

№4, 2017

социальное ПАРТНЕРСТВО

Информационно-аналитический журнал



Основа партнёрства

- Главные вехи
- По уставу и по совести
- Зона личной ответственности
- 60 лет на благо России



Новый «ЭКТО Diesel*». Привыкай быть сильнее.



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

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

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

PORSCHE

ВЫБИРАЕТ



№ 4, 2017

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Выходит ежеквартально

октябрь — декабрь

В НОМЕРЕ

СОБЫТИЕ

Основа партнёрства

В ПАО «ЛУКОЙЛ» подписаны главные документы, регламентирующие сотрудничество между работодателем и профассоциацией

3

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

Главные вехи

Руководитель профассоциации подвёл итоги уходящего года

6

ПРОФАССОЦИАЦИЯ

По уставу и по совести

В лукойловской профассоциации обсудили организационные изменения

10

Зона личной ответственности

Соблюдать нормы безопасности помогают сознательность и профессионализм

17

СОТРУДНИЧЕСТВО

Образы будущего

Представители МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» обменялись опытом с руководителями европейского профсоюзного движения

22

Впервые в истории

Представители «ЛУКОЙЛа» приняли участие в Европейском региональном совещании МОТ
Олег РОМАНОВСКИЙ

28

ЮБИЛЕЙ

60 лет на благо России

Будни и праздники флагмана отечественной нефтехимии
Алла ДЕМЕНТЬЕВА

31

ЗА КОМПАНИЮ

Развитие продолжается

«ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ» готовится отметить 25-летие

41

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

Издатель:
Марина РУССО

Главный редактор:
Алексей СОМОВ

Дизайн блока:
Анастасия СЕРГИЕНКО

Корректурa:
Анатолий ПЕЧЕЙКИН,
Сергей КОЛЕСНИКОВ

Фото:
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 20.11.2017

ОСНОВА ПАРТНЁРСТВА

В ПАО «ЛУКОЙЛ» подписаны главные документы, регламентирующие сотрудничество между работодателем и профсоюзом

ОСНОВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ, РЕГУЛИРУЮЩИМИ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В ПАО «ЛУКОЙЛ», ЯВЛЯЮТСЯ СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И МОПО. СОГЛАШЕНИЕ — ЭТО ТА БАЗА, ТА ОСНОВА ОСНОВ, В КОТОРОЙ ЗАФИКСИРОВАНЫ ГЛАВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И НА КОТОРУЮ ОРИЕНТИРУЮТСЯ В СВОЁМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ С АДМИНИСТРАЦИЯМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ВСЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ «ЛУКОЙЛА». НЫНЕШНЕЙ ОСЕНЬЮ БЫЛО ПРОЛОНГИРОВАНО СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРОФОБЪЕДИНЕНИЕМ НА 2015–2020 ГГ. И ПОДПИСАНА НОВАЯ РЕДАКЦИЯ СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ ПАО «ЛУКОЙЛ» И МОПО ДЛЯ ЗАРУБЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА 2018–2020 ГГ., ЧТО ОБЕСПЕЧИТ СОХРАНЕНИЕ ВЫСОКОГО УРОВНЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ НА ПОСЛЕДУЮЩИЕ ТРИ ГОДА.



3 октября 2017 года президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов и председатель Совета Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев подписали дополнительное Соглашение между работодателем и профобъ-

единением на 2015–2020 гг. и новую редакцию Соглашения между ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОПО для зарубежных организаций на 2018–2020 гг.

В ходе церемонии подписания документа её участники отметили, что обязательства Соглашения между

работодателем и профобъединением на 2015–2017 годы, заключённого для российских организаций Группы «ЛУКОЙЛ», благодаря совместным усилиям сторон социального партнёрства успешно выполняются. В связи с этим двухсторонней комиссией ком-



Вёрстка обложки:
Ирина БЕНЕДСКАЯ

Вёрстка блока:
Наталья СОРОКИНА

При перепечатке ссылка на журнал
«Социальное партнёрство»
обязательна

©«Социальное партнёрство»

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

Отпечатано:

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

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

■ БЕЗОПАСНОСТЬ

Безопасность — своими руками!
Увлечь, объединить и убедить людей
помогает игровое начало

48

■ ПРОФЕССИОНАЛЫ

Уважение — основа безопасности
Уполномоченный должен сочетать чуткость
с сильным характером

52

■ ВЕКТОР

Знать и уметь
Как построена система информационного взаимодействия
в ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт»
Александр ЦЕГЛОВ

54

Настоящие нефтяники
В ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» молодые специалисты
прошли обряд посвящения в профессию

58

Успехи первопроходца
Система негосударственных пенсионных фондов
отметила юбилей

62

■ ОБРАЗ ЖИЗНИ

Свой спортзал
...появился у работников Ижевской нефтебазы

64

К труду и обороне готовы!
Лукойловские энергетики сдали нормы ГТО
Диана АРСУН

66

В каждом рисунке каска
Участники конкурса «Охрана труда глазами детей»
из Западной Сибири отмечены международным жюри

68

■ КОНСУЛЬТАЦИИ

Спрашивали? Отвечаем
Правовые коллизии

70

■ НА ВСЕ СЛУЧАИ ЖИЗНИ

Неизвестное об известном

75



пании и профобъединения по регулированию социально-трудовых отношений принято решение о продлении срока действия Соглашения ещё на три года. В то же время документ продолжает совершенствоваться. В частности, стороны социального партнёрства договорились о повышении с 2018 г. размера ряда социальных выплат для неработающих пенсионеров и работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком с полутора до трёх лет. Данное решение демонстрирует партнёрский стиль решения вопросов между администрацией и профобъединением и подтверждает статус «ЛУКОЙЛа» как социально ориентированной компании.

Одновременно также была подписана новая редакция Соглашения между ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОПО для зарубежных организаций на 2018–2020 годы. Оно приводит деятельность профорганизаций компании, действующих за рубежом, к единому

корпоративному стандарту. Соглашение для зарубежных организаций действует в компании с 2009 г., в нём определены общие принципы решения социально-трудовых вопросов с учётом корпоративных лукойловских стандартов и национальных законодательств. В связи с изменениями

по регулированию социально-трудовых отношений для зарубежных организаций была подготовлена новая редакция Соглашения.

В ходе церемонии подписания президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов отметил: «Мы очень ценим те конструктивные отношения,

В ХОДЕ ЦЕРЕМОНИИ ПОДПИСАНИЯ ДОКУМЕНТА ЕЁ УЧАСТНИКИ ОТМЕТИЛИ, ЧТО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОДАТЕЛЕМ И ПРОФОБЪЕДИНЕНИЕМ НА 2015–2017 ГОДЫ, ЗАКЛЮЧЁННОГО ДЛЯ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ», БЛАГОДАРЯ СОВМЕСТНЫМ УСИЛИЯМ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА УСПЕШНО ВЫПОЛНЯЮТСЯ.

организационно-правовой формы компании и МОПО, а также принятыми дополнениями, касающимися охраны труда, технической инспекции труда МОПО и решения социальных вопросов, двухсторонней комиссией

которые сложились с профсоюзными организациями. На них лежит выполнение очень важной задачи — отстаивать права трудовых коллективов, вести диалог с администрациями предприятий, которые ориентирова-

ны в первую очередь на достижение высоких производственных показателей. Именно такой диалог обеспечивает социальную стабильность коллективов. Вместе мы прошли непростой период, когда цена на нефть снизилась почти вдвое. Но мы смогли мобилизоваться и выполнить все стоявшие перед компанией стратегические задачи по модернизации производств, строительству электростанций и запуску новых уникальных месторождений. Мы не допустили снижения численности работников. Генерируемый компанией свободный денежный поток позволяет выполнять все обязательства перед акционерами и сотрудниками, в частности, касающиеся выполнения заключённых соглашений и индексации заработной платы. Компания продолжает реализовывать мероприятия, адресованные молодым специалистам, направленные на приобщение работников к здоровому образу жизни, строит объекты спортивной и культурной инфра-

структуры в моногородах и участвует в социальном развитии всех регионов страны и государств, где она присутствует».

Председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев от имени профассоциации поблагодарил В. Ю. Алекперова за взаимопонимание, которое представители профсоюзного движения встречают в лице руководства компании, и тот высокий уровень социального партнёрства, который существует в «ЛУКОЙЛе».

«Мы как представители трудовых коллективов стараемся сделать всё, что от нас зависит, чтобы «ЛУКОЙЛ» и дальше процветал, развивался, чтобы работники чувствовали себя уверенно, гордились своей принадлежностью к компании и могли плодотворно трудиться», — подчеркнул Георгий Михайлович.

По завершении подписания соглашения с коротким спичем выступила член Совета МОПО Л. Н. Жижерина, много лет возглавляющая

первичную профсоюзную организацию ООО «Ставролен». «Уважаемый Вагит Юсуфович! — обратилась Лидия Николаевна к президенту компании. — Так как я хорошо знаю настроения в трудовых коллективах, то позволю себе от имени всех членов профсоюза «ЛУКОЙЛа» выразить нашу искреннюю признательность за Ваш вклад в становление и развитие социального партнёрства в компании. Именно это помогает сохранить её человеческий потенциал и заложенные традиции, решать проблемы социальных гарантий работников. В непростой экономической ситуации мы все очень хорошо понимаем, что значит иметь в вашем лице такого надежного социального партнёра — верного принципам, ответственного, надёжного и очень человеческого! Уверю вас, что профсоюзные организации, все трудовые коллективы — ваша надёжная опора и в каждой повседневной работе, и в стремлении к лучшему будущему компании». ■



ГЛАВНЫЕ ВЕХИ

Руководитель профассоциации подвёл итоги уходящего года



Г. М. Кирадиев

— Основные события 2017 года — это, безусловно, пролонгация соглашения между работодателем и профобъединением на 2015–2020 гг. и подписание новой редакции соглашения между ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» для зарубежных организаций на 2018–2020 гг. Эти документы устанавливают взаимные обязательства компании и её сотрудников в социально-трудовой сфере, в частности, в областях трудовых отношений, оплаты и охраны труда, социальных гарантий и

компенсаций, работы с молодёжью, а также определяют гарантии прав профсоюза. Соглашение с работодателем — фундамент, на котором строится вся наша работа. Именно на него равняются все профорганизации, действующие на предприятиях компании. И мне очень приятно, что подведение итогов выполнения соглашения в очередной раз показало, что несмотря на трудности, которые испытывает российская экономика из-за низких цен на нефть

В лукойловской профассоциации работа поставлена на системную основу, ни одно из её основных направлений не выпадает из сферы постоянного пристального внимания. Тем не менее в разное время те или иные её аспекты выходят на первый план, приобретают особую актуальность. И сейчас, подводя итоги заканчивающегося года, рассказать о том, чем он был особенно важен для профсоюзного движения компании, чем запомнился и какие задачи ставит в обозримой перспективе, мы попросили председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиева.

и иностранных санкций, благодаря совместным усилиям сторон социального партнёрства все зафиксированные в нём взаимные обязательства были выполнены в полном объёме. А подписание новых документов свидетельствует об укреплении партнёрства между администрацией и профобъединением и подтверждает статус «ЛУКОЙЛа» как социально ориентированной компании. Социальный диалог с работодателем остается основным средством профсоюзов в представлении прав ра-

ботников. Выстроенная в компании система социального партнёрства и взаимоуважение сторон позволяют даже в текущих непростых условиях сохранить структуру соглашения и достигнутый уровень социально-трудовых льгот, гарантий и компенсаций для работников. Мы же со своей стороны стараемся сделать всё возможное, чтобы в трудовых коллективах царил спокойная конструктивная атмосфера, чтобы предприятия стабильно и эффективно работали, а сама она продолжала динамично развиваться. Ведь всё это — залог благополучия лукойловцев, гарантия того, что им и впредь будет обеспечен достойный уровень заработной платы и социальных гарантий, комфортные и безопасные условия труда. И в основе всего этого лежит именно соглашение между работодателем и профассоциацией.

— Расскажите, пожалуйста, подробнее, почему работа профсоюзных организаций, действующих на российских и зарубежных предприятиях «ЛУКОЙЛа», регулируется разными соглашениями?

— Это связано с тем, что деятельность профсоюзных организаций на зарубежных предприятиях компании осуществляется в соответствии с нормами национального законодательства, с учётом особенностей и традиций профсоюзного движения, существующего в той или иной стране. Поэтому, с одной стороны, приводя профсоюзную работу на всех предприятиях к единому корпоративному стандарту, с другой, мы должны учитывать и различные нюансы их деятельности. В связи с этим для зарубежных предприятий и создано отдельное соглашение, оно имеет более общий, рамочный характер и позволяет нашим профорганизациям за рубежом осуществлять свою деятельность по укреплению позиций «ЛУКОЙЛа» как транснациональной компании.

Вообще, международное сотрудничество — это один из приоритетов для нашей профассоциации. Оно позволяет укреплять авторитет, внешне-экономические и общественные связи компании в обход той изоляции, в которой оказались многие российские предприятия из-за санкций. Наш опыт в этой сфере по российским меркам поистине уникален.

участие руководители общеевропейского и итальянского профсоюзного движения, экспертных институтов и общественных организаций. В ходе этой встречи произошёл не только плодотворный обмен опытом, но и было немало сделано для того, чтобы укрепить авторитет «ЛУКОЙЛа» в странах, где компания осуществляет свою деятельность. А также про-

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ 2017 ГОДА — ЭТО, БЕЗУСЛОВНО, ПРОЛОНГАЦИЯ СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРОФОБЪЕДИНЕНИЕМ НА 2015–2020 ГГ. И ПОДПИСАНИЕ НОВОЙ РЕДАКЦИИ СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ ПАО «ЛУКОЙЛ» И МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» ДЛЯ ЗАРУБЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА 2018–2020 ГГ.

Благодаря усилиям профассоциации «ЛУКОЙЛ» первым из российских компаний наладил сотрудничество с такими авторитетными международными организациями, как ОЭСР, МОТ, интернациональные профсоюзные объединения. И, несмотря на сложную внешнеполитическую обстановку, мы продолжаем работать в этом направлении. Очередным шагом на данном пути стал прошедший этой осенью в Риме семинар, в котором вместе с представителями профассоциации, руководителями компаний, профорганизаций, действующих на зарубежных предприятиях «ЛУКОЙЛа», приняла

демонстрировать международной общественности, что реализуемые в компании принципы социального партнёрства являются чрезвычайно эффективными и перспективными, и на деле показать, что такое социально ответственный бизнес.

— А чем запомнился очередной конкурс профмастерства, прошедший в «ЛУКОЙЛе» в уходящем году при самом активном участии представителей профассоциации?

— Подводя его итоги, все единодушно отмечали, что уровень подго-



товки принимающих в нём участие работников неуклонно повышается. А сам конкурс при этом постепенно молодеет, и это очень отраднй факт. Ведь «ЛУКОЙЛ» делает ставку на активную высокопрофессиональную и перспективную молодёжь. И то, что она приходит на работу в компанию, охотно участвует в подобных состязаниях, означает, что здесь сильны традиции преемственности поколений, что создаваемые для неё рабочие места, уровень зарплаты и социальных гарантий для работников являются вполне привлекательными. В современной демографической ситуации, при наблюдающемся на рынке труда дефиците целого ряда специальностей, это очень важно для стабильной работы предприятий. В свою очередь, у работников благодаря таким конкурсам есть хорошая возможность заявить о себе, быть замеченными и по достоинству оцененными руководством, что открывает перед ними перспективы профессионального и карьерного роста. Всё это способствует сплочению коллективов, повышению престижа рабочих профессий, распространению передового опыта. Ещё одним новшеством конкурса стало участие в нём представителей аварийно-спасательных подразделений. Это — веление времени, поскольку компания «ЛУКОЙЛ» новые свои проекты реализует в регионах с очень хрупкими экосистемами, где действуют особенно жёсткие требования экологической и промышленной безопасности, и от умения не допустить аварийные ситуации и быстро ликвидировать их последствия зависит очень многое. Тем более символично, что впервые лукойловские спасатели соревновались в год, объявленный в России Годом экологии.

— **Промышленная безопасность и охрана труда — вопросы, постоянно находящиеся на повестке дня профсоюзной работы. А что в этом**

направлении предпринимала профсоюзная ассоциация в этом году?

— Действительно, пожалуй, ни один Совет МОПО не обходится без обсуждения тем, так или иначе затрагивающих обеспечение промышленной безопасности и охрану труда. Этой деятельности у нас придаётся особое значение. На предприятиях компании действует целый штат общественных уполномоченных, которые, находясь в гуще людей, постоянно и непосредственно контактируют с ними, вносят немалый вклад в дело обеспечения безопасности. В этом направлении сделано многое, однако останавливаться на достигнутом ни в коем случае нельзя. Поэтому мы продолжаем в этой сфере очень плотно работать со всеми заинтересованными сторонами: представителями профильных служб, работниками профорганизаций, техническими инспекторами труда, общественными уполномоченными как на лукойловских, так и на сервисных предприятиях, к работе которых всё ещё есть немало претензий. Наши представители продолжают планомерно инспектировать предприятия, изучая те наиболее интересные наработки в сфере обеспечения безопасности, которые там существуют, и распространяя этот передовой опыт между лукойловскими предприятиями. Мы помогаем сформировать такую систему контроля и информирования работников, которая, с одной стороны, действенно поощряла бы людей, соблюдающих и помогающих обеспечивать нормы безопасности, и не позволяла бы уйти от ответственности виновникам нарушений — увы, результаты расследований показывают, что очень часто в основе различных ЧП лежит так называемый человеческий фактор, то есть обычное разгильдяйство. А с другой стороны, эта система должна способствовать воспитанию в работниках культуры безопасности труда, то есть такого мировоззрения и отношения к делу, при котором люди

и сами почти инстинктивно приучатся выполнять необходимые безопасные приёмы и методы работы, понимая, чем чревато их несоблюдение. И от своих коллег начнут этого же требовать, проявляя нетерпимость к тем, кто ставит своей халатностью под удар нормальную безаварийную работу, здоровье, благополучие и даже жизнь, причём не только свою, но и окружающих. Важным направлением этой работы в последнее время для нас стало обучение профсоюзных активистов. В частности, в ходе семинаров, которые наша профсоюзная ассоциация проводит в регионах деятельности предприятий компании, одна из секций всецело адресована именно техническим инспекторам труда и профсоюзным уполномоченным по охране труда. В рамках этой секции участники знакомят с последними изменениями трудового законодательства в сфере охраны труда, учат организовывать совместную деятельность администрации и профсоюзных организаций по воспитанию в работниках культуры безопасности труда, преподают методики профилактики производственного травматизма и профзаболеваемости, знакомят с практикой административно-общественного контроля условий и безопасности труда в организациях Группы «ЛУКОЙЛ». Более того, основы культуры безопасности мы стараемся воспитывать и в руководителях профсоюзных организаций, поскольку именно от них во многом зависит то, как эта работа будет поставлена на том или ином предприятии. И то, что наши профсоюзные лидеры хорошо ориентируются в вопросах безопасности, показал коммуникативный тренинг «Вместе создадим безопасные условия труда», который был организован специалистами МОПО для участников заседания Совета.

— **Какие ещё темы охватывали обучающие семинары, проводившиеся специалистами МОПО?**

— Таких семинаров было уже семь, они состоялись во всех основных регионах деятельности компании, и круг вопросов, которые на них рассматривались, очень широк. По сути, были затронуты все направления профсоюзной работы на всех её уровнях: от самого низшего звена — профгруппы до профсоюзной ассоциации. Помимо уже упомянутой мною сферы промбезопасности и охраны труда, это и колдоговорная работа, и составление мотивированного мнения профкома, и деятельность контрольно-ревизионных комиссий, и внедрение профессиональных стандартов, которое начинается в России, и методы бесконфликтного разрешения трудовых споров, и вопросы рабочего времени... Одним словом, весь спектр. Причём в своих учебных семинарах мы стараемся сочетать самые разные формы обучения, используем не только лекции специалистов, но и дискуссии, практикумы с решением конкретных задач. Если же говорить об особенностях, то в нынешнем году одним из приоритетных направлений для нас была информационная работа в профорганизациях. Этому были посвящены и специальные занятия, и на заседаниях Совета МОПО этот вопрос обсуждался несколько раз. Важность его нельзя недооценивать, поскольку от того, насколько умело, убедительно, содержательно и интересно профорганизации смогут рассказывать работникам о своей деятельности, напрямую зависит и профсоюзное членство, и авторитет профсоюза в коллективе, а в конечном счёте — и морально-психологический климат на предприятии и в компании в целом. Особую актуальность эти навыки приобретают именно сейчас, когда идёт смена поколений, и всё активнее становится молодёжь, чтобы доходчиво объяснить ей, для чего нужна профсоюзная организация, чем она занимается, чем может быть полезна для конкретного работника, а он — для неё. В некоторых профорганизациях



уже начали осваивать новые формы информационной работы, ориентированные именно на представителей молодого поколения, но пока это лишь отдельные элементы, и МОПО стремится стимулировать эту деятельность, сделать наиболее успешный опыт достоянием всех, выработать общие подходы и алгоритмы, которые помогли бы сделать профсоюз неотъемлемой частью повседневной жизни работников. А информацию о деятельности профорганизации из содержимого профсоюзных стендов сделали бы насыщенной и интересной для всех людей. Это, конечно, не означает, что следует отказаться от всего огромного опыта, накопленного в прежнее время, но традиции профсоюзной работы, в том числе и информационной, сегодня надо всё активнее сочетать с новыми подходами. Без этого привлечь в свои ряды молодое поколение не получится.

— **Ну вот, с итогов мы незаметно перешли к перспективам. На чём же сосредоточит своё внимание лукойловская профсоюзная ассоциация в дальнейшем?**

— Мы и впредь будем обращать внимание на весь спектр затронутых мною вопросов. Для того и существует системный подход, которого придержи-

живается МОПО, чтобы избежать кампанейщины, а действовать целенаправленно и поступательно сразу по всем основным направлениям. Только так мы сможем вести взвешенный и конструктивный диалог с работодателем и по-настоящему эффективно заботиться о работниках предприятий компании. Что же касается стратегической задачи, которую мы ставим перед собой, то она заключается в совместном с руководством «ЛУКОЙЛа» участии в реализации политики по повышению эффективности и производительности труда. Поскольку только экономически эффективное, современное и конкурентоспособное производство может обладать достаточными ресурсами, чтобы обеспечить своим работникам высокий уровень социальной защиты, достойные зарплаты и комфортные и безопасные условия труда. Здесь есть прямая связь, и в этом смысле интересы работодателя и работников, выразителем интересов которых является профсоюзная ассоциация, полностью совпадают. Мысль эту нужно донести до людей, наглядно показать им, что от их качественной и эффективной работы напрямую зависит благополучие компании, а значит, и их собственное благополучие. И здесь профсоюзные организации являются совершенно уникальным инструментом. ■

На октябрьском заседании профассоциации был рассмотрен ряд актуальных вопросов профсоюзной деятельности: «О работе профсоюзных организаций МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Нефтегазстройпрофсоюза России по руководству деятельностью структурных подразделений и обеспечению реализации решений, принимаемых профсоюзными органами», «О практике работы профсоюзных организаций ООО «Буровая компания «Евразия»», ООО «АРГОС» и зарубежных предприятий по осуществлению общественного контроля за состоянием условий, охраны труда и здоровья работников» и другие.

Председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев проинформировал участников заседания о событиях, которые произошли в компании и в профассоциации за последние месяцы.

Член Совета МОПО, вице-президент по управлению персоналом и организационному развитию А. А. Москаленко в своем выступлении на заседании остановился на теме индексации заработной платы работников. Анатолий Алексеевич подчеркнул, что усилия в этой сфере в первую очередь должны быть сосредоточены на наименее высокооплачиваемых работниках, и деятельность эта должна идти в атмосфере взаимопонимания и постоянного тесного диалога между администрациями предприятий и профсоюзными организациями.

ПО УСТАВУ И ПО СОВЕСТИ

В лукойловской профассоциации обсудили организационные изменения

ПРОФСОЮЗНАЯ РАБОТА ТРЕБУЕТ НЕ ТОЛЬКО ИНИЦИАТИВНОСТИ, НЕЗАВИСИМОСТИ И ГИБКОСТИ, НО И ДИСЦИПЛИНЫ, УМЕНИЯ ВОПЛОЩАТЬ В ЖИЗНЬ РЕШЕНИЯ ВЫШЕСТОЯЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ. ПОЭТОМУ ЧЁТКО ВЫСТРОЕННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ВЕРТИКАЛЬ, ЗНАНИЕ ДОКУМЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ, ПОНИМАНИЕ ТОГО, КТО КАКИЕ ИМЕЕТ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ, — ВСЕ ЭТИ ОРГВОПРОСЫ В ПРОФСОЮЗНОМ ДВИЖЕНИИ ИМЕЮТ БОЛЬШОЕ ЗНАЧЕНИЕ. ИМЕННО ОНИ СТАЛИ ПЕРВОЙ ТЕМОЙ ОБСУЖДЕНИЯ НА ЗАСЕДАНИИ СОВЕТА МОПО.

Системный характер

«За прошедший период в соответствии с решениями Съезда профсоюза и конференции МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» профсоюзные организации продолжили работу по утверждению своих уставов на конференциях, — сообщил председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев, открывая заседание. — На

сегодняшний день 22 объединённые первичные профсоюзные организации из 23, входящих в структуру МПО, и 19 первичных профсоюзных организаций из 22, прошли процедуру утверждения своих уставов». Более подробно на этой теме члены Совета остановились при рассмотрении первого вопроса повестки дня. Тон разговору своим выступлением зада-

ла первый заместитель председателя Совета МОПО Н. П. Ивченко. Надежда Павловна отметила, что за последнее время в деятельности профсоюза, а как следствие — всех профсоюзных организаций, произошли кардинальные перемены. В наибольшей степени это было связано с изменением законодательства, которое повлекло за собой соответствующие измене-



А. А. Москаленко, Г. М. Кирадиев, Н. П. Ивченко и И. А. Масляев

ния Устава Нефтегазстройпрофсоюза России и, соответственно, учредительных документов профсоюзных организаций. На основе разработанного Нефтегазстройпрофсоюзом России примерного устава профсоюзной организации в МПО были разработаны и утверждены формы уставов для своих структурных подразделений, которые профсоюзам было рекомендовано взять за основу при разработке своих уставов.

«Деятельность по процедуре утверждения и регистрации своих уставов для лукойловских профсоюзных организаций была совсем новой, — отметила в своём выступлении Н. П. Ивченко. — Работа давалась нелегко. Много сил и времени было потрачено специалистами МОПО на обсуждения и устранение ошибок».

Принятие своих уставов облегчит профсоюзам дальнейшую техническую работу. В то же время теперь профактиву нужно учиться нести ответственность за реализацию принимаемых решений. Однако организационная реформа в профассоциации ещё не завершена. Наиболее острым остаётся вопрос принятия своих уставов первичными профсо-

юзными организациями, не являющимися юридическими лицами, где на должность председателя избираются не освобождённые от основной работы сотрудники. «Им, — констатировала Н. П. Ивченко, — нужна практическая помощь вышестоящих профсоюзных организаций, в структуру которой они входят, но далеко не все готовы оказать такую поддержку. Особенно это ярко проявляется в структурах профсоюзных организаций сервисных предприятий».

ЗА ПОСЛЕДНЕЕ ВРЕМЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА, А КАК СЛЕДСТВИЕ — ВСЕХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРОИЗОШЛИ КАРДИНАЛЬНЫЕ ПЕРЕМЕНЫ.

Весомым результатом работы Совета МОПО и профсоюзных организаций за последние годы стала реформа организационной структуры, которая позитивно повлияла на формирование внутривидовой подчинённости и взаимодействие между структурными подразделениями. «Всё это, — подчеркнула Надежда Павловна, — способствовало дальнейшему улучшению работы профсоюзных комитетов по всем основным направлениям. В частности, новый импульс

развития получили институт общественных инспекторов (уполномоченных по охране труда) и техническая инспекция труда. В утверждённом МОПО положении, регламентирующем деятельность технической инспекции и технических инспекторов, был расширен круг их обязанностей и более чётко прописана ответственность. Положение наделяет технических инспекторов правом осуществлять контроль на всех объектах и во всех регионах присутствия компании и

сервисных предприятий, в том числе и за рубежом. На сегодня Президиумом Совета МОПО 19 человек утверждены в должности технических инспекторов труда МОПО. Все они прошли государственную аттестацию. Больше времени стало уделяться вопросам специальной оценки условий труда, а также обучению профактива и уполномоченных по охране труда, проведению проффильных смотров-конкурсов».

Также в качестве позитивного результата структурной реформы было

названо совершенствование информационной работы. «За последний год, — констатировала Надежда Павловна, — активизировалась работа по наполнению сайта МОПО, выпуску информационных вестников в регионах, размещению материалов в журнале “Социальное партнёрство”, применению на производстве электронных средств информирования».

В то же время заместитель председателя Совета МОПО предостерегла коллег от стремления к неоправданной гигантомании. «Порой объединённые первичные профсоюзные организации так стремятся к увеличению профсоюзной численности, что принимают в свою структуру профорганизации сервисных предприятий, взаимодействие с которыми зачастую сводится к редкому совместному проведению культурно-массовых мероприятий и сбору взносов», — отметила Надежда Павловна. В качестве положительных примеров работы с профсоюзными организациями сервисных предприятий была названа деятельность ОППО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ОППО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», ОППО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ». Чтобы перенять их передовой опыт и преодолеть недостатки, лукойловским профорганизациям следует строить взаимодействие с коллегами из сервисных предприятий на принципах более тесного взаимного сотрудничества по всем направлениям деятельности, в том числе — в сфере обучения кадров, методической, практической, правовой помощи.

Важная рекомендация Совета МОПО в адрес профорганизаций касалась необходимости более тщательно вникать в суть решений, принятых вышестоящими профсоюзными органами. «Без соответствующей аналитической работы, без адаптации под конкретную профсоюзную организацию, без надлежащего контроля эти решения становятся заведомо неисполнимыми», — подчеркнула Н. П. Ивченко. — И только там, где в профкоме работают не-



Н. П. Ивченко

равнодушные, ответственные люди, тесно взаимодействующие со специалистами МОПО, дела действительно спорятся». В качестве позитивных примеров слаженной работы она назвала деятельность аппаратов ОППО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ОППО «Буровая компания “Евразия”», ОППО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт» и ОППО «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефтепродукт».

РУКОВОДСТВО МОПО В ОЧЕРЕДНОЙ РАЗ ОБРАТИЛОСЬ К РУКОВОДИТЕЛЯМ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ С ПРИЗЫВОМ БОЛЕЕ ТЕСНО ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ С ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА НЕПОСРЕДСТВЕННО НА РАБОЧИХ МЕСТАХ, ВНИКАТЬ В ИХ ПРОБЛЕМЫ.

Н. П. Ивченко также напомнила, что большие полномочия и ответственность за исполнение решений вышестоящих органов возложены на председателей профорганизаций. Это, с одной стороны, укрепляет авторитет профсоюзного лидера и профкома в целом, а с другой — позволяет многие вопросы спокойно решать путём переговоров на месте. Но для организации по-настоящему эффективной работы председателям профорганизаций предстоит научиться правильно распределять обязанности между членами профкома и строго контролировать их выполнение. Не следует проводить заседания

профкомов в «закрытом режиме», принимать решения «между собой». «Принцип гласности должен сохраняться всегда. Все вопросы, которые выносятся на рассмотрение профкома или профсоюзной конференции, являются открытыми для любого работника данного предприятия. Следует активно приглашать представителей администрации на конференции, заседания профкома, собрания трудового коллектива. Открытость в обсуждении вопросов с привлечением представителей администрации всегда даёт больше положительных результатов, чем принятие каких бы то ни было решений на заседаниях, где участвуют только члены профкома. А самое главное, в ходе такого взаимодействия всегда можно услышать их мнение и получить компетентные разъяснения специалистов, ответы на интересующие вопросы», — отметила Надежда Павловна.

Кроме того, руководство МОПО в очередной раз обратилось к руководителям профорганизаций с призывом более тесно взаимодействовать с членами профсоюза непосред-

ственно на рабочих местах, вникать в их проблемы. И одновременно — информировать их обо всём, что делают для социальной защиты работников профсоюзный комитет, администрация предприятия и компания в целом. «Эти встречи с работниками, — подчеркнула Н. П. Ивченко, завершая своё выступление, — должны носить системный характер. Практика показывает, что люди очень позитивно воспринимают такое общение. От этого будет зависеть авторитет профкома и доверие к нему, а в конечном итоге — и поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе».



А. Ф. Еремеев

«Выполняются безукоризненно»

Об опыте руководства деятельностью структурных подразделений и обеспечения реализации решений, принимаемых профсоюзными органами, в своих выступлениях на Совете МОПО рассказали руководители профорганизаций, в числе которых был и А. Ф. Еремеев, председатель объединённой первичной профсоюзной организации «ЛУКОЙЛ-Коми». Сейчас в реестре возглавляемой им структуры числится семь первичных профсоюзных организаций. Кроме того, в ОППО на профобслуживании состоит первичная профсоюзная организация дочернего общества «Издательский дом “Нефть Тимано-Печоры”». На внеочередной конференции ОППО был утверждён устав. Аналогичные конференции по принятию устава прошли во всех первичных профсоюзных организациях, входящих в структуру объединённой. При этом, как отметил А. Ф. Еремеев, специалисты ОППО старались оказывать «первичкам» методическую и практическую поддержку. А сами в свою очередь получили большую помощь при разработке уставов и оформлении необходимых документов от МОПО. «Наиболее благополучно дела с изучением и

внедрением организационных новаций обстоят в профсоюзных организациях ТПП «ЛУКОЙЛ-Севернефтегаз», ТПП Усинска и Ухты, НШУ “Яреганефть”, в которых председатели освобождены от основной работы и имеют возможность более плотно заниматься решением этой задачи. В тех же организациях, где председатели не освобождены, в силу загруженности у них на изучение и анализ новых нормативно-правовых актов профсоюза не всегда хватает времени», — отметил Андрей Фролович.

В профорганизации стараются наладить разъяснительную работу и обмен информацией между всеми структурными подразделениями, сформировать единые правила работы по выполнению уставных функций, наладить обмен опытом и контроль за исполнением принятых решений. Тем не менее в ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» очень рассчитывают на консультативную поддержку со стороны специалистов профассоциации. В первую очередь она необходима для того, чтобы квалифицированно разъяснить профсоюзным кадрам все происходящие организационные изменения, поскольку они достаточно кардинально меняют внутрипрофсоюзные отношения, затрагивают порядок избрания выборных профсоюзных органов, их компетенцию. Забегая несколько вперёд, стоит сказать, что обращение это в МОПО услышали, и очередной региональный обучающий семинар специалисты профассоциации провели именно в Коми.

Председатель профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» И. П. Эннс в своём выступлении обратил внимание на то, что особенность профорганизации западносибирских нефтяников не только в территориальной разбросанности, но ещё и в многочисленности первичных профструктур. И эта ситуация сложилась отнюдь не из стремления к укрупнению, а в силу истории развития отечественного нефтегазового комплекса, который строился с опорой

на монопрофильные города и крупные градообразующие предприятия, вокруг которых было сосредоточено не только всё производство, но и социальность, и инфраструктура. И даже теперь, когда в процессе различных реструктуризаций те или иные мощности были выведены на аутсорсинг, их профсоюзные организации остаются в составе ОППО. Об этом факте, отметил И. П. Эннс, президент «ЛУКОЙЛа» В. Ю. Алекперов сказал: «Хорошо, что хотя бы в рамках профсоюза мы все остаёмся вместе».

Но есть в такой ситуации и определённые сложности, которые связаны, в частности, с тем, что на предприятиях — различные формы собственности, разные финансовые резервы, поэтому в их коллективных договорах заложен различный уровень социальных гарантий для работников. «Тем не менее мы пытаемся помочь профорганизациям, которые не входят в



И. П. Эннс

основную производственную структуру ООО “ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь”, например, в вопросах организации отдыха. В частности, оговариваем для них возможность купить путёвки по той же цене, которая предлагается лукойловцам. А цена эта существенно ниже, чем для сторонних покупателей», — сказал Иван Петрович.

Понятные сложности, по словам И. П. Эннса, из-за огромных расстояний возникают и при проведении различных массовых мероприятий. Но и тут западносибирская профсоюзная организация пытается найти выход: старается проводить мероприятия не столько по производственному признаку, сколько по территориальному. Чтобы на слёты, спартакиады и т. д. собирались не только работники одного предприятия, чьи производственные подразделения порой расположены друг от друга за многие сотни и тысячи километров, а работники разных предприятий, которые сосредоточены в одном городе или регионе. Такой подход помогает сэкономить на переездах, гостиницах, командировочных расходах и позволяет не отрывать людей от рабочего места на несколько дней. «Что же касается решений Нефтегазстройпрофсоюза России и МОПО, они у нас выполняются безукоризненно», — подвёл черту под своим выступлением И. П. Эннс.

Единые принципы

Благодаря помощи специалистов МОПО удалось полностью завершить работу по приведению оргструктуры в соответствие с производственны-

ми особенностями построения общества и в профорганизации пермских нефтепереработчиков. Об этом рассказал на заседании Совета председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» В. Г. Вшивков. Сейчас в структуру профсоюзной организации входят семь профсоюзных организаций.

В качестве начинаний, помогающих осуществлять во всех профорганизациях единый подход к работе, В. Г. Вшивков назвал реализуемую Школой профсоюзного актива программу самостоятельного обучения. В её рамках на заседании профкома раз в месяц представители «первичек» и цеховых организаций выступают с докладами, обмениваются опытом работы по решению схожих задач, высказывают предложения по проблемным вопросам. Все обсуждения проходят в обстановке гласности. На каждом заседании профкома присутствует корреспондент заводской газеты «Пермский нефтяник». Вся информация об итогах проведения заседаний профкома оперативно публикуется, озвучивается по заводскому радио и размещается на внутреннем портале предприятия. Профсоюзный комитет тесно сотрудничает с печатными изданиями «Пермская нефть»,



В. Г. Вшивков

«Профсоюзный курьер», журналом «Социальное партнёрство», а через «Пермский крайсовпроф» — с краевым телевидением. На портале в разделе «Профсоюзная жизнь» открыта страница, где каждый работник может задать вопрос представителям профорганизации. Кроме того, профком периодически проводит среди тружеников опросы по различным направлениям своей деятельности.

В ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» чётко отлажены механизмы контроля за реализацией решений вышестоящей организации, назначаются ответственные за выполнение этих решений. В коллективах два раза в год проходят конференции работников по подведению итогов выполнения коллективного договора. По их результатам формируется план мероприятий по устранению недостатков, фигурирующих в критических замечаниях членов профсоюза. План включает в себя контрольные сроки исполнения решений. «В апреле, — отметил Владимир Геннадьевич, — специалисты аппарата МОПО провели в Перми обучение профактива в формате регионального семинара, в котором приняли участие более 200 профсоюзных активистов. Именно на таких форумах особенно активно происходят обмен информа-



А. И. Верблюдов

цией, опытом и приобретением новых знаний. Более того, семинар стал толчком к активизации образовательной деятельности в масштабах всего региона. В частности, при поддержке Пермской территориальной организации в Региональном учебном центре профсоюзов начинается обучение по программе «Школа молодого профсоюзного лидера», в котором примут участие 13 наших активистов. На День профсоюзного активиста пройдёт тренинг по теме «Управление конфликтом и синдром эмоционального выгорания». В связи с этим хотелось бы предложить Совету МОПО продолжить работу по обучению профсоюзных кадров и рассмотреть возможность организации обучающих тренингов в малых группах по направлениям: организационно-профсоюзная работа, информационная работа, работа с молодёжью».

В структуре ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» — семь первичных профсоюзных организаций, которые всеми силами стремятся поддерживать профсоюзную активность на местах. Как рассказал председатель ОППО А. И. Верблюдов, члены профкома имеют постоянные поручения по оказанию помощи структурным организациям в подготовке и проведении общих собраний,

конференций и заседаний, а также — по оформлению документации. Для оказания практической помощи и контроля они осуществляют регулярные выезды в регионы, что даёт хорошие результаты: сократилось количество недостатков в оформлении протоколов, первичной документации, ведении учёта профсоюзного членства. «В связи с большой территориальной разбросанностью, — отметил Александр Иванович, — у нас практикуются выездные заседания. Как правило, в заключительной их части проводится круглый стол, где каждый присутствующий может поделиться опытом, задать вопрос, обсудить ту или иную ситуацию. В то же время, не всегда эффективно работает обратная связь, так как адресное распределение заданий и заслушивание отчётов председателей и профгруппоргов о выполнении поручений не всегда оформляется какими-либо документами, есть упущения в вопросах смыслового содержания и своевременного оформления протоколов. Думаю, для устранения этих недоработок необходимо не менее двух раз в год проводить расширенные заседания, приглашая председателей цеховых профорганизаций и профгруппоргов».

Важное значение в работе, по словам А. И. Верблюдова, профком придаёт подбору кадров, пытаясь добиться, чтобы профсоюзный лидер любого уровня не только пользовался доверием и поддержкой коллектива, но и был способен налаживать конструктивное сотрудничество с представителями администрации предприятия. «О профсоюзе судят прежде всего по делам профкома и его лидера, — подчеркнул Александр Иванович. — Поэтому председателями цеховых профорганизаций, профгруппоргами у нас избираются люди, заслужившие доверие, уважение руководства и коллектива. Мы также стремимся избирать в состав профсоюзных органов молодых работников, проводить их подготовку и обучение. И, надо

сказать, молодёжь активно участвует в профсоюзной жизни и ответственно относится к выполнению поручений. Об этом говорит и такая цифра: из 127 членов наших профсоюзных комиссий всех уровней 43 человека — это молодые работники предприятия».

Если для большинства лукойловских профорганизаций работа в рамках единого стандарта, задаваемого профассоциацией, — дело достаточно привычное, то организациям-новичкам в этом вопросе ещё предстоит определённая «притирка». В частности, это касается ОППО сервисного предприятия «Спецнефтетранс». Она и сама достаточно молода — ОППО в этом году отметило пятилетие. И возглавляющий её председатель, А. Г. Карымов, пришёл на профсоюзную работу достаточно недавно. Тем не менее понимание необходимости профсоюзной дисциплины в профорганизации транспортников налицо. А значит, и результат со временем будет. Недаром же Александр Григорьевич отметил в своём выступлении: «Приняв участие в выездном заседании Совета МОПО в г. Когалыме в марте этого года, я окончательно убедился в том, что профсоюзная работа — это труд многостаночника,



А. Г. Карымов

в ускоренном темпе и без права на ошибку. Понял, что без соответству-



Ю. Г. Савинцева

ющего багажа знаний и подготовки не получится успешно решать многие уставные задачи. К числу задач, на решение которых мы намерены направить свои усилия, следует отнести укрепление внутривидовой дисциплины, повышение персональной ответственности председателей профсоюзных организаций и членов профкомов за качественное исполнение уставных функций и полномочий».

Со своей стороны, и специалисты аппарата МОПО помогут в дальнейшей интеграции профорганизации «Спецнефтьтранс» в деятельность профассоциации и приведении её к общелукойловскому стандарту. Профсоюзная деятельность на местах находится под их постоянным контролем. Они всегда готовы помочь коллегам, организовать консультации, обучение кадров, но при необходимости и на недочёты в работе указывают достаточно строго. Это было очевидно из выступления Ю. Г. Савинцевой, главного правового инспектора труда МОПО. Юлия Геннадьевна, в частности, констатировала, что хотя в вопросе предоставления мотивированного мнения представителей профорганизации и прослеживаются значительные улучшения, в этой сфере ещё остаётся немало недочётов. Не всеми профсоюзными организациями осу-

ществляется контроль за последующими действиями работодателя при даче отрицательного мотивированного мнения. В большинстве случаев вопросы, требующие дополнительных взаимных консультаций, так и остаются неизученными, а отрицательные мотивированные мнения профкомов — неучтёнными работодателем при вынесении конкретного решения.

Ещё одним насущным вопросом, о котором неоднократно говорилось в постановлениях Совета МОПО, является рассмотрение жалоб и обращений работников. «Многие структурные профсоюзные организации, — констатирует Ю. Г. Савинцева, — не учли данные им рекомендации. Так, в большинстве случаев устные обращения работников нигде не фиксируются, что зачастую приводит к несвоевременному рассмотрению обозначенных работниками вопросов. Такая несвоевременность порождает непонимание работником некоторых действий работодателя, недовольство, затаивание обид, недоверие к профсоюзной организации, а также желание направить жалобы в Нефтегазстройпрофсоюз России и президенту компании».

Кроме того, представители профассоциации продолжают обращать

внимание председателей профсоюзных организаций на необходимость фиксирования всех обращений работников, поступивших как в письменной, так и в устной форме. Конечно, у профкомов много работы, особенно там, где нет освобождённых от основной работы штатных работников, но учёт жалоб и обращений вести всё равно необходимо! Тем более что форма его ведения может быть достаточно произвольной, как на бумажном носителе, так и в электронном виде. И уж конечно, в обязательном порядке необходимо в полном объёме информировать тружеников о результатах рассмотрения любых жалоб и обращений. Если этого не делать, ущерб будет нанесён и морально-психологическому климату в коллективе, и имиджу профсоюзной организации. И здесь лукойловская профассоциация тоже полна решимости навести самый образцовый порядок и внедрить единые для всех профсоюзных организаций подходы. Специфика спецификой, но она бывает на производстве, а при обращении с людьми никаких особенностей и исключений быть не должно: к каждому человеку надо относиться одинаково внимательно. Этого требуют и профсоюзный устав, и совесть. ■



ЗОНА ЛИЧНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Соблюдать нормы безопасности помогают сознательность и профессионализм

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА, ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ЯВЛЯЕТСЯ ДЛЯ ЛУКОЙЛОВСКОЙ ПРОФАССОЦИАЦИИ ОДНИМ ИЗ ПОСТОЯННЫХ ПРИОРИТЕТОВ. НЕ СТАЛО ИСКЛЮЧЕНИЕМ В ЭТОМ СМЫСЛЕ И ОЧЕРЕДНОЕ ЗАСЕДАНИЕ СОВЕТА МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». ЕГО УЧАСТНИКИ СОСРЕДОТОЧИЛИ СВОЁ ВНИМАНИЕ НА ТОМ, КАК ЭТА ВАЖНАЯ РАБОТА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НА ДВУХ РОССИЙСКИХ СЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ЗАРУБЕЖНЫХ ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВАХ КОМПАНИИ.

На протяжении 2017 года комиссия МОПО продолжали изучать опыт, накопленный лукойловскими профсоюзными организациями в сфере охраны труда и обеспечения промбезопасности. В частности, в ходе плановых инспекций представители МОПО посетили предприятия, действующие в Болгарии, Румынии, Азербайджане и Молдавии, а также российских подрядчиков «ЛУКОЙЛа» — ООО «Буровая компания «Евразия» и ООО «АРГОС». Всюду, куда приезжали специалисты профассоциации, они изучали и сравнивали используемые методы обеспечения охраны труда, способы обучения персонала необходимым навыкам, встречались с трудовыми коллективами, руководством и сотрудниками профильных служб предприятий, проводили совещания с уполномоченными профсоюза и техническими инспекторами. Словом, работа была проделана большая. С некоторыми её итогами участников заседания Совета МОПО познакомил технический инспектор труда ОППО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» А. Р. Хакимов. Выводы, которые озвучил Амир Раши-

тович, в целом выглядели вполне оптимистично. Особенно имеющие отношение к зарубежным предприятиям компании. В ходе инспектирования и общения с их работниками представители МОПО получили достаточно позитивные впечатления и отзывы о деятельности профсоюзных комитетов по охране труда и воспитанию бережного к нему отношения. Во всех профсоюзных организациях созданы и успешно функционируют системы административно-общественного контроля за условиями труда работников и соблюдением ими норм безопасности.

«Основы безопасности труда работников на всех зарубежных предприятиях, — констатировал А. Р. Хакимов, — гарантируются коллективными договорами. Их структура соответствует требованиям локальных нормативных актов МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» и национальному законодательству. В каждом коллективном трудовом договоре имеется раздел «Охрана труда и экологии». Выполнение заложенных в них обязательств обеспечивается постоянным контролем представите-



А. Р. Хакимов

лей профсоюзных организаций. На предприятиях действуют совместные комитеты или комиссии по охране: реализуя принцип социального партнёрства, представители администрации и профсоюзных органов проводят мониторинг условий труда работников, осуществляют совместные проверки и вырабатывают практические меры по недопущению аварий на



производствах. Осуществляются мероприятия по сохранению нулевого уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Работники обществ проходят периодический медицинский осмотр, проводится анализ их заболеваемости, результаты осмотров обсуждаются профкомами совместно с администрацией. Практически на всех предприятиях и автозаправоч-



С. А. Чванов

ных станциях оборудованы уголки по охране труда. Под пристальным вниманием профсоюзных организаций

находится и экологическая безопасность».

Особенно высоко инспекторы из профассоциации оценили работу болгарских коллег. Обусловлено это тем, что на предприятии «ЛУКОЙЛ Нефтохим Бургас» активно развивают институт уполномоченных профсоюза по охране труда, постоянно проводят обучение и проверки, направленные на профилактику производственного травматизма и недопущение несчастных случаев. Профсоюз болгарских нефтехимиков действительно не на словах, а на деле заботится о рабочих. Вот только один пример: на предприятии для работающей смены по инициативе профорганизации организовано бесплатное питание в заводской столовой, причём — на очень высоком уровне. Люди на такую заботу о себе отвечают высокопроизводительным трудом, стараются соблюдать все правила безопасности, дорожат и гордятся своей работой. Как результат — с 2015 года на заводе не зафиксировано даже ни одной микротравмы.

Есть в работе иностранных профорганизаций, конечно, и недочёты. Кое-где общественные инспектора назначаются, а не выбираются на общем собрании трудового коллектива. Не везде в полном объёме организовано информационное обеспечение

охраны труда, отсутствуют или недоукомплектованы соответствующие стенды. На некоторых АЗС коридорные проходы и бытовые помещения загромождены посторонними предметами, не оборудованы места для хранения продуктов и других товаров, доставленных на реализацию, нет помещений для переодевания и комнат приёма пищи. Не везде правильно организованы стирка и химчистка спецодежды. Однако в целом мониторинг, проводимый представителями профассоциации, показал, что на зарубежных предприятиях «ЛУКОЙЛа» вопросы охраны труда и безопасности решаются вполне успешно. Чего, увы, нельзя сказать о российских сервисных компаниях.

Нет, они и действующие в них профорганизации тоже достаточно активно занимаются вопросами охраны труда. Проводят регулярное обучение сотрудников — как собственными силами, так и на базе региональных учебных центров. Но, увы, принимаемые меры не дают желаемых результатов по сокращению несчастных случаев. Поэтому общие показатели производственного травматизма в «Буровой компании «Евразия» и сервисной компании «АРГОС» из года в год остаются на высоком уровне. Причинами этой печальной тенденции в профассоциации считают нарушения трудовой и производственной дисциплины, отсутствие необходимого контроля со стороны ответственных должностных лиц, несоблюдение работниками правил и норм безопасности и низкую эффективность общественного контроля. Естественно, МОПО старается оказать коллегам из сервисных предприятий всевозможную помощь, как методического, так и практического характера. В качестве основных направлений оздоровления ситуации МОПО рекомендует профсоюзным организациям ООО «Буровая компания «Евразия» и ООО «АРГОС» проработать систему перекрёстных проверок структурных подразделений, увеличить количество меропр-

ятий, направленных на профилактику травматизма, активнее использовать для агитации современные технические средства массовой информации. И, конечно же, активнее учить профактивистов и уполномоченных профсоюза по охране труда, при этом постоянно проверяя в ходе аттестаций уровень их знаний.

Затем слово на заседании Совета МОПО было предоставлено председателем профсоюзных организаций сервисных компаний, которые цифрами и фактами подтвердили, что в сфере охраны труда и обеспечения безопасности работников профорганизации делают немало. В частности, как рассказал председатель ОППО «Буровая компания «Евразия» С. А. Чванов, у них на предприятии в каждом филиале избрано и работает более 350 уполномоченных профсоюза по охране труда. В 2016 году ими проведено свыше 2400 проверок, за шесть месяцев 2017 года — более 1300. «В каждом филиале, — продолжал Сергей Алексеевич, — на основе рекомендаций МОПО разработаны свои положения о выявлении лучших уполномоченных по охране труда. Наши специалисты принимают участие в областных и республиканских конкурсах и нередко занимают призовые места. Кроме того, в каждом



подразделении оформляются уголки по охране труда, где отражается подробная информация о произошедших несчастных случаях и способах их предотвращения. Для того чтобы привлечь интерес работников к вопросу охраны труда и технике безопасности, созданы специальные видеоролики, что позволяет эффективно передавать информацию и делает её более запоминающейся».

Почему же травматизм в сервисных предприятиях не снижается? Главной причиной профсоюзные лидеры этих предприятий называют нехватку профессионализма, связанную с высокой текучестью кадров. А она в свою очередь объясняется недостаточной привлекательностью рабочих мест. «Практически все несчастные случаи, — пояснил С. А. Чванов, — следствие пренебрежения работниками элементарными требованиями безопасности и нарушений правил внутреннего трудового распорядка. Анализ показывает, что стаж более чем половины пострадавших работников составляет от полугода до трёх лет, возраст пострадавших — до 35 лет. Это говорит о недостаточном профессионализме вновь принятых работников. Причина — отсутствие в стране профессионально-технических училищ. Имеющиеся же у компании



С. Л. Янкелевич

учебные классы не решают проблему глубокого обучения для работы на новых буровых установках или стажировки работников в нужном количестве».

А вот какими примерами из практики своего предприятия поделился председатель ОППО ООО «АРГОС» С. Л. Янкелевич. «Главным практическим звеном системы обеспечения охраны труда и промбезопасности на нашем предприятии, — сказал Сергей Лазаревич, — является работа уполномоченных профсоюза, их в филиалах и дочерних обществах — 227 человек. Все они обучены в сертифицированных организациях, имеют удостоверения, избраны на профсоюзных конференциях на срок полномочий соответствующих профсоюзных комитетов. По всем ключевым вопросам уполномоченные имеют методическую литературу, разработанную МОПО, а также нашими специалистами. Следующее звено системы — это работа совместных комитетов по охране труда. Во всех подразделениях они функционируют по-разному: в филиале «КЕДР», например, суббота является днём охраны труда, когда комитет заседает значительно расширенным составом с приглашением мастеров, прорабов, уполномоченных, подчас и нарушителей — всех, к кому есть замечания. В ходе этих



В. Ункуцу

заседаний и идёт пристрастный «разбор полетов». Кстати, в этом филиале уполномоченные уже больше года, приступая к исполнению своих обязанностей, надевают разработанные в их профсоюзной организации яркие жилеты с соответствующей надписью.

В филиале «СУМР» комитет собирается по итогам месяца — с участием мастеров, начальников, уполномоченных. По результатам работы обязательно издаётся информационный лист, который рассылается во все подразделения филиала и вывешивается на рабочих местах. В ООО «ЛАНКОР» разработали агитационно-информационные баннеры, где главным фрагментом, привлекающим внимание, является призывающий к определённому действию портрет знакомого всем рабочего, будь то лидер года, лучший уполномоченный или наиболее популярный в коллективе человек. Кроме того, в этом филиале на разных участках на протяжении уже трёх лет проходят конкурсы на лучшее знание требований безопасности и содержание рабочего места. Здесь же в начале этого года провели интересный квест, посвящённый знанию правил охраны труда и оказания первой медицинской помощи. Опыт оказался настолько удачным, что в этом году профком нашей ОППО объ-

явил специальный конкурс, задачей которого будет поиск новых форм и методов работы в сфере охраны труда. Также сейчас в одном из филиалов при активном участии профорганизации реализуется пилотный проект по созданию радиогазеты, всецело посвящённой нормам охраны труда».

Рассказали о своей деятельности в сфере охраны труда участникам заседания Совета и представители нескольких зарубежных предприятий «ЛУКОЙЛа». «У нас на каждой АЗС, — сообщил в своём выступлении Валериу Ункуцу, председатель профсоюза работников «ЛУКОЙЛ-Румыния», — есть план регулярного инструктажа персонала и журнал его проведения, инструкции и рекомендации по безопасности труда, регламентирующие деятельность работников. Периодически на объектах проводится обучение начальников АЗС. В обществе работников 16 общественных инспекторов по охране труда. Кроме того, действуют пять — по одной для каждого региона деятельности — территориальных комиссий по охране труда, в которых участвуют наши представители. Комиссии проводят проверки, а администрация оперативно принимает меры по устранению выявленных недочётов».

Как отметил Валериу Ункуцу, усложняет возможность организовать действенный контроль за охраной труда и вовремя довести информацию до работников большая разбросанность АЗС по стране.

«У нас, — продолжал профсоюзный лидер румынских сбытовиков, — регулярно проводятся заседания профсоюзного комитета, на которых обсуждаются вопросы безопасности труда, улучшения социально-бытовых условий, снижения влияния вредных факторов, медицинского обслуживания, а также обсуждаются различные обращения и пожелания работников. Профсоюзный комитет постоянно следит за обеспечением работников СИЗ, их обучением по тематике охраны труда. Вскоре мы планируем развернуть систему тематических конкурсов, в



Г. Параскивою

том числе на звание лучшего общественного инспектора.»

На другом действующем в Румынии лукойловском предприятии, нефтеперерабатывающем, система обеспечения охраны труда и вовсе многоуровневая. Как рассказал председатель профсоюза работников «ПЕТРОТЕЛ-ЛУКОЙЛ» Георгий Параскивою, профсоюз взаимодействует с администрацией общества по решению вопросов охраны труда и промышленной безопасности несколькими путями. С одной стороны, на заводе в этой сфере действует трёхступенчатая система производственного контроля, в которой участвуют профсоюзные лидеры производственных секторов и председатель профсоюза. С другой — контроль осуществляют комитеты по технике безопасности и охране труда. Кроме того, на предприятии действует институт инспекторов по технике безопасности и охране труда, для которых, как и для работников спасательных формирований, регулярно проводятся курсы повышения квалификации.

«В 2017 году, — рассказал Георгий Параскивою, — по согласию с профсоюзом на предприятии был осуществлён комплекс мер по контролю за выполнением санитарных правил и норм с проведением инструмен-

тальных замеров вредных производственных факторов. В результате установлено, что работникам обеспечены нормальные и безопасные условия труда. Профсоюз постоянно следит за тем, чтобы работодатель в полном объёме выполнял свои обязательства по обеспечению техники безопасности и охраны труда. Особое внимание уделяется чистке, ремонту и замене спецодежды, спецобуви и других СИЗ, выдаче работникам смывающих и обезвреживающих средств, выполнению санитарных норм и правил».

Что касается профилактики производственного травматизма, тут у профорганизации румынских нефтепереработчиков есть интересное ноу-хау: к этой деятельности активно привлекаются представители Совета ветеранов. В частности, именно они осуществляли контроль за работами в ходе недавнего ремонта одной из установок. Начинание очень перспективное: кому как не опытным бывшим работникам предприятия знать все возможные опасности, да и дотошности ветеранам не занимать. Вот и результат: за три года на предприятии не зарегистрировано ни одной травмы.

Тщательно следит румынская профорганизация за социально-бытовыми условиями на предприятии и за медицинским обеспечением работников. Благодаря этому все производственные установки оборудованы местами для приёма пищи, душевыми, раздевалками, комнатами отдыха. В целях дополнительной социальной защиты в 2017 году перезаключены договор добровольного коллективного страхования работников от несчастных случаев на производстве и договор ДМС. При этом в ходе переговоров профсоюзу удалось добиться расширения перечня медицинских услуг и процедур. Правда, на предприятии на некоторое время была свёрнута деятельность общественных инспекторов. Однако после инспекции, проведённой представителями МОПО, в этом году 30 инспекторов возобновили свою работу на заводе,

а в начале следующего года профорганизация планирует организовать для них курсы повышения квалификации. В ближайших планах профорганизации — реформа нормативной базы, регламентирующей деятельность общественных инспекторов и переговоры с работодателем. Тематику для обсуждения станут возможность создания фонда для премирования лучших инспекторов по охране труда, профилактика ОРВИ и ОРЗ, а также предоставление отдельным категориям работников в зимний период тёплой спецодежды и обуви.

А вот главной темой выступления президента Синдиката болгарских нефтехимиков «ЛУКОЙЛ» Павлина Ваковски стало знание человеческой психологии. Именно оно в первую очередь позволяет, по мнению болгарского профсоюзного лидера, снизить производственные риски и научить людей соблюдать нормы безопасности на производстве. Разумеется, необходимы и надзор, и периодические проверки, и обучение, и командный подход при решении вопросов, связанных с безопасностью, и награждение лучших, и постоянный обмен информацией. И уж конечно, нельзя замалчивать нарушения.



П. Ваковски

в системе. Ему надо объяснить, что работа предприятия, его собственная жизнь, здоровье и благополучие зависят от того, насколько он будет нетерпим к опасному поведению на производстве, от того, будет ли он подавать окружающим достойный пример поведения, равнодушно подходить к оценке имеющегося риска и эффективности созданной на заводе системы обеспечения безопасности. При этом, конечно, обязательно надо награждать достойных и наказывать

ОСНОВА БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ — ЭТО СОЗНАТЕЛЬНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ РАБОТНИКОВ.

«Но даже если всё это на предприятии делается, — уверен Павлин Ваковски, — результат ещё не гарантирован. Нужны некоторые другие слагаемые. Во-первых, безопасное поведение и соблюдение норм охраны труда должно обеспечивать людям карьерный рост. Во-вторых, все ответственные работники на предприятии, включая и руководителей профорганизации, должны давать людям личные примеры безопасного поведения. Да и вообще, при воспитании в работнике культуры безопасности во главу угла должна быть поставлена его личность. Он должен ощущать себя не винтиком, а ключевым звеном

провинившихся, поскольку даже мелкие нарушения, оставшиеся безнаказанными, провоцируют окружающих на более серьёзные проступки. И всё же самый эффективный способ формирования осознанного поведения у работника — это откровенный заинтересованный разговор на равных. Поэтому профсоюзным лидерам надо учиться общаться с рабочими не в режиме монолога, а задавая правильные вопросы и терпеливо выслушивая их ответы».

Словом, как ни крути, а выходит, что основа безопасности на производстве — это сознательность и профессионализм работников. ■

ОБРАЗЫ БУДУЩЕГО

Представители МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» обменялись опытом с руководителями европейского профсоюзного движения

НА СЕМИНАРЕ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ ПО КОЛЛЕКТИВНЫМ ПЕРЕГОВОРАМ И СОЦИАЛЬНОМУ ДИАЛОГУ, КОТОРЫЙ ПРОШЁЛ В ОКТЯБРЕ НЫНЕШНЕГО ГОДА В РИМЕ, РОССИЙСКАЯ И ИНОСТРАННАЯ СТОРОНЫ НА ОПЫТЕ ДРУГ ДРУГА СМОГЛИ ОЦЕНИТЬ И ОБСУДИТЬ, ЧТО ИХ МОЖЕТ ЖДАТЬ ВПЕРЕДИ.



Г. Кирадиев, А. Москаленко, С. Смолянинов, Н. Ивченко, И. Эннс

Соорганизаторами мероприятия выступили Совет МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», Институт политических, экономических и социальных исследований (EURISPES, Италия) и представители европейского экспертного сообщества, изучающие мировое и национальные профсоюзные движения и современные социально-экономические тенденции. Основными целями семинара стал обмен опытом между профсоюзными лидерами ЕС, Италии и профассоциации «ЛУКОЙЛа», укрепление международных связей, популяризация модели социального парт-

нёрства, реализуемой в крупнейшей частной российской нефтегазовой компании, и поиск общих подходов к решению задач, стоящих сегодня перед профсоюзами. Участие в мероприятии приняли представители руководства МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», ряда профсоюзных организаций, входящих в структуру профассоциации компании (в том числе зарубежных — Азербайджана, Белоруссии, Болгарии, Молдавии, Сербии, Румынии), крупнейших профсоюзных объединений ЕС и Италии, авторитетных экспертных институтов.

Разговор на семинаре шёл на равных, в самой дружелюбной атмосфере и конструктивном ключе, и скорее напоминал ситуацию, когда в роли учеников выступали европейцы, а наставников — россияне. Во всяком случае, представители зарубежных профсоюзов в основном сосредоточивали внимание на том, что им не удалось сделать, какие проблемы и как нужно решить, а делегаты со стороны лукойловской профассоциации говорили о том, что и как ими достигнуто, и над чем необходимо работать.

«Успех нашей деятельности обусловлен тесным сотрудничеством с работодателем, — сказал, выступая перед участниками семинара, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев. — При этом очень важно, что стороны социального диалога понимают тот факт, что стабильная и эффективная работа предприятий — это неперемное условие благосостояния её работников. Наша деятельность представляет собой сочетание традиций и новых подходов. Такая стратегия помогает нам взаимодействовать с работодателем наиболее конструктивно и поддерживать высокий уровень социальных гарантий для работников и стабильность в коллективах компании. Это удаётся делать даже в периоды определённых

экономических сложностей, которые имеются в экономике России в связи с периодом низких цен на нефть и экономических санкций. Несмотря на санкции, компания осуществляет масштабные инвестиции в свои зарубежные активы и тем самым создаёт во многих странах новые рабочие места и способствует их социально-экономическому развитию».

«Главный ресурс компании «ЛУКОЙЛ» — это люди, — в свою очередь отметил вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» по управлению персоналом и организационному развитию Анатолий Москаленко. — Именно благодаря своему высокопрофессиональному коллективу компания постоянно развивается, уверенно смотрит в будущее. Недавно в Западной Сибири мы провели мероприятие, которое определило перспективы её развития на ближайшие 10 лет. В соответствии с намеченной стратегией «ЛУКОЙЛ» продолжит активно заниматься обучением и повышением профессионального уровня своих кадров, вести социальный диалог, делать ставку на молодёжь. Заслуги компании в этой области, во многом благодаря участию лукойловской профсоюзной ассоциации, получили большое международное признание. «ЛУКОЙЛ» — единственная из российских нефтегазовых компаний, которая активно взаимодействует со структурами Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Международной организацией труда (МОТ) и рядом других авторитетных международных институтов».

Общеввропейская и итальянская профсоюзные структуры довольно сложны и состоят из множества организаций и объединений, сформированных по отраслевому, территориальному, национальному и международному принципам. До известной степени они дублируют функции друг друга и конкурируют между собой, выступая в качестве ходоатаев об интересах работников как перед работодателями, так и перед



М. Риччери и К. Станчани

правительствами регионов и стран, а также — перед администрацией Европейского сообщества. Профсоюзы независимы, но и зависят от них, увы, тоже не так уж много. Причём в последнее время, как признают сами представители профсоюзов, не слишком помогает даже забастовочное движение. При этом огромном разнообразии мнений они могут только мечтать о лукойловской профсоюзной скоординированности и единстве подходов к социально-экономическим вопросам, которое в

2009 года, и в нём, с одной стороны, определены общие принципы решения социально-трудовых вопросов с учётом корпоративных лукойловских стандартов, а с другой — учитываются особенности законодательств тех стран, где действуют зарубежные предприятия «ЛУКОЙЛа».

Как показал семинар, представителям международного профсоюзного движения опыт лукойловского социального диалога представляется достаточно перспективным. Некоторые элементы его они изучают для

КАК ПОКАЗАЛ СЕМИНАР, ПРЕДСТАВИТЕЛЯМ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ ОПЫТ ЛУКОЙЛОВСКОГО СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ ПЕРСПЕКТИВНЫМ.

рамках МОПО реализуется не только на российских, но и на зарубежных предприятиях компании, каждое из которых, естественно, действует в рамках местного законодательства и традиций. Во многом это происходит благодаря действующему в корпоративных зарубежных профорганизациях соглашению между ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОПО, новая редакция которого, рассчитанная на 2018–2020 гг., была подписана нынешней осенью. Подобный документ действует в компании

того, чтобы, переняв, преодолеть те сложности, с которыми сталкиваются европейские профсоюзы в связи с глобализацией, изменениями на рынке труда и капитала, ростом бюрократизированности профсоюзных структур разного уровня, экономическими трудностями и, как следствие, снижением профсоюзного членства и авторитета подобных организаций в обществе. О стоящих перед профсоюзами проблемах они говорили с большой откровенностью.



Н. Ивченко беседует с представителями сербской профорганизации

«Профсоюзное движение в Европе сейчас переживает непростые времена, — сказал, в частности, Эмилио Габальё, один из лидеров международного профсоюзного движения, многие годы возглавлявший Европейскую конфедерацию профсоюзов. — Перед профсоюзами сейчас стоит задача создания дееспособных структур, поиска способов повысить своё влияние в обществе при взаимодействии с руководящими структурами ЕС и отдельных стран. Для этого представители профсоюза должны вернуться в гущу людей, стать неотъемлемой частью гражданского общества».

Рассказывая о принципах работы профсоюзов в Европе и Италии и проблемах, которые перед ними стоят, Серджио Коломбини, секретарь конфедерации профсоюзов CISL, объединяющей работников химической, энергетической и текстильной промышленности, рассказал, что в связи с развитием цифровых технологий и ростом автоматизации труда в одной только Италии рабочих мест в ближайшие годы могут лишиться около 3 млн тружеников. И это ставит перед профсоюзным движением задачу создания механизмов, которые обеспечили бы своевременную переквалификацию работников. В

частности, речь идёт о создании под эгидой профсоюзов специальных фондов, которые помогали бы людям в овладении новыми специальностями и поддерживали их на протяжении того времени, когда те будут искать себе новое место работы.

Силвен Лефевр, заместитель генерального секретаря европейского профсоюза IndustriALL — European Trade Union, отметил, что на общеевропейском уровне диалог профсоюзов с работодателями идёт лучше, чем на страновом. Тем не менее и здесь имеется немало проблем. «В Брюсселе нами управляют технократы, — констатировал Силвен Лефевр, — которые пытаются отнять наши средства и наше влияние. К тому же сейчас наметилась тенденция игнорировать отраслевой сектор. Ещё одна важная проблема — растущее расслоение между различными слоями общества как внутри европейских стран, так и между отдельными государствами».

«Неолиберализм в экономике испортил социальную модель, построенную в Европе, — констатировал Фаусто Дурантэ, один из руководителей Международной конфедерации профсоюзов CGIL. — Нам в психологическом и ментальном смысле нужно сделать так, чтобы ценность капитала

и производства в глазах властей и общества не была выше ценности труда, равных прав и обязанностей, социальной справедливости. При современном расслоении этого достигнуть очень сложно, ведь сейчас средний доход жителя Люксембурга составляет 2800 евро в месяц, а Болгарии — 280 евро. И у профсоюзов нет действенных инструментов, чтобы изменить эту ситуацию. Поэтому так интересен опыт профсоюзов крупных транснациональных компаний, где ко всем работникам, вне зависимости от страны, где они трудятся, в рамках заключённых соглашений стараются применять единый социальный стандарт».

Как показал состоявшийся обмен мнениями, представителям международного профсоюзного движения очень интересен опыт профсоюзной деятельности в рамках профобъединений, действующих внутри крупных транснациональных компаний.

«Ведь именно эти структуры стараются гармонизировать свою деятельность, адаптировать её к различным страновым реалиям, ориентируя при этом на общекорпоративные стандарты, — подчеркнула в своем выступлении Надежда Ивченко. — Я считаю, заката профсоюзов не должно быть. Но нам необходимо меняться, нужно оперативнее искать модель, структуру, которые могли бы работать более эффективно в интересах трудящихся. Не секрет, что законодательство в трудовой сфере не всегда отвечает интересам работника. А социальный аспект — это самое главное. Хочется отметить, что структура профсоюзов и в России, и в странах ЕС становится неповоротливой. Это сегодня отмечалось всеми экспертами на протяжении семинара. А ведь меняются структура предприятий, система производственных отношений, происходит укрупнение корпораций, внедрение цифровых технологий. И та модель, которая существует в компании «ЛУКОЙЛ», заслуживает внимания. Работая в транснациональной компании, нам приходится постоянно

шлифовать свои методы, учитывая интересы тружеников не только из регионов РФ, но и интересы и права работников зарубежных организаций, входящих в Группу «ЛУКОЙЛ». Сегодня мы взаимодействуем со всеми теми структурами профсоюзов, которые поддерживают наши инициативы и способствуют развитию нашей совместной деятельности».

Каждая из профорганизаций зарубежных лукойловских предприятий, действуя по единому корпоративному стандарту, придерживается собственной тактики. Все они функционируют в разных условиях и имеют известную свободу в решении стоящих перед ними задач. Некоторые из них стремятся действовать по европейскому образцу, опираясь на помощь международных профсоюзных конфедераций, и через них влиять на процесс выработки важных социально-экономических решений как на уровне национальных правительств, так и в руководстве ЕС. Интересен в этом смысле пример румынских лукойловцев, старающихся влиять на свои власти с помощью международных профсоюзных институтов и сталкивающихся в результате с теми же сложностями, что и сами эти конфедерации.

В этом смысле гораздо радужнее прозвучали выступления представителей корпоративного профсоюзного движения из Болгарии, которые намного ближе находятся в своей деятельности к общелукойловскому стандарту и решают все проблемы, опираясь на компанию и её профассоциацию. И неплохо решают, судя по всему, хотя и вынуждены работать в обстановке довольно сильного политического давления со стороны болгарских властных структур, имеющих отчётливую проамериканскую ориентацию.

«Эта встреча в очередной раз убедила меня в преимуществах лукойловского подхода к организации профсоюзной работы, — поделился своими впечатлениями президент синдиката болгарских нефтехимиков, действу-

щего на заводе «ЛУКОЙЛа» в г. Бурга-се, Павлин Ваковски. — Однако и опыт итальянских коллег представляется очень интересным. В частности, мне показалась перспективной идея создавать на базе профсоюза фонды, которые помогают работникам в случае необходимости переквалификации».

Общий тон выступлений представителей лукойловских профорганизаций, действующих за рубежом, вообще был на конференции настолько позитивен, что порой начинало казаться: проникнувшись их рассказами о достигнутых успехах, о высоких показателях профсоюзного членства, которые для Европы, где 5% — уже радость, выглядят просто невыносимыми, иностранные коллеги того и гляди захотят вступить в профассоциацию. И сдерживает их только то, что на всех не хватит лукойловских предприятий. Это шутка, конечно, но в каждой шутке, как известно, есть доля правды. А если серьёзно, то иностранные профсоюзы к опыту МОПО приглядываются с большим интересом, поскольку видят в нём рецепты от многих серьёзных бед, с которыми сегодня сталкиваются.

Говоря о наиболее актуальных направлениях профсоюзной работы, Нора Гарофало, национальный генеральный секретарь FEMCA-CISL, профсоюза, объединяющего работников нефте-

газового сектора, химической, горнодобывающей, фармацевтической и текстильной отраслей, подчеркнула, что ими являются информационный обмен и консультации с представителями работодателя и власти.

После выступления заместителя председателя Совета МОПО Надежды Ивченко, которая поделилась опытом информационной работы в лукойловской профассоциации, стали очевидны различия в деятельности российской и итальянской сторон. То, за что итальянские профсоюзы только борются — а это — своевременное информирование представителей профдвижения о решениях, которые готовятся работодателем и затрагивают интересы работников, участие в выработке таких решений, — в «ЛУКОЙЛе» уже налажено благодаря тесному сотрудничеству с администрациями предприятий.

«К итальянским профсоюзам всё меньше прислушиваются при принятии важных решений в социально-трудовой сфере, — говорит Клаудио Станцани, директор Sindnova — института, созданного под профсоюзной эгидой для изучения новых веяний в производственных отношениях и контрактной политике. — Свяzano это с отсутствием координации между многочисленными уровнями профсоюзных структур, необходимостью вза-





Э. Мичелли и Н. Горафало

имодествовать не только с работодателями и правительством страны, но и управленческими структурами ЕС. Свой вклад вносят и экономический кризис, трансформации, связанные с растущей мобильностью трудовых ресурсов, материальным расслоением в обществе. Сейчас профсоюзам стало работать гораздо сложнее, и они ищут баланс между независимостью и более активным участием в коллективных переговорах со всеми участниками социального партнёрства».

С ним оказался солидарен и Эмилио Мичелли, генеральный секретарь

профсоюза, защищающего интересы работников химической, электронной и текстильной промышленности. «Переговоры сейчас вести всё сложнее, — сказал он, — ведь к общей позиции подчас не могут прийти не только разные стороны переговорного процесса, но даже профсоюзы и объединяющие их конфедерации. Из-за этого профсоюзам не удастся стать субъектами, принимающими решения, они лишь реагируют на чужие действия. А чтобы нарастить своё влияние, им предстоит перейти от конфликтной модели поведения к по-

стоянному диалогу со всеми заинтересованными сторонами. Кроме того, они отстают от крупных корпораций в скорости принятия необходимых шагов, и этому следует поучиться».

«Профсоюзы смогут повысить свой авторитет и влияние только путём активных переговоров на всех уровнях — региональном, отраслевом, страновом, корпоративном, международном, — уверен Гульельмо Лои, генсек профсоюзной конфедерации UIL, действующей в Южной Италии (как раз там, где у «ЛУКОЙЛа» работает сицилийский НПЗ, представители профорганизации и администрации которого также присутствовали на семинаре). — Поэтому так важно перенять управленческую культуру крупных корпораций и методы, которые используют действующие в них профсоюзные структуры. Это один из способов не допустить разрыва в доходах, условиях жизни и труда людей из разных регионов и стран».

Прогнозы о том, как будет дальше развиваться международное профсоюзное движение, сейчас звучат самые разные.

Марко Риччери, эксперт по вопросам социальной политики и труда, ответственный за международные связи Института EURISPES и один из организаторов семинара, рассуждает: «Профсоюзному движению в Европе одни пророчат скорый закат, другие считают, что в результате происходящих изменений деятельность профсоюзов выйдет на качественно новый уровень, и они станут играть более важную роль в жизни европейского общества. Но это возможно только в том случае, если они будут идти в ногу с происходящими глобальными трансформациями». В этом случае им тоже может быть полезен опыт лукойловцев. Председатель Совета МОПО Георгий Кирадиев заметил по этому поводу: «Мы быстро учимся и постарались в своей деятельности совместить советский опыт с реалиями работы в условиях капиталистического производства».



Участники семинара. Фото на память

Как и коллеги из России, представители международного профсоюзного движения отчётливо понимают, что его будущее зависит от молодёжи. «Профсоюзы смогут повысить свой авторитет в обществе только тогда, когда смогут отвечать на запросы молодых, — говорит Силвен Лефевр. — Ведь перспективы профсоюзного движения напрямую зависят от будущего молодых европейцев, от способности профсоюзов, сплотившись, отвечать на вызовы, встающие перед новым поколением. И в глазах молодёжи легитимность и влияние профсоюзов будут оцениваться по одному критерию — их способности на равных участвовать с властями и работодателями в обсуждении социально значимых решений и влиять на этот процесс».

Какими бы ни оказались сценарии дальнейшего развития европейских профсоюзов, из выступлений их представителей было очевидно: им не занимать умения и желания откровенно говорить о собственных просчётах и проблемах, а это само по себе уже очень важный шаг к их преодолению.

«В Италии исторически установилась модель социального партнёрства более конфликтного характера, — отметил Паоло Пирани, генеральный секретарь UILTEK-UIL, национального профсоюза работников нефтегазовой, энергетической, фармацевтической и текстильной промышленности. — Во времена экономического роста это себя оправдывало. Однако в кризисные периоды, когда никакие выступления не могут заставить правительство и работодателей пойти на увеличение социальных ассигнований в связи с отсутствием средств, нам необходимо присмотреться к опыту профсоюзов крупных транснациональных компаний, которые имеют большой опыт решения вопросов в рамках переговорного процесса с работодателем и умеют избегать острых конфликтов».

Марко Риччери примером такого сотрудничества назвал опыт профассоциации компании «ЛУКОЙЛ». «Модель социального партнёрства, реализуемую в «ЛУКОЙЛе», можно оценить как очень позитивную и инно-

вационную. И этот опыт очень интересен для итальянских профсоюзов», — сказал он. Марко Риччери хорошо знает, о чём говорит, ведь изучать лукойловский профсоюзный опыт он начал уже давно, не раз приезжал в Россию, был на родине «ЛУКОЙЛа» в Западной Сибири и своими глазами видел, как работает эта система.

Как показал прошедший семинар, профсоюзным лидерам компании и их иностранным коллегам было полезно обменяться мнениями и поучиться друг у друга. Можно сказать, что российская и зарубежная стороны увидели в опыте друг друга образ будущего — того будущего, в котором европейским профсоюзам, убедившись в работоспособности лукойловской профсоюзной стратегии, возможно, захочется кое-что из неё перенять. Да и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» внимательно присмотрится к современным тенденциям в работе европейских профсоюзов. Ведь тот, кто представляет себе возможные варианты развития событий, может к ним лучше и заблаговременно подготовиться. ■

ВПЕРВЫЕ В ИСТОРИИ

Представители «ЛУКОЙЛа» приняли участие в Европейском региональном совещании Международной организации труда

Олег РОМАНОВСКИЙ,
начальник управления оценки
и развития персонала ПАО «ЛУКОЙЛ»

В ПЕРИОД СО 2 ПО 5 ОКТЯБРЯ 2017 Г. В СТАМБУЛЕ (ТУРЦИЯ) ПРОШЛО X ЕВРОПЕЙСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОВЕЩАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ), ПОСВЯЩЕННОЕ ВОПРОСАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ЖИТЕЛЕЙ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ. ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ НА МЕРОПРИЯТИИ БЫЛО УДЕЛЕНО ВЛИЯНИЮ НА РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ И ИХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ.



Открывает совещание премьер-министр Турции Бинали Йылдырым

Региональные совещания МОТ проходят раз в четыре года. В них принимают участие представители правительств, работодателей и работников из 51 страны, входящих в Региональ-

ное бюро МОТ по Европе и Центральной Азии. Компания «ЛУКОЙЛ» работает в 31 из этих стран, поэтому для неё стамбульская встреча, в ходе которой были затронуты многие важные

темы, касающиеся трудовых отношений и вопросов занятости, представляла особый интерес.

Учитывая успешное сотрудничество между «ЛУКОЙЛом» и МОТ по

вопросам молодёжной занятости, которое в ходе подписания в мае 2017 г. соответствующего документа было продлено до 2022 г., «ЛУКОЙЛ» стал первой в истории частной компанией, которой МОТ предложил принять участие во встрече такого уровня.

В состав официальной делегации от Российской Федерации, которую возглавил министр труда и социальной защиты РФ М. А. Топилин, был включён представитель компании «ЛУКОЙЛ» — начальник Департамента организационного развития и управления карьерой персонала Ю. В. Пихтовников. Кроме того, представители компании вошли в редакционный комитет по подготовке итогового заявления X Европейского регионального совещания МОТ от стороны работодателей. Всего со стороны работодателей в данный комитет вошли представители 5 стран из 51.

Отдельно стоит отметить, что компанию «ЛУКОЙЛ» также пригласили разместить выставочную экспозицию в холле гостиницы, где проходило мероприятие. Выставка была посвящена четырём темам: истории развития трудовой деятельности через призму развития нефтегазовой отрасли, экологии, работе с моло-



Обсуждение доклада генерального директора МОТ делегацией РФ (М. А. Топилин, А. Н. Шохин, М. В. Москвина, Ю. В. Пихтовников)

дёжью и сотрудничеству с МОТ. С первых же минут экспозиция компании стала местом неформальных встреч гостей европейского совещания. Она вызвала живой интерес, и работники Музея ПАО «ЛУКОЙЛ» с удовольствием рассказывали и показывали посетителям примеры деятельности «ЛУКОЙЛа» по реализации модели социально ответственного ведения бизнеса, принципов которой компания придерживается, работая по всему миру. Приятно осознавать, что из 51 европейской страны именно представитель российского бизнеса,

«ЛУКОЙЛ», был выбран в качестве примера лучшей социально ориентированной компании.

На полях Европейского регионального совещания участники лukoйловской делегации провели деловые встречи с руководством МОТ, представителями работодателей и профсоюзов, руководителями делегаций тех стран, где работает «ЛУКОЙЛ». Выставку компании посетили представители делегаций стран-участников совещания, в том числе: генеральный директор МОТ Гай Райдер, европейский комиссар по делам занятости, социальной политики, профессиональной подготовки и трудовой мобильности Марианн Тиссен, президент Международной организации работодателей Ирол Кириसेпи, министр труда и социальной защиты Российской Федерации Максим Топилин, президент РСПП Александр Шохин, министр труда и социальной защиты населения Азербайджана Салим Муслимов, министр занятости и трудовых отношений Узбекистана Ахтам Хаитов. Гости выставки оставляли свои пожелания «ЛУКОЙЛу» в специальной «Книге почётных гостей», где как членами российской делегации, так и руководителями международных организаций была дана высокая оценка деятельности компании.

В течение всего европейского совещания делегация Российской



Генеральный директор МОТ Гай Райдер и европейский комиссар по делам занятости, социальной политики, профессиональной подготовки и трудовой мобильности Марианн Тиссен на выставке компании «ЛУКОЙЛ»



Выступление Ю.В.Пихтовникова на панельной дискуссии «Организация труда»

Федерации принимала участие в заседаниях рабочих групп, а также — в пленарном заседании по обсуждению доклада генерального директора МОТ Г. Райдера, в котором он отметил огромный вклад транснациональных корпораций, в том числе компании «ЛУКОЙЛ», в развитие экономики как отдельных регионов, так и целых стран.

В рамках специальной панельной дискуссии «Организация труда и производства» Ю. В. Пихтовников был выбран в качестве спикера и ответил на вопросы модератора, касающиеся партнёрства с МОТ, работы с молодёжью и опыта компании «ЛУКОЙЛ» в области реализации принципов корпоративной социальной ответственности в регионах деятельности.

Надо сказать, что для нас слова о социальной ответственности нашей компании — это не просто модные лозунги. «ЛУКОЙЛ» действительно многое делает на благо людей, внимательно прислушивается к интересам и чаяниям своих работников. Поэтому, несмотря на крайне напряжённый график европейского совещания, представители лукойловской делегации сочли необходимым посетить офис «ЛУКОЙЛ Евразии», дочернего предприятия компании, действующего в Турции. В рамках

благодарностями, которые вместе с генеральным директором А. Репаком им вручил Ю. В. Пихтовников. Нельзя передать словами, с какой теплотой и гордостью работники говорили о компании! И ещё одно важное событие состоялось с нашим участием: в торжественной обстановке в здании офиса компании «ЛУКОЙЛ Евразия» был открыт спортивный зал с новейшим оборудованием, где работники смогут с пользой для здоровья проводить свободное время. Это — ещё одно доказательство того, что для «ЛУКОЙЛа» главный ресурс — это люди, её работники.

В ходе стамбульского совещания «ЛУКОЙЛ» показал, что, осуществляя международное сотрудничество, активно взаимодействует с органами государственной власти, представителями работодателей и профсоюзов в регионах своей деятельности.

ДЛЯ НАС СЛОВА О СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАШЕЙ КОМПАНИИ — ЭТО НЕ ПРОСТО МОДНЫЕ ЛОЗУНГИ.

зал о деятельности компании и основных направлениях её развития. Кроме того, трудовая деятельность лучших работников «ЛУКОЙЛ Евразия» была отмечена корпоративными наградами: почётными грамотами и

Только благодаря такому тесному партнёрству можно достигать поставленных стратегических целей и осуществлять бизнес в полном соответствии с принципами социальной ответственности. ■

Церемония открытия спортивного зала в офисе компании «ЛУКОЙЛ Евразия»



60 ЛЕТ НА БЛАГО РОССИИ

Будни и праздники флагмана отечественной нефтехимии

Алла ДЕМЕНТЬЕВА

«САРАТОВОРГСИНТЕЗ» — ПРЕДПРИЯТИЕ ВО МНОГИХ ОТНОШЕНИЯХ УНИКАЛЬНОЕ. ЭТО КАСАЕТСЯ И САМОГО ПРОИЗВОДСТВА, И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА С ЕГО ЗАМЕЧАТЕЛЬНЫМИ МНОГОЛЕТНИМИ ТРАДИЦИЯМИ, И, КОНЕЧНО, ДЕЙСТВУЮЩЕЙ НА ЗАВОДЕ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ. ОНА — РОВЕСНИЦА ПРЕДПРИЯТИЯ. И ЭТОТ ЮБИЛЕЙ — ЗАМЕЧАТЕЛЬНЫЙ ПОВОД РАССКАЗАТЬ О ТОМ, ЧЕМ ЖИВЁТ СЕГОДНЯ ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ САРАТОВСКИХ ЛУКОЙЛОВЦЕВ.

Торжественное событие

Поздравление в связи с юбилеем коллективу предприятия направил президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Ю. Алекперов. В нём, в частности, говорится: «В 1999 году была откры-

та новая страница в истории предприятия — ООО «Саратоворгсинтез» вошло в состав Группы «ЛУКОЙЛ», что гарантировало стабильность и возможности для дальнейшего развития. В рекордные сроки были восстановлены производственные

мощности, расширена номенклатура товарной продукции. За эти годы ООО «Саратоворгсинтез» вернуло себе славу флагмана отечественной нефтехимии, продукция которого востребована на мировом рынке. Нынешнее поколение нефтехимиков



Руководители компании «ЛУКОЙЛ», Саратовской области и «Саратоворгсинтеза» на праздничном вечере, посвящённом юбилею завода

следует корпоративным ценностям «ЛУКОЙЛа», проявляя профессионализм, ответственность и адаптивность в новых условиях развития. Являясь крупнейшим налогоплательщиком региона, ООО «Саратоворгсинтез» проводит ответственную социальную политику, реализуя спонсорские и благотворительные проекты для жителей».

Почётными гостями юбилейных мероприятий, проходивших нынешней осенью на «Саратоворгсинтезе», стали первый вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. И. Некрасов, вице-президент по нефтепереработке, нефтехимии, газопереработке Р. Р. Гималетдинов, председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев и другие руководители компании. В ходе визита они не только обсудили с руководством завода планы по его развитию, посетили производственные площадки, провели деловую встречу с губернатором Саратовской области В. В. Радаевым, но и приняли участие в праздничном вечере.

Собрание, посвященное юбилею, прошло в Саратовском Академи-

ческом театре оперы и балета им. Чернышевского и началось с демонстрации фильма об истории «Саратоворгсинтеза». Едва войдя в фойе, приглашённые сразу же попадали в праздничную атмосферу: красиво украшенные залы, нарядные взволнованные люди, живая классическая музыка. Главными действующими лицами прошедшего торжества стали

ГЛАВНЫМИ ДЕЙСТВУЮЩИМИ ЛИЦАМИ ПРОШЕДШЕГО ТОРЖЕСТВА СТАЛИ ЛУЧШИЕ РАБОТНИКИ ЗАВОДА И ВETERАНЫ ПРОИЗВОДСТВА.

лучшие работники завода и ветераны производства.

Губернатор Саратовской области В. В. Радаев, руководители компании, лидер лукойловской профсоциации поздравили собравшихся и вручили награды заслуженным работникам и ветеранам завода. В. В. Радаев, обращаясь к заводчанам, произнёс искренние, проникновенные слова о коллективе «Саратоворгсинтеза», его традициях и заслугах, рассказал о том, что в своё время заводу пришлось нелегко. «В

90-е годы, когда с индустриальной карты области исчезли десятки крупнейших предприятий, ваш завод выстоял! Что, конечно же, произошло благодаря компании «ЛУКОЙЛ». На предприятии появилась финансовая стабильность, а его труженики ощутили уверенность в завтрашнем дне. Ведь «ЛУКОЙЛ» — это высокие технологии и современное оборудование,

эффективные программы управления и профессионализм высочайшего уровня, отвечающие мировым требованиям экологические проекты и социальная защищённость работников. «ЛУКОЙЛ», — продолжал Валерий Васильевич, — наш надёжный партнёр в реализации многих проектов, направленных на поддержку детей, на благоустройство территорий, на качество жизни саратовцев».

Первый вице-президент ПАО «ЛУКОЙЛ» В. И. Некрасов, обратившись к саратовцам со словами по-

здравления, подчеркнул, что развитие завода продолжается: проводится модернизация производственного оборудования, внедряются современные технологии, осваивается выпуск новых видов продукции. «Особую благодарность хочется выразить трудовому коллективу за высокое профессиональное мастерство, энтузиазм и преданность своему делу, — отметил Владимир Иванович. — Не будет преувеличением сказать, что «Саратоворгсинтез» — завод уникальный, во-первых, своими технологиями, во-вторых, своей продукцией. Именно здесь выпускается основной объём производимой в России нитрила акриловой кислоты. Эта продукция широко применяется в золотодобывающей промышленности. В дальнейших планах «ЛУКОЙЛа» — запустить на «Саратоворгсинтезе» новые производства. Хочу пожелать вашему предприятию дальнейшего процветания и стабильности, всему коллективу — здоровья, сил и упорства в работе!»

Тепло поздравил юбиляров и председатель Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Г. М. Кирадиев. «Сегодня завод по праву может гордиться своими достижениями, и в этом огромную роль сыграли люди — руководители, труженики производства, настоящие мастера своего дела. Помимо производственных успехов, мы высоко ценим достижения завода в социальной сфере. Вы с большим вниманием относитесь к ветеранам производства, проводите конкурсы профмастерства, вкладываетесь в переподготовку персонала, социальные программы, развитие спорта, просветительскую деятельность. Сохраняйте и впредь эти прекрасные традиции! — сказал Георгий Михайлович. — Ваше будущее — в ваших руках. Потому что у вас замечательный коллектив, высококвалифицированные специалисты, опытные наставники и, конечно, молодёжь, которая верит в будущее предприятия. Заводу уже 60, но на пенсию вас не отпустим! Напротив, сейчас очень востребованы ваши



Генеральный директор ООО «Ставролен» А. В. Афонин и генеральный директор ООО «Саратоворгсинтез» В. В. Володин

деятельность и продукция, которую вы производите. От всей души желаю трудовому коллективу, ветеранам предприятия праздничного настроения, крепкого здоровья и счастья, а самому заводу — успеха и процветания!»

Немало поздравлений и добрых слов было сказано в этот торжественный вечер в адрес тружеников завода. Генеральный директор ООО «Саратоворгсинтез» В. В. Володин сердечно поблагодарил гостей за поздравления и добрые пожелания. И отметил, что профессиональное мастерство,

добросовестность и ответственность — можно, сказать, фирменный стиль коллектива предприятия. ««Саратоворгсинтез» славится богатой историей, многочисленными трудовыми династиями, отлаженным механизмом социального партнёрства. Мы многого достигли, и сделали это вместе, одной большой сплочённой заводской семьёй, — отметил Вячеслав Вячеславович. — Уверен, наш завод успешно продолжит решать масштабные задачи, стабильно выполнять намеченные планы».

В числе передовиков, награждённых губернатором Саратовской области В. В. Радаевым, — техник по учёту цеха слива и налива едких веществ А. В. Гордеева





Председатель Совета МОПО Г. М. Кирадиев, начальник цеха СК и НАК В. В. Балдин и аппаратчик 6 разряда отделения синтеза В. А. Луконин

Гости праздника вспоминали прошлое, испытывая гордость за свой завод, за те достижения и свершения, которые оставили яркий след в его 60-летней истории и позволяют предприятию развиваться сегодня. Самые тёплые слова благодарности были адресованы ветеранам производства.

Незабываемым подарком для ветеранов и работников предприятия стало выступление москвичей, ведущих солистов театра «Новая опера», приглашённых звёзд Большого театра Василия Ладюка и Алексея Татаринцева.

Финал юбилейных торжеств — вечер в театре оперы и балета — получился душевным и красочным. Но и весь 2017 год на «Саратоворгсинтезе» прошёл под знаком 60-летия. Празднику было посвящено множество мероприятий и акций. Юбилей шагал не только по заводским площадкам, но и по городу — особенно по Комсомольскому посёлку Заводского района, по скверам, паркам, детским садам, школам, набережной Волги, и всюду расцветал улыбками, благодарностями в адрес работников завода и его руководства, добрыми отзывами и пожеланиями процветания предприятию.

Из вредного делать полезное

Юбилей отгремел. Наступили трудовые будни. В чём-то они даже интереснее. Но прежде чем мы расскажем о сегодняшнем дне легендарного завода, давайте сделаем небольшой экскурс в его историю.

Начиналось всё как комсомольская стройка. И уже в октябре 1957 года завод выпустил первый синтетический спирт, очень необходимый тогда экономике страны. Долгое время предприятие было в числе лидеров отечественной промышленности. На протяжении десятилетий именно работники завода создавали славу российской химии! Менялись статус и названия — первоначально это был Саратовский завод синтетического спирта. С вводом новых производств он стал именоваться Саратовским химическим комбинатом, затем производственным объединением «Нитрон» и, наконец — ООО «Саратоворгсинтез». Рос и развивался завод, а вместе с ним росли этажи жилых домов для работников, строились детские сады, дороги, велось благоустройство окружающих территорий. Посёлок Комсомольский, в котором проживало большинство тружеников,

прирастал и украшался стараниями коллектива завода. Очень много тогда было заложено хороших традиций, которые живут и поныне.

Менялся спектр производимой продукции, совершенствовались технологии, неизменными оставались профессионализм и ответственность работников предприятия. Именно благодаря их самоотверженному труду и неравнодушию руководства завод выстоял и продолжал работать в самые сложные времена.

В 1999 году завод входит в состав Группы «ЛУКОЙЛ». Начинается новая жизнь предприятия, а, учитывая его положение в то время, грозившее банкротством и закрытием, — просто жизнь. Поэтапная модернизация «Саратоворгсинтеза», глобальная реконструкция, расширение производственных мощностей и переоснащение, внедрение современных технологий и эффективная кадровая политика позволили заводу в разы увеличить производительность труда, расширить ассортимент продукции.

Весь путь, пройденный предприятием, плечом к плечу с ним была и профсоюзная организация. Она ведёт свою историю от начала строительства завода. «За 60 лет многое изменилось в стране, изменился обшественный строй, изменился характер трудовых отношений. Но не изменились цели и задачи профсоюзной организации — забота о людях труда, защита социально-трудовых прав и экономических интересов работников», — подчёркивает председатель профсоюзной организации завода Татьяна Сергеевна Коганова.

Здесь стоит отметить, что заботиться, организовывать, объединять, поддерживать и т. д. профсоюзной организации приходится очень много, и она делает это чрезвычайно эффективно, а вот защищать особенно-то и не от кого. Нападать никто не собирался и не собирается. «Саратоворгсинтезу» очень везёт с директорами! Как стало понятно из разговоров с работниками завода, которые просто так началь-

ников не хвалят, все руководители предприятия были профессионалами своего дела, болели за производство, ценили работников и соблюдали закон, в том числе — основной закон предприятия, коллективный договор. И Валентин Александрович Яблоков был замечательным директором. Очень переживал за дело, и человек был хороший — искренний, эмоциональный. И Анатолий Викторович Афонин много сделал для завода, для работников. Во все мелочи вникал. Очень все жалели, когда перешёл на другую работу — генеральным директором ООО «Ставролен». И нынешний — Вячеслав Вячеславович Володин. Он — свой, родной для завода.

«Профессию не выбирал, так сложилось — родители работали на заводе, поэтому моя судьба была предрешена. После армии пришёл на завод, проделал путь от рабочего до генерального директора, поработав в разных должностях», — рассказывает Вячеслав Вячеславович. О себе он говорит очень кратко и немного смущённо. Тут же начинает — о заводе: «У «Саратоворгсинтеза» — высокая и заслуженная репутация, он развивается, уверенно смотрит в будущее. В ближайших планах — несколько долгосрочных проектов. Да, мы выпускаем продукты, которые являются сильнейшими ядами. В этом и есть уникальность завода: добрыми руками выпускать яды, которые идут на пользу стране, — разве это не чудеса, которые совершаются каждый день?»

Чудеса эти творит дружный высокопрофессиональный коллектив предприятия. Каждый работник, с кем довелось пообщаться автору, рад и горд, что является частью такого коллектива, у многих здесь работали дедушки и бабушки, родители. И любовь к родному заводу, заложенная ещё в детстве, сохранилась на всю жизнь.

«Раньше, когда люди увольнялись, а уходили, в основном, из-за небольшой зарплаты, то многие потом хотели вернуться. Потому что от такого коллектива, как у нас, оторваться очень

сложно, — рассказывает Вячеслав Вячеславович. — Кроме того, труженики ценят человеческое отношение администрации, хороший социальный пакет. Вообще у нас — особая атмосфера, жизнь бурлит. Профсоюзная организация проводит для людей различные мероприятия, чтобы их спланировать, оздоровливать, развлекать. Прекрасные праздники устраиваются — «Папа, мама, я — дружная семья», «А ну-ка, девочки!», «А ну-ка, мальчики!», всего и не перечислишь. Надо отдать должное Татьяне Сергеевне — она не даёт нам засидеться».

— Вячеслав Вячеславович, расскажите, пожалуйста, поподробнее о совместной работе с профсоюзной организацией.

— Профсоюз для директора — первый помощник. У нас редко возникают конфликтные ситуации. Если есть вопросы, они решаются в рабочем порядке. Татьяна Сергеевна Коганова — отличный организатор, умеет сплотить коллектив для выполнения задачи любой трудности. Вот и прошедшие юбилейные мероприятия — достойный пример ответственности, энергичности и надёжности нашего

профсоюзного лидера, сумевшего, как всегда, объединить и профактив, и молодых специалистов, и ветеранов. Профсоюзная организация под её руководством проводит, координирует многочисленные мероприятия, выступает инициатором многих из них.

— Первый коллективный договор на вашем заводе был заключён в 2000 году — работа над ним началась практически сразу же после вхождения в Группу «ЛУКОЙЛ». По сравнению с положениями первого колдоговора сейчас уровень социальных гарантий и обязательств значительно выше. Этот факт не усложняет жизнь руководству?

— Напротив. То обстоятельство, что наш колдоговор работает, выполняются все его положения, снимает социальную напряжённость в коллективе. Это же очень хорошо, когда стороны социального партнёрства повернуты друг к другу лицом — так всем спокойнее, надёжнее. Наш колдоговор практически полностью повторяет соглашение между работодателем и профобъединением компании, основное отличие — по охране труда и промышленной безопасности,

Инженер-технолог О. В. Куприянова, ведущий инженер-технолог К. Г. Смирнов, председатель ППО ООО «Саратоворгсинтез» Т. С. Коганова, инженер-технолог отделения ацетонитрила А. А. Цаплин, инженер-электроник А. С. Пикула и и. о. мастера по ремонту технологического оборудования И. В. Кузьминов



эти положения у нас прописаны не- несколько по иному, в силу специфики производства.

— Для опасного химического производства охрана труда, безопасность производства и экологическая безопасность не могут не быть в числе самых приоритетных задач. Как на предприятии сумели решить эту важную задачу так, что люди спокойно работают и живут неподалёку?

— Да, что и говорить, безопасность для завода — превыше всего. У нас современные технологии, надёжные очистные сооружения, мы защищаем инвестпроекты по очистке. Мы воду, представьте, из Волги берём грязнее, чем потом возвращаем! Большую помощь в этом направлении работы нам оказывают уполномоченные профсоюза по охране труда.

— Есть, наверное, и другие важные стороны деятельности завода — помощь городу, благотворительность?

— В различных социально значимых проектах мы участвуем практи-

чески все годы, что существует завод, и будем участвовать дальше. Например, более сорока лет опекаем Дом ребёнка. Были времена — нам бы кто помог, но яблоки с дач детям привозили! Более 10 миллионов рублей в этот дом вложили, и подарки к праздникам в эту сумму не входят, их мы не считаем.

В 2002 г. мы взяли под своё крыло школу № 59, сделали из неё кузницу кадров. Инициатива исходила от нас, ведь большинство родителей — наши работники. К сожалению, институт профессионально-технического образования рухнул, вот чутьё и подсказало, что кадры нам никто не даст, надо готовить самим. Заключение соглашения о взаимопомощи, наладили учебный процесс. Были созданы курсы с углубленным изучением химии, информатики, математики, физики. Из первого выпуска многие дети уехали в Москву, а сейчас остаются у нас, им здесь нравится.

Многое делается. При нашем участии был построен детский сад. Нужно было привести в порядок посёлок Комсомольский — завод стал участником его благоустройства: ремонтируем дворы и проезды к домам. Выделили средства, курируем проекты,

ход работ. Подрядчики боятся Татьяны Сергеевны, отмечают её настойчивость и умение добиться поставленной цели, — с улыбкой продолжает генеральный директор. — В прошлом году построили в посёлке две детские игровые площадки, для малышей и для детей постарше, и одну спортивную площадку. В преддверии юбилея заводчане высадили в Заводском районе, где проживают многие работники «Саратоворгсинтеза», аллею из голубых елей, количество которых говорит само за себя — 60. Словом, планку в этом вопросе держим высоко.

— Об активности Совета ветеранов завода слава идёт по всей компании. А что делается на «Саратоворгсинтезе» для тех работников, которые уже вышли на заслуженный отдых?

— Ветеранов у нас более тысячи человек, каждого из которых мы стараемся не забывать. Помогаем материально, вручаем подарки, неходячим — развозим. Устраиваем праздники, особенно, конечно, отмечается День Победы, организовываем концерты, а постановки, которые для них дети ставят, всех просто за душу берут. Внимания нашим ветеранам уделяется много, они заслужили. Все заслужили, но наши, в отличие от многих, им не обделены. Ну, раз заговорили о старшем поколении заводчан, скажу два слова и о самом младшем, которое у нас тоже на особом контроле и окружено вниманием, правда, по другой причине, о молодых работниках. У нас действуют социальные программы, помогающие молодым специалистам реализовать себя в работе и в жизни. Кроме того, ребятам есть, на кого равняться, с кого брать пример — у нас работают высококвалифицированные, надёжные и ответственные специалисты, которые любят свое дело. К счастью, молодые работники — активные ребята, быстро учатся. Среди них выявляем лидеров, готовим смену.



Коллектив санитарной лаборатории во время посадки ёлок

Вячеславу Вячеславовичу стараюсь задавать максимально короткие вопросы — только о самом главном, всё-таки — праздничный день. Дел и встреч и в будни у генерального директора невпроворот, а уж когда ещё и торжества нагрянули — совсем неудобно отвлекать. Поэтому подробнее о жизни коллектива решила спросить профсоюзных активистов и работников завода. Но на один личный вопрос Вячеслав Вячеславович все-таки успел ответить, ведь интересно узнать, что заботит руководителя завода помимо работы.

— Хобби? У меня одно хобби — четырёхлетняя внучка, с ней очень люблю проводить свободное время, вот уж с кем и весело, и интересно, — рассмеялся Вячеслав Вячеславович.

«Сознание меняется»

60-летний юбилей завода — большой праздник, важное событие, как же он ощущается в цехах, трудовых коллективах? Важная ли это дата для каждого отдельного работника? Что беспокоит и радует заводчан? Об этом можно узнать, только лично пообщавшись с ними.

Проводник по заводу у меня — лучше не бывает: председатель первичной профсоюзной организации Т. С. Коганова. Татьяна Сергеевна из тех людей, которые успевают одновременно делать десять дел и ничего не упускают из виду. Стремительная, стройная, с внимательным взглядом ярких карих глаз, она на ходу ещё успевает и собеседников подзарядить своей энергией.

О многом, в том числе об авторитете профсоюзного лидера в коллективе, говорит тот факт, что на заводе членами профсоюза является 100% коллектива. Впрочем, нахваливать свою работу Татьяне Сергеевне явно неловко, поэтому здесь вполне уместны будут слова председателя лукойловской профассоциации Г. М. Кирадиева. Вот как он оценивает



Л. П. Воротникова, Т. С. Коганова и И. А. Ануфриев

деятельность профорганизации «Саратоворгсинтеза»: «История завода неразрывно связана с его профсоюзной организацией — одной из самых сплочённых и действенных в составе МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». Руководство предприятия и профком развивают социальное партнёрство, всегда стремятся к взвешенному конструктивному диалогу, основанному на взаимной ответственности. На предприятии уделяется большое внимание охране труда и безопасности производства, укреплению здоровья работников и их детей, культурно-массовой работе, ветераны окружены вниманием и заботой».

Что к этому ещё добавить? Есть кое-что. Профсоюзная организация «Саратоворгсинтеза» чётко контролирует выполнение положений коллективного договора. Например, недавно в колдоговор было внесено предложение организовать стоянку автомобилей на заводе, и скоро она будет введена в эксплуатацию. Профорганизация участвует во всех аспектах производственной и общественной жизни заводчан, заботится об условиях труда и отдыха, способствует приобщению к спорту и культурным ценностям. Заводчане не только работают, но часто и отдыхают вместе. И во всех мероприятиях

застрельщик — профком. Не забыты ветераны, которые активно участвуют в общественной жизни. В поле зрения профсоюзной организации — и молодые специалисты. Сколько сил, энергии тратится на организацию интересных праздников!

Профсоюзный комитет держит под особым контролем охрану труда на предприятии. Уполномоченные профсоюза не оставляют незамеченным ни одно нарушение. Немалые усилия концентрируются на информационной работе. Во всех цехах установлены современные информационные стенды и профсоюзные уголки, где размещены тексты коллективного договора, журнал «Социальное партнёрство» и другая профсоюзная пресса, информация о проведённых мероприятиях, различные документы и справочники, листовки, объявления. Важную информационную функцию выполняет интерактивная информационная панель, благодаря которой работники могут не только ознакомиться с документами и нужной информацией, но и рассмотреть фото прошедших мероприятий.

Тем временем профсоюзный лидер завода продолжает рассказ генерального директора о череде проведённых мероприятий, приуроченных к юбилею и к Году экологии. Они стар-



Оператор технологической установки Е. В. Семёнова

товали ещё в апреле. «Заводчане озеленили территорию детского сада № 113, навели чистоту, подстригли кустарники, выпилили сухие деревья в парке имени Гагарина. Причём в субботнике приняли участие и работники предприятия, и молодые специалисты, и ветераны», — на ходу говорит Татьяна Сергеевна.

И вот мы в цеху сливо-налива едких веществ (СНЕВ). Здесь осуществляется приём сырья, хранение и передача потребителю готовой продукции — нитрила акриловой кислоты. Отсюда в железнодорожных контейнерах она отправляется как на экспорт, так и по всей России. Далее «ЛУКОЙЛ-Транс» обеспечивает доставку контейнеров от завода до станции назначения и обратно.

Нас встречает начальник цеха И. А. Ануфриев, который работает на заводе с 1986 года.

«То время и сейчас — небо и земля, — рассказывает Игорь Александрович. — Раньше продукцию заливали открытым способом, были переливы цистерн. В ручном режиме крутили по 40 минут. Реконструкция началась, когда вошли в «ЛУКОЙЛ». Теперь — точность отменная. Рации, автоматика, механизация. Завод продолжает вкладывать большие деньги в переоборудование. Очевидны улуч-

шения по охране труда и безопасности производства, проводится спецоценка условий труда».

Беседую с работниками цеха. Они с удовольствием и подробно рассказывают о льготах и гарантиях, положенных труженикам завода, о преимуществах отлаженной системы социального партнёрства.

«Обсуждение положений колдоговора у нас проходит всегда активно, по-деловому — подаём предложения, те, что адекватные — принимаются, а заоблачные мы стараемся и не вносить. Ход выполнения колдоговора находится под очень пристальным контролем, — рассказывают специалисты СНЕВ. — Работает комиссия по трудовым спорам, на заседаниях всегда присутствует юрист, противостояний нет — всегда находят компромисс с администрацией. Все вопросы, которые задают рабочие, решаются — и администрацией, и профкомом».

От работников узнаю немало интересного. Например, что на заводе проводится такая кадровая политика, в соответствии с которой инженерно-технические специалисты должны работать обязательно по профилю полученного образования. Если нужно, предоставляется возможность заочно переучиться, завод оплачивает

обучение. Гордятся работники и тем, что именно на их предприятии чуть ли не первыми в России внедрили особую систему конкурсов под названием «5С», цель которой — воспитание культуры поддержания в чистоте и порядке рабочего места. «Сознание у людей просыпается, нравится работать на чистом, аккуратном месте. Профсоюз, кстати, тоже входит в комиссию по подведению итогов», — поясняют они.

Ценят заводчане и то, что они теперь обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием и молоком, санаторно-курортными путёвками, которые приобретают за 20% их стоимости. За детские приходится платить ещё меньше, 10%, а получаемые по системе добровольного медицинского страхования — и вовсе бесплатные. Каждый год на предприятии проводится медосмотр, если надо по показаниям, то назначается дополнительное обследование. Выделяется материальная помощь на лечение работника и его детей.

Все работники, подключившиеся к разговору, отмечают, как хорошо работает профком: «Татьяна Сергеевна всегда выслушает, постарается помочь, какой бы сложности и трудности ни был бы вопрос. Неравнодушный человек, вот поэтому к ней и тянутся люди».

Перечислять изменения, произошедшие за последние годы на заводе, можно долго, это очень важно. Но не менее важно, что люди чувствуют заботу о себе и откликаются активностью, равнодушием.

«Люди охотно идут на завод работать — у нас материальная стабильность, хорошие социальные гарантии. Традиции и в производственном плане большие, и в общественной жизни были и сохраняются. А кроме того — отличный психологический климат в коллективе. Когда люди попадают в него, у них сознание меняется, видят, что есть результаты, есть смысл быть активным, — рассуждает Игорь Александрович Ануфриев. — Сейчас

уже иногда отбиваться приходится: на конкурс профмастерства хочу, в полномоченные хочу...»

Труд и отдых

Основа основ в организации безопасной рабочей среды на производстве — охрана труда. Все знают поговорку: для того и щука в озере, чтоб карась не дремал. Вот так же и уполномоченный профсоюза по охране труда существует для того, чтобы люди не забывали о безопасности, о том, что на подобном производстве глаз да глаз нужен, и что дома каждого ждёт семья, и чтобы вернуться к ней живым и здоровым, нельзя пренебрегать требованиями инструкций.

Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции 5-го разряда отделения ЛВЖ и подготовки цистерн цеха СНЕВ Людмила Петровна Воронникова, можно сказать, заслуженный уполномоченный профсоюза по охране труда.

«Это очень активный человек, — говорит о Людмиле Петровне председатель первичной профсоюзной организации завода. — И не просто активный, но весьма настойчивый, умеющий целенаправленно добиваться устранения недочётов в области охраны труда».

«У нас на 100% выполняются санитарные нормы и требования техники безопасности. Контроль тщательнейший, все работники очень ответственные. С ядами работаем, здесь ошибки недопустимы, — рассказывает Людмила Петровна. — В течение дня обращаем внимание на каждый шаг, замечаем, заносим в дневник, контролируем устранение. Всё вовремя, реакция — всегда адекватная. У нас разработаны специальные программы подготовки, проходят учения, это всё затратные мероприятия, но на безопасности экономить нельзя. В программы ежегодно вносим какие-то дополнительные мероприятия».

Может быть, поэтому цех ежегодно по охране труда и окружающей

среды — в числе лучших. Неоднократно занимал первые места в соревнованиях по обеспечению охраны труда и промбезопасности, проводимых как на уровне предприятия, так и в масштабах всей компании «ЛУКОЙЛ». И уполномоченные профсоюза по охране труда СНЕВ неоднократно становились победителями профильных конкурсов. И не только заводских, но и учреждённых аппаратом МОПО.

В цехе СКИНАК (синильной кислоты и нитрила акриловой кислоты) ответ на вопрос «А что вам даёт профсоюз?» захотелось записать на видео и раздавать потом профсоюзным активистам вместо брошюрок по мотивации профсоюзного членства. Потому что оператор технологической установки по производству НАК Елена Викторовна Семёнова, у которой, кстати, два сына и две внучки, так убедительно, артистично, обаятельно разложила по полочкам все преимущества членства в профсоюзе, что и возразить никто бы не смог. «Кто денно и ночью бдит за охраной нашего труда? Профсоюз. Кто заботится о заболевших сотрудниках, помнит о наших юбилеях, готовит праздники? Профсоюз! Кого волнует, где и на какие средства мы и наши дети будем укреплять здоровье и отдыхать, кро-

ме профсоюза? А кто первым о нас вспомнит, когда уйдём на пенсию? Профсоюз!» — перечисляла Елена Викторовна. И все согласились, что так оно и есть.

В цехе СКИНАК с удовольствием знакомлюсь с профсоюзными активистами и молодыми работниками, которым на заводе нравится всё — и новизна задач, и решение вопросов обучения кадров, и наставники, и современное оборудование, и, конечно, социальные гарантии.

«Профсоюз организует, а мы активно участвуем во всех мероприятиях, — поясняет Антон Пикула, председатель Совета молодых специалистов. — В этом году провели выезд на байдарках, попутно очистили берега, убрали мусор. Получились и польза, и отдых. Совместная рыбалка, празднование Масленицы — всё у нас очень красочно проходит. Многие праздники уже стали традицией, они всем нравятся, очень много желающих поучаствовать всегда. Сейчас обсуждаем с Татьяной Сергеевной, что ещё можно организовать. Идей много. Хотим, например, организовать автопробег к 25-летию МОПО».

На заводе к каждому вновь принятому работнику прикрепляется инструктор, инженер-технолог или опе-

Машинист технологических насосов участка АВХС Юрий Алексеев — победитель конкурса профмастерства





Председатель Совета ветеранов завода С. Н. Фомина и член Совета ветеранов И. Г. Кирдяшева

ратор 6-го разряда. Три месяца они передают опыт, обучают, стажируют (в компрессорном отделении — шесть месяцев, уж очень ответственная эта работа). За время обучения надо усвоить очень большой объём информации, как-никак производство числится в разряде опасных. Затем новичок сдаёт экзамен, ему выставляется оценка. В экзаменационной комиссии — руководители, технологи, спасатели, представители техконтроля. Это — что касается интеграции в производство, а адаптироваться в коллективе помогают профсоюзная организация и Совет молодых специалистов. Ребята здесь всё как на подбор — образованные, трудолюбивые, ответственные. А ещё спортивные и обаятельные! Смена подготовлена — прекрасная! Так что в завтрашний день «Саратоворгсинтеза» можно смотреть с оптимизмом!

Работники с воодушевлением рассказывают о возможностях профессионального роста на заводе, по-

вышении квалификации, конкурсах. Инженер-технолог Алексей Цаплин, например, был участником трёх курсов профессионального мастерства — по трём разным профессиям, в августе представлял предприятие на соревнованиях в Волгограде по профессии «оператор технологических установок». «Если бы не было людей, которые хотят и умеют обучать, — говорит он, — то не было бы безаварийной работы, качества продукции, выполнения обязательств». Алексей своим примером доказывает, что на заводе предоставлены все возможности реализовать свои профессиональные амбиции.

Саратовские лукойловцы умеют не только хорошо трудиться, но и отдыхать не хуже, любят проводить совместные праздники, в которых участвует весь коллектив — и молодёжь, и ветераны. А так как трудится здесь много представителей трудовых династий, то праздники проходят по-семейному тепло и весело.

С особой душевностью родной коллектив с 60-летием предприятия поздравили ветераны. Завод — образец заботы об этих замечательных, достойных людях и внимания к ним. Встречаемся с председателем Совета ветеранов Светланой Николаевной Фоминой и членом Совета ветеранов Изабеллой Григорьевной Кирдяшевой. Она, оказывается, мама Елены Семёновой, с которой мы познакомимся на производстве НАК. Представители старшего поколения рассказывают об истории завода, подробно говорят об интересной, насыщенной работе Совета ветеранов, о том, как сложилась их личная жизнь. Но эта тема настолько объёмна, что о деятельности Совета ветеранов и о судьбах этих мудрых людей мы расскажем уже в другом номере журнала.

Светлана Николаевна, пользуясь случаем, просит от имени всего Совета ветеранов поздравить с юбилеем предприятия заводчан и всех лукойловцев со страниц журнала. Разве можно тут отказать? Вот её слова: «От всей души поздравляю родной коллектив с юбилеем! Огромная благодарность «ЛУКОЙЛУ» и лично президенту компании Вагиту Юсуфовичу Алекперову за то, что поддержали завод в сложное время. А уж коллектив завода их не подведёт!»

После многочисленных встреч с работниками завода, общения с ветеранами становится понятно, что слова, которые стали своеобразным лейтмотивом прошедших юбилейных торжеств и поэтому были вынесены в заголовок этой статьи — 60 лет на благо России — для работников ООО «Саратоворгсинтез» не просто пафосный лозунг. В них суть их отношения к работе, к жизни в целом. Личное благополучие, хорошая зарплата — конечно, очень важны, но ведь можно просто выполнять служебные обязанности, зарабатывать, а можно Работать, именно так, с большой буквы — с важной целью, с ощущением необходимости своего труда для страны! ■

РАЗВИТИЕ ПРОДОЛЖАЕТСЯ

«ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ» готовится отметить 25-летие

ПОЖАЛУЙ, НИ ДЛЯ ОДНОГО ИЗ ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ ЛУКОЙЛОВСКИЙ ЛОЗУНГ «ВСЕГДА В ДВИЖЕНИИ!» НЕ ЗВУЧИТ ТАК АКТУАЛЬНО, КАК ДЛЯ «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМА». ЭТО ПРЕДПРИЯТИЕ НА ПРОТЯЖЕНИИ СВОЕЙ ПОЧТИ ЧЕТВЕРТЬВЕКОВОЙ ИСТОРИИ ПЕРЕЖИЛО НЕМАЛО ТРАНСФОРМАЦИЙ. РЕФОРМИРОВАНИЕ «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМА» ПРОДОЛЖАЕТСЯ И СЕЙЧАС. ВЕДЬ ПЕРЕД ПРЕДПРИЯТИЕМ И ЕГО ПРОФОРГАНИЗАЦИЕЙ ВСТАЮТ ВСЁ НОВЫЕ ЦЕЛИ, И ДЛЯ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ НУЖНО ПОСТОЯННО РАЗВИВАТЬСЯ.



О задачах, которые сегодня ставит перед ООО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ» компания «ЛУКОЙЛ», мы попросили рассказать генерального директора общества А. М. Хоробрых.

— Андрей Михайлович, расскажите, пожалуйста, каким встречаете год 25-летия возглавляемое вами предприятие? Какова его роль в бизнесе компании?

— Сегодня наша организация ведёт разработку, внедрение и сопровождение информационных систем

(ИС), систем управления производством и технологическими процессами (АСУТП), отвечает за обеспечение корпоративной информационной безопасности, развитие и эксплуатацию телекоммуникационной инфраструктуры Группы «ЛУКОЙЛ».

Без использования современных ИТ-технологий невозможно быть и даже называться динамично развивающейся международной энергетической компанией.

«ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ», по сути, — неотъемлемый элемент основного бизнеса Группы «ЛУКОЙЛ». Совмест-

но с Департаментом информационно-технологического обеспечения (ДИТО) ПАО «ЛУКОЙЛ» предприятие обладает всеми необходимыми ИТ-компетенциями. «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ» не выполняет задачи разработчика отдельных информационных систем, а реализует политику компании по внедрению современных информационных технологий и созданию единого информационного пространства Группы «ЛУКОЙЛ». Планы компании весьма амбициозны — огромные инвестиции направлены на развитие новых месторождений, на поддер-

жание и увеличение добычи на имеющихся промыслах, на переработку. Бурно развивается сбытовая сеть «ЛУКОЙЛа», новые для компании отрасли — энергетика, альтернативная энергетика. Практически ни один инвестиционный проект в перечисленных бизнес-сегментах не может быть реализован без применения систем управления производством и информационных технологий. Поэтому во всех инвестиционных программах Группы «ЛУКОЙЛ» мы видим отдельной строкой все наши работы, мы их планируем, включаем в бизнес-план и в собственную инвестиционную программу.

«ЛУКОЙЛ» эффективно развивает свой бизнес, а информационные технологии — один из основных инструментов, который должен обеспечивать это развитие. Мы одни из первых в мире создали систему, которая объединила все технологии, связанные со сбором, обработкой и хранением информации, как в части телекоммуникационных активов, связанных с информационными системами, с компьютерами, так и в части проектов по автоматизации технологических процессов предприятий «ЛУКОЙЛа». Это и многое другое, очевидно, не стало бы возможным, если бы компания не уделяла должного внимания развитию информационных технологий. И нельзя не отметить особо, что все стратегические решения в области информационных технологий в Группе «ЛУКОЙЛ» принимаются на Координационном совете по ИТ, который лично возглавляет президент компании В. Ю. Алекперов.

— А как отражается на деятельности общества его филиальная структура?

— Семь филиалов «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМА» расположены в основных регионах деятельности компании «ЛУКОЙЛ». В них мы непосредственно взаимодействуем с людьми, которые в организациях Группы отвечают за

технологические и бизнес-процессы. Современные информационные технологии применяются практически на всех участках ведения бизнеса, и отделить их от бизнес-деятельности невозможно. Все специалисты, поддерживающие ИТ-технологии, должны иметь и хорошее понимание всех этих процессов, и хорошие взаимоотношения с теми, кто занимается основным бизнесом. Для нас абсолютно очевидно, что успех создания и эффективного использования информационных систем зависит от взаимодействия людей, понимающих информационные технологии, и людей в лице Департамента информационно-технологического обеспечения (ДИТО) ПАО «ЛУКОЙЛ», которые понимают особенности бизнеса и технологии производства.

Ряд регионов являются экспериментальными площадками, каждый по своему направлению. Пермь —

СЕМЬ ФИЛИАЛОВ «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМА» РАСПОЛОЖЕНЫ В ОСНОВНЫХ РЕГИОНАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ».

исторический лидер по интегрированным системам управления, там сосредоточены специалисты, которые занимались и занимаются разработкой систем для предприятий нефтепереработки и сбыта. У нас есть сильные группы специалистов, которые обеспечивают проекты по производственному планированию в Нижнем Новгороде, в Кстове. Службы, находящиеся в Западной Сибири, в Коми, в Астрахани, осуществляют поддержку сложных проектов в области нефтедобычи, освоение газовых месторождений в Югре и на Ямале, освоение нефтегазовых месторождений на Каспии. Мы усилили своё присутствие в Астраханском регионе, Республике Калмыкия и Ставропольском крае. Там «ЛУКОЙЛ» сейчас активно развивает свои морские проекты, идёт строительство береговых объектов. И мы понимаем, что для всех этих проектов необходимо свое-

временное и качественное предоставление услуг ИТО.

— «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ» пережил серьёзную трансформацию в последние годы. Можно ли уже говорить об эффективности или преимуществах организации работы в рамках новой модели?

— Я сказал бы, не пережил, а переживает. Задачи, которые ставились перед предприятием в начале реорганизации, во многом разнятся с теми, которые мы решаем сегодня. Возможно, что на тот период они были оправданы и казались правильными. Но время показало, что прошлые решения следует скорректировать, а в некоторых вопросах полностью изменить.

Сейчас весь мир стоит на пороге цифровой трансформации, меняются процессы, меняется жизнь. Это реаль-

ность, которая требует от нас полного пересмотра и подходов к работе с заказчиком. Высокий уровень сервиса становится требованием по умолчанию. Планы у нас грандиозные, и первые шаги в этом направлении мы уже делаем: отказались от безальтернативного выбора подрядчика, занялись вплотную возвратом компетенций. Приступили к созданию службы инженерно-технического сопровождения и супервайзинга. Мы уверены, что создание такой службыкратно увеличит эффективность управления проектами и уменьшит количество отказов, поможет нам осуществлять координацию и контроль работы подрядных организаций.

Сейчас в головной компании стадию промышленной эксплуатации проходит система электронного документооборота. Это пример, демонстрирующий, как информационные технологии приводят к коренной реор-

ганизации бизнес-процесса. Эффекты от внедрения данной системы очевидны. Мы надеемся, что в следующем году начнём её тиражировать для всех организаций Группы «ЛУКОЙЛ». А в перспективе перейдём к электронному документообороту с внешними поставщиками услуг для компании.

Ещё один важный проект мы начали реализовывать в компании: переход с 2018 года на новый режим налогового администрирования — налоговый контроль в режиме налогового мониторинга «Налоговый мониторинг. Витрина данных». Внедрение данного проекта позволит сократить бумажный документооборот и выведет компанию на новый уровень взаимодействия с налоговыми органами.

Все наши проекты, и те, которые уже работают, и те, которые мы планируем внедрить, направлены на создание максимально эффективной и современной информационно-технологической среды для предприятий Группы «ЛУКОЙЛ». Мы будем делать всё для того, чтобы успешно решать задачи любой сложности, которые перед нами ставит компания.

— Как строятся взаимоотношения администрации предприятия с действующей на нём профсоюзной организацией?

— С профсоюзной организацией, как это и принято в Группе «ЛУКОЙЛ», у нас налажено самое тесное взаимодействие. Профсоюзное движение вносит весомый вклад в сплочение коллектива, укрепление командного духа, поддержание здорового морально-психологического климата. Этому, например, способствуют различные культурные и спортивные мероприятия, которые проводятся для работников нашего общества при самом активном участии профорганизации. Все обязательства, содержащиеся в коллективном договоре, неукоснительно выполняются. Недавно у нас был подписан очередной коллек-



В ходе заключения коллективного договора

тивный договор, предусматривающий достаточно высокий уровень социальных гарантий для работников. По большинству важных вопросов, при решении которых законодательство требует согласовывать решения с представителями трудовых коллективов, нам путём переговоров удаётся достигнуть баланса интересов работников и работодателя. И даже на этапе реструктуризации, когда сотрудники общества переходили на работу в аутсорсинговые структуры, руководство «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМА» совместными усилиями с профорганизацией постаралось сделать так, чтобы это произошло без существенного снижения уровня их социальной защищённости.

Только для членов профсоюза

История развития «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМА» и территориальная распределённость его подразделений, разумеется, привносят определённые особенности и в профсоюзную работу. Какие именно? Об этом рассказал председатель профорганизации предприятия, член Совета МОПО Борис Иванович Смирнов:

— Наши работники трудятся везде, где есть предприятия компании

«ЛУКОЙЛ» — филиалы и подразделения нашего общества есть в Западной Сибири, в Волгограде, Перми, Краснодаре, Усинске, Санкт-Петербурге. И это только основные, базовые регионы и города. Так что территориальный разброс у нас большой, и это важная особенность для профсоюзной работы — часто приходится общаться с людьми заочно: собираем вопросы и пожелания людей из первичных организаций и здесь уже их обобщаем, обрабатываем, им направляем свои рекомендации. Всего в нашу объединённую организацию входят восемь первичных профсоюзных структур.

— А как вы действовали в период реструктуризации предприятия?

— В 2013 г. у нас началась реструктуризация. На тот момент все специалисты, занимавшиеся в компании «ЛУКОЙЛ» связью и автоматизацией, были собраны в «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМА», но в дальнейшем началось выведение некоторых направлений деятельности на аутсорсинг. В ходе этой реструктуризации создавались новые структуры, в которые перешла часть наших работников, а некоторые были переведены в центральный аппарат «ЛУКОЙЛа». Мы как профсоюз постарались защитить интересы



людей, переходивших в сервисные организации. Защита эта состояла в том, что мы помогли сохранить на новом месте уровень социальных гарантий — для этого подписывались соответствующие соглашения, в которых предусматривалось необходимое финансирование. Некоторым организациям мы помогли разработать собственные коллективные договоры. А в компании «Инфраструктура ТК» мы создали профсоюзную организацию, которая вошла в состав нашей объединённой профсоюзной структуры, и поддерживаем её наравне с остальными. Иными словами, часть людей, прежде работавших в нашем обществе, и сейчас остались членами лукойловской профассоциации. Мы пытались охватить таким образом все сервисные организации, но, увы, не везде их руководители одобрили эту инициативу — где-то дальше помощи в выработке коллективного договора дело не пошло.

— А как вы объясняете людям пользу от вступления в профсоюз? У вас же коллектив, насколько я понимаю, в основном состоит из людей с высшим образованием, компьютерщиков, которые, как говорят психологи, особенно склонных к

индивидуализму и критическому осмыслению действительности.

— Действительно, основа кадрового состава нашего предприятия это инженерно-технические работники, причём весьма высокой квалификации, поскольку сфера их деятельности — одна из наиболее динамично развивающихся, и уровень подготовки людей здесь должен постоянно расти. Специалисты, приходящие в общество со стороны, из структур, где нет профсоюзных организаций, поначалу относятся к нашей деятельности с некоторым недоверием. Приходится вести разъяснительную работу, объяснять, что есть целый перечень важных вопросов, решать которые администрации предприятия рекомендуется только с учётом мотивированного мнения профорганизации. Что она не только собирает членские взносы, но и ведёт большую работу в интересах всего коллектива. Согласование графика отпусков, проведение аттестации работников — это и многое другое осуществляется с обязательным участием представителей профкома. Плюс к тому, при подготовке нового коллективного договора, заключённого в этом году на следующие три года, решением двухсторонней комиссии мы

предусмотрели ряд гарантий, которые распространяются только на членов профсоюза. Взять, например, День знаний: по действующему законодательству в этот день родители учащихся первого-четвёртого классов имеют право на оплачиваемый выходной. А мы распространили эту норму и на родителей пятиклассников, но только если они состоят в профорганизации. Есть подобного рода преференции для членов профсоюза и в сфере материального поощрения. Или, скажем, сокращение члена профсоюза, пока он на протяжении двух месяцев работает на прежнем месте, ему раз в неделю будет предоставляться один бесплатный выходной для поисков нового места работы. К тому же в этом случае действие полиса добровольного медицинского страхования продляется для члена профсоюза до конца года, а для работников, не состоящих в профсоюзе, он не действует сразу после ухода с работы.

— А такие преференции для членов профсоюза не противоречат законодательству?

— Нет, конечно. Всё делается в соответствии с буквой закона. Мы же каждый новый договор направляем на регистрацию в Департамент труда и социальной защиты. Там юристы его просматривают и дают квалифицированную оценку — соответствует ли он нормам трудового законодательства. В очередной раз мы получили заключение, что все сделано правильно и никаких разногласий с Трудовым кодексом документ не вызывает.

— А как у вас при такой территориальной разбросанности идёт работа над колдоговором? Есть у людей на местах реальная возможность обратиться к вам со своими предложениями?

— Перед тем, как создавать очередную редакцию коллективного договора, мы рассылаем по филиалам

обращения с просьбой рассмотреть колдоговор, который заканчивает своё действие, и прислать свои предложения к новому. Естественно, мы просим, чтобы это было прислано в согласованном виде, чтобы предложения были обсуждены в филиале и с коллективами, и с руководством, а бумага была подписана и представителем администрации, и председателем профкома. Единственное условие, которое мы ставим: каждое предложение должно быть подкреплено финансовым расчётом. Такие предложения поступают, мы рассматриваем их на двухсторонней комиссии и принимаем решения.

— А если какое-то предложение на одном филиале реализуемо, а другой филиал его объективно «не потянет»?

— Вот для этого и существует двухсторонняя комиссия, в которой участвуют в том числе и представители финансового блока. Если предложение можно реализовать в рамках всего общества, распространить на всех работников, мы его включаем в колдоговор. А если нет, то ищем варианты. Составляем протокол и пишем: «Такой-то вопрос рассмотрен и взят в проработку в течение такого-то срока». И дальше изучаем финансовые возможности общества, ищем варианты. Колдоговор же не нечто застывшее, его нужно всё время совершенствовать, развивать. И как только появляются какие-то предложения и возможности для их реализации, мы делаем дополнительные соглашения. Допустим, к предыдущему колдоговору у нас было девять таких допсоглашений. Вот уже и к новому мы сейчас готовим дополнение.

— Недавно заключённый колдоговор сильно отличается от прежнего?

— Он был сделан на основе предыдущего, но кое-что мы туда до-

бавили. Учили новшества, которые предусмотрены Соглашением, заключённым на уровне ПАО «ЛУКОЙЛ», и некоторые другие нюансы. В частности, по предоставлению дополнительных отпусков. И уж во всяком случае никакого снижения уровня социальных гарантий для работников у нас не произошло.

— А Вы лично как председатель профорганизации насколько доступны для обращений труженников?

— Я и мои помощники постоянно выезжаем в филиалы, встречаемся там с людьми, обмениваемся мнениями, обсуждаем все возникающие вопросы. Раз в год в филиалах проводятся отчётные конференции, и на всех я стараюсь бывать. Все координаты мои есть на нашей страничке на портале, люди могут в любое время написать или позвонить. Ну, а те, кто работает в Москве, в любое время

БЕЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ НЕВОЗМОЖНО БЫТЬ И ДАЖЕ НАЗЫВАТЬСЯ ДИНАМИЧНО РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИЕЙ.

могут зайти. Они и обращаются со своими предложениями и просьбами. А инициативы и вопросы бывают самые разные. От насущных личного характера до вполне общественно значимых. Один работник, например, недавно выдвинул инициативу поучаствовать в экологическом оздоровлении Байкала. Много предложений поступает от молодых специалистов. Свой план по работе с ними есть у администрации. Но если в ходе его реализации возникают какие-то дополнительные вопросы, они приходят к нам, и мы стараемся поддерживать молодёжь — в колдоговоре ей, к слову, уделён целый большой раздел.

Собственно, большая часть моей работы — это постоянное и непосредственное общение с людьми — поездки, встречи. В кабинете сидеть

особенно некогда, но когда я здесь, дверь его для всех открыта.

— А молодёжь не делает круглые глаза при слове «профсоюз»? Для многих двадцатилетних это ведь большая диковинка.

— У нас для приходящих на работу молодых специалистов есть целая программа знакомства с обществом, и в том числе — с действующей в «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМЕ» профорганизацией. Вот в этот момент мы и стараемся им объяснить, чем занимается профсоюз, какие задачи решает, чем может помочь работникам. И в церемонии посвящения в молодые специалисты представители профорганизации всегда участвуют. Убеждаем мы молодёжь на примерах уже сделанного, это действительно всё. Кто-то приходит на работу, уже зная, что такое профсоюз, а кто-то — да, не имея об этом ни малейшего пред-

ставления, с ними приходится общаться более плотно. Молодые люди, как правило, обращаются с просьбами помочь в проведении каких-то мероприятий, всё тех же экскурсий, туристических выездов, которые организует региональный Совет молодых специалистов нашего предприятия. Недавно, например, мы помогли в проведении выступлений «Клуба весёлых нефтяников», и наша команда, между прочим, заняла там первое место. В нашей команде КВНщиков, к слову, было двое ребят, не состоявших в профсоюзе, но вот в процессе подготовки к выступлению они быстренько написали заявления. По этому и многим другим направлениям мы, кстати, активно сотрудничаем с профорганизациями других лукойловских предприятий, действующих в регионе, — «ЛУКОЙЛ-АВИА»,



«ЛУКОЙЛ-Транс», «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг». Совместно с ними, например, проводим новогодние праздники для детей и родителей, обеспечиваем ребятшек новогодними подарками. Общими усилиями же можно сделать больше. Забота о детях у нас всегда в приоритете. В частности, все дети работников имеют возможность отдохнуть в летних лагерях. При этом родители оплачивают только 10% от стоимости путёвки.

Орбита общественной жизни

Профорганизация «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМА» действительно активно работает с молодёжью. Это подтвердила и заместитель председателя Совета молодых специалистов предприятия по культмассовой работе Дарья Заирова. «При поддержке профсоюзной организации, — рассказала Дарья, — мы проводим многие мероприятия, например, в этом году с большим успехом прошла интеллектуальная игра «ИНФО-Брейн». Это такой своеобразный аналог «Что? Где Когда?». Получилось так удачно, всем так понравилось, что в следующем году мы надеемся это мероприятие повторить. Спонсирует профорганизация и велосипедные экскурсии, в которых принимают участие молодые работники лукойловских предприятий москов-

ского региона. И недавнее выступление нашей команды в «Клубе весёлых нефтяников» мы провели тоже при поддержке профсоюза. Все, кто были в зале, отметили замечательные сценические костюмы нашей команды, а обзавестись ими мы смогли как раз благодаря помощи профорганизации. А ещё мы многому учимся у профсоюзных активистов, перенимаем у них опыт общественной работы. Есть у нас, например, такой проект, называется «Мастер-класс от шефа». В его рамках мы регулярно проводим встречи молодых специалистов с руководителями предприятия, это даёт возможность задать интересующие вопросы, организовать дискуссию. На этих мастер-классах были и генеральный директор, и главный инженер, и заместитель генерального директора по персоналу. Прошла встреча и с председателем нашей профорганизации, она тоже оказалось интересной и насыщенной. Кстати, в Совете молодых специалистов все состоят в профсоюзе. Ведь профсоюзная организация не только культурные или спортивные мероприятия организует, люди могут обратиться в профком за поддержкой в случае возникновения каких-то проблем, трудных жизненных обстоятельств. И эта роль профсоюзной организации очень важна!»

«Деятельность профорганизации на предприятии важна, — включается в разговор председатель СМС Ильдар Минжафаров. — Без её финансовой поддержки нам было бы сложнее реализовывать различные инициативы. Да и основная задача профорганизации, которая, насколько я понимаю, состоит в том, чтобы обеспечивать соблюдение прав работников предприятия и контролировать выполнение норм трудового законодательства, тоже необходима. А одновременно профорганизация ещё и сплочивает, организывает коллектив. В этой деятельности наши цели во многом совпадают. Ведь у нас на предприятии много молодых работников. Наша задача — втянуть нового работника в орбиту общественной жизни, встретиться с ним, поговорить, объяснить, что и как. Поэтому в нашей деятельности, как и в профсоюзной, одно из главных умений, как я считаю, это находить общий язык с самыми разными людьми».

После беседы с представителями информовской молодёжи снова вернёмся к профлидеру предприятия.

— **Борис Иванович, а велика ли разница по уровню социальных гарантий, предоставляемых труженикам разных филиалов?**

— Разница, конечно, есть, и определяется она как социально-экономическими показателями конкретных регионов, так и возможностями тех предприятий компании, при которых работают наши специалисты. И тут в рамках всего нашего общества мы стараемся ориентироваться на единый стандарт социальных гарантий, взяв за основу общелукойловский. Мы и должны стараться не отставать от лукойловских предприятий, чтобы наши ребята не чувствовали себя обделёнными, могли, например, заниматься спортом, для чего наши профорганизации арендуют спортзалы, бассейны. Спорт у нас вообще на высоте. Вот недавно, например, «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» проводила у себя спартакиаду, пригла-

сила поучаствовать наших работников, так они сразу по нескольким дисциплинам заняли первые места.

— **А как вы выбираете людей, способных влиться в профактив, возглавить профорганизацию на местах?**

— Мы же внимательно смотрим, кто наиболее активно участвует в общественной жизни. Эти люди и становятся нашим кадровым резервом. И когда возникает необходимость в замене председателя — происходит это, как правило, либо потому, что люди переходят на другую работу, а все главы первичных организаций у нас неосвобождённые, либо в связи с тем, что они начинают делать карьеру по профсоюзной линии (недавно вот у нас председатель профкома Волгоградского филиала стала зампредом областного отделения Нефтегазстройпрофсоюза России), — именно наиболее активные общественники и становятся главными кандидатами на этот пост. Есть среди председателей профсоюзных организаций совершенно легендарные личности, как, например, Чистогорова Сания Шайхулловна из Перми. Она по-настоящему болеет душой за профорганизацию, старается сделать так, чтобы её представители участвовали во всех региональных и общелукойловских мероприятиях. Это уникальная личность! Долго работала на «Пермнефтеоргсинтезе», была единственной женщиной-мастером, потом в результате реорганизации перешла в «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ», и здесь её избрали председателем профкома.

— **А как вы обучаете профсоюзные кадры?**

— Мы участвуем во всех обучающих семинарах, которые в регионах проводит МОПО, туда отправляются не только председатели, но и профактив. На недавно прошедшем семинаре в Усинске от нашей организации

обучались четыре человека. Мы и сами организуем обучение. Очередное занятие будет приурочено к заседанию профсоюзного комитета. Хотим пригласить на него представителей администрации общества, чтобы подготовиться к очередному этапу реорганизации, обсудить задачи на следующий год. Проводим мы и чисто профсоюзную учёбу, приглашаем специалистов, экспертов, которые читают лекции по правильному оформлению мотивированного мнения профсоюза, способам повышения профсоюзного членства и другим вопросам. Эта работа опять-таки проводится в контакте с МОПО.

— **А сами Вы давно на профсоюзной работе?**

— Начинать я в оборонной промышленности и всегда занимался общественной работой, был в составе профкома, заместителем председателя профорганизации КБ «Точмаш». В 1990 г. на впервые прошедших выборах председателя на альтернативной основе был избран руководителем профкома, с тех пор — на освобождённой профсоюзной работе. С 1996 г. — в Московской федерации профсоюзов, а в 2004 г. пришёл в «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ».

Что сказать? Полученный опыт помогает. В Московской федерации профсоюзов, например, был свой исследовательский центр, и сохранившиеся связи с работавшими там специалистами до сих пор помогают и в обучении актива, и в получении информации о процессах, которые происходят в российском профсоюзном движении. В «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМе» в 2014 г. как председатель я был избран уже на третий срок. И всё это время у нас было взаимопонимание с администрацией, никогда не было никаких конфликтов. Все мероприятия мы проводим совместно с нашим социальным партнёром, руководство общества само в них участвует. Таких, например, как проводимая с 2000 г. «Лыжня «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМа», сплав по реке Ветлуге, проходящий в Перми традиционный турнир по бильярду. На них собираются работники со всех филиалов, могут пообщаться напрямую, а не по телефону. Ребята знакомятся, общаются и всегда с теплотой вспоминают о подобных встречах. В следующем году эти мероприятия тоже будут проведены, на этот раз — в рамках празднования 25-летия нашего общества. Сейчас мы как раз вырабатываем и согласовываем программу мероприятий, которые будут приурочены к этой дате. ■



БЕЗОПАСНОСТЬ — СВОИМИ РУКАМИ!

Увлечь, объединить и убедить людей помогает игровое начало

«ЭТО НАДО ВИДЕТЬ!» — ТАК ОБЫЧНО ГОВОРЯТ О ТОМ, ЧТО ПЛОХО ПОДДАЁТСЯ ОПИСАНИЮ И ТРЕБУЕТ ЛИЧНОГО ПРИСУТСТВИЯ. В ПОЛНОЙ МЕРЕ ЭТО ОТНОСИТСЯ К КОММУНИКАТИВНОМУ ТРЕНИНГУ «ВМЕСТЕ СОЗДАДИМ БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА», КОТОРЫЙ ПРОВЕЛА ЛУКОЙЛОВСКАЯ ПРОФАССОЦИАЦИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА МОПО.



Н. П. Ивченко и В. Г. Бурмистров с победителями тренинга — командой № 1

Одним из ключевых направлений деятельности МОПО является масштабная программа по обучению профсоюзных кадров (тренинг — лишь одно из мероприятий в её рамках) — руководителей профорганизаций, активистов, членов контрольно-ревизионных комиссий и бухгалтеров, технических инспекторов

труда и уполномоченных профсоюза по охране труда. Всего за год силами специалистов МОПО таких обучающих семинаров проведено уже семь: в Нижнем Новгороде, Когалыме, Лангепасе, Перми, Волгограде, Самаре и Усинске. Всего в ходе этих семинаров обучение прошли более 1200 слушателей.

Программа проводимых МОПО семинаров объединила в себе самые разные формы обучения — лекции, практические занятия, обмен опытом между самими обучающимися и ответы на вопросы. Одной из главных тем проводимых занятий, естественно, стали вопросы обеспечения безопасного и комфортного труда. Они обсуждались в рамках семинаров на отдельной секции для уполномоченных профсоюза по охране труда и технических инспекторов. И хотя в основном обучение, проводимое МОПО, проходит в привычных академических формах, специалисты профассоциации решили на них не останавливаться и поэкспериментировать. Так появилась идея тренинга «Вместе создадим безопасные условия труда», как оказалось в итоге — увлекательная и перспективная.

«Все, кто сталкивался с вопросами организации обучения профактива, — пояснила заместитель председателя Совета МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» Н. П. Ивченко перед началом тренинга, — знают, насколько большой объём сведений по охране труда, промышленной безопасности,

экологии необходимо донести до слушателей. А ведь нужно, чтобы люди не только услышали информацию, а, самое главное, усвоили её, осознали. Поэтому мы решили, что традиционных занятий сегодня недостаточно. Их необходимо дополнять более активными формами и подходами к обучению, где отдельные вопросы могут быть рассмотрены во время обучающей игры, совместного обсуждения между участниками. Такие активные формы обучения формируют навыки системного подхода, который позволит профсоюзным активистам при посещении производственных объектов пристально и неравнодушно оценивать уровень безопасности, видеть нарушения. Поэтому специалисты МОПО и разработали коммуникативный тренинг «Вместе создадим безопасные условия труда». Этот формат обучения позволяет реализовать сразу несколько задач. Прежде всего, он ориентирован на сплочение коллектива, развитие навыков командной работы, которая необходима в системе административно-общественного контроля. Но, конечно, самая главная задача этого тренинга — формирование осознанного поведения по соблюдению требований и норм охраны труда, промышленной безопасности и экологии на предприятиях».

Что ж, люди, действительно, любят играть. Все без исключения, а не только дети. Поэтому, включая элементы игры в процессы работы и обучения, можно, не потеряв основного, важного и вполне серьёзного смысла этой деятельности, сделать её гораздо более увлекательной и эффективной. Это открытие психологов, сделанное уже добрых полвека назад, постепенно взяли на вооружение в самых разных отраслях. Фраза «Обучение с увлечением» стала девизом современного образования, легла в основу программ тимбилдинга (так называется деятельность по сплочению работников в единую команду), осуществляемых в ведущих мировых корпорациях. Естественно, не могла



остаться в стороне от этой тенденции и лукойловская профассоциация. С той только разницей, что игровое начало в работе с активом представителем МОПО научились применять сами, не привлекая для тренингов сторонние фирмы, как это делается очень часто. Ведь приглашённые со стороны бизнес-тренеры, как правило, всё же не вполне понимают специфику отрасли, корпоративные традиции и стандарты. В ходе тренинга «Вместе создадим безопасные условия

в «ЛУКОЙЛе» и профассоциации всегда уделяли очень большое внимание. На предприятиях компании и в подрядных организациях создан институт уполномоченных профсоюза по охране труда, постоянно проводятся мероприятия, направленные на повышение уровня подготовки кадров в этой сфере — конкурсы, смотры, месячники безопасности, обучающие курсы, совещания. Но всё же ничто так не мобилизует людей как момент соревновательности. В МОПО это

ВОПРОСАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В «ЛУКОЙЛЕ» И ПРОФАССОЦИАЦИИ ВСЕГДА УДЕЛЯЛИ ОЧЕНЬ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ.

труда» всех этих моментов удалось избежать. Организаторам мероприятия — специалистам МОПО во главе с первым заместителем председателя Совета Н. П. Ивченко — удалось создать атмосферу деловую и доверительную, а в качестве экспертов и судей выступили наиболее опытные технические инспекторы труда МОПО и работники профильных подразделений компании.

Вопросам обеспечения охраны труда и промышленной безопасно-

сти. Поэтому тренинг «Вместе создадим безопасные условия труда» стал одновременно и игрой, и азартными соревнованиями, и, самое главное, учёбой. А ещё — возможностью лучше узнать друг друга и стать настоящей командой. В процессе обучения председатели профорганизаций — солидные, взрослые люди — с поистине детским азартом, разбившись на пять команд, мастерили в фойе конференц-зала головного офиса компании модели производственных объектов



бизнес-секторов, чьи профсоюзные организации входят в состав МОПО: бурение, добыча, нефтепереработка, нефтепродуктообеспечение и энергетика. Причём старались выполнить свои макеты с соблюдением всех существующих норм охраны труда и промбезопасности. Спорили, спешили, подсматривали за соседними командами. Потом представили свои творения экспертам и снова с юной горячностью и непосредственностью отстаивали свою правоту. За этим последовала проверка теоретических знаний, которая тоже необычна — более всего смахивает на обсуждения знатоков в клубе «Что? Где? Когда?» С той только разницей, что перед нами — не шоу, его участники, хотя и проявляют настоящий артистизм, действительно нешуточно увлечены происходящим и хотят, чтобы именно их команда стала лучшей!

Кстати, о командах. Состав их нарочно сделали достаточно пёстрым. Поэтому в составе коллектива, мастеровитого буровую, вполне мог оказаться председатель профорганизации, действующей на электроэнергетическом предприятии, а членом команды, обеспечивавшей по условиям игры охрану труда и промбезопасность на АЗС, мог оказаться

технический инспектор из бизнес-сектора нефтедобычи или нефтегазопереработки. С одной стороны, такая синтетичность весьма символична, ведь «ЛУКОЙЛ» представляет собой единый, хотя и многопрофильный производственно-экономический организм, и люди, ответственные за сплочение всех работников компании в команду единомышленников, и сами должны быстро вливаться в новую среду. А с другой, практика защиты проектов перед экспертами — вполне доброжелательными, но достаточно въедливыми — показала, что наиболее уверенно отстаивать свою правоту и объяснять предпринятые действия могут именно те представители профсоюзного движения, которые имеют за плечами опыт производственной работы и попавшие в ходе жеребьёвки именно на те «объекты», которые они хорошо знают не только в теории, но и по ежедневной практической деятельности.

Это подчеркнула, обращаясь к участникам тренинга, и Н. П. Ивченко. «Теория — это хорошо, — сказала Надежда Павловна, — но лучше всё, как говорится, пощупать своими руками». Она высоко оценила уровень действия, отметив, что привлечённые

в качестве экспертов технические инспекторы труда МОПО эффективно работают в составе совместных комиссий, активно инспектируют предприятия, проводят обучение уполномоченных профсоюза по охране труда. «Эта деятельность сейчас становится особенно важна потому, — напомнила Надежда Павловна, — что с недавнего времени технические инспекции труда были переданы под эгидой Нефтегазстройпрофсоюза России, то теперь — МОПО».

Тесное взаимодействие луколовских профсоюзных организаций с представителями руководства компании и предприятий выразилось и в составе экспертных групп, наблюдавших за проведением тренинга. В частности, со стороны администрации на занятии присутствовал начальник отдела промышленной безопасности и охраны труда Департамента промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Г. Бурмистров. Он отметил, что одна из важных задач, решаемых подобными тренингами, заключается в том, чтобы деятельность по обеспечению охраны труда «стала ближе к людям». Поскольку, как показывают результаты расследования различных ЧП на производстве, в большинстве случаев виной тому оказывается человеческий фактор. А именно представители профорганизаций и осуществляют наиболее тесный и непосредственный контакт с работниками на местах. «На предприятиях компании действует целый штат инспекторов и уполномоченных, — отметил Владимир Геннадиевич, — но, чтобы обеспечить безаварийную работу, снижение травматизма, данной деятельностью нужно охватить каждого человека, и под силу это именно профсоюзам. Тем более, если использовать такие интересные и нетрадиционные методы, как сегодняшний тренинг».

Собственно, именно этому в первую очередь и обучались представители лукойловских профорганизаций

в ходе мероприятия. Они не столько освежали в памяти нормы обеспечения промбезопасности и охраны труда, сколько осваивали навыки, с помощью которых эти основы в дальнейшем сами смогут доносить до других людей. И впечатления, полученные слушателями в ходе тренинга, судя по всему, убедили их в действенности игровых форм. По крайней мере, в перерыве во время кофе-брейка, в кулуарах то тут, то там звучали слова: «Здорово! Интересно! Надо и у нас на предприятии что-то в этом роде попробовать». Причём подобные мнения высказывали представители профорганизаций, действующих не только в России, но и за рубежом. Нормативная база на иностранных предприятиях, разумеется, другая — везде своя, но увлекательность происходящего они оценили вполне.

Все люди разные. И работа с ними, в ходе которой надо достучаться до каждого, подобрать к человеку уникальный ключик, тем и сложна. Но тем и интересна! Для обеспечения комфортных условий труда и безаварийной работы важно всё: и хорошо оформленный стенд (на некоторых макетах участники тренинга и эту подробность не упустили), и повешенный в нужном месте знак, и точные знания о том, где должна быть расположена аварийная кнопка, и какой высоты должны быть ограждения, и на какую глубину зарыты резервуары. Но также — способность ярко и заразительно рассказать о необходимости соблюдать соответствующие требования. Иногда какая-то броская фраза — а участники соревнований ещё и девизы своим командам придумали — просто впечатывается в память.

Это подтвердил своим выступлением и приглашённый на тренинг врач высшей категории Андрей Владимирович Васильев. О методах оказания первой помощи он рассказывал с таким артистизмом и увлечённостью, что превратил свою лекцию в незабываемый спектакль.



Словом, в деятельности по обеспечению безопасности нет мелочей. Здесь всё важно — любые аспекты и составляющие! Поэтому и задача определить по итогам тренинга команду-победителя оказалась очень непростой. Кто-то был сильнее в знаниях, кто-то — в проявленном командном духе, кто-то — в артистизме и убедительности аргументов в ходе дискуссий с экспертами. И, хотя после долгих споров экспертная комиссия признала лучшей команду

№1 (капитан команды — председатель ОППО ООО «Волганефтепродукт» А.В. Щеглов), призы — эксклюзивные торты, символизирующие те самые бизнес-секторы, честь которых отстаивали команды, — достались всем. И если возможность попробовать новую форму обучения, которую представляет собой проведённый профассоциацией тренинг, есть теперь у всех, то попробовать эти шедевры кондитерского искусства им, увы, не удастся. ■



УВАЖЕНИЕ — ОСНОВА БЕЗОПАСНОСТИ

Уполномоченный должен сочетать чуткость с сильным характером

ВЕРУ ВАЛЕНТИНОВНУ ГАЙВОРОНСКУЮ В ТПП «ЖИРНОВСКНЕФТЕГАЗ» ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖНЕВОЛЖСКНЕФТЬ» ЗНАЮТ ВСЕ. И НЕ ПРОСТО ЗНАЮТ, НО ЛЮБЯТ И УВАЖАЮТ. ИДЕАЛЬНОЕ СОЧЕТАНИЕ ДЛЯ ОБЩЕСТВЕННОГО УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ОХРАНЕ ТРУДА! А ВСЁ ПОТОМУ, ЧТО ВЕРА ВАЛЕНТИНОВНА ОБЛАДАЕТ РЕДКОСТНЫМ НАБОРОМ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ: С ОДНОЙ СТОРОНЫ, ОНА ЧЕЛОВЕК ВЕСЬМА ЧУТКИЙ, ВНИМАТЕЛЬНЫЙ, А С ДРУГОЙ, К ЛЮБЫМ НАРУШЕНИЯМ И НАРУШИТЕЛЯМ — ЧРЕЗВЫЧАЙНО СТРОГА И ТРЕБОВАТЕЛЬНА. ДА И ПРОИЗВОДСТВО ЗНАЕТ ОТЛИЧНО. И ПРИ ЭТОМ ПРИНИМАЕТ САМОЕ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПРОФСОЮЗНОЙ ЖИЗНИ КОЛЛЕКТИВА.



В. Гайворонская за работой

В профсоюз Вера Валентиновна вступила ещё в 1980 году — стаж и опыт у неё огромный. И не только в профессии, но и в «ЛУКОЙЛе». Жизнь её связана с компанией с 1994 года, когда предприятие, на котором она трудится, стало частью одного из дочерних обществ нефтяного гиганта.

В 2004 году коллеги, по достоинству оценив активную жизненную позицию В. В. Гайворонской, избрали её заместителем председателя цехового комитета Жирновского ЦДНиГ ТПП «Жирновскнефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть». Спустя восемь лет Вера Валентиновна стала за-

местителем председателя цеховой профсоюзной организации ЦДНиГ № 2 «Жирновский» ТПП «Волгограднефтегаз».

Вера Валентиновна всегда принимает самое активное участие в работе первичной профсоюзной организации ТПП «Волгограднефтегаз», является непременной участницей конференций, заседаний профкома и любого проводимого им общественно значимого мероприятия. Отлично зная повседневные производственные реалии, жизнь и быт работников, она постоянно выступает с предложениями, касающимися улучшения условий их труда, дополнительного социального обеспечения. Все эти предложения находят поддержку членов коллектива цеха и включаются в проекты коллективного договора между работодателем, АО «РИТЭК», и объединённой первичной профсоюзной организацией. Постоянно участвует Вера Валентиновна и в процессе контроля за выполнением в её производственном подразделении всех взаимных обязательств, содержащихся в этом важном документе,



В. Гайворонская (справа) с коллегами

регламентирующем социальное партнёрство работников и работодателей.

Чуткость, отзывчивость, тактичность Веры Валентиновны способствуют созданию благоприятной психологической обстановки в коллективе. В то же время она — способный организатор, умеющий направлять коллектив на решение поставленных задач.

С 2004 года В. В. Гайворонская избрана трудовым коллективом цеха уполномоченным профсоюза по охране труда. Безопасность труда, сами понимаете, понятие очень широкое. Оно включает в себя не только сугубо специфические, профессиональные, технологические вопросы, но и, назовём их, общечеловеческие аспекты. Именно уполномоченный профсоюза по охране труда старается сделать так, чтобы работник имел на производственном объекте возможности для нормального отдыха, приёма пищи. И для Веры Валентиновны, несмотря на всю важность производственного процесса, человек и его потребности стоят на первом месте. Не в ущерб

безопасности, разумеется. Своевременное обеспечение качественной комфортной спецодеждой, защитными средствами — тоже сфера её ответственности.

Вся эта деятельность как нельзя лучше подходит именно для такого ответственного, принципиального и добросовестного человека, как Вера Валентиновна. Ведь она, помимо прочего, сочетает в себе такие редко вместе встречающиеся качества, как инициативность и исполнительность.

Её доброжелательность не мешает требовательности — как к себе, так и к другим. С нарушителями даже строга — уполномоченному профсоюзу по охране труда нужно иметь волю и характер. И этими достоинствами Вера Гайворонская обладает вполне, она никогда не махнет рукой на какое-нибудь, по мнению других, маловажное нарушение охраны труда и техники безопасности. Ведь что такое по сути охрана труда? Она растворена в обыденной производственной жизни. И следить за выполнением необходимых правил — довольно ру-

тинная работа, но без неё никак нельзя обойтись. Этой работы на первый взгляд вообще не видно. Но именно когда в цехе всё тихо-спокойно и не происходит «ничего интересного» — это и значит, что уполномоченные по охране труда хорошо справляются со своей работой.

Впрочем, самой знать нормы безопасности — это ещё полдела, надо же и другим их уметь разъяснять. А для того, чтобы убеждать людей, воспитывать своим примером, нужен немалый авторитет. И он у Веры Валентиновны в коллективе есть. Люди очень уважают её за надёжность, скрупулезность, справедливость, порядочность. Знают, что она всегда постарается помочь в их нуждах и чаяниях и работникам, и ветеранам предприятия. Насчёт того, чтобы детей летом на отдых отправить или в свободное время в спортзал походить — это тоже всё к ней. Ни одну просьбу, ни один вопрос не оставит она без внимания. Везде успеет, всё сумеет. Отсюда и уважение в коллективе. А где уважение, там и безопасность. ■

ЗНАТЬ И УМЕТЬ

Как построена система информационного взаимодействия в ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт»

Александр ЩЕГЛОВ,
председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт»

ЧТОБЫ ЗАОСТРИТЬ ВНИМАНИЕ НА ТАКОМ ВАЖНОМ НАПРАВЛЕНИИ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ, КАК ИНФОРМАЦИОННАЯ, И ДОБИТЬСЯ ТОГО, ЧТОБЫ НА ВСЕХ УРОВНЯХ И В ПОЛНОЙ МЕРЕ ОНА СПОСОБСТВОВАЛА ГЛАВНЫМ ЦЕЛЯМ ПРОФСОЮЗОВ — ЗАЩИТЕ ЗАКОННЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ, НА ЗАСЕДАНИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ 2017 ГОД БЫЛ ОБЪЯВЛЕН «ГОДОМ ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ».

В ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ» К ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЕ ОТНОСЯТСЯ С ДОЛЖНЫМ ВНИМАНИЕМ. И ЭТА СТАТЬЯ — ПОПЫТКА ПОДЕЛИТЬСЯ ОПЫТОМ, НАКОПЛЕННЫМ В ДАННОЙ СФЕРЕ, КОТОРЫЙ, БЫТЬ МОЖЕТ, ОКАЖЕТСЯ ПОЛЕЗЕН КОЛЛЕГАМ ПО ПРОФАССОЦИАЦИИ.

Если говорить о нашей организации, то в этом направлении нами сделано немало. Мы подняли на должный уровень сайт ОППО, публикуем статьи на сайте МОПО, участвуем в выпуске корпоративного журнала «Волга», готовим и рассылаем в первичные профструктуры обзоры, содержащие мониторинг социально-экономической ситуации в регионах деятельности, сведения о решениях, обсуждаемых и принимаемых на предприятии и в профорганизации, запустили проект «Горячая линия». Обмен информацией налажен: она движется к нам и от нас. И этот круговорот даёт свои результаты. При получении информации от работников мы реагируем быстро и оперативно. И что особенно важно, в информационном поле мы действуем не в одиночку — в рамках социального партнёрства мы плотно сотрудничаем с администрацией.

Когда процесс сбора, анализа, генерации и обмена информацией систематизирован и чётко налажен,



А. Щеглов на тренинге, проводимом профассоциацией

он может в положительном ключе влиять и на производственные процессы, и на соблюдение условий коллективного договора. Поэтому все участники социального партнёрства

одинаково заинтересованы в том, чтобы на предприятии функционировала единая эффективная, но при этом многоуровневая и разноплановая по используемым методам и

средствам система информирования, которая охватывала бы всех работников, представителей профсоюзной организации и администрации.

Объединённая первичная профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт», как и другие профсоюзные организации МОПО, ставила и ставит в своей работе главной целью представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза. Однако в профсоюзной работе есть и другие, назовём их, внутренние подцели и задачи, связанные, в частности, с увеличением и поддержанием на должном уровне профсоюзного членства, формированием и сохранением положительного имиджа профорганизации, установлением оптимальных отношений между профсоюзом и работодателем. Для их решения правильно поставленная информационная работа не менее, а, может быть, даже более важна — в полном соответствии с известным афоризмом: «Кто владеет информацией — владеет миром».

Если говорить проще, то каждый член профсоюза должен знать о работе той организации, где он состоит, куда платит членские взносы, быть уверенным, что эта организация прочно стоит на ногах. Как уверить и как сделать прочной эту уверенность? Ответ прост — используя любую возможность для того, чтобы рассказывать людям обо всём, что происходит в профорганизации, чем она занимается, какие вопросы в каждый конкретный момент решает, и как эти решения отражаются на жизни и работе каждого работника. Причём эта активность адресована должна быть не только тем, кто уже вступил в профорганизацию, но и в не меньшей степени — тем, кто только задумывается об этом или сомневается в необходимости членства в профсоюзе. Именно наглядная демонстрация всех направлений деятельности профорганизации и положительная её оценка со стороны других работников эффективней



Профактив обучается вести информационную работу

всего способна подтолкнуть сомневающимся к вступлению в профсоюз.

А самое главное — это с помощью информационных инструментов наладить диалог с самими членами профсоюза, дать им возможность открыто высказываться по любой актуальной для них теме с тем, чтобы узнать их проблемы, объективно оценить царящие в коллективе устремления и настроения. То есть основные функции профсоюзного пиара — это

всего способна подтолкнуть сомневающимся к вступлению в профсоюз.

У каждого работника нашей организации есть достаточно каналов передачи информации — электронная почта, горячая телефонная линия, служебные записки. Если у работника есть вопросы, касающиеся производственной тематики, он может воспользоваться системой информационного взаимодействия, созданной на предприятии общества с участием

КОГДА ПРОЦЕСС СБОРА, АНАЛИЗА, ГЕНЕРАЦИИ И ОБМЕНА ИНФОРМАЦИЕЙ СИСТЕМАТИЗИРОВАН И ЧЁТКО НАЛАЖЕН, ОН МОЖЕТ В ПОЛОЖИТЕЛЬНОМ КЛЮЧЕ ВЛИЯТЬ И НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ, И НА СОБЛЮДЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

аналитическая («срез» настроения членов профсоюза) и собственно информативная (трансляция новостей, информирование о нововведениях, демонстрация достижений).

Сегодня для информирования членов профсоюза в нашей организации есть много инструментов, ориентированных как на внешнюю аудиторию, так и на внутреннюю, корпоративную. Внешней аудитории адресованы сайты ОППО, МОПО. Внутренней — корпоративный журнал «Волга», «Горячая линия», обзоры событий, происходя-

служб по работе с персоналом. Если вопросы к профсоюзу — то и у нас есть своя система оповещения и обратной связи, то есть совокупность различных инструментов информирования, вместе образующих единое целое.

Все эти каналы находятся в непрерывном взаимодействии, поэтому любая важная информация не может оказаться незамеченной, недооцененной. Либо по линии профорганизации, либо — кадровых служб она станет поводом для изучения возник-

ших вопросов, обсуждения и принятие мер по их решению.

На этой системе мне бы хотелось остановиться поподробнее. Профсоюзная информация — это, с одной стороны, способ осведомления членов профсоюза об отдельных сторонах жизни своей профорганизации, о конкретных вопросах деятельности её выборных руководящих органов. С другой стороны — способ осведомления профорганов о социально-экономическом положении работников, их жизненном уровне, настроениях, готовности к коллективным действиям по защите своих прав.

Основная функция профсоюза — защитная. Мы обязаны членов профсоюза защищать, следить за законностью действий, отстаивать их интересы. Любой возникший вопрос мы с радостью и рвением рассматриваем, разбираем, решаем. Но нам нужно знать об этих проблемах. И тут важна инициатива людей, их доверие к профорганизации и готовность рассказывать ей обо всех надеждах и чаяниях. Конечно, следуя поговорке, и гора может прийти к Магомету, но лучше всё же если он сам обратится к «горе» по горячей линии. Наличие системы, механизма, обеспечивающих

каждому работнику возможность такого обращения в профорганизацию, конечно, очень важно. Но не менее важна и репутация профорганизации, личные качества работающих в ней людей. Только если люди будут им всецело доверять, если будут знать и видеть, что задаваемые ими и их коллегами вопросы не кладутся «под сукно», а встречаются с вниманием и уважением, а затем и решаются, — только тогда созданная информационная

ВАЖНО, ЧТОБЫ НА ВСЕХ УРОВНЯХ СИСТЕМЫ ЛЮДИ ПРАВИЛЬНО ПРЕДСТАВЛЯЛИ ОБЪЁМ СВОИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПОЛНОМОЧИЙ.

система будет работать надлежащим образом, люди будут её использовать. Причём одинаково активно, где бы они ни жили и ни работали.

Наше предприятие по территории деятельности очень обширное, охватывает девять регионов. При такой рассредоточенности подразделений контролировать всё, что происходит в трудовых коллективах, довольно непросто. Однако этому помогает соответствующая профсоюзная структура: у нас не зря созданы пять первичных организаций, а внутри них — цехкомы или профгруппы. Задействован-

ные в них работники, наши активисты на местах, постоянно находятся в коллективах, в гуще производственной жизни. И именно на них ложится обязанность знать обо всех потребностях и настроениях своих коллег, помогать им, решать возникающие вопросы, а если это невозможно на месте — подключать к поиску решения головную профорганизацию.

Как показывает практика, такая многоуровневая схема, если в ней

правильно налажено движение информации, вполне работоспособна. В соответствии с ней вопрос от работника может прийти к председателю цехкома и профгруппоргу. Если нет возможности решить его на этом уровне, то вопрос идёт на уровень профкома первички. Если и здесь нет возможности решить, то уже к нам, в ОППО. А мы, в свою очередь, при необходимости можем обратиться за поддержкой в аппарат МОПО.

И тут очень важно, чтобы на всех уровнях системы люди правильно представляли объём своих компетенций и полномочий. Ведь на каждом профсоюзном уровне активист обладает определёнными правами и обязанностями, включён в круг взаимодействия с теми или иными представителями менеджмента. Например, цехком или профгруппа может решить ту или иную задачу с непосредственно ответственным за определённую группу вопросов (менеджером, территориальным менеджером и т. д.). Профком первичной организации имеет право обратиться и вынести вопрос на обсуждение с региональным управляющим. Замечу, что это не ограждает нас, руководство ОППО, от «лишних» вопросов. Горячая линия объединённой профорганизации всегда открыта для всех тружеников предприятия. Но, решая на местах проблемы в рамках первого

Профактивисты — частые гости на АЗС



Профсоюзная информация должна быть интересна и доступна каждому работнику

и второго уровней профсоюзной структуры, её представители не только ускоряют процесс, но и поднимают свой авторитет в глазах коллектива. И не только свой, но и авторитет в целом всей профсоюзной организации, поскольку именно способность правильно распределять полномочия и решать вопросы без лишней централизованности является важным признаком эффективности и дееспособности любого института.

Но это, так сказать, идеальный вариант, а на деле схема, увы, иногда даёт сбои. Мы часто бываем с мобильной группой на объектах. Там люди нам подчас задают вопросы, которые уже давно можно было решить на местах, обратившись к председателю цехкома, к председателю профкома ППО. Но люди этого не делают, предпочитая ждать приезда «профсоюзного начальства». Почему? Обычно такая ситуация связана с тем, что уровень авторитета цехового комитета недостаточно высок либо работник

просто не знает, куда ему идти, к кому обращаться. И это уже — прямой расчёт в информационной работе.

Чтобы этого не происходило, мы требуем большей активности от председателей ППО, следим за оповещением работников и размещением на всех производственных объектах необходимой информации, контактных данных председателей цехкомов и профгруппоргов.

Своя совокупность инструментов передачи информации есть и в сфере охраны труда. Здесь тоже действует многоуровневый подход. В нашей профсоюзной организации активно работает институт общественных уполномоченных. И мы стараемся сделать так, чтобы все возникающие вопросы, касающиеся комфортных и безопасных условий труда, экологии и промбезопасности, поступали к уполномоченному профсоюза. Если на этом уровне вопрос не решается, то подключается цехком, профком и технический инспектор труда ОППО.

Уполномоченные и сами ведут активную работу по контролю, сбору информации с мест. Ежеквартально эта статистика поступает и к нам профком технического инспектору.

Однако и здесь есть, над чем поработать. Поэтому с 2018 года кроме утверждённой формы отчётности в этой сфере мы планируем ввести важное дополнение, которое будет представлять собой комментарий к вопросам, касающимся охраны труда, которые были решены за квартал. Сведённая в таблицу, эта информация с мест поможет нам вести чёткую статистику вопросов тружеников к уполномоченным, как уже решённых, так и ещё не решённых. И, конечно, лучше будет виден объём проводимой работы. Таким образом, со следующего года итог деятельности уполномоченных будет выглядеть как достаточно подробный ежеквартальный отчёт с данными по каждому из отработанных обращений.

Подводя итог всему написанному, стоит ещё раз отметить, что схема, которая создана и совершенствуется в ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт», включает в себя как инструменты информационного взаимодействия структурных подразделений предприятия, так и чисто профсоюзные механизмы. И это придаёт ей дополнительную устойчивость, поскольку представители профорганизации и труженики могут использовать в любых сочетаниях оба эти канала двусторонней связи. Конечно, лучше если вопросы, которые можно решить на местном уровне, решались бы именно там, но, даже если так не происходит, это — меньшее из зол. Лучше решить не слишком масштабную задачу на уровне объединённой профорганизации, чем не решить вовсе. Поэтому мы в ОППО открыты для любых обращений, встреч и предложений. Никому не откажем и будем продолжать собирать информацию и должным образом реагировать на неё как в ходе встреч с работниками, так и по «Горячей линии». ■

НАСТОЯЩИЕ НЕФТЯНИКИ

В ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» молодые специалисты прошли обряд посвящения в профессию



Церемонии посвящения в нефтяники в ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» стали уже доброй традицией. Нынешней осенью в Когалыме вновь приветствовали молодых специалистов предприятий общества из Лангепаса, Урая, Когалыма, Покачей, Салехарда. Программа посвящения в ряды западносибирских лукойловцев включала множество мероприятий, экскурсий, квестов, а кульминацией стало помазание нефтью.

Коллектив недропользователей пополнили 123 выпускника Российского государственного университета нефти и газа им. Губкина, Тюменского государственного университета, Уфимского нефтегазового вузов и других отраслевых и среднеспециальных учебных заведений страны. И хотя, судя по отзывам, ребят встретили на их новых рабочих местах приветливо, радушно, период адаптации всё равно для некоторых выдался непростым. Большой географический отрыв, отъезд с насиженных мест, разлука с родными, друзьями, привычным образом жизни

дают о себе знать. Но каждый из них сам сделал этот выбор и не жалеет: работать на предприятиях компании «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» мечтают многие, и те, кто пришёл сюда, говорят, что им повезло.

«Стремлюсь постоянно развиваться, углублять свои знания, опыт, и «ЛУКОЙЛ» это именно та компания, которая даёт такие возможности», — говорит Яна Галат, распределитель работ ТПП «Когалымнефтегаз».

Но индивидуальный рост и профессионализм — это ещё полдела. Сплотить молодых специалистов в

команду — вот задача, на которой в первую очередь и сконцентрированы все этапы традиционного «Посвящения в нефтяники». Главное — поставить перед ними общую цель и научить преодолевать преграды и проблемы с помощью совместных эффективных действий. Ребята показали, что они это умеют. В ходе выполнения предложенных заданий молодёжь удивила жюри своей эрудицией, находчивостью.

«Мы познакомились с коллегами, это очень важно, мы будем работать на одну цель, перед нами будут стоять

общие задачи, а, когда есть коллектив единомышленников, они решаются быстрее и эффективнее», — говорит Руслан Ильметов, молодой специалист ТПП «Урайнефтегаз».

День второй начался с экскурсий по производственным объектам, которые в ООО «Западная Сибирь» считаются уникальными. Кустовую площадку № 47 Южно-Ягунского месторождения называют «Белый куст». Она располагается в черте города, здесь добыча ведётся с помощью уникальных технологий и соблюдением строжайших производственных и экологических правил и стандартов, и горожане, а тем более гости, даже не догадываются, что рядом с ними добывается «чёрное золото».

Следующий адрес, куда отправились молодые лукойловцы — кернохранилище — уникальный банк образцов горных пород и нефти. Многие впервые держат керн в руках. Здесь они узнали, как ведётся первичная обработка нефти, как проводятся исследования, которые нужны для определения наличия нефти, глубин залегания нефтеносных пород, выбора наилучшего способа извлечения углеводородов.

Цеха ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» по ремонту электроцентробежных насосов — тоже уникальный объект. Услугами этого предприятия пользуются ведущие нефтегазодобывающие компании страны. Впрочем, 80% заказов поступает от лукойловских подразделений. Завод оснащён самым современным оборудованием, и попасть сюда — большая удача.

«Меня заинтересовала идея магнитного двигателя, размах самого завода», — делится впечатлениями Кирилл Дитковский.

«А меня удивило то, что здесь есть цеха — по обмотке двигателя, к примеру, — где инженеры-женщины востребованы больше, чем мужчины», — говорит Виктория Петрова, молодой специалист ТПП «Лангепаснефтегаз».

Экскурсию молодых нефтяников сопровождали специалисты пред-





приятия, а также профсоюзные активисты, которые рассказывали о социальных гарантиях, о культуре поддержания в надлежащем виде рабочего места, об обеспечении спецодеждой, о том, какие мероприятия проводятся для укрепления и сплочения коллектива в единую команду — такую команду, работать в которой — большая честь для каждого.

«Мне как молодому специалисту важно понять, как работают в

больших известных компаниях, как строятся отношения в коллективах, интересно узнать, что происходит на месторождениях, поэтому я здесь», — говорит Эмиль Хакимов, оператор по добыче нефти и газа ТПП «Югалымнефтегаз».

«Из увиденного и услышанного я понял, что «ЛУКОЙЛ» заботится о своих сотрудниках, вникает в их нужды, здесь сильная профсоюзная организация, которая работает с админи-



страцией в режиме продуктивного диалога. Приятно, что для молодых специалистов действует целый пакет социальных гарантий — и выплата подъемных, и оплата багажа, и жилищные льготы, — так что есть хороший жизненный базис», — отмечает Камил Керимов, оператор по добыче нефти и газа ТПП «Покачёвнефтегаз».

С воодушевлением молодые специалисты отнеслись и к информации о конкурсах научно-технических разработок, которые могут стать хорошим трамплином для их карьерного роста. Например, у Артёма Дердуги, оператора по добыче нефти и газа из ТПП «Повхнефтегаз», есть уже планы относительно темы своей работы. «На мой взгляд, на некоторых промыслах сейчас актуален вопрос нерационального использования металла, он захламляет территорию, и в своей разработке я дам обоснование рациональности сбора металлолома на месторождениях», — говорит молодой специалист.

Защищать работу и с волнением ожидать оценки комиссии предстоит весной. Однако и в день посвящения пришлось немного понервничать. Для молодых людей провели шуточную проверку знаний в форме квеста. Большинство вопросов касалось темы профессионального мастерства. Одно из заданий — правильно разместить детали: вентиль игольчатый, муфту, штурвал. Понятное дело, что быстрее всех справились с заданием операторы по добыче нефти и газа, это же их привычная сфера деятельности. Зато представители других специальностей наилучшим образом проявили себя в творчестве: рисовании, придумывании рекламных слоганов, цитировании поэтов, что очень пригодится в общественной работе, подготовке корпоративных мероприятий. В результате победили дружба и добрый юмор, который помогает в любом хорошем деле.

И вот кульминационный момент — принесение клятвы. Её тор-

жественно произносит председатель Совета молодых специалистов Евгений Березин:

«Я, молодой специалист общества «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», получая высокое звание нефтяника и приступая к профессиональной деятельности, торжественно клянусь: посвятить свои знания и умения выбранной специальности, добросовестно выполнять свою работу, эффективно использовать рабочее место с максимальной отдачей для производства, постоянно повышать свой профессиональный уровень, учиться у лучших, быть честным, открытым, порядочным, соблюдать стандарты и правила, поддерживать и развивать традиции компании «ЛУКОЙЛ» и стать достойной сменой ветеранов отрасли».

«Клянёмся, клянёмся, клянёмся», — эхом трижды повторили ребята.

После произнесения клятвы — обряд помазания нефтью. Церемония посвящения проходила в Му-

зейно-выставочном центре. Там, кстати, молодых специалистов ждал сюрприз. Каждому вручили рюкзак, термос, часы — дорожный «джентельменский набор».

В обряде помазания нефтью молодых специалистов участвовали руководители ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», территориально-производственных предприятий, профсоюзные лидеры, ветераны производства.

«Вы молоды, и у вас всё впереди — это самое главное, — сказал Андрей Кабатов, заместитель генерального директора ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» по управлению персоналом. — Желаю вам светлого будущего, чтобы вы нашли себя в профессии и стали настоящими нефтяниками».

«Это очень волнующий момент, незабываемое ощущение — быть помазанным «чёрным золотом». Для меня это начало нового этапа в жизни. Теперь мы уже не студенты и не помощники, а настоящие нефтяники и ценим это», — улыбается Никита Детюк, опе-

ратор по добыче нефти и газа ТПП «Урайнефтегаз».

«Я рада, что работаю на предприятии «Ямалнефтегаз», — делится впечатлениями Гульнур Усманова, лаборант химического анализа. — Когда ехала на работу, думала, там одна тундра, что я там увижу?.. Хотя и очень хотелось посмотреть, как в таких уголках работают люди. Не ожидала, что настолько хорошие условия созданы и что коллектив такой прекрасный!»

Что ж, обряд посвящения пройден. Молодые, теперь уже настоящие, нефтяники разъедутся по городам большой территории деятельности ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь». Впрочем, настоящие испытания для них только начинаются. Им на деле, а не в ходе шуточных квестов предстоит отныне доказывать своё умение работать в коллективе, быть частью профессиональной команды, проявлять свои знания и умения. Именно этого ждут от них родная компания и страна. ■



УСПЕХИ ПЕРВОПРОХОДЦА

Система негосударственных пенсионных фондов отметила юбилей

16 СЕНТЯБРЯ ИСПОЛНИЛОСЬ 25 ЛЕТ СИСТЕМЕ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ (НПФ) В РОССИИ: ИМЕННО В ЭТОТ ДЕНЬ В 1992 ГОДУ БЫЛ ИЗДАН ПОЛОЖИВШИЙ НАЧАЛО ЕЁ СОЗДАНИЮ УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РФ № 1077 «О НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ФОНДАХ». ОДНОЙ ИЗ ПЕРВЫХ ТАКИХ СТРУКТУР В СТРАНЕ СТАЛ НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». И НЫНЕШНИЙ ЮБИЛЕЙ — ХОРОШИЙ ПОВОД ПОДВЕСТИ НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ ФОНДА-ПЕРВОПРОХОДЦА.

Четверть века — достаточно небольшой период для деятельности финансовых институтов, однако за это время индустрия НПФ прошла большой путь развития через череду реформ и различных изменений. Сегодня НПФ снова стоят на пороге нового этапа развития, началом которого стало прохождение фондами процедуры акционирования и вступление в систему гарантирования. Система НПФ становится более устойчивой: частные пенсионные фонды постепенно стали полноценными финансовыми институтами, деятельность которых предельно прозрачна и контролируется мегарегулятором финансового рынка — Банком России. Стабильность и надёжность деятельности фондов служат основой доверия к институту НПФ как для застрахованных лиц, формирующих свои пенсионные накопления в фондах, так и для предприятий, осуществляющих корпоративное пенсионное обеспечение своих сотрудников.

На сегодняшний день свыше 34 млн граждан России формируют накопительную пенсию в негосударственных пенсионных фондах. Порядка 6 млн человек участвуют в программах негосударственного пен-

сионного обеспечения. За 25 лет НПФ стали крупнейшими институциональными инвесторами в стране: в управлении фондов, по данным Банка России, совокупно находится 3,4 трлн рублей пенсионных средств.

Корпоративный НПФ

«ЛУКОЙЛ» стоял у истоков создания индустрии НПФ. На заре пенсионной реформы, когда в стране остро встал вопрос о дополнительном пенсионном обеспечении, 19 июля 1994 года нефтяной компанией для формирования и выплат корпоративных пенсий работникам был учреждён Негосударственный пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ».

«Деятельность НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» является частью большой корпоративной культуры «ЛУКОЙЛа», в основе которой лежит социальная ответственность бизнеса. Более 20 лет фонд совместно с нефтяной компанией развивает негосударственное пенсионное обеспечение её работников. Наше сотрудничество носит долгосрочный характер и будет только укрепляться. Напомню, что уже два раза подряд, в 2016 и 2017 гг., программа, реализуемая

нами для предприятий «ЛУКОЙЛа», признана экспертным сообществом корпоративной пенсионной программой года», — рассказывает генеральный директор АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»» Денис Рудоманенко.

За 23 года работы фонд прошёл большой путь развития от крупнейшего отраслевого НПФ до одного из лидеров открытого рынка. Под управлением НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» (Лицензия Банка России № 432 от 20.05.2014 г., бессрочная) находится свыше 275 млрд рублей пенсионных средств более чем 3,7 млн человек, которые доверили фонду формирование своего пенсионного капитала. Безупречная деловая репутация и высокий уровень обслуживания клиентов — результат совместной работы всех сотрудников НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ».

Выплаты растут

На прошедших в прошлом году заседаниях Попечительского совета фонда, в состав которого входят представители ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ», были определены дальнейшие шаги развития корпоративной пенсионной программы

в течение ближайших четырёх лет (2017—2020 гг.).

В первую очередь были рассмотрены финансовые возможности фонда осуществлять долгожданную индексацию пенсий. Учитывался тот факт, что средняя продолжительность жизни участников НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» выше общей по стране. То есть пенсионеры-лукойловцы в среднем живут дольше на семь лет, чем тот срок, который используется по российскому законодательству при расчёте необходимой суммы для назначения пенсии. Данные факторы приводят к тому, что фонду приходится формировать существенные резервы для обеспечения стабильности пожизненных выплат.

«По закону фонд должен формировать страховой резерв из части получаемого дохода. Изучив все материалы и отчёты финансового и инвестиционного департаментов, все члены Попечительского совета единогласно проголосовали за стабильность выплат, то есть за направление части инвестиционного дохода в страховой резерв фонда, а также — за планомерный четырёхлетний переход на использование в расчётах показателей, основанных на фактических данных фонда о растущей продолжительности жизни вкладчиков, что, в свою очередь, приведёт к индексации пенсий», — комментирует заместитель генерального директора по развитию корпоративных пенсионных программ АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»» Оксана Власьева.

Отметим, что уже в начале 2017 года в фонде было принято решение об индексации пожизненных и срочных пенсий самой социально незащищённой категории участников в возрасте 70 лет и старше. Индексация составила 4%, и уже с 1 апреля более 5 тысяч бывших работников «ЛУКОЙЛа» начали получать выплаты повышенного размера.

2017 год — во многом знаковый как для фонда, так и для предприятий Группы «ЛУКОЙЛ». 20 лет назад, в апреле 1997 г., начались первые вы-

платы негосударственных пенсий работникам компании. Тогда пенсионные сертификаты получили первые восемь человек. На сегодняшний день НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» обслуживает порядка 100 тысяч пенсионеров по негосударственному пенсионному обеспечению (НПО) и обязательному пенсионному страхованию (ОПС). За 2016 год размер выплат клиентам по НПО достиг 1,8 млрд руб. Суммарный объём выплат по НПО и ОПС (с учётом выкупных сумм) превышает 20 млрд рублей.

О пенсиях в цифрах

- ✓ 46083 работника организаций Группы «ЛУКОЙЛ» формируют свою пенсию в НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», участвуя в долевой корпоративной программе.
- ✓ 77 предприятий «ЛУКОЙЛа» и 13 сервисных организаций участвуют в Единой системе негосударственного пенсионного обеспечения, основанной на принципе долевого участия.
- ✓ 48520 работников уже получают дополнительную негосударственную пенсию от НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», из них по долевой программе — 8247 человек.
- ✓ 12516744745,82 руб. пенсий выплачено сотрудникам предприятий «ЛУКОЙЛа» и сервисных организаций за время существования фонда.

Новый виток в развитии

Среди основных бизнес-задач фонда на ближайшие несколько лет — широкое применение онлайн-технологий в обслуживании клиентов. И в течение 2017 года НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» несколько раз становился одним из первых фондов, внедривших новые онлайн-сервисы для своих клиентов. Большая их часть реали-

зована в Личном кабинете клиента на сайте фонда. Это такие сервисы, как: обновление личных сведений, подтверждение неизменности личных сведений, подача заявления на назначение накопительной пенсии, запрос копий документов, а также заключение договора индивидуального пенсионного обеспечения.

Кроме того, НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» выступает первопроходцем по ряду проектов Банка России и активно участвует в различных новациях, в частности, в стресс-тестировании и сдаче отчетности в цифровом формате XBRL.

«На сегодняшний день внедрение онлайн-технологий клиентского сервиса стало залогом успешного развития любой финансовой структуры. Поэтому для нас принципиально важно быть лидером отрасли по технологическому развитию», — подчёркивает Денис Рудоманенко.

Отметим, что в июле-августе этого года фонд успешно прошёл очередную плановую проверку финансового регулятора. Кроме этого, произошли изменения в структуре владения фонда: с 29 августа акционером АО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»» стало ПАО «Банк «ФК Открытие». Тогда же Банк России объявил о реализации мер, направленных на повышение финансовой устойчивости банка «Открытие». Меры, предпринимаемые Банком России, обеспечат финансовую устойчивость и надёжность банка «Открытие», а также финансовых организаций, входящих в группу банка.

«Основным вектором дальнейшего развития Фонда станет максимальная надёжность, стабильность, высокое качество оказываемых клиентам услуг, а также технологическая безопасность при совершении операций и развитии операционных процессов. Клиенты НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» могут быть уверены в надёжности размещения своих пенсионных средств», — отмечает генеральный директор фонда.■

СВОЙ СПОРТЗАЛ

...появился у работников Ижевской нефтебазы

ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ ВСЕГДА ОТЛИЧАЛ ЛУКОЙЛОВЦЕВ. ТУРСЛЁТЫ, СПАРТАКИАДЫ, СПЛАВЫ, ТУРПОХОДЫ, — УЧАСТИЕ В РАЗЛИЧНЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ УЖЕ ДАВНО СТАЛО ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ ДОБРОЙ ТРАДИЦИЕЙ. НО ХОРОШУЮ ФИЗИЧЕСКУЮ ФОРМУ НУЖНО ПОДДЕРЖИВАТЬ КАЖДОДНЕВНО, А НЕ ТОЛЬКО ПЕРЕД ВАЖНЫМИ СОРЕВНОВАНИЯМИ. И В ЭТОМ ТРУЖЕНИКАМ ПОМОГАЮТ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ.

«Спорт помогает в работе. Соревновательный дух закаляет характер и сплачивает коллектив, — считает председатель ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт» Олег Маштаков. — Но серьёзный успех, понятно, будет только там, где есть все возможности для регулярных тренировок. А это лучше всего делать на базе своего предприятия. Первыми, кто обратились в наш профсоюзный комитет с просьбой помочь оборудовать пустующее бытовое помещение под спортивный зал, были работники Пермской нефтебазы. Конечно, профсоюз не остался в стороне, мы поддержали эту хорошую инициативу. И вот «вторая ласточка» — коллектив Ижевской нефтебазы».

Одним из инициаторов и организаторов спортивного почина выступил региональный управляющий ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт» по Удмуртской Республике Владимир Сычев. «Мы любим спорт, мы с удовольствием участвуем во всех спортивных турнирах, которые проходят в компании. У нас немало спортсменов, которые регулярно завоёвывают победные медали. Кроме того, я абсолютно уверен, что занятия спортом повышают эффективность работы в целом. Поэтому мы решили на территории своей нефтебазы соорудить и обустроить спортивный зал, чтобы все наши сотрудники, которые дружат с



физкультурой, имели возможность заниматься там, не уходя далеко от своего рабочего места. Это значительно экономит и время, и бюджет работника, ведь заниматься в спортзале все могут абсолютно бесплатно. Совместно с профсоюзной организацией регионального управления мы приняли решение о выделении средств на закупку необходимых материалов, начали обустройство помещения», — рассказывает Владимир Николаевич.

Работа закипела. Через несколько месяцев одно из подсобных помещений превратилось в настоящий спортивный зал, оснащённый целым арсеналом оборудования. Практически всё делали своими силами, от шпаклёвки стен и покраски до демонтажа перегородок и установки спортивного инвентаря. Выделенные профсоюзом средства были потрачены на приобретение строительных материалов, спортивного инвентаря.



Активно включились в работу сами руководители, среди которых председатель ЦПО Ижевской нефтебазы Михаил Пугачёв и уполномоченный по охране труда, заместитель директора нефтебазы Юрий Золотарёв. Люди оставались после работы, чтобы помочь, жертвовали выходными. Очень хотелось поскорее ввести спортзал в строй! Конечно, особую заинтересованность в новом спортивном объекте проявляли те, чьи успехи в спорте хорошо известны коллективу. Среди них товарный оператор Илья Коноплёв, оператор АЗС №102 Надежда Красноперова, оператор АЗС № 105 Роман Мокин. На счету этих людей не одна победа в крупных корпоративных и региональных состязаниях. Нельзя не отметить в этом ряду и самого регионального управляющего Владимира Сычёва, отлично играющего в футбол, настольный теннис и дартс.

Сегодня в зале, который открылся в начале октября, уже вовсю играют

А знаете ли вы?

- ✓ Регулярные тренировки на 15% снижают число дней нетрудоспособности сотрудников по болезни и на 30% повышают производительность труда.
- ✓ Совместные посещения спортзала не только способствуют созданию командного духа и дружеской атмосферы в коллективе, но и в условиях неформальной обстановки помогают рождению новых творческих идей и конструктивных предложений.

и тренируются. Он никогда не пустует, всегда востребован, и это радует. «Я очень доволен, — говорит Илья Коноплёв. — Зал работает с восьми

утра, можно прийти позаниматься до работы, можно в свободное или обеденное время. Душ, раздевалка — всё рядом. Удобно, нет слов, а главное — экономия самого драгоценного, что у нас есть — времени».

В перспективе зал планируется дооборудовать беговой дорожкой, разместить стенд с портретами лучших спортсменов и спортивных наград, организовать конкурс на лучший детский рисунок на спортивную тематику и вообще сделать этот объект одним из очагов общественной жизни на предприятии.

«В том, что на предстоящих соревнованиях выступления наших спортсменов с такой тренировочной базой будут всё успешней, нет сомнений, — уверена председатель ППО регионального управления по Удмуртской республике Марина Силина. — Нам остаётся лишь болеть за них на спартакиадах и ждать новых побед!»

К ТРУДУ И ОБОРОНЕ ГОТОВЫ!

Лукойловские энергетики сдали нормы ГТО

Диана АРСУН

СОТРУДНИКИ ООО «ЛУКОЙЛ-ВОЛГОГРАДЭНЕРГО» И УПРАВЛЯЕМЫХ ОБЩЕСТВ (ООО «ТЕПЛОВАЯ ГЕНЕРАЦИЯ Г. ВОЛЖСКОГО», ООО «ВОЛЖСКИЕ ТЕПЛОВЫЕ СЕТИ») ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫПОЛНИЛИ ПРОГРАММУ ВСЕРОССИЙСКОГО ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО КОМПЛЕКСА «ГОТОВ К ТРУДУ И ОБОРОНЕ» (ГТО). ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НОРМАТИВОВ СЛЕДИЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС «ТЕМП» — ИМЕНИТЫЕ СПОРТСМЕНЫ, МАСТЕРА СПОРТА И ДЕЙСТВУЮЩИЕ ЧЕМПИОНЫ.



Участие в мероприятии приняли 16 сотрудников предприятия, а также генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Михаил Зимин и заместитель генерального директора по персоналу и административным вопросам Анатолий Провоторов. Они не только выступили с приветственным словом перед лукойловцами, но и сами поборолась за

«золотой» результат в различных видах спорта.

«На нашем предприятии особое значение уделяется развитию физической культуры. Многие из ребят, принявших участие в очередном спортивном мероприятии, серьёзно занимаются спортом, имеют различные звания и награды. Волжские энергетики ведут здоровый образ жизни и

демонстрируют свои достижения на корпоративных соревнованиях», — подчеркнул Михаил Зимин.

«Сам я в молодости со спортом был на ты, сейчас также стараюсь сохранять форму, принимаю участие в корпоративных спортивных состязаниях, спартакиадах, — сказал Анатолий Провоторов. — Все испытания в своей возрастной ступени завершил с лучшим результатом. Рад, что нашу инициативу поддержали работники различных структурных подразделений общества».

Энергетики Волгоградского региона нормы ГТО сдают впервые. Идея проведения спортивных испытаний принадлежит генеральному директору общества. Михаил Зимин предложил организовать сдачу норм ГТО, а профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» активно поддержала инициативу руководства и воплотила задуманное в жизнь. Двухдневное мероприятие проходило на двух спортивных площадках — в спортзале Волгоградского государственного социально-педагогическо-

го университета и на стадионе «Пищевик» в Ворошиловском районе города.

«Мы всегда за активный образ жизни и поэтому решили принять участие в государственной программе «Готов к труду и обороне». Надеюсь, что пример участников этого года в следующий раз вдохновит на сдачу норм ГТО гораздо большее число энергетиков», — говорит председатель ППО ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Светлана Захарова.

У каждой возрастной ступени (все-го их 11) свои нормативы и своё количество испытаний. В зависимости от результатов сдачи норм ГТО участник получает один из трёх вариантов знака: золотой, серебряный или бронзовый. Лукойловские энергетики, узнав о возможности испытать себя, сразу откликнулись на призыв профсоюзной организации и прошли регистрацию на официальном сайте Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне». Каждому желающему был присвоен личный номер и группа в соответствии с возрастом.

«Я выступала в шестой ступени. Испытаниями были: бег на два километра, стометровка, прыжки в длину, отжимания, плавание, стрельба, гибкость, метание гранаты весом 500 граммов. И ещё у женщин отдельное упражнение на пресс — за минуту нужно сделать максимальное количество подъемов корпуса, 40 раз — для получения золотого знака, — рассказывает инженер-программист 1-й категории группы АСУ-ТП участка средств измерений и автоматики технической службы ВТЭЦ ООО «Тепловая генерация г. Волжского» Наталия Плотникова. — Начала готовиться в начале лета, попробовала бегать на длинные дистанции. В детстве занималась художественной гимнастикой, кандидат в мастера спорта. Как только узнала о сдаче норм ГТО, записалась, не раздумывая».

«Три вида испытаний для меня обязательные — это подтягивания,

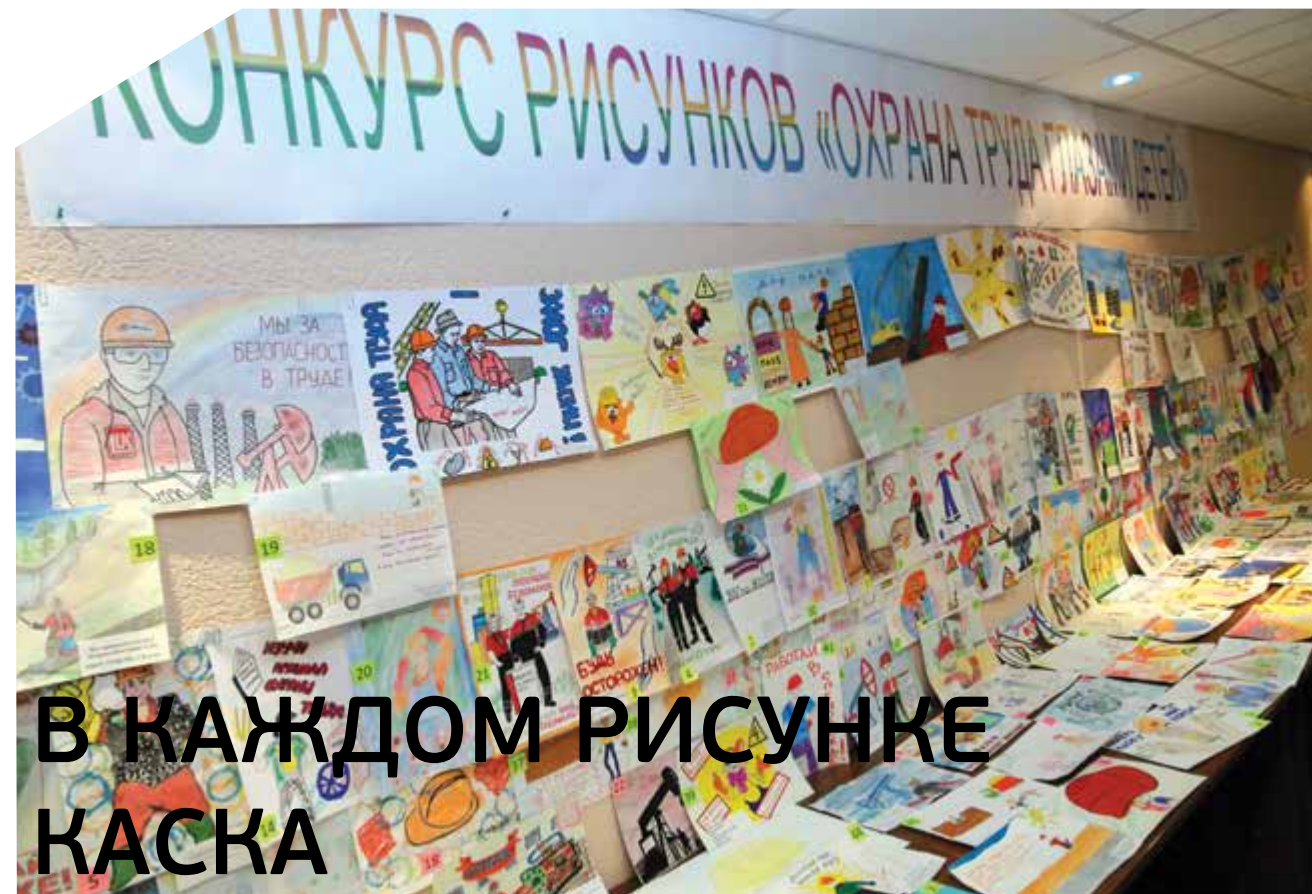


гибкость и бег на дистанцию три километра. Остальные виды спорта я сдавал по выбору: плавание, прыжок с места, метание гранаты и стрельбу. Жаль, турпоход на десять километров не шел в зачёт — я бы с радостью! — улыбается машинист ЦТЩУ котлами ООО «Тепловая генерация г. Волжского» Алексей Благочиннов. — В школе я был КМС по многоборью, сейчас играю в большой теннис, волейбол и другие активные игры, плаваю. А ГТО — это возможность проверить свои способности и с пользой провести время с коллегами. Бег на три километра — единственный вид испытаний, который у меня вызывал сомнения по поводу «золота», но, как оказалось, опасения были напрасными — пробежал дистанцию с большим временным запасом. Очень порадовало участие руководителей, которые

не только отлично выступали сами, но и поддерживали всех сотрудников».

«С удовольствием принял участие в сдаче норм ГТО. Отлично справиться с нормативами мне помог статус КМС по борьбе. Доволен результатом и тем, что провёл время в дружеской обстановке, в атмосфере спортивного азарта», — рассказывает слесарь по обслуживанию оборудования тепловых сетей 5-го разряда ООО «Волжские тепловые сети» Владимир Опара.

Итак, в общей сложности нормы ГТО сдали 16 сотрудников ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» и управляемых обществ — 12 мужчин и 4 женщины. Трое участников были отмечены серебряными знаками, 13 человек — абсолютное большинство — стали обладателями «золота». Остаётся их только поздравить и пожелать новых успехов — в труде и спорте! ■



В КАЖДОМ РИСУНКЕ КАСКА

Участники конкурса «Охрана труда глазами детей» из Западной Сибири отмечены международным жюри

ДВА ДИПЛОМА ПОБЕДИТЕЛЯ, ДЕВЯТЬ БЛАГОДАРСТВЕННЫХ ПИСЕМ УЧАСТНИКАМ РЕГИОНАЛЬНОГО ЭТАПА КОНКУРСА «ОХРАНА ТРУДА ГЛАЗАМИ ДЕТЕЙ» И НАГРАДА ЕГО НЕПОСРЕДСТВЕННОМУ ОРГАНИЗАТОРУ, ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ». ТАКОВ РЕЗУЛЬТАТ УЧАСТИЯ ДЕТЕЙ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПРЕСТИЖНОМ МЕРОПРИЯТИИ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРОГО ВЫСТУПИЛИ НАЦИОНАЛЬНЫЕ АССОЦИАЦИИ ЦЕНТРОВ ОХРАНЫ ТРУДА В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ.

Конкурс проводился в трёх возрастных группах от 3 до 18 лет. Прежде чем рисунки попали «в финал», было проделана большая подготовительная работа, творения юных

художников прошли очень жёсткий отбор.

«140 рисунков детей работников территориально-производственных предприятий Когалыма, Урая, Лан-

гепаса, Покачей, Салехарда были представлены на предварительной выставке в офисе общества, где проводилось голосование, были определены и награждены победители,

и только после этого 11 работ были отправлены на международный конкурс», — рассказывает Михаил Осипцов, заместитель председателя ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

Самыми активными в конкурсе проявили себя дети работников ТПП «Ямалнефтегаз» и «Урайнефтегаз», они прислали наибольшее количество работ. Основными критериями оценки стали оригинальность, выразительность, наблюдательность и ясность раскрытия темы. Не остались равнодушными члены жюри и к тем работам, которые были самыми непосредственными и даже в хорошем смысле слова наивными.

И вот вслед за общекопоративной известностью к юным западносибирским автором пришло и международное признание! «Две работы наших ребятшек были награждены дипломами победителей международного конкурса, все участники получили благодарственные письма, и как итог — наша территориальная профсоюзная организация также получила благодарственное письмо за активное участие и хорошую организацию регионального этапа творческого состязания», — делится радостью Михаил Михайлович.

Что же касается использования детского творчества как формы популяризации идей охраны труда, она представляется организаторам конкурса чрезвычайно эффективной. И обязательно поможет взрослым лukoйловцам не забывать о соблюдении инструкций на рабочем месте, а подрастающее поколение позволит воспитывать на принципах культуры безопасного труда.

Это и понятно: когда усвоение основ безопасности на производстве из штудирования скучных инструкций превращается в совместное интересное и творческое времяпрепровождение с собственными детьми, когда работники стараются быть максимально убедительными, объясняя своим чадам, почему и зачем нужно соблюдать те или иные нормы, а потом



«В охране труда — нет мелочей!»
Афонькина Софья, 5 лет
МБДОУ «Детский сад №8 «Умка»
628285 г.Урай, шпр. 2А, д. 35

ВСЛЕД ЗА ОБЩЕКОРПОРАТИВНОЙ ИЗВЕСТНОСТЬЮ К ЮНЫМ ЗАПАДНОСИБИРСКИМ АВТОРОМ ПРИШЛО И МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРИЗНАНИЕ.

ещё и увидят работы детишек на плакатах по технике безопасности — такую инициативу намерены реализовать в одной из лukoйловских профсоюзных организаций, — это подвигнет людей совсем по-другому относиться к охране труда. Освоение новых игровых форм обучения работников сейчас вообще, как это принято говорить, в тренде. А уж «игра», в которой взрослый человек может принять участие вместе с ребёнком, и вовсе никого не оставит равнодушным. Поэтому практику использования детских рисунков для прививания сотрудникам основ культуры безопасности, видимо, ждёт большое будущее. ■



3 место: Парецкая Светлана, 15 лет

СПРАШИВАЛИ — ОТВЕЧАЕМ

Правовые коллизии



— Я являюсь гражданином Казахстана. Необходимо ли российскому работодателю получить разрешение на привлечение на работу безвизового иностранца, или он может принять меня на работу без такового?

— Особенности осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории РФ регулируются Федеральным законом от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (далее — Закон № 115-ФЗ).

По общему правилу, работодатели имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при наличии разрешения на привле-

чение и использование иностранных работников (п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ). Однако пп. 1 п. 4.5 ст. 13 Закона № 115-ФЗ предусмотрено исключение из этого правила: при приёме на работу иностранных граждан, въехавших на территорию РФ в безвизовом режиме, работодателю не нужно получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

Поскольку в отношении граждан Республики Казахстан действует безвизовый порядок въезда на территорию РФ согласно ст. 1 Соглашения между Правительством Республики Беларусь, Правительством Кыргызской Республики, Правительством

Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан (Минск, 30 ноября 2000 г.), то Вашему работодателю для привлечения Вас к трудовой деятельности нет необходимости оформлять разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

— **Обязан ли я давать письменное согласие на предоставление своих персональных данных при приёме на работу? О каких данных при этом может идти речь?**

— В соответствии с ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ (далее — Закон № 152-

ФЗ) обработка персональных данных может осуществляться только в установленных данной статьёй случаях. Одним из таких случаев является получение от субъекта персональных данных согласия на их обработку (п. 1 ч. 1 указанной статьи). Буквальное толкование данной нормы позволяет заключить, что в иных случаях получение согласия на обработку персональных данных не требуется. В частности, п. 5 ч. 1 ст. 6 Закона № 152-ФЗ допускает обработку персональных данных в случаях, когда такая обработка необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных.

Таким образом, если работодатель получает от работника, хранит и передаёт лишь ту информацию, которая необходима для исполнения трудового договора, получение согласия работника на такие действия не требуется. Однако отсутствие согласия работника исключает возможность осуществления работниками кадровых служб многих стандартных действий, необходимость которых не вытекает из трудового договора. Так, например, без согласия работника работодатель не может обрабатывать его контактные данные (номер телефона, электронную почту и т. д.), поскольку отсутствие данной информации не влечет за собой невозможность исполнения трудового договора.

Если же работодатель всё-таки планирует обрабатывать такую информацию, Вам необходимо дать на это согласие. В соответствии с ч. 1 ст. 9 Закона № 152-ФЗ согласие на обработку персональных данных может быть дано субъектом персональных данных или его представителем в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, если иное не установлено федеральным законом. Из данной нормы следует, что в общем случае согласие работником может быть дано, в том числе, и в устной форме, однако работодателю

в любом случае необходимо обеспечить возможность подтвердить факт получения такого согласия (ч. 3 ст. 9 Закона № 152-ФЗ). Кроме того, для отдельных категорий персональных данных законом прямо установлена необходимость получения именно письменного согласия на их обработку (ч. 1 ст. 11, п. 1 ч. 2 ст. 10 Закона № 152-ФЗ). Такой вид обработки персональных данных, как их передача, также возможен только с письменного согласия работника за исключением установленных законом случаев (ст. 88 ТК РФ).

Требования к содержанию письменного согласия для случаев, когда такое согласие необходимо в силу закона, установлены ч. 4 ст. 9 Закона № 152-ФЗ. Так, согласие в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных должно включать в себя, в частности:

1) фамилию, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

2) фамилию, имя, отчество, адрес представителя субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, реквизиты доверенности или иного документа, подтверждающего полномочия этого представителя (при получении согласия от представителя субъекта персональных данных);

3) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес оператора, получающего согласие субъекта персональных данных;

4) цель обработки персональных данных;

5) перечень персональных данных, на обработку которых даётся согласие субъекта персональных данных;

6) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных

данных по поручению оператора, если обработка будет поручена такому лицу;

7) перечень действий с персональными данными, на совершение которых даётся согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

8) срок, в течение которого действует согласие субъекта персональных данных, а также способ его отзыва, если иное не установлено федеральным законом;

9) подпись субъекта персональных данных.

В иных случаях специальных требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, если такое согласие даётся в письменной форме, законом не установлено. Однако к такому согласию применяются общие требования ч. 1 ст. 9 Закона № 152-ФЗ, в соответствии с которыми согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным и сознательным. Это значит, что работодателю в любом случае необходимо указать, какой конкретно объём информации, в какой форме и для каких целей он планирует обрабатывать (абзац третий п. 5 Разъяснений Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14.12.2012 г.; далее — Разъяснения Роскомнадзора).

Кроме того, в качестве формы получения письменного согласия на обработку персональных данных можно рассматривать и включение соответствующего пункта в трудовой договор, если его содержание будет отвечать требованиям, предъявляемым к содержанию указанного согласия (абзац четвёртый п. 5 Разъяснений Роскомнадзора).

— **На новом рабочем месте при заключении трудового договора я обязан проходить предварительный медицинский осмотр, при этом у меня есть результаты медицинского осмотра, полученные в период ра-**

боты у предыдущего работодателя. Действительны ли они при смене работы?

Статьёй 212 ТК РФ предусмотрено, что одной из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда является обязанность организовать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. В соответствии со ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Приём таких работников на работу производится после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённым приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н (далее — Порядок). Как установлено в п. п. 7 и 8 Порядка, предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного под роспись лицу, поступающему на работу, работодателем. По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией в соответствии с п. п. 12 и 13 Порядка оформляется медицинское заключение о состоянии здоровья работника в двух экземплярах, один из которых выдаётся на руки поступающему работнику (п. 14 Порядка).

Трудовое законодательство не предусматривает каких-либо исклю-

чений из данного порядка, поэтому каждый работодатель перед приёмом на работу сотрудника из перечисленных в ст. 213 ТК РФ категорий обязан направить его на предварительный медицинский осмотр, который проводится за счёт собственных средств работодателя (часть вторая ст. 212 и часть седьмая ст. 213 ТК РФ). Наличие у работника заключения по результатам медицинского осмотра, проведённого в период работы у предыдущего работодателя, значения не имеет.

Таким образом, в рассматриваемой ситуации допускать сотрудника к работе на основании имеющихся у него результатов медицинского осмотра, проведённого в период работы на предыдущем месте работы, работодатель не вправе (часть первая ст. 76 ТК РФ).

В заключение отметим, что за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных предварительных медицинских осмотров устанавливается административная ответственность работодателя и его должностных лиц по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, которая предусматривает наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15000 до 25000 рублей; на юридических лиц — от 110000 до 130000 рублей.

— В моей должностной инструкции было изменено время работы: уменьшены продолжительность рабочего дня и время перерыва на обед. Не нарушены ли здесь мои трудовые права? Могу ли я отказаться от работы и потребовать компенсацию за вынужденный прогул?

— В соответствии с частью первой ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором.

Напомним, что при любом режиме работы должно соблюдаться требование закона о нормальной продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (часть вторая ст. 91 ТК РФ). Для некоторых категорий работников Трудовым кодексом РФ прямо предусмотрена нормальная продолжительность рабочего времени, которая меньше 40 часов в неделю, — сокращённая продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ). Если работнику по какой-либо причине установлена меньшая, по сравнению с нормальной, продолжительность рабочего времени, это означает, что он работает на условиях неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ).

Стороны трудового договора вправе в любой момент при достижении согласия между ними установить работнику неполное рабочее время, при котором оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени (часть первая ст. 93 ТК РФ). В этом случае необходимо заключение с работником, для которого меняются условия труда, письменного соглашения об изменении определённых сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Ведь по смыслу закона режим рабочего времени всегда является условием трудового договора, даже когда он не отличается от общих правил, поэтому может не указываться непосредственно в тексте договора (смотрите ст. 100, ст. 57 ТК РФ).

Установление режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя (в одностороннем порядке) допускается по основаниям и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ для изменения определённых сторонами условий трудового договора, а именно — в случае, когда причины,

связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (часть первая и пятая ст. 74 ТК РФ). Если Вы отказываетесь от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ (то есть по сокращению численности или штата работников). При этом Вам предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

По нашему мнению, правило части пятой ст. 74 ТК РФ, допускающее установление по инициативе работодателя режима неполного рабочего времени, следует рассматривать в качестве специальной нормы по отношению к норме части первой ст. 74 ТК РФ не только в части порядка изменения режима рабочего времени, но и в части соответствующих оснований. Приведенная структура ст. 74 ТК РФ позволяет заключить, что в общем случае законодатель не допускает возможности уменьшения продолжительности рабочего времени даже при наличии организационных или технологических условий труда. Соответствующее изменение режима рабочего времени возможно только при наличии указанных в части пятой ст. 74 ТК РФ оснований и только в приведённом порядке. Такое ограничение права работодателя на изменение рассматриваемого условия трудового договора коррелирует и с установленной частью второй ст. 22

ТК РФ обязанностью работодателя предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Представляется логичным, что в связи с этим для работодателя устанавливаются дополнительные ограничения его возможности изменения условий трудового договора о характере и объёме поручаемой работнику работы (то есть трудовой функции и продолжительности рабочего времени), по сравнению со случаями, в которых возможно изменение по инициативе работодателя иных условий трудового договора.

Отсюда следует, что работодатель вправе установить режим неполного рабочего времени по своей инициативе только при одновременном наличии следующих обстоятельств:

- ✓ имеет место изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства);
- ✓ проводимые работодателем изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников;
- ✓ установление неполного рабочего времени имеет временный характер (сроком до шести месяцев) и направлено на сохранение рабочих мест.

На наличие совокупности этих обстоятельств как критерий законности принятого работодателем решения о введении режима неполного рабочего времени обращает внимание и судебная практика (смотрите, например, апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 10.11.2014 по делу № 33-10461, определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14.09.2010 г. № 33-28594/10).

Как следует из вопроса, в рассматриваемой ситуации имеет место введение неполного рабочего вре-

мени по инициативе работодателя. Если при этом введение неполного рабочего времени не связано с возможным массовым увольнением сотрудников и не является временным, соответственно, оно осуществлено работодателем неправомерно (смотрите также, например, апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 10.03.2015 г. по делу № 33-3613/2015).

В то же время такие действия работодателя не дают работнику права прекратить работу и требовать в связи с этим выплаты среднего заработка за период вынужденного прогула. Ведь приостановление работы допускается только в установленных законом случаях: задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (часть вторая ст. 142 ТК РФ); в случае организации забастовки с соблюдением установленных процедур (ст. 409 ТК РФ). Также согласно ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Таким образом при несогласии с незаконно введённым работодателем неполным рабочим временем Вы вправе продолжать работу в соответствии с установленным Вашим трудовым договором режимом труда и отдыха. Основания для привлечения работодателя к ответственности в виде выплаты среднего заработка за период вынужденного прогула (часть вторая ст. 394 ТК РФ) в рассматриваемой ситуации отсутствуют.

— К нашей организации присоединили другую, должен ли был рабо-

тодатель уведомить об этом работников нашей организации?

— Присоединение является одной из форм реорганизации юридического лица, при которой к присоединяющему лицу переходят права и обязанности присоединённого юридического лица (ст. ст. 57, 58 ГК РФ).

В силу части пятой ст. 75 ТК РФ при реорганизации организации-работодателя, в том числе в форме присоединения, трудовые отношения с работником продолжаются. В то же время работники имеют право отказаться от продолжения работы, если организация-работодатель реорганизуется или меняется её подведомственность (часть шестая ст. 75 ТК РФ). Тогда трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 части первой ст. 77 ТК РФ или по инициативе работника (п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ) (определение Конституционного Суда РФ от 29.01.2009 г. № 24-0-0).

Поэтому в целях реализации права, предусмотренного частью шестой ст. 75 ТК РФ, все работники участвующих в реорганизации работодателей (как присоединяющего, так и присоединяемых) должны знать о предстоящей реорганизации.

При этом следует обратить внимание, что порядок оповещения работников при реорганизации законом не предусмотрен. По нашему мнению, работников о предстоящей реорганизации целесообразно уведомить в письменной форме, причём необходимо уведомить каждого работника индивидуально под подпись. Своё несогласие (отказ от продолжения работы) работник должен выразить в письменной форме (путём подачи заявления) (смотрите апелляционные определения Суда Еврейской автономной области от 26.07.2013 г. № 33-331/2013, от 13.09.2013 г. № 33-428/2013, от 20.09.2013 г. № 33-451/2013).

— **Со многими сотрудниками, выполняющими сезонные работы,**



были заключены бессрочные трудовые договоры. Может ли работодатель по собственной инициативе бессрочные трудовые договоры перевести в разряд срочных в связи с нашей сезонной занятостью?

— Действительно, часть первая ст. 59 ТК РФ устанавливает императивное требование о заключении срочных трудовых договоров в поименованных в ней случаях. В частности, срочный трудовой договор заключается для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

В соответствии со ст. 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определённого периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнёрства.

При этом работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно под

свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (абзац второй п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2), в том числе самостоятельно определяет потребность в количестве работников, которые ему необходимы для обеспечения функционирования организации в период сезона или круглый год. Таким образом, по нашему мнению, работодатель не ограничен в возможности самостоятельно определять, является ли работа в рамках конкретного трудового договора сезонной. Даже в том случае, если работа включена в поименованный в ст. 293 ТК РФ перечень, это не значит, что работодатель не вправе определить ее характер для целей заключения конкретного трудового договора как постоянный, а не сезонный (смотрите, например, апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 16.03.2016 г. по делу № 33-223/2016). Заключение с лицом, работа которого включена в перечень сезонных работ, трудового договора на неопределённый срок, по нашему мнению, свидетельствует именно о том, что при трудоустройстве стороны договорились о постоянном характере такой работы, а вовсе не о допущенной ошибке. Доказать иное в случае возникновения трудового спора, на наш взгляд, практически невозможно.

Включение же в трудовой договор, правомерно заключённый на неопределённый срок, условия о сроке его действия по инициативе работодателя, по нашему мнению, недопустимо ввиду отсутствия причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда и обуславливающих невозможность сохранения определённых сторонами условий трудового договора. ■

Консультация подготовлена с использованием материалов информационно-правового портала www.garant.ru.



НЕИЗВЕСТНОЕ ОБ ИЗВЕСТНОМ

*Леса — это не только украшение земли, её великолепный и удивительный наряд...
Леса — величайшие источники здоровья и вдохновения...*

Леонид Леонов

ПЯТЬ ПРИЧИН ГУЛЯТЬ НА СВЕЖЕМ ВОЗДУХЕ

1. Укрепление иммунитета

В Японии уже долгое время используется оздоровительная методика, которая не только помогает избавиться от стресса, но и оказывает положительное воздействие на иммунную систему. Называется она синрин-йоку, что можно перевести как омовение лесами. Японские медики уверены: прогулка в лесу увеличивает количество противоопухолевых веществ и повышают активность так называемых киллеров — специальных телец в организме, которые уничтожают злокачественные клетки.

Как же «принимать лесную ванну», чтобы добиться подобного эффекта? Медики советуют гулять в лесу, полностью расслабившись и глубоко вдыхая воздух, наполненный особыми летучими веществами — фитонцидами, содержащимися в эфирных маслах деревьев и трав. Именно фитонциды подавляют развитие болезнетворных бактерий. Исследователи отмечают, что помимо укрепления иммунитета прогулки в лесу снижают артериальное давление и подавляют выработку гормона стресса кортизола.

2. Снижение риска развития депрессии

Осенью, зимой, а иногда и ранней весной многие люди страдают от плохого настроения, которое может перерасти в депрессию. Чтобы этого не случилось, учёные советуют как можно чаще прогуливаться на свежем воздухе.

Согласно исследованию специалистов Стэнфордского университета, 90-минутная прогулка по лесу почти полностью нейтрализует активность той области головного мозга, которая возбуждается, когда человек испытывает негативные эмоции или депрессию. Вероятность появления депрессии зависит и от места, где вы живёте. Исследователи отмечают: те люди, которые живут в лиственных мегаполисах, склонны к тревожным и аффективным расстройствам на 20% и 40% соответственно больше тех, кто живёт за городом и регулярно совершает лесные прогулки.



3. Улучшение памяти и концентрации внимания

В ходе исследования, проведённого в Мичиганском университете, выяснилось следующее: прогулки по лесу даже зимой помогают улучшить показатели памяти и внимания на 20% по сравнению с прогулками по городу.

Другое исследование, опубликованное в издании «American Journal of Public Health», выявило, что детям с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью проще сосредоточиться на чём-либо, если они находятся на открытом воздухе.

4. Избавление от бессонницы

Здоровый и крепкий сон начинается с выхода на улицу и встречи с солнцем. По данным исследования, опубликованного в «The Journal of Clinical Sleep Medicine», люди, которые проводят время на улице и в помещениях с естественным освещением, спят в среднем на 46 минут в сутки больше. Исследования показали, что, помимо более крепкого и здорового сна, у таких людей лучше настроение, они более активны физически и в целом ощущают себя более счастливыми.

5. Укрепление семьи

Хотя этот факт напрямую к здоровью никак не относится, но, согласитесь, настроение всегда влияет на эмоциональное, психологическое и физическое состояние в семье.

Исследователи из Университета штата Иллинойс на основе различных наблюдений пришли к выводу, что, если члены семьи регулярно проводят время вместе на природе, это укрепляет в них чувство сопричастности, принадлежности к единому коллективу.

А совместные утренние пробежки в парке помогают не только уйти от повседневной рутины, но и уменьшают умственную усталость, восстанавливают внимание и снимают раздражение. Все эти факторы, как нетрудно догадаться, очень важны и для укрепления семьи.

*Без соли, что без воли.
Народная мудрость*

ХВАТИТ БОЯТЬСЯ СОЛИ!

Врачи теперь утверждают, что её можно и даже нужно есть! «Белую смерть» по наносимому здоровью вреду ещё недавно сравнивали с курением, а врачебные рекомендации ограничивали употребление соли одной чайной ложкой в сутки. Однако так было не всегда. Древний римлянин Плиний, например, писал, что соль — самое лучшее лекарство, которое ему известно.

Вот и опять взгляды медиков на соль, кажется, начали меняться. Доктор Джеймс Диниколантонио, видный американский учёный в области исследований сердеч-



но-сосудистой системы, утверждает, что на соль возводят напраслину: «В ходе своей работы я изучил данные более 500 медицинских публикаций и исследований соли. И вот что я выяснил: не существует достоверных научных данных в поддержку теории о вреде соли».

Более того, доктор Диниколантонио считает, что недостаток соли может привести к инсулинорезистентности, жировым отложениям и даже повышенному риску диабета, не говоря уж о понижении либидо.

Нынешняя суточная рекомендованная доза – 6 г соли, что чуть меньше чайной ложки. Но эти ограничения противоречат естественным инстинктам. Когда людям позволяют есть столько соли, сколько хочется, в среднем все выбирают примерно полторы чайные ложки в день. Причём этот показатель одинаковый по всему миру, во всех культурах, климатах и социальных группах. Клинические исследования свидетельствуют, что низкое употребление соли может повысить риск импотенции, утомляемость и сократить детородный возраст у женщин.

Соль помогает организму переносить травмы. Помимо кровопотери в шоковых состояниях (например, при ожогах), мы теряем и другие жидкости. Поскольку поражённые участки стягивают все жидкости из организма, чтобы ускорить заживления, телу требуются соляные резервы, чтобы обеспечивать кровообращение и не допустить сосудистый коллапс.

Так почему же говорят, что соль вредна? Это очень древнее заблуждение, основанное на примитивной гипотезе, будто повышенное употребление соли приводит к повышению кровяного давления. Вот и всё, никаких других оснований нет! Со временем эта гипотеза стала настолько популярной, что отложилась в массовом сознании и стала восприниматься как прописная истина.

Между тем, медицинские данные свидетельствуют, что у 80% людей с нормальным давлением не наблюдается никаких признаков повышения давления при увеличении потребления соли. Знаете, в каких трёх странах самые низкие в мире показатели гипертонии, ишемической болезни сердца и смертности от сердечно-сосудистых заболеваний? Это Южная Корея, Япония и Франция. А что между ними общего? То, что их население потребляет очень много соли! ■



4/2017