профгруппорга и заканчивая членами профкома, — заслуживают благодарности.

— **Считаете ли вы себя счастливым человеком, и есть ли у вас персональная формула счастья?**

— Безусловно, я могу назвать себя счастливым человеком. А что касается формулы — я просто очень люблю жизнь. И с уверенностью говорю, что жизнь для меня — моя работа. Она даёт энергию и стимул к развитию. В моей судьбе всё сложилось так, как надо: будь возможность ещё раз выбрать жизненный путь, я без колебаний выбрал бы профсоюзную стезю. ■

# НЕФТЬ И НЕБО

История профсоюзного лидера, который не любит, когда его так называют

И. П. Эннс

Людмила ВАНЮШКИНА

**Эннс Иван Петрович. Председатель территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Почётный нефтяник.**

**Редкое сочетание.**

**...Он никогда не думал, что это почётное звание будет связано с его именем. С детства, как и многие мальчишки, мечтал о небе. И когда закончил авиационное училище, вовсе не предполагал, что придётся работать с людьми, которые имеют дело не с самолетами, а глубинами земных недр. Впрочем, так ли велико расстояние между небом и землёй?**

## ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ КАЧЕСТВА

И. П. Эннс закончил Рыльское авиационное училище гражданской авиации по специальности «Эксплуатация радиолокационных средств самолётовождения и посадки». В 1984 году — Киевский институт инженеров гражданской авиации. До 1994 года работал в Урайском объединённом авиаотряде. Далее был опыт работы в качестве директора телерадиокомпании «Урай-ТВ». Непосредственно в нефтянку (хотя что в Западной Сибири так или иначе не нефтянка?) пришёл в 1999 году. В апреле 2003 года был избран председателем профкома территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Это — если совсем вкратце. Но жизнь же интересна как раз подробностями.

В Урай Иван Эннс приехал в 1977 году по распределению после окончания Рыльского авиационного училища. Три года обязательной трудовой отработки с направлением в Западную Сибирь растянулись на 22. Именно столько лет он прожил в «колыбели западносибирской нефти», как называют этот небольшой городок в Ханты-Мансийском

автономном округе, начальная буква которого вошла в название крупнейшей нефтяной компании «ЛУКОЙЛ».

Авиапредприятие «Урай-Авиа», а затем «Тюменьавиатранс», куда недавний молодой курсант приехал после учёбы, обслуживало в основном нефтянку. Западная Сибирь стала для молодого человека начальной школой жизни, здесь он познакомился с разными людьми, узнал цену истинной дружбе. Строились разные жизненные планы, но в них не было одного главного пункта: Иван Эннс никогда не думал, что любимое дело когда-то придётся поменять. Но наступили 90-е годы, когда авиацию буквально разгромили, почти как в 41-м... Это стало для него — уже специалиста-авиатора со стажем — настоящим потрясением. Из авиапредприятия, которого уже почти не осталось как такового, пришлось уйти.

В трудовой книжке появилась новая строчка — главный инженер, затем — директор телерадиокомпании «Урай-ТВ». Люди творческие — народ особый, но с ними Иван Петрович общий язык нашёл. Это его природный талант — быстро сходиться с людьми. И позже, когда он возглавил телекомпанию «Инфосервис» в Когалыме, где

также быстро завоевал уважение пиущей и снимающей братии, секрет располагать к себе людей стал понятен. Он прежде всего — во внимании и уважении к человеку. К его мнению, к его взглядам, к его позиции.

Всегда ровный, корректный, деликатный в общении, Иван Петрович не меняет своего отношения к людям в зависимости от должностей и званий. У него нет злости, раздражённости на чужое мнение, независимо от того, согласен он с этим мнением или нет. Он готов всегда выслушать, посоветовать, помочь. У него не было ни любимчиков, ни врагов. Он дипломатично умел разрешать все споры и конфликты, которые в творческой среде бывают довольно часто. Он обладает удивительным свойством души — готовностью понять любого человека, для него просто нет плохих людей, поэтому общий язык он умеет находить с каждым. Когда работаешь с людьми, вникаешь в их проблемы, — это особенно важно. Эти качества, наверное, стали определяющими, когда в 2003 году, после нескольких лет работы помощником генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», Ивана Петровича выбрали председателем территориальной профсоюзной организации западно-сибирских нефтяников — крупнейшей в структуре профсоюзов МОПО «ЛУКОЙЛа», которую он возглавляет до сегодняшнего дня.

## ПОВОДЫ ДЛЯ РАДОСТИ

17 лет в должности профсоюзного лидера. Хотя он не любит, когда его так называют. Председатель профкома. Достаточно.

Что хорошего сделано за это время? Чем можно гордиться? Хотя лучше сказать — чему можно порадоваться? Если объективно, поводы для радости есть. Вместе с председателями первичных профсоюзных организаций ТПП общества, с профсоюзным активом сделано немало. И хотя профорганизации предприятия в силу его структуры разделяют тысячи километров, профсоюз всегда выступает с единым мнением. Хороших дел, починов и инициатив, направленных на создание здорового микроклимата, укрепление коллективизма и товарищества, что всегда помогает в слаженной работе, не перечислить. Хотя Иван Петрович считает, что на своём месте он старался просто поддерживать и развивать хорошие традиции, заложенные до него. И в первую очередь Георгием Михайловичем Кирадиевым, который сегодня является председателем Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», а до своего избрания возглавлял профсоюз нефтяников Западной Сибири.

То, что начиналось здесь, на земле исторической родины «ЛУКОЙЛа», сегодня получило распространение на всей территории деятельности нефтяной компании. Иван Эннс откровенно радуется, что в коллективах общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» на высоте и с подъёмом проходят конкурсы профмастерства, что расширяется число



И. П. Эннс с коллегами по профсоюзной работе

специальностей, представители которых принимают в них участие. Что достойнейшим представителям рабочей элиты присваиваются звания «Лучшего по профессии», что на предприятиях возрождаются Доски почёта. Это всё правильно. На прибыль компании трудятся сотни, тысячи людей, которые по праву считаются главным её богатством. И они заслуживают того, чтобы им не только хорошо оплачивали их труд, но и публично говорили «спасибо».

Сам лыжник с многолетним стажем, Иван Петрович поддерживает желание работников заниматься спортом. Любим, где бы то ни было — на лыжной трассе, в спортзале, бассейне или на катке. Профсоюз оплачивает аренду залов, закупает тренажёры, выступает организатором сдачи норм ГТО, всевозможных соревнований. Спартакиады проходят по разным видам спорта. Традиционными стали региональные соревнования по зимнему полиатлону — разновидности троеборья, когда в спортзале, в тире и на лыжной трассе встречаются любители-спортсмены из всех городов, где действуют подразделения общества. Словом, созданы все условия, чтобы работники могли укреплять своё здоровье и находиться в хорошей физической форме. Ивана Петровича радует, когда нефтяники вместе с семьями отдыхают в лучших санаториях страны. География здравниц включает Алтайский край, Башкирию, Татарстан, Черноморское побережье, Кавказские Минеральные воды, Тюменскую область. На особом счету детский отдых. Из-за ужесточившихся требований по безопасности многие компании отказались от его организации, но профсоюз общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» не в их числе. Дополнительно был разработан целый регламент по организации и сопровождению детей с соблюдением всех правил безопасности. Удалось сохранить любимое детьми и родителями место — оздоровительный центр «Алые паруса» под Тюменью. Это отдельная «ребячья республика», где для детей и подростков разработана обширная разнообразная программа оздоровления и развития. Сотрудничество с этим известным оздоровительным центром про-

должается более 15 лет. На детский отдых ограничений нет — ни в зимние, ни в летние каникулы.

Северные дети болеют чаще, чем их сверстники на «большой земле»: длинная зима и нехватка солнца дают о себе знать. Оздоровление детей работников для профсоюза всегда было в приоритете. Ведь когда дети здоровы, их родители реже уходят на больничный, а значит, стабильно и производство.

Ивана Петровича радует, что люди, которые работают в сложных климатических условиях, получают достойную заработную плату, отдыхают, получают компенсацию за проезд, не переживают за своих детей.

### САМЫЙ ТИТУЛОВАННЫЙ

Профсоюз — как одна из сторон социального партнёрства — заинтересован в поддержании имиджа социально ориентированной нефтяной компании, где созданы все условия для стабильной и безопасной работы и уверенности в завтрашнем дне. Такую уверенность гарантирует работникам коллективный договор между работодателем и многотысячным коллективом, интересы которого и представляет профсоюз. Все льготы и гарантии прописаны в нём, в этом своде внутренних законов предприятия. Сегодня колдоговор, действующий у западносибирских нефтяников, самый титулованный (об этом чуть ниже) и насыщенный среди аналогичных документов, которые регулируют социально-экономические отношения в компании. Его содержание постоянно обновляется и, что важно, не сокращается, а наполняется новыми положениями, которые опираются на предложения работников. Добиться этого позволяет то, что с работодателем на протяжении многих лет выстроен плодотворный диалог.

Все генеральные директора и их заместители также состоят на учёте в профсоюзной организации, они сами заинтересованы в улучшении коллективного договора, и когда появляется финансовая возможность, внесённые предложения находят поддержку. К примеру, молодым специалистам и членам их семей, приезжающим работать в структурные подразделения предприятия, расположенные в Ямало-Ненецком автономном округе, вдобавок ко всем имеющимся льготам — выплаты подъёмных, выдачи субсидий на жилье и т. д. — предприятие теперь будет оплачивать детский сад и аренду квартиры. Немало делается в обществе не только для начинающих нефтяников, но и для тех, кто уже ушёл на заслуженный отдых.

В течение последних 15 лет коллективный договор ООО «ЛЗС» не теряет лидерских позиций среди отечественных нефтедобытчиков. Он неоднократно признавался лучшим и до сих пор рекомендован как образец для других предприятий. Подтверждение достигнутого — ежегодное участие договора в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России, в котором он не остаётся без награды.

*«Для нас это очень ответственно, — говорит Иван Петрович. — Но самое главное достижение — доверие людей. Оно выстраивается годами и подтверждается делами. И в этом немалая заслуга профсоюза. В любой бумаге, просьбе, заявлении важно не потерять человека с конкретной судьбой. И тут, как бы это банально ни звучало, — мелких вопросов не бывает. Жизнь человеческая состоит именно из мелочей. Не обратим внимания сегодня, забудем завтра, послезавтра будет поздно. В то же время, помогая человеку, мы помогаем работодателю решать не только социально-бытовые вопросы работников, но и выполнять производственную программу. И в косвенном, и в прямом смысле. На каждом объекте несут службу полномоченные по охране труда, и в безаварийной работе, профилактике травматизма они являются незаменимыми помощниками».*

### «ПРЕДСТАВИТЬ НЕ МОГУ»

*«Мне задали однажды вопрос: можно ли представить себе компанию, такую, как наша, без профсоюзной организации? Я лично свою компанию без профсоюза представить не могу, — улыбается Иван Петрович. — В принципе, конечно, земля не перевернётся, но людям будет сложнее решить свой частный, но животрепещущий вопрос. Ведь руководство компании заботится о сотрудниках в целом, а частностями занимаемся мы, профсоюзные активисты. Не будет профсоюзной организации, возникнет другая, которая возьмёт на себя функции коммуникатора. Но это уже будет другая история».*

...Думать приходится о многом, но о том, что получить звание «Почётный нефтяник», Иван Петрович не думал никогда.

— Приказом министра энергетики Российской Федерации за вклад в развитие топливно-энергетического комплекса звание «Почётный нефтяник» присвоено председателю территориальной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» Ивану Петровичу Эннсу — под аплодисменты коллег почётный знак профсоюзному лидеру вручил на торжественной церемонии в Когалыме в профессиональный праздник работников нефтяной промышленности президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов.

— Это заслуга всего профсоюзного актива, всех, с кем действуем в одной команде на благо наших работников и нашего общего дела нефтедобычи. И я безмерно рад, что мой скромный вклад оценён так высоко, — сказал, принимая награду, И. П. Эннс.

Нефть и небо... На первый взгляд, эти понятия весьма далеки друг от друга. Разные стихии. Но это только на первый. Самолёту для взлёта нужна заправка на земле. Поэтому небо, каким бы высоким оно ни казалось, начинается в глубинах. ■

# ЗАЩИТА И ОПОРА

Человек, полностью посвятивший себя служению людям

Т. С. Коганова



Входящее в состав «ЛУКОЙЛа» ООО «Саратоворгсинтез» — нефтехимическое предприятие, вполне заслуживающее называться уникальным как в масштабах компании, так и страны в целом. Это один из ведущих производителей нитрила акриловой кислоты, ацетонитрила и цианида натрия. Мощны здесь и профсоюзные традиции: профорганизация существует на заводе с момента его основания в 1957 году. И руководит ей тоже человек во многих отношениях уникальный — Т. С. Коганова.

Начнём с истории предприятия, с которым неразрывно связана его профорганизация. Начинался «Саратоворгсинтез» как завод синтетического спирта. Производство росло, становилось всё мощнее и многопрофильней. В связи с этим завод был преобразован сначала в Саратовский химический комбинат, затем в Саратовское производственное объединение «Нитрон». В 1999 г. «Саратоворгсинтез» стал частью компании «ЛУКОЙЛ», и сегодня после масштабной модернизации он является одним из крупнейших и современнейших нефтехимических предприятий страны, соответствующих самым высоким мировым стандартам. Значительная часть его продукции используется при золотодобыче, её покупают не только в России, но и за рубежом.

Впрочем, совершенствование технологий на предприятии продолжается и сегодня. В ближайшее время здесь будет завершена реализация ещё двух инвестиционных проектов экологической направленности. Реконструкция печи сжигания технологических потоков снизит выброс парниковых газов, а продолжающаяся модернизация очистных сооружений позволит достичь такого качества сточных вод, что их можно будет использовать для нужд рыболовного хозяйства.

Нынешний год для лукойловских нефтехимиков был особым. На предприятии была выпущена юбилейная, 250-тысячная тонна продукции, которая была загружена в особенный «золотой контейнер» и отправлена в адрес потребителя. При этом, как отметил принявший в торжественной церемонии первый заместитель министра промышленности и энергетики Саратовской области В. С. Белгородский, «Саратоворгсинтез» и ПАО «ЛУКОЙЛ» являются образцом социально ответственного бизнеса, ориентированного на постоянное развитие, использование лучших мировых технологий. И вот тут уже самое время перейти к рассказу о профсоюзной организации предприятия и её лидере, ибо в деле реализации различных социально значимых инициатив они принимают самое активное участие.

О себе председатель ППО ООО «Саратоворгсинтез» Татьяна Сергеевна Коганова рассказывать не любит. Поэтому слово для этого мы предоставим её коллегам, — так оно даже интереснее.

— Татьяна Сергеевна настоящий современный профсоюзный лидер, способный повести за собой людей, — говорит председатель СОО Нефтегазстройпрофсоюза России О. Н. Федакина, — прекрасно умеет вести пере-

говоры, тем самым решая главную задачу профсоюзной деятельности. Состоит она в том, чтобы представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и их семей. В вопросах защиты членов профсоюза Татьяна Сергеевна всегда бескомпромиссна, да и самим работникам умело доказывает преимущества социального партнёрства. Татьяна Сергеевна человек слова, и они не расходятся с делами. Всегда поддержит и придёт на помощь, поэтому у членов профсоюза пользуется уважением и авторитетом.

Татьяна Сергеевна всегда активно участвует в деятельности трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Неоднократно вносила предложения в ходе работы над соглашением по совершенствованию системы социального партнёрства в городе Саратове. Является председателем городского координационного совета профсоюзов, членом президиума комитета саратовской областной организации Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, членом совета Федерации профсоюзных организаций Саратовской области.

Как я уже сказала, приоритетным направлением деятельности профсоюзной организации является защита социально-экономических и связанных с ними трудовых прав членов профсоюза. Для этого Татьяна Сергеевна совместно с саратовской областной организацией Нефтегазстройпрофсоюза России организовала выездную юридическую приёмную. В неё за бесплатной консультацией может обратиться любой член профсоюза. А в случае трудового спора юристы представляют интересы члена профсоюза в суде.

Колдоговор, действующий у неё на предприятии, неоднократно становился победителем областного конкурса. Она участвует во многих благотворительных акциях помощи инвалидам и многодетным семьям. Большое внимание уделяет работе с молодёжью, привлекает ребят к профсоюзной работе — проведению спортивных мероприятий.

А вот как отзывается о работе Т. С. Когановой её коллега по профсоюзной деятельности на предприятии.

— Главная заслуга Татьяны Сергеевны состоит в том, что профсоюзная организация является надёжным защитником работников предприятия, — говорит Е. В. Кармазина, председатель профсоюзной организации ремонтного производства. — Татьяна Сергеевна, основываясь на законе и знании правовых норм, выстраивает эффективную работу по защите социально-трудовых прав членов профсоюза. Люди идут к Татьяне Сергеевне за по-

мощью со своими бедами, делятся радостью... Что может быть важнее, чем знать, что в трудную минуту тебе протянут руку помощи. И это означает не только материальную поддержку, но и юридическую и психологическую помощь. Очень важно знать, что тебя всегда выслушают, подскажут и помогут. Вот такой защитой и опорой является Татьяна Сергеевна для работников предприятия!

И вот результат: за первые два года работы Т. С. Когановой в должности председателя профсоюзное членство в «Саратоворгсинтезе» стало стопроцентным и остаётся таковым до сих пор. Люди поверили руководителю профсоюзной организации, почувствовали реальные результаты её работы и охотно вступают в профсоюз.

— Как вам это удаётся?

— Наверное, за счёт понимания того, что в основе социальной защиты и обеспечения благосостояния работников лежит развитие производств, — отвечает Татьяна Сергеевна. — Профком и администрация общества всегда стремятся к взвешенному конструктивному диалогу, основанному на взаимной ответственности, соблюдению балансов интересов сторон, которые закрепляются коллективным договором. Атмосфера открытости, взаимопонимания, уважения и доверия позволяет успешно решать все возникающие социально-экономические вопросы. Профсоюзный комитет совместно с администрацией ведёт постоянную работу по повышению уровня социальных льгот и гарантий для работников, которые закреплены коллективным договором. Этот документ — основа всей нашей работы. Совместно с администрацией мы регулярно проводим анализ уровня заработной платы на предприятии в сравнении с заработной платой региона. Оказываем материальную помощь, организуем летний отдых работников общества и членов их семей. Да и в целом стараемся сделать так, чтобы вопросы, поступающие в профсоюзный комитет от работников и ветеранов общества, не оставались без внимания.

— А как у вас поставлена работа по обеспечению безопасности и охране труда? Производство-то опасное.

— Здесь ключевые фигуры — уполномоченные по охране труда. Они есть во всех структурных подразделениях. Профсоюзный комитет организует их работу, стимулирует, проводя конкурсы на предприятии. Их победители направляются на соискание званий «Лучший уполномоченный по охране труда МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» или «Лучший уполномоченный по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России».

На постоянном контроле профсоюзного комитета находятся и вопросы обеспечения работников спецодеждой, прохождения медосмотров, обеспечения качественным лечебно-профилактическим питанием. Мы постоянно проводим обучение уполномоченных по охране труда. И не

только их. Организуем обучение профсоюзного актива и молодых работников — как на базе учебного центра предприятия, так и благодаря помощи МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», Нефтегазстройпрофсоюза России.

— А ветеранов у вас на предприятии много?

— Достаточно, и они, к счастью, очень активны и деятельны. Мы тесно сотрудничаем с ветеранской организацией общества, которую возглавляет Анна Васильевна Гордеева. Наши ветераны — неперенные участники всех мероприятий и акций, проводимых предприятием. С ними ведётся постоянная, кропотливая работа. Администрация общества с пониманием относится к проблемам пожилых людей, вся жизнь которых была отдана родному заводу. Немалые средства выделяются на проведение вечеров трудовой славы, встреч, приуроченных ко Дню Победы и другим праздникам, а также на лечение, оказание материальной помощи, санаторно-курортный отдых.

— Ну, насчёт культурных и спортивных мероприятий я даже и не сомневаюсь.

— И правильно. Они ведь очень важная часть работы по поддержанию в трудовых коллективах здорового морально-психологического климата. Поэтому наша профсоюзная организация проводит встречи с трудовыми коллективами, поздравляет юбиляров, вручает подарки работникам, которые уходят на заслуженный отдых, организует культурно-массовые и спортивные мероприятия,

конкурсы, выставки прикладного и художественного творчества. Люди у нас вместе отмечают праздники, участвуют в конкурсах художественной самодеятельности, ездят на экскурсии, посещают музеи, выставки, спектакли. Ну и спорт, конечно. На средства профсоюзной организации арендуются бассейн и физкультурно-оздоровительный комплекс, где работники занимаются в спортивных секциях по мини-футболу, волейболу, тренажёрных залах. У нас проводятся соревнования среди команд структурных подразделений по мини-футболу, волейболу, лёгкой атлетике, шахматам. Ежегодно проводятся спортивные мероприятия «Весёлые старты», «А ну-ка, мальчики», «А ну-ка, девочки», «Папа, мама, я — спортивная семья», «Спортивная рыбалка», сплавы на байдарках по рекам Саратовской области, спартакиады.

Вот такие они, секреты успешной профсоюзной работы. Хотя одного из них Т. С. Коганова, пожалуй, всё же не открыла в силу уже упомянутой скромности. Зато это сделала за неё О. Н. Федюкина:

— Татьяна Сергеевна пришла на завод после окончания института, здесь выросла как специалист, сформировалась как профсоюзный лидер. Она — человек, полностью посвятивший себя служению людям завода, бескорыстный, щедрый, добрый и отзывчивый. За любое дело принимается с комсомольским задором, и в то же время опыт помогает ей давать взвешенную оценку любого события, человека, ситуации вокруг. ■



# ХОББИ — НЕФТЯНИК

...и оно полностью совпадает с профессией

Евгения ЛОСЯКОВА-ДУШАНОВА

Когда-то ему нравились литература, история и другие гуманитарные науки, однако стал он самым настоящим «технарём». И такая метаморфоза, похоже, не кажется ему чем-то особенным. Во-первых, потому что не сказать, что это очень уж редкое явление. А во-вторых, алгоритм или почти с математической точностью рассчитанный план действий вовсе не исключают возможности подходить к делу творчески. Даже если речь идёт о производстве. Более того, иногда именно нестандартные и нетривиальные подходы к решению привычных задач помогают в работе, как ничто другое. О способности оборудования «предупреждать», о роли творчества там, где ему, казалось бы, нет места, а также о своей семье, хобби и ценности жизни — оператор технологических установок 6-го разряда нефтеперерабатывающего завода ТПП «Урайнефтегаз», призёр престижного конкурса «Чёрное золото Югры» Юрий Тамарин.

Ему во время интервью, как выяснилось уже после нашей беседы, попереживать пришлось изрядно. И не только потому, что на голову Юрия вдруг «высыпалось» великое множество вопросов. А потому что, как мне по секрету рассказала супруга, он волновался ещё и о предстоящих соревнованиях по перетягиванию каната, которые вот-вот должны были начаться и на которые ну просто совсем и ни при каких обстоятельствах нельзя было опоздать! Меня сей факт поразил до глубины души. Потому что Тамарин совершенно никак себя не выдал! Ни намёком! Ни напряжением в голосе! Был очень спокоен и вдумчив. Я от начала до конца нашего общения пребывала, так сказать, в святом неведении. И теперь понимаю почему. Да потому что он очень терпеливый. Потому что тактичный. Потому что обещал. Потому что знал, что хоть кровь из носу, но он обязан успеть и там и там. И вот таких по-настоящему достойных «потому что» в характере и жизни Юрия Валерьевича очень много.



Ю. В. Тамарин

## АЛГОРИТМ ТВОРЧЕСТВУ НЕ ВРАГ

Он трудится на Урайском нефтеперерабатывающем заводе ещё с тех времён, когда НПЗ только строился. Вместе с предприятием прошёл и период его становления, и техническое перевооружение, ставшее важнейшей вехой в истории завода. «И это,

пожалуй, было самое непростое, но важное время в моей профессиональной судьбе», — говорит Ю. Тамарин. — Когда происходило переоснащение НПЗ, нагрузка на всех нас, что совершенно естественно, возросла. К тому же поначалу всегда возникает много вопросов. Оборудование-то инновационное, а значит, надо его изучать, внедрять, приспособливаться к новым условиям. И всё это в сжатые сроки. Но мы справились и «выросли» вместе с заводом».

Юрий, по его собственному признанию, никогда не боялся перемен, которые влекли за собой технический прогресс и информатизация. Наоборот, приятно и удивительно наблюдать за тем, как стремительно «умнеет» нефтянка! Ведь её сегодняшнюю не сравнишь с той, что была 20 лет назад. «Сейчас благодаря компьютерной системе управления, удалённому рабочему месту о любых отклонениях мы узнаём мгновенно. Даже если кто-то, может быть, случайно отвернётся от монитора, звуковая и цветовая сигнализации не оставят незамечен-

ным то, на что следует обратить внимание», — поясняет Тамарин.

Юрий считает, что работа оператора технологических установок крайне интересная. Во-первых, всегда много информации. Во-вторых, немало задач, связанных, например, с технологическим режимом. Плюс ко всему, как уже было отмечено выше, дело приходится иметь с современным, а иногда и современным оборудованием, что тоже крайне увлекательно. «И для творчества место есть, — продолжает нефтяник. — Да, как правило, существует определённый, выработанный годами и опытом алгоритм. Тем не менее всегда надо думать, размышлять, анализировать и выбирать. Можно сделать так, а можно пойти иным, может быть, менее затратным и более эффективным путём. Вот здесь-то творчество и проявляется».

## «СЛЫШАТЬ» ОБОРУДОВАНИЕ

На вопрос, без чего в работе на нефтеперерабатывающем заводе обойтись нельзя, он без колебаний называет осознанность. Ежесекундное понимание ответственности, которая на тебе лежит, — самое главное.

— Растворы, давление, температуры и многое-многое другое из того, что есть на заводе, требуют повышенной бдительности. Это вопрос внутренней дисциплины. Если её нет,

то в нефтяную промышленность лучше не ходить.

— Есть ли какие-то неочевидные факторы, позволяющие работать как бы на предупреждение неожиданных ситуаций?

— Есть. Во-первых, необходимо внимательно слушать тех, кто только что отработал предыдущую смену, чтобы знать ситуацию на данный момент. Во-вторых, во время обхода важно обращать внимание буквально на всё. Это могут быть незначительные, на первый взгляд, нюансы, например, шумы, которые на самом деле имеют огромное значение. И это никакой не секрет. Опытные операторы знают, как должно быть в идеале, поэтому малейшее отклонение всегда замечают. Иногда надо оборудование потрогать — наощупь тоже можно ценную информацию получить. Может быть так, что приборы пока ещё показывают норму, и всё хорошо, но ты уже чувствуешь, что вот это надо скоро заменить, обновить. Оборудование как бы заранее предупреждает.

## НЕ НУЖНА МНЕ МОСКВА, МНЕ СИБИРЬ ПОДАВАЙТЕ!

А ведь в юности Юрий, родившийся 20 сентября 1972 года в посёлке Тимирязевском Челябинской области, интересовался литературой, исто-

рией и биологией. Ни о какой нефтяной промышленности не помышлял. Но в 1983 году родители, Таисия Николаевна и Валерий Константинович Тамарины, решили отправиться в Западную Сибирь, определив таким образом судьбу сына.

«Во время переезда на Север я был совсем ещё ребёнком, поэтому детство мне больше запомнилось не тимирязевское, а урайское. Хорошо помню, как мы с отцом, которого, к сожалению, уже нет, ездили в вахтовый посёлок. Папа много лет водителем работал, а затем оператором технологических установок. Так что я с самого детства знаю, как живут и работают нефтяники. Да и по операторской линии у нас некоторая преемственность поколений получается. Что касается Урая, то это чистый, компактный и комфортный город, который давно уже стал для меня родным». Говоря это, Юрий Валерьевич не кривит душой. Ему есть с чем сравнивать. Службу в армии он проходил в Москве и вполне мог остаться в столице. Но предпочёл вернуться в Западную Сибирь.

Профессиональная самоидентификация любителя литературы и истории пришла к началу 90-х. Молодой ураец верно оценил тенденции времени и решил пойти в нефтянку. Выбору своему он порадовался не раз.

— Работая в компании «ЛУКОЙЛ» и будучи, таким образом, прикрытым от невзгод, я пережил лихие 90-е достаточно спокойно, — говорит Тамарин.

Его первым местом работы стал вахтовый посёлок Западная Даниловка, где оператором по добыче нефти и газа Юрий трудился полтора года. Потом перевёлся на нефтеперерабатывающий завод, где окончательно нашёл себя в профессиональном плане. «У меня как раз тот самый случай, когда работа и хобби совпадают. Я люблю свою профессию. С удовольствием еду на завод и периодически привожу производственные задачи домой», — смеётся северянин.



— Супруга не возмущается?

— Бывает, — с улыбкой отвечает Юрий. — Живём не скучно!

С Еленой он познакомился более двадцати лет назад, в 1998-м, в Урае. «Не знаю, как Лена, а я сразу понял, что это — Она». Так и случилось. Она действительно оказалась той самой. Сейчас чета Тамариных воспитывает двоих детей — Леночку и Владимира.

«Нормальная жизнь! — продолжает Юрий Валерьевич. — Выезжаем на дачу, где у нас есть баня. Летом обязательно отправляемся в отпуск куда-нибудь далеко. А так вечерами общаюсь с детьми, могу почитать книги. Иногда с друзьями уезжаем порыбачить с ночёвкой в палатке». Может быть, есть и другие увлечения,

просто Юрий, о котором отзываются как о надёжном и ответственном человеке, ещё и очень скромный. Про перетягивание каната, как я уже писала в самом начале очерка, умолчал же. Только от Елены я узнала, что он принимает участие в соревнованиях ежегодно. И после этого интервью наш герой успел не просто потягаться с соперниками, но и вместе со своей командой одержать победу! Вообще, Юрий Валерьевич — равнодушный к жизни цеха работник. Коллективизм сплавивает. Он это знает. А спорт особенно. Тамарин участвует во всех спортивных мероприятиях. Цехом всегда рассчитывает на участие Тамарина. И просто на его поддержку и помощь в любой просьбе.

— А если вдруг случаются серьёзные жизненные испытания, как справляетесь с ними?

— У меня, как, наверное, и у любого другого человека, всё это проходит через три стадии. Сначала — неприятие с вопросом: «Почему я?» Вторая стадия: «Что делать? Всё пропало!» Ну а третья — поиск решения. Да, проблема, да, сложно, но всё равно как-то решается. Раньше, когда я был моложе, мне казалось, что жизнь похожа на зебру — полоса чёрная, полоса белая. Но теперь моя точка зрения изменилась. Я здоров, у меня хорошая работа, любящая семья. Что ещё нужно для счастья? Жизнь — это чудо, поэтому надо наслаждаться каждым её днём! ■

## ФОНТАН ЭНЕРГИИ

### Доброжелательных слушаются беспрекословно

#### Ольга АБАТУРОВА

Есть такие люди, про которых мы можем с уверенностью сказать: «Они — фонтан энергии». Это определение как нельзя лучше характеризует менеджера АЗС «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», председателя цеховой профсоюзной организации Кунгурских АЗС Татьяну Габдулфаясовну Глухарёву.

На мой вопрос: «А какая она, профсоюзный лидер Глухарёва?», ее коллеги тут же закидали меня эмоциональными ответами.

Елена Соловьёва, председатель ППО по Пермскому краю: «Мне нравится в Тане открытость и желание помочь всем. Она оперативно реагирует на каждое обращение и просьбу, никого не оставляет наедине со своими проблемами. С ней легко общаться. Она всегда на позитиве, какие бы трудности ни возникали в работе и в жизни. Сейчас, когда мно-

гие вопросы приходится решать дистанционно, Татьяна сразу схватывает суть, быстро принимает решение, а мы получаем высокоэффективную обратную связь. И при этом она выдержанна и корректна по отношению ко всем коллегам, пользуется уважением. Татьяна — яркий пример того, что в профсоюзе случайных людей не бывает».

Рамила Лазаревич, ветеран предприятия, бывшая коллега по профсоюзной работе: «Татьяна всегда доброжелательная, позитивная, но в то

же время принципиальная. Это очень ценно для профсоюзного лидера — уметь отстаивать свою точку зрения!»

Снежана Трутнева, председатель цеховой профсоюзной организации Пермских АЗС: «Знаю Татьяну как очень активного, инициативного профсоюзного лидера. Она умеет собрать вокруг себя команду единомышленников, организовать их, всегда болеет душой за дело. От неё заряжаешься доброй энергией, ведь она очень жизнерадостный и общительный человек».

Олег Маштаков, председатель Пермской ППО ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт»: «Татьяну отличает внимательное отношение не только к своим коллегам, но и к ветеранам, которые стоят на учете в её ЦПО. Без лишних слов она и домой к ним сходит, купит необходимые лекарства или продукты, поздравит с праздниками. К этой работе она и свой профактив подключает. Причём помощь эта не разовая, а круглый год. К тому же Татьяна Габдулфаясовна — прекрасный организатор, оперативно доводит необходимую информацию до своих членов профсоюза, что очень важно».

Сама Татьяна о себе говорить не любит, тем более хвастаться заслугами. А ведь их у председателя цеховой профсоюзной организации Кунгурских АЗС за долгие годы работы на предприятии и в профсоюзе накопилось немало.

Свою трудовую деятельность у пермских нефтяников она начала с должности оператора АЗС № 20 ровно 20 лет назад. Через три года перешла на другую АЗС, уже мастером. Именно коллектив этой автозаправки стал для Татьяны второй семьей. Сегодня это АЗС № 59160 в г. Кунгуре, где она вот уже 17 лет «за старшую». В первый же год работы на АЗС была признана «Лучшим оператором ООО «АЗС-ЛУКОЙЛ-Пермь», в 2004 году стала победителем в конкурсе «Королева бензоколонки», неоднократно заносилась на Доску почёта предприятия, награждалась благодарственными письмами и почётными грамотами МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», Министерства энергетики РФ.

Сегодня, оглядываясь назад, Татьяна считает, что выбрала абсолютно правильную профессию. Хотя в детстве мечта была другая: она хотела стать учителем или ветеринаром. Была заядлой спортсменкой, успешно занималась лёгкой атлетикой, защищала честь школы в турнирах по волейболу и баскетболу. А ещё обожала животных, могла с улицы подо-



Т. Г. Глухарёва

брать бездомного щенка или котёнка. Сегодня собаки и кошки (у неё две собаки и две кошки!) — на правах члена семьи, без них она не мыслит своей жизни и домашнего тепла. До сих пор без содрогания не может вспомнить, как пострадал её любимый щенок хаски. Ох, и натерпелась она тогда, к каким только ветеринарам не ездила, даже к профессору из Москвы обращалась. Глаз щенку спасти не удалось, но операции всё же сделали: теперь он счастливым лаем, поблескивая стеклянным глазиком, встречает свою спасительницу после работы.

Добросердечие и участливость, равнодушие и решительность на пути к цели — эти качества во многом определяют авторитет Т. Глухарёвой не только как профессионала своего дела, но и как лидера профсоюзной первички. С августа 2013 года по единоголосному решению членов профсоюза её избрали председателем ЦПО, а значит, выросла и ответственность за членов профсоюза не только своей АЗС, но и других. Только вот Татьяну это совсем не испугало. Авторитет был наработан уже давно, профсоюзная работа нравилась всегда. Ей нравится быть среди людей, в гуще их проблем и забот. Вырастив сына

и дочь, став уже бабушкой, она многое поняла в этой жизни — а главное, что может и хочет помогать людям. «В этом смысл жизни. Иначе зачем жить?» — считает Татьяна Габдулфаясовна.

Она никогда не откажет в помощи, легка на подъём, щедра на слово поддержки. Коллеги рассказывают, как настойчиво и решительно Татьяна бросилась помогать одной из своих ветеранов, переехавших из другого региона в Кунгур. Узнав, что пожилая женщина крайне нуждается в инвалидной коляске, сделала всё возможное, чтобы коляска у неё появилась. И таких примеров можно приводить много. Татьяна просто привыкла жить по золотому правилу: «Относись к людям так, как хочешь, чтобы относились к тебе». Так же, по-доброму, относится к ней и её коллектив АЗС № 59160 — дружный, сплочённый, много лет работающий одним составом. Они научились понимать друг друга с полуслова.

— Конечно, не всё бывает гладко. Но считаю, что всегда можно найти компромисс, — говорит Т. Глухарёва. — За долгие годы работы научилась находить индивидуальный подход к каждому, объяснять так, чтобы человек понимал, какая конкретная задача ему поставлена. Ну и, конечно, обязательно контролировать, ненавязчиво, но строго. Без этого у нас никак нельзя, ведь наше место работы, АЗС, объект повышенной опасности. Мои коллеги прекрасно это понимают, поэтому слушаются беспрекословно, — смеётся Татьяна.

Спрашиваю о сложностях, которые неизбежно возникли при работе в условиях пандемии.

— О, с этим у нас всё строго! Сразу стали делать всё возможное, чтобы снизить вероятность риска заражения. Каждые два часа полная влажная уборка с антисептическими средствами, каждый час дезинфекция открытых поверхностей, маски,

перчатки, соблюдение дистанции — всё очень серьезно. Собственно, эти меры действуют и сегодня. Все понимаем их важность. Кстати, наша АЗС в отраслевом ежегодном кон-

курсе по охране труда всегда в передовых. Гордимся мы и неоднократно присуждаемому нам званию «Лучшая АЗС месяца» в номинации «Самые динамичные продажи». За всеми званиями и наградами — большой труд моего коллектива, каждого сотрудника. Я ими горжусь! Поэтому как профсоюзный лидер заинтересована не только в том, чтобы коллеги

успешно работали, но и могли хорошо отдохнуть. Мы любим организовывать коллективные праздники, я немного сочиняю, пишу стихи — тоже пригождается! В общем, жизнь у нас интересная и насыщенная!

Что ж, зная таланты и способности харизматичного профорга Татьяны Габдулфаясовны Глухарёвой, в этом сомневаться не приходится. ■

## НА ОСТРИЕ ПРОГРЕССА

### Как становятся нефтепереработчиками с большой буквы

Ольга ВЛАДИМИРОВА

**За достижение высоких технико-экономических показателей в работе, успешное выполнение задач в деле развития компании и других организаций Группы «ЛУКОЙЛ» коллектив комплекса технологических установок глубокой переработки вакуумного газойля ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» в этом году был отмечен почётной грамотой ПАО «ЛУКОЙЛ».**

#### СКРОМНЫЕ ГЕРОИ ГИДРОКРЕКИНГА

Безусловно, это признание. Достойное признание успешности работы всего коллектива одного из самых современных, высокотехнологичных и высокомаржинальных объектов Волгоградского нефтеперерабатывающего завода.

Комплексу четыре года, а о его истории и становлении, о людях, которые строили и вводили в эксплуатацию этот уникальный и архисложный объект, уже можно написать целую главу в книге о сегодняшнем дне ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». И эта глава о гидрокрекинге, как между собой именуют на заводе КТУ ГПВГ, была бы одной из самых интересных...

В официальной формулировке приказа о награждении не видно самого главного — тех, чьим трудом и усердием достигаются успехи. А это целый коллектив — ни много ни мало 96 человек. Это они управляют «заводом в заводе», обслуживают три сложнейшие установки, входящие в состав комплекса: установки гидрокрекинга, производства водорода и по производству серы. Эти люди освоили новейшие технологии. Только представьте себе, при каких условиях работает реакторный блок гидрокрекинга: давление свыше 14 МПа, а температуры достигают 4300С!

Операторы, машинисты, механики, начальники установок и руководители комплекса... Это они вдохнули жизнь в это грандиозное сооружение, вникли во все тонкости работы

сложнейшего высокотехнологичного оборудования. Смогли найти непростые организационные и технические решения, чтобы всё это умное многокилометровое сплетение труб, блоков, аппаратов, насосов, кабеля заработало, — словом, чтобы этот производственный гигант начал трудиться, и трудиться эффективно.

#### ТЫ ПОМНИШЬ, КАК ВСЁ НАЧИНАЛОСЬ?

Введён в строй... Сколько за этими словами сил, труда, пота и бессонных ночей, знают только непосредственные участники пуска.

Олег Скворцов, Алексей Мананников, Андрей Шпилька, Виктор Фомиченко, Евгений Егупов, Виктор Радковский, Андрей Задемидченко,

Максим Музырев, Андрей Щербаков, Дмитрий Выстропов, Роман Носачёв, Михаил Городецкий, Александр Киселёв, Геннадий Евстегнеев, Евгений Озеров, Алексей Бойков, Роман Корнев, Сергей Катаев, Сергей Шамин, Дмитрий Холодов, Александр Соболев... Всех и не перечислишь. И ни один из них не упоминает о личных заслугах. Все говорят о том, что пуск комплекса стал возможным благодаря общему усилию всего завода, благодаря одной большой команде, которая непрерывно работала здесь в то время. Это было сложное и очень значимое не только для завода, но и для всей компании дело. На объекте ежедневно проводились оперативные совещания. Руководство предприятия помогало, направляло, оказывало поддержку. Вместе эта команда профессионалов смогла достигнуть главной цели — комплекс начал давать продукцию.

— Огромная благодарность нашему первому руководителю — начальнику комплекса Олегу Скворцову. Во многом благодаря его профессионализму, опыту, таланту комплекс был пущен, — говорит Максим Музырев, начальник установки гидрокрекинга и производства водорода. — Олег Васильевич начинал с проектного офиса ВГО. Он же подбирал команду. С АВТ-1 пуско-наладочная бригада почти полным составом перешла работать сюда. В этой бригаде был каждый из нас — сегодняшний состав ИТР комплекса. Нас целенаправленно «командировали» на пуск АВТ-1, чтобы мы набрались опыта. Блок фракционирования на нашем объекте схож с установками АВТ, поэтому было логично обучать специалистов строящегося крекинга на современной и высокотехнологичной установке ЭЛОУ-АВТ-1.

— Работа по обучению персонала комплекса была проведена серьёзная, — говорит Евгений Егупов, механик установки гидрокрекинга и производства водорода. — Были организованы специальные стажировки. Персонал обучали на АВТ-1, на установке № 17, направляли в Нижнекамск на предприятие компании «ТОНЕКО», где есть установка по производству водорода, в Беларусь на «Нафтан», где работает установка гидрокрекинга.

— Когда Олег Васильевич набирал операторов, которые будут работать за пультом, он искал тех, у кого был опыт работы с той программной оболочкой, которая представлена на других установках и в центре управления производством, — рассказывает Виктор Радковский, заместитель начальника установок гидрокрекинга и производства водорода. — Машинистов и специалистов по динамическому оборудованию он выбирал лично. С многими из них он работал ранее на других объектах завода. Было важно, чтобы будущий персонал комплекса знал гидропроцессы, имел опыт работы с компрессорами максимально схожими с теми, которые устанавливались на КТУ ГПВГ.

Почти весь сегодняшний состав ИТР комплекса вместе со специалистами УОР, с пуско-наладочной бригадой принимал участие в написании инструкций, обкатке оборудования, пуске установок. Так одновременно люди и учились, и начинали работать.

— Большая часть коллектива КТУ ГПВГ впервые познакомилась на комплексе. До этого многие друг друга не знали, — рассказывает Алексей Мананников. Алексей Михайлович тоже начинал работу на этом объекте в пуско-наладочной бригаде. С ноября 2018 по июль 2020

года возглавлял КТУ ГПВГ, ныне он начальник КТУ депарафинизации масел. — Не открою нового, если скажу, что на КТУ ГПВГ подбирали тех, в ком видели потенциал, у кого горели глаза. Пусть у многих был не такой большой опыт работы, главное, у них были возможности и желание для развития и обучения. Поэтому здесь так много молодёжи. Кто-то из них проявил себя на конкурсе профмастерства, кто-то в процессе работы продемонстрировал инженерный склад ума, организационные и инженерно-технические способности, производственную хватку. Комплекс ГПВГ объединил именно таких специалистов. Безусловно, трудности сплотили всех нас, закалили. Здесь все мы набрались бесценного опыта. Теперь каждого члена коллектива КТУ ГПВГ можно с полной уверенностью называть нефтепереработчиком с большой буквы.

— Мое первое место работы на заводе — установка АВТ-4, — рассказывает Сергей Пижанов, оператор 6-го разряда КТУ ГПВГ. — Когда я впервые пришел на АВТ-4, думал, что эту установку выучить невозможно. Столько трубопроводов! Спустя четыре года работы на КТУ ГПВГ я понимаю, какие это были мелочи. Всё познаётся в сравнении. Теперь уверен, что при желании человек способен на многое. Мы все учились в процессе освоения комплекса. И продолжаем учиться. Этот процесс в наше время непрерывный.

— Пуск — это всегда испытание. И для руководителей, и для рабочего персонала, — говорит первый начальник КТУ ГПВГ Олег Скворцов. С ним мы связались по телефону. Ныне он работает заместителем начальника отдела комплексного повышения операционной эффективности пе-

**В ОФИЦИАЛЬНОЙ ФОРМУЛИРОВКЕ ПРИКАЗА О НАГРАЖДЕНИИ НЕ ВИДНО САМОГО ГЛАВНОГО — ТЕХ, ЧЬИМ ТРУДОМ И УСЕРДИЕМ ДОСТИГАЮТСЯ УСПЕХИ. А ЭТО ЦЕЛЫЙ КОЛЛЕКТИВ — НИ МНОГО НИ МАЛО 96 ЧЕЛОВЕК.**

рерабатывающих производств ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднинефтепроект». — Первым всегда сложно. Нынешнему коллективу КТУ ГПВГ, который почти не изменился с момента ввода объекта в эксплуатацию, пришлось очень непросто. Трудностей хватало на каждого. Были проблемы на пусках из-за монтажа со стороны компании-подрядчика, были остановки, связанные с работой оборудования КИПиА. Много чего было... И у нас были ошибки. Мы все тогда учились. Технологии новые, неизвестные. Такого опыта работы не было ни у кого из нас. Но благодаря сплочённости и целеустремлённости всего коллектива, благодаря поддержке руководства завода вышли на сегодняшний результат.

Я знаю, как трудно было всем в начале нашего пути, — говорит Олег Скворцов. — Но я помню и приятные моменты: зимой, в присутствии лицензиара, после исправления брака подрядчиков мы проводили пробег

для подтверждения проектных технико-экономических показателей установок комплекса. Установки были выведены на проектную мощность, проектные спецификации подтверждены, продукция соответствовала заявленному качеству. Трудно забыть уставшие, но довольные лица ребят. Вы бы видели тогда их глаза! Это был результат. Наша маленькая производственная победа. Молодёжь проявила себя. Я искренне рад за ребят, рад, что сегодня наш коллектив КТУ ГПВГ признан компанией одним из лучших.

Говоря «наш коллектив», Олег Васильевич не оговорился. Хотя сегодня О. В. Скворцов живёт и работает в Нижнем Новгороде, он держит связь с волгоградскими крекинристами, остаётся в курсе их производственных и личных успехов.

— Виктор Радковский теперь замначальника установки гидрокрекинга и производства водорода. Начинал он консольным оператором, был старшим, и вот очередная сту-

пень, — продолжает рассказ Олег Скворцов. — Виктор Фомиченко тоже был в пуско-наладке, теперь старший механик комплекса. И досталось же ему тогда проблем, их объект тяжелее остальных пускался. Но справились! Андрей Шпилька — механик комплекса, ныне работает в отделе технического надзора. Андрей Задемидченко, Евгений Егулов, Андрей Щербаков, Дмитрий Выстропов... ИТР на комплексе сильный подобрался, толковых ребят здесь много, а такого опыта, как у них, нет больше ни у кого. Алексея Мананникова ещё на этапе строительства комплекса порекомендовал мне Александр Петрович Иванов, тогда занимавший должность главного инженера завода. И это был правильный выбор. Позже Алексей сменил меня и успешно проявил себя в должности начальника КТУ ГПВ, вывел комплекс на новый уровень. Он вместе с коллективом продолжил тонкую настройку непростого организма комплекса ГПВГ. Сейчас Алексей Михайлович переве-

Коллектив КТУ ГПВГ



Фото Н. Тюнина, Д. Арсун

дён по ротации руководителем на КТУ ДМ, а комплекс в настоящее время возглавляет Роман Носачёв.

### МОЛОДО — НЕ ЗЕЛЕНО

Молодой... Это слово не раз звучало, когда речь шла о коллективе КТУ ГПВГ. Средний возраст персонала комплекса технологических установок глубокой переработки вакуумного газойля — 37 лет. Общаясь с инженерно-техническим составом КТУ ГПВГ, невозможно не заметить, как они молоды. Начальнику комплекса — 28 лет, замначальника установки — 35, старшему механику — 34. Впрочем, разве возраст является показателем профессионализма? Разве возрастом можно измерить умение работать и брать на себя ответственность, возможность и желание учиться, развиваться и двигаться дальше? Как справедливо отметил один из великих мыслителей, в основе всех достижений — энергия человека.

Зная, как сложно дались пуск и наладка работы комплекса, я не смогла удержаться и всё же задала руководителям всех трёх установок комплекса один и тот же вопрос:

— Сейчас-то вы спите по ночам?

— Уже да, — улыбаясь, в один голос ответили руководители. — А года три не спали.

И все дружно рассмеялись. Тем самым напрочь развеяв миф о том, что крекингисты не умеют шутить и улыбаться.

### В ТРАДИЦИЯХ — СИЛА!

У молодого коллектива самого молодого технологического объекта завода уже есть свои традиции. Руководители установок стараются быть в курсе дел каждого сотрудника. Это ценно. Важно, что человек интересен и важен не только как работник, его ценят и уважают как личность. Потому на КТУ ГПВГ дни рождения, рождение детей, внуков, свадьбы, новоселье, — это повод для встречи

и поздравлений. Вроде мелочь, но это объединяет людей. А сплочённой и надёжной командой легче решать и производственные задачи.

Не только объединяет, но и позволяет сохранять в здоровом теле здоровый дух спорт. И в этом коллективе есть своя спортивная команда, которая успешно выступает в заводских соревнованиях.

Работники комплекса технологических установок глубокой переработки вакуумного газойля участвуют не только в спортивных, но и в культурно-массовых мероприятиях, проводимых объединённой первичной профсоюзной организацией ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». Профорганизация на предприятии мощная, с большими традициями, и она старается держать коллектив в курсе всего, что происходит в общественной жизни завода.

Кстати, игра в КВИЗ, ежегодно проводимая профсоюзной организацией предприятия, стала ещё одной традицией инженерно-технического состава комплекса. Команда ВГО становилась победителем и призёром интеллектуальной игры, так полюбившейся заводчанам. Этот факт ещё раз подтверждает командный дух и высокий интеллектуальный уровень инженерно-технического состава комплекса.

### НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ

Сегодня достигнутая мощность КТУ ГПВГ по сырью — 3,7 млн т/год. При этом комплекс глубокой переработки вакуумного газойля позволил увеличить выработку дизельного топлива на предприятии до 6,5 млн т/год (из них 2,1 млн т приходится как раз на установку гидрокрекинга). Кроме того, благодаря комплексу на заводе начали производить новый продукт с высокой добавочной стоимостью — топливо судовое низкосернистое (RMG).

Но сейчас перед коллективом ГТУ ГПВГ стоит не меньше задач, чем в

самом начале работы на новом объекте.

Безопасность и здоровье людей, надёжность работы комплекса, — вот первостепенные задачи. Эффективность, реализация намеченных планов — ещё одна ключевая цель. Что же касается конкретных производственных ориентиров, они таковы: коллективу предстоит решить задачи по увеличению производительности до 110, а затем до 125%. Это ближайший важный рубеж в жизни комплекса и предприятия, который предстоит покорить волгоградским нефтепереработчикам.

### ПУСТЬ ВСЁ СБУДЕТСЯ!

— Я благодарен судьбе, что мне довелось поработать с отличной командой, стать участником реализации грандиозного проекта, — говорит Алексей Мананников. — Желаю ребятам безаварийной работы. Оставаться всегда единой командой. Им предстоит решить ещё немало задач. Вместе у них всё получится. Им по плечу любые задачи. Я в этом абсолютно уверен.

— Каждому работнику крекинга я благодарен за участие, неравнодушие, смелость, профессионализм, — присоединяется Олег Скворцов. — Здоровья всем, спокойной и безаварийной работы. Уверен, что они останутся такой же сплочённой и профессиональной командой.

Вот такие они, люди, которые трудятся на комплексе технологических установок глубокой переработки вакуумного газойля ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». Их работа, как работа любого человека, выбравшего профессию нефтепереработчика, это не путь, устланный розами. Если ты на 100% отдаёшься делу, то чаще это не лавры и признание, а бессонные ночи и ответственные решения, трудности и их преодоление. Но это и огромный общий успех, который вдохновляет и даёт новые силы и энергию для дальнейшего движения вперёд. ■

# КАК РОДНЫЕ

**В работе уполномоченного важна не только система, но и душевные качества**

В ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», как и в остальных дочерних обществах компании, успешно функционирует и продолжает развиваться институт профсоюзных уполномоченных по охране труда. И сейчас, во времена распространения новой коронавирусной инфекции, на этих людей — в настоящее время в бытовом предприятии насчитывается 382 уполномоченных — легла особая ответственность. Помимо соблюдения требований безопасности именно они следят и за тем, чтобы на АЗС надлежащим образом реализовывался комплекс необходимых профилактических мер.



И. В. Погорянская

Роль уполномоченных по охране труда в жизни общества действительно очень важна. Территориальная разбросанность объектов довольно велика. АЗС ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» действуют в Краснодарском и Ставропольском краях, Республике Адыгея, Кабардино-Балкарии, Карачаево-Черкесии, Калмыкии, Ростовской, Волгоградской, Астраханской, Саратовской, Пензенской, Брянской, Тульской, Липецкой, Курской, Воронежской, Тамбовской, Рязанской, Калужской, Орловской и Белгородской областях. И обеспечить соблюдение

требований безопасности в трудовых коллективах, размещённых на такой огромной территории, без профсоюзного контроля было бы попросту невозможно. Поэтому система уполномоченных по охране труда в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» постоянно развивается и совершенствуется. За последние годы она претерпела существенные изменения. В частности, был создан единый электронный ресурс, где уполномоченные и остальные работники могут черпать информацию о требованиях законодательства, познакомиться друг с другом и обмениваться опытом. Кроме того, на предприятии внедрён мониторинг состояния условий труда на АЗС. Он осуществляется путём заполнения и направления в техническую инспекцию профсоюза кросс-карт, отражающих полную картину соблюдения требований на объекте.

Одновременно в обществе создана система быстрого реагирования, благодаря которой уполномоченные при выявлении нарушений, которые нельзя устранить своими силами, направляют информацию для решения вопроса в техническую инспекцию. Там, где не успевают уполномоченные, к ним на помощь приходят остальные работники, направляя представителям профсоюзного контроля свои жалобы и предложения.

Позаботились на предприятии и о самих уполномоченных. В помощь им в обществе разработаны методические рекомендации, применяя которые даже вновь избранный на эту должность работник легко ориентируется во всех премудростях этого важного дела. Наконец, в ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт» внедрена новая система мотивации уполномоченных. В соответствии с ней по итогам ежегодного конкурса теперь премируют 30 лучших работников, а не троих, как это было ранее. К тому же, всем лучшим уполномоченным предоставляются дополнительные дни к отпуску.

При проведении смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» в расчёт принимается масса факторов и направлений деятельности: организация контроля по соответствию условий труда на рабочем месте требованиям безопасности, участие в работе профильных комиссий, разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Ну а теперь самое время познакомиться с одной из лучших уполномоченных ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт». Это Ирина Валерьевна Погорянская. Она работает оператором на запра-вочной станции № 34493, располо-

женной в очень живописном месте — селе Ольховка Волгоградской области. Коллеги единодушно говорят об Ирине как об инициативном и опытном работнике. А ещё она очень ответственная и делает всё от неё зависящее для того, чтобы на объектах, которые она курирует, работникам комфортно работалось и при этом неукоснительно соблюдалось законодательство о труде. «Для меня уполномоченный — не просто должность. Это проявление доверия коллектива. А значит, большая ответственность», — говорит И. Погорянская.

Обычно уполномоченными становятся лучшие работники, профессионалы своего дела, обладающие в

коллективе достаточным авторитетом. Ведь они в первую очередь собственным примером должны воспитывать в коллегах привычку к соблюдению требований безопасности и норм охраны труда. Немаловажен и определённый склад характера. Как отмечает Евгений Денисюк, технический инспектор охраны труда ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт», уполномоченные по охране труда — это активные и целеустремленные люди, которым небезразличны свои объекты и условия труда, в которых они трудятся. Они отдают себя производству, уделяя при этом время общественному контролю.

И это всё вполне относится к Ирине. Но не работой единой жив

человек. И другим важнейшим жизненным приоритетом для неё является семья, дети, родители. «Любовь к матери — одно из самых сильных чувств, — уверена Ирина, — ведь оно рождается вместе с нами, ещё там, внутри, не увидев света, мы уже любим свою маму. Будто наши сердца связаны невидимой ниточкой».

И, знаете, эти слова, по-моему, способны сказать о деятельности уполномоченного по охране труда на волгоградских АЗС гораздо больше, чем любые грамоты и конкурсы. Потому что тот, кто умеет любить и заботиться о своих близких, со бережением жизни и здоровья коллег точно справится. ■

# ПЕСНЯ ОСТАЁТСЯ С ЧЕЛОВЕКОМ

**Легендарный кстовский нефтепереработчик отметил 90-летие**

**Наталья МЕЩАНИНОВА**

«Это поколение нефтепереработчиков, стойкости и авторитету которых можно позавидовать», — так зачастую говорят о ветеранах предприятия, которые принимали участие в строительстве Новогорьковского нефтеперерабатывающего завода. Трудно переоценить силу духа и характер людей, которые приезжали на ударную комсомольскую стройку с готовностью терпеть бытовые неудобства, имея большую и значимую цель — быть причастными к событию, гремевшему на весь Советский Союз. Выпускник Новочеркасского политехнического института, инженер Иван Чеботарёв попал в Кстово по распределению в 1955 году. И сегодня даже сложно представить, что Кстово — не родина юбиляра, ведь большая часть его жизни прожита именно здесь и связана с нефтезаводом.

10 ноября 2020 года Ивану Ивановичу исполнилось 90 лет. Этого человека помнят и до сих пор ценят на предприятии как настоящего профессионала. Бывший начальник

цеха № 18, кандидат технических наук, пылкий рационализатор, автор многих изобретений и решений, существенно оптимизировавших работу, — это всё о нем. Чеботарёв

привык к сложным задачам. Именно поэтому из цеха электроавтоматики он в своё время перешёл в опытно-иссле-



### НЕ ЗРЯ ГОВОРЯТ, ЧТО ТАЛАНТЛИВЫЙ ЧЕЛОВЕК — ТАЛАНТЛИВ ВО ВСЁМ И ЛЮБИТ ЖИЗНЬ ВО ВСЕХ ЕЁ ПРОЯВЛЕНИЯХ.

довательский, где было больше возможностей для научной деятельности. В 1973 году Иван Иванович стал заведующим лабораторией систем электроснабжения предприятий Миннефтехимпрома СССР, располагавшейся на заводе, — должность серьёзная и ответственная, ведь здешние разработки распространялись на все предприятия отрасли, а задачи ставились масштабные.

Не зря говорят, что талантливый человек — талантлив во всём и любит жизнь во всех её проявлениях. Особенно это справедливо по отношению к поколению, чьё детство и подростковые годы пришлись на Великую Отечественную войну, — они умеют ценить радостные моменты, вдохновляться простыми вещами.

«Вдохновение» — так называется хор ветеранов ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», который Иван Иванович возглавляет вот уже 26 лет. Кому, как не казаку, любить песню. Тем более когда душа открыта творчеству.

Участники хора тепло отзываются о своём руководителе, искренне восхищаясь его талантом, ведь Чеботарёв не только возглавляет хор, но и пишет песни. Коллектив давно перерос статус кружка по интересам — заводчан в нём сплотила любовь к родному предприятию, общие воспоминания, концерты и, конечно же, песни, — то весёлые, то лирические и проникновенные. В репертуаре «Вдохновения» 25 песен, написанных Иваном Ивановичем, а всего около

150 номеров. В этом году в репертуаре коллектива появилась отдельная программа, посвящённая 75-летию Победы в Великой Отечественной войне. В период пандемии участники коллектива поддерживают связь по телефону, делятся новостями, обсуждают планы и, конечно, с нетерпением ждут продолжения репетиций и встречи с поклонниками песни.

А мы присоединяемся к профорганизации, совету ветеранов и всему трудовому коллективу ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», которые поздравляют Ивана Ивановича с юбилеем и желают ему здоровья, бодрости духа, безграничного вдохновения и новых песен, которые найдут отклик в сердцах благодарных слушателей! ■

## ВРЕМЕНА НЕ ВЫБИРАЮТ

### Кстовские нефтепереработчики провели презентацию книги о заводчанах-фронтовиках

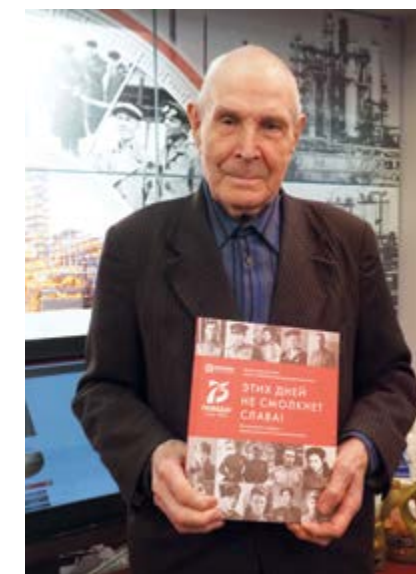
25 ноября в Музее трудовой славы ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» состоялась презентация альбома «Этих дней не смолкнет слава!», изданного к 75-летию Великой Победы, под знаком празднования которой проходит весь нынешний год. Мероприятие из-за медицинских ограничений прошло достаточно камерно и с соблюдением всех необходимых профилактических мер. Однако это не помешало принять в нём участие двум ветеранам-заводчанам, поделившимся с собравшимися своими воспоминаниями об истории страны и родного предприятия.

С обложки книги, оформленной солдатскими фотографиями, на нас из прошлого глядят совсем молодые герои Великой Отечественной войны. «Времена не выбирают, в них живут и умирают», — написал когда-то поэт А. Кушнер, и это вполне относится к героям альбома, выпущенного кстовскими нефтепереработчиками. Тому поколению выпала нелёгкая доля — защищать Родину от врага. Герои этой книги прошли войну, поднимали страну из разрухи, — многие из них в числе первых приехали на строительство Новогорьковского нефтеперерабатывающего завода. В их рассказах о войне — пронзительная правда очевидцев и непосредственных участников тех страшных и великих событий, которая будет жить, пока жива память.

К празднованию 75-летия Победы в Великой Отечественной войне в ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсин-

тез» по первоначальному плану было приурочено множество мероприятий. Среди них — презентация альбома воспоминаний заводчан-ветеранов под названием «Этих дней не смолкнет слава!». И хотя распространение коронавирусной инфекции внесло определённые коррективы в первоначальные планы, это не помешало проведению торжественного события.

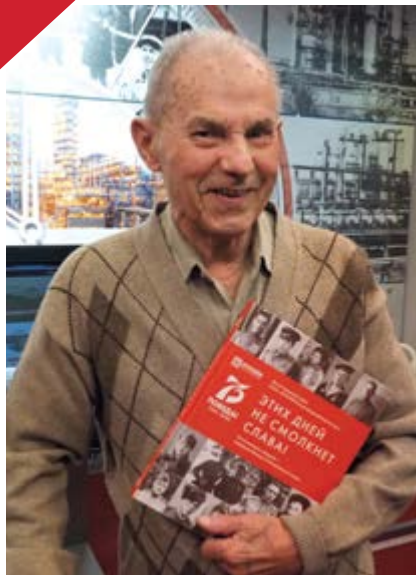
Презентация книги, над которой работали и сами фронтовики, и члены совета ветеранов предприятия при огромной поддержке администрации в лице генерального директора А. Ю. Богданова, председателя ОППО В. Н. Чабунина и начальника отдела социальных программ А. Ю. Костерина, прошла очень тепло, но скромно. Ветеранов пришло двое — Иван Сергеевич Серов и Георгий Александрович Королёв. И даже несмотря на весьма почтенный возраст представители этого удивительного несги-



Ветеран Серов Иван Сергеевич

баемого поколения в очередной раз продемонстрировали, что неиссякаемому жизнелюбию и чувству юмора годы не помеха.

**«ВРЕМЕНА НЕ ВЫБИРАЮТ, В НИХ ЖИВУТ И УМИРАЮТ», — НАПИСАЛ КОГДА-ТО ПОЭТ А. КУШНЕР, И ЭТО ВПОЛНЕ ОТНОСИТСЯ К ГЕРОЯМ АЛЬБОМА, ВЫПУЩЕННОГО КСТОВСКИМИ НЕФТЕПЕРЕРАБОТЧИКАМИ.**



Ветеран Королёв Георгий Александрович

Альбом уже отправлен в городские библиотеки, музеи, администрацию Кстовского муниципального района, районный совет ветеранов и родственникам бывших работников предприятия, чьи жизненные истории легли в основу повествования.

Составителем альбома стала заведующая музеем Н. В. Давыдова. В нём собраны рассказы о судьбах 249 заводчан-участников Великой Отечественной войны, имена которых увековечены на стенде Воинской славы в заводском музее. Всего же на Новогорьковском нефтеперерабатывающем заводе трудились 459 участников Великой Отечественной войны.

— Работа над альбомом, — рассказывает Наталья Давыдова, — была начата несколько лет назад. В самом начале задумывался фотоальбом о ветеранах Великой Отечественной войны, которые в разные годы работали на нашем предприятии. С просьбой помочь в оформлении альбома в отдел социальных программ обратилась тогда хранительница музея, заслуженный ветеран завода Н. И. Волкова. Поскольку материала для оформления альбома было мало, решила перелистать подшивки нашей заводской газеты. Начала с

первого номера «Трудовой вахты», который вышел в свет в сентябре 1959 года. Работа увлекла, затянувшись не на один год. Было перечитано множество заметок, рассказов, интервью о замечательных людях нашего предприятия, которые не только самоотверженно сражались на фронтах Великой Отечественной войны, но и не менее самоотверженно трудились на благо родного предприятия. И вот тут родилась мысль: а что если все эти истории собрать вместе в альбом памяти? Работа предстояла не только долгая, но и кропотливая. Необходимо было вновь заново набрать все тексты газетных публикаций с 1959 по 2006 год. Затем началась работа с музейными архивами. Сложнее было с фотографиями. Многие из них приходилось переснимать из газет, которым, кстати сказать, уже не один десяток лет. За время работы над альбомом были встречи и с родственниками ветеранов. Например, Г. Л. Градов принёс воспоминания своего брата Н. Л. Градова, который прошёл войну, а затем, в 1958 году, пришёл работать на НГ НПЗ, где проработал до выхода на заслуженный отдых. Бывшие коллеги очень тепло и уважительно отзываются об этом удивительном человеке. Его воспоминания — просто готовый сценарий к фильму. Интересной была встреча с дочерью и зятем Николая Александровича Чернова, а поводом для встречи послужили всего две строчки в газете «Синтез» об этом человеке. С болью в сердце были воспоминания Е. А. Гурусовой о тяжёлом фронтовом периоде жизни её отца — Алексея Михайловича Гурусова, о том, через какие страдания и лишения прошёл он, призванный на фронт в 1942 году ещё совсем мальчишкой.

Надеемся, что этот альбом будет интересен многим заводчанам и ветеранам труда и тем, кто совсем недавно стал нефтепереработчиком. Ветераны вспомнят этих замечательных людей, а нынешнее поколение узнает о том, какие легендарные люди

трудились в прежние годы в их подразделениях.

Вот имена лишь некоторых из заводчан, которые внесли свой вклад в Великую Победу.

★ **П. Т. Бродов**, бывший работник цеха № 8, он один из тех, кто принял первый удар фашистов на рассвете 22 июня 1941 года на пограничной заставе.

★ **П. М. Новиков** в Красную Армию был мобилизован за два дня до начала войны. Попал в 5-й десантно-парашютный отряд 8-й армии. Он участник военного парада на Красной площади 7 ноября 1941 года.

★ **Б. Г. Бирюченко** — кадровый офицер, прошёл всю войну, освобождал г. Керчь. Был ранен, перенёс ампутацию ноги. Награждён орденом Красной Звезды, орденом Боевого Красного Знамени и шестью медалями.

★ **П. Ф. Бобкова** в числе тысячи молодых автозаводцев в 1942 году по комсомольской мобилизации отправили на передовую. Небольшая подготовка — и сразу под Сталинград в огненное пекло. С боями прошёл всю войну и дошел до Берлина. Награждён орденами и медалями, среди которых две медали «За отвагу».

★ **А. И. Ващанов** первый бой принял в 18 лет. Будучи командиром отделения 82-миллиметровых миномётов, он со своим расчётом обеспечивал миномётный огонь на переправе через Днепр, и вскоре им была получена первая боевая награда — медаль «За отвагу». День Победы встретил в Австрии.

★ **В. Д. Воронков** в армию был призван ещё до войны с Финляндией. Судьба уберегла солдата: он прошёл сквозь огонь Сталинграда, стоял на смерть под Курском, форсировал Днепр, освобождал Киев, Житомир, прошёл Польшу, участвовал во взятии Берлина, освобождал Прагу. Путь артиллериста отмечен орденами и медалями.

★ **М. И. Горелкин** в июле 1941 года был уже на фронте под Смоленском. Сержант Горелкин, действуя с развед-

группой, взял в плен немецкий десант из 12 человек. Так на груди сержанта-разведчика появился первый орден Боевого Красного Знамени, а получал награду он в Кремле из рук М. И. Калинина.

★ Служба **М. А. Денисова** 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. Высшая солдатская награда — медаль «За отвагу» была получена за мужество и героизм, проявленные при стычке с разведчиками врага на реке Миус.

★ **В. И. Дронов** — участник боёв за Сталинград. Это ему, командиру батальона Дронову, было приказано захватить ряд домов и создать опорный пункт, который закрыл бы немцам выход к Волге. Дронов создал специальные штурмовые группы. Первым в четырёхэтажное здание ворвался

сержант Павлов со своим отделением. Потом этот дом стоял как крепость, закрывая выход к Волге.

★ **А. А. Иванов** воевал на Ленинградском фронте. В двадцать лет в полной мере испытал, что такое боль, голод и холод. Был ранен и перенёс ампутацию ноги.

★ **Н. М. Корсаков** служил в Красной Армии с 1941 по 1946 год, участник Парада Победы на Красной площади в Москве. Награждён орденом Отечественной войны I степени, медалью Жукова и медалью «За отвагу».

И это — только небольшая часть материалов, вошедших в новый альбом, в котором собрано более 200 историй из фронтовой жизни ветеранов. Стоит отметить и тот факт, что среди участников Великой Отечественной войны два бывших директора кстовского завода — Михаил Семёнович Матвеев и Владимир Фёдорович Кондратьев.

«Пролистывая альбом, на некоторых страницах вы увидите совсем скучные строчки о том или ином ветеране, — продолжает Н. В. Давыдова, обращаясь к читателям. — Это всё, что сохранилось в архивах. И если те, к кому попадёт в руки наш альбом, располагают какой-то дополнительной информацией о них, мы будем очень признательны, если они поделятся с нами этими сведениями. Кроме этого издания в музее существует его более полная электронная версия, и мы всегда можем её дополнить.

Нашим альбомом мы хотим ещё раз напомнить о том, какой ценой досталась нашей стране Победа, как ценны для нас воспоминания очевидцев о тех днях. Каждый из тех, кто сражался на фронтах Великой Отечественной или ковал Победу в тылу, достоин внимания и поклонения. Так пусть и дальше не смолкнет слава этих дней!» ■

Заведующая музеем трудовой славы завода Наталья Валерьевна Давыдова



# БОЛЬШОЕ И МАЛОЕ

## Активность профорганизации ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» в эпоху коронавирусной инфекции только усилилась

Галина ТАРАСОВА

Коварный вирус ворвался в нашу жизнь как суровый экзаменатор. Он проверяет команды единомышленников на прочность характера, на умение оперативно реагировать на изменения, происходящие вокруг. При этом профорганизации продолжают заниматься главным своим делом — поддержкой трудовых коллективов и каждого работника. И сегодня уже можно с уверенностью сказать, что даже сложности этого года не смогли погрузить ухтинских нефтепереработчиков в растерянность и уныние, не нарушили ни выполнение производственных планов, ни насыщенную общественную жизнь предприятия.

### НЕСКУЧНЫЙ КАРАНТИН

Сначала никто не верил в серьёзность происходящего. Потом мы оказались лицом к лицу с противовирусными реалиями: самоизоляцией, закрытыми на карантин городами, дистанционным обучением и удалённой работой. Но люди есть люди. В любое время людей волнуют вполне земные проблемы: здоровье своё и родных, благосостояние семьи. Поэтому деятельность профсоюзной организации в этот период не только не замерла, но и стала особенно актуальной. Особенно — в тех вопросах, которые касаются сплочения коллектива и эмоциональной поддержки семей членов профсоюза.

Оперативно перестроиться, освоить новые формы проведения мероприятий нам помогла выстроенная в нашей профсоюзной организации система информирования работников: по электронной почте, посредством социальных сетей и различных интернет-ресурсов. Но научить людей необходимым мерам безопасности и одновременно не допустить распространения панических слухов и при этом не запустить текущую профсоюзную работу — это ещё не всё. Надо ж и настроение поднять, развеять меланхолию. Вот для этого в марте, в период самоизоляции, для поднятия «боевого духа» наших работников профорганизация ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» объявила конкурс детских рисунков «Коронавирус, давай-досвиданья!» Главная тема — коронавирус и методы борьбы с ним. В конкурсе приняли участие дети, внуки работников общества в возрасте от 3 до 11 лет. Ребята и их родители размещали фотографии своих рисунков в группе профсоюзной организации в одной из социальных



Председатель профорганизации завода Г. Ю. Тарасова

сетей. А поскольку давняя традиция нашей профсоюзной организации звучит как девиз «Проигравших нет», то один участник конкурса не остался без приза.

Получив от членов профсоюза самый живой отклик на первый конкурс, мы поняли, что самоизоляция и карантин — не повод отказаться от полезных и интересных форм досуга. В поддержку активного образа жизни работников ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» и членов их семей профсоюзная организация придумала и провела несколько интерактивных конкурсов. Одним из них стало соревнование на лучшую историю о том, как нефтепереработчики провели время в усло-

виях весеннего карантина. По мнению автора конкурса, председателя комиссии по спортивно-массовой работе профкома Дмитрия Запорожца, главное — в любой ситуации оставаться людьми, поддерживать друг друга, не отгораживаться от внешнего мира, не бояться улыбнуться и открыть душу. Вот мы и решили разговаривать с людьми, дать им почувствовать, что даже в условиях карантина трудовой коллектив остаётся единой семьёй. А с кем же, как не с членами семьи, вести доверительные и душевные разговоры. Про что только люди ни рассказывали! Семейные домашние тренировки, фитнес с лопатой на даче, дрессировка домашних животных и совместные семейные кулинарные шедевры — вот далеко не полный список фото- и видеоисторий, представленных на конкурс. По итогам зрительского голосования победителем конкурса стала молодая семья Афанасьевых. Мама Ирина, лаборант химического анализа центральной заводской лаборатории, папа Степан, начальник участка биологических очистных сооружений, и их полуторогодовалая дочь Мирослава с видео домашних танцевальных выступлений. В подарок за победу в конкурсе семья Афанасьевых получила от профсоюзной организации приз — увлажнитель воздуха.

Профком ООО «Ухтанефтепереработка» решил не останавливаться на достигнутом и продолжить онлайн-конкурсы. Теперь пришёл черёд физкультурных упражнений. И профорганизация объявила онлайн-челлендж «#УПН-ВПЛАНКЕ!». Все мы знаем, как полезно находиться в движении, но правильная статика тоже поддерживает тело в тонусе. Упражнение «Планка» давно покорило сердца людей, которые заботятся о своей фигуре. Самые главные преимущества планки — лёгкость в исполнении и эффективность. А ощутить результат от такого тренинга можно уже через месяц регулярного выполнения. Стальной пресс, подтянутая спина и ровная осанка гарантированы. Условия челленджа были такими: сделать фото или видео выполнения упражнения «Планка», выставить его на свою

Тепло родного дома



Дружно за дело

страницу в социальной сети с определёнными хештегами, а также поместить запись на странице профсоюзной организации. Рекорд среди мужчин — 7 минут 01 секунда — установил командир газоспасательного отряда Максим Худяев. Самые яркие фото и видео, а также самые лучшие результаты были отмечены специальными призами от профсоюзной организации.

Но кроме планки, по мнению спорторганизаторов цеховых профсоюзных организаций, в домашних условиях можно проводить и силовые упражнения — подтягивания и отжимания. И вот было объявлено новое онлайн-мероприятие: спортивный марафон по подтягиванию (среди мужчин) и отжиманию (среди женщин).

Потом уже и карантин закончился, а люди так разохотились, что стали просить продолжения различных виртуальных культмассовых и физкультурных действий. Ну разве можно в таком отказать? Поэтому сейчас коллектив предприятия всюду участвует в объявленном профорганизацией марафоне «Полезные привычки». Он продлится до осени следующего года. И цели преследует самые позитивные, особенно по нынешним временам. Ведь забота о собственном здоровье — ведущий тренд во всём мире на протяжении последних десятилетий. За это время сформировался костяк основных принципов здорового образа жизни, присущих любому человеку, вне зависимости от страны проживания, национальности, возраста, пола, вероисповедания. Отказ от вредных привычек, физическая активность и рациональное питание — вот универсальные рецепты для долгой и здоровой жизни. Вот всё это и является темой нашего марафона. В соответствии с его программой каждый месяц работники предприятия, ветераны общества и члены их

семей будут прибавлять по одной здоровой привычке и рассказывать о своих достижениях.

### СВОЕВРЕМЕННАЯ ПОДДЕРЖКА

А теперь от активностей, которые могут показаться не слишком значимыми, — хотя это и не так, поскольку хороший психологический климат ничуть не менее важен, чем физическое здоровье, да и на состоянии иммунитета сказывается самым положительным образом, — перейдём к темам по-настоящему серьёзным.

Пандемия коронавируса больно ударила по всем слоям населения. Однако именно общая беда стала для многих поводом протянуть руку ближнему и помочь тем, кто в этом нуждается. С самого начала пандемии нефтепереработчики записались в волонтеры. Работники Ухтинского НПЗ собирали и развозили продуктовые наборы ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла, работавшим в прежние годы на заводе, помогали животным из городского мини-зоопарка.

По обращению председателя местной общественной организации «Много деток» Раисы Фёдоровой ухтинские нефтепереработчики пришли на помощь многодетным семьям. Около 30 адресатов получили продуктовые наборы, четырём заявителям привезли компьютеры, чтобы ребята смогли учиться дистанционно, подсобили кухонной техникой, средствами гигиены, постельным бельём. А дети младшего возраста к тому же получили красочные книжки по экологическому воспитанию.

Вообще, несмотря на ограничения, связанные с распространением инфекции, ухтинские нефтепереработчики сделали для города и региона не меньше, а может быть, даже больше, чем обычно. В рамках республиканской акции «Речная лента» они помогли привести в порядок одно из любимых мест отдыха горожан — берег реки Чибью в парке культуры и отдыха. Оказали поддержку в

### Ожившие камни



благоустройстве сквера, где стоит памятник российскому нефтепромышленнику Фёдору Прядунову, который в 1745–1746 годах устроил первый нефтяной промысел на реке Ухта. Поучаствовали в подготовке к суровой северной зиме ещё одной достопримечательности города — яблоневого аллеи.

### ПОМОЩЬ РОДНОМУ ЗАВОДУ

Разумеется, помимо поддержки эмоционального состояния работников и помощи городу и его жителям профком принимал посильное участие и в решении производственных задач. Чтобы противостоять распространению коронавирусной инфекции, весной приказом генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-УНП» был создан штаб, в состав которого вошёл председатель профсоюзной организации. Членами штаба был разработан план мероприятий по обеспечению при необходимости режима самоизоляции и организации удалённых рабочих мест для работников предприятия. Деятельность эта продолжается и сейчас. Профсоюзные активисты проводят большую разъяснительную работу, рассказывая о необходимости соблюдения санитарных норм и правил, следят за проведением ежедневных замеров температуры на рабочих местах, за организацией уборки помещений общества с использованием дезинфицирующих средств усиленного действия. Штабом по оперативному реагированию на вопросы распространения коронавируса совместно с профсоюзным активом проведена огромная работа с представителями подрядных и сервисных организаций. Её итогом стало то, что подрядчики тоже начали использовать для профилактики заболеваний те же алгоритмы, которые реализуются на нашем предприятии. В результате плановый капитальный ремонт завода в период с мая по июнь 2020 года был осуществлён в максимально безопасном режиме.

В дни общероссийского голосования по поправкам в Конституцию, учитывая важность основного закона Российской Федерации, администрацией и профсоюзным комитетом общества было принято совместное решение о создании максимально безопасных условий голосования для работников завода, представителей подрядных и сервисных организаций путём организации на заводе временного избирательного участка.

### СИЛА ТРАДИЦИЙ

ООО «ЛУКОЙЛ–Ухтанефтепереработка» сильно своими традициями. Некоторые из которых насчитывают не один десяток лет, а некоторые зародились совсем недавно. Например, три года назад на Ухтинском НПЗ родилась добрая традиция — давать заводским улицам имена заслуженных работников предприятия. Важно, что этот выбор делают сами заводчане и ветераны, предлагая кандидатуры и голосуя за них. Улицы могут быть названы как в честь конкретного человека, так и в честь семейных династий, которых работали и продолжают трудиться на заводе сегодня. Сбор и обработку предложений проводит профсоюзная организация общества.

И в этом году на основании поступивших в профком предложений от работников и ветеранов общества был сформирован список претендентов, из которых люди выбрали две семейные династии, Балахновых и Башламиновых, и одного работника — Виктора Наумова. Все они посвятили предприятию несколько десятков лет жизни.

В торжественной церемонии открытия именных улиц участвовали как сами герои, так и те, с кем они вместе трудились. В этот день коллеги сказали о виновниках торжества немало добрых слов, характеризующих их как с профессиональной, так и с человеческой стороны. Так, улицу Балахновых открыли глава династии Анатолий Устинович и дочь Наталья. Об Игупе Башламинове поведала дочь Людмила, которая пришла трудиться на завод по стопам отца. На открытии улицы Виктора Наумова выступила председатель Совета ветеранов Ухтинского НПЗ Тамара Борщевская.

Нельзя не упомянуть здесь ещё одно событие этого года. С инициативой давать имена не только улицам, но и производственным объектам к руководству предприятия вышли сами нефтепереработчики. Предложение, конечно же, было поддержано, и в июле на заводе прошло чествование механика технологической установки ГДС-850



Владимира Федосеева, чьим именем нарекли газовую компрессорную.

Ещё одна традиция — это «Нефтяное рукопожатие» генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-УНП» Алексея Иванова: церемония посвящения молодёжи в дружную семью «ЛУКОЙЛа». В нынешнем году этой чести были удостоены 32 новичка в возрасте до 35 лет — в два раза больше, чем годом ранее. Оттиск намазанных нефтью ладоней как залог долгого будущего на заводе молодёжь оставила на баннере с годом начала работы на предприятии. А 15 руководителей производственного обучения получили особый презент — каски с надписью «Наставник», чтобы каждый на Ухтинском НПЗ, будь то новобранец или старожил, видел, к кому можно обратиться за советом и получить помощь.

В нашем обществе существуют различные механизмы для того, чтобы каждый работник проявил себя, показал, на что способен, смог продемонстрировать творческий подход к работе и свой потенциал коллегам и руководству. Один из таких механизмов — система управления деятельностью общества по выполнению проектов бережливого производства. И здесь без поддержки профсоюзных активистов никуда — проконсультировать, подсказать, помочь, направить, выступить посредниками в переговорах поможет профактив. Ведь в конечном счёте и администрация, и профсоюзный комитет работают на достижение и реализацию одних целей: воспитать в работниках культуру бережливого производства и повысить эффективность деятельности предприятия в целом. ■

**В КОНЕЧНОМ СЧЁТЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ, И ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ РАБОТАЮТ НА ДОСТИЖЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЮ ОДНИХ ЦЕЛЕЙ: ВОСПИТАТЬ В РАБОТНИКАХ КУЛЬТУРУ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА И ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ЦЕЛОМ.**

# ИНФОРМАЦИЯ, КОНТРОЛЬ И ВИТАМИНЫ

## Роль профкома в противодействии распространению коронавируса

Александр ХАКИМОВ

ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», как и все остальные предприятия компании, большую часть этого года проработало в особом режиме, связанным с распространением коронавируса. И опасность эта всё ещё сохраняется. Для обеспечения здоровья и безопасности работников на предприятии предпринимается целый комплекс мер, позволяющих снизить риск заражения сотрудников. Активное участие в их реализации принимает и профсоюзная организация пермских нефтепереработчиков. Однако многое в этом вопросе зависит и от поведения каждого из работников. Для этого в людях необходимо воспитать привычку к повседневному соблюдению в работе и быту усиленных требований безопасности. Привить каждому сотруднику более ответственное отношение к здоровью, — не только собственному, родных и близких, но и своих коллег по работе. Ведь от этого зависит стабильность работы предприятия, а значит, и благосостояние работников, не говоря уже об их безопасности и даже жизни.

Специфика нефтепереработки такова, что из-за одного заболевшего работника может выйти на карантин вся бригада. Однако при соблюдении всеми требований личной гигиены и общественной санитарии можно существенно ослабить негативное воздействие нового вируса. Накопленный опыт показывает, что там, где соблюдаются правила особого режима и личной гигиены, риск заражения — минимальный. С марта 2020 года профкому предприятия пришлось решать целый ряд вопросов, связанных с распространением коронавируса. Предпринимаемые меры касались как работы всего завода, так и непосредственно действующей на нём профорганизации. В частности, члены профкома перешли из очного в электронный режим работы. Заседания профкома и цеховых профсоюзных организаций стали проводиться в онлайн-режиме и социальных сетях. Работа по информированию членов профсоюза о деятельности профорганизации, в том числе и в сфере обеспечения медицинской безопасности, стала осуществляться посредством электронной почты, мессенджеров и социальных сетей. Был осуществлён переход на электронный формат взаимодействия с членами профсоюза, в том числе — при подготовке и оформлении таких документов, как заявления на материальную помощь, в кассу взаимопомощи и т. д. Переведено было в онлайн-режим и проведение культурно-массовых мероприятий.

Одновременно председатели цеховых профорганизаций вместе с техническим инспектором труда организовали на технологических объектах и в структурных подразделениях общества проверки соблюдения противоэпидемиологических и гигиенических мер. Налажен был совместно с работодателем и постоянный контроль за соблюдением требований противоэпидемиологической безопасности на объектах общественного питания, расположенных на территории предприятия.

На двух из перечисленных аспектов работы профкома — информировании работников и проведении проверок на технологических объектах и в сфере общественного питания — мы сейчас остановимся более подробно.

Сведения о вводимых на предприятии противоэпидемиологических мероприятиях и комплексе мер индивидуальной защиты доводились до работников с использованием всех возможных каналов информации. Соответствующие объявления появились на профсоюзных стендах, расположенных на технологических объектах и на интернет-портале общества. Проводились рассылки по электронным средствам связи членов профсоюза. Были организованы выступления технического инспектора труда на заводском радио и публикации в корпоративной прессе — «Пермском нефтянике» и «Пермской нефти». Одновременно председатели цеховых профорганизаций

и технический инспектор труда проводили и личные беседы с работниками. В итоге своевременное предоставление людям всей необходимой информации помогло не допустить роста социальной напряжённости, успокоило людей. Они в большинстве своём поняли необходимость и смысл предпринимаемых профилактических мер, что помогло их повсеместному соблюдению. Сыграл свою роль и организованный контроль.

В соответствии с приказом генерального директора и специально разработанным планом мероприятий по борьбе с коронавирусом на предприятии был введён особый режим работы. Для наблюдения за тем, как он соблюдается, профком организовал общественный контроль. В рамках этой деятельности технический инспектор труда, председатели цеховых профорганизаций и уполномоченные по охране труда совместно с представителями администрации стали вести мониторинг соблюдения масочно-перчаточного режима. Предметом постоянного внимания стали и мероприятия по регулярной санитарной обработке помещений — операторных, комнат приёма пищи и санузлов.

Надо прямо сказать, что противоэпидемиологические новшества не сразу стали неотъемлемой частью культуры производства. На первоначальном этапе были выявлены нарушения масочного режима и соблюдения безопасной дистанции, особенно при приёме пищи в установленных местах. Сейчас таких нарушений уже не выявляется.

Также в самом начале проведения проверок было выявлено, что не на всех объектах общества имелись бесконтактные инфракрасные термометры, а алгоритм замера температуры у персонала не был чётко определён. Закупка профкомом дополнительной партии инфракрасных термометров оперативно решила эту проблему. Кроме того, администрация доработала правила замера и фиксации результатов замеров температуры у работников, что позволило внести единообразие в процесс контроля температуры у технологического персонала в течение рабочей смены.

Одним из мест возможного заражения или распространения коронавируса могут быть места коллективного приёма пищи. Поэтому профкомом с представителями работодателя был организован совместный контроль соответствующих помещений на технологических объектах и столовых. Он осуществляется на регулярной основе комиссией по питанию. Её председателем является технический инспектор труда, а членами — представители отделов социальных программ и промышленной безопасности и охраны труда общества. В комнатах приёма пищи контролируется санитарное состояние и соблюдение безопасной дистанции. К столовым предъявляются повышенные, на основании требований компании и государственных органов РФ, требования к санитарно-гигиеническому состоянию. Здесь организованы «входные фильтры», на которых у всех работников столовых бес-



контактным способом измеряется температура тела с последующей фиксацией показателей в специальном журнале. Также в столовых осуществляется дополнительная обработка дезинфицирующими средствами обеденных столов после каждого приёма пищи, а пол дополнительно обрабатывается дезинфицирующими средствами через каждые три часа. При мытье посуды используется повышенная концентрация моющих веществ и осуществляется дополнительное ополаскивание. На пол в столовых нанесена разграничительная разметка. Наконец, предметом постоянного внимания является сохранение безопасной дистанции. Результатом такого контроля стало то, что на данный момент у контролёров практически нет замечаний к работе пунктов приёма пищи. Сотрудники столовых поняли, что соблюдение дополнительных требований идёт им на пользу. Замечу, что и в этой сфере не обошлось без помощи профсоюза: для сохранения стоимости питания для работников общества профкомом была закуплена партия одноразовой посуды.

Забота о здоровье работников предприятия всегда была одним из приоритетов деятельности профкома. Но сейчас этому уделяется особое внимание. Например, в течение года профорганизация дважды закупала для технологического персонала общества витамины группы С. Сейчас с медицинскими работниками обсуждается целесообразность закупки витаминов группы D.

Разумеется, залогом успешной работы профкома является взаимодействие с администрацией предприятия. У каждого своя роль, свои функции. Профком берёт на себя разъяснительную работу. Вскрывает возможные недостатки и «узкие» места. Администрация обеспечивает безопасный режим работы в нынешний особый период. Помогая друг другу, действуя сообща, можно с наименьшими потерями пережить этот непростой этап нашей жизни. И только совместными усилиями администрации и профкома можно сохранить здоровье и обеспечить благополучие работников. ■

# ОВЕЩЕСТВЛЁННОЕ ВРЕМЯ

Корпоративное издание как летопись  
заводской жизни

Ольга ВЛАДИМИРОВА

В этом году исполнилось 60 лет газете «Нефтяник», издаваемой в ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». В биографии этого издания отразилась не только история города, региона, предприятия, изначально носившего название «Сталинградский нефтеперерабатывающий завод», но и всей страны.

Всего на два с небольшим года многотиражная газета моложе самого предприятия. Тогда, в самом начале, это был всего один лист, две страницы. Но, как говорят ветераны, появление на свет собственного печатного издания было одним из ярчайших событий для коллектива. А для дирекции завода и общественных организаций того

времени газета стала ещё одной возможностью усиления гласности, воспитательной и разъяснительной работы.

Вот уже 60 лет «Нефтяник» бережно хранит традиции волгоградских нефтепереработчиков, отражает на своих страницах значимые и рядовые события производственной и общественной жизни завода, будни предприятия,

Номера газеты «Нефтяник» этого года



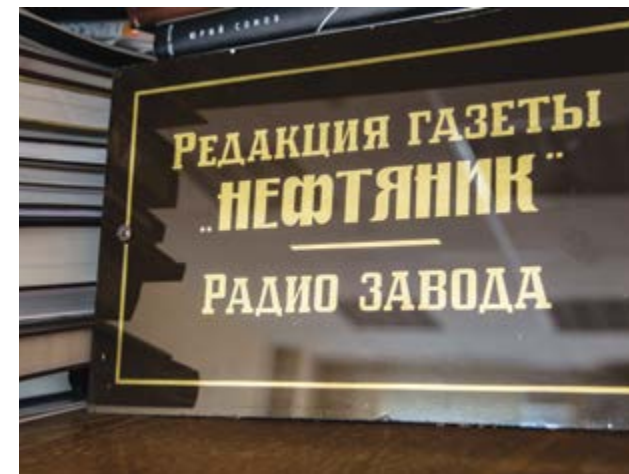
его достижения и цели и, конечно, рассказывает о людях труда, о тех, кто, собственно, и вершит историю предприятия.

Менялись времена — менялся завод, и все эти изменения нашли своё отражение в заводском многотиражном издании. Не случайно «Нефтяник» называют зеркалом поколений, летописью заводской жизни. «Ударному объекту — ударные темпы», «По зову партии», «Ускорению — наша воля, знания и боевой задор», «За срыв плана — к ответу», «Дисциплина труда — в повестке каждого дня», «И снова ветер перемен...», «О техническом перевооружении и модернизации завода», «Завершён очередной этап реконструкции завода», «Добрые инвестиции "ЛУКОЙЛа"», «Экономика успеха», — в этих заголовках газетных материалов разных лет проглядываются не только вехи развития завода, но и исторические эпохи страны.

Пожелтевшие от времени страницы «Нефтяника» разных лет, бережно хранимые редакцией газеты, стали основой для книги «Волгоградский НПЗ: становление, развитие, общественная жизнь», которую написала член Союза журналистов России Татьяна Дмитриевна Ситникова, более трёх десятилетий возглавлявшая заводское издание. Татьяна Дмитриевна является автором множества актуальных статей и интересных репортажей о буднях завода, несчётного количества трогательных очерков и ярких зарисовок о людях, посвятивших свою жизнь Волгоградскому НПЗ. Благодаря её высокому профессионализму, умению находить общий язык с героями публикаций, точному и выразительному слову газета «Нефтяник» приобрела собственное лицо, стиль и заняла достойное место в ряду современных корпоративных изданий.

— Сегодня ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» — одно из лучших нефтеперерабатывающих предприятий отрасли: современное, высокотехнологичное, эффективное. Сейчас перед волгоградскими нефтепе-

Первая вывеска редакции



Т. Д. Ситникова

реператчиками стоят очередные, весьма непростые задачи и амбициозные цели. Направлять, разъяснять, обучать, наконец, вдохновлять коллектив на воплощение новых проектов, — вот на это всё и нацелена наша заводская газета, — отмечает председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» Владимир Вдовин. — Много перемен произошло на предприятии, но не изменилось главное. Здесь по-прежнему считают, что завод — это не только ряд процессов нефтепереработки и комплексов технологических установок, это — коллектив, люди, чьими руками и знаниями эти процессы и комплексы управляются. Для них и о них и пишет заводской «Нефтяник». И в юбилейный год нашего издания стоит отметить, что большая заслуга руководства предприятия и профсоюзной организации завода состоит в том, что они всегда думали о будущем и никогда не разрывали связь с прошлым. Свидетельством тому служит и заводская газета, издание которой не прерывалось даже в самые непростые времена. «Нефтяник» — это уже не просто корпоративная газета. Публикация в ней — это не только отчёт о событии, не просто информация, это ещё и постановка задач, попытка привлечь внимание, поощрение. Такова заводская традиция, всегда актуальная и востребованная, и мы постараемся её не прерывать, — отмечает Владимир Вдовин. ■

Фото Н. Тюнина и из архива редакции газеты «Нефтяник».

# ВСЕ НА ЛЁД!

**Благодаря профсоюзной организации сотрудники «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефти» теперь катаются на профессиональной арене и завоёвывают кубки**

Ледовый дворец для астраханцев давно был заветной мечтой. Конечно, погонять шайбу или покататься на коньках можно и по замёрзшему каналу. Но в южном городе каналы не всегда замерзают, а если это случается, то качество льда и «полевые условия» не оставляют шансов заниматься зимними видами спорта профессионально. И вот мечта сбылась — ледовый дворец открыт. Одними из первых новый лёд опробовали работники ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть». И в этом, безусловно, заслуга профсоюза.

«Как только ледовый дворец начал свою работу, мы заключили с ним договор. Теперь наши сотрудники могут посещать сеансы фигурного катания и играть в хоккей. Я уверен, что лёд поможет укрепить здоровье лукойловцев, что особенно важно в этот сложный эпидемиологический период», — рассказал председатель первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» Виктор Сиврас.

Для «фигуристов» отведено специальное время по воскресеньям, на льду — только нефтяники и их семьи. Подчеркнём, что детям разрешено

посещать дворец с трёхлетнего возраста.

Хоккеисты тоже тренируются по определённым дням. И результат уже ощутим! В первом турнире непрофессиональных хоккейных команд Астраханской области команда компании «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть», обойдя троих соперников, заняла первое место! Спортсмены уверены — помогли упорные тренировки на профессиональной арене и мастерство тренера.

«Мы начали подготовку в августе, занимались два раза в неделю, выкладываясь по полной», — отмечает

заместитель генерального директора по производству ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» Андрей Скобеев, признанный лучшим защитником турнира. — Плюс у нас отличный тренер Ростислав Корешков, из знаменитой хоккейной династии Корешковых. Он сделал многое для сплочения команды и нашей уверенной победы. Надеемся, Ростислав и дальше будет тренировать нас».

В сборную «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефти» входят как работники платформ (оператор ТУ МЛСК им. В. Филановского Геннадий Манов, мастер ДНГик МЛСП им. Ю. Корча-



гина Дмитрий Танаков, слесарь ОСК МЛСП им. Ю. Корчагина Антон Коршунов), так и аппарата управления (например, начальник договорно-право-

вого управления Игорь Зиновьев). У многих за плечами опыт профессиональной игры. Но команда открыта и для новичков — нередко благодаря

своему невероятному упорству они тоже показывают хороший хоккей на соревнованиях. Как, например, ведущий специалист отдела корпоративной безопасности Борис Забурунов, который зарекомендовал себя в прошедшем турнире.

«Наши стремления, конечно, выходят за пределы Астраханской области. Мы хотим выступать на межрегиональном и всероссийском уровне. Нам интересно поучаствовать в открытом первенстве Волгограда, в турнирах «Ночной хоккейной лиги» и организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Но для этого нам предстоит много работать», — делится амбициозными планами Андрей Скобеев.

Коллеги желают спортсменам новых побед. Ну а профсоюз продолжает поддерживать их — в этом году он полностью обновит экипировку команды. ■

**ЛЁД ПОМОЖЕТ УКРЕПИТЬ ЗДОРОВЬЕ ЛУКОЙЛОВЦЕВ, ЧТО ОСОБЕННО ВАЖНО В ЭТОТ СЛОЖНЫЙ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЙ ПЕРИОД.**



# ПРАЗДНИК СИЛЬНЫХ ДУХОМ

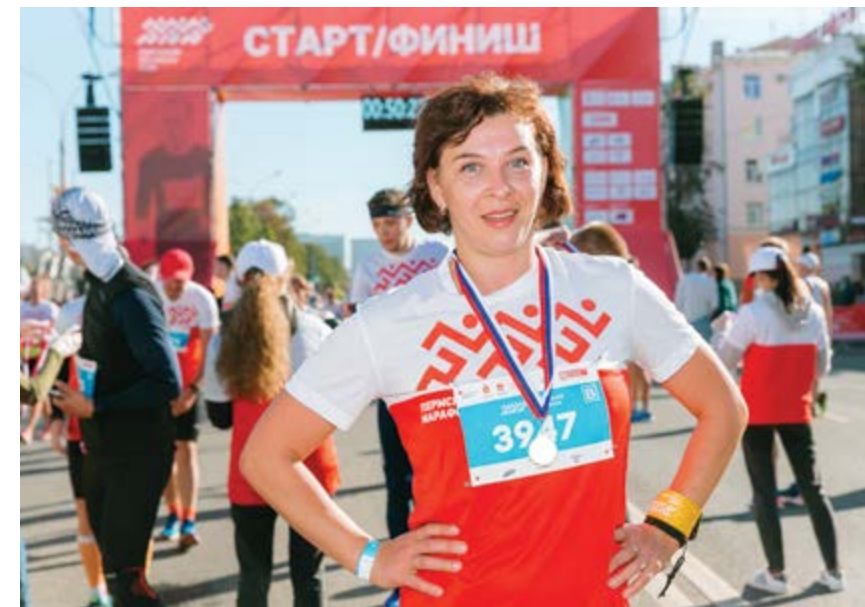
## Работники ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» приняли участие в IV Пермском международном марафоне

Минувшей осенью более 8 тысяч спортсменов и любителей здорового образа жизни из 40 регионов России решили испытать себя на дистанциях: марафонской в 42 километра, полумарафонской — в 21, а также на 10, 5, 3 и 1 км. Нетрудно представить, какая упорная борьба развернулась за победу! Всем надолго запомнится этот непростой 2020-й: старт пермского марафона осложнила пандемия. Поэтому очень символично, что марафон посвятили всем врачам, медсёстрам и волонтерам, которые спасают пациентов с COVID-19.

В знак благодарности медицинским работникам за их труд участники размещали на одежде или стартовом номере наклейку в виде сердца.

Ожидая известия о начале стартов, спортсмены тренировались в домашних условиях, — на дачах, в скверах и парках, на набережной Камы, бла-

го город славится своими зелёными уголками. До последнего момента вообще не было понятно, состоится ли марафон, но его всё же удалось про-



вести, проскочив между двумя волнами распространения вируса. Вот тут-то и выяснилось, как все соскучились друг по другу, по спортивным соревнованиям! Тем сильнее было желание победить.

Прикамская осень преподнесла нефтяникам щедрый подарок: день выдался по-летнему тёплый и солнечный. Пятьдесят пять заводчан вышли на старт марафонской трассы. Вышли с новыми силами и с надеждой на победу. Пермские нефтестерооборотчики в очередной раз проявили волю и упорство на празднике грации и спорта. Как бегут, так и работают! И это только кажется, что всё происходит само собой. Предприятие и профсоюзная организация постоянно заботятся о сотрудниках, о создании условий, гарантирующих гармоничное развитие, возможности занятий спортом и физической культурой. Да и в «ЛУКОЙЛ» в целом пропагандируется активный досуг, здоровый образ жизни не только среди работников, но и членов их семей, ветеранов.

Мероприятие проходило в два дня. Старт и финиш забегов установили на традиционном месте — в районе Театра-Театра, а сама трасса прошла по

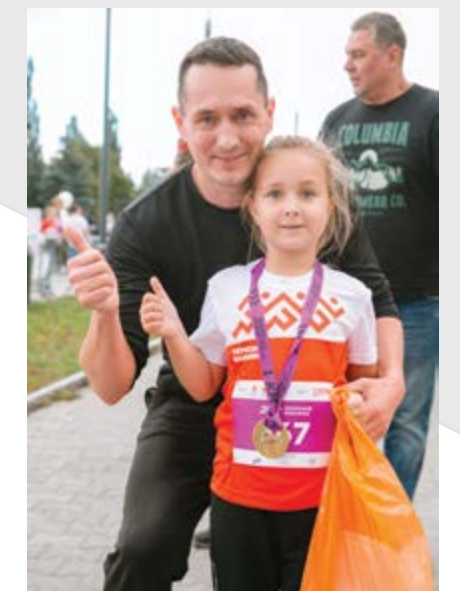
центральных улицам города. Старты разделили по дням и по времени. Сначала состоялись детские забеги. За юных спортсменов болели и переживали родители, а некоторые папы и мамы даже проходили вместе с детьми всю трассу, так что забег превратился в семейный праздник. Все юные участники с честью справились с дистанцией и показали великолепные результаты, ещё раз доказав, что нефтяникам подрастает прекрасная смена. В стартах принимали участие дети сотрудников предприятия: Айгиза Шарипова, Валерия Рылова, Олега Кучева, Сергея Ознобищева, Натальи Чумариной.

Во взрослых соревнованиях первыми на дистанцию вышли участники забега на 10 километров. Под шутки Дмитрия Губерниева, — известный спортивный комментатор был соведущим праздника красоты и здоровья, — участники 10-километровой дистанции отправились за новыми спортивными рекордами. Улица Ленина в одно мгновение заполнилась красивыми атлетичными людьми. Наверное, сама величественная Кама позавидовала бы силе и грации этой живой реки... По словам участников, дистанция по улицам родного города

оказалась не из простых. Затяжные подъёмы вознаграждались длинными спусками, иногда перехватывало дыхание, но подбадривающие крики болельщиков, аплодисменты весёлых волонтеров поддерживали и проводжали бегунов навстречу долгожданному финишу.

И яркий финиш состоялся! Лучшим среди нефтестерооборотчиков стал Роман Батенёв. Первой в забеге на 10 км среди девушек пришла Наталья Чумарина (12-е место в своей возрастной категории). Наталья рассказала, что готовилась к соревнованиям вместе с семьёй. Тренировались каждый день в любую погоду. В программу подготовки входил бег, тренировки на велосипедах, ежедневные спортивные упражнения. После таких тренировок дистанция далась легко. Лишь на одном отрезке немного перехватило дыхание, но помогло чудо. Наталья увидела среди болельщиков родное лицо — оказывается, судья на одном из этапов — дочь Мария! Тут и открылось второе дыхание.

Затем настало время показать силу характера и воли полумарафонцам «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза». Упорный труд на тренировках, желание победить и вера в свои силы помогли 16 легкоатлетам-заводча-



нам продемонстрировать всё, на что способны. Лучшими среди лукойловцев-нефтепереработчиков в своих возрастных категориях стали: Василий Юдин (7-е место), Алексей Дьяконов (11-е место), Денис Гатин (15-е место). Многим спортсменам удалось улучшить свои результаты прошлого года.

Последними на марафонскую дистанцию в 42 километра вышли самые стойкие и выносливые. Заводчанам-легкоатлетам пришлось побороться за победу с профессиональными спортсменами России.

— *Незабываемое чувство, когда наполняешься уверенностью в своих силах, духом победителя и способностью преодолеть соперника, потому что ты — сильный человек. Сильный духом и телом. А ещё чувствуешь рядом плечо друга,* — поделился эмоциями Михаил Черных, участник забега.

Михаил готовился дома, бегал в парке и на даче.

Среди восьми заводчан-марафонцев были три представителя установки АВТ-1,2 производства по первичной переработке нефти: Айгиз Шарипов, Михаил Черных и Николай Бразгин. Так и бежали дистанцию, помогая друг другу. Николай стал лучшим среди пермских нефтепереработчиков, заняв 8-е место, также лучшим марафонцем в своей возрастной категории признан Алексей Дребезгин (9-е место).

Николай Бразгин, оператор технологических установок, готовился по индивидуальной системе, которую разработал сам. За основу взял рекомендации из журнала «Марафонец». Составил тренировочный план, в который входили различные виды бега: обязательная пробежка каждый день, раз в неделю — забег на

марафонскую дистанцию, спортивная диета, физические упражнения — так целый год... И вот результат!

— *Тренировки, на которых оттачивал своё мастерство, принесли результат. Если система крепка, то не подведёт,* — рассказал Николай.

Как известно, слаженная система эффективна и в спорте, и на производстве. Думаю, что опыт Николая пригодится спортсменам для подготовки к следующему марафону.

В общем зачёте команда «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза» заняла почётное второе место, уступив сборной Trainer Toro Ranclub. Прекрасный результат! Но почитать на лаврах некогда. Многие атлеты уже начинают подготовку к следующему марафону, который должен пройти в 2021 году, чтобы достойно представить своё предприятие, которое славится богатыми спортивными традициями. ■



В. Н. Чабунин награждает призёров

спортивно-массовой и физкультурной работе профкома Дмитрия Сысоева, новые правила были обусловлены эпидемиологической обстановкой, которая, однако, не в силах ослабить тягу людей к спорту. Вот и получилось, что удалённо можно не только работать, но и состязаться. Более того, оказалось, что даже если ты не видишь соперника, желание пробежать больше, выложиться по максимуму не ослабевает, а даже наоборот.

Лучший результат среди мужчин — 301,02 км за семь дней — показал инженер-технолог ОТПП Николай Карпов.

— *В этом году из-за отмены многих соревнований я бегал очень мало, было всего три тренировки на дистанции больше 10 километров. Эти же соревнования можно было бежать без остановки, что стало настоящим подарком любителям бега!* — под восторженным отзывом Николая о новом формате состязаний мог смело подписаться каждый из его участников.

В борьбу за звание лучшего легкоатлета предприятия включились и представительницы прекрасного пола, причём ничуть не уступая мужчинам. Например, победительница соревнований среди женщин, специ-

алист ООТ и ЗП Зоя Чернобаева показала фантастический результат 225,72 км за семь дней, обогнав таким образом многих мужчин.

— *Конкуренция была очень сильной, хотелось выиграть. А самым трудным оказалось побороть свои слабости, проверить не только физическую силу и выносливость, но и силу характера. Все участники преодолели очень много, поэтому все они — победители,* — сказала она. — *Таким и должен быть настоящий спорт: победа над собой, чувство локтя и товарищества важны не меньше, чем чемпионское золото.*

Среди критериев, по которым оценивалось участие в соревнованиях, значился такой показатель, как набор высоты. Среди участниц забегов в этом нелёгком деле лучшей стала инженер-конструктор ПКО Яна Каширина. Заняв в итоге II место с результатом 208,42 км за семь дней, среди женщин она набрала самую большую высоту в 1600 м. У мужчин первенство в этой дисциплине принадлежит Олегу Лязяеву из команды ПМТ — 5609 м при общем результате 151,39 км за семь дней. Он поставил себе цель — набрать высоту, сопоставимую с высотой Эльбруса, — 5642 метра, и до вершины Кавказа ему не хватило всего нескольких метров! А самый большой набор высоты за одну тренировку осуществил заместитель командира отряда ГСО Андрей Черкасов — 1328 метров при результате забегов 165,52 км за семь дней.

— *Наши ребята взяли такой мощный старт, что биться с ними, используя одну вечернюю тренировку, было бесполезно. Я начал ездить в Безводное, чтобы бегать в гору. В субботу пробежал утром 10 км в гору, а вечером 30 кругов по «бетонке», на следующий день совершил для себя что-то совсем невероятное, вбегав в гору 20 раз! Как оказалось, это была самая высокогорная тренировка. Но для выигрыша этого было мало, поэтому закончил соревнования забегом на Чкаловскую лестницу, поднявшись на*

неё 10 раз, — так описал свой путь к победе Андрей Павлович.

У каждого из спортсменов он был свой. Кирилл Данилов из команды ПМТ в соревнованиях стал вторым, его результат — 260,49 км за семь дней, но при этом он сперва пробежал пять полумарафонов по 21 км, а затем присовокупил к этой цифре 42,2 км Московского марафона. От лидера соревнований он отстал всего на 41 километр. Судя по тому, что у большинства из них преодоленная дистанция равнялась не одной сотне километров, слово «всего» здесь вполне оправдано.

Кстати, в соревнованиях участвовали руководители и главные специалисты предприятия — начальник ЦЗЛ Ольга Белова и начальник ООБ Сергей Умилин. Результат Ольги Александровны — 200,59 км, а у Сергея Александровича — 50,19 км за семь дней. Наравне с заводчанами на виртуальную дорожку вышли и сотрудники сервисных организаций. Рекорд покорения самой длинной дистанции



Николай Карпов

за одну тренировку — 83,3 км — принадлежит специалисту «ЛУКОЙЛ-Энергосети» Роману Лозовскому. Всего же в его активе 190,86 км, которые спортсмен пробежал за семь дней.

## ЦИФРОВОЙ БЕГ

**Вирус — не помеха спортивному азарту и высоким достижениям**

**В «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтезе» прошли чрезвычайно необычные онлайн-соревнования по бегу (ходьбе), задуманные и организованные профорганизацией этого предприятия. Чтобы принять участие в соревнованиях, нужно было установить на телефон или смарт-часы приложение Strava и пройти регистрацию на сайте LukoilSport-nn.ru.**

Говоря о значимости подобных соревнований, председатель заводской профсоюзной организации В. Н. Чабунин отметил, что нашим спортсменам многое по силам — для них нет ничего невозможного, и даже в условиях, когда спортивные массовые мероприятия оказались под запретом, они приняли этот вызов, став участниками необычных забегов и показав отличные результаты.

В проекте приняли участие отделы, цеха, производства, а также сотрудники сервисных подразделений и штатные работники профкома. Вызов приняли 43 представителя заводского спортивного сообщества — 15 женщин и 28 мужчин. Соревнования проходили в заочном порядке, место и время их проведения каждый из участников выбирал сам. Нельзя было тренироваться на промышлен-

ной территории и на рабочих местах. За семь дней общий заводской результат — 455 забегов, 4848 пройденных километров.

Идея проведения соревнований в таком новом и необычном формате, когда люди бегают и ходят как бы и сами по себе, но всё это фиксируется с помощью современных цифровых технологий, возникла неслучайно. По словам ведущего специалиста по



Зоя Чернобаева

Все как один участники соревнований выразили благодарность их организаторам — за спортивный азарт, который перерос в количество пройденных километров, за массу позитивных эмоций, открытие в себе таких возможностей, о которых многие из них даже подумать не могли. Как сказал ветеран заводского спортивного движения Пётр Исаевич Голубин (результат 100,86 км за семь дней), хоть о конкуренции с более молодыми соперниками речи не шло, ему было очень приятно неделю ощущать спортивный адреналин. «Несмотря на то, что соревнования в таком формате проводились впервые, всё прошло очень хорошо!» — сказал он.

Разумеется, в таком начинании главное — не высокие результаты, а то, что в нём захотели поучаствовать очень многие люди, порой даже не слишком дружащие со спортом. Вот впечатления и отзывы некоторых из них.

Яна Каширина, инженер-конструктор ПКО: «Участвовать в соревнованиях меня подвигли две причины. Первая заключается в том, что мне, конечно же, хотелось отстоять честь ПКО, а вторая — в том, что я очень люблю спорт и соревнования. С самого начала этого мероприятия меня

вдохновляли мои же соперники — это невероятно сильные и выносливые люди, которые с первого же дня резко вступили в схватку за призовые места. Для того чтобы справиться с такими конкурентами, мне приходилось практически всё свободное время уделять бегу и ходьбе. Но совмещение соревнований с работой оказалось достаточно сложной задачей. Поэтому очень важной для меня была поддержка, которую мне оказали мои родные и коллеги».

Любовь Помелова, команда заводоуправления: «Хочется сказать большое спасибо за организацию соревнований профсоюзному комитету. Мне, как человеку далёкому от спорта, было интересно поучаствовать и проверить свои силы. Первый день ходила просто ради интереса, но когда коллеги в отделе стали болеть за меня, я решила доказать, что могу добиться большего. Проснулся спортивный азарт, который перерос в количество пройденных километров. В результате я внесла свой вклад в командный зачёт плюс получила массу позитивных эмоций».

Валерия Подшивалова — команда ПКО: «В соревнованиях я приняла участие потому, что мне нравится



Олег Лязяев

спорт, заинтересовал формат (свобода выбора дистанции, времени забегов), и я хотела, чтобы участвовала команда ПКО. Результат воскресного забега незапланированный. Было определённое количество времени, на которое меня отпустила семья, и желание нового. Давно не была на природе наедине сама с собой так долго. За время «бегоды», так я назвала своё путешествие, я наблюдала смену времени суток, природ-

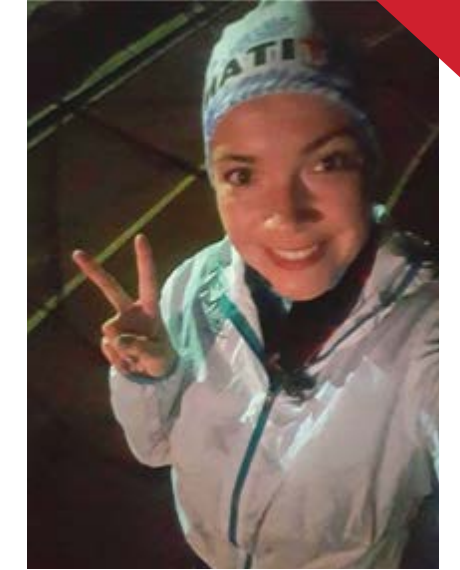
Команда ПКО: Валерия Подшивалова, Яна Каширина, Елена Степанова



ных явлений (солнце, тёмные дождевые тучи, закат, раду). Ощутила, как ноги превращаются в чугунные, и можешь только идти, пронизывающий ветер с дождём, вечерняя тишина и бесконечное удовольствие от происходящего. Моей подготовкой были предыдущие шесть дней забегов. После травмы и восстановления больше полугода это первый шаг возвращения к активному спорту. Я взбодрилась во всех отношениях. Снова спорт, ещё и соревнования, нужно успевать бегать, семейная жизнь, работа, участники подогревают своими результатами. Понравилось чувство единения, поддержки от своей команды и от других участников. Получается, что как бы круглые сутки в компании единомышленников. Благодарю организаторов за ценный опыт».

Ольга Белова, начальник ЦЗЛ: «Пожалуй, единственный вид активности, которому я не изменяю и с удовольствием занимаюсь в свободное время, — это ходьба. Ходить люблю в любое время года, одна и в компании. Особенно в отпуске с лёгкостью заменяю групповые экскурсии самостоятельным изучением местных достопримечательностей, передвигаясь

по возможности пешком. Поэтому решение об участии в онлайн-тренировках по бегу и ходьбе приняла быстро. Тем более что дата соревнований совпала с первым днём моего отпуска. За время пандемии я, как и многие мои друзья и коллеги, ощутила дефицит движения, эмоций, поэтому основной целью моего участия было зарядиться позитивом, энергией. Мои тренировки проходили в г. Алуште. Темнело рано, поэтому маршрут движения определился сам собой, по самой освещённой и оживлённой центральной набережной. Были и сложности: мозоли, боль в мышцах, разбитость и смертельная усталость. Было огромное желание остановиться. Но на другой день — уже совсем другой настрой. Довольно легко было пройдено рекордное для меня количество миль. Всё время соревнований меня вдохновляли сумасшедшие результаты участников, они в отличие от меня свои мили не проходили, а пробегали. Мне вообще кажется, что в условиях командных соревнований наши возможности утраиваются. Ты открываешь в себе новые возможности, а накал борьбы и положительные эмоции зашкаливают — вне зависимости от занятых мест».



Дарья Лебедева на стадионе

Роман Лозовский, команда «ЛУКОЙЛ-Энергосети»: «В различных соревнованиях участвую всегда. Но из-за пандемии и карантина в этом году их чрезвычайно мало. Поэтому надо хвататься за любую возможность. Ну и как тут не поучаствовать? Изначально планировал по 20 км пять дней подряд. В субботу длительный забег на 50 км. А в воскресенье «добить» недельный результат насколько хватит сил. 150+ км в неделю — это, на минуточку, хороший объём для бегунов на длинные дистанции. И я думаю, что это будет достойный результат. Но, увидев результаты соперников, пришлось корректировать планы. По семейным обстоятельствам (это выяснилось уже во время соревнований) мне пришлось пропустить два дня. И я подумал, что это огромный недобор километров и побороться за места в личном зачёте не получится. Поэтому решил всю субботу посвятить бегу. Что из этого вышло, все участники видели».

Вот такой он, цифровой бег. Каждый сам по себе, и в то же время — все вместе. Победители и призёры онлайн-проекта награждены дипломами, медалями и ценными призами ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез». И вот награждение как раз прошло не заочно, но — в масках. ■

Во время пробежки



# СИМФОНИЯ МЕТАЛЛА И ЛУЧЕЙ

Художник из «ЛУКОЙЛа» запечатлевает гармонию природы и современных технологий

В этом году в московском офисе ПАО «ЛУКОЙЛ» прошла выставка картин Юлии Прошутинской. Представленный ею живописный цикл является интересным синтезом искусства и промышленности, поскольку изображены на работах производственные объекты компании. Да и сама автор — личность чрезвычайно разносторонняя: с одной стороны, вполне себе «технар», с другой — настоящий художник, человек, чрезвычайно тонко чувствующий красоту окружающего мира, дух времени. И вот на стыке этих противоположностей, в процессе их взаимодействия порой возникают любопытные творческие результаты.



Юлия Прошутинская

Юлия Прошутинская работает в центральном аппарате ПАО «ЛУКОЙЛ» девять лет. Сейчас она главный специалист управления методологии и автоматизации департамента сводного планирования, отчётности и методологии блока экономики и планирования. Родилась в г. Ярославле. Получила два высших образования по специальностям «Математика» и «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит». Сфера деятельности — организационно-методологическое сопровождение бюджетно-экономического планирования, управленческого учёта и отчётности и т. д.

Звучит очень солидно, но далековато это всё от творчества, согласитесь. А вот Ю. Прошутинская не согласится. Потому что уже много лет вполне гармонично сочетает свою работу с профессиональными занятиями

живописью. Тут тоже всё серьёзно: членство в творческих союзах, участие в выставках, конкурсах и различных художественных проектах.

Для человека такого склада замысел запечатлеть на полотнах мощь и ритм производственных установок, действующих на нефте- и газоперерабатывающих предприятиях, сочетание природы и урбанистики, результатом воплощения которого и стал представленный на выставке цикл работ, кажется вполне естественным. Кстати, тут на лицо и прямая определённая преемственность. Дело в том, что ещё в самом начале творческого пути Юлии посчастливилось познакомиться с Таиром Салаховым, легендарным художником, который на своих работах тоже не раз запечатлевал труд нефтяников. Таир Теймурович во время той встречи оценил творческий потенциал автора и дал несколько ценных советов. Так что выставка, — она была организована при поддержке

Зажигаются огни. Волгоградский НПЗ



На природе в Западной Сибири

Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ» и руководства компании, — стала ещё и своеобразной данью признательности мастеру.

Фантастическое ночное свечение газоперерабатывающего комплекса, рассвет на нефтеперерабатывающем заводе, закатные блики на поверхности солнечных батарей, гармония природы и технологий, скважины, сборные пункты, кустовые площадки, — всё это оказалось запечатлено на полотнах. Причём работать Юлия предпочитает с натуры, считая, что фотоматериала для действительно настроенческой картины недостаточно. Ей принципиаль-



Альтернативный закат



ГСП-1

но важно не только получить натурные впечатления, побывать на территории объекта, но и погрузиться в среду, культуру, атмосферу, пообщаться с людьми, окунуться в местный колорит и обязательно сделать натурные этюды. Поэтому все изображённые объекты Группы «ЛУКОЙЛ» были написаны непосредственно на производственных площадках. «Самое главное — уловить образ, поймать первое впечатление, ту самую мысль, ощущение, которые появляются, как только перед глазами предстаёт объект. Их необходимо беречь, хранить для того, чтобы воплотить на холсте», — уверена Ю. Прошутинская.

Магический шар. Кандым



О том, насколько это удалось автору, вы можете судить сами по нескольким представленным здесь картинам. Хотя репродукции, как обычно, и не способны полностью передать живописные оригиналы. Что ж, тут нам остаётся положиться на отзывы коллег Юлии — как по творческому цеху, так и по работе в компании. Они видели картины воочию.

«Работы Юлии Прошутинской отличаются прекрасной светоносностью, утончённой и изысканной манерой письма, разнообразием цветовой палитры. Важное место занимает композиция. Здесь художник демонстрирует буквально математическую точность», — делится впечатлениями заслуженный деятель искусств России, председатель секции критики искусствоведения МО ВТО СХ России Лев Миловидов.

А вот мнение Василия Александровича Зубакина, начальника департамента координации энергосбытовой и операционной деятельности: «Идея соединения индустри-

альных объектов с пейзажами, с интересным освещением, бликами, которые возникают на восходе и на закате, даёт совершенно фантастический эффект».

«Больше всего мне понравилось то, как художнице удалось отразить атмосферу современного развивающегося мира. Его образ виден в каждой картине», — таков отзыв Виктории Сергеевны Станчу, экономиста управления сделок с имуществом.

Кстати, есть и ещё одна черта, роднящая творческий поиск и нефтяной бизнес, — нежелание останавливаться на достигнутом.

Это вполне относится и к Юлии Прошутинской, и к циклу её работ с запечатлёнными производственными объектами «ЛУКОЙЛа». Трудиться над ним она начала с 2018 года. Сейчас серия уже насчитывает более 20 произведений. Но к юбилею компании, который будет отмечаться в 2021 году, Юлия планирует её существенно расширить. ■

## АДСКИЙ ТРУД

### Как председатель цехкома в кино дебютировал

Ольга АБАТУРОВА

**«Тишина на площадке! — отдаёт команду замёрзший ассистент режиссёра. — Тихо!»** Вогулы с сумрачными лицами один за другим ложатся на плаху, поправляя длинные косы. Плаха, топор, косматые головы в красных лужах, — всё выглядит вполне по-настоящему, жутковато. Но это кино. И в нём удалось поучаствовать председателю цеховой профсоюзной организации нефтебазы «Пермь» ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» Е. Провкову.

«Поначалу и мне было немного не по себе, — рассказывает участник массовой недавно снятого в Губахе фильма «Сердце Пармы» Евгений Провков. — Фильм снимали по одноимённому роману пермского писателя Алексея Иванова, он посвящён покорению Перми Великой Москвой в XV веке».

На одной площадке с Евгением — настоящие звёзды: Фёдор Бондарчук, Евгений Миронов, Александр Кузнецов, Сергей Пускепалис и другие. Не могу не поинтересоваться у «актёра-дебютанта», как он попал на съёмки и каковы его впечатления. Всё-таки не каждый день судьба делает такие подарки.

— Это точно! — соглашается Е. Провков. — Впечатления у меня потрясающие! Съёмка заняла три дня, которые я сэкономил от отпуска. Уговаривали остаться и

дальше, даже в Москву звали — отдельные сцены снимали в Подмосковье, но пришлось отказаться: у меня жёсткий рабочий график. Работаю машинистом оборудования распределительных нефтебаз. На съёмочной площадке, конечно, я испытывал только радость и удовольствие. Сюжет фильма был мне хорошо знаком, ведь я давний поклонник творчества Алексея Иванова, перечитал все его книги. Поэтому, когда увидел размещённое в группе «ВКонтакте» объявление о наборе в массовку для фильма «Сердце Пармы», откликнулся сразу. Это же круто — погрузиться в историческую атмосферу тех времён! Не утомляло даже то, что съёмки шли по 14 часов, даже перекусить было некогда. Неожиданности начались в первый же день. Я ведь до последнего думал, что буду играть роль московского ратника или лучника... Но вдруг



мне объявляют, что в свите хана не хватает одного татарина, им я и должен был стать. Как мне повезло, я понял чуть позже, когда рядом со мной стали замерзать мои собратья по съёмке. Мне же достались шикарные меха, тёплый полушубок, шапка-ушанка... В общем, пока другие мёрзли, мы — «татары» — абсолютно спокойно переносили многочасовые съёмки.

— Массовка большая была? Перезнакомились, наконец, друг с другом?

— Говорят, что желающих поучаствовать в массовых сценах фильма было порядка трёх тысяч. В той массовке, где участвовал я, было человек 50. Кстати, я до последнего не знал, что прошёл отбор. Мне позвонили за день до съёмки. А через два дня я отмечал свой день рождения: как настоящий артист — в кругу киношников, на съёмках! Такое не забудется! Для участия в массовой люди приехали отовсюду: из Чусового, Лысьвы, Березников, Губахи. Многие до этого уже имели определённый опыт, участвуя в съёмках мистического фильма «Территория», который снимали здесь же, у нас, в Каменном городе, в Губахе. Некоторые мужики, зная, что будут сниматься в зимних сценах, с лета не брились, приехали с «готовыми бородами». Режиссёр и кинооператор такому антуражу были только рады. Мы чувствовали огромную ответственность за всё, что делали, внимательно слушали указания руководителя съёмочной группы, дисциплина была ого-го!

— Сложно было? Может, бросить всё и податься в актёры?

— Ну, нет уж! Процесс, конечно, интересный, но очень сложный. Выезжали мы на съёмку с рассветом. Много времени уходило, чтобы загримироваться, одеться. А какой адский труд актёра! На некоторые сцены уходило по 20-25 дублей. Например, так снимали эпизод, где нужно было окунуться в Косье, — а на улице холод! Только по-настоящему вкусив все «прелести» съёмочного процесса, понимаешь, что это работа далеко не для каждого. Не зря же говорят, что актёр — это сила воли и одержимость. Я в этом убедился на все 100! Очень мне понравилось, как вели себя с нами «кинозвёзды», например, тот же Сергей Пускепалис, играющий воеводу Полюда. Открытый, улыбчивый, искренне восторгающийся уральскими пейзажами. Мы, хоть и местные, сами не переставали восхищаться окружающей нас уникальной красотой.

— Что-то особенно запомнилось на съёмках?

— Представляете, приезжаешь на площадку, а там такие декорации, что от настоящих не отличить! Например, стоят десятка два чумов, а рядом бродят северные олени. Их, как оказалось, привезли из Сургута настоящие манси — потомки воинственных вогулов. Это сейчас они мирные оленеводы, которые постоянно нам улыбались и на все вопросы отвечали одним словом: «Хорошо», а было время... Здесь же прогуливали лошадей — задействовали целый конный клуб! То тут, то там мелькали меховые шапки, доспехи, сабли, стрелы. Не верилось, что уже через несколько минут на этом месте будет кровавая бойня, появившаяся отрубленные князем Михаилом головы вогулов, — и всё это было настолько реалистично, что нет слов. Конечно, быть участником такого действия непросто, требуется психологическая подготовка. Слава богу, с этим у меня всё в порядке! — смеётся. — Теперь вот с нетерпением жду выхода фильма на широкий экран, уверен, что получился крутой «блокбастер»! ■



# ВЗЯЛИ И СПЕЛИСЬ!

Ничто так не объединяет,  
как совместное творчество

Александр ЖУРБИН

Кто-то любит петь строевые песни, кто-то — за столом, у костра или в душе. Один поёт про себя, мурлыча под нос, а другой делает это во весь голос. Работники компании «Спецнефтетранс» поют про себя, свою работу вслух. С гордостью!

Накануне профессиональных праздников — Дня работников дорожного хозяйства и Дня работника автомобильного и пассажирского транспорта у коллектива «Спецнефтетранса» появилась своя песня. Они её сами написали и спели. Но обо всём по порядку.

Осенью в компании был запущен творческий проект «Поём вместе!», посвящённый 15-летию ЗАО «Спецнефтетранс». Работникам дочерних обществ из Западной Сибири, Республики Коми, Поволжья и Пермского края предстояло исполнить «Марш транспортного спецназа» и записать общий видеоклип. Автор слов песни — руководитель направления внутренних и общественных коммуникаций ЗАО «Спецнефтетранс» Олег Опутин, музыки — пермский композитор Никита Савостин.

Видеоклип — это не только подарок коллегам к профессиональным праздникам и юбилею, но и возможность преодолеть географическую удалённость, а она велика: 20 дочерних обществ предприятия слаженно работают в различных регионах России, за тысячи километров друг от друга, — от Балтики до Ямала и Норильска, от Каспия — до Баренцева моря. С другой стороны, спетая вместе песня — это ещё и ответ коронавирусу, из-за которого в течение последних месяцев все мы живём в необычных условиях. Необычных настолько, что порой кажется:



привычный ход вещей необратимо нарушен пандемией и ограничениями, что не до праздников...

В такой ситуации важно ощущать, что ты не один. Вот в «Спецнефтетрансе» при деятельном участии профорганизации, действующей на предприятии, и решили напомнить работникам, что все они — большая семья, в которой принято поддерживать друг друга и приходить на помощь. Нет, COVID-19, нас не возьмёшь!

Проект «Поём вместе!» подтвердил, что в «Спецнефтетрансе» работает много творческих личностей. Более сотни работников участвовали в проекте не только в роли исполнителей песни, но и в качестве режиссёров, продюсеров, постановщиков, сценаристов, видео- и звукооператоров, помощников и ассистентов, в массовых сценах и флешмобах. Благодаря сотворчеству участники проекта получили положительный эмоциональный заряд, смогли почувствовать себя частичкой большой компании.

Ещё на этапе работы было понятно, что в дочерних обществах «Марш транспортного спецназа» уже воспринимается как фирменная песня компании «Спецнефтетранс», что видеоролика ждут, чтобы и себя показать, и на других посмотреть, — оценить уровень исполнительского мастерства и творческого подхода.

А ещё проект показал, что у транспортников, дорожных строителей, авторемонтников в городах, где они живут и работают, много друзей, — именно они помогли профессионально записать видео и студийный звук.

Одним словом, клип получился ярким, эмоциональным, творческим, энергичным. С такой песней можно и на работу, и на праздник. Впрочем, процесс работы оказался ничуть не менее интересным, чем её итог. Вот как об этом рассказывают сами участники и организаторы проекта.

«Мы с девушками откликнулись на предложение поучаствовать в проекте сразу, — рассказывает Елена

Брызгалова, специалист по кадрам урайского «Автомобильного предприятия», исполнительница песни и продюсер в одном лице (в качестве артистов с ней выступили ведущий бухгалтер Наталья Полохова и кладовщик Наталья Мавлютова). — Все мы самоучки, любовь к песне нам привили мамы и бабушки. В нашем бухгалтере просто дремал талант режиссёра, — она фонтанировала идеями, грамотно подходила к вокалу, подсказывала, как вести себя в кадре. Это помогло держаться естественно». Помощь в организации звука и постановки оказали коллеги, которые остались за кадром, — Екатерина Буравова, распределитель работ РММ, и Владимир Гордеев, инженер ПТГ.

В Лангепасе на приглашение спеть вместе откликнулись 11 работников УТТ и членов их семей. С большим подъёмом песню исполнили Роман Сысолов и Салават Газалиев. Впрочем, поучаствовало в действе гораздо больше народа. «Рассказал про проект дома, сын тоже захотел поучаствовать, — говорит Артём Конойко, механик автоколонны ООО «Лангепасское УТТ». — И хотя мы сами не пели, а участвовали во флешмобе, но получили огромное удовольствие». Съёмки клипа проводились с привлечением ТРК «Лангепас+», а записанный «Марш» был воспроизведён во время утреннего выхода техники на линию.

— В чернушинском «Доросе» исполнителем «Марша» выступило трио в составе Антона Мизева, начальника автоколонны, Ильи Новикова, механика автоколонны, Алексея Лобачёва, механика ОТК, — рассказывает Сергей Иванов, председатель первичной профсоюзной организации (сам он выступил в качестве режиссёра, сценариста и оператора). — Это был их первый опыт исполнения на публику, и они, конечно же, волновались. Большую помощь по организации съёмки и при работе в студии звукозаписи оказала Евгения Кирова, член совета молодых специалистов.

— Проект помог выяснить, что самым поющим подразделением в «Нижевожском УТТ» является бухгалтерия, — рассказывает председатель первички предприятия Елена Шведскова. — Её представляли сразу трое: Ольга Минаева, Ирина Фисенко, Светлана Попова, единственная из участников, кто занималась музыкой, — с шести лет по классу фортепиано. Мужское контр-трио составили главный инженер Евгений Крюков, инженер Евгений Сорокин, юрист Александр Тузниченко. В массовых сценах снимались экономист Елена Шварева и два Александра, два автослесаря — Доронин и Попов. Надежда Шамова отлично справилась с подготовкой съёмочного реквизита и костюмов для будущих «звёзд» эстрады и экрана. Подготовка шла и днём, в обеденный перерыв, и вечером, после работы. Репетировали дома, а затем всей группой разбирали ошибки и удачные места. Каждый экспериментировал, вносил свои предложения по сюжету и местам съёмок, не раз побывал в роли сце-



нариста и киноcritика. И чем более мы погружались в проект, тем яснее понимали, что одних только наших голов и энтузиазма будет мало. Предстояло не только спеть, но и записать звук и картинку. И здесь большую помощь оказали директор ДК Жирновского района Екатерина Кандаля, режиссёр-постановщик Татьяна Рогачёва, видеооператор Вячеслав Немировский, звукооператор Вадим Утишев. И вот — настали дни съёмок. Сказать, что мы волновались, — не сказать ничего! День первый. На учебной площадке ЦДНГ-2 «Жирновский» ТПП «Волгограднефтегаз» ООО «РИТЭК» нас приняли доброжелательно и предложили пройти... инструктаж по технике безопасности. Под громкое «ура!» сняли запуск шаров в небо. Прохожие обращали внимание на группу в фирменных спецовках «СНТ» и улыбались. На второй вечер съёмки проходили у скважины № 1 Жирновского месторождения, где мы ощутили себя актёрами почти исторического фильма. Запуск этой скважины в 1949 г. считается началом нефтедобычи в Нижнем Поволжье. На съёмках в студии и записи вокала пришлось сделать немало дублей, чтобы распеться и исполнить «Марш» по-настоящему! С чувством, с толком, с расстановкой. Словом, много было интересного. И сегодня, когда работа уже завершена, немножко жаль, что проект закончился так быстро. С другой стороны, мы гор-





димся, что теперь у нашей компании есть своя песня и мы приняли участие в её рождении!

В ООО «Нефтедорстрой» продюсерским центром проекта выступила профсоюзная организация с участием совета молодых специалистов. По результатам кастинга из 15 кандидатов отборочное сито прошли пятеро вокалистов. Не профессионалов, но зато каких! Прекрасную половину представляли Айгюль Насырова, главный бухгалтер, работающая с момента основания предприятия, и архивариус Анжелика Бронских, два года назад принёсшая своей победой на голубой дорожке золото сборной Урая на II межрегиональной спартакиаде ЗАО «Спецнефтетранс». Мужской вокал был не менее достоин — Михаил Комиссаров, начальник ПЭО, Даниил Беляков, инженер ПО, Роман Векшин, начальник ДРСУ-1. «В ходе селекторов и репетиций мы обсуждали текст, мелодию, костюмы, инвентарь, локации для съёмок, — делится Павел Фёдоров, начальник ООТ, ПБ и БДД. — Особо запомнился такой момент. Как-то в обеденный перерыв я услышал знакомую мелодию из одного кабинета, слова «Марша» — из другого, из третьего — и музыку, и слова. Тогда я понял, что у нас всё получится. Эта уверенность в своих силах, в людях, с которыми ты работаешь, и есть самое важное!»

В «Покачёвском УТТ» песню исполнил Валерий Челак, водитель с тридцатилетним стажем. «Марш транспортного спецназа» в его исполнении прозвучал гордо, серьёзно, правдиво и при этом душевно! Искренности и теплоты голосу известного в Покачах исполнителя добавляло то, что пел он о деле своей жизни, обращаясь к слушателям не только от своего имени, но и от лица десяти тысяч своих коллег. «Вся моя семья поющая, — признаётся Валерий. — Мы не профессионалы, однако любимые песни — это отдых для души». Видимо, и по этой причине свой личный гараж В. Челак использует не только по прямому назначению. Это ещё и репетиционный зал, и студия звукозаписи.

Коллектив участников проекта «Поём вместе!» из «Усинского ТТУ» стал настоящим творческим созвездием, поярче ВИА «Самоцветы». Александр Окладников семь лет обучался в детской музыкальной школе в Молдавии по классу скрипки. Помимо этого, играет на гитаре и аккордеоне. Юлия Гончаренко — выпускница известной в городе вокальной студии «Лада», гитару и фортепиано освоила самостоятельно. Евгения Полякова — признанная «звезда» республиканского масштаба! Во время обучения в детской школе искусств в г. Бугульме по классу фортепиано и вокала она не раз становилась лауреатом республиканского фестиваля талантливого молодёжи «Созвездие — Йолдызлык». В проекте также спели Елена Галиева, ведущий бухгалтер и председатель ППО, Наталья Хафизова, начальник ОРП, Татьяна Лобода, старший диспетчер автоколонны, супруги Светлана и Сергей Шестаковы — бухгалтер и начальник ОЭ, Фларис Марданов, ведущий инженер по снабжению ПТО, Айгуль Каримова, диспетчер автоколонны.

— Исполнителями «Марша» в нашем «Урайском УТТ» выступили водитель Алексей Семёнов и Валерий Такишин, который за 11 лет работы на предприятии прошёл путь от водителя до начальника автоколонны, — рассказывает Василий Кратюк, председатель профкома. — Валерий Юрьевич уникальный музыкант-самоучка, — на гармошке может исполнить любое произведение от частушек до классики. Очень помог нам и видеооператор Сергей Ивашкеев. Честно говоря, участие в такого рода проектах для меня в новинку. Первая мысль была — исполнителей надо искать среди профессиональных артистов, у наших спеть не получится. Но в процессе работы сомнения развеялись.

— Текст песни разучивал прямо за рулём, репетировал дома после работы, — включается в разговор водитель Алексей Семёнов. — Запомнилась добрая, непринуждённая творческая атмосфера. Даже погода пошла нам навстречу, — в день съёмок было тепло и солнечно. Как водитель скажу: песня полностью отражает условия, специфику нашей работы.

— От «Чернушинского УТТ» песню исполнил квартет в составе: Ирина Пикулева, секретарь, Александр Усанин, замначальника ПТО, Елена Гусева, заместитель главного бухгалтера, Фидан Бурханов, контролер ОТК, — рассказал председатель ППО Виктор Ваньков. — Они хотя и не имеют музыкального образования, но как постоянные участники турслётов, культурных мероприятий, проводимых в обществе и в районе, отлично справились с задачей! В кадре им удавалось не только петь, но и танцевать.

Вы заинтригованы, любезные читатели? Сгорают от желания увидеть и услышать, что же насочиняли, напели и натащевали труженики «Спецнефтетранса»? Нет ничего проще! По этой ссылке (<https://youtu.be/pVcB6hPGkBI>) вы можете познакомиться с результатами их творческого порыва. Может, это и вас самих на что-то вдохновит. ■

## МИНИМУМ РИСКА

### НПФ «Открытие» подвёл итоги девяти месяцев 2020 года

Негосударственный пенсионный фонд «Открытие», реализующий долевую корпоративную пенсионную программу для работников нефтяной компании «ЛУКОЙЛ», традиционно подвёл итоги деятельности за девять месяцев 2020 г. и опубликовал на своём официальном сайте промежуточную бухгалтерскую (финансовую) отчётность на 30.09.2020 г.

По итогам полугодия совокупные активы НПФ «Открытие» достигли 602,2 млрд руб., совокупная прибыль превысила 21,9 млрд руб. На 30.09.2020 г. общее количество клиентов фонда (застрахованных лиц и участников) составляет 7,6 млн человек, общее число пенсионеров — 180,5 тыс. человек. Объём пенсионных накоплений превышает 525,6 млрд руб., пенсионных резервов — 68 млрд руб.

— Результаты НПФ «Открытие» за отчётный период демонстрируют умеренный рост и стабильную положительную динамику. Доходность по пенсионным средствам находится на уровне 5% годовых, что является хорошим показателем, учитывая текущий фактор волатильности финансового рынка. В четвёртом квартале фонд будет сосредоточен на достижении плановых показателей по итогам года и сохранении комфортных условий по клиентскому сервису в условиях ограничений, связанных с распространением коронавируса, предоставляя клиентам максимум услуг в дистанционном режиме, — комментирует генеральный директор НПФ «Открытие» Михаил Моторин.

— НПФ, входящий в группу банка «Открытие», демонстрирует стабильность и результативность, несмотря на непростые условия, в которых сейчас находится финансовый рынок. Мы рассчитываем, что по итогам года

фонд достигнет хороших результатов, сохранив свои лидерские позиции на рынке, — добавляет председатель совета директоров НПФ «Открытие», президент-председатель правления банка «Открытие» Михаил Задорнов.

Отметим, что общий объём пенсионных выплат НПФ «Открытие» на 30.09.2020 г. составил 7,3 млрд руб., из них 2,7 млрд руб. — по обязательному пенсионному страхованию и 4,6 млрд руб. — по негосударственному пенсионному обеспечению (без учёта выплат правопреемникам/наследникам).

Напомним, что работники предприятий «ЛУКОЙЛа» могут вступить в корпоративную пенсионную программу, воспользовавшись специальным дистанционным сервисом фонда, который позволяет самостоятельно из любой точки страны присоединиться к программе с устройства, подключённого к интернету. Подпи-



Михаил Моторин

сание договора происходит простой электронной подписью, после этого сформированный и подписанный договор направляется на почту клиента, а также в учётные системы НПФ «Открытие». ■



Получить подробную информацию об АО «НПФ «Открытие»» (лицензия Банка России № 432 от 20.05.2014 г., бессрочная), ознакомиться с его уставом, пенсионными и страховыми правилами, а также иными доку-

ментами, предусмотренными Федеральным законом от 07.05.1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» и нормативными актами Банка России, вы можете на сайте [www.open-npf.ru](http://www.open-npf.ru).

# УЛЫБНИТЕСЬ!

\* \* \*

— Что ты попросишь у Деда Мороза в новом, 2021 году?  
— Пощады!

\* \* \*

Это был самый настоящий год крысы:  
— сидели в норках;  
— таскали еду домой, там её и грызли;  
— заметив человека, прятались;  
— переносили инфекцию.

\* \* \*

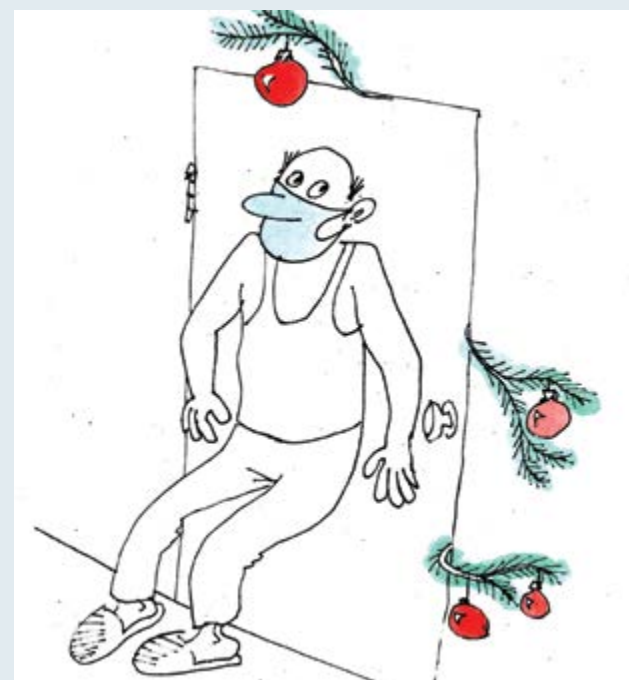
Население, стиравшее пакеты, трудно убедить в том, что маска — одноразовая.

\* \* \*

Так хочется верить, что через год-другой люди, стесняющиеся выразиться матерно, будут говорить: «Да это ж просто 2020-й какой-то!»

\* \* \*

Наконец-то ударили морозы, и маски стали применяться по своему прямому назначению: согревать подбородок, рот и нос.



\* \* \*

Запах мандаринок в этом году почувствуют не все...

\* \* \*

Уроки на удалёнке напоминают спиритический сеанс:  
— Маша, ты с нами?..  
— Маша, ответь, если ты нас слышишь.

\* \* \*

13: «Я самое зловещее число!»  
666: «Нет, я!»  
2020: «Ну здра-а-асьте...»

\* \* \*

Приснился сон: будто на дворе лето 2021 года, в мире бушует пандемия нового кишечного вируса и мы все такие ходим в памперсах и обсуждаем, что в 2020-м в масках было гораздо лучше.

\* \* \*

Интернет как жизнь: смысла нет, а уходить не хочется.

\* \* \*

Молодая собака спрашивает старую:  
— Слушай, удивительно — почему собаки всегда намордники носили, а люди только сейчас начали?  
Старая отвечает:  
— Да мы даже в космос раньше них полетели!

\* \* \*

Мои дети учатся дома.  
Прошу администрацию школы сдать деньги на ремонт и новые шторы!

\* \* \*

— Женщина, немедленно выйдите из магазина!  
— Но я же в маске!  
— Из огурцов?!

\* \* \*

Я, конечно, верю, что всё скоро закончится, но на всякий случай прикармливаю голубей на балконе.

\* \* \*

Я сегодня очень расстроился, когда узнал, что для того, чтобы вернуться к нормальной жизни после карантина, нужно было иметь нормальную жизнь до карантина.

Выходит ежеквартально

октябрь — декабрь

## В НОМЕРЕ

Поздравление с Новым годом 1

### ПРОФАССОЦИАЦИЯ

**Каждый пункт выверен**  
Подписана новая редакция «социальной конституции» компании 2

**Основной ресурс компании**  
В профассоциации обсудили, как лучше позаботиться о здоровье работников и не растерять их доверия 5

### СОТРУДНИЧЕСТВО

**Большая работа**  
Нефтегазстройпрофсоюз России вступает в новое пятилетие 15

### СОБЫТИЕ

**Нефтяные города отмечают юбилей**  
Социально значимыми проектами «ЛУКОЙЛ» создаёт базу для своего развития 22

### ЛИДЕР

**С лёгкой душой**  
Профсоюзная работа как смысл жизни 28

**«Моя жизнь — профсоюз»**  
Как становятся счастливым человеком 31

**Нефть и небо**  
История профсоюзного лидера, который не любит, когда его так называют  
Людмила ВАНЮШКИНА 34

**Защита и опора**  
Человек, полностью посвятивший себя служению людям 37

### ПРОФЕССИОНАЛЫ

**Хобби — нефтяник**  
...и оно полностью совпадает с профессией  
Евгения ЛОСЯКОВА-ДУШАНОВА 40

**Фонтан энергии**  
Доброжелательных слушают беспрекословно  
Ольга АБАТУРОВА 42

**На острие прогресса**  
Как становятся нефтепереработчиками с большой буквы  
Ольга ВЛАДИМИРОВА 44

**Как родные**  
В работе уполномоченного важна не только система, но и душевные качества 48

**Песня остаётся с человеком**  
Легендарный кстовский нефтепереработчик отметил 90-летие  
Наталья МЕЩАНИНОВА 49

#### Учредитель:

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

#### Издатель:

Марина РУССО

#### Главный редактор:

Алексей СОМОВ

#### Дизайн блока:

Ирина БЕНЕДСКАЯ,  
Ирина БОНДАРЕВА

#### Корректурa:

Александр МАКАРОВ

#### Фото:

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

#### Адрес редакции:

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

#### Телефоны редакции:

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

Подписано в печать 14.12.2020 г.



Вёрстка обложки:  
Ирина БЕНЕДСКАЯ

Вёрстка блока:  
Наталья СОРОКИНА,  
Ирина БЕНЕДСКАЯ

При перепечатке ссылка на журнал  
«Социальное партнёрство»  
обязательна

©«Социальное партнёрство»

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

Отпечатано:  
ООО «А Эм Ти продакшен»  
 («RMT production»)  
107045, г. Москва,  
ул. Сретенский тупик, дом 2,  
офис 372, этаж 3;  
8 (495) 784-50-11,  
www.rmtproduction.com

## ВАХТА ПАМЯТИ

### Времена не выбирают

Кстовские нефтепереработчики провели презентацию книги о заводчанах-фронтвиках

51

## БЕЗОПАСНОСТЬ

### Большое и малое

Активность профорганизации ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» в эпоху коронавирусной инфекции только усилилась  
Галина ТАРАСОВА

54

### Информация, контроль и витамины

Роль профкома в противодействии распространению коронавируса  
Александр ХАКИМОВ

58

## ЮБИЛЕЙ

### Овеществлённое время

Корпоративное издание как летопись заводской жизни  
Ольга ВЛАДИМИРОВА

60

## СПОРТ

### Все на лёд!

Благодаря профсоюзной организации сотрудники «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефти» теперь катаются на профессиональной арене и завоёвывают кубки

62

### Праздник сильных духом

Нефтепереработчики приняли участие в IV Пермском международном марафоне

64

### Цифровой бег

Вирус — не помеха спортивному азарту и высоким достижениям

66

## ОБРАЗ ЖИЗНИ

### Симфония металла и лучей

Художник из «ЛУКОЙЛа» запечатлевает гармонию природы и современных технологий

70

### Адский труд

Как председатель цехкома в кино дебютировал  
Ольга АБАТУРОВА

72

### Взяли и спелись!

Ничто так не объединяет, как совместное творчество  
Александр ЖУРБИН

74

## ВЕКТОР

### Минимум риска

НПФ «Открытие» подвёл итоги девяти месяцев 2020 года

77

## ВСЯКАЯ ВСЯЧИНА

### Улыбнитесь!

78



4 / 2020