

ПРЕСС-РЕЛИЗ
05.12.2002

**ПОДПИСАНО СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И
ПРОФОБЪЕДИНЕНИЕМ ОАО "ЛУКОЙЛ" НА 2003-2005 ГОДЫ**

Сегодня в Москве были подведены итоги выполнения Соглашения между работодателем и профобъединением ОАО «ЛУКОЙЛ» в 2000-2002 годах и заключено новое, четвертое по счету, Соглашение на 2003-2005 годы. От лица работодателя этот документ подписал Президент Компании Вагит Алекперов, от лица профобъединения – Председатель Международного объединения профсоюзных организаций Анатолий Ященко.

На церемонии подписания было отмечено, что успешная работа ЛУКОЙЛа в течение всего периода действия предыдущего Соглашения, а также конструктивная позиция профобъединения позволили Компании выполнить большинство взятых на себя обязательств.

Одним и наиболее существенных достижений в области социального партнерства между администрацией и работниками Компании стал рост заработной платы на предприятиях ЛУКОЙЛа. За последние три года она увеличилась в 2,5 раза, в то время как потребительские цены в стране – всего лишь в 1,5 раза. Таким образом, доходы сотрудников Компании росли опережающими темпами по сравнению с инфляцией.

Дальнейшее развитие получила политика в области негосударственного пенсионного обеспечения работников ЛУКОЙЛа. С 2000 года число пенсионеров, получающих негосударственную пенсию, увеличилось более, чем на 3,5 тысячи и достигло 5,2 тысяч человек. Кроме того, в Компании появился институт персональных пенсионеров.

Значительно выросло число работников, охваченных добровольным медицинским страхованием – если в 2000 году оно составляло 60 тысяч, то в 2002 году – уже 100 тысяч человек.

Большим достижением стало распространение социальных стандартов, принятых в ЛУКОЙЛе, на те предприятия, которые за последние три года вошли в его состав. Особенно масштабная работа была проведена в Республике Коми, где лишь с приходом Компании в практику вошло заключение коллективных договоров.

Состоялись корпоративные конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», по охране труда и окружающей среды, художественной самодеятельности, спартакиада работников ЛУКОЙЛа.

Успешно выступила Компания и во всероссийских конкурсах. В ее активе – первые места в номинациях «Оплата труда и социальные выплаты», а также «Организация системы дополнительного пенсионного обеспечения» II Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

В период действия Соглашения была проделана большая работа в области организации оздоровления и отдыха сотрудников Компании и членов их семей. Широкий выбор санаторных объектов позволил перейти к адресному лечению.

Успешно выполнялась «Программа промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда и защиты от ЧС в ОАО «ЛУКОЙЛ» на 2001-2005 годы».

Важнейшим шагом с точки зрения проведения эффективной социальной политики стало принятие в ноябре 2002 года Советом директоров Компании Социального кодекса ОАО "ЛУКОЙЛ".

В этом документе зафиксированы те обязательства перед нынешними и бывшими работниками ЛУКОЙЛа, которые Компания будет выполнять вне зависимости от сложившейся экономической конъюнктуры. К ним, в частности, относятся:

- комплексное решение проблем занятости при реструктуризации производства;
- гарантированная оплата труда по формуле "прожиточный минимум плюс стабильный доход";
- создание всех необходимых условий для сохранения жизни и здоровья работников;
- последовательное привлечение к работе в Компании квалифицированных молодых специалистов;
- обеспечение материальной и иной поддержки работникам, имеющим семьи;
- предоставление услуг добровольного медицинского страхования и

негосударственного пенсионного обеспечения.

Одновременно с этим, Кодекс предполагает внедрение в социальную политику Компании современных рыночных механизмов, таких, как долевое участие работников в корпоративном пенсионном обеспечении и личном страховании, совместные платежи работников, членов их семей и местного населения за пользование социальной инфраструктурой, развитие долгосрочного ипотечного кредитования.

Разработав и приняв Социальный кодекс, ЛУКОЙЛ вплотную приблизился к тому, чтобы стать первой российской нефтяной компанией, получившей сертификат соответствия международному стандарту SA 8000 “Социальная ответственность”.

В новом Соглашении между работодателем и профобъединением ОАО «ЛУКОЙЛ» основное внимание уделено таким вопросам, как унификация условий труда во всех организациях Группы ЛУКОЙЛ, защита интересов работников при реструктуризации, регулярная индексация заработной платы, подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации работников Компании, охрана здоровья персонала, комплексное решение жилищной проблемы, работа с молодежью.