

... 2 ...
**ИННОВАЦИИ В
ПРИГОТОВЛЕНИИ
РАСТВОРА**

... 3 ...
**Я ПРОСТО
СЧАСТЛИВАЯ**

... 4 ...
КВН

ГРАМОТНО РАСПОРЯДИТЬСЯ КАПИТАЛОМ

Чтобы успешно отвечать на вызовы времени, быть конкурентоспособным и двигаться вперед, бизнес должен быть гибким и готовым к изменениям. Но бизнес – это в первую очередь люди. Именно они являются движущей силой бизнес-процессов.

От уровня интеллекта, работоспособности, инициативности сотрудников зависит эффективное решение производственных задач на любом предприятии. Как заставить персонал трудиться с максимальной отдачей? Какие изменения в управлении человеческим капиталом необходимы для получения высоких результатов? Об этом говорили участники двухдневного семинара «Инновационные изменения в управлении человеческим капиталом», который был организован нефтесервисным холдингом «Таграс» для руководителей управляющих компаний и подразделений, руководителей и специалистов кадровых служб. Около двухсот участников обсуждали методы и приемы наиболее продуктивной работы с кадрами.



сотрудники должны знать, из каких источников формируется фонд оплаты труда и какие факторы на него влияют. Об этом говорил начальник отдела управления персоналом и мотивации труда ООО «Таграс-Холдинг» Айдар Гаринов. Моделирование конкурентной заработной платы в холдинге выполняется на основе мониторинга цен на рынке труда. В первую очередь в компаниях нефтегазового сектора. Специалисты на основе анализа различных данных рассчитывают, какой должна быть зарплата, чтобы перспективные работники не ушли к конкурентам.

МНОГО МЕТОДИК, ХОРОШИХ И РАЗНЫХ

Своим опытом в формировании корпоративной культуры поделились руководители и сотрудники кадровых служб управляющих компаний. Так, начальник отдела кадров ООО УК «Татбурнефть» Индира Абдуллина объяснила, что, прежде чем что-то менять, нужно четко определить, что именно нуждается в изменениях, какие механизмы для этого нужно задействовать, каких результатов хотелось бы достичь, с чего нужно начать, какие внешние и внутренние препятствия придется преодолевать. Поэтому в компании «Татбурнефть» были проведены серьезные исследования, в первую очередь анонимный опрос сотрудников на предмет того, что они хотели бы изменить. Таким образом были выявлены зоны недовольства. По ним составлен план работы, разработаны мероприятия по улучшению климата в коллективе. Оценка персонала также является частью корпоративной системы. В компании «Татбурнефть» для этого применяется такой механизм, как ассесмент. Наиболее часто используемыми методиками являются групповой ассесмент (деловые игры, кейсы, аналитические упражнения, тесты) и индивидуальный (глубинное интервью с набором определенных упражнений). При проведении оценки участникам предлагают задания, в которых симулируется какая-либо реальная бизнес-ситуация. Такой подход позволяет кандидату или сотруднику наглядно продемонстрировать свои сильные стороны и стороны для развития. В портфеле «Татбурнефти» несколько десятков упражнений разных видов.

Анализ и результаты такой оценки позволяют максимально эффективно использовать кадровый ресурс. В компании «ТМС-групп» для оценки компетенций используют другую методику – интервью по получению поведенческих примеров. О ее преимуществах рассказала инженер отдела развития персонала и производственных систем Анна Ченцова.

НЕ РЕВОЛЮЦИЯ, А ЭВОЛЮЦИЯ

Успешность предприятия во многом зависит от корпоративной культуры. Это понятие включает в себя множество составляющих: модель поведения, этические нормы, систему ценностей, традиции, общность целей и задач, взаимоотношения между сотрудниками по вертикали и горизонтали. По большому счету именно корпоративная культура управляет персоналом. И этот инструмент управления способен трансформироваться и совершенствоваться в соответствии с задачами, которые стоят перед коллективом.

В каждой управляющей компании ООО «Таграс-Холдинг» уже давно выработана своя корпоративная культура, имеются свои приемы эффективного управления кадрами. И одной из целей семинара был как раз обмен опытом, знакомство с наилучшими практиками и методиками административного управления. Чтобы в перспективе создать общую модель корпоративной культуры в масштабах холдинга, в рамках которой люди будут вовлечены в поиск улучшений.

– *То есть сотрудники не просто будут приходить и монотонно выполнять свою работу, а всегда искать и находить то, что можно сделать лучше*, – объясняет генеральный директор ООО «Таграс-Холдинг» **Ленар Назипов**. – *Это приносит результат, позволяет людям дальше развиваться. И их развитие влияет на развитие как отдельных управляющих компаний, так и холдинга в целом.*

Причем речь вовсе не идет о том, чтобы создать некий единый стандарт и начать всех прищипывать под одну гребенку. Да это и не получится. Потому что у каждой управляющей компании свои специфика, производственная система, структура, годами наработанные результативные методы управления. Но

перенять лучшее, что есть у коллег, взять на вооружение самые современные приемы работы с кадрами, стимулировать улучшения никогда не будет лишним.

– *Обмен опытом в этом смысле очень полезен*, – говорит Ленар Назипов. – *Надо учиться не только тому, что хорошо, но и анализировать то, что не получилось, чтобы не повторять ошибок.*

ОЦЕНКА И МОТИВАЦИЯ

Из выступлений участников семинара можно было выделить несколько общих ключевых моментов. Чтобы сотрудник принес максимальную пользу, надо его грамотно «состыковать» с рабочим местом. Нередко бывает, что человек, который, что называется, звезд с неба не хватал, после перемещения его на другую должность или на другое направление работы раскрывается и начинает показывать отличные результаты. А чтобы, не теряя времени впустую, определить сотрудника туда, где он будет наиболее эффективен, нужно правильно оценить его компетенции. Ну и, конечно, необходимо эти компетенции повышать. Сотрудник должен постоянно учиться и развиваться, чтобы быть востребованным. Кроме того, огромное значение играет вовлеченность. Человек должен четко понимать, чем он занимается, как его работа связана с другими процессами и как она влияет на конечный итог.

В этих положениях и механизмах их реализации, собственно, и состоит инновационный подход к управлению персоналом.

Не последнюю роль в этом играет и мотивация сотрудников. Это и возможность проявить инициативу и творческий подход, и возможность карьерного роста, и, конечно, материальное вознаграждение. Оплата труда – мощный стимул для движения вперед и вверх, но

НОВОСТИ С ПРЕДПРИЯТИЙ

НП ООО «Горизонт»

В октябре 2018 года НП ООО «Горизонт» осуществляло инженерно-технологическое и информационное сопровождение на 46 скважинах, а именно: на 12 новых горизонтальных скважинах, 7 боковых горизонтальных скважинах, 4 наклонно направленных скважинах, 17 скважинах «малого» диаметра, 6 скважинах СВН.

ООО «Татбурнефть-ЛУТР»

За октябрь 2018 г. силами ООО «Татбурнефть – ЛУТР» были проведены тампонажные работы по креплению направления – 58, кондуктора – 91 эксплуатационных колонн – 88 и 11 хвостовиков, из них инженерное сопровождение выполнено на 109 скважинах. Комплексами выполнено цементирование эксплуатационных колонн на 41 скважине. С применением ГЦВ – на 39 скважинах. За период с 01.10.18 по 07.10.2018 силами ООО «Татбурнефть – ЛУТР» были проведены тампонажные работы по креплению эксплуатационных колонн и хвостовиков на 12 скважинах, из них: – для ПБР ООО «УК «Татбурнефть» – 5 скважин; – ПАО «Татнефть» – 4 скважины; – ООО «Таграс-РемСервис» – 1 скважина; – сторонних заказчиков – 2 скважины. С разбивкой по диаметру скважин: 245 мм – 3 скважины; 168 мм – 2; 146 мм – 1; 114 мм – 4; 102 мм – 2 скважины. В том числе комплексами УНБС 2/600/70 – 2 и АТС 300/70 – 2 скважины.





Одно дело – создать шедевр, другое – найти простое решение, приносящее ощутимую пользу.

Как и во всех ремонтных боксах УТТ компании «Татспецтранспорт», в Елабужском управлении технологического транспорта поддержание чистоты, порядка и безопасности на рабочих местах – необходимое и важнейшее условие для эффективной работы.

О том, как снизить затраты предприятия при проведении мойки узлов и агрега-

ПРИСМОТРЕТЬСЯ С ПОЛЬЗОЙ ДЛЯ ДЕЛА

тов перед ремонтом, задумалась Хрисанова Альбина, инженер ПТО. Раньше для этой процедуры необходимо было задействовать ППУ с машинистом. Это приводило к увеличению затрат предприятия на 1 330 рублей за одну мойку. Только за июнь – июль 2017 года затраты перед ремонтом с помощью ППУ составили 23,9 тыс. рублей, а потери полезного времени при осуществлении мойки узлов и агрегатов – 4 часа за рабочую смену.

Для сокращения потерь при осуществлении мойки инженером было предложено приобрести моечный аппарат. Так был заведен проект под руководством Хрисановой Альбины. Планировалось оборудовать помещение мойки автомобилей моечным

аппаратом высокого давления KARCHER с пеногенератором для смывания перед ремонтом образовавшихся на узлах и агрегатах отложений в процессе эксплуатации транспортных средств. Введение в эксплуатацию оборудования KARCHER позволяло сократить затраты на мойку двигателей, раздаточных коробок и коробок переключения передач на 32,5 тыс. руб. за июль – сентябрь 2017 г.

Для реализации проекта были задействованы не только ПТО, но и службы главного энергетика и главного механика, снабжение, РММ. Стоимость оборудования составила 23,8 тыс. руб. Дополнительно были приобретены рукава высокого давления необходимой длины, а также нагнетатель для воды, подаваемой в моечный

аппарат. Работниками ремонтно-механической мастерской было изготовлено устройство для свободного перемещения узлов и агрегатов на мойку и в ремонтные цеха.

Совместными усилиями всего коллектива Елабужского УТТ проект Альбины был успешно реализован, и экономический эффект от его внедрения составил 360 тыс. руб. в год, а еще значительно упростилась и ускорилась работа ремонтно-механической мастерской.

Иван ТАРАБА
ведущий инженер-энергетик
Елабужского УТТ
ООО «УК «Татспецтранспорт»

стр.1 >>>

ГРАМОТНО РАСПОРЯДИТЬСЯ КАПИТАЛОМ

Методика ИПП, по мнению специалистов «ТМС-груп», – самый точный метод оценки с позиции «время – качество», процедуру несложно организовать, заказчик получает результат интервью в день его проведения. ИПП основывается на анализе предыдущего опыта кандидата и дает высокую точность прогнозов исполнения. Кроме того, интервью можно провести удаленно или онлайн. Методика имеет широкое применение: при подборе на должность, аттестации и планировании развития сотрудника, при формировании кадрового резерва. Метод ИПП позволяет подбирать наилучших исполнителей на основе критерия, экономит время на адаптацию и корректирует излишние ожидания кандидата.

– Методика оценки компетенций применяется в нашей компании уже восемь лет и год за годом подтверждает актуальность и эффективность своих

результатами. За это время нами было проведено более 1 800 интервью, мы внедрили 15 моделей компетенций, валидность методики в компании сегодня составляет 81 процент, – подытожила Анна Ченцова.

В период с 2015 по 2017 год по результатам ИПП 185 сотрудников компании переведены на высшие должности, а еще 212 инженерно-технических работников повысили разряды.

ЧТОБЫ ИДТИ, НУЖНО ЗНАТЬ НАПРАВЛЕНИЕ

Подробный анализ того, какие современные тенденции в работе с персоналом существуют, какие кейсы уже можно описать как реализованные, сделали партнеры фирмы «ЭКОПСИ Консалтинг» Андрей Онучин и Михаил Балакшин. Но прежде чем использовать ту или иную инновацию, неплохо было

бы знать, как вообще развивается бизнес-среда, какой бы сферы деятельности она ни касалась. Поэтому свою работу на семинаре они начали именно с этого. «Трансформация в эпоху цифровой экономики» – так называлась базовая лекция, где эксперты постарались объяснить, как трансформируются мышление и технологии в цифровую эпоху (в том числе и чем отличается цифровизация от информатизации), как компании нефтегазового сектора преодолевают барьеры, связанные с цифровизацией бизнеса, и как бизнес-задачи трансформируются в HR-задачи. А уже затем перешли к конкретным изменениям, которые происходят в управлении персоналом. Практическое применение теоретических выкладок участники семинара смогли рассмотреть во время тренингов во второй половине дня.

Семинар получился информационно

насыщенным и практически полезным. Та работа, которая уже проводится в управляющих компаниях холдинга, позволяет сделать вывод, что люди готовы к изменениям, понимают необходимость внедрения новых подходов, особенно если внедрять их грамотно.

– В современном мире необходимо постоянно меняться, это провоцирует сам развивающийся мир. Но эти изменения должны быть осознанными, – считает партнер АО «ЭКОПСИ Консалтинг» Андрей Онучин. – Нельзя хвататься за первое попавшееся, надо понимать, что действительно является нашими задачами, преимуществами, нашими обязанностями перед клиентами. И исходя из этого выбирать тот самый лучший путь движения к рынку.

Елена ФЕДОРОВА

НА ПЛАНЕРКЕ

Рабочая неделя в управляющей компании началась с еженедельной планерки, которую провел директор ООО «УК «Татбурнефть» А. Ф. Исхаков. Первый вопрос на повестке дня – информация по бурению скважин БГС ПАО «Татнефть». Об этом доложил начальник производственного отдела А. Г. Андронов. С информацией о ходе поставки ВСП, буровых насосов и системы очистки ознакомил главный механик И. М. Хайрдинов. По динамике нахождения растворозовозов в режиме ожидания в среднем на 1 ед. техники отчитался исполнительный директор ООО «Татбурнефть – ЛУТР» Р. К. Галеев. О загрузке отрядов супервайзинга рассказал исполнительный директор НП ООО «Горизонт» Р. Х. Аюпов. Информацию по исполнению нормативных сроков строительства буровых установок за текущий период предоставил начальник предприятия вышкомонтажных работ Р. Г. Галаянов. По количеству выданных «стоп-карт» выступил начальник отдела ПБ, ОТ и Э Р. И. Гатиятуллин.

НАЗНАЧЕНИЯ

АСИН Дмитрий Александрович
1 ноября 2018 года назначен на должность помощника бурового мастера Елабужского цеха бурения Нурлатского предприятия буровых работ.

ТЮЛЕНЕВА Елена Кузьминична
1 ноября 2018 года назначена на должность заместителя начальника службы охраны труда и безопасности движения ООО «Татбурнефть – ЛУТР».

БЛОК ПРИГОТОВЛЕНИЯ БУРОВОГО РАСТВОРА НА БАЗЕ ЕМКОСТНОЙ ЖЕЛОБНОЙ СИСТЕМЫ СЕЖ 6-15



В связи с оптимизацией бригад освоения ООО «УК «Татбурнефть» в 2017 году произошло освобождение значительной части специализированного оборудования для производства работ по освоению скважин. Данное оборудование, ввиду специфики, не находит применения в буровых бригадах, а также для выполнения работ в цехах ООО «УК «Татбурнефть». По этим причинам значительная часть оборудования бригад освоения осталась невостребованной и, как следствие, не приносит материальную выгоду для ООО «УК «Татбурнефть». Есть два пути решения указанной проблемы: продажа либо утилизация невостребованного оборудования; переоборудование и приспособление под нужды буровых бригад.

Например, емкостная желобная система СЕЖ 6-15 (мерная емкость), представляющая собой открытую емкость объемом 10,6 куб. м, разделенную перегородками на шесть отсеков, сообщающихся между собой. Емкость установлена на раме прицепа-шасси, что позволяет буксировать ее автомобильным транспортом либо тракторной техникой. В мае 2018 года специалисты Елабужского цеха бурения и Елабужского участка ЦЭО начали искать решение по использованию указанного оборудования. В результате приняли решение переоборудовать мерную емкость под блок приготовления бурового раствора и

намыва скважин на колесной базе. На основе разработанной инженером Елабужского цеха бурения А. И. Муллыминовым принципиальной схемы обвязки и переоборудования мерной емкости работниками Елабужского участка ЦЭО под руководством мастера участка Д. В. Тарасова определен перечень необходимых материалов, проведена работа по изменению конструкции емкости, установке необходимого оборудования и узлов.

«Для переоборудования предварительно выполнены работы по демонтажу перегородок внутри емкости, кроме разделяющей ее на две емкости 5,25 куб. м, демонтированы имеющиеся трубопроводы. Далее смонтированы два ребра жесткости поверх емкости для крепления рабочей площадки и перемешивателя, установлены ГШН, воронка, всасывающий и нагнетательный трубопроводы, отсекающие шибберные задвижки, БРС, лестницы подъема на рабочую площадку и маршевая лестница, а также съемное ограждение рабочей площадки», – рассказывает мастер Елабужского участка ЦЭО Д. В. Тарасов.

Принцип работы блока заключается в возможности путем подсоединения к БРС всасывающего трубопровода подачи в одну из двух емкостей 5,25 куб. м технической воды для приготовления бурового раствора либо раствора для дальнейшей обработки. Создавая ГШН циркуляцию через одну из емкостей 5,25 куб. м, посредством воронок либо люка вводим химические реагенты для приготовления или обработки бурового раствора. При необходимости открывается разделяющий люк, соединяющий две емкости 5,25 куб. м в одну емкость 10,5 куб. м. По окончании процесса приготовления или обработки бурового раствора готовый буровой раствор подается ГШН на емкость хранения либо непо-

средственно в циркуляцию. Аналогично производится намыв скважины при ликвидации осложнений или переходе на буровой раствор.

Основными преимуществами блока являются его габаритность и возможность буксирования автомобильным транспортом либо тракторной техникой. Данный блок проходит по допустимым весогабаритным характеристикам и позволяет снизить транспортные затраты на транспортировку. В большинстве своем блоки приготовления заводского исполнения не имеют раму прицепа-шасси, и по этим причинам для перевозки задействуется специализированная техника: седельный тягач, для погрузки и разгрузки – автокрановая техника, в случае негабаритности необходимо получать разрешение на перевозку по дорогам общего пользования.

В июле 2018 года в рамках ОПР на скважине № 1502 Шийского месторождения АО «Булгарнефть» произведено пробное приготовление 10 куб. м глинистого раствора с применением блока. На данный момент применяется при зарезке боковых стволов скважины № 40090 Мухарметовского месторождения ОАО «Акмай» в качестве технологической емкости для намыва.

За период эксплуатации блок приготовления бурового раствора на базе емкостной желобной системы СЕЖ 6-15, разработанный и переоборудованный специалистами Елабужского цеха бурения и Елабужского участка ЦЭО, доказал свою работоспособность и возможность производства заявленных технологических процессов при строительстве скважин.

А. И. МУЛЛЯМИНОВ,
ведущий инженер
Елабужского ЦБ НПБР



ПОД БРЕНДОМ «ТАТНЕФТЬ» ВЫПУЩЕНО ПРЕМИАЛЬНОЕ МОТОРНОЕ МАСЛО

НА ЗАВОДЕ ООО «ТАТНЕФТЬ-НК-ОЙЛ» НАЧАТО ПРОИЗВОДСТВО СИНТЕТИЧЕСКИХ МОТОРНЫХ МАСЕЛ ПРЕМИУМ-КЛАССА ПОД БРЕНДОМ «ТАТНЕФТЬ LUXE PAO».



Моторное масло выпускается на основе полиальфаолефинов, производство которых освоено в ООО «Татнефть-НК-Ойл», с вовлечением эстеров и многофункционального пакета присадок.

Физико-химические свойства новой продукции оценивались в аттестованной лаборатории завода синтетических масел, а также в ООО «Международный испытательный центр по горюче-смазочным материалам» (Москва).

Моторное масло «Татнефть LUXE PAO» классов вязкости SAE 0W-30, SAE 0W-40, SAE 5W-30, SAE 5W-40 предназначено для использования в высокофорсированных бензиновых и дизельных двигателях легковых автомобилей, микроавтобусов и легковых грузовиков без сажевых фильтров. По уровню качества оно соответствует стандартам спецификации API SN, ACEA A3/B4 и учитывает требования международных автопроизводителей.

Среди преимуществ моторных синтетических масел на полиальфаолефиновой основе следует назвать следующие параметры:

- превосходные характеристики в экстремальных погодных условиях: низкая температура застывания обеспечивает высокую прокачиваемость масла, легкий запуск двигателя при минусовых температурах;
- термоокислительная стабильность снижает окисляемость масла при высоких температурах в двигателе, сокращает образование отложений;
- низкая испаряемость сокращает частоту доливки масла;
- длительный пробег масла в тяжелых эксплуатационных условиях, включая городской цикл;
- отличные мощностные свойства обеспечивают чистоту двигателя.

Моторное масло «Татнефть LUXE PAO» будет фасоваться в канистры объемом 1, 4, 10 и 20 литров, а также в евробочки объемом 216 литров.

Я ПРОСТО СЧАСТЛИВАЯ... Нурсина Гилязовна Сулейманова

100

Нурсина Гилязовна Сулейманова, наша славная буровичка, считает себя счастливым человеком. Да и как иначе – 14 ноября 2018 года мы отметили ее 100-летний юбилей! Удивительная судьба женщины, которая в три года осталась круглой сиротой и не сломалась в трудных жизненных ситуациях, прожила долгую интересную жизнь, заслуживает нашего внимания и признания.

Родилась Нурсина Гилязовна Сулейманова на втором году существования советской власти в тихой татарской деревушке Тимяшево. Мать и отец рано ушли из жизни, маленькой Нурсине пришлось скитаться из одной семьи родственников в другую, пока дед Хабибулла не объявил о своем решении оставить маленькую девочку у себя со словами: «Не обижать сироту!»

К сожалению, дед которого так любила Нурсина, рано умер, и в 15 лет девушке пришлось искать работу. В колхозе предложили работать дояркой, благо дело было привычное – все деревенские жители имели свое подворье и умели ухаживать за животными. Так и присматривала бы за ними, если бы не война...

В начале 1942 года десять девушек вызвали повестками в Шугуровский райвоенкомат, в том числе и Нурсину. По дороге туда они радовались: «На фронт поедем!» Но жизнь повернулась к ним другой стороной: «Пойдете работать на буровую – мужчин не хватает, все ушли на фронт». Так и попала Нурсина Гилязовна в бригаду известного бурового мастера Гарифа Хамидуллина и стала работать буровой рабочей треста «Татбурнефть» ПО «Татнефть». Невероятно тяжелый труд бурового рабочего – не женское дело, конечно... Но военное время вносило свои коррективы. День и ночь трудились девушки, не жалея себя, забыв про усталость. Все на благо Родины, во имя Победы.

Именно этой бригадой 25 июня 1943 года была пробурена скважина № 1, откуда рванул фонтан нефти, и тем самым было открыто знаменитое Шугуровское месторождение нефти. Нурсина Гилязовна вспоминает, как радовались бур-

вики! Как умывались нефтью и плакали от счастья. Все члены бригады были отмечены высокими наградами Родины. Мастер получил орден Ленина, а наша героиня – медаль «За доблестный труд».

Да, тяжелые были годы, но молодость брала свое: люди радовались успехам, мечтали о мирной жизни, были счастливы, когда закончилась война.

Началась мирная жизнь, родилась чудесная дочка Гулсина, и временно работу пришлось оставить, тем более к этому времени мужчины начали возвращаться с фронта, заменив наших славных женщин на буровой.

В 1952 году Нурсина вместе со своими товарищами была переведена в Аль-



метьевскую контору бурения № 1.

Более 30 лет Нурсина Гилязовна проработала на БПО в Альметьевском управлении буровых работ такелажником, грузчиком, кладовщиком и оставила самые теплые воспоминания у своих коллег. «Старательная, трудолюбивая, удивительно душевная», – так характеризуют ее те, кто трудился рядом.

Нурсина Гилязовна сорок один год своей жизни посвятила развитию нефтяной промышленности Татарстана. Ее заслуги были неоднократно отмечены государственными наградами, грамотами «Татнефть», «ТАГРАС», «Татбурнефть».

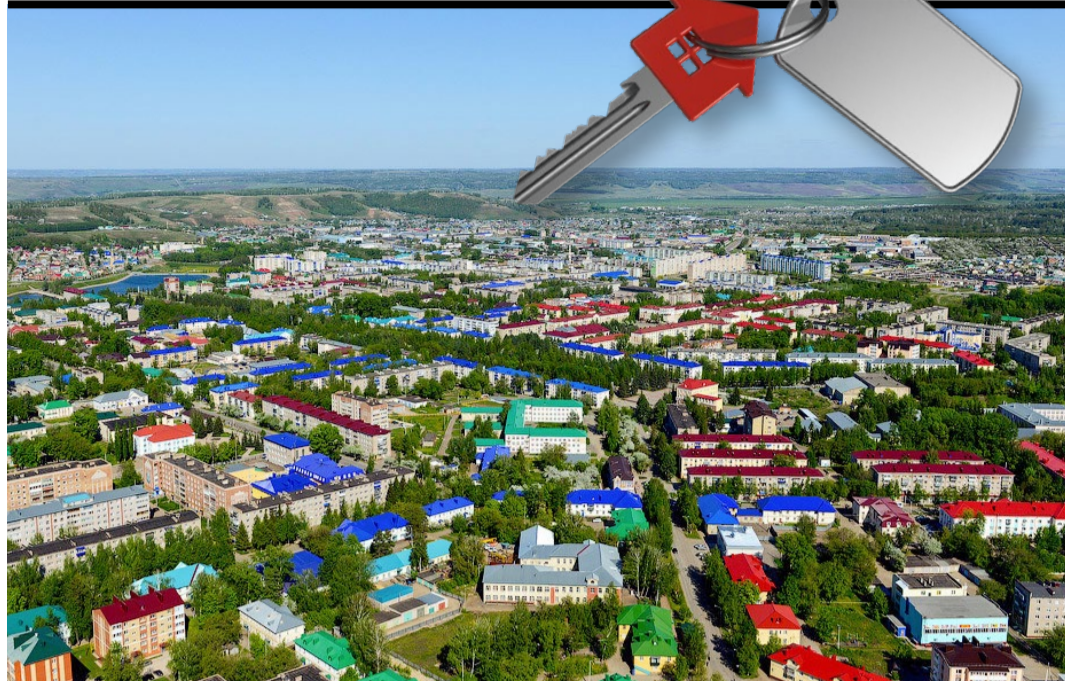
Оставаясь неутомимой труженицей, она воспитала прекрасную дочь Гулсину Гарифовну, которая вместе с мужем Зиминым Вячеславом Федоровичем подарила Нурсине Гилязовне двух внуков, а те – четырех правнуков.

Внуки и правнуки – особая гордость нашей героини. Оба внука – Максим и Денис – кадровые офицеры. И правнук Александр пошел по стопам отца – он тоже военный. Правнучка Маргарита – будущий переводчик, учится в Военном университете. Младшие правнуки Владислав и Никита – учащиеся.

Что сказать, счастливая жизнь, красивая старость в окружении любви и заботы близких. Семья – это и есть то счастье, которое дороже всех богатств!

Дорогая Нурсина Гилязовна! Родной коллектив ООО «УК «Татбурнефть» от всей души поздравляет Вас со славным юбилеем – 100-летием со дня рождения! Мы гордимся Вами, выражаем искреннее уважение и желаем здоровья на долгие годы!

Н. Б. ИСАЕВА,
председатель Совета ветеранов
ООО «УК «Татбурнефть»



НОВОСТИ ИПОТЕКИ

В октябре 2018 года для работников ООО «УК «Татбурнефть» выделено 12 квартир в Лениногорске. Эти квартиры распределены в порядке очередности согласно дате постановки на учет по социальной ипотеке.

Участникам, стоящим в начале очереди, потребовалось обновить выписки из Единого государственного реестра недвижимости. Благодаря этой выписке в момент распределения квартир появилась возможность оценить претендента на получение жилья: обеспечен ли он собственным жильем или намеренно ухудшил свои жилищные условия (продал или подарил) в течение трех последних лет. Если у участника обнаружено превышение норматива (18 кв. м на одного члена семьи и более) либо есть взыскания за нарушение трудовой дисциплины в виде замечания, выговора или строгого выговора за последний год, то квартира работнику не выделяется, рассматривается следующий претендент по очереди.

Квартиры были распределены следующим образом: ЛПБР – 4, ООО «Татбурнефть – ЛУТР» – 5, ПВР – 2, исполнительный аппарат – 1. В том числе две квартиры выделены молодым семьям.

Обнаружилось, что у многих работников не внесены изменения в учетное дело, и невозможно было оперативно вынести решение о распределении.

Если у вас изменились состав семьи, место регистрации по месту жительства, контактные номера телефонов и т. д., необходимо обратиться в отдел вспомогательного производства (кабинет 123 УК) либо по телефонам: 38-90-35, 8-917-900-99-76.

21 октября в ДК «Нефтьче» после длительного перерыва состоялся долгожданный полуфинал игры КВН лиги ПАО «Татнефть». В полуфинале сразились 15 команд, каждая из которых была настроена только на победу.



ДО ВСТРЕЧИ В ФИНАЛЕ!

Игра состояла из двух этапов: визитки и музыкального биатлона, в которых командам предстояло показать все свое мастерство на сцене. Большое количество участников, очень много режиссуры и даже присутствие в номере собаки по кличке Гайвер произвели на зрителей и жюри незабываемое впечатление. Нельзя не отметить и совет ветеранов ООО «УК «Татбурнефть», а именно Исаеву Наталью Борисовну и Махалову Валентину Константиновну, которые приняли активное участие в визитке команды. Можно смело сказать, что выступления сборной ООО «УК «Татбурнефть» с каждым разом приобретают все больший размах и уже представляют собой не набор шуточных миниатюр, а полноценное шоу!

От лица команды хочется поблагодарить руководство компании ООО «УК «Татбурнефть», профсоюзную организацию и молодежный комитет за всестороннюю поддержку. «Заручившись поддержкой, мы не могли выступить просто хорошо, мы хотели выступить лучше всех, и мы это сделали!» – говорят участники команды. Ребята не собираются останавливаться на достигнутом, тем более что состав команды стал еще ярче и артистичнее с появлением новых участников. В планах у ребят очень много веселых номеров, еще больше качественного юмора, еще больше необычного и красочного реквизита. Как заметило жюри, полуфинал оказался очень сильным, тем не менее команда «УК «Татбурнефть» набрала в первом

конкурсе максимальный балл. Это позволило ей пройти в финал, и в декабре она сразится с сильнейшими семью командами лиги ПАО «Татнефть». Пожелаем удачи нашей команде в финале!

И. Н. ЛУТФУЛЛИН,
инженер-технолог
НП ООО «Горизонт»

От всей души поздравляем!

С 50-летним Юбилеем!

Сахибгареева
Флюра Сабитовича,
электромонтера по обслуживанию
буровых цеха бурения № 3
Альметьевского предприятия
буровых работ, 21.11.

Аюпова
Рауля Халиловича,
исполнительного директора
НП ООО «Горизонт»
ООО «УК «Татбурнефть», 25.11.



КРИМ-ИНФО

Украл столько, что не смог унести, и погорел на этом житель Заинска, совершивший хищение уравнивающих грузов с качалок НГДУ «Елховнефть».

«Разул» воришка сразу два нефтяных объекта, украв оборудование весом в одну тонну. Увезти украденное мужчина пытался на личной машине, однако прощитался. ВА3-2114 существенно увяз в

земле, и воришке пришлось бежать за помощью, бросив автомобиль.

Именно таким – брошенным с открытыми дверями и осевшим от перегруза на проселочной дороге – его обнаружил оператор цеха по добыче нефти и газа, о чем известил работников ООО ЧОП «Витязь».

Прибывший на место экипаж охраны, осмотрев машину, обнаружил в ней похищенные уравнивающие грузы, а также документы на имя собственника автомобиля. На место была вызвана следственно-оперативная группа ОМВД РФ по Заинскому району. Через

некоторое время появился и сам воришка – нигде не работающий житель Заинска. Вскоре мужчина признался в хищении сотрудникам СПП ООО ЧОП «ТН-Охрана» и ОМВД РФ по Заинскому району.

Сознался он и в других хищениях. 21 сентября текущего года со скважины № 737 им были украдены уравнивающие грузы весом в 1 т 50 кг, со скважины № 2263 – такое же оборудование весом в 400 кг. Похищенное реализовывал в один из пунктов приема металлолома в Заинске.

На воришку было заведено уголовное дело, сумму ущерба оценили в 159

тысяч рублей. Однако, даже находясь под следствием, мужчина вновь совершил аналогичное преступление! 9 октября его машина была проверена на въезде в Заинск. И что вы думаете лежало в багажнике автомобиля? Уравнивающие грузы общим весом 475 кг! Такой наглости поразились бы даже бывалые рецидивисты!

По пяти эпизодам краж общая сумма причиненного ущерба НГДУ «Елховнефть» составила более 200 тысяч рублей.

Елена ФИЛАТОВА

УДИВИЛ ТАК УДИВИЛ!

РЕДАКЦИЯ
Редактор Д.Н. Дюкарева
Адрес редакции: 423450,
г. Альметьевск,
ул. М. Джалиля, 51
Телефон: 38-90-34

УЧРЕДИТЕЛЬ И ИЗДАТЕЛЬ:
ООО «УК «Татбурнефть»
АДРЕС: 423450, г. Альметьевск,
ул. М. Джалиля, 51
E-mail: tbn-gazeta@tagras.ru
www.tatburneft.ru www.tatburneft.pф www.tagras.ru

Газета отпечатана в ООО «Городская типография», 423450, г. Альметьевск, ул. Марджани, 82. Подписана в печать 14.11.2018. Заказ 3237. Тираж 600 экземпляров.



НАРОДНАЯ МУДРОСТЬ

Поспешность приводит к раскаянию, а осторожность – к благополучию.

Арабская пословица

**ГОРЯЧАЯ
ЛИНИЯ**

8-800-250-91-00
круглосуточно, звонок бесплатный

**ВЫ МОЖЕТЕ
ОБРАТИТЬСЯ
НА ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ
КОМПАНИИ
ПО СЛЕДУЮЩИМ
ВОПРОСАМ:**

- условия труда
- оплата труда (зарплата, оплата больничных и отпуска)
- социальные вопросы (ипотека, полис ДМС, ссуда, отдых, спорт)
- предложения по совершенствованию работы компании
- нарушения в области промышленной безопасности и охраны труда
- противоправные действия в отношении компании (угроза жизни и здоровью людей, кража)
- прочие вопросы, связанные с деятельностью компании