



ПАМЯТЬ

16 июля.
Помним

2



БЕЗОПАСНОСТЬ

«Черные
копатели»

3



КАДРОВЫЙ ВОПРОС

Эшелоны
просят огня

5



ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

Моральные ценности
Компании

7



ВЕСТНИК ЕНПЗ

№3 (02) ИЮЛЬ/2017

ЗНАКОМЬТЕСЬ: ПЕРВЫЕ В ПРОФЕССИИ

НАШИ ПОБЕДИТЕЛИ



ЦИФРА МЕСЯЦА

238

СОТРУДНИКОВ
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
В СМОТРЕ-КОНКУРСЕ
НА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ
ПО ПРОФЕССИИ»

СМОТР-КОНКУРС НА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» ПРОВОДИТСЯ НА ЕНПЗ В ТРЕТИЙ РАЗ. В НЕМ ОПРЕДЕЛЯЮТ ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ СРЕДИ ТРЕХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДОК. ЭТО ПОЛЕЗНО НЕ ТОЛЬКО ДЛЯ РАБОТНИКОВ, НО И ДЛЯ КОМПАНИИ. КОНКУРС ПОЗВОЛЯЕТ УЛУЧШИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА, ПОВЫСИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО РАБОЧИХ, А ТАКЖЕ ПОДНЯТЬ ПРЕСТИЖ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ.

В этом году масштаб конкурса существенно расширится: статус возрос до регионального уровня. Конкурс впервые проводился в составе Компании ПАО НК «Роснефть».

Смотр проходил четыре дня: 20 июня состоялось торжественное открытие смотра-конкурса на звание «Лучший по профессии» с регистрацией участников и презентацией мотивационного ролика о победителях 2016 года. На торжественное открытие были приглашены и.о. директора по производству Илья Глухов, начальник отдела ОТК-ЦЗЛ Татьяна Белова, и.о. директора по персоналу Виктор Тихонов. От них участники услышали напутственные слова, пожелания успешного прохождения конкурса.

В первом этапе приняли участие более 200 сотрудников. От каждого производства

была сформирована команда из сильнейших представителей пяти основных профессий: оператор технологических установок, оператор товарный, машинист компрессорных установок, машинист технологических насосов, лаборант химического анализа. Участникам предстояло продемонстрировать свои навыки в трех этапах конкурса. Первый, теоретический, этап состоял из ответов на вопросы по специальности. На втором этапе конкурсанты продемонстрировали навыки оказания первой помощи пострадавшим. Третий этап – решающий, в нём участники демонстрировали практические навыки по специальности в условиях, максимально приближенных к рабочим ситуациям.

окончание на стр. 2





Закрытие смотра конкурса на звание «Лучший по профессии» состоялось 30 июня. Всех финалистов наградила Директор Филиала Антон Зайцев. Победители получили денежные вознаграждения, а также смогли лично пообщаться с Директором Филиала и задать интересующие вопросы. В сентябре победители регионального этапа представят

ЕНПЗ на финальном туре ПАО «НК Роснефть».

С каждым годом количество участников смотра-конкурса «Лучший по профессии» растет, меняется масштаб проведения. Поэтому организаторы конкурса призывают всех сотрудников, которые упустили возможность принять участие в этом году, побороться за звание «Лучший по профессии» в предстоящем 2018!

ПОБЕДИТЕЛИ

Лаборанты химического анализа

- 1 место – Роксана Аюпова
- 2 место – Дилара Тазеева
- 3 место – Рафаэль Манапов

Машинист компрессорных установок

- 1 место – Олег Петров
- 2 место – Марсель Абзалов
- 3 место – Аяз Ситдииков

Оператор товарный

- 1 место – Гаяз Галеев
- 2 место – Игорь Ишкуртов
- 3 место – Иван Макеев



Машинисты технологических насосов

- 1 место – Станислав Ленков
- 2 место – Олег Панченко
- 3 место – Радик Сулейманов

Оператор технологических установок

- 1 место – Марат Калмурзин
- 2 место – Артур Гифранов
- 3 место – Дамир Арсланов

16 ИЮЛЯ, ГОД НАЗАД, МЫ СТАЛИ СВИДЕТЕЛЯМИ ЖУТКОЙ ТРАГЕДИИ. АВАРИЯ НА УСТАНОВКЕ ГИДРОКРЕКИНГА УНЕСЛА ЖИЗНИ 6 НАШИХ КОЛЛЕГ.

Все они были чьими-то детьми, родителями, братьями и мужьями. Это большое горе. Потерять близкого человека – это всегда страшно.

Семьям погибших и пострадавших была оказана необходимая помощь и содействие.

Из этого события сделаны все необходимые выводы. Они позволят в будущем избежать таких масштабных трагедий.

Мы выражаем самые искренние соболезнования родным и близким.

ПОЧТИМ ПАМЯТЬ НАШИХ КОЛЛЕГ

Константин Викторович Бабенко, оператор технологических установок, 1974 г. р.

Марат Ильгизович Булатов, заместитель начальника установок, 1988 г. р.

Владимир Николаевич Выдрин, оператор технологических установок, 1957 г. р.

Алексей Павлович Лыгин, оператор технологических установок, 1973 г. р.

Ильсур Фанирович Мугафаров, оператор технологических установок, 1966 г. р.

Ильнар Фанзилович Сабилов, машинист компрессорных установок, 1978 г. р.

НЕ ПРОПУСТИЛИ!

ПРЕМИЯ ЗА ПРОПУСК

Рубрика о премиях за обнаружение пропусков становится регулярной. В этом месяце героями стали три человека, которым удалось вовремя ликвидировать потенциальную угрозу возникновения аварии. Наша благодарность им!

И. А. Камалов, оператор технологических установок 5 разряда установки производства водорода газокаталитического производства;

Д.С. Чулкин, оператор технологических установок 4 разряда установки АВТ-2 топливного производства;

Ч. Ш. Ахметов, машинист технологических насосов 5 разряда установки замедленного коксования топливного производства.

ВАКАНСИИ

Открытые вакансии нефтеперерабатывающего комплекса

Должность	Филиал	Структурное подразделение	Требования*
Оператор технологических установок 5 разряда	УНХ	ПАУ, ГКП, Топливное производство	П.1, П.2, П.7
	НОВОЙЛ	ГКП	П.1, П.2, П.7
	УНПЗ	ГКП	П.1, П.2, П.7
Машинист технологических насосов 5 разряда/ Машинист компрессорных установок 5 разряда	УНХ	ПАУ, ГКП	П.1, П.3, П.7
	НОВОЙЛ	ГКП	П.1, П.3, П.7
	УНПЗ	ГКП	П.1, П.3, П.7
Инженер	УНХ	Отдел обеспечения производства	П.4/П.5
Инженер	УНХ	Отдел управления поставками МТР	П.4/П.5
Инженер	УНХ	Отдел технического надзора	П.4, П.6
Оператор товарный 4 разряда	УНХ	Товарное производство	П.1, П.7
	УНПЗ		
	Новыйл	Масляное производство, товарное производство	
Оператор технологических установок 4 разряда	УНПЗ	ГКП	П.1, П.7
	НОВОЙЛ	ГКП	П.1, П.7
Машинист технологических насосов 4 разряда	УНПЗ	ГКП	П.1, П.7
Инженер	УНХ	Отдел по защите от коррозии	П.4
Инженер	УНХ	Отдел аналитики и развития	П.4

* Требования к соискателю:

1. Профильное техническое образование (высшее/средне-специальное): оператор технологических установок – Технологический факультет/ Переработка нефти и газа; машинист технологических насосов или машинист компрессорных установок – Механический факультет, оператор товарный – Факультет трубопроводного транспорта, проектирование и эксплуатация ГНП и ГНХ).
2. Опыт работы оператором технологических установок 4 разряда от 1 года.
3. Опыт работы машинистом технологических насосов или машинистом компрессорных установок 4 разряда от 1 года/ опыт работы оператором товарных 4 разряда от 2 лет.
4. Высшее профессиональное техническое.
5. Высшее профессиональное экономическое.
6. Стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях от 1 года.
7. Профессиональная подготовка, инструктажи, теоретическое и практическое обучение на рабочем месте по рабочей профессии оператор технологических установок/машинист технологических насосов/оператор товарный.

Резюме в формате Word направлять по адресу:
avdoninaoyu@bashneft.ru
с обязательным указанием интересующей вакансии.

АРХЕОЛОГИ ВЕДУТ РАСКОПКИ, ЧТОБЫ УЗНАТЬ, КАК ЖИЛИ НАШИ ПРЕДКИ. В НАЧАЛЕ АПРЕЛЯ ВОЗЛЕ ПЕРИМЕТРАЛЬНОГО ОГРАЖДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПЛОЩАДКИ «НОВОЙЛ» АКТИВИЗИРОВАЛИСЬ «ЧЕРНЫЕ КОПАТЕЛИ», КОТОРЫЕ С ПОМОЩЬЮ ЭКСКАВАТОРОВ НАЧАЛИ ВОРОШИТЬ МЕСТО БЫВШЕЙ СВАЛКИ В ПОГОНЕ ЗА ПРИБЫЛЬЮ.

Работа шла буквально в нескольких метрах от территории завода и не могла не привлечь внимания сотрудников отдела физической защиты филиала. Каждое утро на участке возле северной оконечности забора начиналось активное движение: приезжали две группы копателей, заводили экскаваторы и начинали рыть яму. Из земли появлялись спутанные клубки кабеля, арматура, куски черного металлолома и строительный мусор. Черный металлолом собирали и готовили к отправке в пункт приема, кабель относили к строительному вагончику, который припарковали возле заброшенных садовых участков, и обжигали, обнажая медный сердечник. Куда отвозили потом этот металлолом, знает каждый горожанин: объявления о приеме лома металлов висят на каждом столбе. Такой нехитрый бизнес вели сразу две бригады, которые, кроме прочего, еще и враждовали и даже дрались между собой.

«Для нас это прежде всего угроза нарушения целостности периметрального ограждения и, как следствие, возрастания рисков несанкционированного проникновения на территорию завода. Снижалась антитеррористическая защищенность, резко возрастала экологическая угроза. Глубина ямы, которую выкопали эти старатели, была около пяти метров. Их работа даже могла сказаться на здоровье жителей города. Свалка располагалась на возвышенности, весной с тальми водами все продукты, которые поднимают на поверхность, могут оказаться

Какие опасные вещества таят в себе эти захоронения времен Советского Союза? Раньше отношение к экологии было далеко от современных стандартов. После демонтажа установку распиливали на фрагменты, которые без специальной обработки и нейтрализации химических продуктов просто закапывали под землю. Там можно найти тяжелые металлы, продукты нефтепереработки, сохранившиеся в обрезках трубопроводов, и технологический осадок на стенках захороненных резервуаров. Пока это просто лежит под слоем грунта, особой опасности нет. Но если начать ворошить это наследие, то предсказать, что попадает в водоемы, невозможно. Ясно одно: вряд ли это будет что-то полезное.

НЕ РОЙ ЯМУ!



в реке Белой», – комментирует ситуацию ведущий специалист Сектора по антитеррористической защищенности и транспортной безопасности отдела физической защиты Александр Кудрявцев.

Сотрудники отдела физической защиты оценили риски и приняли решение: пора остановить работу копателей и «угovorить» их больше сюда не возвращаться. Поскольку свалка находилась на территории, арендованной заводом у города, то на это имелись все законные основания. Ограды у участка не было, поэтому у копателей сложилось ложное мнение о том, что тут можно заниматься хищничеством сколько угодно. Они надеялись найти здесь электродвигатели, теплообменники, детали машин, насосы и прочие источники черного и цветного металла.

«С чего начинается работа в таких случаях?», – рассказывает Александр Кудрявцев, – Сначала поступает информация о том, что рядом с заводом идет несанкционированная деятельность, которая может затрагивать интересы филиала. Мы выезжаем на место и смотрим, оцениваем масштабы и риски, выясняем, кто этим занимается, и ставляем план действий. План у нас был такой: ловить этих

БЕЗОПАСНОСТЬ



1000 рублей за день. Далее шли люди, которые непосредственно руководят работой, находясь на свалке. Это был небольшой семейный подряд из четырех человек. На вершине находятся организаторы, которые на самой свалке не появлялись.

Сложно установить, какую выгоду приносила эта схема. Аренда экскаваторов Hyundai и Hitachi обходилась примерно по 10 тысяч рублей в сутки за каждый, оплата рабочим – минимум 6 тысяч рублей, плюс топливо для экскаватора. То есть порядка 30 тысяч рублей в день. Какие копи царя Соломона мечтали найти копатели? Непонятно.

«работников» и доставлять в отделение полиции, тем самым препятствовать их вредоносной деятельности. Облавы устраивали сотрудники нашего отдела и подразделения «Роснефть – ведомственной охраны». Мы приезжали на нескольких машинах, окружали свалку, задерживали людей. Большинство не оказывало никакого сопротивления, но некоторые пытались убежать, а один даже угрожал, размахивая топором. К счастью, все они прислушались к разумным доводам».

Каждая облава приносила «улов» в 15–20 человек, которые проводили в полиции после задержания достаточно долгое время; было подано четыре заявления, предоставлены все необходимые документы – все в рамках закона. В РУВД по заявлениям о том, что на территории ведутся несанкционированные действия, которые могут причинить вред филиалу и экологии, выписывались административные штрафы от 500 до 3000 рублей. К тому же, техника на свалке работала без госномеров, а это дополнительные штрафы на людей, которые управляли техникой без знаков. Почти неделю злоумышленники не могли работать, но должны были оплачивать аренду дорогостоящей техники (экскаваторы), то есть несли прямой убыток.

По итогам проведенных мероприятий стало понятно, кто вовлечен в этот бизнес: у основания его разнорабочие, нанятые на «пятак» и по объявлениям по

Они показывали место, где копать и обеспечивали так называемую «крышу», за что получали процент от того, что будет выкопано. В ходе расследования выяснили их номера телефонов, фамилии, адреса и прочие детали биографии.

«Наша задача объяснить людям серьезность своих намерений. Мы показали, что не дадим работать на этой свалке никаким образом, даже если не сможем завести уголовное дело. Неделю мы устраивали облавы. Параллельно общались с руководителями. Организаторам я звонил лично, звал на встречу, чтобы решить, как быть дальше. Один человек не приехал вообще, но по телефону сказал, что все понял. На следующий день он не только забрал технику и людей, но и попросил их напоследок закопать котлован, который они успели вырыть, и даже выровнять площадку. Второй организатор пообещал встретиться, но вместо этого стал искать выходы на руководство «Роснефть – ведомственной охраны», думая, с кем договориться. Разумеется, там его развернули, после чего он тоже дал задание своим работникам свернуть деятельность. Так и не удалось познакомиться с ними лично», – поделился подробностями операции Александр Кудрявцев.

ОБУЧЕНИЕ НА ВЫСШЕМ УРОВНЕ

С 07 по 09 июня 2017 года компанией BP Exploration Operating Company Limited на территории ГК «Башкортостан» был проведен семинар на тему: «Непрерывное повышение операционной эффективности нефтеперерабатывающего завода» для работников филиалов ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть – Уфанефтехим», филиалов ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть – Новойл», филиалов ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть – УНПЗ». В семинаре участвовали более 50 человек из числа руководителей заводов.

Для сотрудников выступали Жан-Марк Сузи, VP по даун-стриму, BP Россия, Майкл Омахани, Операционный директор, BP – Академия НУ, Юмит Якишкили, Директор по непрерывным улучшениям, BP, Сангу Толе, Директор по непрерывным улучшениям в области IT, BP, Джеймс Сэмюэл, Директор академии по НУ, BP Global.

Цель семинара – передача лучших практик по организации процесса непрерывных улучшений с совместной разработкой комплекса мероприятий по повышению операционной эффективности с экономическим эффектом.

Были представлены общие подходы и принципы системы непрерывных улучшений, повышающие эффективность производства и снижающих издержки без ущерба для качества производимой продукции и промышленной безопасности. В процессе обучения выявляли недостатки в существующих процессах, определяли существующие производственные и непроизводственные издержки и находили взаимосвязи между типами издержек. Участники учились выявлять и определять направления операционных улучшений, обеспечивать на практике реализацию принципов «непрерывных операционных улучшений», организовывать решение проблем за минимально возможное время. В процессе тренинга преподаватели обсуждали идеи, предложенные участниками в течение семинара, оказывали методическую поддержку в разработке плана их внедрения, определяли



возможность возникновения рисков и пути их минимизации. Нельзя сказать, что данная деятельность новая, это тот случай, когда новое – это хорошо забытое старое, советский стахановский принцип: «Сегодня достижение – завтра план».

Этот подход направлен на создание у всех нас, работников завода, чувства собственника, чувства хозяина, бережливо относящегося к имуществу и используемым ресурсам.

Данный подход тем более верен, когда мы смотрим на эти процессы через призму «личного кошелька», ведь, как известно, действующая на Предприятии «система непрерывных улучшений» позволяет не только принести пользу обществу (через снижение потребления



незаконно расходуемых ресурсов), но и получить существенную прибавку к заработной плате. Данный механизм подробно описан в положении о СНУ. Максимальный размер поощрения по данной программе может достигать 500 тыс. рублей.

На Предприятии сбором предложений в рамках СНУ занимается Специалист по энерго-эффективности

Шукало Анна Вячеславовна
тел.: +7(347) 249-79-19
внутренний: 579-19
KLIMOVA@bashneft.ru

КАДРЫ РЕШАЮТ

КОГДА ВЫ ОПРЕДЕЛИЛИСЬ С ВЫБОРОМ ПРОФЕССИИ? СЧИТАЕТСЯ, ЧТО ЧЕМ РАНЬШЕ НАЧАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПУТЬ, ТЕМ БОЛЬШИХ ВЫСОТ МОЖНО В НЕМ ДОСТИГНУТЬ. ПОЭТОМУ РАСПРОСТРАНЕНИЕ ПОЛУЧАЮТ НЕФТЯНЫЕ ПРОФИЛЬНЫЕ КЛАССЫ В ШКОЛАХ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СТИПЕНДИИ, ПОМОЩЬ ПЕРСПЕКТИВНЫМ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ. ЕСЛИ ВАША ЦЕЛЬ – СДЕЛАТЬ КАРЬЕРУ В НЕФТЯНКЕ, ТО МЫ РАССКАЖЕМ ВАМ ПРОСТОЙ И ЭФФЕКТИВНЫЙ ПУТЬ, КАК ЭТОГО ДОБИТЬСЯ.

В октябре 2016 г. «Башнефть» стала дочерней структурой «Роснефти», лидера российской нефтяной отрасли. Что изменилось в кадровой и социальной политике после интеграции? Сегодня мы расскажем о том, как формируется внутренний кадровый резерв.

Постоянный поток умов

Работа с резервом – одна из приоритетных задач в управлении персоналом в ПАО «НК Роснефть». Это обеспечивает кадровую защищенность компании: в ней всегда есть обученные и подготовленные кандидаты для назначения на ключевые позиции. Резерв позволяет выявить и развить талантливых работников для использования их потенциала при достижении бизнес-целей компании, предоставить лучшим работникам возможность развития и карьерного роста, тем самым мотивируя их и стимулируя к дальнейшему развитию.

Формирование кадрового резерва происходит за счет обеспечения постоянного притока в Компанию высокообразованных молодых специалистов, имеющих хорошую профессиональную подготовку. Этот процесс начинается с профориентационной работы в школах. В

лучших школах в стратегически важных регионах присутствия Компании осуществляют свою деятельность «Роснефть-классы». Это профильные 10-е, 11-е классы, сформированные на основе результатов государственной итоговой аттестации и индивидуального отбора, работающие по программам с углубленным изучением предметов физико-математического или естественнонаучного циклов, ориентированные на выбор учащимися профессий, востребованных в Компании. Работа по созданию «Роснефть-классов» в Уфе планирует стартовать в 2018 г.

Компания сотрудничает с профильными вузами и ссузами в своем регионе. Для студентов проводятся различные профориентационные мероприятия, организовываются практики и стажировки. Лучшие выпускники принимаются в компанию в качестве молодых специалистов.

ЕНПЗ давно следует данной практике. Ежегодно на заводы трудоустраиваются около 55 выпускников УГНТУ и УТЭК, которые работают по специальностям оператор технологических установок, машинист технологических насосов и компрессорных установок, лаборант химического анализа, оператор товарный. Молодые специалисты, впервые трудоустраиваю-



ЗАРЕЗЕРВИРОВАНО!



тся на работу в ЕНПЗ в год окончания вуза, в возрасте до 33 лет, с высоким уровнем корпоративных компетенций, будут рекомендованы к зачислению в Молодой стратегический резерв.

Эшелоны просят огня

Программа внутреннего кадрового резерва Компании предполагает формирование резерва на позиции 1-го, 2-го и 3-го эшелонов управления. 1-й эшелон управления – это руководители высшего звена. Кадровый резерв 1-го эшелона утверждается на уровне Центрального Аппарата управления ПАО «НК «Роснефть». Резервисты 1-го эшелона могут рассматриваться на целевые позиции в нескольких Обществах Группы ПАО «НК «Роснефть», при этом Компания обеспечивает возможности для самореализации резервистов путем ротации, приоритетного назначения на целевые позиции и участия в ключевых проектах Компании. 2-й эшелон управления – руководители среднего звена, а 3-й эшелон управления, соответственно, – руководители нижнего звена.

Формирование внутреннего Кадрового резерва на ЕНПЗ уже началось. Определены по ЕНПЗ целевые должностные позиции по всем эшелонам управления, на которые будет формироваться Кадровый резерв.

Отбор кандидатов в Кадровый резерв ЕНПЗ планируется в III квартале 2017 г. Выдвижение кандидатов в Кадровый резерв возможно по рекомендации руководителя или путем самовыдвижения.

Отбор в Кадровый резерв произойдет в несколько этапов:

I этап – отбор кандидатов по критериям (образование, стаж работы).

II этап – заполнение кандидатом мотивационного опросни-

ка, прохождения специальных тестов, определяющих способности кандидата.

III этап – оценка уровня развития компетенций кандидата.

Кандидаты, успешно прошедшие все этапы отбора, рекомендуются для зачисления во внутренний Кадровый резерв ЕНПЗ. Кандидаты с высоким уровнем развития корпоративных и управленческих компетенций и высоким уровнем мобильности (готовность к переезду в другие регионы) рекомендуются к зачислению в Стратегический резерв – приоритетную категорию резерва. Все работники, включенные в Кадровый резерв, будут проходить развивающие и обучающие мероприятия, а также оценку один раз в год с целью определения уровня развития требуемых компетенций для занятия управленческой должности.

Для Компании программа Кадрового резерва – это гарантия кадровой защищенности и роста эффективности бизнеса, а для сотрудников – это, прежде всего, возможности для развития и карьерного роста. Попасть в резерв можно и по собственному желанию! Для вас существует ряд условий, при которых ваша кандидатура может быть рассмотрена: первое – это соответствие формальным требованиям; второе – должность, на которую вы можете претендовать, входит в состав целевых позиций. Это довольно просто, разобраться во всех вопросах поможет специалист службы по персоналу Алсу Рахматуллина. Проявите активность, и перед вами раскроются новые горизонты!

Если вы хотите принять участие в программе, направляйте свое резюме на адрес rakhmatullinaar1@bashneft.ru с обязательным указанием в теме письма: «Кадровый резерв» или звоните по телефону +7 (347) 249-18-30, внутр. 51830.

НАС 2932!

ОБЪЕДИНЕНИЕ

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «БАШНЕФТЬ-ПЕРЕРАБОТКА» УЖЕ НАСЧИТЫВАЕТ БОЛЕЕ 2500 ЧЕЛОВЕК. НАИБОЛЕЕ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В СОЗДАНИЕ НАШЕЙ «ПЕРВИЧКИ» ПРИНЯЛИ ДИРЕКЦИИ ПО ПРОИЗВОДСТВУ, РЕМОНТАМ И НАДЕЖНОСТИ, КОМПЛЕКСНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ТЕХНОЛОГИИ, ГДЕ ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ДОСТИГЛО 92 %.

При встрече с коллективом нас чаще всего спрашивают: «Как устроен наш профсоюз, что такое МПО ПАО «НК «Роснефть»?» Отвечаем! Межрегиональная профсоюзная организация ПАО «НК «Роснефть» Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – МПО) образована 5 февраля 2008 года и включает в свою структуру более 200 профсоюзных организаций. Общая численность членов профсоюза, объединенных МПО, на начало 2017 года составляет около 180 тысяч человек. МПО – это наиболее рациональная структура для профсоюзного строительства в вертикально-интегрированных компаниях нефтегазового сектора, по существу повторяющая структуру производственных и иерархических отношений в Компании.

Высшим руководящим органом МПО является конференция. Постоянно действующим руководящим органом является Совет (36 членов профсоюза), избираемый конференцией. Для решения текущих вопросов в период между заседаниями Совета, которые проводятся не реже двух раз в год, избирается Президиум (9 членов профсоюза). Текущее руководство и реализацию выполнения решений коллегиальных органов управления осуществляет Председатель. МПО «Роснефть» консолидирует усилия Объединенных и Первичных профсоюзных организаций по защите социально-экономических интересов работников Компании. Основой взаимоотношений с менеджментом «Роснефти», ее дочерними обществами и МПО является социальное партнерство и открытый диалог. Эффективно вы-

строенная система социального партнерства с работодателем не ограничивается реализацией положений и норм Коллективного договора: МПО участвует в разработке и реализации всех социально значимых проектов «Роснефти».

Одним из приоритетных направлений деятельности МПО «Роснефть» является создание и поддержание здоровых и безопасных условий труда работников. Сегодня МПО реализует ряд масштабных социальных проектов, которые направлены на получение членами профсоюзных организаций «Роснефти» дополнительных финансовых возможностей, экономии семейного бюджета, повышение уровня и качества жизни сотрудников Компании и отстаивание их интересов.

Представители МПО являются членами наблюдательного совета в Негосударственном пенсионном фонде «Нефтегарант», участвуя в разработке и совершенствовании корпоративной пенсионной системы. МПО «Роснефть» взаимодействует с крупнейшими российскими организациями: АО «Газпромбанк», «Всероссийский банк развития регионов», «Дальневосточный Банк» – по вопросам льготного кредитования работников-членов профсоюза; с ЗАО «СКО ФНПР «Профкурорт» по вопросам приобретения льготных профсоюзных путевок; с АО «СОГАЗ» по вопросам льготного страхования работников-членов профсоюза.

В настоящее время в подразделениях предприятия полным ходом ведется работа по созданию цеховых профсоюзных организаций. Просим вас принять самое активное участие в формировании этого профсоюзного органа.



Уважаемые члены профсоюза, обращаем ваше внимание на тот факт, что вновь заключаемые локальные акты обществ, в том числе и проект коллективного договора, должны соответствовать всем действующим на момент заключения Стандартам ПАО «НК Роснефть». Вы должны быть ознакомлены с проектами текстов данных документов. За текстами документов вам следует обращаться во вновь создаваемые цеховые профсоюзные организации в подразделениях.



ВЗГЛЯД В ПРОШЛОЕ

МУЗЕЙ ИСТОРИИ УФИМСКОЙ НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ ОТКРЫЛ СВОИ ДВЕРИ ДЛЯ ВСЕХ ЖЕЛАЮЩИХ ПОЗНАКОМИТЬСЯ С ИСТОРИЕЙ ЗАВОДОВ И ЛЮДЕЙ, СТОЯВШИХ У ОСНОВАНИЯ БАШКИРСКОЙ НЕФТЯНКИ. ДНИ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ ПРОШЛИ 29 И 30 ИЮНЯ.

За эти дни в музей на экскурсии пришли более 50 сотрудников и членов их семей. Им была показана экспозиция «История, ведущая в будущее». Гости смогли лично соприкоснуться с историческими явлениями и реликвиями завода, увидеть презентацию фильма о создании музея.

В музее представлены копии Орденов Ленина и Великой Октябрьской революции. Из печатных реликвий интересны газеты с материалами о боевых темпах переработки в годы войны на УНПЗ и НУНПЗ, книги почета, куда занесены имена лучших работников завода, брошюры в честь памятных дат завода, фотографии, сохранившиеся со времен стройки завода, датированные 1936 годом и позже, альбомы и книги

с достижениями рационализаторов и изобретателей. Многие могли найти в этих документах родные имена и фамилии, вспомнить основателей трудовых династий заводов.

Детям интересно было увидеть, как выглядят образцы нефтепродуктов – конечной выпускаемой продукции завода на сегодняшний день.

Каждый гость музея мог вписать свое имя в книгу почетного гостя, где уже остались автографы Главы республики Рустэма Закиевича Хамитова и мэра Уфы Ирека Ишмухаметовича Ялалова.

Желающих посетить Музей, просим обращаться к специалисту по социальным проектам Хусаиновой Лилии (KHUSAINOVALF1@bashneft.ru)



КОНКУРС

Глазами наших детей

СОВСЕМ СКОРО ОДНОМУ ИЗ САМЫХ МОЛОДЫХ ЗАВОДОВ – УФАНЕФТЕХИМ ИСПОЛНЯЕТСЯ 60 ЛЕТ. ПОЭТОМУ МЫ РЕШИЛИ ЗАПУСТИТЬ ТВОРЧЕСКИЙ КОНКУРС СРЕДИ ДЕТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЛИАЛОВ «БАШНЕФТЬ-УФАНЕФТЕХИМ», «БАШНЕФТЬ-НОВОЙЛ», «БАШНЕФТЬ-УНПЗ».

Можно попробовать себя в трех номинациях:

Конкурс рисунков на тему: «Завод моими глазами». Дети изображают, как на их взгляд выглядит завод, заводская жизнь, место, где работают их родители.

Возрастные категории: от 3 до 7 лет, от 8 до 13 лет, от 14 до 17 лет.

Конкурс эссе на тему: «Здесь моя история». Дети описывают необычную историю из семейного архива связанную с жизнью завода.

Возрастные категории: от 9 до 13, от 14 до 17 лет.

Конкурс видеорассказов. Дети записывают на видеокамеру историю об интересном событии из семейного архива связанную с жизнью завода.

Возрастные категории: от 7 до 12, от 14 до 17 лет.

Заявки на участие и конкурсные работы принимаются до 21 августа 2017 г.

Эссе и видеорассказ отправляйте на электронную почту REYKINAKR@bashneft.ru, конкурсные рисунки принимаются по адресу: ул. Ульяновых 75 а в 101 каб. Итоги конкурса будут подведены в октябре 2017 года. Награждение победителей состоится в ноябре на торжественном мероприятии, посвященном 60-летию Уфанефтехим.



ЧТО ТАКОЕ «ХОРОШО» И ЧТО ТАКОЕ «ПЛОХО»

ЭТОЙ СТАТЬЕЙ МЫ ОТКРЫВАЕМ СЕРИЮ ПУБЛИКАЦИЙ О КОДЕКСЕ ДЕЛОВОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ПАО АНК «БАШНЕФТЬ». ОН БЫЛ УТВЕРЖДЕН 30 ИЮНЯ 2016 ГОДА СОВЕТОМ ДИРЕКТОРОВ И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ 9 ФЕВРАЛЯ 2017 ГОДА. КОДЕКС РАССКАЗЫВАЕТ, ЧЕМ РУКОВОДУЕТСЯ КОМПАНИЯ В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДЕМОНСТРИРУЕТ ЦЕННОСТИ, НА КОТОРЫЕ СТОИТ ОПИРАТЬСЯ ВО ВРЕМЯ ПРИНЯТИЯ ВАЖНЫХ РЕШЕНИЙ.



Отчасти это можно назвать воспитанием коллектива в едином духе. По сути это не столько Кодекс этики, а Кодекс человека, гражданина, Кодекс нормального современного человека. Стоит помнить, что нормы Кодекса обязательны для всех для всех работников, независимо от занимаемой должности, каждый сотрудник несет личную ответственность за соблюдение этических норм.



Виктор Васильевич Тихонов,
и.о. директора
блока по персоналу

О том, для чего необходим этот свод правил, мы поговорили с и.о. директора блока по персоналу, экспертом по деловой и корпоративной этике Виктором Тихоновым.

Корр.: Зачем нам нужен Кодекс корпоративной этики?

Виктор Тихонов: Он появился не на пустом месте. В нем отражена миссия Компании. Это то, чем руководствуются топ-менеджмент и акционеры. В идеале этот свод правил должен знать

каждый сотрудник нашей Компании. Они понятны всем и должны применяться на всех рабочих местах. Нужно понимать, что Кодекс – это важно, всерьез и надолго!

Корр.: Почему нужно писать о поведении и этике на промышленном предприятии?

Виктор Тихонов: Этический Кодекс поможет сотрудникам лучше ориентироваться в ситуациях, когда другие инструкции и законы не дают точного ответа как поступать. То есть он больше о принципах, ценностях, о том, чем руководствуется и как живет Компания.

Корр.: Получается, мы говорим с сотрудниками об этике и морали?

Виктор Тихонов: Вопрос морали встал не только в Компании, но и в стране в целом. Конечно, мы не можем заставить следовать Кодексу за пределами рабочего времени – в жизни. Но для Компании это очень хороший документ. Кодекс поможет всем обозначить ключевые точки, ориентир «что такое «хоро-

шо», и что такое «плохо» В Кодексе сказано, что нами движет в области морали, этики, поведенческой модели, чем нужно руководствоваться в своих решениях.

Корр.: Как изменит Кодекс жизнь работников, как можно больше узнать о нем?

Виктор Тихонов: Во-первых, мы применяем Кодекс в ежедневной работе. Во-вторых, мы с помощью административного ресурса уже ознакомили всех заводчан с Кодексом. Далее предложим удобный, карманный формат. В-третьих, будем проводить конкурсы, викторины, чтобы рассказать о Кодексе в развлекательном, игровом виде. В «Вестнике ЕНПЗ» мы будем обсуждать Кодекс, используя комментарии топ-менеджеров компании и отвечать на возникающие вопросы. Я советую всем сотрудникам следить за тем, что происходит с Кодексом.

ЛУЧШИЕ УСЛОВИЯ – ДЛЯ ВАС! БАНКОВСКИЕ УСЛУГИ ВБРР ДЛЯ СОТРУДНИКОВ «БАШНЕФТИ»

В конце 2016 года Всероссийский банк развития регионов открыл операционный офис в г. Уфе. С этого времени банк активно обслуживает в регионе компании, входящие в периметр нефтяной компании «Роснефть», в том числе и ПАО АНК «Башнефть». Сейчас банк входит в 15 крупнейших и наиболее надежных российских кредитных организаций. О том, как развиваются партнерские программы для ПАО АНК «Башнефть» и что нового предлагает банк для сотрудников предприятия, рассказывает руководитель операционным офисом ВБРР в г.Уфе Елисей Михайлов.

– Елисей Владимирович, около 300 тысяч сотрудников дочерних обществ НК «Роснефть» обслуживаются в ВБРР. Расскажите о преимуществах розничных продуктов банка.

– ВБРР предлагает широкую линейку розничных продуктов и услуг для сотрудников группы компаний ПАО АНК «Башнефть». Наше конкурентное преимущество – это комфортные процентные ставки и гибкие условия кредитования. Минимальная ставка по кредитам наличными на потребительские нужды составляет 12,5% годовых, а максимальный срок кредита 84 месяца. На тех же условиях ВБРР предлагает программу «Рефинансирование», которая позволяет не только объединить до 5 действующих кредитов других банков в один на более выгодных условиях, но и получить дополнительные средства на потребительские нужды.

В банке активно развивается ипотечное кредитование: минимальная ставка по ипотеке, а также по рефинансированию ипотеки составляет от 10 % годовых. Сотрудники, которые получают заработную плату на карты ВБРР, имеют доступ к дополнительным средствам в виде овердрафта. А кредитная карта банка – это возможность пользоваться деньгами банка бесплатно при соблюдении условий льготного периода – до 56 дней.

Для сотрудников группы компаний «Башнефть» ВБРР специально разработал два но-

вых вклада. Это вклад «Добро пожаловать» и вклад «Открытые возможности». Оба вклада предусматривают сроки размещения как на 180 дней, так и на 365 дней. По вкладу «Открытые возможности» можно делать дополнительные взносы без ограничений и осуществлять расходные операции до минимальной суммы вклада, которая составляет всего 3000 рублей, причем проценты по данному вкладу начисляются по ставке 5,85% годовых. По вкладу «Добро пожаловать», который не предусматривает пополнения и частичного снятия, процентная ставка достигает 7,4% годовых.

До конца октября 2017 года мы сможем предложить нашим клиентам новые пакетные карточные продукты – такие, как Travel карты «Вокруг света» с начислением бонусных баллов, которые могут быть использованы при покупке авиа и ж/д билетов, а также при бронировании отелей, и карты «Каникулы» с программой лояльности у партнеров cash back, т.е. банк будет возвращать денежные средства в зависимости от потраченной суммы.

Отдельно хотелось отметить, что ВБРР регулярно проводит различные акции. Можно получить приятный бонус в виде снижения процентной ставки по кредиту, разместить на выгодных условиях акционного вклада денежные средства и, конечно, выиграть суперприз. Ближайшая акция пройдет в сентябре и будет посвящена Дню нефтяника.

– Сколько банкоматов ВБРР сейчас работают в регионе?

– В результате взаимодействия с обществами группы ПАО АНК «Башнефть» определены потребности и конкретные адреса для размещения 27 банкоматов в рамках обслуживания зарплатных клиентов на территории Обществ Группы и в общедоступных для клиентов местах. В настоящий момент уже установлено 12 банкоматов ВБРР. В Республике Башкортостан установлено 11 банкоматов, из них 10 находятся в Уфе. Работа по установке банкоматов будет завершена до конца июля

2017 года, как непосредственно в г. Уфе, так и в районных центрах Республики Башкортостан, в том числе на четырех АЗС ПАО АНК «Башнефть» с наибольшей проходимостью. Для удобства сотрудников предприятий банкоматы установлены на проходных заводах УНПЗ, «Новоил», «Уфанефтехим», «Уфаоргсинтез». Имеется круглосуточный доступ к банкомату в офисе ВБРР в г. Уфе. Для держателей зарплатных карт до конца 2017 года отменена комиссия за получение денежных средств через банкоматы сторонних банков, а по достигнутой договоренности с банком «Уралсиб» наши клиенты могут получать денежные средства без взимания комиссии через банкоматную сеть банка «Уралсиб», которая насчитывает порядка 770 банкоматов в Республике Башкортостан.

– Хотелось бы подробнее остановиться на том, как банк планирует развивать дистанционное банковское обслуживание.

– Наши клиенты теперь пользуются модернизированной версией системы ДБО, использовать которую можно в том числе через мобильное приложение. Мы перевели ее на новую современную платформу, и теперь клиенту доступна функция омниканальности, например, начав выполнение операции с домашнего компьютера, вы сможете закончить ее с мобильного приложения, что сэкономит время и позволит вам быть более мобильным. Через ДБО клиенты могут осуществлять переводы с карты на карту, оплачивать услуги, подключать информационные сервисы. Также в ДБО реализована возможность открытия и пополнения основной линейки вкладов и до конца года запланировано внедрение таких сервисов, как подача заявок на кредит, возможность досрочного или частично досрочного погашения кредитов.

До конца сентября 2017 года планируется расширение перечня «предустановленных» контрагентов для платежей через ДБО – это основные поставщики жилищно-коммунальных услуг, ин-



Руководитель операционным офисом ВБРР в г. Уфе
Елисей Михайлов

тернет-провайдеров, спутникового и кабельного телевидения и прочих, представленных на всей территории присутствия предприятия ПАО Башнефть, в том числе подключение к Системе переводов банка «Уралсиб» (Город).

Дистанционные сервисы становятся все более востребованными, поэтому мы развиваем, обновляем и дорабатываем не только интернет-банкинг, но и официальный сайт банка, контакт-центр. Совершенствуя данные направления, мы стремимся сделать взаимодействие клиента с банком максимально удобным, чтобы большинство вопросов он мог решить дистанционно, быстро и комфортно для себя. С 19 июня этого года наши клиенты могут подать заявку на кредит через сайт ВБРР, данным сервисом уже воспользовались больше ста клиентов.

– И в заключение нашей беседы напомним, пожалуйста, где ВБРР обслуживает клиентов в нашем регионе.

– В ближайшем времени наш специалист сможет принять вас по адресу: ул. Ульяновых, д. 75, вблизи проходной УНПЗ. Он может проконсультировать, принять заявку на кредит, заявление на выпуск или перевыпуск карты, выдать справки или оформить страховой полис, поможет подключить sms-информирование и т.д. С 10 июля мы продлеваем часы работы нашего офиса до 20-00, мы всегда рады вас видеть!

г. Уфа, ул. Мустая Карима, д. 28,
тел.: +7 (347) 216-45-73
или +7 (347) 216-45-74
Багаутдинова Эльвира
bagautdinova_em@samara.vbrr.ru
Гильзова Резеда
Gilyazova_ra@samara.vbrr.ru