



НИПИГАЗ

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
И ПРОЕКТНЫЙ ИНСТИТУТ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ГАЗА

МЫ РАСТЕМ ВМЕСТЕ



СОЦИАЛЬНЫЙ
ОТЧЕТ 2013

СОДЕРЖАНИЕ

От корней к вершинам	5
История развития.....	6
Институт сегодня.....	7
Миссия и ценности.....	8
Кодекс корпоративной этики.....	9
Уникальный живой организм	11
Интегрированная система менеджмента.....	12
Непрерывная эволюция	15
Патентная деятельность.....	16
Научно-техническая деятельность.....	17
Внедрение новых технологий.....	18
Развитие ИТ-инфраструктуры.....	20
Информационный обмен.....	21
Сбалансированное движение	23
Система внутренних коммуникаций.....	24
Уверенный рост	27
Поощрение персонала и забота о нем.....	28
Мотивация персонала.....	34
Обучение персонала.....	36
Совет молодых работников.....	42
Совет наставников.....	43
Взаимодействие с вузами.....	44
Охрана труда и безопасность.....	47
Корпоративная культура.....	50
Прочность и долговечность	55
Работа профсоюза.....	56
Устойчивая энергия	61
Взаимовыгодное сотрудничество.....	62
Сила созидания	65
Социальная ответственность.....	66
Гармония жизнеобеспечения	69
Охрана окружающей среды.....	70
Экология.....	72
Плоды солнечного света	75
Благодарности и награды.....	76
Сертификаты.....	78

ОТ КОРНЕЙ К ВЕРШИНАМ



История развития
Институт сегодня
Миссия и ценности
Кодекс корпоративной этики



«НИПИгазпереработка» подобна огромному дереву с живописной разветвленной кроной. Это живой организм, уникальный и неповторимый в своем роде. Таков институт сегодня. Дерево символизирует эволюцию, динамичную жизнь и неистощимую силу природы. Все, что мы создаем и творим, все, что мы делаем умного и доброго, прибавляет ему сил и роста. Корни — это то, чем институт жил вчера, год и много лет назад. Это наша история, наши традиции. Это наши корифеи-профессионалы, их дела, молчаливо присутствующие сегодня рядом с нами. Компания, имеющая глубокие корни, имеет богатую и уникальную историю.

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ

Год основания:
1972.
Генеральный директор:
Пуртов Павел Анатольевич.
Общая численность сотрудников:
871 человек.

ОАО «НИПИГазпереработка» (НИПИГАЗ) — один из ведущих российских научно-исследовательских и проектных институтов в нефтегазоперерабатывающей отрасли.

Институт входит в состав СИБУРа — уникальной вертикально-интегрированной газоперерабатывающей и нефтехимической компании. СИБУР владеет и управляет крупнейшим газоперерабатывающим бизнесом в России по объемам переработки попутного нефтяного газа и является лидером нефтехимической отрасли страны. Образованный более 40 лет назад, институт сегодня имеет устойчивую репутацию среди клиентов как один из ключевых научных центров в решении проектных задач по транспортировке и переработке попутного нефтяного газа, газового конденсата и нефти.

За многолетнюю историю институт реализовал большое количество сложнейших высокотехнологичных проектов в России и за рубежом. В их числе крупные ответственные газоперерабатывающие комплексы: Белозерный, Белорусский, Губкинский, Красноленинский, Муравленковский, Нижневартовский, Ноябрьский, Сургутский; объекты нефтепереработки и нефтехимии, магистральные трубопроводы. С участием «НИПИГазпереработки» реализованы такие крупные международные проекты, как «Каспийский трубопроводный консорциум», «Голубой поток», «Сахалин-II», «Ямал СПГ».

Всего институт участвовал в проектировании более 50 объектов по использованию нефтяного и природного газа, в том числе объектов по переработке и подготовке газа общей мощностью свыше 148 млрд. м³/год, компрессорных станций попутного нефтяного и



1994 год
институт реорганизован
в ОАО «НИПИГазпереработка»

1978 год
начаты совместные проекты первых газоперерабатывающих заводов с фирмами Fluor (США), Japansteelworks, Ltd. (Япония) и др.

1972 год
официальное рождение «ВНИПИГазпереработка». Институт переходит в ведение Миннефтепрома и становится головным в сфере переработки попутного нефтяного газа.
подготовлен проект к транспорту газа мощностью свыше 100 млрд. м³/год, а также других объектов транспорта и подготовки углеводородного сырья.

ИНСТИТУТ СЕГОДНЯ

В своей деятельности коллектив института опирается на лучшие традиции проектирования, сочетая их с передовыми технологиями и практиками мирового инжиниринга. Уже десять лет «НИПИГаз

2010–2013 гг.

институт — один из ведущих проектных центров страны с развитой научно-технической и интеллектуальной базой.



1980-е гг.

институт становится головным научно-исследовательским и проектным центром нефтегазоперерабатывающей отрасли. Запроектированы Белорусский, Белозерный, Нижневартовский, Сургутский, Локосовский, Ноябрьский, Губкинский, Красноленинский, Тенгизский, Муравленковский газоперерабатывающие заводы.

1966 год

в составе «ЮжНИИгазпрогаза» создан Краснодарский комплексный отдел по проектированию объектов.

Integrat PDS, Bentley PlantSpace, Aveva PDMS. При этом программные продукты постоянно актуализируются и обновляются.

Проекты на международном и внутреннем рынках «НИПИГазпереработка» реализует в сотрудничестве с крупнейшими российскими нефтегазовыми компаниями и авторитетными зарубежными фирмами из США, Германии, Японии, Италии, Нидерландов, Франции.

Постоянными партнерами института являются компании «Газпром», «НОВАТЭК», СИБУР, CB&I, Fluor, Lurgi, Technip и Sakhalin Energy. Реализуя совместные проекты, «НИПИГазпереработка» обменивается опытом с лучшими западными инжиниринговыми компаниями в части качества подготавливаемой документации, соблюдения международных стандартов, регламентов проектирования.

Опыт совместной реализации международных проектов с участием ведущих мировых инжиниринговых компаний на сегодняшний день позволяет институту выполнять заказы любой сложности строительства и реконструкции объектов.

ва-
ния.

Своей главной задачей коллектив «НИПИГазпереработки» считает выпуск качественной и конкурентоспособной продукции, соответствующей современному высокому техническому уровню, на рынке проектных услуг в нефтегазовой отрасли.

МИССИЯ И ЦЕННОСТИ

МЫ ПОВЫШАЕМ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И БЕЗОПАСНОСТЬ БИЗНЕСА НАШИХ ЗАКАЗЧИКОВ, ИСПОЛЬЗУЯ СОВРЕМЕННЫЕ ИНЖИНИРИНГОВЫЕ РЕШЕНИЯ, ПЕРЕДОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МИРОВОЙ ОПЫТ, ОПИРАЯСЬ НА ГЛУБОКУЮ ЭКСПЕРТИЗУ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ НАШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

Незыблемые ценности для нашего бизнеса — это клиенты и сотрудники, люди, ради которых и благодаря которым наш бизнес работает, и без которых никакие планы, проекты и стратегии не будут реализованы.

Мы считаем своим долгом беречь окружающую нас среду, поэтому во всех своих проектах особое внимание уделяем экологии и безопасности.

Наше ключевое обязательство — это качество, которое закладывается работой каждого инженера и воплощается в каждый проект, укрепляя репутацию и бренд нашей компании.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

В СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКИ НИПИГАЗ РУКОВОДСТВУЮТСЯ КОДЕКСОМ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ГРУППЫ СИБУР,

разработанным в целях укрепления деловой репутации компании, содействия честному и этичному ведению бизнеса, предотвращения злоупотреблений и нарушений законодательства.

Согласно Кодексу руководство института принимает на себя обязательства:

- перед акционерами и инвесторами: защищать инвестиции и обеспечивать рост стоимости капиталовложений, сопоставимый с другими ведущими компаниями нефтехимической отрасли; строить свои отношения с акционерами и инвесторами таким образом, чтобы обеспечить наилучшую защиту их законных прав;

- перед работниками: уважать права и свободы работников, относиться ко всем работникам с доверием, предоставлять им равные возможности, достойные и безопасные условия труда, обеспечивать своевременную выплату заработной платы;
- перед потребителями: завоевывать и поддерживать доверие потребителей, разрабатывая и предлагая продукцию, отличающуюся выгодной ценой, качеством, безопасностью для человека и окружающей среды;
- перед деловыми партнерами: стремиться к долгосрочному сотрудничеству и партнерским отношениям с подрядчиками, поставщиками, партнерами по совместным предприятиям на основе взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости, последовательно выполнять договорные обязательства;
- перед обществом: придерживаться принципов честного и открытого ведения бизнеса, осуществлять деятельность с учетом принципов социальной ответственности, добросовестно соблюдать действующее законодательство, быть ответственным налогоплательщиком, не прибегать к незаконным формам конкурентной борьбы, уделять необходимое внимание охране здоровья, труда, окружающей среды и безопасности человека.

УНИКАЛЬНЫЙ ЖИВОЙ ОРГАНИЗМ



Интегрированная система менеджмента

Дерево подобно человеку, способно слышать, видеть, ощущать. Юнг выразил это так: «У деревьев есть индивидуальность. Вот почему дерево часто выступает синонимом личности ...». У «НИПИгазпереработки» также есть свое, ни с кем не сравнимое лицо. Подобно тому, как дерево вырастает из корня, растет, поднимаясь к небу, и ветвится, репутация института крепнет, завоевывая все большие и большие пространства и территории. С этой целью внедряется и постоянно совершенствуется интегрированная система менеджмента как инструмент построения эффективной системы управления компанией.



ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА

В 2013 году работа по развитию системы менеджмента качества и внедрению новых стандартов была объединена в интегрированную систему менеджмента (ИСМ), включающую в себя систему менеджмента качества (ISO 9001:2008), систему экологического менеджмента (ISO 14001:2004) и систему менеджмента профессионального здоровья и безопасности (OHSAS 18001:2007). В 2013 году ИСМ успешно прошла сертификацию на соответствие трем указанным стандартам.

В 2013 ГОДУ БЫЛА НАЧАТА РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ КОН- ЦЕПЦИИ ПРОЦЕСС- НОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

Концепция рассматривает бизнес-процессы как особые ресурсы предприятия, непрерывно адаптируемые к постоянным изменениям, и полагается на такие принципы, как:

- понятность и видимость бизнес-процессов в организации за счёт их моделирования с использованием формальных нотаций;
 - использование программного обеспечения моделирования, симуляции, мониторинга и анализа бизнес-процессов;
 - возможность динамического перестроения моделей бизнес-процессов силами участников и средствами программных систем.
- В рамках разработки и внедрения ИСМ в организации были реализованы следующие мероприятия:
- проведено обучение персонала по учебным курсам «Системы управления качеством на основе МС ИСО 9001:2008, ИСО 14001:2004 и OHSAS 18001:2007», «Курс внутреннего аудитора на основе МС ИСО 14001:2004 и OHSAS 18001:2007»;
 - создан и поддерживается в актуальном состоянии сайт ИСМ, где размещается информация о структуре, функционировании процессов и анализе со стороны руководства ИСМ и по результатам аудитов ИСМ;
 - создаются новые и перерабатываются существующие организационные документы;
 - формируется процедурная база проектов, осуществляется сбор данных и оценка эффективности работы ИСМ на проекте;
 - проводятся внутренние аудиты ИСМ.

СИСТЕМА БИЗНЕС-МОДЕЛИРОВАНИЯ — ПРОГРАММНЫЙ ПРОДУКТ BUSINESS STUDIO

В КАЧЕСТВЕ СИСТЕ- МЫ БИЗНЕС-МО- ДЕЛИРОВАНИЯ ВЫБРАН ПРОГРАМ- МНЫЙ ПРОДУКТ BUSINESS STUDIO.

Business Studio является инструментом для построения эффективной системы управления компанией. Все элементы бизнес-архитектуры, спроектированной с помощью Business Studio, логически увязаны друг с другом: от стратегических целей до должностных инструкций конкретных исполнителей. Business Studio дает возможность:

- не только формализовать свою стратегию и спустить ее до уровня исполнителей, но и контролировать ее выполнение;
- спроектировать свои бизнес-процессы и провести их оптимизацию по времени и стоимости;
- распределять полномочия и ответственность между организационными единицами института, спроектировать организационную структуру и провести расчет необходимого количества специалистов для выполнения бизнес-процессов;
- автоматически осуществлять формиро-

вание регламентирующих документов, вследствие чего минимизировать время между изменением бизнес-процессов и предоставлением сотрудникам организации актуальных документов;

- создать внутренний портал компании на основе BUSINESS STUDIO PORTAL или HTML-публикации, содержащих пакет регламентирующих документов и управленческих отчетов.

Применение процессной модели управления позволило значительно сократить время, затрачиваемое на написание и поддержание в актуальном состоянии различных регламентирующих документов.

ИСМ в части документации включает в себя более 300 документов (процедуры, стандарты, инструкции), которые разрабатываются и актуализируются с 2001 года по настоящее время.

НЕПРЕРЫВНАЯ ЭВОЛЮЦИЯ



Патентная деятельность
Научно-техническая деятельность
Внедрение новых технологий
Развитие ИТ-инфраструктуры
Информационный обмен

Ядро и сердцевина дерева, наполненные питательными веществами, определяющие ценность породы — это не что иное, как информация и знания, на которых базируется институт: патентная и научно-техническая деятельность, развитие и внедрение новых технологий, в том числе информационных.



ПАТЕНТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

«НИПИГАЗПЕРЕРАБОТКА» НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УДЕЛЯЕТ ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ РАЗВИТИЮ И ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ.

Специалисты по интеллектуальной собственности научно-технического отдела института выполняют полный комплекс работ по выявлению в научно-технической и проектной документации охраноспособных результатов интеллектуальной деятельности и их правовой защите. Порядок работы с результатами интеллектуальной деятельности, способными к правовой охране в качестве изобретений и полезных моделей, регламентирован рабочей ин-

струкцией системы менеджмента качества «Проведение работ по заявкам на получение патента на результаты интеллектуальной деятельности».

В целях обеспечения соответствия продукции института законодательным и нормативным документам и исключения для заказчика рисков технического, экономического и юридического характера специалисты по интеллектуальной собственности осуществляют контроль над договорной документацией в части интеллектуальной собственности, а также выполняют работы по организации и проведению патентных исследований на патентную чистоту.

С целью повышения технического уровня проектных решений и применяемых в них объектов техники и технологии, а также с целью обеспечения их патентоспособности и конкурентоспособности на рынке институтом выполняются патентные и информационно-аналитические работы.

Порядок проведения работ по патентным исследованиям регламентирован рабочей инструкцией системы менеджмента качества «Проведение работ по экспертизе объектов техники на патентную чистоту».

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В ИНСТИТУТЕ РЕАЛИЗУЕТСЯ РЯД МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ И РАСШИРЕНИЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ:

- регулярно проводятся заседания научно-технического совета института, на которых обсуждаются предложения по совершенствованию действующих технологических процессов и современные тенденции их развития;
- ежегодно руководителями подразделений составляются планы повышения квалификации сотрудников. При этом, помимо необходимых курсов повышения квалификации, требуемых внешними документами, большое внимание уделяется направлению сотрудников на обучающие семинары, конференции, тренинги;
- специалистами института изучается

международный опыт реализации аналогичных проектов с целью его применения в соответствии с политикой и стратегией института;

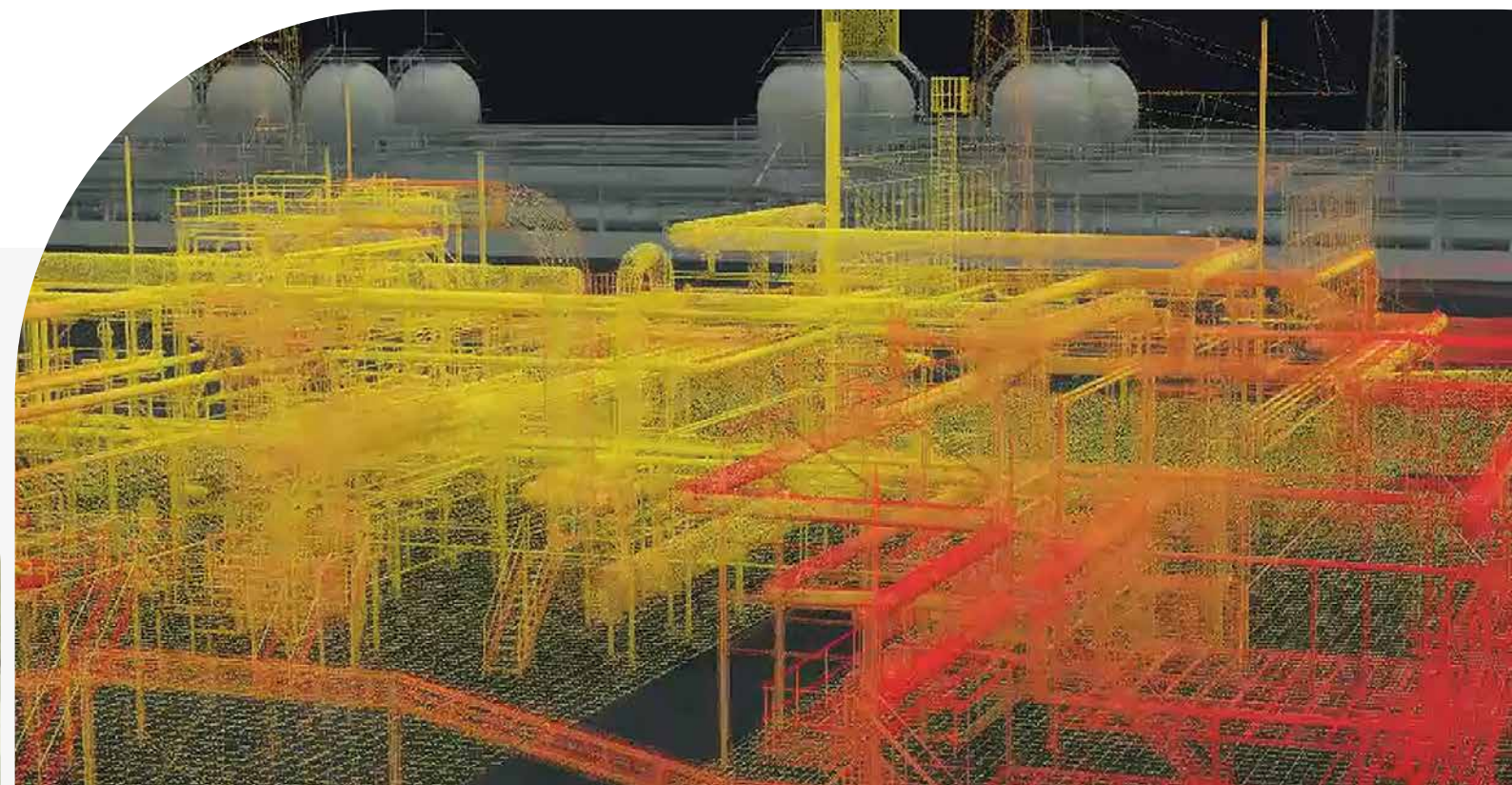
- для широкого круга специалистов института регулярно проводятся презентации поставщиков новых технологий и оборудования;
- разработаны регламентирующие документы по применению этого оборудования в новых проектах;
- на базе института проводятся семинары для специалистов отрасли по повышению их квалификации и расширению профессиональных знаний. В ходе этих семинаров осуществляется «обратная связь»: специалисты института больше узнают об «узких местах» действующих предприятий, получают рекомендации по совершенствованию технологических процессов.

ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



ОСНОВНЫМИ СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАЖНЫМИ НАПРАВЛЕНИЯ- МИ СЕГОДНЯ ЯВЛЯЮТСЯ:

- внедрение сквозного 3D-проектирования для увеличения доли EPC/EPCM проектов;
- развитие технологий лазерного сканирования;
- обеспечение информационной безопасности;
- стандартизация (унификация) рабочих мест пользователей, а также совершенствование электронной системы управления ресурсами и производством;
- внедрение ИТ-инструментов для управления проектами, документооборотом, маркетингом, финансами, персоналом и т.д.



В УКАЗАННЫХ СФЕРАХ ДЕЯ- ТЕЛЬНОСТИ БЫЛИ РЕАЛИЗОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ МЕ- РОПРИЯТИЯ:

- внедрены технологии лазерного сканирования для снижения времени подготовки к реконструкции предприятий заказчиков;
- проведена работа по стандартизации рабочих мест пользователей для уменьшения затрат на их организацию и обеспечения высокого качества обслуживания;
- выполнены работы по повышению автоматизации процесса проектирования и улучшению качества документации, изменению процессов проектирования при разработке автоматизированных систем управления технологическими процессами, в том числе начата эксплуатация программного комплекса EPLANP8;
- внедряются автоматизированные системы управления документооборотом и проектами в SharePoint, MSProject;
- ведется построение системы сквозного 3D-проектирования в линейке продуктов Aveva, настройка инструментов Aveva для автоматизации работы проектных специальностей.

РАЗВИТИЕ ИТ-ИНФРАСТРУКТУРЫ

ГЛАВНОЙ ЗАДАЧЕЙ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ИТ-ИНФРАСТРУКТУРЫ ЯВЛЯЕТСЯ ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ПОСРЕДСТВОМ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ,

оптимального использования эксплуатируемого программного обеспечения, компьютерного оборудования и телекоммуникационных систем. Развитие информационных технологий строится на понимании того, что их использование предоставляет компании дополнительные конкурентные преимущества на рынке нефтегазоперерабатывающей отрасли.

В этих целях служба информационных технологий НИПИГАЗ постоянно анализирует ИТ-рынок, перспективы и направления развития средств компьютерной и телекоммуникационной техники, передовой отечественный и зарубежный опыт использования современных технологий в области коммуникаций и связи. Ключевые направления развития информационных технологий определяются потребностями института в новейших эффективных ИТ-инструментах для решения производственных задач.

Служба информационных технологий совместно с инженерами-проектировщиками знакомится с новыми мировыми достижениями в области информационных технологий, регулярно принимая участие в профильных конференциях и дистанционных вебинарах, таких, как:

- ежегодные конференции поставщиков ПО: Intergraph, AVEVA, Bentley, Autodesk;
- «Межотраслевая научно-практическая 3D-конференция «Жизненный цикл промышленных объектов. Трёхмерное проектирование. Строительство. Эксплуатация»;
- доклад «Повышение эффективности проектирования с применением AVEVADiagrams» на конференции «AVEVA 2013» (г. Баку), который повысил интерес российских проектных институтов к результатам, достигнутым в области использования и внедрения современных ИТ-технологий.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ОБМЕН

В КОМПАНИИ ХОРОШО ОТЛАЖЕНА СИСТЕМА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ СОТРУДНИКАМ. НЕОБХОДИМЫЕ ДАННЫЕ РАЗМЕЩАЮТСЯ НА ВНЕШНИХ И ВНУТРЕННИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСАХ:

1. Внешние справочно-информационные сайты: НИПИГАЗ, СИБУР.
2. Справочно-информационные сайты для внутреннего пользования:
 - сайты общего назначения: «Корпоративный портал», «Сайт интегрированной системы менеджмента», «Реестр шаблонов», «Телефонный справочник»;

- сайты для подразделений: «Данные по оборудованию», «Информационный сайт проектного кабинета», «Каталог предприятий», «Пожарная безопасность», «Указатель стандартов»;
- доступ к электронным информационным справочным службам: КонсультантПлюс, Техэксперт.

3. Сайт дистанционного обучения и тестирования персонала «RS-Base».

4. Сайты, посвященные внедрению программных модулей и проектированию в них:

- AVEVA;
- Eplan.

5. Сайты проектов:

- рабочие сайты проектов для обмена данными в процессе проектирования как между подразделениями института, так и с внешними организациями (заказчиками, субподрядчиками);
- сайты договоров, которые содержат пакеты договорных документов по проектам;
- архивные сайты проектов, которые хранят документацию в электронном виде уже завершенных проектов.

6. Корпоративные медиа: газета «НИПИГАЗ сегодня», журнал «СИБУР сегодня», «Радио СИБУР» и др.

СБАЛАНСИРОВАННОЕ ДВИЖЕНИЕ



Система внутренних коммуникаций

Как годовые слои служат дереву для транспортировки воды и соков, так и система внутренних коммуникаций «НИПИгазпереработки» служит для передачи накопленного опыта и знаний всем сотрудникам, являясь основой информационного обмена компании.



СИСТЕМА ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ



СИСТЕМА ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ НАПРАВЛЕНА НА ИНФОРМИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ ОБО ВСЕХ АСПЕКТАХ

ЖИЗНИ ИНСТИТУТА —

новостях, текущих направлениях работы, важных событиях общественной жизни. С помощью корпоративных медиа работники института узнают о стратегических направлениях развития предприятия, работе своих коллег из других подразделений, новых технологиях и проектах, которые внедряются в институте. Формат средств внутренних коммуникаций дает возможность не только

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕДИА

наблюдать за жизнью института, но и получить обратную связь от каждого сотрудника, который может высказать свое мнение, предложить к обсуждению вопрос, и главное — быть услышанным.

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕДИА — ЭТО, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ВНУТРЕННЯЯ СЕТЬ (ИНТРАНЕТ) И ГАЗЕТА «НИПИГАЗ СЕГОДНЯ».

Инtranет — внутренний корпоративный web-портал, на котором размещена информация о деятельности всех структурных подразделений. Лента корпоративных новостей в Инtranете — основной инструмент информирования работников о наиболее важных событиях.

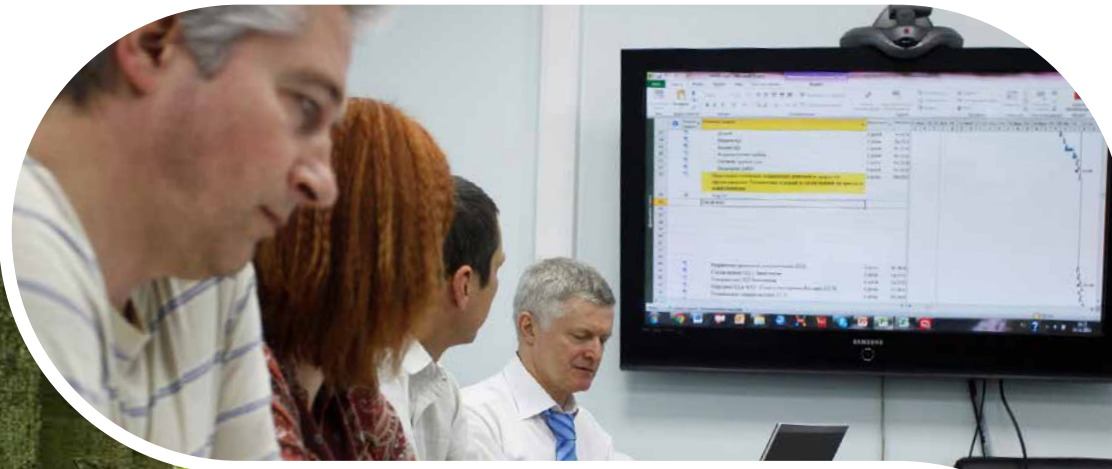
В локальной сети Инtranет действует сайт интегрированной системы менеджмента, в котором содержится вся документация, в том числе стандарты, политика, презентации, аналитические и учебные материалы, новости и прочая полезная информация.

Сайт ИСМ является не только базой знаний системы менеджмента, но и площадкой для обсуждения процедурных документов. Для этого сделан форум, где на определенный период времени размещаются документы, и все сотрудники могут высказать свои предложения по корректировке процессов.

В ежемесячных выпусках корпоративной газеты «НИПИГАЗ сегодня» публикуется более подробная информация об основных событиях, происходящих в институте, комментарии руководства, интервью с сотрудниками и обсуждение актуальных тем. Информирование сотрудников о введении новых документов, внесении изменений и другой информации ведется через выделенных во всех подразделениях института представителей по качеству, ответственных за соблюдение интегрированной системы менеджмента. Также посредством электронной рассылки осуществляется оперативное оповещение персонала об изменениях в этой системе.

Для общения по вопросам ИСМ создан единый ящик электронной почты и единый телефон.

УВЕРЕННЫЙ РОСТ



Поощрение персонала и забота о нем
Мотивация персонала
Обучение персонала
Совет молодых работников
Совет наставников
Взаимодействие с вузами
Охрана труда и безопасность
Корпоративная культура

Главная ценность института — его ПЕРСОНАЛ. Это живой стержень, опора, ствол, придающий твердость и прочность, поддерживающий древо НИПИГАЗ в вертикальном положении. Социальная политика является важным инструментом поддержки персонала. Мы гордимся социальной защищенностью настоящих и бывших работников, детей сотрудников, эффективной системой мотивации, развития и обучения персонала, а также обеспечением охраны труда и безопасности на рабочих местах.

Как ветви дерева придают кроне устойчивость, так и Совет наставников института, куда вошли наиболее компетентные и опытные сотрудники, подает достойный пример Совету молодых работников.



ПООЩРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ЗАБОТА О НЕМ

Направление социальной защищенности персонала обеспечивает доверие и способствует укреплению имиджа компании как благонадежного работодателя.

НИПИГАЗ реализует мероприятия социальной защищенности по 3 направлениям, определенным в коллективном договоре:

- социальная защищенность работников;
- социальная защищенность бывших работников;
- социальная поддержка детей работников.

Социальная защищенность работников НИПИГАЗ предоставляет следующие льготы и гарантии:

- материальную помощь в связи с рождением ребенка;
- материальную помощь в связи с собственной свадьбой;
- компенсацию расходов на лечение в случае серьезного заболевания, сопровождающегося оперативным вмешательством;
- материальную помощь в связи со смертью близких родственников.

В случае призыва работника на срочную военную службу за ним сохраняется рабочее место. В случае непредвиденных обстоятельств, таких, как стихийные бедствия, пожар, от компании также выделяются денежные средства с целью материальной поддержки работника.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ БЫВШИХ РАБОТНИ- КОВ:

- работнику при увольнении в связи с уходом на пенсию выплачивается единовременное вознаграждение; обеспечиваются основные пенсионные отчисления в соответствии с законодательством РФ;
- к основным праздничным датам (Новый год, День работников нефтяной и газовой промышленности, День победы) бывшим работникам выплачивается материальная помощь.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ДЕТЕЙ РАБОТНИКОВ НИ- ПИГАЗ ВКЛЮЧАЕТ:

- путевки в детские оздоровительные лагеря;
- корпоративные подарки ко Дню знаний и к Новому году.

ПРОГРАММА ДОБРОВОЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ



Для снижения уровня заболеваемости в здании института работает здравпункт, обеспечивающий первую медицинскую помощь, проведение физиотерапевтических процедур. Начиная с 2012 года НИПИГАЗ реализует программу добровольного медицинского страхования (ДМС) совместно с компанией «СОГАЗ». Работники института получили возможность пользоваться медицинскими услугами сверх тех, что включены в территориальную программу обязательного медицинского страхования.

Преимущество программы ДМС для работников — значительная экономия денежных средств. Многие медицинские услуги, которые ранее приходилось оплачивать за свой счет, работники получают за счет предприятия. Также большое значение имеет высокое качество медицинских услуг: в программе ДМС принимают участие современные медицинские учреждения, в которых работает высококвалифицированный персонал.

ПООЩРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ЗАБОТА О НЕМ



НИПИГАЗ предоставляет льготное санаторно-курортное лечение сотрудникам в КЦО «СИБУР-Юг» по следующим категориям путевок:

- «Работник»;
- «Мать и дитя»;
- «Ребенок (летний лагерь)»;
- «Член семьи» (супруги работников предприятия, дети в возрасте от 14 до 21 года).

Корпоративный центр оздоровления «СИБУР-Юг» расположен в экологически чистом районе города-курорта Анапа на Пионерском проспекте в 50 метрах от песчаного пляжа Черного моря. Обширная охраняемая благоустроенная территория площадью 6,9 гектаров. Гостям предоставляется 3-х разовое питание по системе «шведский стол», полдник, детский «сонник» (для детей от 4 до 10 лет).



Забота о здоровье персонала в НИПИГАЗе ведется в двух направлениях — спортивном и оздоровительном, включая традиционные коллективные турпоходы и различные спортивные мероприятия.

ЕЖЕГОДНЫЕ СОРЕВНОВАНИЯ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ ИНСТИТУТА:

- турнир по шахматам (мужчины, женщины);
- турнир по шашкам (мужчины, женщины);
- турнир по нардам, короткая версия (мужчины, женщины);
- турнир по нардам, длинная версия (муж.);
- турнир по настольному теннису (мужчины, женщины);
- проведение общекорпоративного кросса СИБУР «Вперед, к здоровью!» (с 2011 г.);
- турнир по дартсу (мужчины, женщины);
- турнир по стритболу (мужчины);
- турнир «Снайперы баскетбола» (мужчины, женщины);
- турнир по бильярду (мужчины);
- турнир по боулингу (мужчины, женщины, команды).

ПООЩРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ЗАБОТА О НЕМ

ГОРОДСКИЕ И КРАЕВЫЕ СОРЕВНОВАНИЯ С УЧАСТИЕМ СОТРУДНИКОВ ИНСТИТУТА, ПРОВОДИМЫЕ ЕЖЕГОДНО:

- турниры по футболу, баскетболу, стритболу, волейболу и боулингу среди предприятий нефтяной отрасли г. Краснодара;
- Спартакиада трудовых коллективов;
- XXXIII краевая отраслевая Спартакиада.

На Спартакиаде трудовых коллективов, проходившей летом в г. Краснодаре, которую проводило управление по физической культуре и спорту городской администрации, команда коллектива института заняла 3 место.

Спартакиада проводилась в 2 этапа и включала в себя 13 дисциплин, в том числе легкоатлетический кросс, плавание, мини-футбол, гиревой спорт, перетягивание каната, шахматы, боулинг и некоторые другие.

СОРЕВНОВАНИЯ СРЕДИ ПРЕДПРИЯТИЙ СИБУР:

- летняя отборочная Спартакиада СИБУР среди предприятий Центрального округа;
- Спартакиада среди предприятий СИБУР Холдинга;
- «Волжская осень»;
- участие в корпоративных и социальных мероприятиях.

Работники института принимают участие в спортивных соревнованиях, организуемых «СИБУРОм». Проведено более 20 социально-культурных и спортивных мероприятий.

В 2013 году «НИПИГазпереработка» провела V ежегодный турнир по стритболу среди сотрудников. В соревновании приняли участие восемь команд в количестве 27 человек, включая две женские. Чемпионат прошел в два тура. Победитель определялся по наибольшему количеству очков. Шесть мужских команд по 3-4 игрока были разбиты на две группы. Женские команды сыграли несколько игр между собой до трех побед.

ЗАБОТА О РАЗВИТИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА — ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НИПИГАЗ



МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Руководство института особое внимание уделяет как материальной мотивации работников, выраженной в действующей системе оплаты труда и премировании персонала, так и нематериальной мотивации, определяющей меры социальной поддержки работников института.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНЫМ ИНСТРУМЕНТОМ ПОДДЕРЖКИ ПЕРСОНАЛА И НАПРАВЛЕНА, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, НА ЕДИНСТВО ПОНИМАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ,

ЦЕННОСТЕЙ И НОРМ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ.

В «НИПИгазпереработке» действует коллективный договор, утверждаемый на три года. Выполнение условий труда отслеживают как работники службы по работе с персоналом, так и профсоюзный комитет.

Руководство принимает активное участие в процессе заключения коллективного договора при непосредственном взаимодействии с председателем первичной профсоюзной организации. В коллективном договоре закреплены основные положения социальной политики предприятия, а также порядок предоставления работникам более благоприятных гарантий и льгот по сравнению с установленным действующим законодательством РФ.

7 ОТЛИЧНЫХ ПРАВИЛ

РАЗВИВАТЬ СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ ПОМОГАЮТ 7 ПРАВИЛ КОМПАНИИ:

- ориентация на результат (думать-делать-достигать);
- сотрудничество и командная работа (вносить свой вклад в успех команды);
- инициативность и лидерство (проявлять инициативу и энтузиазм);
- меритократия (связывать оплату и карьерный рост с результатами работы);
- развитие людей (стремиться к профессиональному и личному развитию);
- доверие, надежность и взаимное уважение (уважать друг друга независимо от статуса);
- безопасность (создавать безопасные условия труда).

ПРЕИМУЩЕСТВА РАБОТЫ В НИПИГАЗ:

- интересная, профильная и ответственная работа;
- карьерные перспективы в компании — ТОП 3 в отрасли;
- индивидуальная программа обучения и профессионального развития;
- уникальный опыт практической работы в команде профессионалов;
- помощь опытного наставника;
- конкурентоспособное вознаграждение и социальный пакет;
- комфортный и технически оснащенный офис по формату «Open Space»;
- широкий пакет ДМС и спортивные программы;
- бесплатный курс изучения английского языка;
- тренинги для развития менеджерских навыков и лидерства;
- участие в социальных и корпоративных мероприятиях;
- возможность участия в Business trip — по территории РФ и за рубежом;
- для кандидатов из регионов РФ формируется релокационный пакет.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Уровень задач, стоящих перед институтом, выдвигает развитие и обучение персонала на первый план.

В 2013 ГОДУ БЮДЖЕТ, ВЫДЕЛЕННЫЙ НА ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ «НИПИГАЗПЕРЕРАБОТКИ», СОСТАВИЛ 18,5 МЛН. РУБЛЕЙ.

Важными «поставщиками» обучения для «НИПИГазпереработки» выступают вузы. Обучение сотрудников ведется на базе ведущих технических вузов Краснодарского края и других регионов страны, в частности: КубГТУ, Российского государственного университета нефти и газа имени И. М. Губкина, МГТУ им. Н.Э. Баумана, Томского политехнического университета, Государственной академии специалистов инвестиционной сферы (ГАСИС, Иркутск), Международного института менеджмента ЛИНК, Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»,

Федерального государственного унитарного предприятия «Центральный научно-исследовательский институт черной металлургии им. И.П.Бардина», ООО «ЦНТИ «Прогресс», Международного института сотрудничества «Восток-Запад» и др.

В НИПИГАЗ действует собственная система подготовки персонала и специальная программа развития молодых работников. В 2013 году в институте был реализован проект по разработке и внедрению матрицы стандартов обучения, целью которого являлась систематизация знаний в рамках каждой специальности и категории должности. На сегодняшний день сформирован каталог профессионального обучения по каждой специальности.

В рамках формирования резервистов на должность ГИПа в июне 2013 года стартовала программа обучения управлению проектами, рассчитанная на 2 года. Для «НИПИГазпереработки» одной из ключевых должностей является должность главного инженера проекта. Поскольку ГИПов не готовят ни в одном вузе, решение этой задачи институт видит в развитии внутреннего кадрового резерва. Программа обучения управлению проектами состоит из системы наставничества и преемственности и ориентирована на выращивание специалистов внутри компании. Принимая во внимание этот факт, а также растущие требования к выполнению проек-

ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ЯВЛЯЮТСЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ И ВЕДУЩИЕ ЭКСПЕРТЫ В СВОЕЙ ОБЛАСТИ

та, руководством института было принято решение о запуске программы формирования резерва специалистов на должность ГИПа. Изначально был сформирован пул потенциальных кандидатов (60 человек). Основными критериями выбора являлись: результаты работы, высокие оценки поведенческих компетенций, рекомендации, потенциал, итоги индивидуальных собеседований и желание самих работников.

В резерв ГИПов были отобраны 10 человек, для которых сформированы индивидуальные планы развития. Каждому резервисту назначен наставник из числа ГИПов и куратор в лице одного из руководителей высшего уровня института. Программа направлена на практические и семинарские занятия. По каждому пройденному модулю участники обучения готовят контрольные работы для проверки усвоенных знаний.

В целом курс направлен на приобретение теоретических и практических знаний в области современных подходов, методологий и применение программных средств по управлению проектами. Теоретическая подготовка в обучении занимает меньшую долю, основной акцент сделан на отработку практических навыков через решение кейсов, которые разрабатываются на основе проектов «НИПИГазпереработки», что позволяет повысить эффективность обучения. Формой итогового контроля яв-

ляется выпускная работа, защитив которую резервисты получают диплом о профессиональной переподготовке. Кроме того, во 2-ом полугодии 2013 года стартовала программа развития резервистов на должность главных специалистов подразделений основного производства. Были проведены индивидуальные собеседования каждого кандидата с членами комиссии, по итогам которых в резерв были отобраны 13 человек.

ВНЕДРЕНА СИСТЕМА ПЕРВИЧНОЙ АДАПТАЦИИ НОВОГО ПЕРСОНАЛА,

проводится тренинг «Добро пожаловать» (welcome-тренинг), на котором сотрудников знакомят с традициями, географией деятельности, основными проектами и направлениями развития, а также правилами работы в компании. Для молодых специалистов разработана и реализуется программа развития общей технической квалификации, рассчитанная на 3 года. Для каждого года запланированы определенные темы обучения. Продолжительность лекций составляет 1,5-2 часа. Преподаватели — топ-менеджмент и ведущие в своей области эксперты. Углубленное

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

изучение специальности идет за счет наставничества внутри отдела. Благодаря программе систематизируется процесс обучения молодых специалистов всех подразделений. Обучение обязательно для всех молодых специалистов проектного производства и направлено на формирование единой технической базы для всех сотрудников основного производства.

В 2013 году согласно программе развития для молодых сотрудников 1-го года работы было проведено 15 лекций, 2-го года — 14 лекций.

ПРОГРАММА РАЗ- ВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Разработано положение по привлечению и развитию молодых специалистов. Стартовала трехгодичная программа обучения молодых работников. Программа включает в себя общие технические вопросы. Данную программу посещают все молодые специалисты вне зависимости от структурного подразделения, в котором они работают. По программе развития 1-го года обучение прошли 48 молодых работников.

С 2011 года для сотрудников «НИПИгазпереработки» проводятся занятия по англий-

скому языку. В 2013 году английскому языку обучались 102 человека.

Профессиональное развитие происходит через формирование кадрового резерва, обеспечение непрерывности и преемственности системы управления, сохранение опыта и знаний внутри института.

В развитии руководителей и старшего инженерного состава делается акцент на внешнем обучении, а младшего инженерного состава — на внутреннем. Соотношение внутреннего и внешнего обучения изменяется в зависимости от категории должности. Так, например, для руководителей и главных специалистов основным поставщиком знаний является внешнее обучение. Данная категория персонала сама является носителем знаний и транслирует свои знания и опыт младшему поколению. Следующая категория — старший инженерный состав. Здесь соотношение внешнего и внутреннего обучения составляет 60:40 (%). Для обучения младшего инженерного состава привлекать внешних провайдеров неэффективно, поскольку главными носителями знаний для них являются старший инженерный состав, руководители и главные специалисты.

Для основного производства покупка программ с рынка лишь частично обеспечивает потребность института. В основном программы разрабатываются на заказ.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ — ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ КОНТРОЛЯ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИ- ОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВА

ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ

- промышленная безопасность
- повышение квалификации
- функциональное обучение
- ИТ-обучение
- конференции
- стажировки

ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ

- наставничество
- техническая учеба
- внутренние конференции
- внутренние тренеры
- ИТ-обучение
- английский язык

Данная специфика актуальна для проектного персонала, который в своей деятельности сталкивается с «нестандартными» ситуациями и работает в нестандартных условиях. Программы прорабатываются с руководителями и адаптируются под потребности НИПИГАЗа.

Их преимущество в том, что они полностью соответствуют бизнес-целям, целевому содержанию и актуальности материалов, а также стандартам института в области качества.

В рамках подготовки основного обучения стоит выделить:

- техническую учебу — профессиональное обучение, которое реализуется внутри института. Основная тематика такого обучения строится на проблемах текущих проектов. План обучения утверждается на год. Обучение проводят главные специалисты и начальники отделов;
- наставничество. Философия данного направления заключается в том, что институт обучает наставников тому, как передавать знания и как работать с обучаемыми. Действует система мотивации наставников, основанная на оценке деятельности наставников.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

4 ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПО ЦЕЛЕВЫМ ГРУППАМ

Категория персонала	ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ	ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ
Руководители и главные специалисты	Функциональное обучение Управление проектами Обучение по актуальным темам Обучение по требованию заказчика	Функциональное обучение Саморазвитие (преподавание) Обучение наставничеству и тренерству
	Обязательное обучение Промышленная безопасность Повышение квалификации	Общее обучение Система менеджмента качества Внутрифункциональное обучение
Старший инженерный состав	Функциональное обучение Обучение по требованию заказчика Поддерживающее и развивающее	Функциональное обучение Техническая учеба, саморазвитие ИТ-обучение (поддерживающее)
	Обязательное обучение Промышленная безопасность Повышение квалификации	Общее обучение Анализ и систематизация проектных решений Защита коммерческой тайны в ПП Система менеджмента качества
Младший инженерный состав	Обязательное обучение Промышленная безопасность Повышение квалификации	Функциональное обучение Наставничество, самообучение Техническая учеба, ИТ-обучение
		Общее обучение Трехгодичная программа развития молодых работников

Предполагается, что данные мероприятия позволят вывести наставничество на более высокий уровень.

Оценка эффективности обучения — важный инструмент контроля полученных знаний. Оценка включает в себя три важных момента: это оценка провайдера, оценка

РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ:

- трехгодичная программа развития МС;
- навыки базовых ИТ-программ;
- наставничество;
- стажировки на заводах;
- научно-технические конференции;
- корпоративная программа развития навыков личной эффективности;
- welcome-тренинги.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА:

- КР 1 на ГИП;
- КР 2 на руководителей подразделений;
- КР 3 на главных специалистов;
- КР 4 на руководителей групп;
- КР 5 — сотрудники с высоким потенциалом;
- повышение уровня профессиональных знаний;
- развитие управленческих навыков и навыков личной эффективности.

РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ:

- функциональное обучение;
- техническое обучение;
- обучение по требованиям законодательства РФ;
- совершенствование навыков ИТ-программ.

РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖМЕНТА:

- управление проектами;
- профессиональные компетенции;
- управленческие навыки;
- навыки личной эффективности;
- бизнес-мышление;
- корпоративный университет.

внутренних тренеров и оценка обученного персонала. Оценка проводится службой по развитию персонала на основании мнения обучающихся, усвоенного учебного

материала, поведенческих изменений, а также изменений производительности и качества труда.

СОВЕТ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

В НИПИГАЗе долгое время эффективно действует Совет молодых работников (СМР), который объединяет молодых сотрудников в возрасте до 35 лет, ориентированных на профессиональное и карьерное образование. Деятельность СМР способствует не только научно-техническому, но также личному и творческому росту молодых специалистов, включению их в корпоративную жизнь института. Совет способ-

ствует адаптации и дальнейшему росту молодых работников. При участии СМР регулярно проводятся конкурсы научно-технических работ, круглые столы, встречи с руководством, внедряются рационализаторские предложения. Молодые работники активно участвуют в общественной жизни института, в культурных, спортивных и благотворительных мероприятиях.

МЕРОПРИЯТИЯ, РЕАЛИЗОВАННЫЕ С УЧАСТИЕМ СОВЕТА МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ В 2013 ГОДУ:

- корпоративный выезд на плато Лаго-Наки с экскурсией по Большой Азишской пещере;
- акция «Меняю сигарету на яблоко», приуроченная ко Дню отказа от курения;
- турниры среди сотрудников института по шахматам, настольному теннису, нардам;
- помощь школе-интернату для слабослышащих детей в преддверии нового учебного года;
- участие в городской Спартакиаде трудящихся;
- «День открытых дверей в НИПИГАЗе» для школьников г. Краснодара;
- турнир по волейболу в п. Афипском, посвященный Дню конституции России;
- День пожилого человека — встреча с ветеранами геронтологического Центра «Екатеринодар»;
- возложение цветов к Вечному огню, приуроченное ко дню начала ВОВ;
- поездка для детей сотрудников в дельфинарий, приуроченная ко Дню защиты детей (п. Архипо-Осиповка);
- первенство по боулингу среди сотрудников института;
- помощь пострадавшим в результате наводнения в Хабаровском крае;
- высадка аллеи инженеров-проектировщиков НИПИГАЗа;
- конкурс художественных работ «Письмо Дедушке Морозу»;
- марафон «Дедушки Мороза и Снегурочки»;
- корпоративный КВН и ряд других мероприятий.

СОВЕТ НАСТАВНИКОВ

НАСТАВНИЧЕСТВО — ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ РЕАЛИЗОВАТЬ СЕБЯ ДЛЯ ОПЫТНЫХ СОТРУДНИКОВ, ЭКСПЕРТОВ В СВОЕЙ ОБЛАСТИ, КОТОРЫЕ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ИЛИ ГЛАВНЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ, НО ОБЛАДАЮТ БОЛЬШИМ БАГАЖОМ ЗНАНИЙ.

В 2013 году с целью определения статуса наставников, ответственности и прав при профессиональной подготовке молодых специалистов в институте разработано и утверждено генеральным директором «Положение о наставниках». В соответствии с Положением был создан Совет наставников, в который после тщательного отбора вошли наиболее компетентные и опытные сотрудники, в том числе руководители разных уровней.

СЕГОДНЯ В СОСТАВ СОВЕТА ВХОДЯТ 72 ЧЕЛОВЕКА.

Проведена отчетно-выборная конференция наставников, избран председатель Совета наставников, а также утвержден план работы на 2014 год.

Чтобы стать наставником, специалист должен не только являться экспертом в своей области, но и обладать компетенциями наставника (способностью обучать, эмпатией, умением мотивировать) и авторитетом в коллективе.

Динамично развиваться система наставничества начала в 2011 году.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВУЗАМИ



«НИПИГАЗПЕРЕРАБОТКА» АКТИВНО ВЗАИМОДЕЙСТВУЕТ С ВЫСШИМИ УЧЕБ- НЫМИ ЗАВЕДЕ- НИЯМИ

по привлечению студентов для прохождения практики в институте с последующим трудоустройством тех, кто показал наилучшие результаты. Работа с вузами реализуется с помощью следующих основных мероприятий:

- проведение ежегодного мероприятия «День НИПИГазпереработки» в Кубанском государственном технологическом университете (КубГТУ), включающего организацию и проведение презентации НИПИГАЗа с участием руководства компании и выпускников вуза с целью привлечения соискателей по профильным направлениям и дисциплинам для прохождения практики и последующего трудоустройства;
- сотрудничество с Кубанским государственным аграрным университетом: ежегодное участие в мероприятии «День открытых дверей»;
- участие в студенческом мероприятии «День карьеры» в КубГУ;

- взаимодействие с кафедрой геологического факультета КубГУ по привлечению студентов 3, 4 и 5 курсов нахождение производственной и преддипломной практики;
- взаимодействие с заведующими кафедрами по выявлению потребности в квотах выпускников вуза по направлению и специализации деятельности компании;
- организация и размещение стойки с вакансиями НИПИГАЗ в вузах.

Работа непосредственно со студентами и выпускниками вузов ведется по следующим направлениям:

- прохождение производственной, преддипломной практики и последующего трудоустройства выпускников, успешно прошедших практику и получивших высокую оценку от руководителей отделов;
- организационная работа со студентами: обработка заполненных анкет на практику и трудоустройство, проведение первичного собеседования со всеми соискателями, организация и проведение входного тестирования, обработка полученных результатов; предоставление обратной связи соискателям по полученным результатам;
- ежегодное участие в защите дипломных проектов выпускников вузов, выявление успешных и перспективных кандидатов по успешной проведенной презентации дипломного проекта и высоким оценочным результатам.

В «НИПИГАЗПЕРЕРАБОТКЕ» —
866 ВЫСОКОКЛАССНЫХ СОТРУДНИКОВ



СОТРУДНИЧЕСТВО С КУБГТУ

На протяжении многих лет НИПИГАЗ сотрудничает с Кубанским государственным технологическим университетом (КубГТУ) — крупнейшим техническим университетом Южного федерального округа. С 2010 года между организациями действует договор о взаимодействии в области подготовки и переподготовки специалистов, проведении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и проектных работ, патронажа и спонсорской поддержке наиболее успешных студентов.

В 2013 году в стенах «НИПИгазпереработки» состоялась церемония вручения дипломов о высшем образовании выпускникам института нефти, газа и энергетики КубГТУ. На вручении присутствовали проректор по научной и информационной деятельности КубГТУ Светлана Калманович, заведующий кафедрой технологии нефти и газа Юрий Ясьян, а также преподавательский состав университета. НИПИГАЗ представили

топ-менеджмент и руководители преддипломных практик выпускников.

Документ о высшем образовании получили 42 студента, среди которых — 16 выпускников с красным дипломом. Три человека из числа отличников уже приняты на работу в НИПИГАЗ. Всего в этом году преддипломную практику в «НИПИгазпереработке» прошли 14 студентов института нефти, газа и энергетики.

Дипломы вручали председатель и члены аттестационной комиссии КубГТУ Валерий Двинин, Павел Пуртов и Светлана Калманович.

По завершении торжественной части для всех желающих была организована экскурсия по «НИПИгазпереработке». Многие из молодых специалистов заполнили анкеты на соискание должности.

Принято за год сотрудников всего	190
Принято из них выпускников, учащихся	36
Принято из них выпускников, учащихся КубГТУ	26
% от общего приема выпускников КубГТУ	61%
Проведено практик для студентов	94
Проведено практик для студентов КубГТУ	65
% от общего объема практики для студентов КубГТУ	69%

ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ

Особое внимание в «НИПИгазпереработке» уделяется обеспечению охраны труда и безопасности на рабочих местах сотрудников. На рабочем месте инженер-проектировщик подвержен воздействию компьютерного излучения.

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка в баланс рабочего времени на каждый день включены 2 физкультурные паузы по 15 минут, на которых каждый сотрудник может отдохнуть, поиграть в настольный теннис или дартс в специально оборудованных местах. Один раз в два года каждый сотрудник проходит медосмотр на территории организации, а сотрудники подразделений, деятельность которых связана с повышенными показателями излучения, — ежегодно.

В настоящее время в институте развиваются следующие направления:

- обеспечение охраны труда и безопасных условий труда работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и осуществлении технологических процессов;
- обеспечение функционирования систем мониторинга и контроля состояния охраны труда и условий труда на рабочих местах;
- обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, оборудование

помещений здравоохранения для оказания медицинской помощи и проведения оздоровительных процедур работникам, укомплектование средствами и препаратами для оказания первой медицинской помощи;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- информирование работников об охране труда и условиях труда на рабочих местах, о существующих рисках здоровью, о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

Также на рабочем месте существует риск травмирования при падении в производственных и административных помещениях. Потенциальным источником такой опасности могут являться ступеньки, пороги, лестничные марши и мокрые полы. Для профилактики данного риска влажные уборки помещения проводятся в нерабочее время, запрещены разговоры по сотовым телефонам при передвижении по лестничным маршам.

При проведении всех видов инструктажей по охране труда внимание персонала акцентируется на необходимости использования удобной устойчивой нескользящей обуви.

ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ

ISO 14001:2004 «СИСТЕМЫ ЭКО- ЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА. ТРЕБОВАНИЯ И РУ- КОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ» И OHSAS 18001:2007 «СИСТЕМА МЕ- НЕДЖМЕНТА ПРО- ФЕССИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ЗДОРОВЬЯ. ТРЕБОВАНИЯ»

Внедрение интегрированной системы менеджмента в области охраны труда и здоровья сотрудников позволило минимизировать риски и предотвратить угрозу возникновения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Кроме этого, интегрированная система менеджмента предполагает совершенствование

системы управления охраной труда в институте за счет своевременной разработки и актуализации корпоративных руководящих документов, регламентов в области охраны труда, четкого разграничения прав, обязанностей и ответственности работников за соблюдение требований по охране труда. В области экологического менеджмента внедрение данной системы позволит планировать деятельность предприятия и выпускаемой продукции с учетом минимизации негативных воздействий на окружающую среду.

С 2013 года проводится идентификация и оценка рисков в области охраны труда во всех подразделениях института. Данная работа проводится с целью планирования деятельности в области охраны труда, обоснования мероприятий по выявлению и снижению рисков до приемлемого и экономически обоснованного уровня. Также в июне 2013 года разработано, согласовано и утверждено положение о производственном контроле в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Настоящее положение устанавливает требования к проведению производственного контроля в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Целью производственного контроля является предупреждение аварий, производственного травматизма, осуществление контроля за сбором, временным размещением

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОН- ТРОЛЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, ПОЖАР- НОЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

и передачей отходов на производственном объекте за счет осуществления комплекса организационно-технических мероприятий.

РАБОТА КОМИС- СИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ИМЕЕТ ПЛА- НОВЫЙ, СИСТЕМ- НЫЙ ХАРАКТЕР, ЧТО ПОЛОЖИТЕЛЬНО ВЛИЯЕТ НА СОСТО- ЯНИЕ ОХРАНЫ ТРУ- ДА В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ИНСТИТУТА.

В период с мая по июль 2013 года были переработаны и введены в действие новые инструкции по охране труда по профессиям и видам выполнения работ. Актуализированы ряд положений в области охраны труда, такие как положение об обучении и разработке инструкций по охране труда. Полностью пересмотрена и введена в действие программа проведения вводного

инструктажа по охране труда и программа проведения инструктажа по электробезопасности с неэлектротехническим персоналом института.

Проведение ежегодного «Дня охраны труда» включает такие мероприятия, как:

- подготовку информационных стендов по ОТ;
- конкурс детских рисунков «Охрана труда — глазами ребенка!»;
- анкетирование персонала с целью получения предложений и обратной связи;
- видеотрансляции;
- подготовку памяток и буклетов по ОТ.

Пожарная безопасность организована в соответствии с требованиями Федерального закона от 21.12.1994 г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности», Постановления Правительства РФ от 25.04. 2012 г. № 390 «О противопожарном режиме». В институте разработан и утвержден план эвакуации сотрудников на случай пожара, аварий и катастроф техногенного характера. Административное здание института оборудовано системой противопожарной сигнализации, во всех помещениях установлены первичные средства пожаротушения, на всех этажах установлены и введены в действие пожарные шкафы. С сотрудниками института один раз в полугодие проводится масштабная тренировка по эвакуации при возникновении пожара с привлечением 100 % сотрудников.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Корпоративные праздники — традиция, которой следуют в «НИПИгазпереработке» уже не первый год. Благодаря им укрепляется корпоративная культура компании, атмосфера дружеской поддержки и взаимовыручки, раскрываются таланты, поддерживается преемственность между разными поколениями специалистов, старейшими и новыми сотрудниками. Без внимания не остаются и дети: к примеру, акция, получившая название «Марафон Деда Мороза и Снегурочки», — одно из таких ежегодных мероприятий института. Родители заранее готовят подарки своим детям и передают организаторам акции. В свободное от работы время сотрудники, переодевшись в костюмы Деда Мороза и Снегурочки, адресно развозят подарки.

Корпоративный Новый год является подведением итогов работы компании в уходящем году и своих личных профессиональных достижений, определением планов на будущий год, а также возможностью лично поблагодарить всех, кто внес свой вклад в общий успех, в эффективную работу института и СИБУРа в целом.

Корпоративный новогодний праздник — это также возможность почувствовать себя частью большого коллектива и поздравить своих коллег, принять участие в различных конкурсах и выступить в концертной программе со своим творческим номером. Для каждого новогоднего мероприятия

определяется своя концепция, исходя из тематики наступающего года. В новогоднем корпоративном празднике, который состоялся 14 декабря 2013 года, приняли участие 600 сотрудников.

МЕРОПРИЯТИЯ, ПОСВЯЩЕННЫЕ ОСНОВНЫМ ПРАЗДНИЧНЫМ ДАТАМ, ЯВЛЯЮТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. ТВОРЧЕСКИЕ КОНКУРСЫ ПРОВОДЯТСЯ КАК СРЕДИ РАБОТНИКОВ, ТАК И СРЕДИ ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.



Концепция проведения Дня защитника Отечества и Международного женского дня также меняется из года в год. Так, в рамках празднования 23 февраля «НИПИгазпереработка» в 2013 году провела первый корпоративный турнир по стендовой стрельбе в упражнении «Спортинг-компакт». Мероприятие прошло в стрелковом комплексе «Дубрава» при поддержке профкома и администрации института и состояло из двух частей: турнира и вольной программы. Всего в корпоративном выезде приняли участие 27 сотрудников института, многие из них приехали вместе с семьями.

День Победы 9 Мая — особая дата в календаре корпоративных праздников «НИПИгазпереработки». Институт ежегодно организует праздничные мероприятия,

на которые приглашает ветеранов ВОВ, работавших в НИПИГАЗе, представителей Совета ветеранов Кубанского государственного технологического университета, г. Краснодара, г. Приморско-Ахтарска, геронтологического центра «Екатеринодар». Для гостей проводится праздничный концерт с участием работников института и приглашенных творческих коллективов.

Корпоративные мероприятия в рамках празднования Дня рождения СИБУРа — еще одна неперемнная традиция «НИПИгазпереработки». В 2013 году сотрудники института отпраздновали 18-летие СИБУРа, приняв участие в корпоративных олимпийских играх.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

В НИПИГАЗ созданы необходимые условия, при которых труд каждого сотрудника мотивирован и ориентирован на эффективное достижение целей предприятия, на творческий подход к выполнению должностных обязанностей.

Ввиду максимального вовлечения персонала в процесс внедрения интегрированной системы менеджмента и создания условий для эффективной работы в основе мотивации к деятельности по совершенствованию всех процессов лежит стремление делегировать сотрудникам как можно больше функций, связанных с планированием и контролем, что стимулирует повышение производительности и качества выполняемой работы. Любой сотрудник имеет возможность высказать предложение по улучшению тех или иных производственных процессов, повышению качества оказываемых услуг через участие в конкурсах научно-технических работ, участие в рабочих совещаниях, специализированных круглых столах, общественных и социальных акциях, регулярно проводимых в институте.

В 2012–2013 ГОДАХ СОТРУДНИКИ ИН- СТИТУТА СТАЛИ

УЧАСТНИКАМИ АКЦИИ «КОПИЛКА ПОЛЕЗНЫХ ДЕЛ», НАПРАВЛЕННОЙ НА СТИМУЛИРОВА- НИЕ СОЦИАЛЬНО ПОЛЕЗНЫХ АКТИВНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ.

В проекте учитывались только те активности, которые не прописаны в трудовые обязанности: спортивные турниры, профессиональные и корпоративные конкурсы, социальные акции, производственные инициативы, физическая помощь по облагораживанию института, помощь в организации мероприятий, корпоративные выезды и многое другое. По итогам проекта сотрудник, набравший большее количество баллов, выиграл турпоездку на зарубежный курорт.

ВСЕГО ЗА ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЕКТА СОТРУДНИКАМИ ИНСТИТУТА БЫЛО СДЕ- ЛАНО ОКОЛО 1500 ПОЛЕЗНЫХ ДЕЛ



ПРОЧНОСТЬ И ДОЛГОВЕЧНОСТЬ



Работа профсоюза

Как кора защищает дерево от высыхания, непогоды и других внешних воздействий, предотвращая повреждения внутренней части дерева, так и профсоюз «НИПИгазпереработки» представляет права и интересы своих работников на всех уровнях предприятия. Попав в землю с питательной средой, обогащенной почвой, семя начинает хорошо прорастать, расти и развиваться. Наши сотрудники чувствуют себя социально защищенными, имеющими равные стартовые возможности, в том числе в принятии управленческих решений и саморазвитии личности.



РАБОТА ПРОФСОЮЗА

ПРОФСОЮЗ — ЭТО:

- представительство интересов работников на всех уровнях предприятия;
- реальные действия работников;
- охрана труда и здоровья работников;
- форумы, конференции, семинары;
- социальные льготы и гарантии (через Коллективный договор);
- организация спортивной и культурно-массовой работы;
- юридическая бесплатная помощь (по любым вопросам);
- законодательная инициатива (предложения от работников во все структуры власти, через вышестоящие профобъединения).

Первичная профсоюзная организация ОАО «НИПИГазпереработка» входит в состав территориальной профсоюзной организации ОАО «СИБУР Холдинг», состоящей в Общероссийском профессиональном союзе работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ.

Цель профсоюзной организации —

ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА ДЛЯ ЗАЩИТЫ СВОИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И ИНТЕ-

РЕСОВ, ПРИУМНОЖЕНИЯ НРАВСТВЕННЫХ, КУЛЬТУРНЫХ И НАУЧНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ, СОВМЕСТНОГО РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ.

Основные требования профсоюза — достойный труд, справедливо оплачиваемый, безопасный, социально защищенный, не принижающий достоинства человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

в принятии управленческих решений и саморазвитии личности.

Направления деятельности:

- социально-правовая защита;
- организация отдыха и досуга;
- спортивно-оздоровительная работа;
- информационно-методическая работа.

Принципы функционирования и работы:

- законность;
- корпоративность;
- ответственность;
- информационная прозрачность;
- последовательность;
- системность;
- открытость.

1. Профком на паритетных условиях с руководством общества организует работу по заключению Коллективного договора, внесению изменений и проверку выполнения, содействует его реализации.

2. Контролирует соблюдение социально-экономических прав и интересов работников.

3. Представляет интересы работников в сфере трудовых отношений, социально-бытовых нужд, в предоставлении льгот и компенсаций.

4. Информировывает работников о мероприятиях и событиях в институте.

5. Предоставляет возможность принять участие в общественной жизни института, развить свои личностные и деловые качества, расширить круг своих интересов и возможностей, получить практические навыки управления коллективом и общения с людьми.

6. Содействует соблюдению федерального, краевого и городского законодательства, а также внутренних нормативных актов компании.

7. Участвует в работе аттестационной комиссии.

8. Организует исполнение Устава профсоюза.

9. Информировывает о деятельности профсоюза.

10. Создаёт фонд социальной защиты, оказывает работникам материальную, правовую, психологическую помощь.

11. Совместно с Советом молодых работников оказывает помощь в организации и проведении спортивных, культурно-массовых мероприятий, научно-практических конференций, конкурсов, КВН, Спартакиад.

12. Сотрудничает с общественными объединениями, комитетами и организациями города, края и холдинга.

РАБОТА ПРОФСОЮЗА

1. Подготовка и разработка Коллективного договора, контроль за его реализацией путем организации совместной комиссии представителей администрации и трудового коллектива на паритетных условиях.

2. Реализация мероприятий Коллективного договора по социальной поддержке работников включает:

- компенсацию расходов на летний отдых путем реализации льготных путевок для детей сотрудников;
- компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение сотрудников;
- новогодние подарки сотрудникам, членам профсоюза;
- обеспечение медико-санитарной помощи и реабилитационно-восстановительного лечения сотрудников в здравпункте;
- чествование юбиляров, поздравления по случаю бракосочетания и рождения ребенка.

3. Спортивные мероприятия — внутри института, городские, краевые (совместно). Экскурсионные поездки по краю, горному Кавказу и Крыму.

4. Культурно-массовые мероприятия: 23 февраля, 8 Марта, 9 Мая, День защиты детей (традиционный выезд в дельфинарий, семейная поездка), День СИБУРа, День работников нефтяной и газовой промышленности, Новый год.

5. Участие в благотворительных акциях: сбор средств для лечения тяжелобольных детей сотрудников и жителей страны, сбор средств для жителей затопленных районов в крае, на Дальнем Востоке.

6. Участие в различных конкурсах, проводимых администрацией Краснодарского края.



УСТОЙЧИВАЯ ЭНЕРГИЯ



Взаимовыгодное сотрудничество



Деревья бьют все мыслимые и немыслимые рекорды в области размеров, срока жизни и невероятных возможностей приспосабливаться к среде обитания. Листья — это самый главный момент в выживании деревьев. Именно через листья дерево питается, насыщается и растет. Листья для современного человека означают его труд. Какой у тебя труд — такая и крона! Плоды — это проекты, которые появляются, если ты трудишься в правильном направлении — в сторону солнца...

ВЗАИМОВЫГОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО



НИПИГАЗ ежегодно проводит Всероссийские межотраслевые совещания (ВМОС) по вопросам газопереработки, энергоэффективности и инноваций. Цель ВМОС заключается в позиционировании института как стабильно развивающейся, инновационно-ориентированной научно-исследовательской и проектной компании.

Основные характеристики совещания:
1. ВМОС — это крупное, представительное

мероприятие российского масштаба, являющееся одним из важных отраслевых событий.

2. ВМОС — крупнейший проект в области продвижения бренда и услуг института на отраслевом рынке.

Обязательства института перед заказчиком определяются:

- договорами и техническими заданиями, другими равнозначными документами на выполнение работ;

НИПИГАЗ 2013 ИТЭ

- соответствующей документацией системы менеджмента качества;
- возможностями института;
- действующими нормативными и законодательными требованиями Российской Федерации в области проектирования и строительства.

В соответствии с документами системы менеджмента качества контроль соблюдения обязательств института перед заказчиком осуществляют договорные и диспетчерские службы, службы планирования и контроля бюджета проекта, группа нормоконтроля и служба менеджмента качества, главные инженеры проектов.

Оперативное взаимодействие с заказчиком в процессе разработки проекта менеджмент обеспечивает посредством участия в производственных совещаниях непосредственно или в формате видеоконференций, рассмотрения запросов, полученных в письменном виде или по электронной почте, с дальнейшей проработкой вариантных предложений и обосновывающих документов с последующей их формализацией с соответствующими техническими службами заказчика.

Источники информации, необходимые для оценки удовлетворенности клиентов услугами института:

- замечания на выпущенную продукцию, поступающие от заказчика (позволяют

провести косвенную оценку удовлетворенности услугами института, выявить причины неудовлетворенности клиентов их качеством);

- опросы и анкетирование ключевых специалистов заказчика (позволяют провести прямую оценку удовлетворенности клиентов услугами института).

По законченным проектам документами предусмотрено проведение анализа работы института с заказчиком для решения выявленных проблем и укрепления положительных тенденций, а также определение сильных сторон и качества разработанной продукции.

НИПИГАЗ регулярно проводит маркетинговые исследования удовлетворенности своих клиентов. Важнейшим элементом этих исследований является построение зависимости изменения отношения клиентов к институту в разрезе предпринимаемых руководством корректирующих мероприятий по всем аспектам работы.

СИЛА СОЗИДАНИЯ



Социальная ответственность: «Твори добро!»

Подобно деревьям, мы получаем питание от земли и тепло от солнца. Подобно деревьям, мы растем, цветем и развиваемся, а в зрелом возрасте даем кров и защиту своему потомству. И наконец, подобно деревьям, мы противостоям бурям и тяготам жизни. Деревья в лесу — это как зеркало человеческого общества. Смотрите на них, наблюдайте, разговаривайте и любите. Деревья кормили, согревали, защищали, развлекали, лечили и одевали людей с древнейших времен, и продолжают делать это по сей день. Силен только тот, кто помнит и чтит свои корни. Так давайте же будем сильны.



СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В 2013 году «НИПИГазпереработка» подписала Хартию корпоративного социального партнерства. Подписание Хартии предполагает следование компаниями принципам ведения социально-ответственного бизнеса, а также их долгосрочного и устойчивого развития. Такие подходы способствуют получению высоких финансовых результатов, которые создают основу для успешного развития компаний, а также для роста занятости населения, экономического и социального благополучия жителей г. Краснодара.

На протяжении 2013 года сотрудники «НИПИГазпереработки» регулярно принимали участие в мероприятиях программы «Территория социального партнерства», разработанной Ассоциацией европейского бизнеса, где делились накопленным опытом по работе с вузами, что способствовало созданию привлекательного имиджа в регионе, развитию конструктивного диалога с органами власти и бизнес-сообществом.

По своей инициативе сотрудники «НИПИГазпереработки» принимают участие в благотворительных акциях, направленных на помощь социально незащищенным слоям населения. Так, например, более 35 лет институт поддерживает детский дом для детей с ограниченными возможностями в поселке Афиппский. Ежегодно к праздникам — Дню защиты детей и Новому году — сотрудники дарят малышам развивающие

игры, устраивают утренники и развлекают их. По просьбе администрации учреждения выделяются средства на ремонт помещений, оборудование детских комнат. Активисты-волонтеры помогают подшефному детскому дому в облагораживании территории. Традиционно 1 сентября молодые работники института посещают школьную линейку в честь Дня знаний школы-интерната для слабослышащих и глухих детей города Краснодара, чтобы подарить подарки первоклашкам.

Институт поддерживает не только детские учреждения. Несколько лет сотрудничает с геронтологическим центром «Екатеринодар». Молодежь поздравляет постояльцев центра с Днем Победы, устраивает субботники и просто приезжает к ветеранам в гости. Накануне 9 мая НИПИГАЗ организовал для ветеранов Великой отечественной войны и тружеников тыла традиционный концерт в честь Дня победы. Мероприятие посетили ветераны, работавшие в «НИПИГазпереработке», представители Совета ветеранов Кубанского государственного технологического института и геронтологического центра «Екатеринодар». Для гостей были организованы выступления творческих коллективов с репертуаром военных лет, работала полевая кухня. Также в рамках поздравительных мероприятий НИПИГАЗ поддержал акцию «Георгиевская ленточка», которая стала неотъемлемой частью торжества. Молодые специалисты института

ДОБРЫЕ ДЕЛА

раздавали жителям и гостям Краснодара символические ленточки и шары. В завершение праздника в небо было выпущено 68 голубей, символизирующих количество лет после Великой Победы.

Являясь участником Социальной хартии российского бизнеса, «НИПИГазпереработка» активно поддерживает развитие детского спорта в регионе. Институт оказывает всестороннюю помощь инициативам, направленным на поддержку пропаганды здорового образа жизни среди детей и молодежи.

НИПИГАЗ выступил партнером IV Открытого Первенства города Краснодара по киокушинкай каратэ-до среди детей и подростков, которое состоялось во Дворце спорта «Динамо».

«НИПИГазпереработка» поддержала Всероссийский турнир по кикбоксингу на «Кубок главы муниципального образования города Краснодара». Турнир был посвящен 76-летию образования Краснодарского края и Дню народного единства. В соревнованиях приняли участие 267 спортсменов из трех регионов страны: Северо-Кавказского, Южного федеральных округов и Ямало-Ненецкого автономного округа. В рамках турнира состоялся торжественный парад участников, показательные выступления ведущих спортсменов и церемония награждения победителей. В первенстве приняли участие более 200 юных спортсменов

в возрасте от 6 до 13 лет из лучших спортивных школ Астраханской, Волгоградской областей, Краснодарского края и Республики Адыгея. По итогам соревнований больше всего призеров оказалось у команды из Краснодара. Победители были награждены кубками, медалями и дипломами.

Историко-краеведческий этнокультурный велоковест «Город ста народов» — это второе мероприятие в рамках «Осеннего велоковеста», идейным инициатором которого в Краснодаре стала «НИПИГазпереработка».

Традиционная акция «За здоровый образ жизни» была проведена на центральной улице г. Краснодара в Международный день отказа от курения. В рамках мероприятия сотрудники института предлагали курящим прохожим обменять сигареты на яблоки, раздавали памятки о вреде курения и дарили символические воздушные шары. По итогам акции было собрано три короба сигарет.

НИПИГАЗ оказывает всестороннюю помощь инициативам, направленным на поддержку пропаганды здорового образа жизни, особенно среди детей и молодежи. Акция «За здоровый образ жизни» — ежегодное мероприятие, посвященное одной из наиболее актуальных тем — популяризации отказа от вредных привычек.

ГАРМОНИЯ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ



Охрана окружающей среды
Экология

Воздух является основным источником кислорода и углекислого газа, необходимого для фотосинтеза и дыхания дерева. Деревья, в свою очередь, очищают воздух и производят кислород, помогают почве удерживать влагу, защищают животных и растения от солнца и других вредоносных факторов. Они помогают регулировать климат, циркулирование и распространение питательных веществ, обеспечивают нас сырьём и другими ресурсами. Деревья — это нервная система нашей Земли и легкие для человечества. Они имеют важнейшее значение для жизнеобеспечения планеты, на всех уровнях. А какую красоту они дарят нам из года в год!



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Обеспечение экологической безопасности в «НИПИГазпереработке» с 2010 года выполняет природоохранная служба, функции которой осуществляют сотрудники отдела охраны окружающей среды и промышленной безопасности (ООСиПБ).

Природоохранная служба в сроки, установленные законодательством РФ, обеспечивает «НИПИГазпереработку» такой необходимой документацией, как:

- технический отчет по инвентаризации источников выбросов загрязняющих веществ в атмосферу;
- проект предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу;
- нормативы ПДВ загрязняющих веществ в атмосферный воздух;
- проект нормативов образования отходов и лимитов на их размещение (ПНООЛР);
- лимиты на размещение отходов;
- технический отчет о неизменности производственного процесса, используемого сырья и об обращении с отходами;
- журнал учета движения отходов;
- паспорта опасных отходов;
- порядок осуществления производственного контроля в области обращения с отходами.

«НИПИГазпереработка» выполняет работы по:

- расчету платы за негативное воздействие на окружающую среду;
- контролю мест временного размещения отходов;

- предоставлению в уполномоченные органы ежегодной отчетности по охране окружающей среды.

Ежегодно сотрудниками отдела охраны окружающей среды и промышленной безопасности проводится экспертный анализ экологической безопасности института, формируется реестр экологических аспектов. Для достижения наилучшего функционирования ИСМ в институте каждый год формируются и утверждаются генеральным директором цели в области охраны окружающей среды, которые включают в себя перевод «значимых» аспектов организации в «незначимые», а также постоянное улучшение и развитие ИСМ.

Для управления выявленными значимыми аспектами сотрудниками ООСиПБ разработаны инструкции «Обращение с ртутьсодержащими лампами», «Безопасное обращение с отходами». В данных инструкциях описаны требования к сбору, организации мест накопления и передачи отходов специализированным организациям для обезвреживания и размещения.

В «НИПИГазпереработке» действует комиссия производственного контроля (ПДК ПК). Производственный контроль осуществляется согласно утвержденному Положению о производственном контроле не реже 2-х раз в год. Назначены ответственные лица за организацию и техническое обеспечение

СОЗДАНИЕ ПРОСТРАНСТВА «ЗЕЛЕНОГО ОФИСА»

производственного контроля в области обращения с отходами, контроль исполнения предписаний и за обеспечение ведения реестра законодательных требований.

В связи со спецификой производственной деятельности в «НИПИГазпереработке» образуются отходы бумаги в очень больших количествах. Для снижения негативного воздействия на окружающую среду предусмотрено повторное использование бумаги для черновых распечаток, а также сбор макулатуры и передача ее на переработку. Каждый кабинет оснащен коробкой для сбора макулатуры, а все сотрудники проинформированы о правилах обращения с данным видом отходов.

К экологическим инициативам развития ИСМ относится постепенное создание пространства «зеленого офиса». Практически все ртутьсодержащие лампы заменены на светодиодные энергосберегающие лампы, обладающие менее опасными свойствами для здоровья человека и окружающей среды и более длительным сроком эксплуатации. Это позволяет уменьшить образование особо опасных отходов и рационально использовать электроэнергию. В связи со значительным потреблением бумаги вводится частичный электронный документооборот, включающий размещение всех необходимых документов, инструкций, приказов и положений на электронном портале для уменьшения количества бумажных

копий документов. В текст всех электронных писем включен призыв к уменьшению количества потребления бумаги: «Please consider the environment before printing this email. Пожалуйста, не распечатывайте данный документ без особой необходимости. Экономьте природные ресурсы».

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМЫМ ЭЛЕМЕНТОМ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА, ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ,

принятой и утвержденной Приказом № 418 от 13.09.2013 г.

ЭКОЛОГИЯ

ПО ИТОГАМ 2013 ГОДА «НИПИГАЗПЕРЕРАБОТКА» СТАЛА ПОБЕДИТЕЛЕМ КОНКУРСА «ЛУЧШИЕ ЭКОТЕХНОЛОГИИ КУБАНИ» В НОМИНАЦИИ «ВКЛАД В ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»

В номинации оценивались степень участия предприятия в процессе распространения экологических знаний, количество участников, вовлеченных в проведенные мероприятия экологической направленности, открытость и доступность информации о негативном воздействии предприятия

на окружающую среду и о мерах снижения этого воздействия.

Конкурс «Лучшие экотехнологии Кубани-2013» проводился впервые при участии Министерства природных ресурсов Краснодарского края с целью привлечения внимания делового сообщества и жителей региона к актуальным проблемам экологической безопасности и рационального использования природных ресурсов.

В конкурсе приняли участие более 300 предприятий Краснодара и Краснодарского края.

В состав конкурсной комиссии вошли представители органов законодательной и исполнительной власти Краснодарского края: комитета по вопросам использования природных ресурсов и экологической безопасности Законодательного собрания, министерства промышленности и энергетики, министерства сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности и департамента жилищно-коммунального хозяйства.

5 декабря в Международный день добровольцев «НИПИГазпереработка» высадила аллею катальп в парке культуры и отдыха им. 30-летия Победы г.Краснодара. Акция «Аллея инженеров» состоялась совместно с Министерством природных ресурсов Краснодарского края в рамках года охраны окружающей среды. В мероприятии приня-

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «БИЗНЕС ДЛЯ ЭКОЛОГИИ»

ли участие представители администрации муниципального образования город Краснодар, регионального Министерства природных ресурсов, руководство и молодые сотрудники «НИПИГазпереработки».

Первое дерево новой аллеи вместе посадили заместитель министра природных ресурсов края Святослав Удинцев, заместитель главы муниципального образования город Краснодар Александр Михеев и генеральный директор «НИПИГазпереработки» Павел Пуртов.

Всего было высажено 45 саженцев катальп Нана — листопадного деревца с шаровидной кроной. Дерево очень медленно растет, но может достигать в высоту 4-6 метров. В завершении посадки участники акции торжественно установили таблички с названием «Аллея инженеров» и обменялись символическими подарками.

СОЗДАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВЕЙК-ПАРКА —

это большой и значимый проект, который был реализован при поддержке компаний СИБУР и НИПИГАЗ в рамках благотворительной программы «Бизнес для экологии». Парк площадью 600 квадратных метров

занимает прибрежную зону реки Понуры. На воде установлены объекты для занятий вейкбордингом, натянута канатно-буксировочная дорога реверсивного типа протяженностью 108 метров.

При создании инфраструктуры парка была использована вторичная древесина, особое внимание уделено экологичности других строительных материалов. Одной из основных задач было создание эффективного механизма функционирования парка с оптимальным расходом водных и энергоресурсов.

«Бизнес для экологии» — благотворительная программа газоперерабатывающего и нефтехимического холдинга СИБУР, направленная на поддержку экологических инициатив и развитие экологического сознания в регионах деятельности компании. Основные направления программы: проведение информационных и просветительских кампаний на экологические и природоохранные темы, участие во всероссийских экологических акциях, создание экоинфраструктуры (велодорожки, экологические маршруты, парки). СИБУР уделяет также большое внимание поддержке экологического волонтерства, озеленению городских территорий и посадке леса, проведению экологических конкурсов и экологического мониторинга.

ПЛОДЫ СОЛНЕЧНОГО СВЕТА



Благодарности и награды
Сертификаты

По законам природы дерево растет само, ему никто не должен помогать. По сути, все другие деревья — это его конкуренты. Поэтому у деревьев действует закон справедливости: большим становится только достойный, сильный и удачливый. Благодарности и награды для нас, как для дерева — солнечный свет. Это источник энергии, который обеспечивает рост, подпитывает жизнь, развивая цветки и плоды.



БЛАГОДАРНОСТИ И НАГРАДЫ



Конкурс «Лидер экономики Кубани-2013» — номинации «Топливо-энергетический комплекс», «Лучший работодатель», II место в номинации «Динамичность и темпы развития». Организатор — Администрация Краснодарского края.



Конкурс «Лучшие экотехнологии Кубани-2013», I место в номинации «За вклад в экологическое просвещение и формирование экологической культуры». Организатор — Министерство природных ресурсов Краснодарского края.



Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности» (региональный этап), I место в номинации «За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы».



Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности» (региональный этап), II место в номинации «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности».



IX Всероссийский конкурс на лучшую проектную, изыскательскую организацию и фирму аналогичного профиля. Организатор — Министерство регионального развития Российской Федерации.

ПО ИТОГАМ ОТРАСЛЕВОГО РЕЙТИНГА МИНРЕГИОНА РОССИИ НИПИГАЗПЕРЕРАБОТКА ВОШЛА В ТРОЙКУ ЛУЧШИХ ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СТРАНЫ



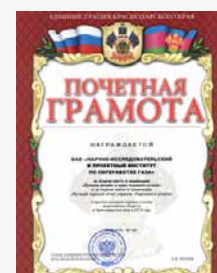
Конкурс «Лучшее предприятие в отрасли» по итогам работы за 1-й квартал 2013 года, 1-ое полугодие 2013 года, 9 месяцев 2013 года, 2013 год. Номинации «Профессиональные услуги предприятиям», «Нефтехимическая и химическая промышленность». Организатор — Администрация МО г. Краснодар.



Лауреат конкурса на соискание премий Администрации Краснодарского края в области качества 2013 года, конкурса «100 лучших товаров России» (2012 год). Организатор — Администрация Краснодарского края.



Благодарность за подготовку Всероссийского турнира по кикбоксингу «Кубок главы муниципального образования города Краснодара», посвященного 220-летию образования г. Краснодара.



Конкурс годовых отчетов акционерных обществ в Краснодарском крае, I место в номинации «Лучший годовой отчет отрасли «Торговля и услуги», II место в номинации «Лучшие дизайн и идея годового отчета».

СЕРТИФИКАТЫ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА



ISO 9001:2008

Разработка ТЭО инвестиций, проектной и рабочей документации для строительства объектов нефтяной и газовой промышленности, нефтехимических и нефтегазоперерабатывающих производств, магистральных и нефтегазопроductопроводов.



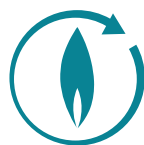
ISO 14001:2004

Разработка ТЭО инвестиций, проектной и рабочей документации для строительства объектов нефтяной и газовой промышленности, нефтехимических и нефтегазоперерабатывающих производств, магистральных и нефтегазопроductопроводов.



ISO 18001:2007

Разработка ТЭО инвестиций, проектной и рабочей документации для строительства объектов нефтяной и газовой промышленности, нефтехимических и нефтегазоперерабатывающих производств, магистральных и нефтегазопроductопроводов.



НИПИГАЗ

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
И ПРОЕКТНЫЙ ИНСТИТУТ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ГАЗА



г. Краснодар, ул. Красная, д. 118
тел.: +7 (861) 238-60-60
e-mail: info@nipigas.ru
www.nipigas.ru