

СПРАВОЧНОЕ РУКОВОДСТВО
СОТРУДНИКА
НЕФТЯНОЙ КОМПАНИИ «ЮКОС»



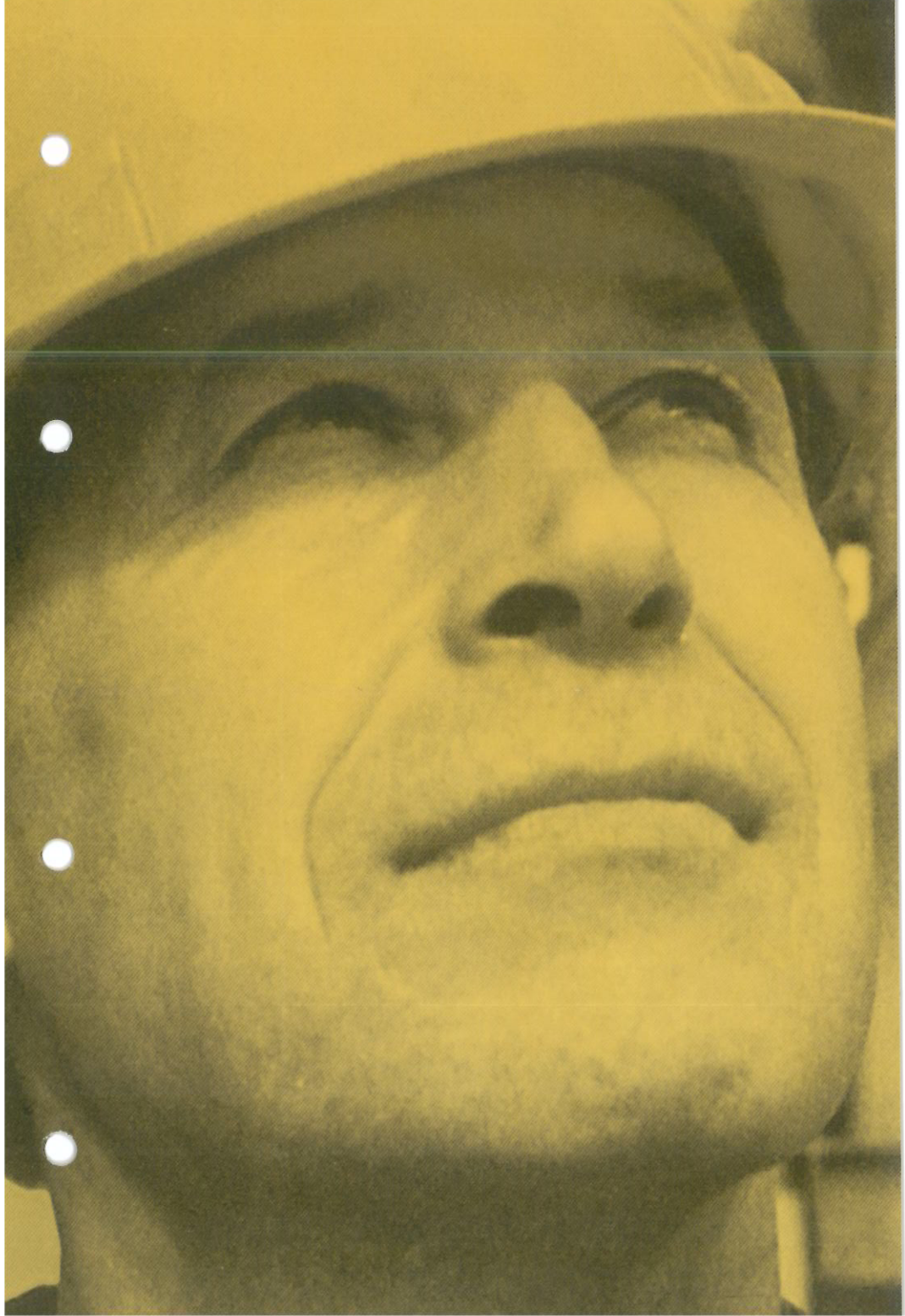
ЮКОС

СПРАВОЧНОЕ РУКОВОДСТВО СОТРУДНИКА

НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ
«ЮКОС»
Москва 2001 год



ЮКОС











НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ

ЮКОС

ЮКОС-МОСКВА

Менеджмент и стратегическое планирование

ЮКОС ЭП

Разведка и добыча

ЮКОС РМ

Переработка и сбыт

ВОСТСИБНЕФТЕГАЗ

НГДУ Юрубченское

Филиал в г. Ангарск

Филиал в г. Ачинск

Филиал в г. Новокуйбышевск

САМАРАНЕФТЕГАЗ

НГДУ Богатовскнефть

НГДУ Жигулевскнефть

НГДУ Кинельнефть

НГДУ Первомайнефть

НГДУ Сергиевскнефть

НГДУ Чапаевскнефть

Ангарская

нефтехимическая компания

Ангарский завод полимеров

Ангарский завод

катализаторов и оргсинтеза

Ачинский НПЗ

Куйбышевский НПЗ

Новокуйбышевский НПЗ

Новокуйбышевский

завод катализаторов

Новокуйбышевский завод

масел и присадок

Стрежевской НПЗ

Сызранский НПЗ

Ангарскнефтепродукт

Белгороднефтепродукт

Братскнефтепродукт

Брянскнефтепродукт

Бурятнефтепродукт

Воронежнефтепродукт

Иркутскнефтепродукт

Липецкнефтепродукт

Орелнефтепродукт

Пензанефтепродукт

Самаранефтепродукт

Ставропольнефтепродукт

Тамбовнефтепродукт

Томскнефтепродукт

Ульяновскнефтепродукт

Хакаснефтепродукт

Хантымансийскнефтепродукт

Ю-Кубань

ТОМСКНЕФТЬ

НГДУ Васюганнефть

НГДУ Лугинецкнефть

НГДУ Стрежевойнефть

ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ

НГДУ Майскнефть

НГДУ Мамонтовнефть

НГДУ Правдинскнефть

НГДУ Юганскнефть

ДОМНГ

Самаранефтехимпроект

Средневолжский НИИ

по нефтепереработке

Обращение Председателя

○ Совета директоров к акционерам и сотрудникам Компании



За короткий срок ЮКОС стал самой динамично развивающейся компанией. Работа в ней привлекает все большее число людей, и в последнее время к нам переходят высококлассные специалисты из других организаций, чему я, как руководитель, искренне рад.

Мы вышли и на международный рынок труда: профессионалы из западных компаний с интересом работают в ЮКОСе, а десятки наших сотрудников проходят стажировку за рубежом. Уверен, что их опыт и талант приумножат наш общий интеллектуальный потенциал. Преданные делу профессионалы – это главное достояние.

Чтобы удерживать передовые позиции, нам необходима система корпоративного образования, соответствующая западным стандартам. Уже сегодня каждый сотрудник Компании хотя бы раз в год повышает квалификацию или проходит курс переподготовки.

Стать лидером можно только с коллективом единомышленников. А единомышленников всегда объединяет общая идея. Есть она и у ЮКОСа. Это идея лидерства и профессионального превосходства во всем, что связано с нефтяным бизнесом.

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes.

М.Б. Ходорковский



Глава 1

Содержание

Глава 1 Основные сведения о Компании

Глава 2 Общие сведения о компаниях:
ЮКОС-Москва, ЮКОС ЭП, ЮКОС РМ

Глава 3 Общие сведения о предприятиях
нефтедобычи/нефтепереработки
и нефтепродуктообеспечения

Глава 4 Сведения о Вашем предприятии

Глава 2

Глава 3

Глава 4

Записная книжка

Для заметок





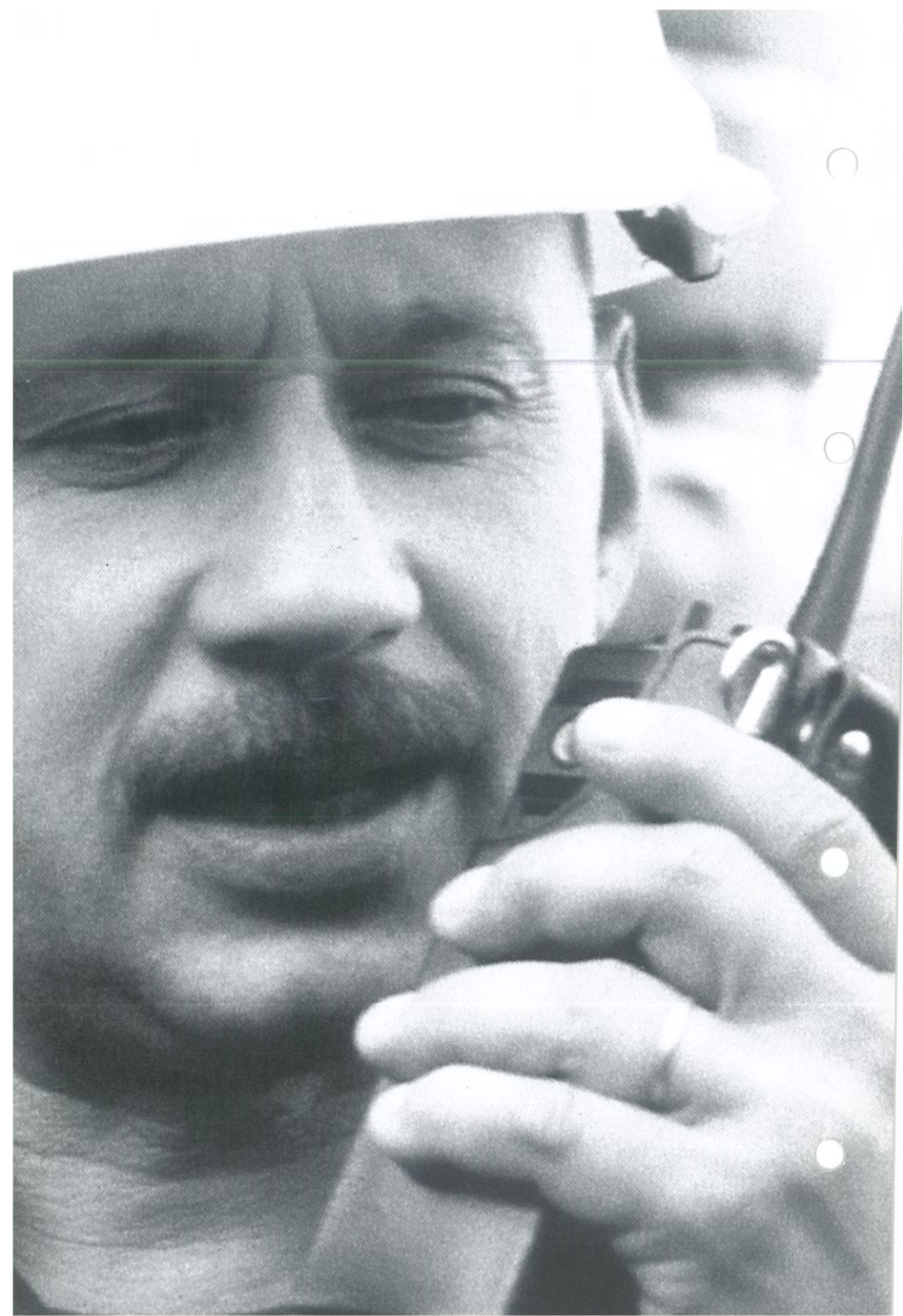
Глава 1

Основные сведения о Компании

Содержание

1.	Введение	5
2.	Кодекс профессиональной этики сотрудников НК «ЮКОС»	9
3.	История НК «ЮКОС»	15
3.1.	Перестройка советской нефтяной промышленности. Создание вертикально-интегрированных нефтяных компаний	15
3.2.	Формирование НК «ЮКОС».....	15
3.3.	Переходный период	16
3.4.	ЮКОС приобретает Восточную нефтяную компанию....	17
3.5.	Стратегический альянс с Шлюмберже	17
3.6.	ЮКОС проводит обширную реструктуризацию	18
3.7.	Сотрудничество с АНХК	19
4.	Структура НК «ЮКОС» и ее руководство	21
5.	НК «ЮКОС» сегодня	23
5.1.	Запасы нефти.....	23
5.2.	Месторождения НК «ЮКОС».....	24
5.3.	Объемы и динамика добычи	29
5.4.	Потенциальные проекты в добыче.....	30
5.5.	Объемы переработки нефти в НК «ЮКОС»	31
5.6.	Стратегия развития переработки и пути повышения ее эффективности	32
5.7.	Экспорт нефти и нефтепродуктов	33
5.8.	«Китайский проект».....	34
5.9.	Распределение нефтепродуктов на внутреннем рынке.....	35
5.10.	Развитие внутренней сбытовой сети.....	36
5.11.	Федеральные программы поставок нефтепродуктов ...	37
6.	Перспективные проекты	39
7.	Повышение качества нефтепродуктов	41
8.	Охрана окружающей среды	42
9.	Корпоративное управление	44
10.	Кадровая политика	45
10.1.	Создание производственного коллектива мирового класса.....	45
10.2.	Обратная связь с сотрудниками	45

10.3.	Подготовка и развитие кадров	46
10.4.	Технологии	46
10.5.	Программы стимулирования и вознаграждения	47
10.6.	Условия труда	47
11.	Социальные проекты Компании	48
11.1.	Изготовление спецодежды улучшенного качества	48
11.2.	Улучшение бытовых условий на производстве	49
11.3.	Оздоровление и отдых работников Компании, а также членов их семей в корпоративных здравницах	49
11.4.	Социальная поддержка ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла, ветеранов Компании	50
11.5.	Социальные мероприятия «Новое поколение»	51
11.6.	Социальная поддержка молодых специалистов	52
11.7.	Поддержка проектов, имеющих социальное значение для регионов присутствия Компании	52
11.8.	Приобретение медицинского оборудования, необходимого для профилактики и лечения наркомании, токсикомании	52
11.9.	Корпоративные мероприятия	52
12.	Приверженность концепции корпоративного гражданства	54



Уважаемый коллега!

МЫ РАБОТАЕМ В ОДНОЙ ИЗ КРУПНЕЙШИХ РОССИЙСКИХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ – КОМПАНИИ ЮКОС

ЮКОС это российская нефтяная компания нового типа, нацеленная на эффективное производство и продажу нефти и нефтепродуктов на мировых рынках.

ЮКОС привержен идее повышения стоимости для акционеров и полон решимости создать производственный коллектив мирового класса, выполняя при этом свои обязательства «корпоративного гражданина».

ЮКОС выходит в лидеры нефтяного бизнеса не только по объемам добычи и запасам нефти, но и по эффективности менеджмента и производства.

ЮКОС это крупнейшая вертикально-интегрированная нефтяная компания в России, осуществляющая полный цикл работ от геологоразведки до сбыта готовых нефтепродуктов.

ЮКОС делает ставку на профессионализм, инициативу и новаторство.

ЮКОС стремится к гармонии с миром, считая охрану окружающей среды неотъемлемым элементом своей стратегии.

ЮКОС это прозрачная,
информационно
открытая компания.

ЮКОС это многотысячные
коллективы предприятий,
это жители городов
и поселков, в которых
живут нефтяники.

ЮКОС это целая планета людей,
которые изменяют жизнь
к лучшему там, где они
работают.

*«... Лидером нельзя стать, не обладая прогрессивной корпоративной культурой.
Наших сотрудников должна объединять не только общая профессиональная
задача, но и единая система моральных ценностей...»*

*Председатель Совета директоров
М.Б. Ходорковский*



2. Кодекс профессиональной этики сотрудников НК «ЮКОС»

Уважаемые коллеги!

Принимая доработанный по итогам обсуждения в трудовых коллективах Компании Кодекс профессиональной этики сотрудника, мы устанавливаем четкие, ясные и стабильные корпоративные правила взаимоотношений в нашей Компании. В этих правилах отражены цели, задачи, базовые ценности и основные организационные принципы НК «ЮКОС».

Они определяют вклад и ответственность каждого из нас за все, что происходит в Компании, за ее развитие, за деловой и нравственно-психологический климат в нашем коллективе. Принимая этот Кодекс, мы открыто формулируем четкие требования к профессионализму и нравственности тех, кто собирается связать свою судьбу с нашей Компанией.

В нашем коллективе мы хотим видеть тех, кто честно и ответственно делает свое дело.



*Председатель Совета директоров
М.Б. Ходорковский*

НАША МИССИЯ –
СПОСОБСТВОВАТЬ
ЭКОНОМИЧЕСКОМУ
ПРОЦВЕТАНИЮ
И СОЦИАЛЬНОМУ
ПРОГРЕССУ РЕГИОНОВ,
ГДЕ РАБОТАЕТ
КОМПАНИЯ.

НАША
ПЕРВООЧЕРЕДНАЯ
ЗАДАЧА –

наладить
эффективную
работу Компании
в интересах
акционеров,
сотрудников,
партнеров,
потребителей
и общества в целом.

БАЗОВЫЕ ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

ЗНАНИЯ

- ▲ Знания для нас – это:
 - профессионализм – опыт и доскональное знание, как делать свое дело;
 - постоянное совершенствование, поиск, новаторство;
 - познание, понимание, интуиция и предвидение.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

- ▲ Эффективность для нас – это:
 - достижение максимальных результатов в установленные сроки;
 - точный расчет и оптимальный баланс затрат и результатов;
 - наиболее целесообразное использование человеческих, природных и финансовых ресурсов.

СОТРУДНИЧЕСТВО

- ▲ Сотрудничество для нас – это:
 - взаимопонимание и взаимодействие внутри Компании;
 - совместное решение проблем и достижение результатов деятельности;
 - открытое и доброжелательное взаимодействие с акционерами, партнерами, клиентами, общественностью, государственными органами.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- ▲ Мы ответственны:
 - перед акционерами за результаты деятельности Компании;
 - друг перед другом как сотрудники Компании за качество работы и следование нормам и принципам деятельности Компании;
 - перед потребителями за качество продукции и услуг;
 - перед партнерами за выполнение своих обязательств;
 - перед регионами деятельности за рост их благосостояния и разумное природопользование;
 - перед страной за использование природных ресурсов в целях ее процветания;
 - перед международным сообществом за сохранение экологии регионов, в которых Компания ведет свою деятельность.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НК «ЮКОС»

- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет работать на территории России как ответственный партнер государства.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет защищать интересы своих акционеров.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет оказывать помощь ветеранам Компании, инвалидам труда и семьям пострадавших на производстве.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет обеспечивать высокое качество своей продукции.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет рассматривать вопросы экологии как приоритетные.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет надежным партнером и клиентом.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет обеспечивать максимальную финансовую эффективность своей деятельности.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет выполнять свой долг перед обществом, отчисляя справедливую долю своих доходов в бюджет.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет стремиться к обеспечению баланса интересов акционеров, потребителей продукции и работников Компании.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет участвовать в решении проблем регионов своего присутствия.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет обеспечивать наивысшую квалификацию своих сотрудников.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет уделять особое внимание вопросам образования молодежи.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет обеспечивать своим сотрудникам справедливую оплату труда.
- ▲ НК «ЮКОС» всегда будет делать все возможное для обеспечения социальной защищенности своего персонала.
- ▲ НК «ЮКОС» никогда не допустит принижения статуса сотрудника Компании.

НОРМЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ В КОМПАНИИ

Мы проявляем друг к другу взаимное уважение.

Мы стремимся качественно делать работу.

Мы бережно относимся к рабочему времени и разделяем ответственность за результаты собственного труда.

Мы используем свои знания, опыт и способности на благо Компании.

Мы открыто и конструктивно обсуждаем любые проблемы.

Мы нетерпимы к воровству и коррупции.

Мы отрицательно относимся к уравниловке и ориентируемся на справедливую оценку каждого сотрудника.

Мы стремимся к профессиональному и карьерному росту.

Мы создаем условия для обучения и профессионального роста молодых сотрудников Компании.

Мы делаем все возможное для социальной защищенности сотрудников.

Мы заботимся о здоровье сотрудников, создавая безопасные условия труда.

Мы не занимаемся политической агитацией в рабочее время.

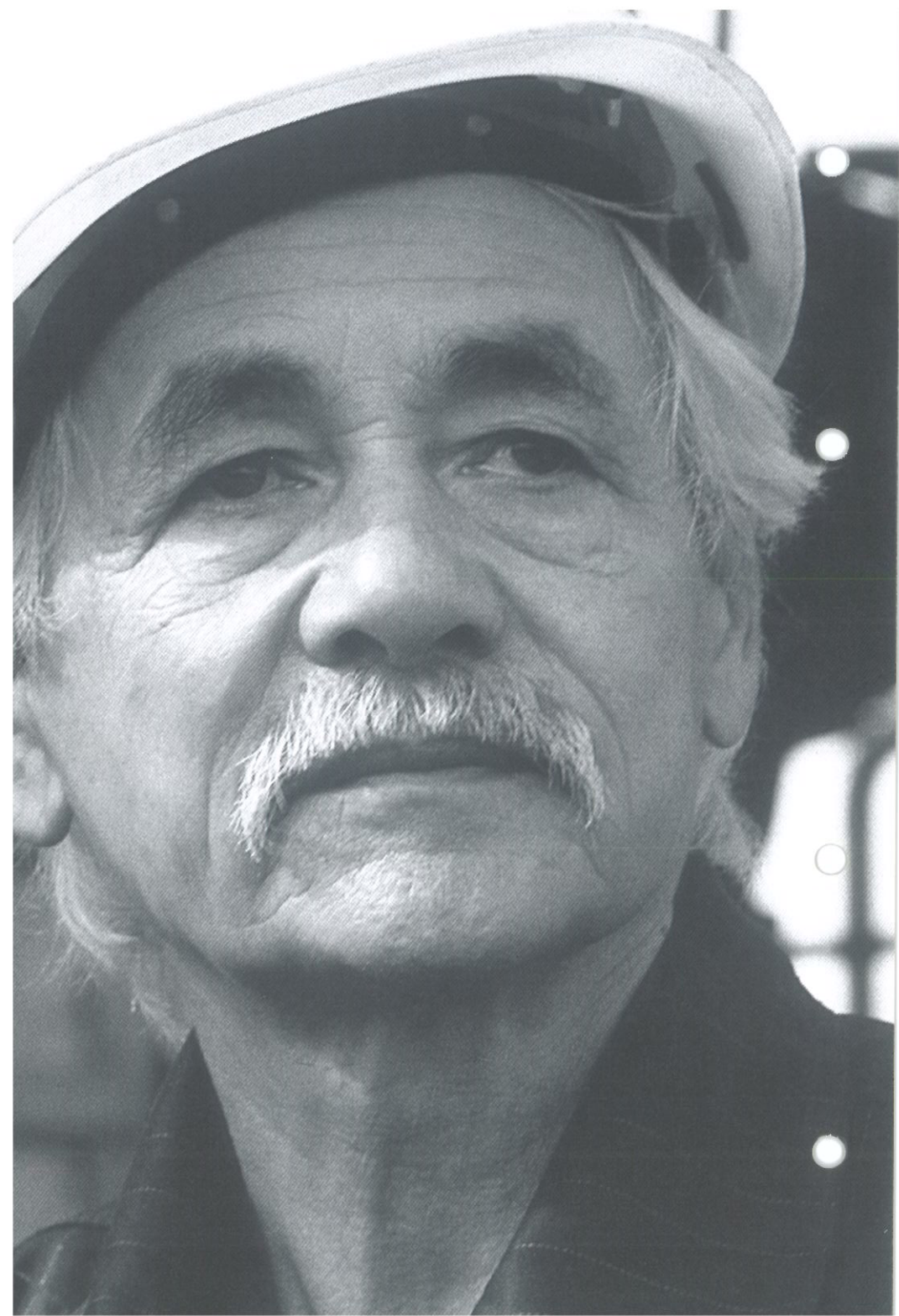
Мы заботимся о сохранении окружающей среды.

Мы действуем в соответствии с данными нормами и правилами в случае возникновения конфликта личных интересов с интересами Компании, не нанося ущерба ни одной из сторон.

Мы поддерживаем репутацию и престиж Компании как в рабочее, так и в нерабочее время.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОДЕКСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Каждый сотрудник Компании добровольно принимает на себя ответственность за соблюдение принципов, норм и правил, установленных данным Кодексом.



3. История НК «ЮКОС»

3.1. ПЕРЕСТРОЙКА СОВЕТСКОЙ НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

СОЗДАНИЕ ВЕРТИКАЛЬНО-ИНТЕГРИРОВАННЫХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ

В начале 1990-х годов, после распада Советского Союза, российская нефтяная промышленность состояла из сотен слабо связанных друг с другом государственных предприятий, с узкой специализацией, ограниченных географическим пространством и с разными экономическими интересами.

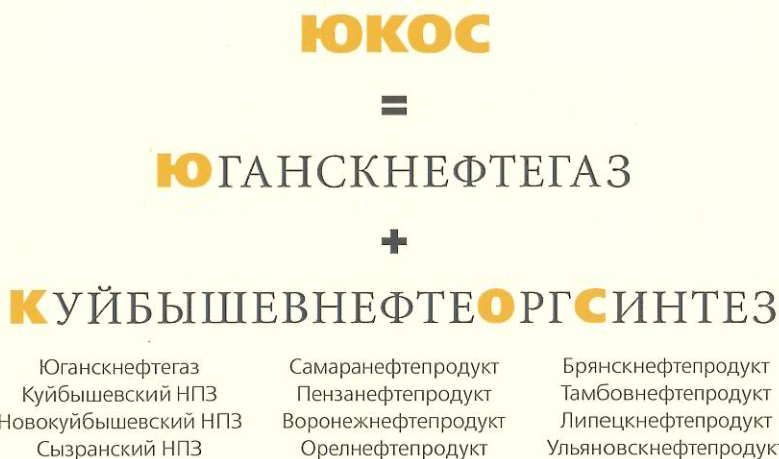
Структуры эти были неэффективными, нерентабельными, с раздутыми штатами, и действовали только благодаря государственной поддержке. Российское правительство решило кардинально перестроить отрасль таким образом, чтобы она стала прежде всего конкурентоспособной в условиях рыночной экономики.

Задача была достигнута через объединение разрозненных предприятий в вертикально-интегрированные нефтяные компании, работающие по принципу «от скважины – до бензоколонки». Предприятия, входящие в такую компанию, должны были составить единую технологическую цепочку: одни проводят геологоразведку, другие добывают нефть, третьи ее перерабатывают, четвертые – продают. Все взаимосвязаны и работают на общий результат.

15 апреля 1993 года российское правительство подписало Постановление № 354 о создании первой вертикально-интегрированной нефтяной компании «ЮКОС».

3.2. ФОРМИРОВАНИЕ НК «ЮКОС»

Название «ЮКОС» – это аббревиатура, составленная из начальных букв двух первоначальных основных производственных структур: ОАО «Юганскнефтегаз» – крупное нефтедобывающее предприятие, расположенное в Тюменской области, и ОАО «Куйбышевнефтеоргсинтез» – нефтехимический холдинг в Самарской (ранее Куйбышевской) области.



3.3. ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

Период с 1993 по 1995 год можно назвать переходным – от плановой регулируемой экономики к рыночной.

1 сентября 1995 года в соответствии с Постановлением Правительства № 864 в состав НК «ЮКОС» были включены нефтедобывающее предприятие ОАО «Самаранефтегаз», новые предприятия по сбыту нефтепродуктов, ряд научно-исследовательских и производственных организаций.

К концу 1995 года ЮКОС резко снизил объемы добычи нефти, возникла огромная задолженность по зарплате. Фактически главное нефтедобывающее предприятие Компании – ОАО «Юганскнефтегаз» – оказалось банкротом: задолженность перед государством составляла миллиард долларов. Чтобы спасти Компанию, Правительство РФ принимает решение продать государственный пакет акций ЮКОСа частным инвесторам. В 1995–96 годах состоялись тендеры и аукционы. По условиям соглашения о покупке, новые владельцы ЮКОСа должны были инвестировать в развитие Компании около 350 миллионов долларов. **Программа предусматривала:**

- ▲ модернизацию НПЗ;
- ▲ модернизацию нефтяных скважин;

- ▲ инвестиции в нефтяные месторождения, принадлежащие Юганскнефтегазу, Самаранефтегазу и ЮКОСу;
- ▲ комплексную реконструкцию существующей сбытовой сети, включая создание сети нефтебаз в центральной части России.

Поменяв статус государственной компании на частную, ЮКОС полностью расплатился с долгами перед российскими бюджетами различных уровней. В течение года после приватизации ЮКОС привлек инвестиций и кредитов на сумму миллиард долларов. В 1996–97 годах ЮКОС вложил 900 миллионов долларов в модернизацию бурения, капитальное строительство и разработку новых нефтяных месторождений.

3.4. ЮКОС ПРИОБРЕТАЕТ ВОСТОЧНУЮ НЕФТЯНУЮ КОМПАНИЮ

В декабре 1997 года ЮКОС приобрел контрольный пакет акций Восточной нефтяной компании, созданной Постановлением Правительства от 20 марта 1994 года № 499. В Компанию вошли ОАО «Томскнефть», Ачинский НПЗ, Томская, Новосибирская и Хакасская сбытовые организации, а также несколько исследовательских и транспортных предприятий. ЮКОС успешно интегрировал ВНК и ее дочерние предприятия в корпоративную, финансовую и операционную структуры.

3.5. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АЛЬЯНС С ШЛЮМБЕРЖЕ

В 1998 году ЮКОС подписал соглашение о создании стратегического альянса с французской компанией «Шлюмберже Интернешнл» (Schlumberger), одной из самых известных в мире компаний по обслуживанию нефтяных месторождений. Шлюмберже – признанный мировой лидер в разработке наиболее эффективных методов добычи углеводородных ресурсов, технологии разведки, в обслуживании нефтяных скважин. Шлюмберже, согласно соглашению, обслуживает значительную долю нефтяных месторождений ЮКОСа. В результате Компания получила возможность оптимизировать собственные сервисные предприятия. Затраты на обслуживание скважин снизились более чем на 20 процентов, что существенно снизило производственные затраты.

3.6. ЮКОС ПРОВОДИТ ОБШИРНУЮ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЮ

Беспрецедентное за последнее десятилетие снижение мировых цен на нефть и экономический дефолт 1998 года в России поставили Компанию перед необходимостью резко повысить эффективность входящих в нее предприятий. В сентябре 1998 года ЮКОС объявил о начале масштабной реорганизации, которая должна сделать его одним из лидеров нефтяного бизнеса XXI века. Ее план был разработан при участии ведущих западных консалтинговых фирм – Arthur D. Little и McKinsey.

Рационализация операционных и управленческих структур ЮКОСа. ЮКОС реформировал операции по добыче и переработке нефти, создав новые структуры:

- ▲ ЮКОС-Москва (менеджмент и стратегическое планирование);
- ▲ ЮКОС ЭП (разведка и добыча);
- ▲ ЮКОС РМ (переработка и сбыт).

Был введен новый механизм формирования цен на нефть.

Нефть, добываемая ЗАО «ЮКОС ЭП», реализуется через открытые тендеры, где ее могут покупать все, а не только ЮКОС. Принадлежащие ЮКОСу НПЗ могут покупать сырец, произведенный другими компаниями, а сбытовые подразделения ЗАО «ЮКОС РМ» могут продавать нефть и нефтепродукты, произведенные не ЮКОСом, а другими нефтяными компаниями.

Производства, не являющиеся для Компании основными, были выделены в самостоятельные структуры и переданы внешним подрядчикам. Перераспределение функций и полномочий позволило сократить непроизводительные издержки и снизить стоимость сервисных услуг, что, в свою очередь, привело к сокращению средних затрат на добычу нефти почти втрое.

В конце 1999 года ЮКОС приобрел 16% акций нефтедобывающего предприятия «Оренбургнефть», контрольный пакет которого принадлежит компании ОНАКО.

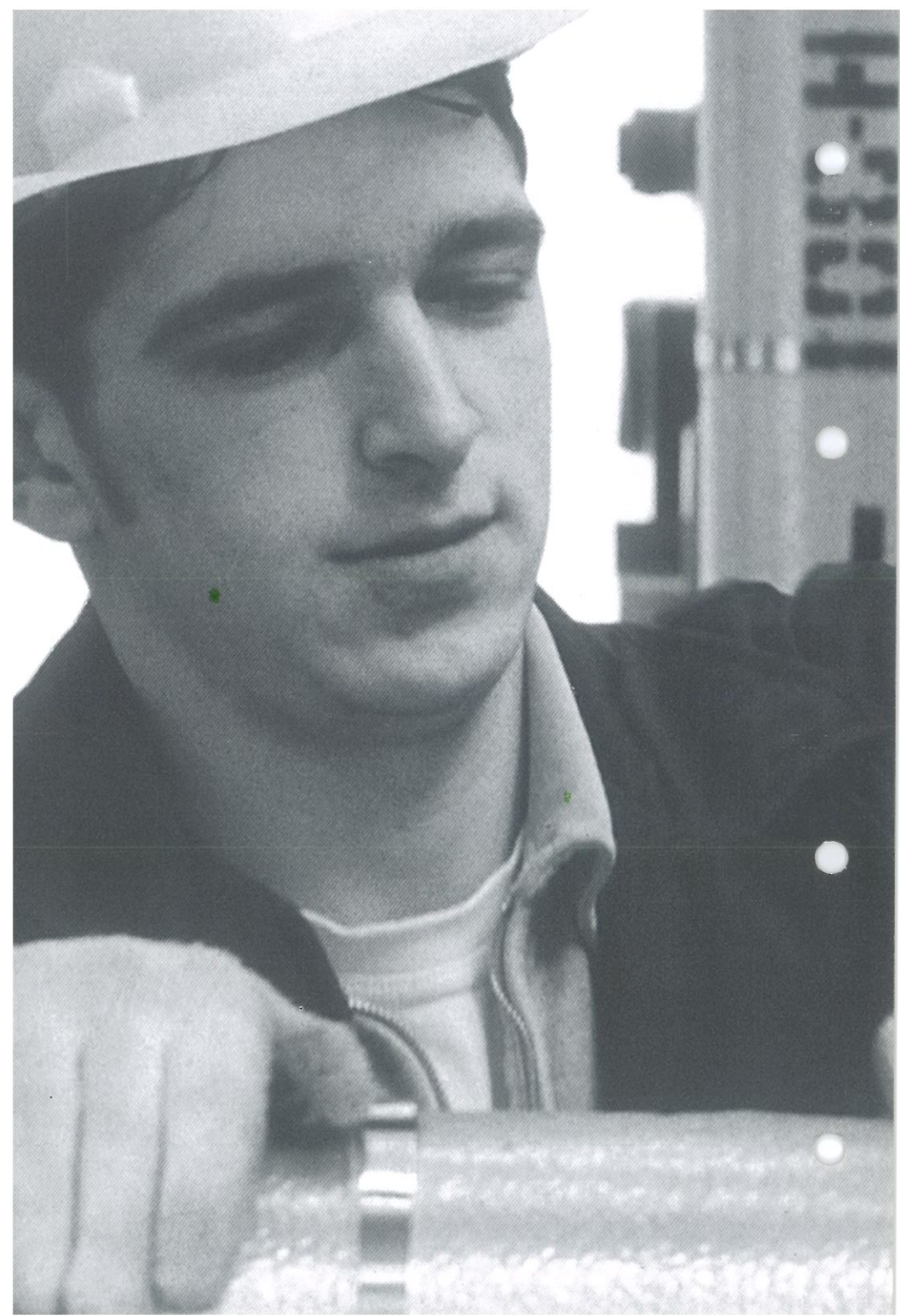
В конце декабря 1999 года было завершено создание ЗАО «Сибирская сервисная компания». Это первая отечественная вертикально-интегрированная структура, оказывающая полный спектр услуг добывающим предприятиям по международным стандартам. Программа реструктуризации нефтеперерабатывающих заводов, предусматривающая выделение сервисных служб и отдельных производств в самостоятельные предприятия, была начата летом 1998 года. Из состава Новокуйбышевского НПЗ был выделен Новокуйбышевский завод масел и присадок. Были образованы отдельные сервисные предприятия, обеспечивающие ремонт и техническое обслуживание основных производственных фондов, оказание транспортных услуг и другие направления деятельности.

В 2000 году ЮКОС начал реализацию крупномасштабной программы реорганизации сбытовой сети Компании, включающей проекты по расширению и модернизации существующей сети АЗС в традиционных регионах и созданию розничной сети на новых территориях, внедрению единой автоматизированной системы управления сетью АЗС. Компания осуществляет широкую программу модернизации существующих АЗС и строительство станций нового поколения – с мойкой машин, станцией техобслуживания, мини-маркетом и кафе. Топливо-раздаточные колонки и оборудование для АЗК приобретаются у ведущих отечественных и иностранных производителей.

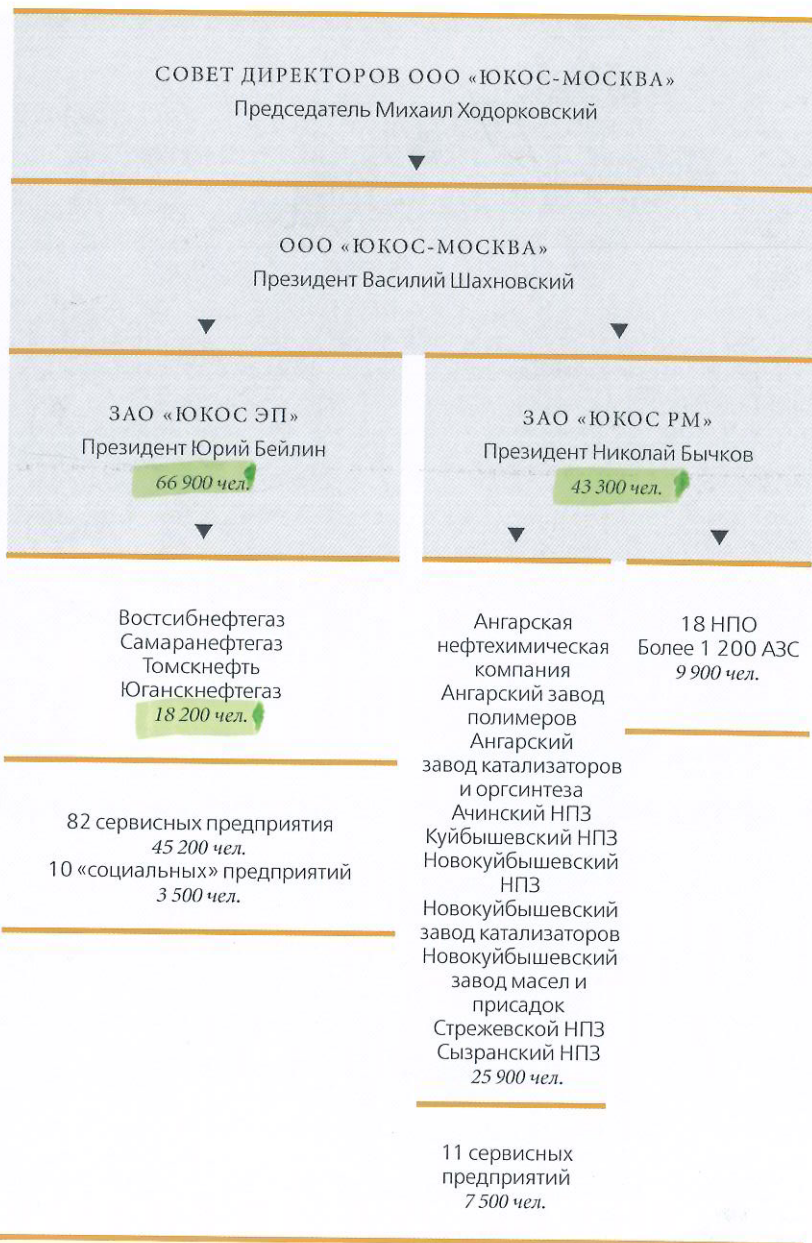
В декабре 2000 года Компания приобрела контрольный пакет акций Восточно-Сибирской нефтегазовой компании.

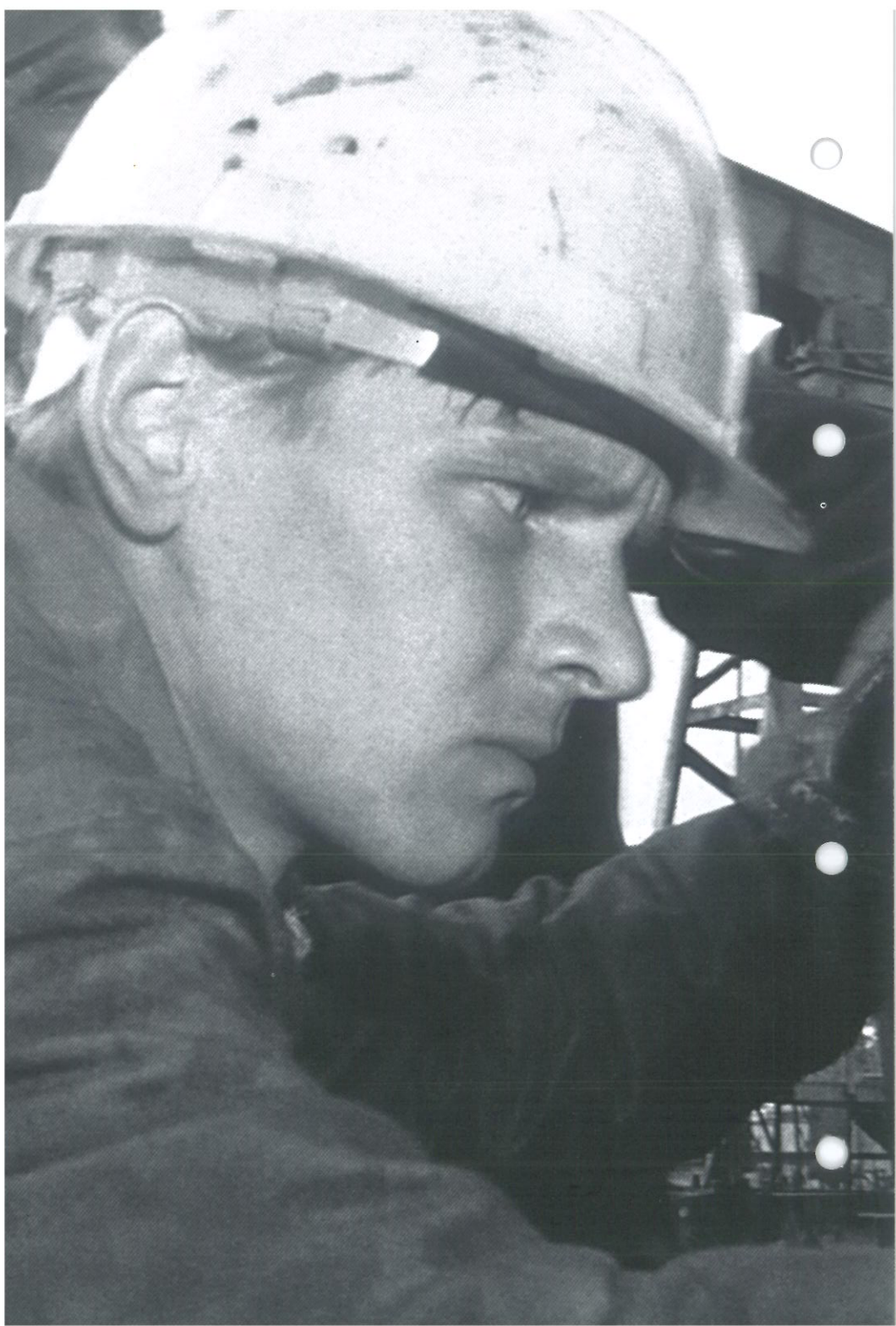
3.7. СОТРУДНИЧЕСТВО С АНХК

С марта 2000 года ЮКОС начал сотрудничать с Ангарской нефтехимической компанией – крупнейшим нефтехимическим комплексом на востоке страны. В течение короткого времени ЮКОСу удалось решить основные проблемы предприятия, переживающего не лучшие времена. Была стабилизирована поставка нефти на комбинат, ликвидирована задолженность по заработной плате, нормализованы текущие платежи в бюджеты различных уровней, началась выплата реструктурированной задолженности. 25 июня 2001 года общее собрание акционеров АНХК приняло решение о передаче полномочий управляющей компании ЗАО «ЮКОС РМ».



4. Структура НК «ЮКОС» и ее руководство

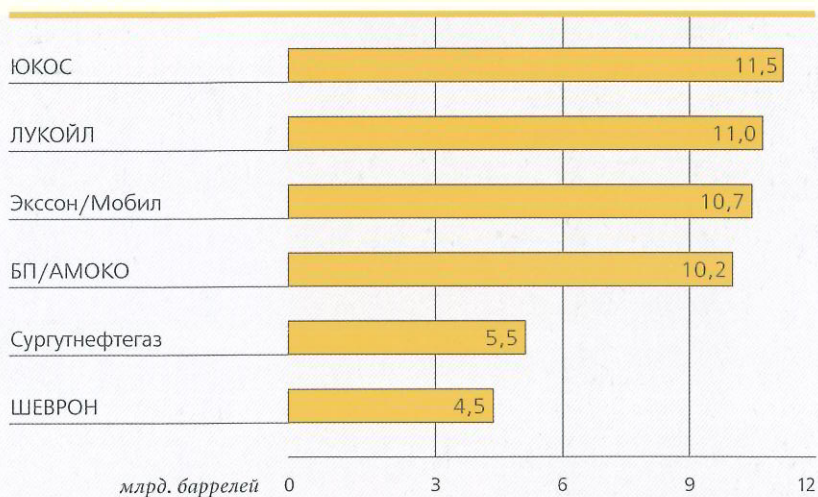




5.1. ЗАПАСЫ НЕФТИ

НК «ЮКОС» располагает доказанными запасами около 11,5 млрд. баррелей* (около 1,6 млрд. тонн) нефти. Это четвертый в мире показатель по величине доказанных запасов среди частных нефтяных компаний. Запасы ЮКОСа составляют 17% от общих нефтяных запасов России. Доказанные запасы газа составляют 2,6 трлн. кубических футов.

Несмотря на то что практически все запасы находятся в регионах с развитой инфраструктурой, степень их выработанности в настоящий момент составляет всего 53%, что обеспечивает значительные возможности для увеличения нефтедобычи.



* 1 баррель нефти = 158,98 литра.

1 литр нефти \approx 0,8638 кг (в зависимости от плотности нефти).

1 тонна нефти \approx 7,2814 барреля (в зависимости от плотности нефти).

5.2. МЕСТОРОЖДЕНИЯ НК «ЮКОС»



ОСНОВНЫЕ МЕСТОРОЖДЕНИЯ НК «ЮКОС»

Самарского региона
 Мухановское
 Дмитриевское
 Кулешовское
 Михайловско-Коханское
 Неклюдовское
 Ново-Ключевское
 Белозерско-Чубовское
 Ново-Запрудненское
 Алакаевское
 Покровское
 Тверское
 Кудиновское
 Бариновско-Лебяжинское

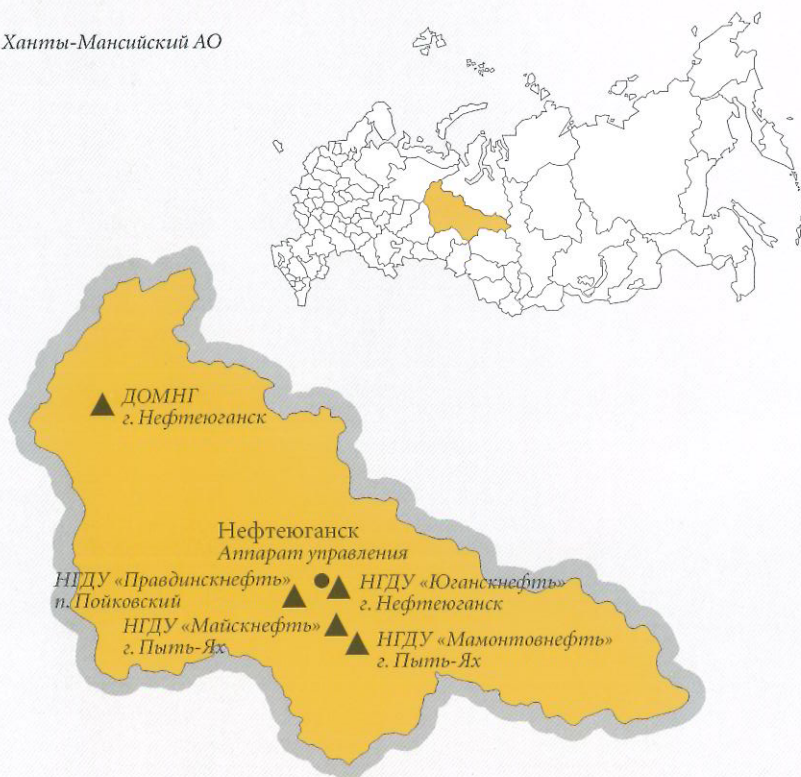
Западно-Сибирского региона
 Приобское
 Мамонтовское
 Приразломное
 Мало-Балыкское
 Южно-Сургутское
Сибирского региона
 Советское
 Полуденное
 Вахское
 Первомайское
 Игольско-Таловое
 Крапивинское
 Лугинецкое

ОАО «ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ»

ОАО «Юганскнефтегаз» – самое крупное нефтедобывающее предприятие Компании и второе по величине в России, годовой объем добычи нефти которого составляет примерно 220 млн. баррелей (около 30,2 млн. тонн), или 61% общей нефтедобычи Компании.

Самый перспективный объект – Приобское нефтяное месторождение, доказанные запасы которого оцениваются в 3,5 млрд. баррелей (около 480 млн. тонн).

Ханты-Мансийский АО



ОАО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»

ОАО «Самаранефтегаз», расположенное в европейской части России, в настоящее время разрабатывает более сотни месторождений.

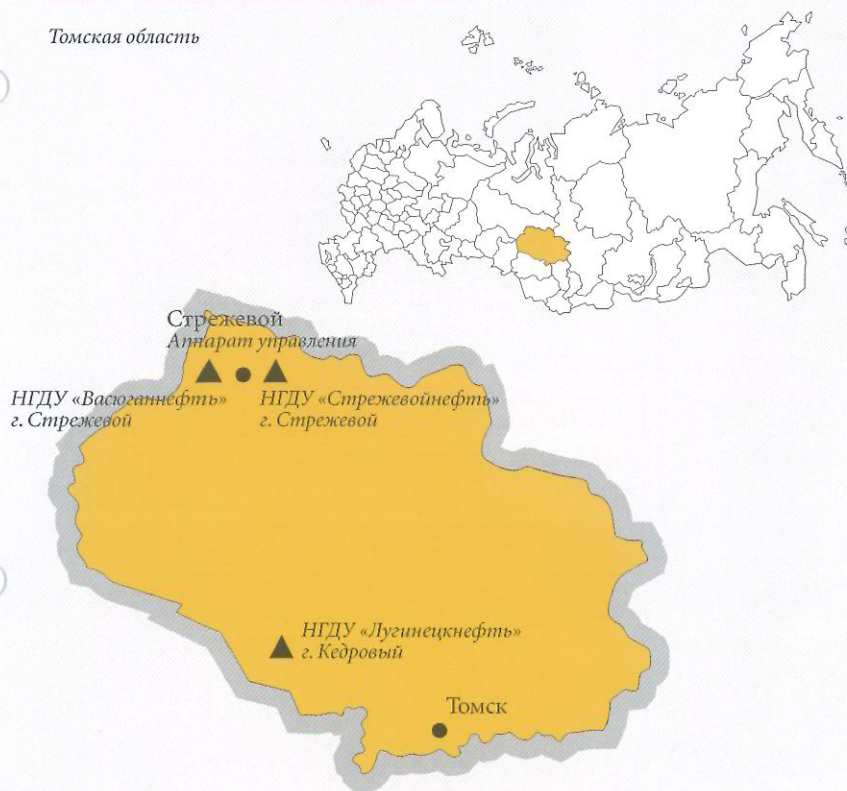
Самарская область



ОАО «ТОМСКНЕФТЬ»

ОАО «Томскнефть» – основное нефтедобывающее предприятие в Восточной Сибири, которое разрабатывает 21 месторождение.

Томская область



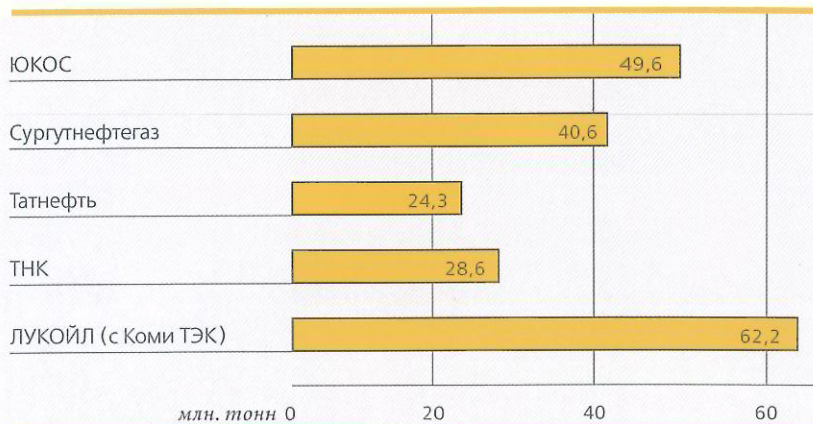
ОАО «ВОСТСИБНЕФТЕГАЗ»

29 декабря 2000 года решением Собрания акционеров функции управления ОАО «Востсибнефтегаз» переданы ЗАО «ЮКОС ЭП».

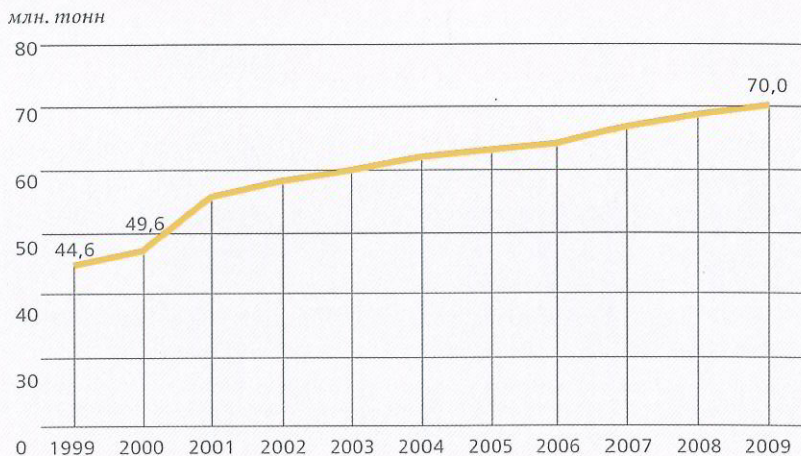
Красноярский край
Эвенкийский АО



5.3. ОБЪЕМЫ И ДИНАМИКА ДОБЫЧИ

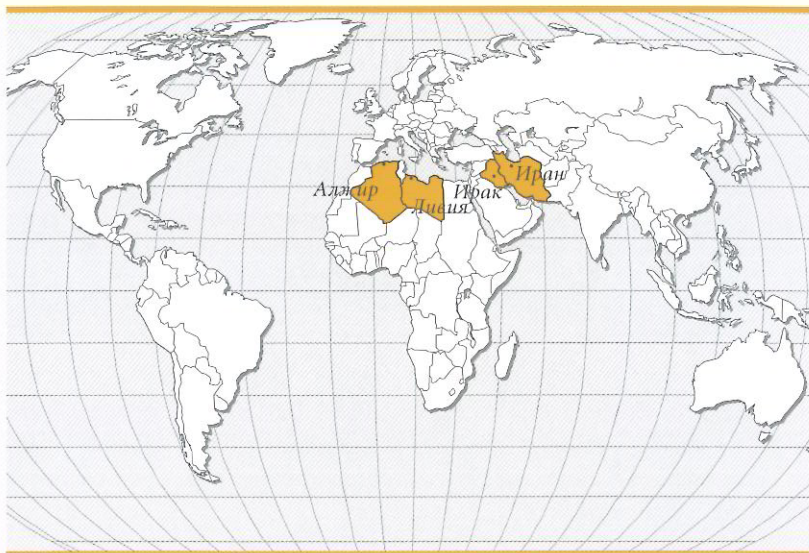


В 2000 году достигнут объем добычи нефти НК «ЮКОС» 49,6 млн. тонн, что на 11,4% больше, чем в 1999 году, и составляет 15% общего объема добычи нефти в России. Среднесуточная добыча составляет 1,1 млн. баррелей (около 150 тыс. тонн). В 2001 году объемы добычи составят 412,5 млн. баррелей (около 56,5 млн. тонн).



5.4. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В ДОБЫЧЕ

К 2010 году НК «ЮКОС» планирует осуществлять добычу за рубежом.

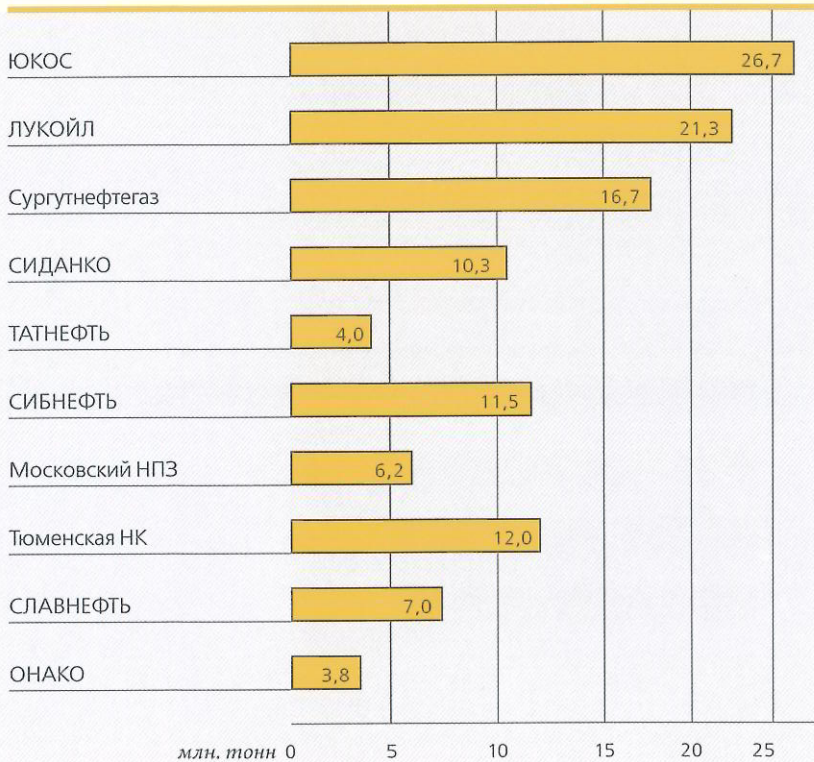


Компания также заключила соглашение с MOL, крупнейшей нефтяной и газовой компанией Венгрии, о создании консорциума с паритетным участием обеих сторон, который будет заниматься совместной разработкой Западно-Малобалькского месторождения. В 2000 году первый этап проекта начался с совместной добычи 1,25 млн. баррелей (около 170 тыс. тонн) из новых скважин и скважин действующего фонда. Полная реализация Соглашения о разделе продукции между компаниями начнется после его окончательного утверждения Российским Правительством.

НК «ЮКОС», «ЛУКОЙЛ» и Газпром пришли к соглашению об участии в совместном предприятии – Каспийской нефтяной компании – с целью разработки морского сектора в северной части Каспийского моря, вблизи дельты Волги.

5.5. ОБЪЕМЫ ПЕРЕРАБОТКИ НЕФТИ В НК «ЮКОС»

НК «ЮКОС» – крупнейшая нефтеперерабатывающая компания России с совокупным объемом переработки нефти 26,7 млн. тонн (с учетом переработки на условиях процессинга на АНХК) в год. Обеспечивает 17,5 % переработки в России. Рост объема нефтепереработки, включая АНХК, составил за 2000 год 14%. В соответствии с долгосрочной стратегией Компании наибольший прирост был достигнут в производстве светлых нефтепродуктов, включая автомобильный бензин (19%), дизельное топливо (17%) и авиационное топливо (16%). В 2001 году ЮКОС планирует переработать 28,9 млн. тонн нефти.

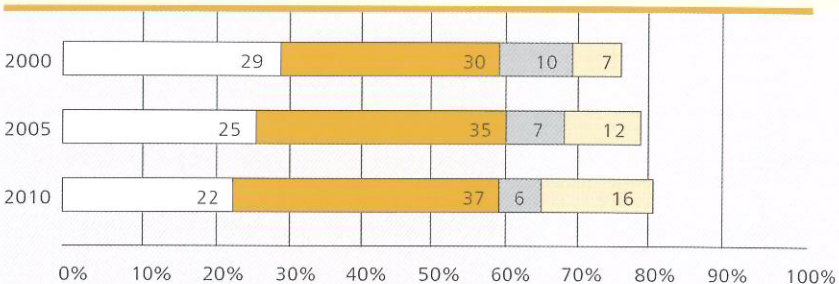


5.6. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРЕРАБОТКИ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Тенденции рынка: рост потребления дизельного топлива и высокооктановых сортов бензина, снижение потребления мазута.

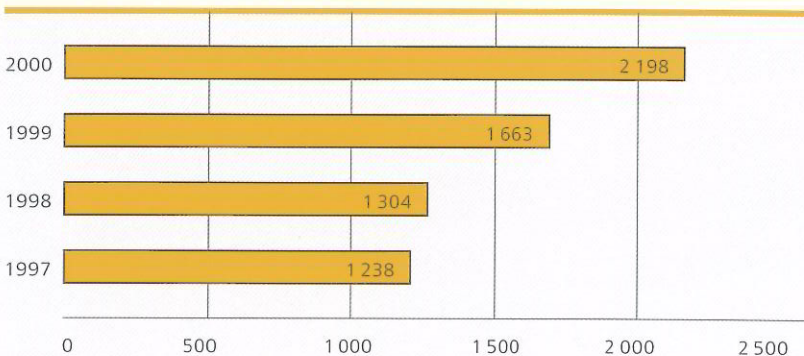
Стратегия развития – оптимизация структуры выпускаемых нефтепродуктов.

Изменение структуры выпуска нефтепродуктов на тонну нефти (в %)



○ Мазут ● Дизельное топливо ● А-76, А-80 ○ Аи-92, Аи-95

Объем переработки в расчете на одного работника, тонн в год



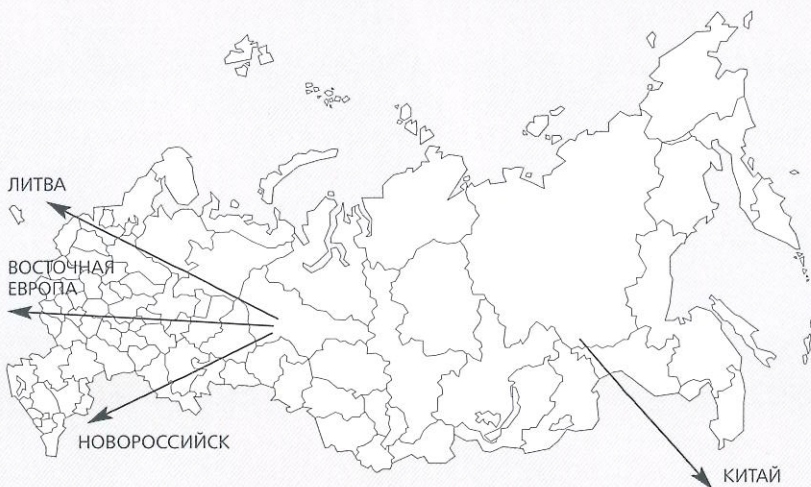
Инвестиции в новые технологии и оптимизация системы управления позволили добиться существенного роста производительности труда.

5.7. ЭКСПОРТ НЕФТИ И НЕФТЕПРОДУКТОВ

НК «ЮКОС» поставляет нефть в 25 стран мира.

ЮКОС экспортирует 45% своей сырой нефти через порты Балтийского и Черного морей, а также по нефтепроводу «Дружба». На экспорт приходится около 30% всех продаваемых ЮКОСом нефтепродуктов.

Кроме этого, ЮКОС продолжает изучать возможности на европейском рынке и сотрудничает с хорватской компанией по транспортировке нефти Jadranski Naftovod в области модернизации трубопровода Adria, что позволит облегчить транспортировку сырой нефти на средиземноморские рынки.



5.8. «КИТАЙСКИЙ ПРОЕКТ»

НК «ЮКОС» планирует участвовать в строительстве 2400-километрового трубопровода Россия – Китай. На первом этапе Компания планирует поставлять в Китай по трубопроводу нефть, добытую в Восточной Сибири. В дальнейшем возможно участие китайских партнеров в совместном освоении сибирских месторождений. На первой стадии реализации проекта запланирована пропускная способность трубопровода около 20 млн. тонн в год, а по завершении проекта ожидаемая мощность достигнет 30 млн. тонн в год. В качестве потенциального энергетического рынка ЮКОС также видит Дальний Восток и рассматривает возможности поставок нефтепродуктов в Японию и Сингапур.

Компания подписала крупные контракты с Китайской национальной нефтяной корпорацией (CNPC) и Китайской нефтехимической корпорацией (SINOPEC). В 2000 году НК «ЮКОС» поставила 7,28 млн. баррелей сырой нефти CNPC и 3,64 млн. баррелей компании SINOPEC. «Китайский проект» увеличил добычу в «Томскнефти» до 15 млн. тонн в год. В течение 2001 года общие поставки CNPC и SINOPEC составят 2 млн. тонн сырой нефти.



5.9. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НЕФТЕПРОДУКТОВ НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ

11 традиционных регионов сбыта:

- ▲ Белгородская область;
- ▲ Брянская область;
- ▲ Воронежская область;
- ▲ Липецкая область;
- ▲ Орловская область;
- ▲ Пензенская область;
- ▲ Самарская область;
- ▲ Тамбовская область;
- ▲ Томская область;
- ▲ Ульяновская область;
- ▲ Республика Хакасия.

Более 1200 автозаправочных станций. В 2001 году планируется ввести в эксплуатацию около 300 модернизированных автозаправочных комплексов в 15 регионах России. Эта программа модернизации сферы розничных продаж сопровождается реорганизацией системы региональной логистики с целью поддержания роста продаж, снижения затрат, а также обеспечения качества нефтепродуктов и экологической безопасности.

«Партнер плюс инвестор.

В морозные январские дни 2000 года крайне тяжелое положение сложилось с отоплением жилья и социальных объектов города Уварова. Обычно свои услуги по поставкам топлива предлагают многие посредники. В трудный момент, однако, никого из них рядом не оказалось. Помощь пришла со стороны ЮКОСа. В самом срочном порядке, притом без какой-либо предварительной оплаты, с предприятий Компании было поставлено свыше 5 000 тонн мазута для котельных замерзающего города. Так руководство Компании еще раз продемонстрировало свою ответственность перед отдельным регионом, так мы еще раз убедились, что ЮКОС для нас – стратегический партнер...»

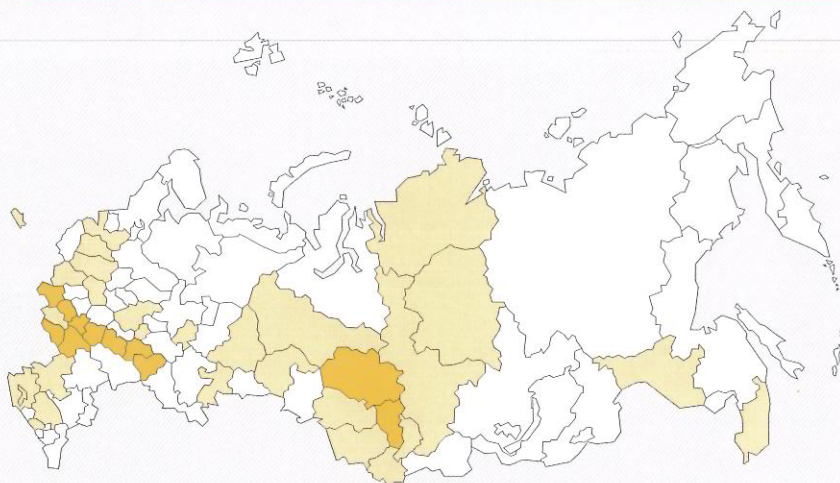
Губернатор Тамбовской области

О. И. Бетин.

«Нефтяная параллель»,

№ 20 (47), 5 июня 2001 г.

5.10. РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕЙ СБЫТОВОЙ СЕТИ



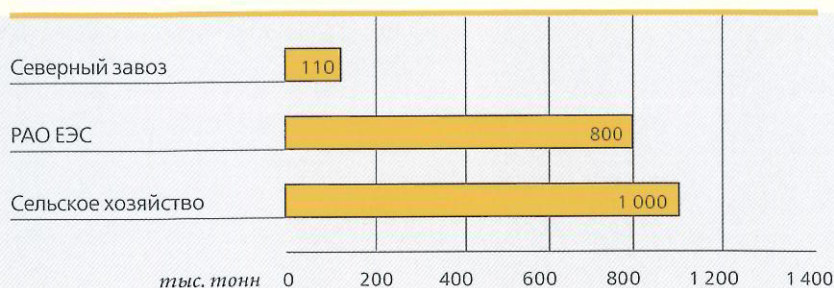
● традиционные регионы ○ регионы к началу 2001 г.

Каждый шестой автомобиль в России заправляется бензином, произведенном на заводах НК «ЮКОС». В 1999–2000 годах доля Компании на российском рынке автомобильного бензина выросла с 15,8% почти до 18%, причем на рынке дизельного топлива к концу 2000 года был зафиксирован еще более значительный рост – с 14,7% до 19,2%. Объем реализации нефтепродуктов на российском рынке вырос за 2000 год на 22%, до уровня 16,9 млн. тонн. Сбыт в новых регионах увеличился более чем вдвое.

5.11. ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПОСТАВОК НЕФТЕПРОДУКТОВ

Объем поставок в 2000 году.

2000 год оказался рекордным для сбытовых подразделений ЮКОСа, отгрузивших около 1 млн. тонн нефтепродуктов сельскохозяйственным потребителям более чем в 20 регионах страны.



В 2000 году НК «ЮКОС» удовлетворила большую часть потребности следующих ведомств в горюче-смазочных материалах:



- Министерства обороны (30%);
- Министерства внутренних дел (50%);
- Федеральной пограничной службы (90%);
- Министерства путей сообщения (30%).

«Президент прислушался к нефтяникам.

Главный итог прошедшей 31 мая в Кремле встречи крупнейших отечественных предпринимателей с Президентом России Владимиром Путиным таков: глава государства согласился с предложением руководителя нашей Компании Михаила Ходорковского о необходимости установления стабильной налоговой нагрузки на предприятия ТЭК...»

*«Нефтяная параллель»,
№ 21 (48), 12 июня 2001 г.*



6. Перспективные проекты

Политика первопроходца в разведке и добыче нефти в России, проводимая НК «ЮКОС», отражает значительные инвестиции в технологию и подготовку кадров. Отчасти благодаря длительному и плодотворному партнерству с компанией Шлюмберже, ЮКОС демонстрирует новые достижения, такие, как:

- ▲ повышение эффективности в управлении нефтепромысловыми работами;
- ▲ разработка систем повышения нефтеотдачи и сети заводнения;
- ▲ расширение использования информационных технологий для мониторинга добычи и управления производством на всех основных нефтяных месторождениях;
- ▲ оптимизация выбора и модернизация нефтепромыслового оборудования;
- ▲ внедрение новых методов бурения;
- ▲ существенное увеличение отдачи скважин;
- ▲ использование лучшей в своем роде технологии управления сеткой скважин для максимизации нефтедобычи и извлечения запасов.

Благодаря этим инициативам за последние два года нефтепромысловые работы НК «ЮКОС» вышли на новую ступень развития.

Компания внедряет методы бурения скважин с использованием приобретенных ею современных технологий и оборудования.

В Самарской области НК «ЮКОС» строит современный завод по производству антикоррозийных покрытий для трубопроводов.

Проект предполагает строительство и переоснащение газовых электростанций и газопроводов. Таким образом, попутный газ, добываемый НК «ЮКОС», будет использован для производства электроэнергии. Осуществление программы приведет к снижению производственных затрат по добыче нефти на 7–10% и улучшит экологическую обстановку в Восточной Сибири за счет уменьшения вредных выбросов.

Основные усилия ЗАО «ЮКОС РМ» в ближайшие годы будут направлены на:

- ▲ дальнейшее повышение эффективности управления компанией;
- ▲ повышение эффективности торговли нефтью и нефтепродуктами;
- ▲ реструктуризацию сети автозаправочных станций и нефтебаз;
- ▲ развитие и оптимизацию логистики нефти, газа и нефтепродуктов;
- ▲ повышение эффективности переработки нефти, попутного нефтяного газа и других минеральных ресурсов;
- ▲ выпуск новых видов нефтепродуктов, нефтехимической и прочей продукции.

«Итоги работы Компании за первые четыре месяца 2001 года.

Объем добычи нефти составил 18,01 млн. тонн, что на 2,5 млн. тонн, или на 16%, больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Средний прирост добычи нефти в России за четыре месяца 2001 года составил 6,2%. Таким образом, НК «ЮКОС» остается безусловным лидером по темпам прироста добычи нефти в России.

Объем добычи попутного газа на предприятиях Компании составил 546 млн. куб. метров (в 2000 году – 500 млн. куб. метров). Объем бурения достиг 270 тыс. метров (в 2000 году – 225 тыс. метров). По итогам четырех месяцев объем капитальных вложений в нефтедобычу составил 6,2 млрд. рублей, что в 2,9 раза превышает объем капитальных вложений за аналогичный период 2000 года.

Объем переработки нефти НК «ЮКОС» (с учетом переработки на АНХК) по итогам четырех месяцев 2001 года составил 9,56 млн. тонн. Это на 1,24 млн., или на 15%, больше, чем за тот же период прошлого года...»

*«Нефтяная параллель»,
№ 20 (47), 5 июня 2001 г.*

7. Повышение качества нефтепродуктов

- ▲ **1996 год** – первой среди российских компаний ЮКОС полностью переходит на выпуск неэтилированных бензинов, повышая эксплуатационные и экологические характеристики продукции.
- ▲ **1997 год** – НК «ЮКОС» переходит на производство дизельного топлива с пониженным содержанием серы: 0,2% при ГОСТе 0,5%.
- ▲ **1998 год** – Компания начала внедрение системы управления на основе принципов Качества, Здоровья, Безопасности и Охраны окружающей среды на всех своих предприятиях.
- ▲ **1999 год** – НК «ЮКОС» завершает создание лабораторий по контролю качества на всех головных нефтебазах. Все лаборатории Компании аттестованы Госстандартом.
- ▲ **2000 год** – НК «ЮКОС» первой среди российских компаний вступила в Международную ассоциацию нефте- и газодобывающих компаний (OGP), в задачи которой входит установление единых экологических стандартов для отрасли в мировом масштабе.
- ▲ **2001 год** – в двух подразделениях Компании проводится сертификация системы экологического управления на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001 для получения сертификата.

«Повышение эффективности производства за счет более высокого качества труда – едва ли не единственная возможность добиться конкурентных преимуществ на мировом нефтяном рынке, малоблагоприятном для любой российской компании. С такой философией можно идти в XXI век – эпоху, когда конкурировать будут не столько организации, сколько большие коллективы, переступающие за корпоративные и государственные границы...»

*Председатель Совета директоров
М.Б. Ходорковский*

8. Охрана окружающей среды

ЮКОС твердо привержен идее реализации всеобъемлющей программы охраны окружающей среды в сочетании с обеспечением производственной безопасности, что подтверждается уже принятыми финансовыми обязательствами.

Подписав соглашение о стратегическом партнерстве с компанией Шлюмберже в 1998 году, компания ЮКОС продемонстрировала стремление вести продуманную экологическую политику, разрабатывать эффективные программы и начала внедрение систем управления на основе принципов Качества, Здоровья, Безопасности и Охраны окружающей среды на всех своих предприятиях.

Компания приняла стандарты Международной ассоциации нефте- и газодобывающих компаний (OGP) для всех своих производственных предприятий, вложив за двухлетний период более 75 млн. долларов в экологические программы как в области геологоразведки и нефтедобычи, так и нефтепереработки и сбыта.

Кроме того, в 2000 году ЮКОС создал новую экологическую сервисную компанию ООО «Сервисэкология», чтобы предоставлять своим нефте- и газодобывающим подразделениям широкий спектр услуг в сфере охраны окружающей среды – от восстановления загрязненных и засоленных территорий до утилизации отходов, содержащих нефть. Только в 2000 году Компания рекультивировала 310,8 га земель, используя самые современные технологии и новое оборудование по охране окружающей среды.

Компания также преследует цель сокращения объемов разлива нефти на нефтепромыслах путем замены и ремонта трубопроводов и использования ингибиторов коррозии, новых методов бурения и очистного оборудования. Наконец, ЮКОС ввел практику экологического мониторинга и организовал экологические лаборатории на своих основных предприятиях. Компания работает над претворением в жизнь всеобъемлющего плана переработки содержащих нефть отходов на всех осваиваемых в данный момент месторождениях.

В Компании принята и реализуется трехлетняя программа повышения безопасности подводных переходов и трубопроводов через водные преграды.

Начиная с 2001 года имеющиеся подводные переходы будут заменены новыми, построенными с помощью метода наклонно-направленного бурения. В рамках программы проводятся работы по технической диагностике 250 действующих подводных переходов и замене 43 из них. В результате Компания сможет увеличить срок эксплуатации трубопроводов и подводных переходов до 20 лет, а также уменьшить возможность прорывов и утечек нефти и предотвратить загрязнение крупнейших водных артерий Западной и Восточной Сибири, а также Среднего Поволжья.

Поскольку ЮКОС стремится к достижению лидирующих позиций как в отрасли, так и в мировом масштабе, руководство Компании осознает важность сохранения окружающей среды в местах проведения производственных операций. ЮКОС будет продолжать развивать и реализовывать широкомасштабные мероприятия, направленные не только на повышение эффективности деятельности предприятий, но и на обеспечение охраны окружающей среды.

Перспективные задачи:

- ▲ повышение степени очистки продукции, выпускаемой Компанией;
- ▲ достижение максимального уровня выхода газа на нефтяных месторождениях;
- ▲ внедрение экологически чистых технологий и оборудования;
- ▲ переоснащение ряда перерабатывающих мощностей и емкостей для хранения нефтепродуктов;
- ▲ строительство новых и переоснащение существующих систем водоснабжения и очистки;
- ▲ повышение надежности и экологической безопасности трубопроводов;
- ▲ создание эффективной системы промышленного мониторинга окружающей среды.

Выполнение этих задач позволит НК «ЮКОС» в 2001 году сократить уровень вредных выбросов в атмосферу на 15%, а объем промышленных отходов на 49%.

9. Корпоративное управление

Сегодня акционерами стали уже 50 тыс. сотрудников Компании. Акции – это та часть их имущества, которая напрямую зависит от стоимости Компании. НК «ЮКОС» проводит консолидацию акций. После завершения консолидации права собственности и управленческие функции основных дочерних предприятий будут интегрированы в головную компанию НК «ЮКОС». Объединение акционерного капитала приведет к росту доходов акционеров. Рост курса акций весьма ощутим: в августе 1999 года акция ЮКОСа стоила 0,14 доллара, в мае 2001 года – 3,10 доллара. В 1999 году выплачены дивиденды в размере 100 млн. долларов. Промежуточный дивиденд, объявленный за 2000 год, в размере 100 млн. долларов выплачен в начале 2001 года. Общие дивиденды за весь 2000 год составили 300 млн. долларов (включая промежуточный дивиденд): из расчета 3,84 рубля на одну акцию в год, включая уже выплаченные в виде промежуточных дивидендов 1,26 рубля.

В июне 2000 года Компания утвердила новые правила корпоративного управления, а в июле 2001 года НК «ЮКОС» опубликовала годовой отчет за 2000 год в соответствии с US GAAP (общепринятыми правилами бухгалтерского учета США). Располагая огромными запасами, стабильно наращивая объемы добычи и опираясь на эффективное руководство, НК «ЮКОС» удалось привлечь значительные кредиты и инвестиции международных финансовых организаций. Репутация НК «ЮКОС» по выполнению долговых обязательств безупречна.

«...Если мы не смогли объяснить, почему нефтяник получает зарплату большую, чем школьный учитель, то общество – по определению – считает такое неравенство несправедливым и принимает свои меры – увеличивает зарплату работников социальной сферы. А реальных средств взять для этого неоткуда. В результате растет инфляция, которая бьет по всему населению... То есть если мы ведем абсолютно правильную политику, безукоризненно выполняем свою работу, но общество в этом не уверено, если мы для него не прозрачны, то наступают те же последствия, какие должны бы наступить в тех случаях, когда наша политика неверна, а работа выполняется плохо. Иными словами, мнение общества о нас в практическом смысле значит столько же, сколько наши реальные дела...»

*Из выступления М.Б. Ходорковского
на расширенном Правлении
в Белгороде 25–26 мая 2001 г.*

10.1. СОЗДАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА МИРОВОГО КЛАССА

Компания ЮКОС является крупнейшим работодателем в регионах, где она осуществляет свою производственную деятельность. Для Компании со столь многочисленным штатом и такими масштабами деятельности формирование чувства единства среди сотрудников представляет важную задачу. ЮКОС способствует профессиональному росту работников, стимулируя достижение ими максимальных показателей и высочайшего качества работы.

ЮКОС полагает, что передовая корпоративная культура должна опираться на несколько факторов:

- ▲ открытые формы общения между руководством и сотрудниками;
- ▲ мероприятия по профессиональной подготовке и развитию кадров;
- ▲ доступ к самым современным технологиям;
- ▲ безопасные и оптимальные условия труда;
- ▲ системы поощрений и вознаграждений, основанные на показателях деятельности.

У сотрудников появляется стимул работать лучше и интенсивнее, когда они материально заинтересованы в успехе Компании. Бизнес может быть успешным только тогда, когда персонал знает, понимает и разделяет его стратегические цели и ценности. В связи с этим руководство ЮКОСа активно способствует тому, чтобы сотрудники воспринимали себя как реальных участников всех проектов Компании.

10.2. ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ С СОТРУДНИКАМИ

ЮКОС придает большое значение эффективному общению между звеньями персонала всех уровней. Важно, чтобы наши сотрудники понимали, что их идеи ценятся и их голос слышен внутри Компании. В конечном итоге хорошие инициативы выдвигаются не только высшим руководством.

Стремясь развивать открытые формы общения, руководство ЮКОСа часто выезжает в регионы для консультаций с местными менеджерами, одновре-

менно контролируя ход выполнения стратегических программ. В то же время поощряется прямое общение сотрудников с руководством с целью выдвижения новых идей и разработки планов на будущее. Развитая корпоративная компьютерная сеть существенно облегчает этот процесс.

10.3. ПОДГОТОВКА И РАЗВИТИЕ КАДРОВ

ЮКОС осознает важность инвестирования в профессиональное развитие кадров. Компания реализует несколько широкомасштабных программ профессиональной подготовки специалистов всех уровней – от управленческих и административных кадров до рабочих на нефтепромыслах. Компания ЮКОС вложила 5,5 млн. долларов в подготовку и повышение квалификации кадров в 2000 году. Инициативы ЮКОСа в области подготовки и развития кадров включают:

- ▲ создание современных учебных центров;
- ▲ разработку корпоративных учебных стандартов;
- ▲ реализацию специальных программ для приоритетных категорий работников (молодых специалистов, кадрового резерва);
- ▲ тесное взаимодействие с вузами;
- ▲ внедрение дистанционного обучения;
- ▲ организацию довузовской подготовки;
- ▲ повышение квалификации и переподготовку.

10.4. ТЕХНОЛОГИИ

Для дальнейшего роста и успехов ЮКОСу жизненно необходимо идти в ногу с развитием современных технологий. Соответственно Компания инвестирует значительные средства в разработку программ по технологической подготовке наших кадров. Ежегодно сотрудники всех уровней участвуют в учебных семинарах, на которых знакомятся с последними технологическими достижениями, современным оборудованием и методами использования компьютерных технологий для повышения эффективности работы. Понимание и внедрение современных технологий в практику – важнейший фактор, способствующий превращению ЮКОСа в ведущую нефтяную компанию России.

10.5. ПРОГРАММЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

ЮКОС ценит преданность своих сотрудников. В рамках политики, направленной на признание их нелегкого труда, работники пользуются широким диапазоном корпоративных льгот, включающих:

- ▲ содействие в обучении и профессиональной подготовке;
- ▲ выплату специальных стипендий детям сотрудников Компании;
- ▲ корпоративные и отраслевые награды;
- ▲ финансовое содействие пенсионерам -северянам при переселении их в более теплые регионы по программе «Ветеран»;
- ▲ оплаченный отдых работников и членов их семей на корпоративных курортах Компании на побережье Черного моря;
- ▲ программы мотивации мобильного персонала;
- ▲ специальные программы для молодых специалистов.

10.6. УСЛОВИЯ ТРУДА

ЮКОС постоянно стремится улучшать условия труда и создать безопасную и комфортную рабочую обстановку для своих сотрудников. Для этого требуется обеспечить соответствие всех производственных мощностей, машин и оборудования стандартам и отраслевым требованиям к производственной безопасности. Эти цели постоянно реализуются путем разработки и проведения политики в области здравоохранения, обеспечения рабочих на нефтепромыслах корпоративной спецодеждой и современными мобильными бытовыми комплексами.

Компания признает, что своим успехом она в значительной мере обязана своей команде – людям ЮКОСа. Для работников, вне зависимости от их положения или профессионального опыта, важно быть объединенными общей целью – созданием нефтяной компании мирового класса. Стремясь и далее расширять то глобальное признание, которого мы добились, ЮКОС продолжит прилагать усилия, направленные на развитие корпоративной культуры, создающей стимулы и способствующей повышению эффективности труда сотрудников.

11. Социальные проекты Компании

Особое внимание Компания уделяет повышению социальной защищенности работников и улучшению условий их труда и отдыха.

11.1. ИЗГОТОВЛЕНИЕ СПЕЦОДЕЖДЫ УЛУЧШЕННОГО КАЧЕСТВА

- ▲ Совершенствуются модели спецодежды и спецобуви, вносятся изменения в устаревшие нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.
- ▲ Проводится массовое обеспечение работников новой спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

«...Главное отличие спецодежды нынешнего года от прошлогодней – расширение ее номенклатуры, а также использование более качественных и современных материалов. В летний комплект-2001 входят кепи, футболки, тенниски. Предложены более удобные противоэнцефалитные костюмы, разработаны новые модели летних ботинок – как мужских, так и женских. Для бригад подземного ремонта скважин вместо обычных брезентовых рукавиц закуплены нефтестойкие перчатки фирмы Ansell... Серьезно изменена модель костюма нефтяника, ведь опыт прошлого года показал его конструктивные недоработки. Теперь в комплект костюма нефтяника включены прочные нарукавники. К слову, идея нарукавников, используемых поверх рукавов, принадлежит именно рабочим наших бригад ПРС. Костюмы всех видов снабжены противомоскитной сеткой, усилен воздухообмен верхней одежды, что позволит избежать так называемого «парникового эффекта»...»

Всего к лету этого года в НГДУ и на заводы Компании планируется поставить около 37 тысяч комплектов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты...»

*«Нефтяная параллель»,
№ 21 (48), 12 июня 2001 г.*

11.2. УЛУЧШЕНИЕ БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

- ▲ Для нефтяников приобретаются фирменные бытовые комплексы:
 - вагончики с сушилками;
 - бытовые вагончики;
 - пункты стирки и химической чистки спецодежды;
 - котлопункты.
- ▲ Производится утепление буровых установок в Нефтеюганском и Стрежевском регионах.
- ▲ Осуществляется комплекс мероприятий по улучшению бытовых условий работников нефтеперерабатывающих предприятий:
 - реконструкция душевых, замена оборудования;
 - реконструкция пунктов стирки и химической чистки спецодежды, замена оборудования;
 - реконструкция бытовых помещений, замена оборудования;
 - реконструкция столовых и комнат для приема пищи, замена оборудования.

11.3. ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ОТДЫХ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ, А ТАКЖЕ ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ В КОРПОРАТИВНЫХ ЗДРАВНИЦАХ

- ▲ Более 10 000 работников Компании и членов их семей отдыхают и поправляют здоровье в следующих корпоративных здравницах:
 - санаторий «Русь» (г. Сочи);
 - детские оздоровительные лагеря «Салют» (г. Жигулевск), «Лесная сказка» (г. Отрадное);
 - санаторий-профилакторий «Нефтяник» (г. Самара);
 - санаторий-профилакторий «Дубрава» (г. Новокуйбышевск).

11.4. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ВЕТЕРАНОВ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ, ТРУЖЕНИКОВ ТЫЛА, ВЕТЕРАНОВ КОМПАНИИ

- ▲ Компания оказывает материальную помощь ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла к следующим праздничным датам: День Победы (9 мая), День пожилого человека (1 октября).
- ▲ В Самарском регионе Компания приступила к созданию пансионата «Дом ветеранов» для одиноких ветеранов Великой Отечественной войны и ветеранов Компании.
- ▲ Компания продолжает реализацию программы «Ветеран». Ее цель – улучшение жилищных условий ветеранов НК «ЮКОС», и, в первую очередь, обеспечение переезда ветеранов-сибиряков на «Большую землю». Источник финансирования программы – запланированная прибыль от продажи пакета акций, а также дополнительно выделенные из бюджета Компании средства. Участниками программы являются 34 600 человек.



11.5. СОЦИАЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ «НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ»

- ▲ С 1996 года Компания осуществляет проект «Новая цивилизация», призванный помочь молодым людям адаптироваться к современным рыночным условиям. «Новая цивилизация» – это политико-экономическая деловая игра для старшеклассников, которая реализуется в регионах деятельности НК «ЮКОС». В рамках проекта планируется увеличить число участников с 250 000 до 1 000 000 школьников, а также:
- сформировать корпус региональных менеджеров «Новой цивилизации»;
 - организовать ежегодные методические лагеря для актива;
 - силами региональных менеджеров ежегодно с января по март проводить школьный этап игры «Диалог цивилизаций»;
 - для победителей игры «Диалог цивилизаций» организовывать летний лагерь «Ньюландия-2002», «Ньюландия-2003» и т.д. на базе летнего лагеря «Новой цивилизации», построенного в 2001 году на Истре;
 - превратить летний лагерь «Новой цивилизации» на Истре в круглогодичный оздоровительно-воспитательный и методический центр для участников проекта – детей работников Компании;
 - создать сайт проекта «Новая цивилизация» под названием «Терра интернета», являющийся информационным и организующим ядром для всех членов проекта.

Среди наиболее значимых выделяются проекты «Лицей Подмосковный», «Региональные лицеи» и «ЮКОС-классы», которые формируются из числа хорошо успевающих старшеклассников, сориентированных на нефтяные специальности.

Кроме того, Компания в рамках проекта «Сибирская Интернет компания» создает в регионах деятельности 100 компьютерных классов для обучения школьников, студентов и жителей, 2 000 дополнительных рабочих мест для жителей и высвобождающихся работников Компании.

11.6. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

- ▲ НК «ЮКОС» предоставляет молодым специалистам, признанным лучшими в соответствии с утвержденными в Компании критериями, целевые ссуды через банковские учреждения на улучшение жилищных условий.

11.7. ПОДДЕРЖКА ПРОЕКТОВ, ИМЕЮЩИХ СОЦИАЛЬНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ

- ▲ НК «ЮКОС» учреждает гранты для студентов и аспирантов региональных университетов за разработку социально значимых проектов для регионов присутствия Компании.

11.8. ПРИОБРЕТЕНИЕ МЕДИЦИНСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ПРОФИЛАКТИКИ И ЛЕЧЕНИЯ НАРКОМАНИИ, ТОКСИКОМАНИИ

- ▲ Компания приобретает оборудование для медицинских учреждений в городах Стрежевой, Кедровый, Нефтеюганск.

11.9. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

- ▲ Регулярно проводятся смотры-конкурсы самодеятельных творческих коллективов Компании, финансируются выступления победителей конкурса в трудовых коллективах Компании.
- ▲ Проводятся общекорпоративные культурно-массовые мероприятия, посвященные следующим праздникам:

Корпоративные праздники

День ЮКОСа	15 апреля
День работников нефтяной и газовой промышленности	первое воскресенье сентября
Праздник поколений	октябрь
Юбилейные (кратные 5-ти годам) даты со дня образования предприятий	

Профессиональные праздники*

День геолога	первое воскресенье апреля
День российской науки	8 февраля
День химика	последнее воскресенье мая
День строителя	второе воскресенье августа
День работников автомобильного и дорожного хозяйства	последнее воскресенье октября
День энергетика	третье воскресенье декабря

Общегражданские праздники

Международный женский день	8 марта
Праздник весны и труда	1–2 мая
День Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.	9 мая
Новый год	1–2 января

* Для профильных предприятий.

12. Приверженность концепции корпоративного гражданства

Руководство ЮКОСа понимает, что в связи с тем, что во всем мире идет бурное развитие современных технологий, жители России должны иметь возможность получать квалифицированную подготовку, чтобы приобрести навыки и опыт для успешной работы. НК «ЮКОС» поддерживает несколько программ подготовки и обучения, которые способствуют решению этой задачи.

Создав некоммерческую организацию «Федерация Интернет Образования», ЮКОС работает над продвижением технологического ноу-хау в России. По оценкам Федерации, благодаря претворению в жизнь программы компьютерной грамотности учителей и школьников Pokoleniye.ru к 2004 году 10 миллионов студентов и 275 тысяч учителей получают навыки работы с компьютерами и в Интернете.

Помимо содействия обучению, основанному на современной технологии, ЮКОС поддерживает программу «Новая цивилизация», направленную на то, чтобы обучить российских детей основам рыночной экономики и права. «Новая цивилизация» охватывает широкий диапазон областей, включая экономический рост, юридические права, гражданскую ответственность и охрану окружающей среды. Данная программа оказывает поддержку наиболее талантливым представителям молодежи России, развивая их навыки лидерства и интеллектуальный потенциал.

ЮКОС также выводит свои филантропические инициативы за пределы страны, предоставляя всему миру возможность соприкоснуться с российской историей и культурой. Осенью 2000 года НК «ЮКОС» открыла залы Эрмитажа в «Сомерсет Хаус» в Лондоне – первую постоянную экспозицию предметов культуры и быта из Государственного Эрмитажа в Санкт-Петербурге за пределами России. В залах Эрмитажа выставлены бесценные произведения искусства, мебель и украшения, которые принадлежали Екатерине Великой, одной из самых известных исторических личностей России. Принц Уэльсский и Председатель Совета директоров Компании Михаил Ходорковский проводили открытие этой беспрецедентной выставки.

НК «ЮКОС», как одна из ведущих и крупнейших организаций России, признает важность социальных и благотворительных инициатив для своей корпоративной культуры. Подобные программы способствуют экономическому и социальному развитию России, предоставляя необходимые для этого финансирование и ресурсы. Развивая социальные и благотворительные программы, НК «ЮКОС» обеспечивает свое долгосрочное присутствие на глобальном рынке.

Глава 2

Общие сведения о компаниях:

ЮКОС-Москва

ЮКОС ЭП

ЮКОС РМ

Содержание

1.	Основные направления работы ООО «ЮКОС-Москва».....	3
2.	Руководители ООО «ЮКОС-Москва»	4
3.	Основные направления работы ЗАО «ЮКОС ЭП»	8
4.	Руководители ЗАО «ЮКОС ЭП»	9
5.	Основные направления работы ЗАО «ЮКОС РМ» ..	11
6.	Руководители ЗАО «ЮКОС РМ»	12

1. Основные направления работы ООО «ЮКОС-Москва»

- ▲ Разработка стратегии развития Компании.
- ▲ Взаимодействие с государственными учреждениями и органами власти.
- ▲ Юридическое обеспечение деятельности Компании.
- ▲ Взаимодействие с зарубежными и российскими партнерами по бизнесу.
- ▲ Регулирование финансовых потоков.
- ▲ Консолидация финансов.
- ▲ Внедрение и сопровождение информационных технологий.
- ▲ Казначейские операции.
- ▲ Работа с акционерами.
- ▲ Кадровая политика.
- ▲ PR-стратегия.
- ▲ Обеспечение безопасности.

2. Руководители ООО «ЮКОС-Москва»

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ
О КОМПАНИЯХ:
ЮКОС-МОСКВА,
ЮКОС ЭП, ЮКОС РМ

4

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор.тел.</i>	<i>Вн.тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Председатель Совета директоров	Ходорковский Михаил Борисович	755-55-50	60-11 60-12	SEKR@TOP@YUKOS
Заместитель Председателя Совета директоров	Невзлин Леонид Борисович	206-85-05	50-18 50-19	SEKR5@PRAVL@YUKOS
Президент ООО «ЮКОС- Москва»	Шахновский Василий Савельевич	956-19-83	55-49	SEKR4@PRAVL@YUKOS
Член Совета Директоров	Кагаловский Константин Григорьевич	956-75-24	20-11 20-13	SEKR1@PRAVL@YUKOS
Вице-президент по экономике и финансам	Мизамор Брюс	755-52-16	38-46	SEKR8@PRAVL@YUKOS
Первый Вице-президент	Трушин Михаил Анатольевич	925-15-63	54-06	SEKR@REGREL@ROSPROM
Вице-президент по МТО	Назаров Анатолий Владимирович	785-08-60	10-10	SEKR@MTO@YUKOS
Вице-президент	Монахов Сергей Владимирович	247-28-80	19-51 19-52	TikhonovaSA@KADR@YUKOS
Советник	Жерен Жан Мари	755-52-28	20-21	SEKR15@PRAVL@YUKOS
Вице-президент – начальник Управления безопасности	Шестопалов Михаил Иосифович	235-38-74	20-10	SEKR@SECURITY@YUKOS

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор.тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Директор Дирекции по энергетике	Садовой Виктор Викторович	208-23-24	68-44	SEKR@ESCO@YUKOS
Начальник Службы метрологии и измерительной техники – Главный метролог	Горбенко Вадим Станиславович	208-21-97	36-17	SEKR@METROLOG@YUKOS
Начальник Управления по связям с общественностью	Артемьев Роман Сергеевич	785-08-78	68-46	SEKR@PUBLREL@YUKOS
Начальник Пресс-службы Управления по связям с общественностью	Краснов Андрей Юрьевич	785-08-55	11-29	SEKR1@PUBLREL@YUKOS
Начальник Редакционно- издательского отдела Управления по связям с общественностью	Шадрин Александр Васильевич	208-21-78	28-89	SEKR2@PUBLREL@YUKOS
Вице-президент – начальник Правового управления	Алексяня Василий Георгиевич	755-53-66	65-63	SEKR@PRAVO@YUKOS
Финансовый контролер – заместитель начальника Финансовой службы	Гроаг Энтони	208-21-36	26-88	SkvortsovaOV@FINANS@YUKOS
Начальник Управления контроллинга международных операций	Кузьменков Владислав Евгеньевич	208-21-36	26-88	SEKR@FINANS@YUKOS

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор. тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Начальник Управления консолидированной финансовой отчетности и планирования	Золотарев Петр Сергеевич	208-23-17	35-20	SEKR1@FINANS@YUKOS
Начальник Казначейства	Леонович Андрей Борисович	755-53-26	65-46	SEKR@KAZNA@YUKOS
Начальник Налогового управления	Смирнов Алексей Анатольевич	247-28-43	62-24	SEKR@NALOG@YUKOS
Директор Дирекции сметного финансирования	Хоменко Роман Анатольевич	207-97-93	60-29	SEKR2@GPBU@YUKOS
Директор Дирекции клиентских отношений	Чернышева Наталья Владимировна	917-11-53	54-30	SEKR@DKO@YUKOS
Начальник Службы заказчика систем корпоративного управления	Рогачев Михаил Борисович	208-25-85	68-60	SEKR1@IT@YUKOS
Начальник Управления кадровой политики	Горьков Сергей Николаевич	208-27-15	19-52	SEKR@KADR@YUKOS
Начальник отдела кадров (в составе УКП)	Никитин Владимир Николаевич	247-28-68	14-63	SEKR1@KADR@YUKOS

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор. тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Вице-президент – Директор Дирекции корпоративных финансов	Шейко Олег Владимирович	785-08-95	65-44 68-76	SEKR@CORFIN@YUKOS
Начальник Управления региональной социальной политики	Вильковский Михаил Борисович	208-26-56	54-85	
Управляющий делами	Додонов Михаил Юрьевич	208-20-85	60-09	SEKR@DELA@YUKOS
Начальник Управления международной информации	Эрикссен Хуго	208-24-19	33-83	SEKR@INTER@YUKOS
Начальник Центра пожарной безопасности и аварийно- спасательных работ	Рубцов Вячеслав Федорович	239-12-30	20-41	SEKR@FIRE@YUKOS
Начальник Контрольно- аналитического управления	Антонова Галина Михайловна	247-28-98 247-28-38	19-46 14-56	SEKR@KRU@YUKOS
Директор Дирекции организации и управления проектами	Федоров Владимир Алексеевич	207-79-19	52-02	IsangildinaNS@DELA@YUKOS

3. Основные направления работы ЗАО «ЮКОС ЭП»

- ▲ Разработка стратегии развития нефтедобычи.
- ▲ Определение направлений инвестиций в нефтедобычу.
- ▲ Координация научно-исследовательских работ в соответствии со стратегией развития нефтедобычи.
- ▲ Разработка и контроль реализации производственной программы по нефтедобыче.
- ▲ Разработка и контроль исполнения бюджета по нефтедобыче.
- ▲ Реализация кадровой политики Компании.
- ▲ Реализация региональной политики.
- ▲ Внутрикorporативный PR.
- ▲ Взаимодействие с сервисным блоком Компании.
- ▲ Взаимодействие с российскими и зарубежными партнерами по бизнесу.
- ▲ Внедрение и сопровождение информационных технологий.
- ▲ Обеспечение безопасности.

4. Руководители ЗАО «ЮКОС ЭП»

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ
О КОМПАНИЯХ:
ЮКОС-МОСКВА,
ЮКОС ЭП, ЮКОС РМ

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор.тел.</i>	<i>Вн.тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Президент ЗАО «ЮКОС ЭП»	Бейлин Юрий Аркадьевич	755-52-90	60-38	SEKR10@PRAVL@YUKOS
Первый Вице-президент – Главный контролер	Филимонов Леонид Иванович	247-28-88	68-53	SEKR11@PRAVL@YUKOS
Старший Вице-президент по обеспечению бизнеса	Фиркало Дмитрий Григорьевич	208-23-19	26-10	SEKR2@FIN@YUKOS
Старший Вице-президент по развитию бизнеса	Тувено Юбер	755-52-35	18-81	SEKR@NEWBIZ@YUKOS
Старший Вице-президент по добыче	Мач Джо	207-06-36	18-99	SEKR3@DOB@YUKOS
Вице-президент по добыче в ОАО «Юнг»	Рибер Фрэнк	207-75-89	34-01	RiberF@DOB@YUKOS
Вице-президент по добыче в ОАО «СНГ»	Логачев Николай Николаевич	207-76-53	22-26	LogachevNN@DOB@YUKOS
Вице-президент по добыче в ОАО «ТН»	Соловых Виктор Иванович	207-75-59	22-19	SolovykhVI@DOB@YUKOS
Исполнительный Вице-президент – начальник Управления геологии и подготовки месторождений к разработке	Афанасенков Александр Петрович	785-08-91	68-54	SEKR1@GEO@YUKOS

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор.тел.</i>	<i>Вн.тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Вице-президент по исследованиям и обучению	Мангазеев Владимир Павлович	207-75-54	26-01	
Вице-президент по добыче в Восточно-Сибирском регионе	Федорченко Василий Андреевич	158-10-08		
Вице-президент по энергетике	Чаттертон Кристофер	208-23-25	65-02	SEKR@ESCO@YUKOS
Исполнительный Вице-президент по сервисам	Петелин Сергей Никифорович	755-53-56	64-66	SEKR@CPU@YUKOS
Директор	Смит Ронни Джин	785-08-77	17-75	SEKR1@NEWBIZ@YUKOS
Вице-президент, представитель Президента по Восточной Сибири и Дальнему Востоку	Ляшко Юрий Гаврилович	208-21-44	27-28	
Вице-президент – Директор Дирекции новых проектов	Леонард Рэймонд	755-52-08	26-60	SEKR@GEO@YUKOS
Исполнительный Вице-президент – начальник Отдела внешних связей	Копанев Юрий Владимирович	208-27-21	55-71 50-73	SEKR1@REGREL@YUKOS
Исполнительный Вице-президент – начальник Главного управления добычи	Грехов Виктор Васильевич	755-53-92	66-60	SEKR1@DOB@YUKOS

5. Основные направления работы ЗАО «ЮКОС РМ»

▲ Управление переработкой нефти и газа.

▲ Управление производством нефтепродуктов и нефтехимической продукции.

▲ Управление транспортировкой и хранением нефти, газа и нефтепродуктов.

○ ▲ Управление реализацией нефти, нефтепродуктов, других продуктов углеводородного и иного сырья:

- экспорт;
- оптовая торговля;
- розничная торговля (сеть многопрофильных автозаправочных комплексов).

▲ Стратегическое бизнес-планирование и регулирование финансовых потоков переработки нефти и газа, производства нефтепродуктов и нефтехимической продукции, транспортировки и хранения нефти, газа и нефтепродуктов, реализации нефти, нефтепродуктов, других продуктов углеводородного и иного сырья.

▲ Реклама и продвижение торговой марки «ЮКОС».

▲ Реализация кадровой политики.

▲ Материально-техническое обеспечение функций продаж и переработки.

○ ▲ Внедрение и сопровождение информационных технологий.

▲ Обеспечение безопасности.

6. Руководители ЗАО «ЮКОС РМ»

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ
О КОМПАНИИ:
ЮКОС-МОСКВА,
ЮКОС ЭП, ЮКОС РМ

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор. тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Президент ЗАО «ЮКОС РМ»	Бычков Николай Викторович	755-52-81	65-65	SEKR7@PRAVL@YUKOS
Первый Вице-президент	Брудно Михаил Борисович	755-55-51	66-72	SEKR@SBYT@YUKOS
Вице-президент по экономике и финансам	Ригер Франк	208-23-61	33-39	SEKR@BUDJ@YUKOS
Вице-президент по розничной торговле	Моерс Пьер Рене	207-38-03 208-26-17	23-80	SEKR6@MARKET@YUKOS
Вице-президент по производству	Томчак Стивен	785-08-50	10-06	SEKR@OIL@YUKOS
Вице-президент по транспорту и логистике	Сапронов Александр Алексеевич	208-23-39	63-07	SEKR@LOG@YUKOS
Исполнительный Вице-президент	Бурмистров Александр Митрофанович	208-22-58 755-53-39	68-70	SEKR@MARKET@YUKOS
Исполнительный Вице-президент – Директор Дирекции по торговле и транспортировке нефти	Елфимов Михаил Викторович	755-52-42	65-53	SEKR1@SBYT@YUKOS
Директор Дирекции по управлению персоналом	Анохина Юлия Сергеевна	247-28-90	19-43	SEKR3@KADR@YUKOS

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор.тел.</i>	<i>Вн.тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Начальник Управления планирования, контроллинга и ценообразования	Константинов Владимир Константинович	785-08-97	24-17	SEKR5@BUHG@YUKOS
Начальник Управления таможенного контроля	Аршавская Марина Вадимовна	755-52-82	65-06	SEKR@CUSTOMS@YUKOS
Директор Дирекции по экспорту нефтепродуктов	Гринфельд Макс	755-53-21 208-22-40	62-47	SEKR4@MARKET@YUKOS
Директор Дирекции по производству и реализации масел, присадок и сопутствующих товаров	Крапивин Дмитрий Викторович	208-20-19	20-61	SEKR@MASLA@YUKOS
Директор Дирекции по торговле нефтехимией	Островерхов Владимир Дмитриевич	755-22-21	63-41	SEKR5@MARKET@YUKOS
Директор Дирекции по управлению розничной сетью	Плахотников Алексей Михайлович	208-26-17	26-53	SEKR1@MARKET@YUKOS
Директор Дирекции по строительству	Угнич Александр Валентинович	555-53-90	63-89	SEKR2@MARKET@YUKOS
Начальник Управления планирования и контроллинга розничной торговли	Ползик Виталий Сергеевич	755-53-01	68-62	SEKR3@MARKET@YUKOS


<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор. тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Директор Дирекции по межрегиональной логистике	Андрианов Василий Васильевич	755-53-13	23-51	SEKR1@LOG@YUKOS
Директор Дирекции нефтебазового хозяйства и региональной логистики	Хазиев Зайтун Хамитович	755-53-00	65-36	SEKR2@LOG@YUKOS
Начальник Управления планирования и контроллинга по транспорту и логистике	Тягун Алексей Иванович	755-52-79	20-32	SEKR3@LOG@YUKOS
Директор Дирекции по нефтепереработке	Михайлов Семен Сергеевич	755-52-36	64-88	SEKR1@OIL@YUKOS
Директор Дирекции по развитию и технической политике	Кастерин Владимир Николаевич	755-52-37	62-57	SEKR3@OIL@YUKOS
Начальник Управления планирования и контроллинга производства	Мамонкин Дмитрий Николаевич	208-22-57	60-15	SEKR4@OIL@YUKOS
Начальник Управления планирования и контроллинга	Калинин Андрей Михайлович	785-08-87	15-99	SEKR@UPC@YUKOS
Начальник Финансово-бюджетного управления	Кошелева Людмила Николаевна	755-53-59	60-28	SEKR4@BUHG@YUKOS

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор. тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Начальник Управления бизнес- планирования	Кальнер Юрий Вениаминович	755-53-25	60-30	SEKR@BPK@YUKOS
Начальник Налогового управления	Балаян Ирина Михайловна	247-28-81	30-19	SEKR@BUDJ1@YUKOS
Начальник Службы заказчика по информа- ционным технологиям	Овчинников Сергей Владимирович	755-53-16	39-81	SEKR1@CDU@YUKOS
Директор Дирекции по закупкам и МТО	Бейлин Антон Аркадьевич	207-76-63	68-84	SEKR@MTR@YUKOS
Начальник Секретариата - Управляющий делами	Поздняков Леонид Александрович	755-52-86	10-45	SEKR2@DELA@YUKOS
Начальник Службы связей с обществен- ностью и рекламы	Матвеева Елена Викторовна	208-23-80	37-59	SEKR@SMI@YUKOS
Начальник Управления качества	Батрашкин Анатолий Николаевич	755-52-10	60-20	SEKR@CDU@YUKOS
Начальник Отдела безопасности	Юдин Владимир Васильевич	235-06-73	(08)20-02	SEKR1@SECURITY@YUKOS

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Гор.тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Директор филиала в г. Ангарск	Ставицкий Евгений Петрович	(3951) 57-88-44		Angarsk-RM@REMOTE@YUKOS
Директор филиала в г. Новокуй- бышевск	Кочергин Евгений Анатольевич	956-94-07		SEKR@FTNT@YUKOS-NOVO
Директор филиала в г. Ачинск	Стуре Николай Николаевич	956-94-36		SEKR@TNT@AchNPZ

Глава 3

Общие сведения
о предприятиях
нефтедобычи,
нефтепереработки
и нефтепродуктообеспечения



Содержание

1.	Структура ЗАО «ЮКОС РМ»	5
2.	Основные показатели работы предприятий	6
2.1.	Основные показатели работы предприятий нефтепереработки	6
2.2.	Основные показатели работы предприятий нефтепродуктообеспечения	7
3.	Перспективы развития	8
4.	История НПЗ и НПО	10
5.	Кадровая политика НПЗ и НПО	13
5.1.	Кадровая политика	13
5.2.	Отбор персонала	15
5.3.	Наставники и кураторы	15
5.4.	Организация труда работников	16
5.4.1.	Прием персонала	16
5.4.2.	Испытание при приеме на работу	17
5.4.3.	Трудовая книжка	18
5.4.4.	Процедуры ознакомления с действующими нормами	19
5.4.5.	Прекращение трудового договора	19
5.4.6.	Как оформить отпуск	24
5.4.7.	Как оформить командировку	25
5.4.8.	Рабочее время	27
5.4.9.	Отсутствие на работе	27
5.4.10.	Дисциплинарные проступки	27
5.4.11.	Перевод на другую постоянную работу и перемещение	28
5.4.12.	Охрана труда	29
5.4.13.	Правила и меры безопасности	30
5.5.	Планирование карьеры	31
5.5.1.	Ротация	32
5.5.2.	Мобильный персонал	33
5.5.3.	Кадровый резерв	34
5.5.4.	Молодые специалисты	36
5.6.	Обучение и профессиональное развитие персонала	38

5.5.1.	Ротация	40
5.5.2.	Мобильный персонал	41
5.5.3.	Кадровый резерв	42
5.5.4.	Молодые специалисты	43
5.6.	Обучение и профессиональное развитие персонала	45
5.7.	Система материального и нематериального стимулирования	46
5.7.1.	Оплата труда	46
5.7.2.	Награждение	48
5.7.3.	Организация отдыха и санаторно-курортного лечения	49
6.	Стандарты делового поведения на предприятиях нефтедобычи	50
6.1.	Правила поведения на рабочем месте	50
6.2.	Алкоголь и курение	50
6.3.	Взаимоотношения внутри коллектива	51
6.4.	Взаимоотношения с партнерами и представителями сторонних организаций	51
7.	Телефонный справочник	53



1. Структура ЗАО «ЮКОС ЭП» и ЗАО «ЮКОС РМ»



ЗАО «ЮКОС ЭП» было создано в 1998 году с целью более эффективного и оперативного управления нефтедобывающими предприятиями:

- ▲ ОАО «Юганскнефтегаз»;
- ▲ ОАО «Самаранефтегаз»;
- ▲ ОАО «Томскнефть» ВНК.

29 декабря 2000 года в состав ЗАО «ЮКОС ЭП» вошло ОАО «Востсибнефтегаз». ЗАО «ЮКОС ЭП» – управляющая организация по отношению к добывающим предприятиям, а акционерные общества – ее управляемые предприятия.

* НГДУ – Нефтегазодобывающее управление.

** ДОМНГ – Дирекция по обустройству месторождений нефти и газа.

ЗАО «ЮКОС РМ»
(REFINING AND MARKETING – ПЕРЕРАБОТКА И СБЫТ)
Президент Николай Бычков

Ангарская нефтехимическая компания
Ангарский завод полимеров
Ангарский завод катализаторов
и оргсинтеза
Ачинский НПЗ
Куйбышевский НПЗ
Новокуйбышевский НПЗ
Новокуйбышевский завод
катализаторов
Новокуйбышевский завод масел
и присадок
Отраденский газоперерабатывающий
завод
Нефтегорский газоперерабатывающий
завод
Стрежевской НПЗ
Сызранский НПЗ

Белгороднефтепродукт
Братскнефтепродукт
Брянскнефтепродукт
Бурятнефтепродукт
Воронежнефтепродукт
Иркутскнефтепродукт
Липецкнефтепродукт
Орелнефтепродукт
Пензанефтепродукт
Самаранефтепродукт
Ставропольнефтепродукт
Тамбовнефтепродукт
Томскнефтепродукт
Ульяновскнефтепродукт
Хакаснефтепродукт
Хантымансийскнефтепродукт
Ю-Кубань

10 сервисных предприятий

Самаранефтехимпроект
Средневолжский НИИ
по нефтепереработке

ЗАО «ЮКОС РМ» было создано в 1998 году с целью более эффективного и оперативного управления предприятиями, осуществляющими переработку нефти и реализацию нефтепродуктов.

ЗАО «ЮКОС РМ» является управляющей Компанией по отношению к перерабатывающим и сбытовым предприятиям. Экспортом нефти и нефтепродуктов за рубеж занимается непосредственно ЗАО «ЮКОС РМ». Торговлей на российском рынке занимаются сбытовые подразделения Компании: розничной продажей – 16 предприятий нефтепродуктообеспечения (более 150 нефтебаз, более 1200 автозаправочных станций), оптовой торговлей – 43 филиала Торгового дома.

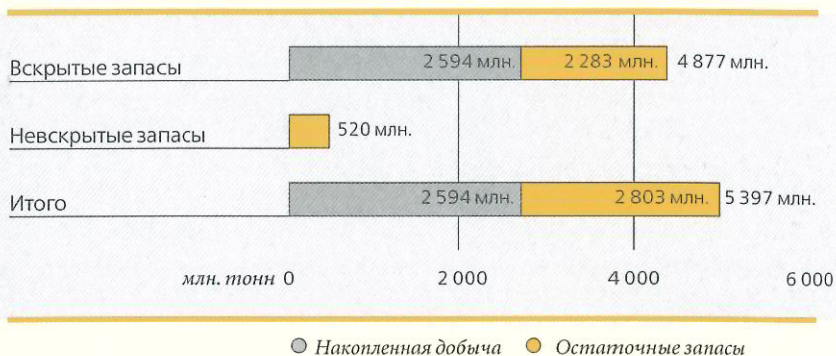
2. Основные показатели работы предприятий

2.1. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕДОБЫЧИ

Углеродные запасы нефти и газа добывающих предприятий Компании являются одними из самых крупных в мире.

Общие доказанные ресурсы НК «ЮКОС» по состоянию на начало 2001 года:

- ▲ нефть – 11 815 млн. баррелей;
- ▲ газ – 412 млрд. куб. м.



В 2000 году Компанией были достигнуты следующие результаты:

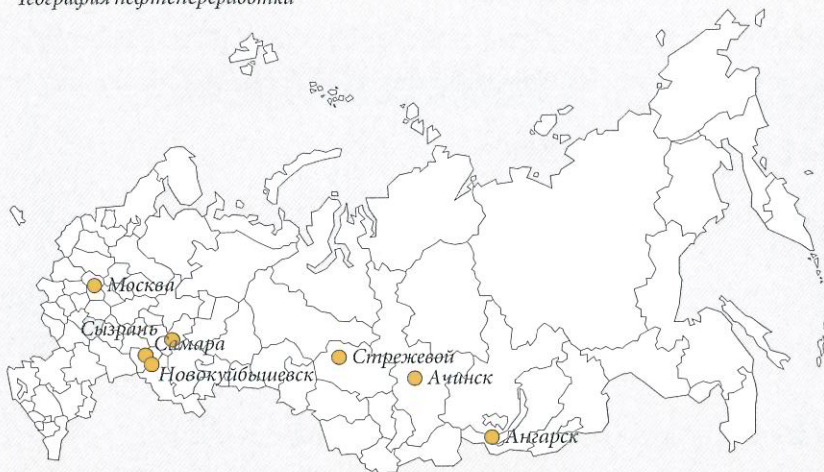
- ▲ добыча нефти – 49,55 млн. тонн;
- ▲ среднесуточная добыча нефти – 148,6 тыс. тонн;
- ▲ добыча газа – 1 581,7 млн. куб. метров;
- ▲ эксплуатационный фонд скважин по состоянию на начало 2001 года – 18 734 скв.;
- ▲ количество текущих ремонтов скважин – 16 335 рем.;
- ▲ количество капитальных ремонтов скважин – 2 159 рем.;
- ▲ эксплуатационная проходка горных пород – 780,1 тыс. метров;
- ▲ ввод скважин – 346 скв.

В 2000 году объемы эксплуатационного бурения Компании увеличились в 2,8 раза по сравнению с показателями 1999 года (279 тыс. метров) и составили 780 тыс. метров.

2.2. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ

ЗАО «ЮКОС РМ» – крупнейшая нефтеперерабатывающая компания России. В 2000 году объем переработки на заводах Компании в общей сложности составил 26,7 млн. тонн нефти, увеличившись по сравнению с 1999 годом на 14%.

География нефтепереработки



● Города, где расположены предприятия нефтепереработки

В 2000 году объем производства основных нефтепродуктов составил 21,9 млн. тонн; производство бензинов выросло по сравнению с показателями 1999 года на 28% и составило 5,2 млн. тонн; производство дизельного топлива увеличилось на 1,4 млн. тонн и составило 8,3 млн. тонн.

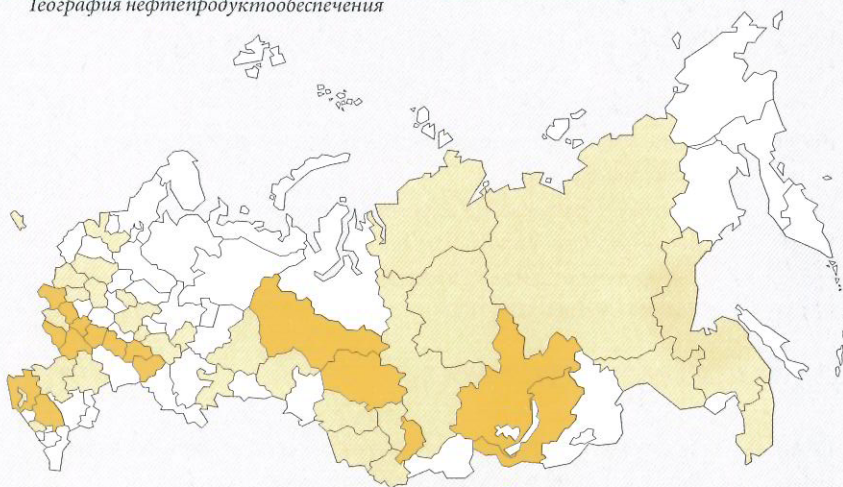
В 2000 году было произведено 195 тонн товарных и базовых масел. Загруженность производящих мощностей составляет 95%. НК «ЮКОС», производя 25% присадок в стране, является одним из лидеров по производству этого вида продукции. В 2001 году ОАО «АНХК» вошло в состав НК «ЮКОС», и мощности по производству смазочных масел в Компании увеличились в 2 раза.

2.3. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕПРОДУКТООБЕСПЕЧЕНИЯ

Объем реализации нефтепродуктов на российском рынке в 2000 году составил 16,9 млн. тонн, что на 22% больше, чем в 1999 году.

С момента образования Компания в несколько раз расширила регионы своего присутствия.

География нефтепродуктообеспечения



● Предприятия нефтепродуктообеспечения

○ филиалы Торгового Дома

В I–III кв. 2000 года основные действия Компании были направлены на максимизацию выручки, получаемой от реализации нефтепродуктов. В IV кв. 2000 года Правительством РФ ограничен экспорт нефтепродуктов. В результате конкурентной борьбы между нефтяными компаниями и в связи с сезонным уменьшением потребления топлива на внутреннем рынке снижены оптовые цены на основные виды нефтепродуктов на рынке России.

Основными конкурентами НК «ЮКОС» на оптовом топливном рынке России являются НК «Славнефть» и «Сибнефть», не имеющие своих НПО и традиционно удерживающие более низкие цены на основные виды топлива.

3. История предприятий

3.1. ИСТОРИЯ НЕФТЕГАЗОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

ОАО «ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ»

1961 г.	15 октября – на Усть-Балыкском месторождении пробурена первая скважина.
1966 г.	1 февраля – создано нефтепромысловое управление «Юганскнефть».
1967 г.	Рабочий поселок Нефтеюганск переименован в город.
1968 г.	1 января – создано нефтепромысловое управление «Правдинскнефть».
1977 г.	В сентябре организовано производственное объединение «Юганскнефтегаз».
1978 г.	1 июля – создано НГДУ «Мамонтовнефть».
1978 г.	В июле добыта миллиардная тонна тюменской нефти.
1987 г.	1 января – создано НГДУ «Майскнефть».
1993 г.	1 июня – создана ДОМНГ.

ОАО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»

1936 г.	1 октября – впервые в Куйбышевской области добыта нефть.
1944 г.	Впервые в Советском Союзе добыта девонская нефть.
1943–60 гг.	Организованы тресты (с 1954 года – нефтепромысловые управления) «Кинельнефть», «Ставропольнефть» (сейчас – «Жигулевскнефть»), «Сергиевскнефть», «Чапаевскнефть», «Первомайнефть», «Богатовскнефть».
нач. 70-х гг.	Достигнут максимальный уровень добычи нефти – 35,4 миллиона тонн.
1994 г.	Производственное объединение «Куйбышевнефть» преобразовано в акционерное общество «Самаранефтегаз».
1994 г.	Добыт 1-й миллиард тонн нефти.

ОАО «ТОМСКНЕФТЬ» ВНК

1966 г.	В январе создано нефтепромысловое управление
----------------	--

«Томскнефть» – официальная дата рождения предприятия томских нефтяников.

- 1969 г.** Добыт первый миллион тонн нефти.
- 1974 г.** В апреле добыт 25-й миллион тонн томской нефти.
- 1977 г.** В июле НГДУ «Томскнефть» преобразовано в производственное объединение «Томскнефть», выделившееся из состава «Главтюменьнефтегаза».
- 1981 г.** «Томскнефти» 15 лет. Уровень добычи достиг 10 миллионов тонн в год.
- 1989 г.** Добыто за год 15 миллионов тонн.
- 1993 г.** Приватизация «Томскнефти».
- 1994 г.** В мае образована Восточная нефтяная компания, стержнем которой стало АО «Томскнефть».
- 1996 г.** В августе «Томскнефти» 30 лет. Добыто свыше 275 миллионов тонн нефти.

ОАО «ВОСТСИБНЕФТЕГАЗ»

- 1994 г.** 8 апреля Постановлением Правительства Российской Федерации (№ 306) учреждена «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания». Она была создана на базе двух бывших государственных предприятий: «Енисейнефтегазгеология» (г. Красноярск) и «Енисейгеофизика» (г. Енисейск).
- 1994 г.** 10 мая Московская торгово-промышленная палата официально зарегистрировала Восточно-Сибирскую нефтегазовую компанию, а начиная с июня был произведен первый набор специалистов на работу в компании.
- 1994 – 95 гг.** К концу 1994 года была разработана концепция деятельности компании по освоению месторождений нефти и газа в Красноярском крае, а в последующем, с привлечением ведущего проектного института «Гипрвостокнефть» (г. Самара), была подготовлена геологическая, технологическая и экономическая документация для участия в конкурсах на получение лицензий по ряду месторождений Красноярского края.
- 1995 г.** 16 ноября компания получила лицензию на геологическое

- изучение (поиск и оценку) и добычу углеводородов в пределах Агалеевской площади и начала поисковое бурение на нефть в ее пределах.
- 1996 г.** Компания выиграла конкурс (19 января) и получила лицензию (16 сентября) на геологическое изучение и добычу углеводородов в пределах Юрубченского блока – одного из самых перспективных месторождений Восточной Сибири.
- 1999 г.** 10 сентября – на Юрубченском месторождении образован филиал компании – Юрубченское нефтегазодобывающее управление (ЮНГДУ).
- 1999 г.** 11 ноября – в пос. Богучаны Красноярского края образован второй филиал компании – Богучанское погрузочно-транспортное управление (БПТУ).
- 2000 г.** 29 января – с Юрубченского месторождения на железнодорожную станцию Новохайская (450 км) прибыла колонна нефтевозов с первой нефтью, предназначенной для поставок на российский рынок. В течение зимнего сезона 2000 года было добыто 40 705 тонн нефти из разведочных скважин.
- 2000 г.** 29 декабря – решением собрания акционеров функции управления ОАО «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания» переданы ЗАО «ЮКОС ЭП».

«Год был удачным.

...Главная задача, которую я ставлю перед нашими кадровыми службами в отношении заработной платы сотрудников: мы не должны допускать ее понижения. Каждый год у нас должно идти относительно небольшое, но увеличение зарплаты. Лучшие каждый год небольшое, чем в один год повысить, в другой – уронить. Я уверен, что если ничего драматического на нефтяном рынке не произойдет, то в следующем году сохраним плановое повышение заработной платы на 20–30%. Наша политика и долгосрочная цель – довести зарплату в ЮКОСе до среднемировых показателей в нефтяной отрасли. Я надеюсь, что нам это удастся...»

*Председатель Совета директоров
М.Б. Ходорковский,
«Нефтяная параллель»,
№ 27, 25 декабря 2000 г.*

3.2. ИСТОРИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ И НЕФТЕПРОДУКТООБЕСПЕЧЕНИЯ

- 1938 г.** Начало строительства СНПЗ.
- 1942 г.** Ввод в промышленную эксплуатацию первой технологической установки термического крекинга (ТК-1) на СНПЗ.
- 1945 г.** 8 сентября – день рождения КНПЗ.
- 1946 г.** Ввод в эксплуатацию первой установки обессоливания и обезвоживания нефти на СНПЗ.
- 1947 г.** Начало строительства НКНПЗ.
- 1951 г.** Были пущены первые установки ЭЛОУ-3, ЭЛОУ-4, АВТ-1 и АВТ-2 на НКНПЗ.
- 1952–1959 гг.** В строй действующих введено 30 установок на НКНПЗ.
- 1953 г.** Ввод в эксплуатацию первой цепочки по производству масел на НКНПЗ.
- 1957 г.** Ввод в эксплуатацию первой установки по выпуску алкилфенольных присадок 47/2 на НКНПЗ.
- 1966–1969 гг.** Ввод в эксплуатацию технологических установок по гидроочистке топлив на СНПЗ.
- 1970 г.** Коллективу СНПЗ предоставлено право переработки миллиардной тонны нефти в 10-й пятилетке.
- 1970–1978 гг.** Ввод в эксплуатацию технологических установок каталитического риформинга на СНПЗ.
- 1971 г.** Начало строительства АНПЗ.
- 1971 г.** Началась коренная реконструкция НКНПЗ.
- 1972 г.** Ввод в эксплуатацию единственной в России установки по выпуску алкилсалицилатных присадок на НКНПЗ.
- 1982 г.** 12 декабря АНПЗ сдан в эксплуатацию.
- 1984 г.** Ввод в эксплуатацию установки карбамидной депарафинизации на СНПЗ.
- 1988 г.** Введена в строй самая крупная на НКНПЗ установка первичной переработки нефти – АВТ-11 – с проектной мощностью 6 млн. тонн в год.
- 1993 г.** Строительство двух (из четырех) нефтяных резервуаров на 20 тыс. тонн каждый на КНПЗ.

- 1993 г.** В состав ЮКОСа вошли КНПЗ, СНПЗ, НКНПЗ и НКЗМиП в составе Новокуйбышевского НПЗ.
- 1993 г.** Ввод в эксплуатацию установки селективной очистки масел N-метилпирролидоном на НКЗМиП.
- 1994 г.** Распоряжением Правительства РФ № 499 от 20 мая ОАО «Ачинский НПЗ» включено в состав ВНК.
- 1994 г.** Решение по строительству Стрежевской блочной нефтеперерабатывающей установки на ЦТП Советского месторождения было принято ОАО «Томскнефть» ВНК.
- 1996–1997 гг.** Модернизированы установки каталитического риформинга.
- 1997 г.** АНПЗ вошел в состав НК «ЮКОС».
- 1997 г.** В короткие сроки была построена и пущена своя теплоэнергетическая станция.
- 1998 г.** НКНПЗ награжден международным призом «Лидер российской промышленности-98» и Сертификатом участника программы «Партнерство ради прогресса».
- 1998 г.** 31 августа собрание акционеров АНПЗ приняло решение о передаче полномочий исполнительных органов управляющей организации ЗАО «ЮКОС РМ».
- 1998 г.** Выделение из состава ОАО «НКНПЗ» производства масел и присадок с организацией самостоятельного предприятия – ООО «Новокуйбышевский завод масел и присадок».
- 1999 г.** Стал годом реструктуризации НКНПЗ, из состава которого выделились сервисные службы.
- 1999 г.** В мае было принято решение о завершении строительства СтрНПЗ.
- 1999 г.** 16 сентября завершение строительства СтрНПЗ и ввод в эксплуатацию 1-го пускового комплекса – установки ЭЛОУ-АТ.
- 2000 г.** 12 июля завершение строительства и ввод в эксплуатацию 2-го пускового комплекса – установки предгидроочистки-риформинга – состоялся на СтрНПЗ.
- 2001 г.** Ввод в эксплуатацию установки ЭЛОУ-АВТ-6 на СНПЗ.
- 2001 г.** 25 июня в состав НК «ЮКОС» вошло ОАО «АНХК».

- 1918 г.** В Самаре организован РАЙКОМНЕФТЬ Наркомнефти ВСНХ.
- 1929 г.** ИркутскНП преобразовано в Восточно-Сибирское районное управление «Союзнефтеторга» СССР.
- 1930 г.** Создана Абаканская нефтебаза Красноярского управления Главнефтеснаба.
-
- 1930 г.** Основано Воронежское управление «Союзнефтеторга».
- 1937 г.** 18 октября создана Тамбовская областная контора Главного управления по снабжению народного хозяйства нефтепродуктами Главнефтеснаба при СНК СССР.
- 1944 г.** Создано Брянское управление Главнефтеснаба РСФСР.
- 1954 г.** Образовано структурное подразделение по обеспечению ГСМ «Братскгэсстрой».
- 1956 г.** Введена в эксплуатацию Ульяновская нефтебаза.
- 1957 г.** Создано Ставропольское управление Главнефтеснаба РСФСР.
- 1962 г.** Создано Липецкое управление Главнефтеснаба РСФСР.
- 1962 г.** «Хантымансийскнефтепродукт» входил в состав объединения «Тюменьнефтепродукт».
- 1965 г.** Создано Белгородское областное управление по обеспечению нефтепродуктами.
- 1968 г.** Организовано Томское управление Госкомнефтепродукта .
- 1991 г.** Образовано объединение «Хакаснефтепродукт».
- 1993 г.** Предприятия БрянскНП, ВоронежНП, ЛипецкНП, ОрелНП, ПензаНП, СамараНП, ТамбовНП, УльяновскНП вошли в состав НК «ЮКОС».
- 1994 г.** Создано объединение анапских предприятий «ЮГАН».
- 1995 г.** БелгородНП вошло в состав НК «ЮКОС».
- 1996 г.** АООТ «Томскнефтепродукт» переименовано в ОАО «Томскнефтепродукт» ВНК.
- 1997 г.** Образовано ОАО «Братскнефтепродукт».
- 1997 г.** ТомскНП, НовосибирскНП, ХакасНП вошли в состав НК «ЮКОС».
- 1998 г.** ОАО «ХантымансийскНП» вошло в состав НК «ЮКОС».
- 2000 г.** ООО «ЮКОС-Кубань» переименовано в ООО «Ю-Кубань».
- 2001 г.** СтавропольНП, ИркутскНП, БратскНП, БурятНП вошли в состав НК «ЮКОС».

4. Перспективы развития

Планом развития Компании на 2001 год предусмотрен рост инвестиций в основной капитал по отношению к 2000 году более чем в 3 раза.

В 2001 году Компания развивается под девизом обновления и роста производства по всем направлениям деятельности.

Основные инвестиции направляются:

- ▲ **в области нефтепереработки** – на обновление производственных мощностей с целью повышения глубины переработки и выхода светлых нефтепродуктов высокого качества в соответствии с требованиями рынка;
- ▲ **в области сбыта** – на реструктуризацию и обновление сети АЗС, создание по стране многопрофильных автозаправочных комплексов, не уступающих по оснащению лучшим зарубежным образцам.

Общая стоимость инвестиционной программы в нефтепереработке в 2001 году составит порядка 66 млн. долларов.

Инвестиции в области сбыта составят 193 млн. долларов.

Инвестиции в реализацию проекта по установке линии производства тары и розлива масел в сумме 4 млн. долларов позволят производить, начиная с 2001 года, 11 520 000 млн. канистр фирменных масел ежегодно. Цель проекта – доведение количества масел, поступающих на рынок в упаковке, до 50% и расширение доли рынка фасованных моторных и трансмиссионных масел в фирменной упаковке.

Главный капитал Компании – люди. Динамичный рост дохода сотрудников – самое приоритетное направление инвестиций. План на 2001 год предусматривает значительный рост заработной платы и социальных программ.

Стратегическое направление развития нефтепереработки: оптимизация структуры выпускаемых продуктов в соответствии с требованиями рынка – ростом потребления дизельного топлива и высокооктановых сортов бензина, снижением потребления мазута.

Основные направления реализации нефти и нефтепродуктов ЮКОСа: экспорт и продажи на внутреннем рынке.

Крупнейшими проектами в области сбыта нефти и нефтепродуктов являются:

- ▲ развитие новых направлений экспорта;
- ▲ создание фирменной сети АЗК;
- ▲ оптимизация транспортных схем с целью снижения затрат на транспортировку и хранение нефтепродуктов;
- ▲ более оперативный маркетинг региональных рынков нефтепродуктов;
- ▲ развитие оптовой торговли и сети торговых домов.

ЮКОСу принадлежит крупнейшая в стране розничная сеть, объединяющая более 1200 АЗС, что составляет 6,5 процентов от всех российских заправочных станций.

В настоящее время Компания осуществляет масштабную программу их модернизации в соответствии с современными международными стандартами. В 2001 году инвестиции в модернизацию сети АЗК составят 193 млн. долларов, которые равномерно направляются во все традиционные регионы Компании: Белгородскую, Брянскую, Воронежскую, Липецкую, Орловскую, Пензенскую, Самарскую, Тамбовскую, Томскую, Ульяновскую области, Ставропольский край и республику Хакасия.

К 2005 году полностью обновленная сеть АЗК Компании позволит завоевать не менее 20 % розничного рынка страны и принести прибыль около 170 млн. долларов.

Приобское месторождение – одно из самых крупных в России неразработанных месторождений.

- ▲ Введено в разработку в 1988 году. Действующий добывающий фонд – 426 скважин. В 2000 году добыча нефти по месторождению – 2 918,4 тыс. тонн.
- ▲ Разведанные запасы – порядка 2 млрд. тонн, извлекаемые – более 600 млн. тонн.
- ▲ С реализацией этого проекта связывают свои перспективы не только ЮКОС, но и весь Нефтеюганский регион.
- ▲ За время эксплуатации месторождения на условиях Соглашения о разделе продукции (СРП) планируется добыть около 600 млн. тонн нефти.

На Приобском месторождении испытываются самые современные природоохранные технологии. Оно имеет все шансы стать одним из самых экологически чистых разработанных месторождений в России.

«...На охрану окружающей среды, повышение промышленной и пожарной безопасности предприятий Компании планируется в 2001–2003 годах потратить 195,5 млн. долларов (5,7 млрд. рублей). Из них 70 млн. долларов пойдет на увеличение объемов капитального ремонта трубопроводов, 45 млн. долларов – на рекультивацию земель и утилизацию отходов. На повышение экологической безопасности нефтепроводов в местах подводных переходов выделяется около 26 млн. долларов...»

*«Нефтяная параллель»,
№ 20 (47), 5 июня 2001 г.*

5. Кадровая политика на предприятиях Компании

5.1. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Сегодня Компания объединяет предприятия, расположенные по всей России. Имея обширную географию, Компания взаимодействует с представителями различных национальных культур. Потому одна из важнейших задач ЮКОСа – объединение предприятий не только организационно, но и на уровне общих целей, ценностей и традиций. Политика Компании – привлечение высококвалифицированных, талантливых и работоспособных сотрудников, способных решать любые технические, экономические и социальные задачи.

▲ **Основная стратегическая задача кадровой политики** – формирование лояльной, высокомотивированной команды профессионалов, объединенной общими целями и корпоративной культурой.

▲ **Основные составляющие кадровой политики:**

- повышение профессионального уровня работников;
- эффективная мотивация и развитие персонала.

▲ **В Компании** разработаны и внедрены **новые системы** материального стимулирования для сотрудников. Главный критерий оценки труда любого работника – результативность его деятельности.

▲ **Компания** активно использует **ротацию кадров**, направленную на эффективное использование кадрового потенциала, **укрепление единой корпоративной культуры**, распространение **лучшего опыта**, обеспечение **профессионального и карьерного роста** сотрудников.

▲ **Компания** активно формирует **мобильный персонал**, в состав которого входят высококвалифицированные сотрудники, готовые и способные решать задачи Компании в любом регионе ее деятельности.

▲ **Компания отмечает заслуги своих работников.** За личные достижения и по итогам экономического соревнования кроме денежного вознаграждения предусмотрены отраслевые и корпоративные награды.

▲ **Компания проявляет заботу о своем будущем.** Действует комплексная система подготовки кадров, которая включает реали-

зацию следующих проектов:

- программа обучения молодых специалистов на предприятиях;
- обучение мобильного персонала и кадрового резерва;
- обучение специалистов с творческим и лидерским потенциалом;
- организация производственной практики студентов на предприятиях Компании;
- корпоративные стипендии отлично успевающим студентам профильных технических университетов;
- «Интернет-образование «Поколение.RU»;
- «Новая цивилизация»;
- «ЮКОС-классы».

▲ **Особое внимание Компания уделяет социальной защищенности работающих:**

- на всех предприятиях внедряется спецодежда улучшенного качества, большое внимание уделено улучшению бытовых условий на производстве;
- в центре внимания Компании – организация отдыха и оздоровления своих сотрудников. Ежегодно в корпоративном санатории «Русь» и иных домах отдыха и здравницах отдыхают сотрудники Компании и члены их семей;
- Компания активно проводит конкурсы самодеятельных творческих коллективов, отмечаются День рождения ЮКОСа (15 апреля), День работников нефтяной и газовой промышленности (первое воскресенье сентября) и государственные праздники, в которых принимают участие десятки тысяч работников Компании.

Положения кадровой политики и описания кадровых программ представлены в Стандартах Компании, с которыми Вы можете ознакомиться в Кадровой службе Вашего подразделения. Номера телефонов Кадровых служб Вы найдете в кратком Справочнике Вашего подразделения – в конце данной книги.

5.2. ОТБОР ПЕРСОНАЛА

Для обеспечения отбора лучших работников Компания применяет профессиональную систему найма. Кандидатам предоставляются равные возможности, независимо от религии, пола, расы, национальности. Отбор осуществляется на основании достоинств отдельного человека. Предпочтительны такие общие качества кандидатов, как образование, высокая квалификация, способность работать в команде, умение строить партнерские отношения, знание английского языка (преимущество), приверженность целям и принципам Компании.

Процесс отбора кандидатов и приема на работу имеет ряд задач:

- ▲ обеспечить Компанию достаточными ресурсами квалифицированных сотрудников для настоящей и будущей работы;
- ▲ поддерживать и укреплять репутацию Компании как высококлассного работодателя;
- ▲ обеспечить высокий уровень отбора и оценки кадров, что необходимо для принятия правильных решений при приеме на работу;
- ▲ поддерживать профессиональный рост работников Компании, предоставляя возможности совершенствования сотрудников.

Источники поиска персонала могут быть внешние и внутренние.

Внешние источники – кандидаты, до этого не связанные трудовыми отношениями с Компанией (в том числе выпускники вузов), внутренние – работники Компании. Предпочтение отдается внутренним источникам, для этого реализуются специальные программы формирования и развития кадрового резерва Компании.

5.3. НАСТАВНИКИ И КУРАТОРЫ

- ▲ Если Вы – молодой специалист, то при приеме на работу Кадровая служба закрепит за Вами **Наставника**.
- ▲ **Наставничество** – индивидуальная работа, проводимая с молодыми специалистами в течение 3-х лет, которая помогает адаптироваться к работе, повысить квалификацию и достичь продвижения по службе.

- ▲ Наставник **обладает опытом** и обширными познаниями в конкретной области.
- ▲ Наставник выделяет достаточное время для работы с Вами, консультирует по вопросам, касающимся Вашей профессиональной деятельности, выявляет проблемы и помогает с ними справиться, а также вносит предложения по развитию Вашей карьеры и обучению.

Подробнее о Вашей совместной работе с Наставниками Вы можете ознакомиться в Кадровой службе, прочитав Стандарт Компании.

- ▲ Если Вы – **новый сотрудник**, Куратор поможет Вам адаптироваться к работе в Компании; узнать ценности, нормы и правила жизни коллектива; познакомиться с коллегами. Вы сможете быстрее «влиться» в коллектив, узнать больше информации, которая поможет в работе.
- ▲ Куратор назначается **на период испытательного срока**, по окончании которого Кадровая служба предложит Вам заполнить анкету по оценке работы Вашего Куратора.
- ▲ Кадровая служба познакомит Вас с ним при приеме на работу. Как правило, это **доброжелательный, коммуникабельный человек**, пользующийся высоким авторитетом в коллективе и **имеющий большой практический опыт**.

Вы всегда можете обратиться к ним за помощью, руководством, советом и поддержкой.

5.4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.4.1. ПРИЕМ ПЕРСОНАЛА

Трудовые отношения сотрудников и Компании регулируются трудовым договором, коллективным договором и трудовым законодательством.

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу Вы обязаны представить

▲ **в Отдел Кадров:**

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

▲ **в Бухгалтерию:**

- справку об уровне годового дохода и уплате налогов из бухгалтерии с предыдущего места работы.

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.4.2. ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответ-

ствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

5.4.3. ТРУДОВАЯ КНИЖКА

На каждого работника, работающего в Компании свыше пяти дней, ведется трудовая книжка, которая является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Отдел Кадров несет ответственность за правильное и своевременное внесение изменений в трудовую книжку. Вы в любое время можете проверить ее ведение. При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (последний день работы). Записи о причинах увольнения производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

5.4.4. ПРОЦЕДУРЫ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ДЕЙСТВУЮЩИМИ НОРМАМИ

При поступлении на работу или при переводе на другую работу в пределах Вашего структурного подразделения или Компании Ваш непосредственный руководитель обязан ознакомить Вас с порученной работой.

- ▲ Кадровая служба знакомит Вас с условиями работы и оплатой труда; если Вы устраиваетесь на должность руководителя, специалиста или служащего – с должностной инструкцией.
- ▲ Кадровая служба обязана разъяснить Ваши права и обязанности, ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим Коллективным договором.
- ▲ Отдел охраны труда и промышленной безопасности должен проинструктировать Вас по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

5.4.5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически про-

- 3) должны и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);
- 5) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
- 6) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
- 8) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73);
- 9) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);
- 10) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);
- 11) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);
- 12) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут **по соглашению сторон** трудового договора.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Трудовой договор может быть **расторгнут работодателем** в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 статьи 81 Трудового кодекса, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 статьи 77 Трудового Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

5.4.6. КАК ОФОРМИТЬ ОТПУСК

Все работники Компании имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или

умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.
- В Отделе Кадров Вашего предприятия Вы можете подробнее узнать о продолжительности Вашего отпуска.

5.4.7. КАК ОФОРМИТЬ КОМАНДИРОВКУ

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

- ▲ Перед командировкой Вы должны получить командировочное удостоверение, утвержденное руководителем. Бухгалтерия на основании приказа о Вашем командировании выдаст Вам аванс. Сумма аванса определяется исходя из сроков командировки, установленных норм суточных и расходов на проживание и проезд к месту командировки.
- ▲ Фактическое время пребывания в командировке определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия (выбытия) на место командировки (из места командировки). Днем выезда в командировку считается день отправления поезда (самолета, автобуса и др.) с места постоянной работы командированного, а днем приезда – день прибытия транспортного средства к месту постоянной работы.
- ▲ При возвращении из командировки Вы обязаны представить в бухгалтерию авансовый отчет с приложением подлинных документов, подтверждающих произведенные затраты на проезд и проживание (счета за гостиницу, билеты), в течение трех дней, иначе сумма долга будет удержана из Вашей заработной платы.
- ▲ К авансовому отчету прикладывается командировочное удостоверение с отметками о времени выезда (прибытия) на место командировки и убытия (прибытия) на место постоянной работы, а также отчет о проделанной работе с заключением руководителя о выполнении задания.

5.4.8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанав-

ливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

С режимом работы Вашего структурного подразделения (продолжительностью ежедневной работы, временем начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи) Вас ознакомят в Отделе Кадров.

5.4.9. ОТСУТСТВИЕ НА РАБОТЕ

Если Вы по каким-либо уважительным причинам не можете выйти на работу, то в течение часа Вы должны поставить в известность своего непосредственного руководителя о причинах невыхода и возможной продолжительности своего отсутствия. В случае появления признаков заболевания в рабочее время Вы можете покинуть рабочее место только после уведомления своего непосредственного руководителя.

5.4.10. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ПРОСТУПКИ

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представитель-

ного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

5.4.11. ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответст-

вующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового Кодекса.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

5.4.12. ОХРАНА ТРУДА

В Компании непрерывно проводится работа по улучшению условий труда. Эта работа осуществляется путем разработки и реализации комплекса организационно-технических, санитарно-гигиенических и других мероприятий. При этом данная деятельность является обязанностью работодателя.

Охрана труда – это право каждого работника Компании.

В свою очередь, каждый работник Компании обязан соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиене труда, пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

Все эти требования, правила и нормы – неотъемлемая часть производствен-

ной деятельности, они регламентируются соответствующими документами, специфичными для каждого производственного участка. Компания требует неукоснительного их соблюдения.

За нарушение требований законодательных и иных нормативных актов об охране труда работники привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях к материальной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ. Поэтому мы советуем Вам очень серьезно отнестись к этой информации.

5.4.13. ПРАВИЛА И МЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Проходить на объекты Компании могут лица, имеющие разрешение. При входе и выходе из зданий периодически могут проводиться специальные проверки. Каждый работник несет ответственность за сохранность и разумное использование имущества Компании.

Важные записи, контракты, документы или иные записи должны находиться в шкафах или сейфах в течение того времени, когда они не используются.

Запрещается вести телефонные переговоры в присутствии посторонних лиц, если это приведет к разглашению коммерческой тайны.

Невыполнение условий соблюдения коммерческой тайны влечет за собой дисциплинарную ответственность, а в случае нанесения прямого доказанного администрацией предприятия материального ущерба – материальную ответственность в соответствии с законом.

Подробную информацию по организации труда работников Вы можете получить в Кадровой службе Вашего подразделения.

5.5. ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Компания стремится, чтобы каждый работник знал свои возможности профессионального и карьерного продвижения в Компании.

- ▲ **Карьера работника – это процесс:**
 - производственной деятельности, в ходе которой работник, продвигаясь по службе, осваивает новые технологии и технику, приемы, функциональные и должностные обязанности, менеджмент, социальные роли и т.д.
 - успешной самореализации, сопровождающийся социальным признанием.
- ▲ **Планирование карьеры** – составная часть кадровой политики Компании, обеспечивающая развитие личности наших работников, решение стратегических, производственных, управленческих и социальных задач, – осуществляется Кадровой службой соответствующего уровня совместно с работником и его руководителем на основании:
 - потребностей Компании в персонале, исходя из стратегических планов и данных кадрового планирования;
 - потенциала профессионального роста и служебного продвижения работника по результатам оценки (аттестации) и рекомендаций руководителей и наставников (для молодых специалистов);
 - карьерных ожиданий и профессиональных интересов работника, целей его профессионального и служебного развития.
- ▲ **Оценка персонала** – процесс определения эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей и реализации целей Компании – проводится регулярно, чтобы работники видели результаты своего труда, справедливо оцененные комиссией, а руководители, используя результаты оценки, могли лучше управлять работниками и эффективнее использовать их возможности.

- ▲ Для всех категорий работников Компания определяет инструменты развития карьеры. Их можно изобразить в виде следующей схемы:



Как высококвалифицированные специалисты, так и молодые специалисты Компании, могут успешно планировать карьеру, участвуя в программах, предназначенных для развития таких категорий работников Компании, как кадровый резерв и мобильный персонал.

5.5.1. РОТАЦИЯ

Карьерный рост включает в себя ротацию – плановое служебное перемещение или существенное изменение должностных обязанностей работника.

Длительное пребывание человека в одной и той же должности снижает трудовую мотивацию, работа превращается в штамп. Поэтому срок пребывания в должности не должен превышать в среднем 3-5 лет. Компания осуществляет ротацию в целях максимального использования кадрового потенциала, создания условий для быстрого должностного и профессионального продвижения работников.

▲ **Участие работника в мероприятиях по ротации рассматривается как приверженность корпоративным правилам и учитывается при принятии решений о премировании, повышении заработной платы, назначении на вышестоящую должность и преимущественного оставления его на работе в Компании при сокращении штата (численности) работников.**

▲ Ротация регламентируется в соответствии с утвержденными планами и проводится с согласия работника с соблюдением действующего законодательства РФ. Более подробно процедура ротации описана в Стандарте Компании, с которым Вы можете ознакомиться в Кадровой службе.

Характер ротации:

▲ **внутренняя** – ротация сотрудника внутри управляемого общества;

▲ **внешняя** – ротация, сопровождающаяся перемещением сотрудника из одного самостоятельного подразделения Компании в другое, или из Компании в управляемое общество, или из управляемого общества в другое управляемое общество внутри региона;

▲ **межрегиональная** – внешняя ротация, сопровождающаяся переездом в другой населенный пункт. Лица, участвующие в меж-

региональной ротации, относятся к категории мобильного персонала.

Направления ротации:

- ▲ «**вверх по вертикали**» – назначение работника, как правило, состоящего в кадровом резерве, на более высокую должность;
- ▲ «**по горизонтали**» – назначение на другую должность в рамках данной должностной категории или соответствующее изменение должностных обязанностей.
- ▲ «**вниз по вертикали**» – понижение в должности или соответствующее изменение должностных обязанностей.

5.5.2. МОБИЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

Мобильный персонал – высококвалифицированные специалисты, преданные корпоративным интересам и готовые реализовывать стратегию и тактику Компании в любом регионе ее присутствия. Включение в его состав – прекрасная возможность для работника заявить о себе, попробовать свои силы в новом качестве и новых условиях, ускорить свое профессиональное и карьерное развитие

Компания содействует профессиональному росту и служебному продвижению сотрудников, состоящих в резерве мобильного персонала, путем предоставления им приоритетного права на занятие вышестоящих вакантных должностей, прохождение стажировок на передовых производствах и в зарубежных компаниях, включение в различные программы обучения и развития.

- ▲ **В Компании действует система доплат и компенсаций работникам мобильного персонала, которые ради дела готовы пожертвовать своими интересами.**
- ▲ **Мобильный персонал – это элита Компании, ее гордость и самый дорогой капитал!**

Мобильный персонал создается **на добровольной основе**. Кандидат на участие в программу заполняет анкету и после положительного заключения не-

посредственного руководителя представляет ее в Кадровую службу. Сотрудники, прошедшие собеседование и рекомендованные для включения в мобильный персонал, включаются в списки кандидатов.

Решение на включение кандидатов в мобильный персонал принимается руководителем Кадровой Службы.

Структура компенсационного пакета и порядок денежных выплат сотрудникам из числа мобильного персонала определяются ежегодно руководителем Кадровой Службы и утверждаются в бюджете.

Выплаты компенсаций в пределах бюджета производятся по решению руководителя Кадровой Службы на основании представленных из заявок подразделений.

Более подробно о формировании мобильного персонала Вы можете узнать из Стандарта Компании, с которым Вы можете ознакомиться в Кадровой службе Вашего структурного подразделения.

5.5.3. КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Кадровый резерв – высококвалифицированные работники Компании, имеющие выраженный лидерский потенциал и готовые к занятию более высоких должностей. Кадровый резерв для выдвижения на руководящие должности создается на каждую руководящую должность в целях обеспечения целенаправленной и систематической подготовки квалифицированных руководящих кадров, организации должностного и профессионального продвижения перспективных специалистов в Компании.

Работа с кадровым резервом в Компании включает:

- ▲ планирование развития работников;
- ▲ развитие работников;
- ▲ контроль за выполнением запланированных мероприятий.

Планирование развития – подготовка для дальнейшего управленческого (профессионального) роста. Кандидат, утвержденный в состав кадрового резерва, составляет **план индивидуального развития** на период до 3 лет, который утверждается непосредственным руководителем.

Развитие – выполнение запланированных мероприятий, конкретных задач по совершенствованию теоретических и практических профессиональных (управленческих) знаний и навыков

Контроль за выполнением запланированных мероприятий осуществляется непосредственным руководителем кандидата и Кадровой службой, а итоги выполнения плана индивидуального развития подводятся ежегодно с составлением заключения о персональном развитии и рекомендациями о включении (исключении) из кадрового резерва.

Критерии зачисления кандидатов в кадровый резерв:

- ▲ **образование** – высшее (профильное – базовое или дополнительное);
- ▲ **профессиональный опыт работы по специальности:**
 - ближний резерв – не менее 5 лет
 - дальний резерв – не менее 3 лет;
- ▲ **опыт работы на руководящих должностях:**
 - ближний резерв – не менее 3 лет
 - дальний резерв – не менее 1 года;
- ▲ **возраст:**
 - ближний резерв – до 45 лет
 - дальний резерв – до 35 лет;
- ▲ **удовлетворительное для выполнения должностных обязанностей состояние здоровья.**

С порядком формирования кадрового резерва Вы можете ознакомиться в Стандарте Компании.

5.5.4. МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Компания уделяет особое внимание работе с молодыми специалистами – будущему НК «ЮКОС».

К молодым специалистам относятся сотрудники, работающие в акционерных обществах Компании в течение 3 лет после окончания обучения в высшем (среднем) специальном профессиональном учебном заведении, принятые на работу в соответствии с потребностями бизнеса.

- ▲ В настоящее время в Компании практикуется **два основных способа привлечения** молодых специалистов – целевая подготовка в вузах и рекрутинг выпускников.

- **Целевая подготовка** – обучение в высших учебных заведениях под потребности производства- осуществляется в соответствии с утвержденной Компанией программой, основанной на планах развития производства.
- **Рекрутинг выпускников** – комплекс мероприятий по выявлению, оценке, отбору и привлечению для работы в Компании выпускников вузов, соответствующих профессиональному и мотивационному профилю успешного работника.

Организация рекрутинга выпускников базовых вузов, таких как Российский университет нефти и газа им.И.М.Губкина, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Самарский государственный технический университет, Томский Политехнический Университет, Сибирский государственный технологический Университет и другие, осуществляется в рамках общей программы, координируемой Компанией. В рамках привлечения перспективных студентов проводятся презентации Компании, Дни открытых дверей, Дни карьеры, учащиеся обеспечиваются необходимыми информационными материалами.

Молодой специалист предприятия в период адаптации взаимодействует:

- ▲ с Наставником;
- ▲ с Председателем Совета молодых специалистов Управляемого общества;
- ▲ с сотрудником Кадровой службы, ответственным за работу с молодыми специалистами.

Критерии отбора молодых специалистов:

- ▲ профессиональная компетентность;
- ▲ понимание экономических аспектов перерабатывающего и сбытового бизнеса;
- ▲ коммуникабельность;
- ▲ инициативность, новаторство;
- ▲ ориентированность на карьеру и развитие;
- ▲ способность к обучению;
- ▲ мобильность;
- ▲ компьютерная грамотность;
- ▲ знание иностранных языками.

Основные направления работы с молодыми специалистами:

- ▲ специальные программы обучения и развития;
- ▲ ссуды на приобретение жилья;
- ▲ наставничество;
- ▲ региональные конференции;
- ▲ слет молодых специалистов;
- ▲ деловые игры;
- ▲ организация досуга.

Закрепление Наставника из числа наиболее опытных подготовленных специалистов является необходимым элементом адаптации молодых специалистов.

Особое внимание в Компании уделяется обучению и профессиональному развитию молодых специалистов, для чего принята специальная программа. Процесс обязательного обучения начинается с момента поступления молодого специалиста на работу и продолжается 3 года.

5.6. ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Развитие персонала – один из важнейших факторов успешной деятельности Компании, которая направляет значительные инвестиции в повышение квалификации своих работников.

Компания предлагает своим работникам программы обучения, позволяющие обеспечить их профессиональный рост, добиться высококачественной работы и повысить свою квалификацию в соответствии с планом профессионального развития.

Для обучения работников максимально используются возможности корпоративных учебных центров. Компания сотрудничает с вузами страны, сохранив связи с базовыми учебными заведениями: Российским государственным университетом нефти и газа имени И.М. Губкина, Тюменским государственным нефтегазовым университетом, Томским политехническим университетом, Самарским государственным техническим университетом, Саратовским государственным университетом, Уфимским государственным нефтяным техническим университетом и другими.

Подготовка и повышение квалификации работников Компании осуществляются по программам, необходимым для эффективной деятельности производства, в соответствии с ежегодно разрабатываемым планом подготовки и повышения квалификации.

Подробную информацию и разъяснения по системе обучения в соответствии с постановкой целей может дать непосредственный руководитель, а также сотрудники Кадровой службы.

Реализацией системы обучения занимаются учебные центры и институты.

▲ В Москве

Негосударственное образовательное учреждение Межотраслевой технологический институт (МТИ) – центральное звено корпоративной системы обучения НК «ЮКОС», реализующее полномасштабную подготовку персонала по всем направлениям деятельности Компании.

Контактный телефон (095) 235-76-80, 235-19-65.

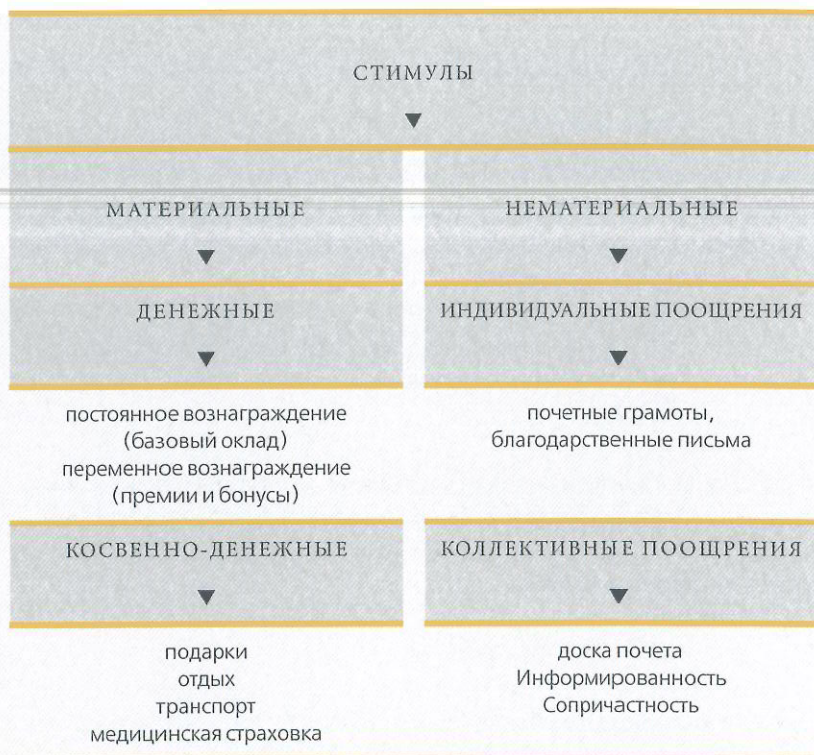
В состав МТИ входят Центр корпоративного обучения, контактный телефон (095) 956-91-18, и Центр управленческой подготовки, расположенный в п. Коралово Московской обл., где проходят обучение молодые специалисты с лидерским потенциалом, мобильный персонал, кадровый резерв и другие приоритетные для Компании категории работников.

Активное участие в программах обучения даст Вам возможность дальнейшего развития карьеры!

5.7. СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

5.7.1. ОПЛАТА ТРУДА

НК «ЮКОС» стремится обеспечить справедливое вознаграждение своих работников в соответствии с их вкладом в успех Компании. Основными принципами вознаграждения персонала являются:



- ▲ выполнение 5-летнего плана развития;
- ▲ конкурентоспособность;
- ▲ результаты деятельности Компании в целом, конкретного структурного подразделения, работника;
- ▲ учет квалификации сотрудника;
- ▲ внедрение дифференцированного подхода в зависимости от должности;
- ▲ нематериальные механизмы мотивации.

Оплата труда не зависит от того, являетесь Вы акционером НК «ЮКОС» (Управляемых обществ) или нет.

Факторы, определяющие уровень дохода:

- ▲ уровень должности;
- ▲ уровень оплаты на рынке труда;

- ▲ результаты труда;
- ▲ уровень квалификации;

Должностной оклад является основной формой оплаты труда и выплачивается один раз в месяц. Стратегическим направлением совершенствования оплаты труда сотрудников является развитие системы мотивации, связывающей оплату труда с конкретными результатами деятельности подразделения Компании и каждого сотрудника:

- ▲ чем выше будут производственные показатели у Компании, тем богаче и разнообразнее будут возможности для вознаграждения сотрудников, ведь именно их трудом создаются успехи Компании.

Подробную информацию и разъяснения по системе материального стимулирования в соответствии с постановкой целей может дать непосредственный руководитель, а также сотрудники Дирекции по управлению персоналом

5.7.2. НАГРАЖДЕНИЕ

Высокие результаты работы предприятий и отдельных сотрудников, приверженность принципам корпоративного единства, длительная и успешная работа поощряются руководством Компании путем реализации системы корпоративных наград:

- ▲ **Диплом «Лучшее предприятие Нефтяной компании «ЮКОС»** – корпоративная награда Компании, вручаемая ежегодно трудовым коллективам Управляемых обществ.
- ▲ **Памятный знак Нефтяной компании «ЮКОС»** – награждается одно предприятие в группе соответствующего профиля, ставшее три раза подряд обладателем диплома «Лучшее предприятие Нефтяной компании «ЮКОС».
- ▲ **Благодарственное письмо Нефтяной компании «ЮКОС»** – корпоративная награда Компании, вручаемая работникам Компании.
- ▲ **Почетная грамота Нефтяной компании «ЮКОС»** – корпоративная награда Компании, вручаемая работникам

Компании.

▲ **Заслуженный работник Нефтяной компании «ЮКОС»** – высшее почетное звание Компании, присваиваемое только один раз работникам Компании и лицам, имеющим особые заслуги перед Компанией.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.7.3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Компания заботится об отдыхе и оздоровлении своих работников и членов их семей. Поистине корпоративной стала сочинская здравница «Русь»: если раньше здесь отдыхали высокопоставленные чиновники, то сейчас 90% отдыхающих – нефтяники. Путевки распределяются между регионами в точном соответствии с количеством работающих на каждом предприятии. Суточное пребывание в «Руси» обходится в среднем 560 рублей, однако такую цену работники ЮКОСа реально из своего кармана не платят. В обиход вошло понятие «корпоративная путевка». В зависимости от коллективного договора от 70 до 90% ее стоимости оплачивает предприятие. Льготы распространяются и на членов семей нефтяников. В любом из санаториев, с которыми заключен договор, Вам будут созданы все условия для отдыха. В Ваше распоряжение будут предоставлены киноконцертные залы, библиотеки, бары, рестораны, широко развернутая служба быта. Целебные воды и чудодейственный климат, покоряющая красота природы и забота опытных врачей помогут Вам поправить свое здоровье. Незабываемое впечатление оставят экскурсии, которые познакомят Вас с богатой славными именами и датами историей и культурой старейших российских курортов. Если Вы решите воспользоваться предлагаемыми путевками, Вам необходимо своевременно обратиться с заявлением в Кадровую службу Вашего предприятия.

6. Стандарты делового поведения на предприятиях

6.1. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Поведение каждого работника формирует образ Компании, влияет на доверие наших клиентов и деловых партнеров, на их желание сотрудничать с нами. Ясность и единство норм поведения и стандартов работы во всех подразделениях Компании, безусловное соблюдение работниками ее интересов способствуют формированию позитивной корпоративной культуры. Именно эти цели и преследуют изложенные ниже правила поведения, которых мы убедительно просим Вас придерживаться.

- ▲ Рабочее время должно быть полностью отдано работе – нежелательны отвлекающие разговоры на рабочем месте, посторонние беседы по телефону, компьютерные игры.
- ▲ В течение рабочего дня необходимо находиться на рабочем месте или при длительном отсутствии оставлять исчерпывающую информацию о своем местонахождении.
- ▲ Рекомендуется придерживаться следующих правил общения по телефону:
 - трубку поднимать не позже третьего звонка, чтобы не заставлять звонящего ждать у телефона;
 - отвечая звонящему, называть подразделение (отдел, службу), в которое он позвонил;
 - звоня по телефону, необходимо представляться, назвав свое имя, должность и подразделение;
 - следует быть кратким, при больших объемах информации использовать средства электронной почты, не допускать неслужебных переговоров.

6.2. АЛКОГОЛЬ И КУРЕНИЕ

Работники не имеют права распивать алкогольные напитки на территории Компании. Игнорирование данного положения рассматривается как очень серьезное нарушение и влечет за собой применение дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения.

Курение на объектах Компании разрешено только в специально отведенных для этого местах.

6.3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ВНУТРИ КОЛЛЕКТИВА

Во взаимоотношениях внутри коллектива работникам и руководителям следует придерживаться принципов корпоративной сплоченности:

- ▲ для укрепления доверия и уважения необходимо быть точными в исполнении обязательств и договоренностей, честными и открытыми по отношению к коллегам и руководству при любых обстоятельствах;
- ▲ каждое подразделение и работник Компании, решая конкретные задачи, вносит свой вклад в достижение наших общих целей; неприемлема разъединяющая позиция «мы и они» по отношению к коллегам и подразделениям;
- ▲ имея собственную точку зрения в профессиональных вопросах, работнику Компании следует защищать ее в открытом и конструктивном диалоге;
- ▲ личные отношения к коллегам не должны влиять на результат работы;
- ▲ в Компании приветствуется инициатива и творческий подход в работе, при этом учитываются границы полномочий и принципы четкой субординации.

Не рекомендуется в стенах Компании обсуждать личные качества руководителей и сотрудников, вопросы заработной платы, льгот, преимуществ.

6.4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПАРТНЕРАМИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ СТОРОННИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Стандарт Компании – это внимательное отношение к партнерам по бизнесу, их потребностям. Работнику, независимо от должности и выполняемых функций, следует придерживаться следующих правил в отношениях с партнерами Компании:

- ▲ встречать и провожать партнеров с улыбкой, быть приветливым, вежливым и корректным в общении;

- ▲ быть внимательным по отношению к партнерам; оказывать им необходимую помощь; проявлять заинтересованность в решении их проблем;
- ▲ в общении с партнерами необходимо укреплять авторитет и доброе имя Компании, демонстрируя уважение к своей организации и коллегам;
- ▲ уважать личность и интересы партнеров Компании;
- ▲ быть честным и пунктуальным при выполнении обязательств;
- ▲ дорожить временем и ресурсами партнеров, не допускать затягивания решения вопросов;
- ▲ предоставлять каждому партнеру только ту информацию, которая непосредственно касается его взаимодействия с Компанией;
- ▲ избегать личной моральной и материальной зависимости от партнеров; получение подарков (кроме фирменной рекламной и сувенирной продукции), денег, ценностей, а также принятие на себя обязательств, выходящих за рамки полномочий, работниками Компании недопустимо. О систематических попытках вручения подарков, случаях оказания иных знаков внимания или давления работник должен проинформировать начальника подразделения или сотрудников Службы безопасности.

«Стало уже традицией накануне корпоративного праздника – Дня ЮКОСа – подводить итоги экономического соревнования на звание «Лучшая организация Нефтяной Компании «ЮКОС»... Лучшим предприятием ЮКОСа признано НГДУ «Мамонтовнефть» ОАО «Юганскнефтегаз»... Среди нефтеперерабатывающих заводов лучшим признан Новокуйбышевский НПЗ, среди добывающих предприятий – НГДУ «Жигулевскнефть», НГДУ «Правдинскнефть» и НГДУ «Богатовскнефть», среди бытовых – «Тамбовнефтепродукт»...

Успех лидеров экономического соревнования ковался коллективным трудом. Но не были забыты на торжественном вечере и те, кто с особой ответственностью, самоотверженно трудится на своем рабочем месте: лучшие люди были названы поименно и отмечены индивидуальными наградами: почетными грамотами, цветами, премиями, крепким рукопожатием Председателя Совета директоров...»

*«Нефтяная параллель»,
№ 15 (42), 24 апреля 2001 г.*

7. Телефонный справочник

Должность *ФИО* *Тел., факс* *Электронный адрес*

ОАО «ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ»

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ АППАРАТ

628300, Тюменская область, г. Нефтеюганск, ул. Ленина, 26.

Вице-президент – Управляющий ОАО «Юганскнефтегаз»	ГИЛЬМАНОВ Тагирзян Рахимзянович	3-52-01, 3-52-22	SEKR@TOP@YNG, SEKR1@TOP@YNG
Первый заместитель – Главный инженер	ПАЛЬЦЕВ Владимир Александрович	3-52-01	SEKR@TOP@YNG, SEKR1@TOP@YNG
Финансовый директор	ПАВЛОВ Вячеслав Александрович	3-08-30, ф. 3-09-46	SEKR2@TOP@YNG
Заместитель Управляющего ОАО «ЮНГ» – Начальник Управления кадровой политики	ЦЕЛКУНОВ Игорь Викторович	3-53-10	ShelkunovIV@kadr@YUNG
Генеральный директор ООО «Учет и отчетность»	ИЛЛЯШЕНКО Надежда Владимировна	3-08-33, ф. 3-08-82	ilyshenkoNV@BC@YUNG

НГДУ «ЮГАНСКНЕФТЬ»

628309, Тюменская область, г. Нефтеюганск, ул. Ленина, 25.

Заместитель Управляющего – Начальник управления	АРЖАНОВ Михаил Феликсович	3-55-02, ф. 2-93-17	Secretary@HOT_TOP@NGDUYN
--	---------------------------------	------------------------	--------------------------

НГДУ «МАМОНТОВНЕФТЬ»

628381, Тюменская область, г. Пыть-Ях, 2-й микрорайон, НГДУ «МН».

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел., факс</i>	<i>Электронный адрес</i>
Заместитель Управляющего – Начальник Управления	ЗУБКОВ Юрий Анатольевич	6-47-01, ф. 6-49-94	SEKR@Chief@Mamontovo

НГДУ «ПРАВДИНСКНЕФТЬ»
628331, Тюменская область, Нефтеюганский район,
поселок Пойковский, НГДУ «ПН».

Заместитель Управляющего – Начальник Управления	КУНАФИН Нуриман Фатихович	1-01-03, ф. 1-52-83	Secretar@boss@PRAVDINSK
--	---------------------------------	------------------------	-------------------------

НГДУ «МАЙСКНЕФТЬ»
628381, Тюменская область, г. Пыть-Ях, НГДУ «МсН».

Заместитель Управляющего – Начальник Управления	ТУМАНОВ Алексей Анатольевич	6-43-01, ф. 6-44-90	SEKR@MAIL@MAYSK
--	-----------------------------------	------------------------	-----------------

ДОМНГ
628300, Тюменская область, г. Нефтеюганск, ул. Ленина, 26.

Директор	КОШУКОВ Вячеслав Сергеевич	3-59-39, 3-58-23	Secretary@Aup@DOMNG
----------	----------------------------------	---------------------	---------------------

ОАО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»

АППАРАТ УПРАВЛЕНИЯ
443010, г. Самара, ул. Куйбышева, 145.

Управляющий ОАО «Самаранефтегаз»	Анисимов Павел Алексеевич	(8462) 330-232	SEKR@TOP@SNG
-------------------------------------	------------------------------	----------------	--------------

Первый заместитель Управляющего – Главный инженер	Обиход Александр Петрович	(8462) 333-655	SEKR@TOP@SNG
---	---------------------------------	----------------	--------------

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел., факс</i>	<i>Электронный адрес</i>
Финансовый директор	Кашлев Сергей Петрович	(8462) 334-858	SEKR@TOP@SNG

Главный бухгалтер	Жаворонкова Наталья Викторовна	(8462) 335-421	SEKR@TOP@SNG
-------------------	--------------------------------	----------------	--------------

НГДУ «БОГАТОВСКНЕФТЬ»
446250, Самарская область, г. Нефтегорск, ул. Ленина, 4.

Начальник	Хасанов Эркин Махмудович	(84670) 210-42	SEKR@TOP@SNG_BN
-----------	--------------------------	----------------	-----------------

НГДУ «ЖИГУЛЕВСКНЕФТЬ»
445350, Самарская область, г. Жигулевск, ул. Победы, 6.

Начальник	Кузаев Владислав Иванович	(84662) 355-11	SEKR@TOP@SNG_ZHN
-----------	---------------------------	----------------	------------------

НГДУ «КИНЕЛЬНЕФТЬ»
446470, Самарская область, г. Похвистнево, ул. Комсомольская, 32а.

Начальник	Тырсин Юрий Александрович	(84656) 220-37	SEKR@TOP@SNG_KN
-----------	---------------------------	----------------	-----------------

НГДУ «ПЕРВОМАЙНЕФТЬ»
446430, Самарская область, г. Отрадный, ул. Первомайская, 34.

Начальник	Желтов Михаил Геннадьевич	(84661) 233-07	SEKR@TOP@SNG_PN
-----------	---------------------------	----------------	-----------------

НГДУ «СЕРГИЕВСКНЕФТЬ»
446552, Самарская область, Сергиевский район, пос. Суходол, ул. Победы, 9.

Начальник	Таразанов Александр Николаевич	(84655) 652-80	SEKR@TOP@SNG_SN
-----------	--------------------------------	----------------	-----------------

Должность	ФИО	Тел., факс	Электронный адрес
-----------	-----	------------	-------------------

НГДУ «ЧАПАЕВСКНЕФТЬ»
446080, Самарская область, Безенчукский район,
пос. Безенчук, ул. Советская, 40.

Начальник	Давыдов Василий Алексеевич	(84676) 212-64	SEKR@TOP@SNG_CHN
-----------	----------------------------------	----------------	------------------

ОАО «ТОМСКНЕФТЬ» ВНК

АППАРАТ УПРАВЛЕНИЯ

636780, Томская обл., г. Стрежевой, ул. Буровиков, 23.

Управляющий ОАО «Томскнефть» ВНК	ШИМКЕВИЧ Сергей Владимирович	(38 259) 6-39-15, ф. 6-38-66	SEKR@TOP@TomskN
-------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-----------------

Заместитель Управляющего ОАО «Томскнефть» ВНК – Главный инженер	ДАШЕВСКИЙ Александр Владимирович	(38 259) 6-39-15, ф. 6-38-66	SEKR@TOP@TomskN
---	--	---------------------------------	-----------------

Финансовый директор	ДАЙТХЕ Ирина Адамовна	(38 259) 6-38-10, ф. 6-38-66	SEKR@TOP@TomskN
---------------------	-----------------------------	---------------------------------	-----------------

Заместитель Управляющего по кадрам – начальник Управ- ления кадровой политики	СИДОМОНИДЗЕ Олег Юрьевич	тел./ф. (38 259) 6-38-13	SEKR@KADR@TomskN
---	--------------------------------	-----------------------------	------------------

НГДУ «СТРЕЖЕВОЙНЕФТЬ»

636780, Томская обл., г. Стрежевой, ул. Мира, 4.

Начальник Управления	КУДРЯШОВ Сергей Иванович	(38 259) 6-82-15, ф. 6-92-60	SEKR@SNGDU@TomskN
----------------------	--------------------------------	---------------------------------	-------------------

НГДУ «ВАСЮГАННЕФТЬ»

636780, Томская обл., г. Стрежевой, ул. Коммунальная, 4.

Должность	ФИО	Тел., факс	Электронный адрес
Начальник Управления	САРАЕВ Олег Петрович	(38 259) 6-81-00, ф. 6-83-85	SEKR@VNGDU@TomskN

НГДУ «ЛУГИНЕЦКНЕФТЬ»
636615, Томская обл., г. Кедровый, 2-й микрорайон.

Начальник Управления	САМСОНОВ Юрий Михайлович	(38 252) 3-54-19	CITSoper@CIS@ TomskN <i>(с просьбой переслать в НГДУ «Лугинецкнефть»)</i>
----------------------	--------------------------------	------------------	--

ОАО «ВОСТСИБНЕФТЕГАЗ»

АППАРАТ УПРАВЛЕНИЯ

Управляющий г. Москва, Уланский пер., 24	ГАМОРА Александр Викторович	тел./ф. 785-08-94	GamoraAV@DELA@YUKOS
--	-----------------------------------	----------------------	---------------------

Заместитель Управляющего 123182, г. Москва, 1-й Пехотный пер., 10	ОБОЛАДЗЕ Валериан Александрович	158-10-55 ф.158-21-04	vsnkcomp@mtu-net.ru
--	---------------------------------------	--------------------------	---------------------

Заместитель Управляющего 123182, г. Москва, 1-й Пехотный пер., 10	КИРСАНОВ Вячеслав Николаевич	158-06-35 ф.158-21-04	vsnkcomp@mtu-net.ru
--	------------------------------------	--------------------------	---------------------

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ОАО «ВОСТСИБНЕФТЕГАЗ» В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ
660049, г. Красноярск, проспект Мира, 36.

Руководитель Представительства	ПОЛЕХИН Александр Михайлович	тел./ф. (3912) 23-05-27	
-----------------------------------	------------------------------------	----------------------------	--

ЮРУБЧЕНСКОЕ НГДУ
648361, Красноярский край,
Эвенкийский автономный округ, пос. Байкит.

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел., факс</i>	<i>Электронный адрес</i>
Начальник Управления	СОТНИКОВ Владимир Павлович	тел./ф. (3912) 56-03-47	
БОГУЧАНСКОЕ ПОГРУЗОЧНО - ТРАНСПОРТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ 663430, Красноярский край, Богучанский район, село Богучаны, ул. Автопарковая, 2а.			
Начальник Управления	Шерстобитов Анатолий Герасимович	тел./ф. (39162) 22-975	
ОАО «АНГАРСКАЯ НХК» Генеральный директор	Анисимов Владимир Васильевич	(3951) 57-51-81 57-54-76 (3951) 57-78-10	ANHK@irmail.ru
ОАО «АЧИНСКИЙ НПЗ» Генеральный директор	Санников Александр Леонидович	(39151) 5-33-10 ф. (39151) 5-03-00 ф. (39151) 5-37-10	SEKR@TOP@AchNPZ
ОАО «КУЙБЫШЕВСКИЙ НПЗ» Генеральный директор	Зайнуллин Рафаиль Абдуллоевич	(8462) 30-18-09 ф. (8462) 30-29-31	SEKR@TOP@KNPZ
ОАО «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ НПЗ» Генеральный директор	Коновалов Андрей Алексеевич	(84635) 9-84-12 ф. (84635) 3-12-38	SEKR@TOP@NKNPZ
ООО «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ ЗМП» Генеральный директор	Фомин Владимир Николаевич	(84635) 9-81-05 ф. (8462) 33-60-21	SEKR@TOP@NKZMP
ООО «СТРЕЖЕВСКОЙ НПЗ» Генеральный директор	Ковязин Геннадий Владимирович	(38259) 69158 ф. 6-90-40	SEKR@AUP@StrNPZ

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел., факс</i>	<i>Электронный адрес</i>
ОАО «СЫЗРАНСКИЙ НПЗ» Генеральный директор	Лядин Николай Михайлович	(84643) 6-54-50 ф. (8462) 000-222	SEKR@TOP@SNPZ
ОАО «БЕЛГОРОДНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Гуржиев Владимир Михайлович	(0722) 27-09-52 ф. (0722) 27-34-43	SEKR@TOP@ BelgorodNP
ОАО «БРАТСКНЕФТЕПРОДУКТ» Управляющий	Зайцев Олег Петрович	(395-3) 36-34-79 ф. (395-3) 33-43-91	secretary@bratsknp.ru
ОАО «БРЯНСКНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Пирогов Сергей Владимирович	(0832) 44-44-87 ф. (0832) 44-97-82	SEKR@TOP@BrianskNP
ОАО «БУРЯТНЕФТЕПРОДУКТ» Управляющий	Глушков Константин Васильевич	(3012) 34-85-85 ф. (3012) 34-89-82	bnp@burnet.ru
ОАО «ВОРОНЕЖНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Бондаренко Сергей Викторович	(0732) 77-15-83 ф. (0732) 77-84-76	SEKR@TOP@ VoronezhNP
ОАО «ИРКУТСКНЕФТЕПРОДУКТ» Управляющий	Таракановский Александр Евгеньевич	(3952) 33-62-22 ф. (3952) 33-52-58	inp@angara.ru
ОАО «ЛИПЕЦКНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Бровкин Александр Иванович	(0742) 34-60-54 ф. (0742) 47-15-42	SEKR@TOP@LipetskNP
ОАО «ОРЕЛНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Емельянов Николай Федорович	(086-22) 5-83-39 (086-2) 43-21-75 ф. (086-22) 5-83-39, (086-2) 43-21-76	SEKR@TOP@OrelNP

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел., факс</i>	<i>Электронный адрес</i>
ОАО «ПЕНЗАНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Тихонов Дмитрий Николаевич	(8412) 52-33-49 ф. (8412) 55-17-68	SEKR@TOP@PenzaNP
ОАО «САМАРАНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Грудин Олег Николаевич	(8462) 32-59-94 ф. (095) 953-87-01	SEKR@TOP@SamaraNP
ОАО «СТАВРОПОЛЬНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Алейников Виктор Григорьевич	(865-2) 26-66-77 ф. (865-2) 26-66-78	sekr@snp.stavropol.ru
«ТАМБОВНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Плахотников Алексей Махайлович	(0752) 75-10-13 ф. 22-56-68	sekr@top@tambovnp
ОАО «ТОМСКНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Рассказов Александр Николаевич	(3822) 75-24-28 ф. (3822) 75-19-28	TomNP@REMOTE@ YUKOS
ОАО «УЛЬЯНОВСКНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Ягодин Николай Владимирович	(8422) 31-75-35 (8422)31-76-02	SEKR@top@UlianovskNP
ОАО «ХАКАСНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Клыков Анатолий Петрович	(039022) 5-45-87 ф. (39022) 5-29-21	HakasNP@REMOTE@ YUKOS
ОАО «ХАНТЫМАНСИЙСКНЕФТЕПРОДУКТ» Генеральный директор	Козлов Константин Константинович	(3467-1) 3-34-95 ф. (3467 -1) 3-37-01	h-mans@ remote@yukos
ООО «Ю – КУБАНЬ» Генеральный директор	Жикалов Владимир Владимирович	(8613-3) 4-27-69 ф. (8613-3) 4-27-69	yukos@Anapa.com.ru

Глава 4

Филиал ЮКОС РМ

в г. Ангаск

Филиал ЮКОС РМ

в г. Ачинск

Филиал ЮКОС РМ

в г. Новокуйбышевск





ЮКОС РМ

Филиал в г. Ангарск

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Адрес: 665805, Иркутская область, г. Ангарск,
административное здание ОАО «АНХК», а/я 539

Тел.: (83951) 57-86-07

Факс: (83951) 57-76-00

Вашаун: Angarsk-RM@REMOTE@YUKOS

E-mail: angarskrm@yukos.irmail.ru

Генеральный директор Ставицкий Евгений Петрович

СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ

ДИРЕКЦИЯ ФИЛИАЛА



Служба безопасности

АНГАРСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРАНСПОРТА И ЛОГИСТИКИ



Инжиниринговый центр

Отдел организации и планирования
отгрузок нефтепродуктов и продукции
нефтехимии

Управление сервисными предприятиями

Диспетчерская служба

Управление нефтепереработки

Отдел материальных балансов и учета
движения товарной продукции

Административно-хозяйственная
группа

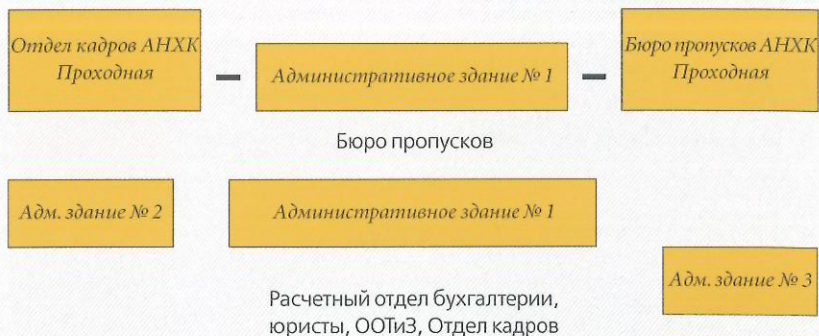
Служба информационной поддержки

*В настоящее время проводится
реорганизация структуры филиала.
Курсивом выделены планируемые
подразделения.*

Отдел организации и планирования
экспортных отгрузок

СХЕМА РАСПОЛОЖЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ЗДАНИЙ

Пром. площадка ОАО «АНХК»



Адм. здание № 1: Директорат, зам. Ген. директора по финансам и экономике, зам. Ген. директора, Технический директор, Директор по региональной политике и работе с персоналом, зам. Ген. директора по правовым вопросам, Главный бухгалтер, Главный технолог, заместители Технического директора, начальник Управления по финансам и экономике, ФО, ПЭО, отдел АСУП, Отдел оперативного обеспечения производства, Отдел технологического сопровождения производства, Технический отдел, Служба по охране природы, Служба охраны труда и ТБ, Служба по работе с персоналом, Управление делами, Отдел по связям с общественностью, Юридическая служба, ЦБ, ОКОиАФД, Ревизионный отдел, Профком, Техническая библиотека, столовая, буфет, молокопункт.

Адм. здание № 2: Зам. Ген. директора по безопасности, СБ.

Адм. здание № 3: Главный механик, Главный приборист-метролог, Служба Главного механика, Служба метрологии, Конструкторский отдел, столовая.

Адм. здание № 4: Директор по комплектации оборудования и МТС, Служба комплектации оборудования и МТС.

Адм. здание № 5: Зам. Ген. директора по инвестициям, Отдел капитального строительства, столовая.

ГЕОГРАФИЯ

Филиал ЗАО «ЮКОС РМ» в г. Ангарск образован 4 ноября 2000 года.

На ангарской площадке осуществляют деятельность следующие предприятия: филиал ООО «Торговый Дом «ЮКОС-М»; ЗАО «ЮКОС-Транссервис»; ЗАО «Инвест-прибор»; региональные отделы учета отгруженной продукции по РФ и на экспорт; ООО «ЮКОС-ФБЦ».



ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Режим работы филиала:

начало рабочего дня – 8.30,
окончание рабочего дня – 17.15,
обеденный перерыв – с 13.15 до 14.00.

РУКОВОДИТЕЛИ

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел., факс</i>	<i>Электронный адрес</i>
Директор	Ставицкий Евгений Петрович	57-64-56	Ahgarsk-RM@ REMOTE@YUKOS
Помощник Директора	Бондарчук Римма Александровна	57-88-44	BondarchukRA@ RM@ANGARSK
Начальник Ангарского управления транспорта и логистики	Прокопов Алексей Федорович	57-64-69	LOG@RM@ANGARSK
Начальник Отдела материальных балансов и учета движения продукции	Новикова Татьяна Константиновна	57-51-06	NovikivaTK@ RM@ANGARSK
Начальник Отдела органи- зации и планирования отгрузок нефтепродуктов и продукции нефтехимии (РФ)	Ольберг Людмила Васильевна	57-54-94	OlbergLV@ RM@ANGARSK
Начальник Отдела органи- зации и планирования экспортных отгрузок	Фурсова Любовь Николаевна	57-81-44	FursovaLN@ RM@ANGARSK
Начальник Диспетчерской службы	Ковыляева Валентина Николаевна	57-57-97	KovyliaevaVN@ RM@ANGARSK
Начальник Службы информационной поддержки	Родионова Наталья Павловна	57-50-39	RodionovaNP@ RM@ANGARSK

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел., факс</i>	<i>Электронный адрес</i>
Главный метролог	Крюков Александр Константинович	57-41-52	Krujkov@azp.ru
Начальник Конструкторского бюро	Рыжова Надежда Алексеевна	57-42-31	Ryjova@azp.ru
Начальник Отдела организации труда и з/платы	Данилова Светлана Стефановна	57-40-50	
Начальник Отдела охраны природы	Дудин Александр Константинович	57-46-30	azp@azp.ru
Начальник Службы промышленной безопасности и охраны труда	Бурнышев Владимир Панфилович	57-43-77	Burnyshev@azp.ru
Начальник Планового отдела	Грабарева Любовь Васильевна	57-40-44	Grabareva@azp.ru
Начальник Отдела кадров	Прищепова Лидия Михайловна	57-40-48	Prishepova@azp.ru
Начальник Отдела материально-технического снабжения	Урывко Ольга Григорьевна	57-39-27	Uryvko@azp.ru
Начальник Отдела сбыта	Телеляев Александр Алексеевич	57-37-72	Telelyayev@azp.ru
Начальник Финансового отдела	Афанасьева Наталья Николаевна	57-39-67	Afanaseva@azp.ru
Юрисконсульт	Фаткулова Людмила Сергеевна	57-46-52	Fatkulova@azp.ru

КУДА ОБРАЩАТЬСЯ

▲	Приемная Генерального директора	57-30-00, 57-61-51
▲	Директор по кадрам и быту	57-69-54
▲	Управление кадровой политиким	57-40-48
▲	Учебный центр	6-43-25
▲	Управление делами и заработной платы	57-40-50
▲	Расчетный отдел Бухгалтерии	57-42-46
▲	Участок обслуживания оргтехники	57-39-68
▲	Объединенный профком	57-40-90
▲	Диспетчер завода	57-87-15
▲	Отдел охраны труда и промышленной безопасности ..	57-43-77
▲	Юридическая служба	57-46-52, 57-46-49
▲	Служба безопасности	57-44-02, 57-40-93

НОМЕРА ТЕЛЕФОНОВ СПЕЦИАЛЬНОГО ВЫЗОВА

▲	При пожаре	01
▲	Охранам	57-40-93
▲	Газоспасательный отряд	04
▲	Скорая медицинская помощь	03
▲	Справочная служба	09

ЮКОС РМ

Филиал в г. Ачинск

ЮКОС РМ
ФИЛИАЛ В Г. АЧИНСК

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Адрес: 662164, Красноярский край, г. Ачинск-14, заводоуправление АНПЗ

Тел.: (39151) 5-30-27

Факс: (39151) 5-32-25

Вауан: SEKR@TNT@AchNPZ

E-mail: sekrntnt@mail.anpz.kts.ru

Директор Стуре Николай Николаевич

ГЕОГРАФИЯ



РУКОВОДИТЕЛИ

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Директор филиала	Стуре Николай Николаевич	5-32-26 5-30-27	32-26 30-27	StureNN@ TOP@AchNPZ SEKR@TNT@AchNPZ
Заместитель Директора по коммерческим вопросам	Гайдук Татьяна Николаевна	5-36-64	36-64	GaidukTN@ TNT@AchNPZ
Главный бухгалтер	Куликова Татьяна Ивановна	5-36-40	36-40	KulikovaTI@ TNT@AchNPZ
Начальник Отдела продаж	Епишкина М.Е.	5-37-75	37-75	EpishkinaME @TNT@AchNPZ
Заместитель Директора по безопасности	Киняшов Андрей Александрович	5-37-11		KinyashovAA@ TNT@AchNPZ
Заместитель начальника Управления по транспорту и логистике	Иванов Геннадий Алексеевич	5-30-25		IvanovGA@ TNT@AchNPZ

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Адрес: 446207, Самарская обл., г. Новокуйбышевск

Тел.: (84635) 98-2-12

Факс: (8462) 32-19-67, 32-52-65, (095) 956-94-07

Вауан: SEKR@FTNT@YUKOS-NOVO

E-mail: post@yukonex.ru

Директор Кочергин Евгений Анатольевич

СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ

ФИЛИАЛ ЗАО «ЮКОС РМ» В Г. НОВОКУЙБЫШЕВСКЕ



Управление транспорта
и логистики

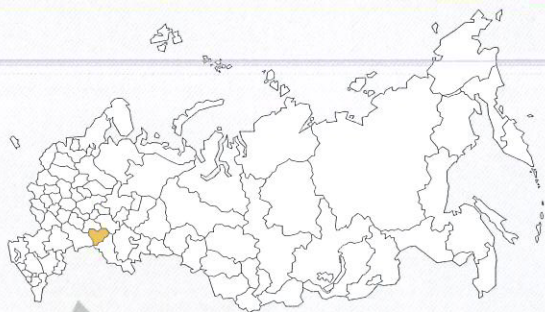
Управление
нефтепереработки

Управление сервисных
предприятий

Инжиниринговый центр

Сектор информационной поддержки

ГЕОГРАФИЯ



РУКОВОДИТЕЛИ

Должность	ФИО	Тел.	Вн. тел.	Электронный адрес
Директор филиала	Кочергин Евгений Анатольевич	98-1-69	72-07	SEKR@FTNT@YUKOS-NOVO
Начальник Управления транспорта и логистики	Туркин Юрий Александрович	98-6-57	72-02	SEKR@FTNT@YUKOS-NOVO
Заместитель начальника Управления транспорта и логистики	Лунев Андрей Станиславович	98-5-94	72-23	LAS@trans@YUKOS_EXPORT
Начальник Диспетчерской службы	Мещеряков Вениамин Васильевич	98-2-12	72-09	Disp@Disp@YUKOS-NOVO
Начальник Сопровождения экспорта нефтепродуктов	Васильев Анатолий Леонидович	98-2-61	72-10	VasilevAL@Paper@YUKOS_EXPORT
Начальник Сектора декларирования экспортных отгрузок	Староверов Константин Владимирович	98-2-12	72-04	SKV@customer@YUKOS_EXPORT
Начальник Сектора контрактов, валютного контроля и сертификации	Кондаурова Жанна Николаевна	98-2-61	72-38	KGn@Paper@YUKOS_EXPORT
Начальник Сектора тариф. политики, платежей и учета валютных поступлений	Синдяков Леонид Васильевич	98-6-67	72-11	VKS@info@YUKOS_EXPORT
Начальник Сектора учета перемещения н/продуктов через таможенную границу	Коновалов Андрей Анатольевич	98-2-12	72-22	KonovalovAA@CHIEF@YUKOS_EXPORT
Начальник Отдела планирования и транспортировки нефтепродуктов	Феклистов Олег Юрьевич	98-2-12	72-44	FeklistovOY@Tran-DOU@YUKOS-NOVO
Начальник Сектора железнодорожного транспорта	Маликов Константин Петрович	98-2-12	72-31	MKR@Trans@YUKOS_EXPORT

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Начальник Сектора трубопроводного и водного транспорта	Резник Марк Леонидович	98-2-12	72-38	ReznikML@trans@YUKOS_EXPORT
Начальник Сектора по обслуживанию собственного подвижного состава	Уткин Александр Викторович	98-2-12		rw@trans@YUKOS_EXPORT
Начальник Сектора контроля пригодности цистерн по пунктам налива	Анашкин Дмитрий Николаевич	98-1-39	72-67	
Начальник Отдела организации отгрузок нефтепродуктов	Кизимов Анатолий Николаевич	98-1-39	72-97	KizimovAN@info-DOU@YUKOS-NOVO
Начальник Сектора контроля исполнения баланса	Константинова Валентина Викторовна	98-3-76	73-40	KonstantinovaVV@info-DOU@YUKOS-NOVO
Начальник Сектора оперативного планирования отгрузок и распределения ресурсов	Подпалов Валериан Владимирович	98-2-64	72-47	PodpalovVV@info-DOU@YUKOS-NOVO
Начальник Отдела приемки н/п и оформления товарно-сопроводительной документации НКНПЗ	Катков Константин Иванович	98-1-30		MatveevVI@Sbyt@NKNPZ
Начальник Отдела приемки н/п и оформления товарно-сопроводительной документации КНПЗ	Абкин Дмитрий Михайлович	30-36-36	72-68	AbkinDM@Sbyt@KNPZ
Начальник Отдела приемки н/п и оформления товарно-сопроводительной документации СНПЗ	Пищугина Наталья Валентиновна		30-18	PNV@Sbyt@SZR_NB

РУКОВОДИТЕЛИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Тел.</i>	<i>Вн. тел.</i>	<i>Электронный адрес</i>
Начальник Самарского управления транспорта и логистики	Туркин Юрий Александрович	98-6-57		SEKR@FTNT@YUKOS-NOVO
Начальник Самарского управления нефтепереработки	Шафранский Евгений Львович	(095) 979-70-16 33-43-96 98-6-23		ShafranskiyEL@Plan@OilManagement
Начальник Управления сервисных предприятий	Смирнов Олег Юрьевич	98-3-97		SmirnovOY@Plan@OilManagement
Инжиниринговый центр	Лесухин Сергей Петрович	37-64-38		SamaraNHP@Remote@YUKOS
Начальник Сектора информационной поддержки	Гаврилов Александр Иванович	98-6-19		GavrilovAL@Sys-DOU@YUKOS-NOVO