

**НОВОСТИ  
ХОЛДИНГА**

## ИНВЕСТИЦИИ В ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ

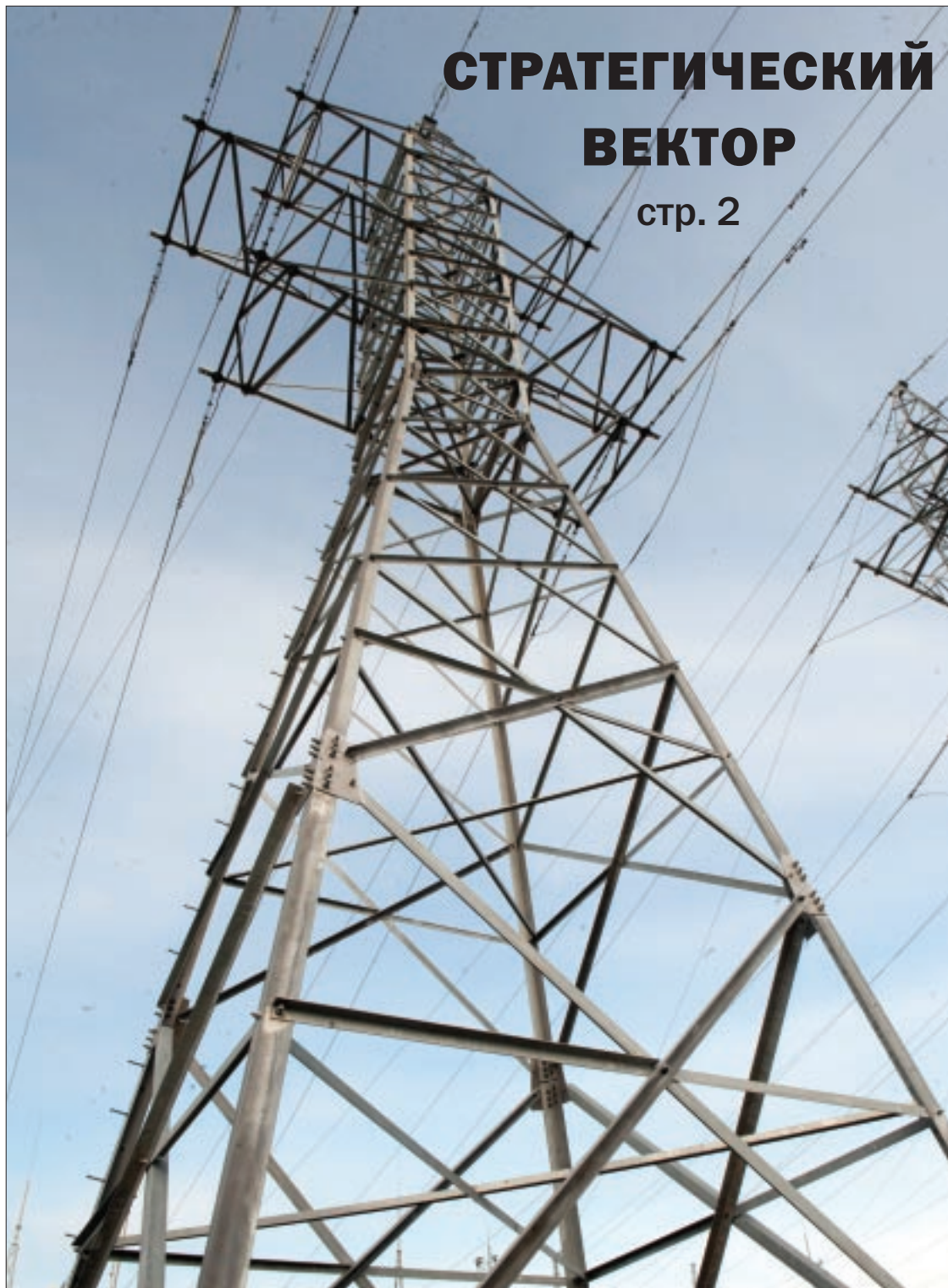
В период с 2011 г. по 2014 г. ОАО «НГК «Славнефть» планирует направить на реализацию программы технического перевооружения своего основного нефтеперерабатывающего завода – ОАО «Славнефть-Ярославнефтеоргсинтез» (ЯНОС) более 1,2 млрд долларов.

В текущем году объем капитальных вложений «Славнефти» в модернизацию ЯНОСа составит 310 млн долларов. В рамках утвержденной инвестиционной программы в октябре 2011 г. на предприятии была введена в эксплуатацию установка изомеризации фракций С5-С6 «Изомалк». В ближайшее время на заводе планируется завершить строительство установки гидроочистки фракций бензина каталитического крекинга.

В 2012 – 2014 гг. «Славнефть» намерена инвестировать в реконструкцию действующих и строительство новых производственных объектов ОАО «Славнефть-Ярославнефтеоргсинтез» более 910 млн долларов.



Окончание на стр. 2.



## СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЕКТОР

стр. 2

Фото Владимира ПРЕСНЯК.



**ИТОГИ КОНКУРСА  
КАК СТИМУЛ  
К НОВЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ**  
стр. 3

**ТРАДИЦИЯ,  
КОТОРУЮ НЕОБХОДИМО  
СОХРАНИТЬ**  
стр. 3

**ЖЕНСКОЕ СЧАСТЬЕ**  
стр. 4



**НАУКА ДЛЯ МОЛОДЫХ**  
стр. 4

**ЗАКОН ГАРАНТИРУЕТ  
ПРАВО ВЫБОРА**  
стр. 5

**НОВОСТИ ГОРОДА**  
стр. 5

**ТЕЛЕПРОГРАММА  
с 28 ноября по 4 декабря**  
стр. 6 – 7

**СОБЫТИЕ**

## МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА «МЕГИОННЕФТЕГАЗА» ЛУЧШАЯ В ЮГРЕ

Корпоративная система работы с молодыми специалистами, действующая в акционерном обществе «Славнефть-Мегионнефтегаз», признана лучшей в Ханты-Мансийском автономном округе. Соответствующая награда градообразующему предприятию будет вручена в столице Югры на торжественной церемонии закрытия фестиваля работающей молодежи «Стимул – 2011».

Подведение итогов конкурса состоялось накануне в Ханты-Мансийске. По мнению членов жюри, куда вошли представители правительства автономного округа, руководители ряда молодежных объединений и организаций, а также профсоюзов Югры, созданные в ОАО «СН-МНГ» условия для раскрытия

научного и творческого потенциала молодых работников являются лучшими во всем округе. По результатам конкурса мегионским нефтяникам удалось набрать 105 победных баллов, оставив позади такие крупные предприятия как «Газпром трансгаз Югорск», «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и «Тюменьэнерго».

Отдавая свой голос в пользу открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз», экспертная комиссия в очередной раз признала высокую эффективность созданной в ОАО «СН-МНГ» системы работы с молодежью.

Сегодня на предприятии действует широкий спектр программ, направленных на социальную поддержку, адаптацию и карьерный рост молодых специалистов. Особое внимание в акционерном обществе уделено созданию благоприятных возможностей для научной деятельности начинающих неф-

тянников. На предприятии на постоянной основе проходит конференция научно-технического творчества, где молодые сотрудники могут предложить свое решение наиболее актуальных производственных задач. Победители и призеры интеллектуального конкурса по традиции отмечают денежными премиями и зачисляются в кадровый резерв предприятия. Кроме того, наиболее перспективные молодые сотрудники имеют уникальную возможность повысить уровень своих профессиональных знаний в Российском государственном университете нефти и газа им.

Губкина. Только за последние три года диплом о повышении квалификации в ведущем вузе страны получили около полусотни мегионских нефтянников.

Направляя ежегодно значительные денежные суммы на реализацию различных корпоративных программ в области управления персоналом, руководство открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз» создает прочную основу для развития и наращивания научного и производственного потенциала предприятия.

Василий ПЕТРОВ.

**НОВОСТИ ТЭК**

**«Работы в нашем регионе хватает», — так прокомментировал перспективы развития нефтяного сервиса в Западной Сибири генеральный директор ОАО «РУ-Энерджи Групп» Азад Бабаев.**

— Согласно подписанным соглашениям с «Газпром нефтью», «Славнефтью» на ближайшие три года у нас есть гарантированные объемы услуг с последующим продлением договоров еще на два года. Это примерно 70 % наших технических возможностей. Еще 30 % мы планируем добрать за счет контрактов с ТНК-ВР, Роснефтью, ЛУКОЙЛом и Газпромом, — заявил в интервью агентству «Самотлор-Экспресс» А. Бабаев.

Отвечая же на вопрос о том, насколько велика конкуренция на рынке нефтесервисных услуг и «хватает ли на всех работы», он сказал следующее: «на самом деле, на рынке нефтесервисных услуг не такая уже большая конкуренция. Эта ситуация надуманная. Если бы данный сегмент бизнеса был переполнен, в Россию бы не пришли такие интернациональные компании, как Шлюмберже, Дойтаг, Эриал, Халлибертон. Их присутствие говорит о том, что наш внутренний рынок в полной мере не обеспечивает потребности нефтяных компаний».

*ОАО «РУ-Энерджи Групп» является одним из динамично развивающихся отечественных холдингов, сообщает ИА «Самотлор-Экспресс». Он включает в себя предприятия, специализирующиеся на нефтесервисе, а также производстве нефтяного оборудования. Предприятия нефтесервисного блока осуществляют свою деятельность в крупнейших нефтегазоносных регионах России — в Восточной и Западной Сибири.*

**Объем первичной переработки нефти в РФ по состоянию на 21 ноября 2011 г. увеличился до 700,5 тыс. т/сутки.**

Как сообщает РБК со ссылкой на ГП «ЦДУ ТЭК» поставки нефти на российские нефтеперерабатывающие заводы (НПЗ) для ее первичной переработки по состоянию на 21 ноября 2011 г. составили 700,5 тыс. т/сутки (5,113 млн барр./сутки) против 677,1 тыс. т/сутки (4,942 млн барр./сутки) за предыдущую отчетную дату (20.11.2011 г.).

**Совет директоров «Газпром нефти» рассмотрел промежуточные итоги одобренной в марте 2010 года программы по выходу компании из нефтесервисного бизнеса, сообщает пресс-служба холдинга.**

В течение 2011 года были проданы пять из восьми предприятий, находящихся под управлением ООО «Газпромнефть-Нефтесервис». В частности, из состава группы «Газпром нефть» вышли компании, оказывающие транспортные и вспомогательные услуги в сфере нефтесервиса. В настоящее время продолжается работа по продаже оставшихся активов, которую предполагается завершить до конца 2011 года, а мероприятия по продаже «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегазгеофизика» — в начале следующего года.

*По материалам электронных информационных агентств.*

**НОВОСТИ ХОЛДИНГА**

**ИНВЕСТИЦИИ В ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ**

*Окончание. Начало на стр. 1.*

В период с 2012 по 2014 годы на ЯНОСе предполагается построить и ввести в эксплуатацию установки гидроочистки дизельного топлива, производства базовых масел III группы, блока каталитической депарафинизации дизтоплива. Кроме того, на заводе планируется осуществить реконструкцию ряда объектов «бензинового пула», обеспечивающих производство высококачественных сортов моторного топлива.

ОАО «НГК «Славнефть» реализует широкомасштабную программу технического перевооружения ЯНОСа уже более 10 лет. В 2002 — 2010 гг. компания инвестировала в модернизацию завода свыше 1,5 млрд долларов. За этот период на предприятии было реконструировано и возведено 17 крупных промышленных объектов, в том числе построен современный Комплекс глубокой переработки нефти, включающий технологические установки гидрокрекинга, висбре-

кинга и каталитического риформинга. Последовательная модернизация производственных мощностей позволила ЯНОСу значительно увеличить глубину переработки нефти и выход светлых нефтепродуктов, существенно повысить уровень экологической безопасности производства и качество выпускаемой продукции.

Завод одним из первых в стране освоил выпуск бензина уровня Евро-3 (2005 г.), дизельного топлива класса Евро-4 (2005 г.) и Евро-5

(2007 г.). В 2011 году на ЯНОСе началось производство бензина экологического стандарта Евро-4. Предприятие было готово в полном объеме выполнять требования первоначального варианта Технического регламента, принятого Правительством РФ в 2008 году и устанавливавшего более жесткие, чем в последней редакции документа, сроки перехода на новые стандарты качества.

**Пресс-служба  
ОАО «НГК «Славнефть».**

**ПРОИЗВОДСТВО**

**Задача повышения эффективности использования энергоресурсов сегодня обрела государственную значимость. Переход российской экономики на энергосберегающий путь развития возможен при содействии крупнейших потребителей электроэнергии. Формирование и реализация программ энергосбережения на предприятиях промышленности, в том числе нефтегазодобывающей отрасли, является одним из гарантов успешного решения приоритетной задачи государства. Для открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз» работа по повышению эффективности энергопотребления на протяжении ряда лет входит в число приоритетных направлений производственной политики.**

на сконцентрировать работу, направленную на повышение эффективности энергопотребления. Возглавил подразделение Александр Дмитриев, имеющий в этой области немалый опыт работы.

— В основные задачи группы входит перспективное и текущее планирование мероприятий по энергосбережению, подбор и проведение опытно-промышленных ис-

следования оборудования, так и новинок. К примеру, в ближайшем будущем в «Мегионнефтегазе» найдут применение высокоэффективные погружные электродвигатели повышенного напряжения.

Экономический эффект обеспечит дальнейшая модернизация насосного парка, последовательная замена действующих агрегатов на энергосберегающие установки с

**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЕКТОР**

**Киловатты под контролем**

Необходимость изменения подхода к затратам на энергоресурсы вызвана их дефицитом и значительным ростом тарифов. Так, если в 90-х годах, согласно общей российской статистике, на долю энергопотребления в себестоимости нефти приходилось около 5 процентов, то сегодня эти расходы занимают одно из ведущих мест.

Задачи по оптимизации энергопотребления в ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз» решаются в рамках программы обеспечения необходимого уровня затрат. Реализуемые меры охватывают как непосредственно нефтедобычу, так и сопутствующие ему технологические процессы. Основные энергосберегающие мероприятия — вывод из эксплуатации нерентабельных скважин, выработавших геологические запасы, повышение эффективности наземной инфраструктуры и систем энергоснабжения за счет использования современных технических и технологических решений, увеличение объема выработки собственной электроэнергии. К примеру, в плановом режиме проводятся операции по ограничению притока попутной пластовой воды на действующем фонтане скважин. Осуществляется замена наземного и подземного насосного парка на менее энергоемкое оборудование. На производственных объектах предприятия находят применение системы автоматизированного управления обогревом. Осуществляется плановая замена ламп накаливания на энергосберегающие. В текущем году введена в эксплуатацию новая компрессорная станция на Ново-Покурском месторождении, позволившая увеличить объем выработки электроэнергии за счет утилизации попутного нефтяного газа. В целом за прошедшие девять месяцев 2011 года за счет реализации намеченных инициатив удалось сэкономить более 131 млн кВт/ч.

Фундамент для работы по энергоснабжению на предприятии заложен несколько лет назад, когда было принято решение о внедрении автоматизированной информационно-измерительной системы коммерческого учета электроэнергии (АИИС КУЭ). Сегодня реализация этого масштабного проекта близка к завершению. Система функционирует, есть возможность в режиме реального времени отслеживать расход электроэнергии по отдельным участкам и технологическим процессам. В дальнейшем АИИС КУЭ позволит ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз» выйти на оптовый рынок покупки электроэнергии, оперативно управлять энергоресурсами и осуществлять постоянный контроль (в реальном времени) за энергопотреблением на предприятии.



**Энергосбережение в трехлетней перспективе**

В сентябре текущего года в организационной структуре «Мегионнефтегаза» создана группа энергосбережения. Служба, образованная при департаменте по новым проектам, технике и технологии, призвана

пытаний новых технологий и оборудования в сфере энергосбережения, их оценка и внедрение в производство, проведение энергоаудитов, — комментирует руководитель группы Александр Дмитриев. — В совокупности эти мероприятия позволят снизить энергоемкость производства, удельные затраты на технологические процессы и, соответственно, себестоимость нефти.

За прошедшее время новой службой совместно с другими подразделениями предприятия сформирован проект программы энергоэффективности на ближайшие три года, который был принят руководством предприятия. Согласно принятой программе ключевые направления деятельности обретут новые масштабы. Продолжится оптимизация существующих процессов, модернизация инфраструктуры месторождений, внедрение новых технических и технологических решений. В программе заложено финансирование на приобретение как уже испытанного на месторождениях предпри-

максимальным КПД. Новшества будут внедряться и в системы энерго- и теплоснабжения. Наряду с вышеперечисленными мероприятиями запланировано использование автоматизированного управления уличным освещением с применением фотоэлементов.

Наряду с техническими решениями немалую роль в работе по энергосбережению имеет и мотивация коллектива предприятия. Достижение максимальных результатов можно только при заинтересованности каждого сотрудника. В будущем в «Мегионнефтегазе» появится единая система, в которой определена степень ответственности работников, а уже в текущем году намечено провести обучение специалистов по программе повышения энергоэффективности на предприятиях нефтедобычи. Рациональное отношение к использованию энергоресурсами должно стать неотъемлемой составляющей корпоративной культуры ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз».

**Марина ЕГОРОВА.  
Фото Владимира ПРЕСНЯК.**

# ИТОГИ КОНКУРСА КАК СТИМУЛ К НОВЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ

В Ватинском нефтегазодобывающем управлении названы лучшие подразделения по содержанию производственных объектов. Нефтяники подвели итоги ежегодного смотра-конкурса, направленного на повышение культуры труда и промышленной безопасности нефтедобычи.

Традиционное мероприятие стартовало весной текущего года. О первых победителях мы рассказали читателям на странице нашей газеты в июне. А осенью были подытожены окончательные результаты. За прошедший период экспертная комиссия оценила порядка ста кустовых площадок и производственных объектов, задействованных в подготовке сырья и системе поддержания пластового давления. Победители определялись ежемесячно, исходя из главных критериев — соответствия технического состояния оборудования действующим требованиям промышленной, пожарной, экологической безопасности и охраны труда. Немаловажную роль в оценке играл и эстетический вид кандидатов на призовое место. В итоге финалистами стали подразделения, набравшие максимальное количество баллов за весь период проведения смотра-конкурса. Так, абсолютным лидером признан коллектив НГП-3, и это вполне закономерный успех. Руководство цеха уделяет большое внимание и повышению надежности работы оборудования, и соблюдению персоналом всех нормативных требований. В рамках этой работы проведение смотра на самый лучший производственный объект является хорошим подспорьем.

— В текущем году наш коллектив с самого начала занял первую позицию, и это стало поводом для дальнейшего успешного участия, — рассказывает ведущий инженер НГП-3 Виталий Трубин. — Сотрудники охотно проявляли инициативу. Молодежь во всем поддерживали более опытные нефтяники. Коллектив был настроен на победу в финале, и мы рады, что наши планы воплотились.

Сегодня третий нефтегазопромысел является одним из самых крупных добывающих цехов Ватинского НГДУ. Эксплуатационный фонд составляет порядка 650 скважин, расположенных на 84 кустовых площадках. Большинство из производственных объектов, обслуживающих НГП-3, введено в строй не один десяток лет назад. Последовательная модернизация производственных мощностей, качественный сервис и профессиональный уровень сотрудников помогает коллективу работать стабильно и в полном объеме выполнять плановые обязательства.

А главную конкуренцию лидерам составил коллектив НГП-2. Здесь достойно показали себя мастера Виталий Лысенко и Игорь Чуканов, операторы ДНГ Артем Янченко, Юрий Тесленко и Артем Плотников. Показательно, что среди призеров оказались цеха, обслуживающие самые старые месторождения Ватинского НГДУ. Промышленная эксплуатация Северо-Покурского и Ватинского лицензионных участков

ведется более трех десятилетий и, несмотря на столь внушительный срок, основные фонды содержатся в образцовом состоянии.

Тройку призеров замкнули первый и пятый нефтегазопромыслы.

Кстати, в процессе проведения нынешнего конкурса организаторы решили расширить его рамки. Помимо кустовых площадок для участия были включены объекты систем подготовки сырья и поддержания пластового давления. Одним из победителей среди новых номинантов стала девятая кустовая насосная станция НГП-1. Она была введена в эксплуатацию четыре года назад и на сегодняшний день по техническому и технологическому оснащению является одной из лучших в цехе. Однако в нынешнем образцовом состоянии станции немалая заслуга и обслуживающего персонала. Здесь трудится слаженный и профессиональный коллектив машинистов по закачке рабочего агента в пласт. Их трудолюбие ощутимо во всем. Безупречный порядок со-



КНС-9 НГП-1 признана одним из лучших производственных объектов

храняется и в машинном зале, и на территории КНС, и в операторной, где по-домашнему уютно и комфортно.

— Когда готовили к запуску эту станцию, мы по своей инициативе всем составом перешли работать с КНС-5 на новый объект, — рассказывает старожил коллектива Ольга Шириева. — Руководство цеха пошло навстречу, и все эти годы мы стараемся оправдать оказанное доверие и поддерживаем состояние КНС на образцовом уровне.

Смотр-конкурс в Ватинском НГДУ проводится уже в течение восьми лет. Нефтяники сохраняют традицию, ежегодно повышая качество содержания объектов. Коллектив Управления, поддерживая интерес к проведению мероприятия, способствует реализации общей стратегии «Мегионнефтегаза», нацеленной на совершенствование культуры производства и соответствия технологических процессов высоким стандартам безопасности.

## МНЕНИЕ

### ТРАДИЦИЯ, КОТОРУЮ НЕОБХОДИМО СОХРАНИТЬ



**Фахрадин Рзаев, начальник центральной инженерно-технологической службы ВНГДУ:**

— Как председатель комиссии смотра-конкурса я прежде всего хочу поблагодарить всех участников, особенно тех, чьи объекты были признаны лучшими. Ведь именно благодаря их интересу, старанию и стремлению победить традиция сохраняется и поддерживается на протяжении восьми лет. Мне приятно отметить, что качество подготовки объектов растет. Это в свою очередь дает основание судить и о профессиональном уровне сотрудников нефтегазопромыслов, об их отношении к трудовым обязанностям и о сплоченности коллективов. Радуется, что среди участников становится больше молодых нефтяников. Есть надежда сохранить преемственность заложенных традиций.

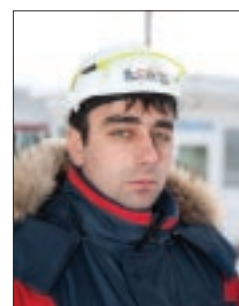
**Галина Петрушина, заместитель главного инженера по ПКОТБ ВНГДУ:**

— Со стороны нашей службы я могу только приветствовать проведение подобных мероприятий, которые поощряют персонал к соблюдению стандартов промышленной безопасности. Ведь мы должны использовать все возможности, выбирать любые форматы работы, способные в итоге обеспечить главный результат — деятельность без травм и аварий. Хочется, чтобы традиция проведения конкурса развивалась и дальше, объединяла как можно большее число участников, а стремление повысить свой профессиональный уровень проявлялось не только в ходе подготовки к смотру, но и в трудовых буднях.



**Виталий Трубин, ведущий инженер НГП-3:**

— В этом году исполнилось 35 лет с начала промышленной эксплуатации Северо-Покурского месторождения. И победа в смотре-конкурсе стала для коллектива нефтегазопромысла особой наградой и верным знаком, что мы движемся в правильном направлении. Сотрудников цеха мы нацеливаем на достижение лучших результатов во всем. Хотим, чтобы у каждого из нас была возможность гордиться своим коллективом. И такие результаты, как первое место в прошедшем турнире, говорят, что нам это удается. Уверен, что новые успехи не заставят себя ждать, и наши работники еще не раз проявят себя.



**Руслан Пахрутинов, мастер по добыче нефти и газового конденсата НГП-3:**

— В нашем цехе первая бригада операторов по добыче нефти и газа всегда была передовой. За последние годы ее состав почти полностью обновился. На смену опытным нефтяникам пришла молодежь, и мы ставим для себя задачу ни в чем не уступать другим подразделениям цеха. Замечательно, что есть такая возможность, как смотр-конкурс, который позволяет проявить себя каждому, в том числе и молодым кадрам. В нынешнем турнире нашей бригаде удалось дважды занять первое место, и это стало для коллектива отличным стимулом для дальнейшего движения вперед. Есть большое желание в следующем году превзойти достигнутый результат.

Марина ЕГОРОВА.

Фото Владимира ПРЕСНЯК, Петра МЕЛЕНИКА.

**Губернаторская стипендия будет значительно увеличена — сообщает пресс-служба главы региона.**

Поручение пересмотреть размер данной выплаты дала губернатор Югры Наталья Комарова на встрече с коллективом Ханты-Мансийского технологического колледжа. Наталья Комарова рассказала педагогам о решениях, касающихся развития сферы образования, которые уже были приняты на региональном уровне.

Также глава региона сообщила хорошую новость студентам — в ближайшее время именная губернаторская стипендия будет проиндексирована. «Мне показалось, что именная губернаторская стипендия давно затормозилась в своем развитии и по своему размеру она совсем не губернаторская. Думаю, что мы вполне могли бы увеличить ее до 3000 рублей для тех, кто получает среднее профессиональное образование и до 2500 рублей для студентов образовательных учреждений начального профессионального образования. По сравнению с нынешними размерами получится заметное и справедливое увеличение», — сказала Наталья Комарова.

Также педагоги спросили у главы региона, какие меры государственной поддержки будут предусмотрены для выпускников учебных заведений в ближайшее время. Губернатор отметила, что в Государственной Думе идет работа над законопроектом о так называемом студенческом капитале. «Это будет похожая на материнский капитал схема, когда для успешных в учебе студентов будет выделяться какая-то сумма, которую они смогут использовать, чтобы, как говорится, «не с голыми руками» вступать во взрослую жизнь. Эти деньги можно будет направить на приобретение и строительство жилья. В отношении специалистов в автономном округе, которые будут работать в сфере образования и здравоохранения, уже предусмотрены дополнительные меры поддержки на старте карьеры. Прежде всего для тех, кто едет работать в сельскую местность», — резюмировала Наталья Комарова.

**Все муниципалитеты Югры исполнили бюджет 2011 года с профицитом, как сообщает РИЦ «Югра-информ», такая информация была озвучена на заседании окружного правительства.**

Одним из ключевых вопросов прошедшего заседания стала бюджетная политика. Как подчеркнула губернатор ХМАО Наталья Комарова, по-прежнему в бюджетной политике уделяется большое внимание поддержке муниципалитетов, которая помогает создавать на местах дополнительные возможности для решения актуальных проблем жителей. «За 9 месяцев года на предоставление межбюджетных трансфертов муниципальным образованиям мы направили более 57 миллиардов 300 миллионов рублей. Это более чем на 11 миллиардов превышает первоначальный план на год и на четверть больше, чем за аналогичный период прошлого года. Мы и в дальнейшем будем проводить именно такую бюджетную политику», — обозначила приоритет губернатор.

По материалам электронных информационных агентств.

# ЖЕНСКОЕ СЧАСТЬЕ

В последнее воскресенье ноября мы отмечаем праздник, пронзанный самыми искренними и теплыми чувствами признательности и любви к маме. Этот близкий и родной человек для большинства из нас является олицетворением мудрости и душевной щедрости, образцом высокого трудолюбия.

Особого уважения заслуживают женщины, которые достойно несут миссию материнства и успешно реализуют себя в различных сферах жизнедеятельности. На нашем предприятии найдется не один тому пример.



**Галина Воробьева** — лаборант химического анализа. В «Мегионнефтегазе» начала работать после получения диплома о профессиональном образовании более трех десятков лет назад. В коллективе товарной лаборатории ее ценят как одного из самых опытных сотрудников. Кроме того, коллеги считают ее образцовой мамой, воспитавшей прекрасных детей. Галина Александровна всегда мечтала о большой семье, и радость материнства ей суждено было испытать не один раз. Сегодня сын и старшая дочь Галины Воробьевой — взрослые люди. А большая часть ее забот связана с младшим ребенком. Семилетняя дочь — мамина отрада и главный жизненный стимул.

— У каждого человека свое представление о счастье. Для меня оно немисливо без детей. Я думаю, мне удалось воспитать их достойными людьми. Старшие нашли свой путь в жизни, обрели самостоятельность. Приятно, что они очень внимательны ко мне, я всегда в их поле зрения. Недавно у меня был юбилей,

и в подарок сын написал мне песню. Своими поздравлениями растрогали и дочери. Как мне удалось привить такую заботу? Наверное, только собственным примером. Для меня самой мама всегда была и остается непререкаемым авторитетом. Ведь не секрет, наши дела и поступки убедительнее любых слов и доводов.

Появление третьего ребенка уже в зрелом возрасте для меня стало особым событием. Благодаря младшей дочери я чувствую себя молодой, полной энергии. Нам некогда сидеть дома. Мы не пропускаем ни одно событие, происходящее в городе, — будь то праздник, или приезд цирка. Я стараюсь дочь развивать всесторонне, но и о себе не забываю. Пока она занимается танцами, сама тем временем укрепляю здоровье в тренажерном зале. Знакомые часто спрашивают — неужели не устаешь? Отвечаю — нисколько. Для меня это в радость, отсюда желание и силы жить активно и не унывать.

**Светлана Свяжина**, оператор обезвоживающей и обессоливающей установки, трудится в цехе ППН-1 Ватинского НГДУ. Для нее понятие женского счастья складывается из самых простых составляющих — дело по душе, взаимопонимание с коллегами и семейное благополучие. И в этом судьба ее не обделила. Светлана Геннадьевна дорожит своей работой, коллективом и близкими людьми.

— Конечно, материнство — это и радость, и ответственность, и большой труд. Наверное, в отношении детей я всегда была слишком требовательна, но именно строгость, как мне кажется, помогла благополучно вырастить сына и дочь, поставить их на ноги, уберечь



от проблем. Несмотря на то, что дети давно выросли, как и любая мать, в душе я всегда волнуюсь за них. Хочется, чтобы обходили их стороной беды, чтобы жизнь всегда складывалась благополучно.

Раньше мне не понятно было, когда коллеги с таким восторгом рассказывали о своих внуках, пока сама не стала бабушкой. Это новый этап в жизни женщины, когда сердце снова наполняется теми же чувствами, что и при материнстве. Когда росли дочь с сыном, из-за занятости или по молодости многое оставалось незамеченным. С внуком все иначе. Столько радости видеть, как он растет, познает, развивается. Наверное, сама судьба таким образом дает возможность восполнить упущенное и в полной мере насладиться счастьем.

**Елена Лесивцев**, ведущий экономист отдела управления персоналом УМТС, приехала на север тринадцать лет назад и здесь обрела главные жизненные ценности — интересную работу и благополучную семью. Трудовые обязанности, замужество, материнство — это именно то, что дало Елене возможность реализовывать себя в полной мере и чувствовать себя состоявшимся и счастливым человеком. Ее энергии и работоспособности с лихвой хватает на выполнение и профессиональных, и домашних дел. Коллеги убеждены, что в уме-

нии везде успевать и все выполнять на отлично Елену трудно сравнить с кем-либо.

— Я, как и любая мать, хочу, чтобы сыновья стали хорошими людьми, поэтому стараюсь как можно больше уделять им внимания. Старший сын помимо учебы в школе дополнительно занимается музыкой и спортом. Младший сын, хоть еще и маленький (ходит в детский сад), но тоже радуется своими успехами. Люблю вечер, когда все собирается дома, рассказывают о том, как прошел день, что удалось. Вместе выполняем школьные уроки и творческие задания — клеим, лепим, рисуем, мастерим. Перед сном ежедневно выходим на прогулку.



Не мечтаю о высоком положении для своих детей, буду рада, если они станут добросовестными и ответственными работниками. Трудолюбие стараемся прививать с детства. У каждого есть свои обязанности по дому, занимаюсь огородом, приобщаем их к земле. Поддерживаем и традиции. Это встреча праздников — таких, как Рождество, отдых на природе. Словом, делаем все возможное, чтобы дети чувствовали себя частью крепкой и дружной семьи.

**Людмила Вардугина** до выхода на заслуженный отдых трудилась на предприятии четверть века. Большая часть ее профессиональ-



ной биографии связана с месторождениями, где она работала машинистом на кустовой насосной станции. Людмилу Николаевну коллеги помнят как ответственного сотрудника, человека с активной жизненной позицией и надежную хранительницу семейного очага.

— Я выросла в большой семье, и родителям было сложно обеспечить нас. В 15 лет я перешла учиться в вечернюю школу и начала работать. Сама жизнь подсказала мне, что в детях прежде всего нужно воспитывать самостоятельность. Мне кажется, что нам с мужем это удалось. Сын пошел по стопам отца и сегодня служит в системе МЧС, старшая дочь преподает в Тюменском нефтегазовом университете, младшая — работает экономистом в структуре «Мегионнефтегаза». Все трое получили высшее образование, состоялись в жизни, и для нас, родителей, это главное достижение.

Ноябрь для моей семьи богат знаменательными датами. Мы с мужем отметили дни рождения и очередную годовщину совместной жизни. Нет большей радости, когда собираются вместе за праздничным столом и дети, и друзья, и коллеги. В такие моменты особенно ясно осознаешь, насколько ты — счастливая женщина.

**Марина ЕГОРОВА.**  
Фото Владимира ПРЕСНЯК.

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА



Искусство строить конструктивные взаимоотношения с руководителями и подчиненными, достигать намеченных профессиональных целей открыли для себя молодые специалисты «Мегионнефтегаза». Перспективные сотрудники предприятия приняли участие в тренингах, направленных на развитие управленческих навыков.

Третий год с целью развития кадрового потенциала предприятия ведет сотрудничество с Санкт-Петербургским институтом практической психологии «ИМАТОН». За это время обучение по специально разработанной программе прошли руководители среднего и высшего звена, а в конце октября участниками тренингов стали молодые кадры.

— Когда предприятие делает ставку на начинающих сотрудников, важно правильно подготовить их к самостоя-

# НАУКА ДЛЯ МОЛОДЫХ

тельной деятельности на новых должностях, дать эффективный инструмент для продвижения своих идей, новшеств, проектов, — комментирует бизнес-тренер института практической психологии «ИМАТОН» Николай Костицын. — На решение этих задач с учетом специфики деятельности «Мегионнефтегаза» направлена наша обучающая программа, которая была апробирована неоднократно и показала результаты.

Никаких лекций и утомительных докладов. Все обучение строилось преимущественно на ролевых играх и последующем детальном анализе действий участников. В таком, на первый взгляд, не серьезном формате проще всего увидеть и характерные ошибки, и действенные методы достижения желаемых результатов. Специалисты, обыгрывая различные типичные деловые ситуации, учились быть убедительными, постигали азы продуктивных взаимоотношений в коллективе, рациональной организации трудового процесса.

— С большим удовольствием принял участие в обучающем тренинге и узнал для себя много полезного: как вести себя с руководителями и подчиненными, как наладить комфортные отношения внутри отдела, как построить рабочий процесс, чтобы он приносил удовлетворение, — делится ведущий инженер департамента капитального строительства скважин Андрей Бояркин.

Разделяет это мнение и ведущий геолог отдела по под-бору геолого-технических мероприятий Дмитрий Прунов.

В практической значимости такого обучения он убедился еще два года назад, будучи мастером по добыче нефти и газа.

— Тогда для меня образовательный курс стал своего рода инструкцией к применению. Я впервые узнал, как правильно выстроить тактику руководства коллективом, взял на вооружение приемы управления персоналом, — рассказывает Дмитрий Прунов. — Мне нравится форма обучения. Примеряя разные роли, было легче понять, сделать выводы и запомнить необходимые сведения. В ходе нынешней программы почерпнул знания, как адаптироваться в коллективе, преодолевать трудности и избегать стрессовых ситуаций.

Участниками прошедших тренингов стали кандидаты для зачисления в кадровый резерв предприятия. Работа по его формированию в «Мегионнефтегазе» ведется около четырех лет. За это время подготовлены десятки специалистов, многие из которых заняли резервные должности и продолжают плодотворно трудиться. Сегодня на предприятии начинается реализация очередного этапа работы, нацеленной на повышение кадровой безопасности предприятия. Среди претендентов на зачисление в новый состав кадрового резерва есть и молодые специалисты, прошедшие обучение. Возлагая надежду на новое поколение нефтяников, руководство предприятия создает условия для повышения профессиональной подготовки и развития управленческих компетенций, необходимых для успешной и эффективной деятельности на производстве.

**Марина ЕГОРОВА.** Фото Сергея ЛИПКИНА.

## ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ ПО-НОВОМУ

Здоровье – забота и ответственность не только врача, но и самого человека, и его работодателя. Такой принцип впервые закреплен в Федеральном законе «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Этот базовый для российского здравоохранения закон вступит в силу с 1 января 2012 года.

В Минздравсоцразвития подчеркивают: ни о каком «сворачивании» бесплатной медицины речи не идет. Напротив, новый закон защищает права пациентов в этой области. И в документе дан исчерпывающий перечень видов бесплатной медицинской помощи.

Это – первичная медико-санитарная, специализированная, в том числе высокотехнологичная помощь, скорая и неотложная помощь, то есть все услуги, которые должны предоставляться бесплатно для пациента и сегодня. Гарантируется также бесплатное санаторно-курортное восстановительное лечение для определенного перечня заболеваний. Плюс к тому закон впервые зафиксировал бесплатность паллиативной (поддерживающей) помощи для неизлечимо больных в стенах медучреждений. Также впервые законодательно закреплено обеспечение бесплатными лекарствами из перечня жизненно необходимых и важнейших при лечении в дневном или обычном стационаре, а также на этапе скорой помощи. Сегодня не секрет: отправляясь в больницу, больной многое из того, что ему назначит врач, получает извне – от родственников или покупает в аптечном киоске на первом этаже больницы.

Кстати, само понятие «дневного стационара» – удобного для пациентов и менее накладного для бюджета варианта получения полноценного лечения – тоже появилось в законе впервые.

Надо сказать, что закон «шел» долго, шумно и трудно. И немудрено. Министерство здравоохранения и социального развития «замахнулось» на написание основополагающего документа, который бы регулировал все процессы, имеющие отношение к охране здоровья. Учесть сразу все нюансы, найти «золотую середину», соблюдая интересы и пациента, и врача, и бюджета, – неимоверно трудно.

Особенно настороженно было встречено, так горячо обсуждалось и критиковалось предложение ввести в документ статью о платных медицинских услугах. Спорить об этом можно было сколько угодно. Но факт остается фактом: платная медицина (даже в рамках государственных учреждений) существует у нас давно.

При этом до сих пор не было четкой границы между видами исследований и лечения, оплачиваемых за счет Фонда обязательного медицинского страхования, и «дополнительными» услугами, которые паци-

ент должен оплатить сам «через кассу».

Теоретически, на бумаге, поликлиники и больницы вроде бы обязаны предоставлять исчерпывающую информацию по этому поводу. На практике – ничего подобного. Отсюда и «непрозрачность» процесса, и дополнительные поборы, которых информированный пациент легко мог бы избежать. Перечень бесплатных медицинских услуг теперь расставит все на свои места.

По сравнению с первоначальным вариантом к третьему чтению документ был серьезно переработан, в него вошло порядка 70 принципиальных поправок.

Еще один шаг в направлении нового уровня отношений врач – пациент и улучшения качества лечения – это появление нормы об обязанности медицинской организации страховать возможный вред здоровью пациента. Сам врач, кстати, тоже может страховать риски профессиональной деятельности.

С этой новацией тесно связана еще одна, не менее важная. Закон оговаривает формирование института независимой экспертизы. Подразумевается, что при возникновении спорной врачебной ситуации и врачи, и пациенты смогут воспользоваться сторонней профессиональной оценкой, не зависящей от руководства медицинской организации и властей региона.

Если удастся создать действительно независимую экспертизу, это во

многом облегчит положение пациентов, ставших жертвами врачебной ошибки. Сегодня пациент в большинстве таких случаев оказывается беззащитен. С другой стороны, врачи тоже будут лучше защищены от необоснованных обвинений.

### Какие новые нормы вводит закон

- Право выбора пациентом медицинского учреждения и врача (за исключением неотложной помощи).
- Единые для всех регионов стандарты лечения и требования к качеству медицинских услуг.
- Недопустимость отказа в медицинской помощи.
- Дано понятие орфанных (редких) заболеваний, дорогостоящее медикаментозное лечение которых будет оплачиваться за счет региональных источников и федерального бюджета.
- Вводится «неделя тишины» при прерывании беременности. Аборт может быть сделан не ранее семи дней после обращения женщины в медучреждение.
- Закреплено право граждан на криоконсервацию и хранение половых клеток и тканей репродуктивных органов.
- Узаконено и регламентировано суррогатное материнство.

«Российская газета» –  
Федеральный выпуск  
№ 5639 (263).

### ПРАВОВОЙ ЛИКБЕЗ

## ЗАКОН ГАРАНТИРУЕТ ПРАВО ВЫБОРА

Выбирать страховую медицинскую организацию, занимающуюся ОМС, граждане теперь могут самостоятельно. Такое право гарантирует Федеральный закон от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Если раньше страховую компанию выбирал либо работодатель для своих работников, либо региональные власти для безработных, то теперь граждане смогут сделать такой выбор самостоятельно. То есть на работодателя и местные власти данное право больше не распространяется.

Что же произойдет, если гражданин еще не определился с выбором компании, означает ли это, что он останется без страхователя? Закон гласит следующее: «если человек не выберет компанию или не подаст заявление о ее смене, считается, что он застрахован в организации, где страхование было осуществлено ранее». Исключение составляет только смена места жительства.

Для выбора или замены страховой медицинской организации необходимо лично или через своего представителя обратиться в выбранную страховую медицинскую организацию с заявлением о выборе (замене) этой страховой медицинской организации. На основании указанного заявления застрахованному лицу или его представителю страховой медицинской организацией выдается полис обязательного медицинского страхования в порядке, установленном правилами обязательного медицинского страхования.

Если же граждане так и не выбрали страховщика, то территориальный фонд обязательного медицинского страхования (ТФОМС) ежемесячно (до 10 числа) направляет све-

дения о них страховщикам. Распределение граждан между страховыми компаниями производится пропорционально числу застрахованных лиц в каждой из них. При этом соотношение работающих и не работающих граждан, не обратившихся в страховую медицинскую организацию, которое отражается в этих сведениях, должно быть равным.

Страховщики, получившие такие сведения из ТФОМС, присылают гражданину письмо, в котором подтверждается факт страхования в данной организации и сообщается о необходимости получения полиса ОМС.

Стоит также помнить, что замену страховой медицинской организации, в которой вы были застрахованы, можно осуществить один раз в течение календарного года, но не позднее 1 ноября.

И еще один ключевой момент – количество медицинских услуг от выбора страховой медицинской организации не зависит. Во всех компаниях они будут едины. Все страховые компании будут иметь договоры со всеми клиниками системы ОМС.

Познакомиться с полным текстом закона № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» можно в «Российской газете» (№ 5353 от 3 декабря 2010 г.), либо на официальном сайте издания по адресу в Интернете <http://www.rg.ru/2010/12/03/oms-dok.html>.

Подготовила Елена ИЛЬИНА.

### БУДЬТЕ В КУРСЕ

## МАТЕРИНСКИЙ КАПИТАЛ – НА ОПЛАТУ ДЕТСКОГО САДА

Материнский капитал разрешили тратить на детские сады и школы, причем не только на образование детей, но и на их содержание. Об этом гласит Постановление Российской Федерации от 14 ноября 2011 г. № 931 «О внесении изменений в Правила направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на получение образования ребенком (детьми) и осуществление иных связанных с получением образования ребенком (детьми) расходов».

Отныне средства материнского капитала могут быть направлены на оплату содержания ребенка в образовательном учреждении, где реализуется основная общеобразовательная программа дошкольного, начального, основного и полного среднего образования.

Далее расписан механизм оплаты. Родители, имеющие право на материнский капитал, должны заключить договор с образовательным учреждением, а потом предоставить этот договор и счет на оплату в территориальное отделение Пенсионного фонда. Фонд производит безналичный расчет. В постановлении уточнено, что первый платеж осуществляется не позднее чем через два месяца со дня принятия заявления о распоряжении средствами материнского капитала, а остальные – в соответствии со сроками, указанными в договоре.

Такое решение правительство приняло после многочисленных обращений родителей, которые не имели возможности устроить детей в муниципальные детсады из-за отсутствия в них мест, а в коммерческие – из-за невозможности самостоятельно оплачивать их услуги. Нововведение позволит за счет средств материнского капитала оплачивать содер-

жание детей в государственных и муниципальных детских садах. До сих пор использовать сертификат можно было только в дошкольных учреждениях, которые оказывают платные образовательные услуги. То есть содержание ребенка, питание, проживание родители вынуждены были оплачивать самостоятельно. С принятием поправок не будет разницы между образовательными услугами и платой за содержание, в том числе и в частных (платных) детских садах.

Напомним, размер материнского капитала составляет 365,7 тысячи рублей. В 2012 году он вырастет до 387 тысяч рублей. Им можно воспользоваться по достижении ребенком трех лет. Для получения сертификата на материнский капитал нужно обратиться в управление Пенсионного фонда по месту жительства.

Постановление Правительства РФ, в соответствии с которым вносятся дополнения в порядок использования материнского капитала, вступает в силу 29 ноября 2011 г. Полный текст документа опубликован в «Российской газете», а также размещен на официальном сайте издания.

«Российская газета»,  
№ 5637 (261).

### НОВОСТИ ГОРОДА

## УБОРКА СНЕГА НА КОНТРОЛЕ ВЛАСТЕЙ

На экстренном совещании, проведенном главой Мегиона Михаилом Игитовым, обсуждались вопросы, связанные с повышением эффективности мероприятий по очистке от снега городских дорог и внутриквартальных проездов.

Глава города поставил перед руководителями органов городской администрации, курирующих сферу ЖКХ и ОАО «Жилищно-коммунальное управление» задачу сделать все от них зависящее для того, чтобы мегионцы не испытывали неудобств при движении по тротуарам и проезжей части улиц.

По поручению главы города, количество техники, применяемой для уборки снега, увеличено до 30 единиц в сутки – снегоуборочная техника работает не только днем, но и в ночное время. Кроме того, ведется работа по привлечению дополнительного транспорта для этих целей от сторонних мегионских организаций.

Таких обильных снегопадов в Югре не наблюдалось уже много лет. По информации генерального директора ОАО «ЖКУ» Александра Курушина, за последние три недели с территории Мегиона вывезено более семи тысяч кубометров снега.

## КОМУ ДОСТАНЕТСЯ АВТОМОБИЛЬ?

Благотворительный Фонд социальной поддержки и защиты населения «Толерантность» в рамках рекламной акции проведет в Мегионе стимулирующую лотерею под названием «От сердца к сердцу».

4 декабря лотерейные билеты будут бесплатно распространяться среди мегионцев в возрасте от 18 лет и старше в торговых точках города (в том числе в местах организации торговли на избирательных участках), а 17 декабря в зале центра культуры и досуга «Прометей» состоится розыгрыш призов. В их числе бытовая техника и электротовары, наборы посуды и парфюмерии, игровые приставки и телефоны, а также главный приз благотворительной лотереи – легковой автомобиль Daewoo Matiz!

На каждом лотерейном билете будут указаны правила проведения розыгрыша призов, а также номер расчетного счета, куда любой желающий сможет перечислить денежные средства, которые будут использованы в помощь нуждающимся в социальной поддержке горожанам. Информация об итогах лотереи будет опубликована в городской газете «Мегионские новости».

По материалам  
официального сайта  
администрации г. Мегиона.

