

ПАО «ЛУКОЙЛ» // PJSC LUKOIL

ЛУКОЙЛ – одна из крупнейших публичных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний в мире, на долю которой приходится более 2% мировой добычи нефти и около 1% доказанных запасов углеводородов.

Обладая полным производственным циклом, компания полностью контролирует всю производственную цепочку – от добычи нефти и газа до сбыта нефтепродуктов.

Основная деятельность сосредоточена на территории Северо-Западного, Приволжского, Уральского и Южного федеральных округов – порядка 60 регионов России и более 30 стран мира.

Численность персонала – более 100 тыс. чел.



**АЛЕКПЕРОВ
ВАГИТ
ЮСУФОВИЧ**
Президент

**VAGIT
ALEKPEROV**
President

LUKOIL is one of the largest publicly traded vertically integrated oil and gas companies in the world, accounting for more than 2% of global oil production and about 1% of proven hydrocarbon reserves.

Having a full production cycle, the company fully controls the entire production chain—from oil and gas production to the sale of petroleum products.

The main activity is concentrated on the territory of the North-Western, Volga, Ural and southern Federal districts – about 60 regions of Russia and more than 30 countries of the world.

The number of employees is more than 100 thousand people.

Подход ПАО «ЛУКОЙЛ» к вопросам устойчивого развития базируется на согласованности интересов и планов компании с основными принципами ООН, общечеловеческими ценностями, глобальными тенденциями и приоритетами национального и регионального развития.

ЛУКОЙЛ поддерживает принятую ООН в 2015 г. Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 г.

Только в 2018 г. в программы и проекты, направленные на решение задач, соответствующих Целям устойчивого развития ООН, компанией инвестировано свыше 200 млрд руб.

Принимая во внимание стратегические ориентиры Группы «ЛУКОЙЛ», в качестве приоритетных определено 11 Целей устойчивого развития ООН и 15 задач, которые гармонично сочетаются с операционными программами, осуществляемыми в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

ЛУКОЙЛ разделяет принципы Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса, что находит своё отражение в деятельности компании по содействию устойчивому экономическому росту и повышению уровня социальной ответственности.

Компания следует основополагающим принципам Международной организации труда (МОТ). Сотрудничество с МОТ началось ещё в 2012 г., в результате подписания Соглашения был дан старт совместному проекту «Партнёрства в сфере занятости молодёжи в странах СНГ», нацеленному на обмен лучшими практиками и реализацию проектов по обеспечению занятости и созданию достойных рабочих мест для молодёжи (Российская Федерация, Азербайджан и Казахстан).

ЛУКОЙЛ применяет подходы по обеспечению занятости молодёжи, разработанные в рамках партнёрства, во всех странах присутствия. Сегодня на предприятиях компании трудится более 43 тыс. молодых работников в возрасте до 35 лет, из них 2 тыс. – молодые специалисты. Молодёжная политика ЛУКОЙЛ представляет собой систему приоритетов и мер, направленных на привлечение, создание условий и возможностей для успешной и эффективной самореализации молодых работников, для развития их профессионального потенциала. Политика регламентирована Комплексной целевой программой Группы «ЛУКОЙЛ» по работе с молодыми работниками и специалистами.

Учитывая важность социального диалога и приверженность ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОТ обязательствам, принятым сторонами в рамках вышеуказанного соглашения, в 2017 г. было принято решение о продлении сотрудничества (на 2018–2020 гг.) и включении в проект на национальном уровне Республики Узбекистан.

Обеспечивая социальную стабильность и повышая комфорт и качество жизни работников, ЛУКОЙЛ реализует востребованные социальные программы, включающие льготы и гарантии, на которые имеют право все работники независимо от членства работника в профсоюзной организации и от наличия профсоюзной организации. Льготы предоставляются вне зависимости от условий труда (полная или частичная занятость). Дополнительные по отношению к законодательству РФ и международным стандартам обязательства компании закреплены в Социальном кодексе ПАО «ЛУКОЙЛ».

ЛУКОЙЛ активно сотрудничает и выстраивает партнёрские отношения с образовательными организациями. На территории России организациями Группы «ЛУКОЙЛ» заключены соглашения о сотрудничестве более чем с 60 учебными заведениями (университеты, институты, академии и колледжи), с зарубежными университетами – заключено 5 соглашений. Открыты 9 базовых кафедр ведущих вузов России на базе дочерних обществ.

Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Достойная работа: максимальная эффективность инвестиций в человеческий капитал
- Обеспечение достойных условий труда
- Совершенствование кадровой политики, обучение и развитие персонала, предоставление возможностей для профессионального роста
- Реализация потенциала сотрудников и сохранение их востребованности на рынке труда
- Обеспечение рабочей среды, безопасной для жизни и здоровья работников, цифровизация процессов
- Поддержка социального предпринимательства
- Сотрудничество с администрациями российских регионов и общественными организациями

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Программа цифрового развития»
- «Корпоративная система управления знаниями»
- «Программа развития кадрового потенциала»
- «Новая концепция лидерства»
- Программа промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций: «Охрана здоровья», «Медицина труда», «Добровольное медицинское страхование (ДМС)» и др.
- «Программы популяризации здорового образа жизни»
- «Пенсионное обеспечение»
- Комплексная программа взаимодействия Группы «ЛУКОЙЛ» с образовательными организациями высшего образования нефтегазового, химического и энергетического профиля
- Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с администрациями регионов РФ



ПРОГРАММА ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ

В 2018 г. была утверждена программа цифрового развития (Информационная стратегия Группы «ЛУКОЙЛ»), выполнение которой во многом будет способствовать достижению стратегических целей в области устойчивого развития, включая следующие ожидаемые изменения:

- повышение эффективности разработки месторождений;
- оптимизация режимов технологических процессов;
- снижение потерь и операционных затрат, снижение энергопотребления;
- повышение производительности труда, расширение автоматизации процессов управления персоналом;
- повышение качества управления и выполнения работ на основе достоверной и актуальной информации;
- повышение уровня безопасности на производстве и предупреждение аварийности за счёт роста квалификации персонала, усиления контроля соблюдения правил охраны труда и промышленной безопасности.

В рамках программы разрабатываются цифровые инициативы по следующим направлениям: «Цифровой двойник», «Цифровой персонал», «Роботизация рутинных процессов» и «Цифровая экосистема».

В рамках инициативы «Цифровой двойник» планируется развитие технологии «интеллектуального месторождения» (в сегменте «Геологоразведка и добыча») и «цифрового завода» (в сегменте «Переработка и сбыт»).

В нефтепереработке с помощью цифровизации планируется решение задач гибкого реагирования на изменения спроса, эффективной загрузки мощностей, производственно-технологической безопасности повышения производительности труда.

В сегменте электроэнергетики цифровые инициативы будут способствовать повышению эффективности и надёжности генерирующего оборудования, точности контроля потерь и предотвращению нештатных ситуаций.

Организации нефтепродуктообеспечения получат дополнительные возможности для повышения клиентоориентированности и сохранения качества продукции.

В рамках инициативы «Цифровой персонал» планируется обучение работников использованию современных цифровых устройств, снижение рисков инцидентов, улучшение условий труда, увеличение производительности труда работников и повышение квалификации персонала.



В программу также включены планы по цифровизации процессов охраны труда и экологической безопасности. Так, внедрение интеллектуальных систем мониторинга (машинное зрение) позволит автоматически выявлять на объектах рабочих без каски или спецодежды и др.

Наиболее полно технологии интеллектуального месторождения внедрены на крупнейших зарубежных проектах компании в Узбекистане и Ираке.

В Западной Сибири внедрён современный цифровой инструмент, с помощью которого ведётся контроль 12 объектов разработки и более 1,6 тыс. добывающих и нагнетательных скважин.

КОНЦЕПЦИЯ ЛИДЕРСТВА

Руководством компании поставлена задача обновления философии лидерства как модели управления, способной обеспечить адаптацию компании в условиях изменений.

Сформулированы основные направления работы, включая:

- развитие корпоративной культуры с учётом современных тенденций;
- формирование экосистемы для дальнейшего развития новой концепции лидерства;
- поиск эффективного подхода к оценке результативности и компетенций работников и формированию кадрового резерва.

В рамках новой концепции лидерства будут меняться системы мотивации и карьерного роста, обучения и кадрового



резерва. Для развития лидерских качеств работников компания намерена перестроить работу с персоналом, применяя современные средства управления.

Лидерство руководителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» будет в большей степени рассматриваться в ракурсе повышения конкурентоспособности компании и содержательного взаимодействия с заинтересованными сторонами в регионах присутствия.

Лидерами могут быть не только руководители – любому работнику должна быть предоставлена такая возможность: развитие карьеры каждого работника может происходить не только традиционным способом (по вертикали от рядовых должностей к руководящим), но также в качестве эксперта в определённой области, что может обеспечить карьерный рост.

Таким образом, в компании получит развитие более широкий спектр современных компетенций и мотиваций, что будет способствовать повышению производительности и качества труда.

В компании трудится более 43 тыс. молодых работников в возрасте до 35 лет, из них более 2 тыс. – это молодые специалисты.

За прошлый год более 70 % работников компании прошли обучение, в том числе через корпоративную систему дистанционного обучения.

11 декабря 2019 г. между президентом ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Алекперовым, главой Когалыма (ХМАО) Н. Пальчиковым и ректором Пермского национального исследовательского политехнического университета (ПНИПУ) А. Ташкиновым подписано Соглашение о сотрудничестве, предусматривающее открытие филиала ПНИПУ, что будет способствовать развитию в регионе современной научной и образовательной среды, включая подготовку инженерных кадров для нефтегазовой отрасли в соответствии с передовыми международными стандартами. К преподаванию планируется привлечение ведущих российских и иностранных преподавателей (ввод объектов планируется завершить в 2023 г.).

В рамках подготовки к открытию филиала университета организации Группы «ЛУКОЙЛ» совместно с ПНИПУ с 2020 г. развивается профориентационная работа среди старшеклассников в регионах деятельности компании, включающая дополнительные занятия и проведение олимпиад и конкурсов.

Свыше 2,5 тыс. студентов прошли практику в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

В 2018 г. научно-технические конкурсы и конференции для молодых специалистов проводились в 25 российских организациях.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Приоритетными задачами компании являются обеспечение безопасных условий труда работников, защита здоровья персонала компании и населения, проживающего в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ», а также сохранение благоприятной окружающей среды на основе использования наилучших доступных технологий.

Компанией определены следующие постоянные (бессрочные) цели:

- снижение рисков возникновения аварий, инцидентов, пожаров и чрезвычайных ситуаций на объектах организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- устойчивое функционирование системы управления в области охраны труда и промышленной безопасности.

Подходы компании базируются на следующих принципах:

- применение риск-ориентированного подхода;
- регулярное проведение лидерских визитов и Дней безопасности;
- внедрение постоянных улучшений системы управления вопросами ПБ и ОТ с учётом изменений внешних условий и отраслевых тенденций;
- системное планирование: формирование целевых программ, направленных на повышение готовности организаций Группы «ЛУКОЙЛ» к чрезвычайным ситуациям, разливам нефти и нефтепродуктов;
- стимулирование безопасных методов работы в подрядных организациях;
- внедрение современных технологий, цифровизация производственных процессов и процессов контроля.

Для решения этих задач в Группе «ЛУКОЙЛ» создана и успешно функционирует Система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды, включающая обеспечение требований пожарной безопасности, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Она построена в соответствии с национальным, в том числе российским законодательством, на основе лучшей апробированной практики и сертифицирована на соответствие требованиям стандартов ISO 14001 и OHSAS 18001.

В 2018 г. достигнуты заметные успехи по снижению травматизма среди работников подрядных организаций компании, что явилось результатом ужесточения требований уже на стадии отбора исполнителей в рамках тендерных процедур, внедрения

процедуры технического аудита подрядчиков на объектах нефтегазодобычи и энергетики, проведения оценки квалификации работников подрядных организаций, распространения требований по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда на субподрядные организации. Все эти изменения прошли как в российских, так и в зарубежных организациях.

ЛУКОЙЛ направляет значительные средства на реализацию мер по промышленной безопасности и охране труда.

Благодаря реализации мероприятий Программы экологической безопасности в 2018–2019 гг. достигнуто улучшение показателей по охране окружающей среды и промышленной безопасности.

Участниками Программы промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в 2018 г. являлись 58 российских и зарубежных организаций. Программа на 2019–2021 гг. включает более 2 тыс. мероприятий с общим объёмом финансирования около 40 млрд руб.

Более 60 тыс. работников прошли обучение по промышленной безопасности и охране труда, внедряются ситуационные тренажёры для отработки действий в нестандартных ситуациях, а также для улучшения технических навыков, необходимых для безопасной работы на сложном оборудовании.

Затраты на обучение в области промышленной безопасности и охраны труда (категория «Подготовка и повышение уровня квалификации работников» в 2018 г. составили более 320 млн руб.

В период с 2016 по 2018 г. на реализацию мер по промышленной безопасности и охране труда было направлено более 30 млрд руб.

Компания стремится минимизировать факторы, оказывающие неблагоприятное влияние на состояние здоровья работников, реализуются различные социальные и спортивные программы, направленные на укрепление здоровья.

Охрана здоровья работников осуществляется с использованием возможностей производственной медицины и программ добровольного медицинского страхования (ДМС).

В непосредственной близости к рабочим местам организовано более 100 медпунктов, кабинетов предрейсового осмотра, фельдшерских и врачебных здравпунктов, что облегчает доступ работников к медицинским услугам в случае экстренной ситуации или при внезапном ухудшении здоровья.

Ежегодно работники могут воспользоваться возможностью пройти вакцинацию против гриппа, в эндемичных районах – против клещевого энцефалита и сибирской язвы. В дополнение к обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам на регулярной основе проводятся целевые медицинские осмотры с привлечением высококвалифицированных специалистов (кардиологов, онкологов, пульмонологов, эндокринологов и др.). Для обеспечения доступности вышеуказанных услуг для работников в удалённых районах осмотры проводятся выездными бригадами врачей.

Консультации компании с работниками по вопросам охраны здоровья проводятся регулярно через уполномоченного представителя по охране здоровья в ПАО «ЛУКОЙЛ», периодически – в рамках взаимодействия с МОПО и профсоюзными организациями Группы «ЛУКОЙЛ».

Социальная политика ЛУКОЙЛа реализуется при активном участии работников и профсоюзов. В коллективных договорах отражаются вопросы улучшения условий труда на производстве, социальной поддержки работников, оплаты труда и др.

Абсолютное большинство сотрудников российских организаций работает на условиях постоянного трудового договора, гарантирующего занятость и социальную поддержку, и полную занятость.

Более 100 тыс. работников трудятся на условиях бессрочного трудового договора, гарантирующего занятость и социальную поддержку.

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, превышает 90 %.

В 2018 г. было принято около 650 обращений работников, проведено около 270 экспертиз коллективных договоров и соглашений.

Программами ДМС охвачено более 90 % работников. Работникам предоставлена возможность расширения за счёт собственных средств действующей программы ДМС.

Пенсионными программами охвачено более 49 тыс. работников российских и зарубежных организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

В долевой пенсионной программе участвует более 40 тыс. работников.

Компания проводит планомерную работу по улучшению условий труда на рабочих местах, основным инструментом которой выступает специальная оценка условий труда (СОУТ), прошедшая в 2014 г. на смену действовавшей ранее аттестации рабочих мест по условиям труда.

В компании в основном завершился переходный период, связанный с актуализацией результатов аттестации рабочих мест новыми картами специальной оценки условий труда.

По состоянию на 1 января 2019 г. СОУТ проведена в отношении рабочих мест, на которых заняты 99,1 % работников российских организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Количество работников, занятых на рабочих местах с оптимальными и допустимыми условиями труда, составило 65 % от общего числа работников, охваченных СОУТ. Были улучшены условия труда на рабочих местах более чем 1,3 тыс. работников.

ЛУКОЙЛ добивается последовательного улучшения показателей воздействия осуществляемой и планируемой деятельности на окружающую среду.

Компания первой среди нефтяных компаний присоединилась к инициативе Всемирного банка, объявленной в 2015 г. для объединения усилий государств, нефтяных компаний и общественных организаций в целях повышения полезного использования попутного нефтяного газа.

Уровень полезного использования ПНГ в 2019 г. составил более 97 %.

В 2018 г. общие затраты на внешнюю социальную поддержку по всем направлениям составили около 9 млрд руб., включая благотворительные социальные программы, мероприятия в рамках 27 соглашений о сотрудничестве с субъектами РФ. ■

Общественное признание

- Победитель Премии за «Лучший кросс-культурный проект» в конкурсе Международной ассоциации консультантов в области связей с общественностью (International Communications Consultancy Organisation – ICCO) (2019 г.).
- Победитель номинаций: «Лучшая кампания в мире по вовлечению общественности» и «Лучшая кампания в мире по продвижению территории и туризма» международного конкурса в области PR, проводимого Международной ассоциацией по связям с общественностью IPRA Golden World Awards for Excellence (2019 г.).
- Победитель Премии в номинации «Лучший проект, соответствующий международным стандартам» международного конкурса Eventiada IPRA Golden World Awards 2019.
- Победитель Премии ComNews Awards – 2019 в номинации «Лучший ИТ-проект в нефтегазовой промышленности».
- Победитель конкурса «Лучший центр оценки квалификации», организуемого АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (2019 г.).

