



## Отчет об устойчивом развитии ОАО «НК «Роснефть» в 2006 году

- ▶ Границы Отчета
- ▶ Профиль Компании
- ▶ Стратегия и видение
- ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- ▶ Экономическая результативность
- ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность
- ▶ Отношения с персоналом
- ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия





002 ▶ [Обращение Председателя Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» Игоря Сечина](#)

004 ▶ [Обращение Президента ОАО «НК «Роснефть» Сергея Богданчикова](#)

009 ▶ [Границы Отчета](#)

013 ▶ [Профиль Компании](#)

014 ● [Основные показатели деятельности](#)

018 ● [История создания и развития Компании](#)

020 ● [Состав и география активов](#)

035 ● [Акционерный капитал](#)

037 ● [Корпоративная социальная ответственность](#)

041 ▶ [Стратегия и видение](#)

043 ● [Принципы и направления устойчивого развития Компании](#)

045 ● [Достижения, задачи и вызовы](#)

053 ▶ [Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами](#)

054 ● [Структура управления Компанией](#)

066 ● [Взаимодействие с заинтересованными сторонами](#)

075 ▶ [Экономическая результативность](#)

076 ● [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)

078 ● [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)

085 ● [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)

089 ● [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)

097 ● [Взаимодействие с поставщиками](#)

109 ▶ [Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность](#)

110 ● [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)

115 ● [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)

118 ● [Воздействие на атмосферу](#)

121 ● [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)

122 ● [Обращение с отходами производства](#)

123 ● [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)

125 ● [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)

128 ● [Охрана труда](#)

131 ▶ [Отношения с персоналом](#)

132 ● [Принципы и подходы](#)

135 ● [Социальное партнерство](#)

145 ● [Общая характеристика персонала](#)

149 ● [Мотивация персонала](#)

166 ● [Развитие персонала](#)

184 ● [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ [Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия](#)

194 ● [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)

198 ● [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)

200 ● [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)

203 ● [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)

206 ● [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)

211 ● [Жилищная программа](#)

214 ● [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)

217 ● [Спонсорство и благотворительность](#)

220 ● [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)

225 ● [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)

230 ▶ [Приложение 1](#)

230 ● [Таблица соответствия Отчета Руководству GRI \(версия 3.0\) и Руководству для подготовки отчетов по устойчивому развитию IRIECA/API, 2005](#)

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Обращение Председателя Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» Игоря Сечина



Стратегическая цель НК «Роснефть» — войти в число крупнейших энергетических компаний мира. Достижение этой цели предполагает реализацию крупных проектов по увеличению объемов добычи углеводородов, их переработке на современном технологическом уровне, расширению инфраструктуры по их транспортировке, созданию мощной сбытовой и розничной сети, обеспечивающей потребности населения, бизнеса и государства в качественных и доступных энергоресурсах.

Сегодня Роснефть представляет собой уникальный синтез двух моделей развития: государственной энергетической компании и международной публичной компании, признанной мировым инвестиционным сообществом. Это обстоятельство является ключевым фактором устойчивости развития Компании. Во-первых, участие государства в акционерном капитале снижает инвестиционные риски, неизбежно возникающие при реализации крупномасштабных долгосрочных проектов, связанных с добычей, переработкой и транспортировкой углеводородов. Одновременно с этим повышается корпоративная социальная ответственность Компании по обеспе-

чению достойных условий жизни работников, развитию социально-экономической инфраструктуры территорий их проживания, минимизации экологического ущерба, обусловленного производственной деятельностью Компании. Во-вторых, являясь публичной компанией, несущей ответственность перед десятками тысяч акционеров, Роснефть постоянно нацелена на повышение эффективности производственной, экономической и финансовой деятельности, создание современной системы корпоративного управления, что обеспечивает акционерам рост доходов за счет роста капитализации Компании и дивидендных выплат.

За последние годы НК «Роснефть» создала все основы для обеспечения устойчивого роста. Компания имеет наилучшие экономические показатели в отрасли, уникальную сырьевую базу, профессиональный менеджмент, является первой по объемам добычи нефти в России, ведет масштабную реконструкцию перерабатывающих мощностей, расширяет транспортную и сбытовую сеть. Взаимовы-

годное международное сотрудничество является неотъемлемой частью стратегии Роснефти. Со своими зарубежными партнерами Компания не только обменивается передовым научно-техническим опытом, но и реализует ряд крупных совместных проектов на юге России, в Сибири и на Дальнем Востоке. Это оказывает ключевое влияние на выход Роснефти в ряды ведущих мировых производителей углеводородов.

В 2006 году Роснефть стала публичной компанией мирового уровня и вышла на первое место среди российских нефтяных компаний по размеру рыночной капитализации. Проведенное Компанией первичное публичное размещение 14,8 % уставного капитала на мировых и российских биржах принесло Компании 10,7 млрд долларов дохода. Число граждан России, являющихся владельцами акций Роснефти, превысило 115 тыс., что говорит о высоком доверии россиян к перспективам Компании. Для работы с миноритарными акционерами в Роснефти было создано специальное структурное подразделение. Однако на этом нельзя останавливаться, любые пожелания акционеров должны быть услышаны и использованы для повышения корпоративной культуры Компании.

Одним из приоритетов Роснефти является соответствие мировым стандартам корпоративного управления. В Совете директоров Компании появились независимые директора, создано три комитета: по аудиту, по кадрам и вознаграждениям и по стратегическому планированию, возглавляемые независимыми директорами. В 2006 году решением Совета директоров был утвержден Кодекс корпоративного поведения Компании, разработанный в соответствии с требованиями российского законодательства и передовой практикой в области корпоративного управления.

Скоро Роснефть станет глобальной нефтяной компанией, для этого решается целый ряд амбициозных задач. В 2008 году войдет в строй огромное Ванкорское месторождение, будет обеспечен дальнейший рост добычи нефти и газа в Западной Сибири и на шельфе Сахалина, который во многом благодаря усилиям Роснефти вступает в новую стадию своего развития в качестве одной из ведущих нефтегазовых провинций России. В результате масштабной реконструкции и строительства перерабатывающих мощностей глубина переработки достигнет 95 %, увеличится объем выпуска нефтепродуктов. Нефтеперерабатывающие мощности Компании будут также прирастать за счет новых приобретений в России и за рубежом. Важными направлениями стратегического развития являются восполнение минерально-сырьевой базы и логистическая оптимизация.

Значительный энергетический потенциал России – это источник растущего национального богатства и важный элемент международной системы энергетической безопасности. Новые проекты НК «Роснефть» в Восточной Сибири, Тимано-Печоре, на Дальнем Востоке, шельфах Каспийского, Черного и Азовского морей станут весомым вкладом в энергоснабжение мировой экономики в среднесрочной и долгосрочной перспективах.

Дальнейшее развитие Роснефти будет обеспечено за счет последовательной реализации стратегии роста, широкого использования новых технологий, эффективного управления сильной командой менеджеров при строгом выполнении главного условия устойчивого развития – соблюдения баланса интересов всех заинтересованных сторон: акционеров, государства, работников, поставщиков и потребителей, всего общества в целом.

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Обращение Президента ОАО «НК «Роснефть» Сергея Богданчикова



Предлагаемый вашему вниманию отчет является первым корпоративным социальным отчетом ОАО «НК «Роснефть», подготовленным в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности (GRI).

В последнее десятилетие на фоне роста мировой экономики и повышения уровня жизни населения происходит устойчивый рост глобального спроса на энергоносители. Наряду с геополитической нестабильностью в ряде крупных регионов нефтедобычи рост глобального спроса привел к кратному увеличению мировых цен на углеводороды по сравнению с многолетними средними уровнями. Увеличение спроса на нефть, нефтепродукты, природный газ наблюдается и в России, где экономика и благосостояние жителей в последнее десятилетие растут быстрыми темпами. Поэтому Роснефть, увеличивая объемы добычи и экспорта нефти, вносит важный вклад в создание условий для устойчивого экономического развития России и других стран мира.

Период 2005–2006 годов был исключительно важным этапом на пути НК «Роснефть» в клуб ведущих энергетических компаний мира. Компания приобрела новые крупные активы, добыча нефти и конденсата увеличилась за этот период вчетверо, объем нефтепереработки – более чем втрое, добыча газа – почти в полтора раза, экспорт нефти – более чем в пять раз. Последовательно наращивая ресурсную базу, Компания вышла в 2006 году на первое место в мире по объему доказанных запасов углеводородов, приобрела лицензии на разработку целого ряда перспективных участков в Сибири, европейской части России и на Дальнем Востоке, обладающих существенным потенциалом дальнейшего прироста запасов.

За 2006 год Роснефть увеличила добычу нефти и газа соответственно на 8,3 % и 4,6 % по сравнению с предыдущим годом, что является одним из лучших результатов в отрасли. Значительная часть этого прироста обеспечена увеличением добычи в крупных добывающих активах Компании – «РН-Юганскнефтегазе» и «РН – Северной нефти», где рост нефтедобычи составил за год соответственно

9,3 % и 17 %, а также увеличением добычи газа в «РН-Пурнефтегазе», составившим 6,5 %. Благодаря внедрению интегрированной системы управления производством, применению современных методов нефтедобычи и внедрению технических новшеств Компания добилась ряда превосходных показателей эффективности ведения бизнеса: это самый низкий в российской нефтяной отрасли уровень операционных затрат в расчете на баррель нефтяного эквивалента добытых углеводородов, самые высокие дебиты новых скважин и самая низкая стоимость замещения 1 тонны запасов.

Более 70 % добываемой нефти Компания экспортирует в страны Западной и Центральной Европы и на быстрорастущие рынки Азиатско-Тихоокеанского региона. Поэтому важная роль в обеспечении устойчивости и эффективности работы Компании принадлежит состоянию перевалочных мощностей на основных экспортных направлениях. В 2006 году Компания приобрела Находкинский нефтепорт – крупнейший специализированный морской порт на Тихоокеанском побережье России. Теперь Роснефть располагает собственными экспортными морскими терминалами на всех основных направлениях транспортировки нефти и нефтепродуктов – на Северном и Баренцевом морях, на Черном море и на Дальнем Востоке, что позволяет гибко управлять экспортными потоками нефти и нефтепродуктов в зависимости от складывающейся рыночной конъюнктуры и максимизировать прибыль Компании.

Для увеличения добавленной стоимости и удовлетворения растущих потребностей в качественных нефтепродуктах мы ведем масштабную реконструкцию наших основных нефтеперерабатывающих заводов, расположенных в городах Туапсе и Комсомольске-на-Амуре. По завершении реконструкции их суммарная мощность увеличится на 70 %, а глубина переработки нефти возрастет до 95 %. Не менее важно, что установка нового оборудования позволит повысить качество выпускаемого топлива до стандартов «Евро-4» и «Евро-5». Введенная в действие в 2006 году на Комсомольском НПЗ установка гидроочистки дизельного топлива позволила впервые в России выпустить дизельное топливо, соответствующее стандарту «Евро-4» по содержанию серы и ряду других показателей.

Большое внимание мы уделяем диверсификации источников финансирования развития бизнеса, формированию репутации на финансовых рынках, повышению прозрачности нашего бизнеса для инвесторов и акционеров. В мае 2006 года НК «Роснефть» провела успешное публичное размещение акций (IPO), ставшее самым крупным размещением акций среди нефтяных компаний и пятым по масштабам за всю историю IPO.

В интересах наших акционеров мы завершили в 2006 году консолидацию 12 дочерних обществ, благодаря которой тысячи бывших акционеров этих обществ смогли стать акционерами единой сильной компании. Для повышения прозрачности бизнеса и оптимизации затрат Компания проводит реструктуризацию, состоящую в выделении из добывающих дочерних компаний и объединении в единую структуру вспомогательных и обслуживающих видов бизнеса. В рамках реструктуризации в 2006 году были выведены и объединены в 100-процентное дочернее общество НК «Роснефть» подразделения, осуществляющие услуги по бурению. На очереди выделение в единую дочернюю компанию сервисных подразделений дочерних обществ, оказывающих услуги добывающим дочерним обществам по ремонту скважин, транспорту и содержанию производственных и бытовых помещений.



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

075 ▶ Экономическая  
результативность

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия

Рост масштабов бизнеса Компании и приобретение статуса публичной компании требуют повышенного внимания к заинтересованным сторонам: персоналу Компании, партнерам по бизнесу, акционерам, местным сообществам в регионах деятельности Компании. От взаимоотношений с ними зависит устойчивость траектории нашего развития.

Наши отношения с персоналом основываются на взаимном уважении интересов, ответственном диалоге, создании условий для профессионального и карьерного роста работников. В 2006 году мы провели масштабное социологическое исследование среди работников Компании, позволившее выявить их отношение к сложившейся корпоративной культуре, понять проблемы, вызывающие наибольшую озабоченность, и наметили программу действий по улучшению уровня информированности работников о происходящем в Роснефти и развитию каналов обратной связи. Мы продолжили реформу корпоративной пенсионной системы, нацеленную на последовательное увеличение пенсий ветеранам Компании к 2011 году до уровня 45–50 % от величины предпенсионного заработка.

Дальнейшее развитие получила реализуемая с 2005 года программа корпоративного ипотечного кредитования, в нее вступили в 2006 году более 600 человек. В рамках программы роста кадрового потенциала Компании и подготовки качественного молодого пополнения была расширена программа отбора и довузовской подготовки наиболее талантливых школьников в регионах деятельности Компании, развивалась работа с профильными вузами, нацеленная на отбор и привлечение в Компанию наиболее способных и подготовленных студентов. Прошли обучение более 21 тыс. работников, затраты на эти цели увеличились более чем на 70 %.

Повышение уровня безопасности труда, промышленной безопасности объектов Компании и снижение негативного воздействия на окружающую среду являются одними из наших приоритетов. Важнейшие программы в этой области – Газовая программа, нацеленная на повышение уровня утилизации попутного газа в целом по НК «Роснефть» до 95 % к 2011 году, решение приоритетных для дочерних предприятий проблем в области охраны окружающей среды, и Целевая программа по повышению надежности трубопроводов. О важности природоохранной тематики свидетельствует более чем полуторакратное увеличение расходов на охрану окружающей среды по сравнению с предыдущим годом.

Содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия является важным элементом нашей политики по созданию благоприятной обстановки для ведения и развития бизнеса Компании. Мы пунктуально выполняем наши налоговые обязательства перед местными бюджетами, стимулируем экономическую активность за счет развития поставщиков и подрядчиков из числа предприятий местного бизнеса, оказываем благотворительную помощь учреждениям здравоохранения и социальной защиты, социально уязвимым слоям населения. На территориях, где предприятия НК «Роснефть» выполняют градообразующие функции, Компания заключила договоры о сотрудничестве с региональными и местными властями и реализует совместные программы по облагораживанию территории, улучшению жилищно-коммунального хозяйства, сооружению объектов социальной инфраструктуры –



спортивных комплексов, больниц, поликлиник, детских площадок. Эти объекты служат как сотрудникам Компании и членам их семей, так и всему населению.

При подготовке данного социального отчета мы провели восемь «круглых столов» в регионах деятельности Компании. На них мы проинформировали представителей местных сообществ о планах развития предприятий НК «Роснефть» в регионе, вместе с местными администрациями, экологами и представителями общественности обсудили восприятие экологических и социальных аспектов деятельности предприятий Компании. Эти встречи оказались весьма полезными, и мы намерены продолжить их проведение на периодической основе с постепенным расширением охвата регионов, приурочивая их к подготовке корпоративного социального отчета в соответствии со стандартами GRI.

В число наших приоритетов в сфере устойчивого развития на 2007 год входят:

- интеграция в Компанию приобретенных в первой половине 2007 года крупных добывающих и перерабатывающих активов;
- принятие новой долгосрочной стратегии развития Компании и переход к ее реализации;
- упорядочение систем оплаты труда и социальных выплат в дочерних обществах, расширение корпоративной пенсионной и ипотечной программ, подключение к ним трудовых коллективов вновь приобретенных активов;
- реализация мер, направленных на повышение уровня безопасности труда и промышленной безопасности, реконструкция вахтовых поселков для работников, строительство природоохранных объектов в соответствии с экологической целевой программой;
- продолжение программ социальных инвестиций на территориях присутствия в интересах работников и всего населения.

Надеюсь, что наш первый корпоративный социальный отчет поможет заинтересованным сторонам расширить свое представление о разных аспектах устойчивого развития ОАО «НК «Роснефть». Мы будем признательны за комментарии и замечания, которые позволят улучшить содержание отчета. В рамках нашей стратегии развития диалога с заинтересованными сторонами мы планируем в дальнейшем публиковать корпоративный социальный отчет, подготовленный в соответствии с международными стандартами, на регулярной основе.







## Границы Отчета

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

075 ▶ Экономическая  
результативность

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

075 ▶ Экономическая  
результативность

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия



Настоящим социальным отчетом ОАО «НК «Роснефть» (в дальнейшем «НК «Роснефть» или «Компания») открывает цикл подготовки и выпуска отчетности по устойчивому развитию, подготовленной в соответствии с принципами международной организации «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI). При работе над отчетом Компания опиралась на третью версию (G3) Руководства по отчетности в области устойчивого развития, включая технические протоколы к показателям результативности, дополняющие Руководство. При подготовке отчета также было использовано Руководство по добровольной отчетности в области устойчивого развития в нефтегазовом секторе (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association/American Petroleum Institute, «Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting. IPIECA/API, 2005»). Отчет соответствует уровню «В» применения Руководства GRI. Таблица соответствия стандартам GRI и IPIECA/API приводится в Приложении 1.

Подготовка представляемого социального отчета (в дальнейшем «Отчет») стала важным шагом на пути реализации стратегии Компании по повышению прозрачности бизнеса и развитию ответственного диалога с заинтересованными сторонами. Этот путь определяется стратегической целью Компании – войти в число крупнейших нефтегазовых компаний мира. В 2006 году Компания провела крупнейшее в истории нефтяных компаний публичное размещение акций на биржах Лондона и Москвы, серьезным образом расширив круг акционеров Компании. Обретенный Компанией публичный статус накладывает высокие обязательства и требует акцентированного внимания ко всем аспектам ее устойчивого развития. Настоящий Отчет призван проинформировать расширившийся круг заинтересованных сторон в первую очередь об аспектах, связанных с влиянием производственной деятельности

Компании на окружающую среду, уровнем промышленной безопасности, мотивацией и развитием персонала, влиянием Компании на социально-экономическую обстановку на территориях присутствия.

Компания, ее дочерние и зависимые общества образуют вместе группу предприятий (в дальнейшем «Группа»), в которых по состоянию на конец 2006 года трудилось более 70 тыс. человек. Приводимые в Отчете финансово-экономические показатели представлены в соответствии со стандартами US GAAP и относятся (если иное не оговорено) ко всей Группе. Показатели и информация в части управления персоналом, социальных выплат и льгот, экологической деятельности, промышленной безопасности, охраны труда, воздействия на территории присутствия относятся к Компании и кругу ее дочерних обществ, осуществляющих деятельность по добыче, транспортировке, хранению, сбыту и переработке углеводородного сырья. На долю Компании и этих дочерних обществ приходилась по состоянию на конец 2006 года подавляющая часть выручки и финансовых результатов Группы и около 77 % от численности занятых Группы.

В процессе подготовки Отчета и сбора информации Компания осуществила цикл взаимодействий с контактными аудиториями в восьми ключевых регионах присутствия Компании, расположенных на Севере, в Краснодарском крае, Сибири и на Дальнем Востоке. На долю этих регионов приходится более 85 % добычи углеводородов Компании, весь объем собственной нефтепереработки и существенная доля сбыта нефти и нефтепродуктов.

Взаимодействие проходило в форме открытых дискуссий во время «круглых столов», в которых наряду с представителями Компании принимали участие представители региональных и местных органов власти, государственных органов экологического и технического надзоров, общественности в лице руководителей учебных заведений региона, экспертных центров, экологических организаций. «Круглые столы» позволили участникам лучше понять позиции друг друга по ключевым вопросам и наметить пути развития сотрудничества. Более подробно этот цикл взаимодействий и его результаты рассмотрены в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» настоящего Отчета.

Представленный Отчет отражает деятельность Компании за период с 1 января 2006 года по 31 декабря 2006 года. Всюду, где соответствующие данные имелись в распоряжении, давались сравнения с двумя предшествующими годами и плановые показатели на 2007 год. В разделах, посвященных профилю Компании и стратегии ее устойчивого развития, в отдельных случаях приводились данные с учетом новых приобретений активов, сделанных в первой половине 2007 года. Во всех подобных случаях приведены явные указания на это в тексте Отчета. Данный Отчет является первым, и его внешнее подтверждение не проводилось. Предполагается, что последующие отчеты будут проходить внешнее подтверждение.

Публикуя настоящий Отчет, Компания приглашает заинтересованные стороны к продолжению диалога о социальной ответственности бизнеса и будет признательна за любые комментарии по этим вопросам, равно как и за отклики по поводу значимости приведенной в Отчете информации и отношения к представленным в нем аспектам устойчивого развития Компании.







## Профиль Компании

- 009 ▶ Границы Отчета
- 013 ▶ Профиль Компании
- 041 ▶ Стратегия и видение
- 053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 075 ▶ Экономическая результативность
- 109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность
- 131 ▶ Отношения с персоналом
- 193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



009 ▶ Границы Отчета

013 ▼ Профиль Компании

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

## Основные показатели деятельности



По состоянию на середину 2007 года НК «Роснефть» является самой крупной вертикально интегрированной нефтяной компанией России и входит в десятку крупнейших нефтегазовых компаний мира. Основной деятельностью Компании являются разведка, разработка, добыча и реализация нефти и газа, а также производство, транспортировка и реализация продуктов их переработки в Российской Федерации и за рубежом.





Масштабы деятельности НК «Роснефть» в 2004–2006 годах характеризуются следующими цифрами:

Производственно-хозяйственная деятельность	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Выручка от реализации и прочие операционные доходы, млн долл. США	5262	23 863	33 099
Чистая прибыль, млн долл. США	837	4159	3533
Капитальные и операционные производственные расходы, млн долл. США	1424	3567	5659
Сумма активов на конец года, млн долл. США	26 012	30 016	46 790
Задолженность по долгосрочным кредитам и обязательствам на конец года, млн долл. США	9022	8198	7402
Доходность на средний задействованный капитал (ROACE), %	7,50	21,70	18,20
Добыча нефти и конденсата, млн тонн	21,60	74,60	80,80
Добыча природного газа, млрд куб. м	9,36	13,06	13,65
Переработка, млн тонн	7,38	22,21	24,01

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

Персонал	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Среднесписочная численность занятых, включая дочерние и зависимые общества	63 221	68 288	74 024
Расходы на оплату труда и социальные льготы персонала, млн долл. США	515	639	939

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

Подробный анализ производственных и финансовых показателей Компании за период 2004–2006 годов приведен на сайте Компании <http://www.rosneft.ru> в документах «Анализ руководством финансового состояния и результатов деятельности Компании за 2006, 2005 и 2004 годы» и «Годовой отчет ОАО «НК «Роснефть» за 2006 год».

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

Охрана труда	2004 г.	2005 г.	2006 г.
<b>Коэффициент производственного травматизма, случаев на 1 млн отработанных часов</b>	Н/д	0,5	0,34
<b>Коэффициент травматизма со смертельным исходом, случаев на 1 млн отработанных часов</b>	Н/д	0,0917	0,0594
<b>Затраты на охрану труда и промышленную безопасность, млн долл. США</b>	Н/д	24	26

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

Заинтересованные стороны: государство, акционеры, сообщества	2004 г.	2005 г.	2006 г.
<b>Налоговые платежи в бюджеты всех уровней, млн долл. США</b>	2015	13 199	18 670
<b>Дивиденды, включая дивиденды, выплаченные миноритариям в дочерних предприятиях, млн долл. США</b>	61	135	499
<b>Инвестиции в объекты социальной сферы, расходы на благотворительность и социальные программы, млрд руб.</b>	4,3	7,6	16,9

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

Компания планирует увеличивать добычу нефти и газа в краткосрочной перспективе за счет разработки месторождений Юганскнефтегаза, Пурнефтегаза и «Северной нефти». В среднесрочной перспективе прирост добычи будет происходить за счет освоения месторождений в Восточной Сибири. Шельфовые проекты на Камчатке и Сахалине являются источниками увеличения добычи в долгосрочной перспективе.

Объем переработки будет увеличиваться за счет реконструкции имеющихся заводов и в результате приобретения новых перерабатывающих активов. Глубина переработки после завершения идущей реконструкции Туапсинского и Комсомольского НПЗ достигнет 95 %.

Для обеспечения транспортировки и сбыта дополнительных объемов продукции Компания ведет реконструкцию транспортных и перевалочных мощностей.

Компания будет стремиться снизить масштабы негативного воздействия на окружающую среду, несмотря на рост объемов добычи углеводородов, за счет внедрения современных технологий, снижающих экологическую нагрузку, вероятность возникновения инцидентов и промышленных аварий, а также за счет увеличения уровня утилизации попутного газа.

Компания активно внедряет современные методы управления персоналом и будет обеспечивать работникам достойные условия и оплату труда.

Расширение масштабов деятельности Компании будет оказывать все более сильное влияние на развитие социально-экономической инфраструктуры регионов присутствия как за счет увеличения налоговых платежей, так и за счет создания новых рабочих мест, спроса на услуги подрядчиков и косвенных экономических эффектов.

Компания продолжит добровольные инвестиции в социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия и поддержку социальной сферы в порядке благотворительности.

Рост стоимости бизнеса Компании в перспективе увеличит отдачу акционерам в расчете на вложенный капитал.

[Подробный анализ производственных и финансовых показателей Компании за период 2004–2006 годов приведен на сайте Компании <http://www.rosneft.ru> в документах «Анализ руководством финансового состояния и результатов деятельности Компании за 2006, 2005 и 2004 годы» и «Годовой отчет ОАО «НК «Роснефть» за 2006 год».](#)



- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

## История создания и развития Компании



Компания «Роснефть» была создана в **1993** году как государственное предприятие. Она стала преемницей компании «Роснефтегаз», которая в свою очередь возникла двумя годами ранее на месте упраздненного Министерства нефтяной и газовой промышленности СССР. В 1995 году российское правительство своим постановлением преобразовало Роснефть в акционерное общество открытого типа.

В **1995–1998** годах развитие Роснефти замедлилось на фоне негативной макроэкономической ситуации в стране и неблагоприятной ценовой конъюнктуры на мировом нефтяном рынке. Для Компании этот период отмечен спадом нефтедобычи и снижением объема переработки нефти до одной трети от производственной мощности. С целью вывода Компании из кризиса правительство России в октябре 1998 года приняло решение пригласить новую команду менеджеров во главе с ее нынешним Президентом Сергеем Михайловичем Богданчиковым. Проводимая менеджментом политика совершенствования управления и консолидации активов позволила Роснефти снова стать прибыльной и увеличить добычу нефти с 13,47 млн тонн в 2000 году до 20,27 млн тонн в 2004 году.

В **2001** году распоряжением Правительства РФ Роснефть и Зарубежнефть определены уполномоченными организациями по оказанию содействия в обеспечении интересов Российской Федерации при

подготовке и реализации проектов СРП. В 2002 году Роснефть начала проекты в Алжире, в 2003 году приступила к добыче нефти в районе Каспийского моря на территории Казахстана. В числе приобретенных ключевых активов были Селькупнефтегаз (2000 год), компания «Северная нефть» (2003 год), Венинский блок на «Сахалине-3» (2003 год) и Англо-Сибирская нефтяная компания – обладательница лицензии на разработку Ванкорского месторождения, расположенного в Восточной Сибири (2003 год).

В декабре **2004** года Компания приобрела 100 % акций одного из крупнейших нефтедобывающих предприятий России – Юганскнефтегаза, в 2005 году стала вторым крупнейшим российским производителем нефти и газа.

В начале **2005** года Роснефть купила на аукционе лицензию на Воргамусюрский участок, расположенный в Тимано-Печорской нефтеносной области. Это обеспечило дальнейший рост нефтедобычи дочерним обществом Компании «Северная нефть», производственные мощности которого находятся в 80 километрах от этого месторождения. В конце 2005 года Роснефть объявила о приобретении 25,94 % акций компании «Верхнечонск-нефтегаз». Позднее в дополнение к этой покупке была приобретена лицензия на поисково-разведочные работы на Восточно-Сугдинском месторождении.

В **2006** году Роснефть провела консолидацию активов принадлежавших Компании 12 дочерних обществ, занимающихся разведкой и добычей нефти, переработкой и сбытом нефти и нефтепродуктов.

В первой половине **2007** года Компания приобрела на конкурсных торгах добывающие, нефтеперерабатывающие и нефтехимические активы НК «ЮКОС» – в общей сложности 80 предприятий с численностью занятых около 60 тыс. человек.



009 ▶ Границы Отчета

013 ▼ Профиль Компании

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

## Состав и география активов



По состоянию на конец 2006 года в состав Компании входили 13 предприятий по добыче нефти и газа, 3 нефтеперерабатывающих завода, 15 предприятий нефтепродуктообеспечения, осуществляющих перевалку и сбыт нефти и нефтепродуктов, 13 перспективных проектов по освоению шельфа Камчатки и Сахалина, группа управления зарубежными проектами из 3 предприятий, 5 сервисных предприятий, 3 научно-исследовательских центра, 5 транспортно-логистических фирм, 2 коммерческих банка и 8 прочих институтов. Подавляющая часть входящих в структуру Компании предприятий является дочерними обществами с преобладающей либо 100-процентной долей участия Компании.

В первой половине 2007 года в структуру Компании вошли 2 нефтегазодобывающих предприятия – Самаранефтегаз, Томскнефть, 6 крупных нефтеперерабатывающих заводов: Куйбышевский, Новокуйбышевский, Сызранский, Ачинский, Стрежевской НПЗ и Ангарская нефтехимическая компания, а также ряд предприятий нефтепродуктообеспечения. НК «Роснефть» ведет деятельность по разведке и добыче нефти и газа во всех основных нефтегазовых регионах России: на юге и севере европейской части страны, Северном Кавказе, в Поволжье, Западной и Восточной Сибири, на Дальнем Востоке, шельфах Черного и Азовского морей, Сахалина и Камчатки.

>> Основные предприятия и проекты ОАО «НК «Роснефть»,  
включая СП с иностранными партнерами

» МОСКВА

- **ОАО «НК «Роснефть» – МЗ «Нефтепродукт».**  
**Вид деятельности:** переработка углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 65,42 % УН.
- **ЗАО «ФПК «Недр-М».**  
**Вид деятельности:** реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.
- **ЗАО «НБА-Сервис».**  
**Вид деятельности:** реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.
- **ОАО «Гермес-Москва».**  
**Вид деятельности:** реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 82,8 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.
- **Мытищинская топливная компания.**  
**Вид деятельности:** реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ

- **ООО «РН-Краснодарнефтегаз», г. Краснодар.**  
**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.
- **ООО «РН – Шельф-Юг».**  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.
- **ООО «НК «Приазовнефть».**  
**Долевое участие:**  
42,5 % – ОАО «НК «Роснефть»;  
42,5 % – ОАО «ЛУКОЙЛ»;  
15 % – администрация Краснодарского края.
- **ООО «РН – Туапсинский НПЗ», г. Туапсе.**  
**Вид деятельности:** переработка углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.
- **ОАО «НК «Роснефть» – Кубаньнефтепродукт», г. Краснодар.**  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 89,5 % УН.
- **ООО «РН-Туапсенефтепродукт», г. Туапсе.**  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН. >>



009 ▶ Границы Отчета

013 ▼ Профиль Компании

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

## >> » СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЙ

- **ООО «РН-Ставропольнефтегаз»,**  
г. Нефтекумск.  
**Вид деятельности:** [добыча](#)  
углеводородного сырья.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» –  
100 % УЧ.

- **ОАО «НК «Роснефть» – Ставрополье»,**  
г. Ставрополь.  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» –  
97,79 % УЧ.

## » РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН

- **ОАО «НК «Роснефть» – Дагнефть»,**  
г. Махачкала.  
**Вид деятельности:** [добыча](#)  
углеводородного сырья.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» –  
68,7 % УЧ.

- **ОАО «Дагнефтегаз»,** г. Махачкала.  
**Вид деятельности:** [добыча](#) газа.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» –  
40 % УЧ.

## » КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ РЕСПУБЛИКА

- **ОАО «НК «Роснефть» – Кабардино-Балкарская топливная компания»,** г. Нальчик.  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» –  
88,66 % УЧ.

## » РЕСПУБЛИКА СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ

- **ОАО «НК «Роснефть» – Артаг»,**  
г. Владикавказ.  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» –  
38 % УЧ.

## » КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА

- **ОАО «НК «Роснефть» – Карачаево-Черкесскнефтепродукт»,** г. Черкесск.  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» –  
85,99 % УЧ.

## » ЧЕЧЕНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

- **ОАО «Грознефтегаз»,** г. Грозный.  
**Вид деятельности:** [добыча](#)  
углеводородного сырья.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» –  
51 % УЧ.

## » АРХАНГЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ООО «Компания «Полярное сияние»,**  
г. Архангельск.  
**Вид деятельности:** [добыча](#)  
углеводородного сырья.  
Совместное предприятие  
ОАО «НК «Роснефть»  
на паритетных началах с ConocoPhillips.  
**Долевое участие:**  
50 % – ОАО «НК «Роснефть»;  
50 % – ConocoPhillips.



- **ООО «НК «Роснефть» – Архангельскнефтепродукт»,** г. Архангельск.  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УК.

» МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ООО «Нефтяной терминал «Белокаменка».**  
**Вид деятельности:** хранение и перевалка нефтепродуктов.  
**Долевое участие:**  
50 % – ОАО «НК «Роснефть»;  
50 % – Bergesen DY ASA.
- **ОАО «НК «Роснефть» – Мурманскнефтепродукт»,** г. Мурманск.  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 45,38 % УК.

» РЕСПУБЛИКА КОМИ

- **ООО «РН – Северная нефть»,** г. Усинск.  
**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УК.

» СМОЛЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ОАО «НК «Роснефть» – Смоленскнефтепродукт»,** г. Смоленск.  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 66,67 % УК.

» БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ОАО «Белгороднефтепродукт»,** г. Белгород.  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УК.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ЗАО «Брянскнефтепродукт»,** г. Брянск.  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УК.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» ВОРОНЕЖСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ОАО «Воронежнефтепродукт»,** г. Воронеж.  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УК.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ЗАО «Липецкнефтепродукт»,** г. Липецк.  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УК.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ЗАО «Орелнефтепродукт»,** г. Орел.  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УК.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

>>



009 ▶ Границы Отчета

013 ▼ Профиль Компании

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

## >> » ПЕНЗЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ЗАО «Пензанефтепродукт», г. Пенза.**  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

## » ТАМБОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ЗАО «Тамбовнефтепродукт», г. Тамбов.**  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

## » УЛЬЯНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ЗАО «Ульяновскнефтепродукт», г. Ульяновск.**  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

## » САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ОАО «Самаранефтегаз», г. Самара.**  
**Вид деятельности:** [добыча](#) углеводородного сырья.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 51 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

- **ОАО «Нуйбышевский НПЗ», г. Самара.**  
**Вид деятельности:** [переработка](#) углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

- **ОАО «Новокуйбышевский НПЗ», г. Новокуйбышевск.**  
**Вид деятельности:** [переработка](#) углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

- **ОАО «Сызранский НПЗ», г. Сызрань.**  
**Вид деятельности:** [переработка](#) углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

- **ЗАО «Самаранефтепродукт», г. Самара.**  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» УДМУРТСКАЯ РЕСПУБЛИКА

● **ОАО «Удмуртнефть»**, г. Ижевск.

**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья.

**Долевое участие:**

49,4 % – ОАО «НК «Роснефть»;

47,5 % – Sinopec.

» КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

● **ОАО «НК «Роснефть» – Курганнефтепродукт»**, г. Курган.

**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 83,32 % УН.

» ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ

● **ООО «РН-Пурнефтегаз»**, г. Губкинский.

**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.

● **ОАО «НК «Роснефть» – Ямалнефтепродукт»**, г. Салехард.

**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 49,52 % УН.

» ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ

● **ООО «РН-Юганскнефтегаз»**, г. Нефтеюганск.

**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.

» АЛТАЙСКИЙ КРАЙ

● **ОАО «НК «Роснефть» – Алтайнефтепродукт»**, г. Барнаул.

**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 64,18 % УН.

» ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

И ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ

● **ОАО «Томскнефть»**.

**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.

**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

● **ООО «Стрежевской НПЗ»**, Томская область.

**Вид деятельности:** переработка углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.

**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

● **ОАО «Томскнефтепродукт»**, г. Томск.

**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.

**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

● **ЗАО «Ванкорнефть»**, Туруханский район Красноярского края и Дудинский район Таймырского округа.

**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья (начнется в декабре 2008 года).

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.

● **ОАО «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания»**, Эвенкия, поселок Байкит.

**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья.

**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.

**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

>>

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

>>

- **ОАО «Ачинский НПЗ»**, г. Ачинск.  
**Вид деятельности:** [переработка](#) углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УЧ.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ОАО «Верхнеконскнефтегаз»**, Катангский район.  
**Вид деятельности:** [добыча](#) углеводородного сырья.  
**Долевое участие:**  
 25,94 % – ОАО «НК «Роснефть»;  
 62,71 % – ТНК-ВР;  
 11,29 % – администрация Иркутской области;  
 0,06 % – миноритарные акционеры.
- **ОАО «Ангарская нефтехимическая компания»**, г. Ангарск.  
**Вид деятельности:** [переработка](#) углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УЧ.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.
- **ЗАО «Иркутскнефтепродукт»**, г. Иркутск.  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УЧ.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ

- **ОАО «Бурятнефтепродукт»**, г. Улан-Удэ.  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 95,1 % УЧ.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ

- **ОАО «Хакаснефтепродукт»**, г. Абакан.  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УЧ.  
**Примечание:** актив приобретен в первой половине 2007 года.

» ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ

- **ООО «РН – Комсомольский НПЗ»**.  
**Вид деятельности:** [переработка](#) углеводородного сырья, производство нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УЧ.
- **ООО «РН-Востокнефтепродукт»**, г. Хабаровск.  
**Вид деятельности:** [оптовая и розничная реализация](#) нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УЧ.

» ПРИМОРСКИЙ КРАЙ

- **ООО «РН-Находканефтепродукт», г. Находка.**  
**Вид деятельности:** оптовая и розничная реализация нефтепродуктов.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.

» САХАЛИНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- **ООО «РН-Сахалинморнефтегаз», г. Южно-Сахалинск.**  
**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья.  
**Доля участия:** ОАО «НК «Роснефть» – 100 % УН.
- **ЗАО «Сахалинские проекты», г. Южно-Сахалинск.**  
**Вид деятельности:**  
управление перспективными проектами на Сахалине.
- **Проект «Сахалин-1», первый в России шельфовый проект на условиях СРП.**  
**Вид деятельности:** добыча углеводородного сырья на шельфе.  
**Долевое участие:**  
20 % – ОАО «НК «Роснефть»;  
30 % – Exxon Neftegaz Limited;  
30 % – Sodeco;  
20 % – ONGC Videsh Limited.
- **Проект «Сахалин-3», ООО «Венинефть».**  
**Вид деятельности:** перспективный проект: поиск и разведка месторождений.  
**Долевое участие:**  
74,9 % – Роснефть;  
25,1 % – Sinopec.
- **Проект «Сахалин-4», ООО «Запад – Шмидт Инвест».**  
**Вид деятельности:** перспективный проект: поиск и разведка месторождений.  
**Долевое участие:**  
51 % – Роснефть;  
49 % – ВР.

- **Проект «Сахалин-5», ООО «Восток – Шмидт Инвест».**  
**Вид деятельности:** перспективный проект: поиск и разведка месторождений.  
**Долевое участие:**  
51 % – Роснефть;  
49% – ВР.

» КАМЧАТСКИЙ КРАЙ

- **Проект «Западная Камчатка», West Kamchatka Holding B.V.**  
**Вид деятельности:** перспективный проект: поиск и разведка месторождений.  
**Долевое участие:**  
60 % – Роснефть;  
40 % – Korea National Oil Company (KNOC).





009 ► Границы Отчета

013 ▼ Профиль Компании

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

041 ► Стратегия и видение

053 ► Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ► Экономическая результативность

109 ► Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ► Отношения с персоналом

## Запасы, ресурсы, добыча

Важным конкурентным преимуществом Роснефти является ее огромная сырьевая база.

Портфель запасов Компании – более 40 млрд баррелей в нефтяном эквиваленте доказанных, вероятных и возможных запасов нефти и газа – наиболее крупный среди публичных компаний мира.

Основные запасы находятся в традиционных регионах добычи углеводородов Компании:

- Западной Сибири (*Пурнефтегаз, Юганскнефтегаз*),
- Тимано-Печоре (*«Северная нефть», «Полярное сияние»*),
- Юге России (*Краснодарнефтегаз, Ставропольнефтегаз, Грознефтегаз*),
- Центральной России (*Удмуртнефть*),
- Дальнем Востоке (*Сахалинморнефтегаз, «Сахалин-1»*),
- Восточной Сибири (*Ванкорнефть и Верхнечонскнефтегаз*).

Нефтяных запасов Роснефти при уровне добычи, достигнутом ею в 2006 году, хватит почти на три десятилетия.

Компания продолжает наращивать доказанные запасы за счет как геологоразведки существующих месторождений и структур, так и приобретений.

В 2006 году коэффициент замещения доказанных запасов углеводородов с учетом приобретений составил рекордные в отрасли 272,6 %, включая 285,7 % по нефти и 177,3 % по газу.

К перспективным ресурсам относятся: Воргамусюрский блок в Тимано-Печоре; лицензионные участки в Восточной Сибири вблизи Ванкорского месторождения, в Иркутской области и Эвенкии; шельфовые проекты на Сахалине, Камчатке, Черном и Азовском морях; перспективные проекты Юганскнефтегаза и Пурнефтегаза; зарубежные проекты в Казахстане, Туркмении и Алжире.

Основными добывающими предприятиями являются Юганскнефтегаз, Пурнефтегаз и «Северная нефть». В 2006 году суммарный объем добычи нефти всеми добывающими предприятиями Компании составил 80,8 млн тонн.

По уровню нефтедобычи Роснефть входила в 2006 году в десятку публичных нефтедобывающих компаний мира, а после приобретения новых активов в первой половине 2007 года вышла на четвертое место среди нефтедобывающих публичных компаний мира по среднесуточной добыче.

## Газовая стратегия

Сегодня Роснефть занимает третье место по уровню добычи газа среди вертикально интегрированных нефтегазодобывающих компаний России.

В ближайшем будущем Компания, обладая значительными континентальными и шельфовыми запасами газа, планирует активно развивать газовое направление бизнеса.

Газовая стратегия Компании охватывает континентальные и морские месторождения газа. Центральный проект континентальной газодобычи – разработка Харампурского месторождения в Западной Сибири (Пурнефтегаз), покрывающего 55 % всех доказанных запасов газа Компании.

Сбыт газа, добываемого в рамках этого и других континентальных проектов Роснефти, будет осуществляться (по договоренности с Газпромом) с использованием существующей газовой инфраструктуры России.

Среди основных шельфовых газовых проектов «Сахалин-1», в рамках которого с конца 2005 года ведется коммерческая добыча нефти и газа, а также перспективные «Сахалин-3», «Сахалин-4», «Сахалин-5» и проект освоения западнокамчатского шельфа.

Добываемый дальневосточный газ будет предназначен в первую очередь для ближайших российских территорий, а также для быстро растущих азиатских рынков.

[Карта «География активов  
ОАО «НК «Роснефть» в России»](#)

[Запасы, ресурсы, добыча](#)

[Газовая стратегия](#)

[Переработка](#)

[Транспортировка,  
хранение, реализация](#)

## Переработка

По состоянию на начало 2007 года НК «Роснефть» принадлежали два крупных нефтеперерабатывающих завода – Комсомольский НПЗ и Туапсинский НПЗ – суммарной мощностью около 10,8 млн тонн в год, а также три мини-завода. Комсомольский НПЗ расположен на Дальнем Востоке вблизи Тихоокеанского побережья, Туапсинский НПЗ – на побережье Черного моря. Удачное расположение этих предприятий дает Компании возможность выгодно реализовывать нефтепродукты на внутреннем рынке и экспортировать их в страны Европы и Азии.

В мае 2007 года Компания приобрела шесть крупных российских НПЗ, и суммарная мощность НПЗ Компании теперь превышает 45 млн тонн в год.



- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

## Транспортировка, хранение, реализация

### » Нефть

Для транспортировки нефти Компания использует трубопроводы ОАО «АН «Транснефть», Каспийского трубопроводного консорциума (КТК), железнодорожный транспорт, морские порты. Экспорт нефти в дальнее зарубежье Компания также осуществляет через собственную инфраструктуру: перевалочные мощности ООО «РН-Архангельскнефтепродукт» в Архангельском морском порту, связанные челночными танкерами с плавучим нефтехранилищем «Белокаменка», и экспортный нефтяной порт Де-Кастри. В 2006 году доля транспортировки нефти через принадлежащие Компании мощности составила 10 % (см. табл.).

#### Структура транспортировки нефти ОАО «НК «Роснефть» в страны дальнего зарубежья

Вид транспортировки	2004 г.	2005 г.	2006 г.
<b>Трубопроводы и порты Транснефти, ж/д транспорт и прочие порты, млн тонн</b>	7,52	34,35	43,86
<b>Порты Роснефти: Архангельский морской порт – Белокаменка и порт Де-Кастри, млн тонн</b>	1,5	4,36	5,03
<b>Общий объем поставок нефти в страны дальнего зарубежья, млн тонн</b>	9,02	38,71	48,89
<b>Доля поставок нефти в страны дальнего зарубежья через порты Роснефти, %</b>	16,63	11,26	10,29

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

Перевалочные мощности «РН-Архангельскнефтепродукта» и нефтехранилища «Белокаменка» используются для экспорта нефти, добываемой в Тимано-Печоре дочерним обществом Компании – ООО «РН – Северная нефть». Порт Де-Кастри, расположенный в Хабаровском крае, обеспечивает экспорт нефти, добываемой в рамках проекта «Сахалин-1». В 2006 году через Де-Кастри было отгружено 2,21 млн тонн (16,17 млн баррелей) нефти Компании. По мере увеличения добычи в рамках проекта «Сахалин-1» и после ввода в эксплуатацию остальных шельфовых проектов острова прогнозируется значительное увеличение объема экспортных поставок. Таким образом, Де-Кастри станет связующим звеном между крупными производственными мощностями Компании на Дальнем Востоке и рынком нефти стран Азиатско-Тихоокеанского региона.



## » Нефтепродукты

Для транспортировки нефтепродуктов Компания использует систему трубопроводов Транснефтепродукта, входящего в ОАО «АН «Транснефть», железнодорожный транспорт и порты. Однако большая часть нефтепродуктов отправляется на экспорт через принадлежащие Компании перевалочные мощности в портах Туапсе и Находки (см. табл.).

Туапсинский нефтеналивной терминал расположен в Краснодарском крае на берегу Черного моря вблизи Туапсинского НПЗ. Он входит в состав дочернего предприятия Компании ООО «РН-Туапсе-нефтепродукт», являющегося частью сбытовой сети Роснефти.

Мощность терминала составляет 10,2 млн тонн в год. В 2006 году объем экспортных поставок нефтепродуктов Компании через Туапсинский нефтеналивной терминал достиг 5,36 млн тонн. Помимо нефтепродуктов Туапсинского НПЗ остальной объем экспорта нефтепродуктов через терминал пришелся на долю продукции Куйбышевского, Новокуйбышевского и Сызранского НПЗ, вошедших в 2007 году в состав Компании.

Находкинский нефтеналивной терминал в Приморском крае является крупнейшим нефтяным экспортным портом российского Дальнего Востока и входит в состав дочернего предприятия Компании ООО «РН-Находканефтепродукт».

Годовая мощность терминала – около 7 млн тонн в год. В 2006 году экспорт нефтепродуктов Компании через него составил 2,7 млн тонн.

### Структура транспортировки нефтепродуктов ОАО «НК «Роснефть» в страны дальнего зарубежья

Вид транспортировки	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Система Транснефтепродукта, железнодорожный транспорт и сторонние порты, млн тонн	0,00	4,31	4,49
Морские экспортные терминалы Роснефти, млн тонн	4,59	8,7	8,08
Общий объем поставок в страны дальнего зарубежья, млн тонн	4,59	13,01	12,57
Доля поставок в страны дальнего зарубежья через порты Роснефти, %	100,00	66,87	64,28

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

[Карта «География активов ОАО «НК «Роснефть» в России»](#)

[Запасы, ресурсы, добыча](#)

[Газовая стратегия](#)

[Переработка](#)

[Транспортировка, хранение, реализация](#)

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

На внутреннем рынке Роснефть располагает мощной инфраструктурой реализации нефтепродуктов. Компания владеет 15 региональными сбытовыми предприятиями, занимающимися оптовой и розничной продажей нефтепродуктов, а также оказанием услуг по их хранению, транспортировке и перевалке.

По состоянию на 31 декабря 2006 года дочерние сбытовые общества НК «Роснефть» располагали 98 действующими нефтебазами общей емкостью 1952 тыс. кубометров, включая 511 тыс. кубометров, предназначенных для хранения светлых нефтепродуктов.

География розничного бизнеса Компании очень широка – от Мурманска на севере до Северного Кавказа на юге и от Смоленска на западе до Сахалина на Дальнем Востоке России.

В 2006 году розничная сеть состояла из 684 собственных и арендуемых АЗС, а также из 83 АЗС, действующих под маркой «Роснефть» на условиях франчайзинга.

В 2006 году на внутреннем рынке было реализовано 9,5 млн тонн нефтепродуктов, в том числе 6,4 млн – через дочерние сбытовые предприятия, из которых через собственную сеть АЗС было реализовано 1,2 млн тонн нефтепродуктов.



## Акционерный капитал

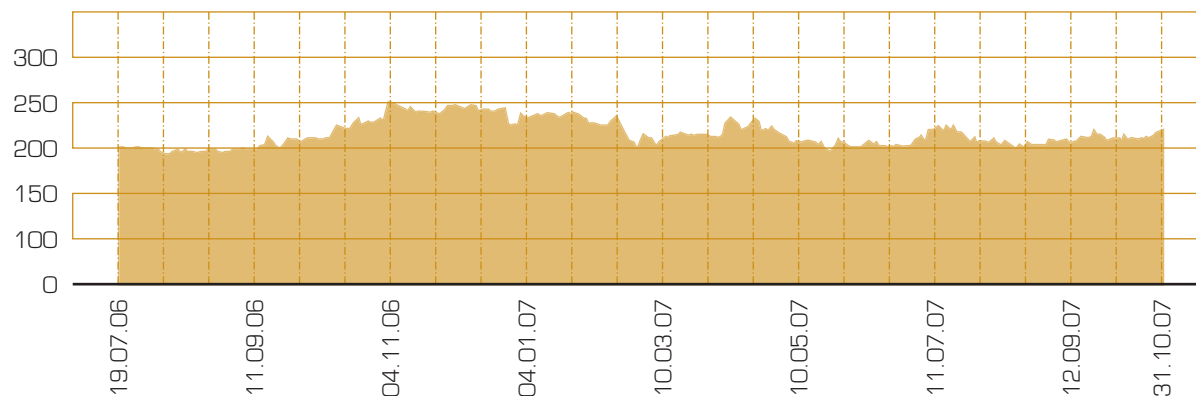


[Исторические котировки акций  
ОАО «НК «Роснефть» на  
Фондовой бирже ММВБ](#)

[Структура акционерного капитала  
ОАО «НК Роснефть»](#)

В июле 2006 года Роснефть провела крупнейшее за всю историю IPO среди нефтяных компаний, разместив около 15 % своих акций на бирже LSE (Лондон) и на российских биржах, и привлекла 10,7 млрд долларов США.

**Исторические котировки акций ОАО «НК «Роснефть» на Фондовой бирже ММВБ, руб.**



В настоящее время акции обращаются в России на торговых площадках НП «Фондовая биржа «Российская торговая система», ЗАО «Фондовая биржа ММВБ» и на Лондонской фондовой бирже (London Stock Exchange). История котировок акций Компании на ММВБ приведена на графике.



009 ▶ Границы Отчета

013 ▼ Профиль Компании

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

После проведения IPO структура акционерного капитала Компании выглядела следующим образом.

#### Структура акционерного капитала ОАО «НК Роснефть»

Акционеры	Количество акций, шт.	Доля в акционерном капитале, %
<b>ОАО «Роснефтегаз»</b>	7 965 816 383	75,16
<b>ОАО «НК «ЮКОС»</b>	1 000 000 000	9,44
<b>Сбербанк РФ (номинальный держатель)</b>	1 034 133 827	9,76
<b>Внешэкономбанк (номинальный держатель)</b>	332 119 664	3,13
<b>Прочие юридические лица, владеющие менее 1 % акций</b>	197 126 186	1,86
<b>Физические лица</b>	68 981 757	0,65
<b>Итого</b>	<b>10 598 177 817</b>	<b>100,00</b>

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

Главным акционером Компании является ОАО «Роснефтегаз», 100 % акций которого принадлежат государству.

## Корпоративная социальная ответственность



Компания придерживается политики социальной ответственности перед акционерами, сотрудниками Компании и членами их семей, населением регионов, в которых работает, обществом в целом.

На реализацию социальных программ в 2006 году Компания выделила 7,59 млрд рублей.

Эти программы сопоставимы по своей направленности и масштабу с социальными обязательствами крупнейших нефтегазовых корпораций мира.

Компания предоставляет своим сотрудникам широкие возможности для постоянного совершенствования способностей и навыков, перспективным специалистам и менеджерам создает все условия для перехода в те подразделения, где их потенциал может раскрыться наиболее полно.

Сотрудничая с ведущими вузами страны и поддерживая их, Роснефть содействует подготовке высококвалифицированных специалистов для нефтяной отрасли. Для улучшения условий труда и оздоровления работников Компания инвестирует в реконструкцию вахтовых поселков, социально-бытовых объектов, арендует залы и спортплощадки для занятий сотрудников спортом, компенсирует сотрудникам

009 ▶ Границы Отчета

013 ▼ Профиль Компании

- [Основные показатели деятельности](#)
- [История создания и развития Компании](#)
- [Состав и география активов](#)
- [Акционерный капитал](#)
- [Корпоративная социальная ответственность](#)

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом



стоимость абонементов для занятий спортом в клубах и секциях. Каждый год тысячи сотрудников обеспечиваются полисом добровольного медицинского страхования и путевками в санаторно-курортные учреждения за счет средств Компании. Для улучшения жилищных условий сотрудников в Компании разработаны и успешно реализуются в регионах деятельности программы строительства жилья и ипотечного кредитования.

Роснефть выплачивает пенсионерам и ветеранам Компании корпоративные пенсии, размер которых ежегодно индексируется, оказывает ветеранам и пенсионерам адресную материальную помощь, оплачивает медицинскую помощь и санаторные путевки. В 2006 году на медицинскую помощь и путевки ветеранам было израсходовано 66 млн рублей.

Компания вносит весомый вклад в социально-экономическое развитие регионов, где ее дочерние общества являются градообразующими предприятиями. Совместно с властями регионов Компания инвестирует в развитие инфраструктуры городов и поселков, прокладку дорог, строительство школ, медицинских учреждений, культурных, спортивных и других объектов. Построенными Компанией в регионах социальными объектами пользуются наряду с сотрудниками Компании и членами их семей все жители.

В 2006 году НК «Роснефть» и ее дочерние предприятия победили в нескольких номинациях V Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Первые места заняли: в номинации «Реализация социальных программ» – ОАО «НК «Роснефть»; в номинации «Условия и охрана труда» – ООО «РН – Комсомольский НПЗ»; в отраслевой номинации – ООО «РН-Пурнефтегаз».

В Роснефти разработана и внедрена интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды, соответствующая требованиям международных стандартов ISO 14001:2004 и OHSAS 18001:1999. Компания применяет в производстве новейшие технологии для создания безопасной для здоровья работников среды, позволяющей минимизировать риски аварийных ситуаций и несчастных случаев. По результатам деятельности за 2006 год Роснефть была награждена почетным дипломом II Всероссийской экологической конференции «Лидер природоохранной деятельности в России», а девять лучших экологов Компании были награждены медалями.

Являясь одной из крупнейших российских компаний, НК «Роснефть» стремится достичь не только высоких производственных и финансовых показателей, но и внести значительный вклад в развитие и процветание страны и в улучшение условий жизни ее граждан.









## Стратегия\* и видение

- 009 ▶ Границы Отчета
- 013 ▶ Профиль Компании
- 041 ▶ Стратегия и видение
- 053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 075 ▶ Экономическая результативность
- 109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность
- 131 ▶ Отношения с персоналом
- 193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



\* Обсуждаемая стратегия разрабатывалась до публичного размещения акций ОАО «НК «Роснефть», состоявшегося в июле 2006 года. В настоящее время ведутся работы по оптимизации стратегии развития Компании.

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▼ Стратегия и видение

- Принципы и направления устойчивого развития Компании
- Достижения, задачи и вызовы

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Миссия ОАО «НК «Роснефть»

Содействовать динамичному развитию России, реализовывать государственные программы и цели в сочетании с высокой эффективностью работы собственного бизнеса во благо акционеров, общества, государства и сотрудников Компании.

## Видение

НК «Роснефть» – одна из крупнейших государственных энергетических компаний мира, придерживающаяся политики высокой социальной ответственности перед своими сотрудниками, населением регионов деятельности и обществом в целом. Компания – лидер по уровню применяемых технологий, качеству продукции, промышленной и экологической безопасности, финансовой эффективности. Деятельность Компании должна способствовать развитию общества и улучшению качества жизни людей.

## Стратегическая цель ОАО «НК «Роснефть»

Стать ведущей нефтегазовой компанией мира, демонстрирующей лучшие производственные и финансовые показатели в отрасли.

Являясь по масштабам второй (после ОАО «Газпром») энергетической компанией в России и значительным игроком на мировом нефтяном рынке, Роснефть осознает свою ответственность перед обществом как крупного поставщика энергетических ресурсов, оказывающего весьма сильное влияние на экономику, экологию, социально-экономическую инфраструктуру России и территорий присутствия. Реализация стратегической цели Компании, предполагающая рост добычи, переработки и сбыта нефтяных и газовых продуктов в России и за рубежом, использование новых технологий, повышение эффективности управления и финансово-экономической результативности, находится в соответствии с сутью устойчивого развития – «удовлетворение потребностей нынешнего поколения без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности»\*.

\* Цель устойчивого развития, сформулированная Всемирной комиссией по окружающей среде и развитию и признанная Глобальной инициативой отчетности по устойчивому развитию (GRI).

## Принципы и направления устойчивого развития Компании



Рост масштабов  
и эффективности бизнеса

Повышение  
мотивированности  
и квалификации  
персонала

Защита окружающей  
среды, здоровья  
и безопасности людей

Взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами и развитие  
территорий присутствия

Для достижения стратегической цели и в соответствии со своей миссией и принципами устойчивого развития Компания концентрирует усилия на следующих направлениях.

### Рост масштабов и эффективности бизнеса

- Улучшение производственных и экономико-финансовых показателей: увеличение объема добычи энергоресурсов, объема и глубины их переработки, рост выручки, прибыли, свободного денежного потока и отдачи на вложенный капитал.
- Осуществление стратегических приобретений и интеграция их в структуру Компании.
- Снижение удельных текущих и капитальных затрат, экономия используемых ресурсов, включая реализацию программы энергосбережения.
- Повышение качества управления Компанией.
- Реализация мер по продвижению бренда Роснефти, ассоциируемого с социально-ответственной Компанией, производящей качественную и экологичную продукцию.
- Развитие научно-технической базы Компании и активное внедрение инноваций в производство.
- Создание возможностей устойчивого роста за счет интеграции в стратегию развития Компании стратегий в области развития персонала, охраны труда (здоровья и безопасности персонала), защиты окружающей среды, социально-экономического развития территорий присутствия.

## Повышение мотивированности и квалификации персонала

- Совершенствование системы оплаты труда, более четкая привязка вознаграждения к результативности.
- Эффективная система корпоративного обучения и карьерного продвижения, нацеленная на полное использование потенциала работников.
- Профориентация молодежи, отбор перспективных кадров на ранних стадиях профессиональной подготовки и их интеграция в работу Компании.
- Налаживание системы внутренних коммуникаций, повышающей эффективность взаимодействия работников и уровень удовлетворенности работой, как элемента привлекательной корпоративной культуры.
- Обеспечение персонала системой социальных льгот, направленных на повышение качества жизни работников и их лояльности Компании.

## Защита окружающей среды, здоровья и безопасности людей

- Создание привлекательных условий труда, обеспечивающих его высокую эффективность и сохранение здоровья персонала.
- Предельное сокращение ущерба окружающей среде, обусловленного производственной деятельностью Компании.
- Минимизация вероятности возникновения всех видов аварий, производственных инцидентов за счет улучшения состояния основных фондов, технологий, внедрения интегрированной системы промышленной безопасности и упреждающих действий.
- Производство продукции, соответствующей лучшим международным экологическим стандартам.

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами и развитие территорий присутствия

- Открытость перед акционерами, потребителями, поставщиками, партнерами по бизнесу, местными сообществами и другими заинтересованными сторонами.
- Честное и открытое обсуждение с заинтересованными сторонами аспектов деятельности Компании, оказывающих на них значительное влияние, учет их интересов при планировании и осуществлении деятельности Компании.
- Повышение эффективности сотрудничества с местными сообществами по реализации совместных социально-экономических программ и мероприятий по развитию территорий.
- Строгое выполнение всех требований законодательства, уплата всех налогов как важное условие устойчивого развития Компании и регионов ее деятельности.

При разработке стратегии Компания учитывает характерные для своей деятельности основные системные риски. Они подробно рассматриваются в годовом отчете ОАО «НК «Роснефть» за 2006 год, размещенном на сайте Компании [http://www.rosneft.ru/Investors/annual\\_reports](http://www.rosneft.ru/Investors/annual_reports).

## Достижения, задачи и вызовы



[Развитие производства](#)

[Корпоративное управление  
и реструктуризация](#)

[Экономика и финансы](#)

[Развитие персонала](#)

[Экология, промышленная  
безопасность и охрана труда](#)

[Социально-экономическое  
развитие регионов присутствия](#)

### Развитие производства

#### » Достижения

- Первое место по объему запасов жидких углеводородов среди нефтяных публичных компаний мира.
- Лучшие в отрасли показатели органического замещения доказанных запасов и прироста доказанных запасов в расчете на одну разведочную скважину.
- Создание обширного портфеля проектов добычи углеводородного сырья, находящихся на стадии разведки.
- Внедрение интегрированной системы управления производством, передовых технологий бурения и ремонта скважин.
- Лучшие в России дебиты новых скважин.
- Первое место по темпам роста добычи нефти и газового конденсата в России.
- Второе место среди российских компаний по добыче нефти в 2006 году и лидерство по среднесуточной добыче нефти с учетом приобретенных в первой половине 2007 года активов.
- Реализация инвестиционных программ реконструкции нефтеперерабатывающих заводов.

- Наличие развитой структуры по транспортировке и реализации нефтепродуктов на внутреннем рынке, включающем оптовую и розничную сети продаж.
- Выгодное географическое положение морских терминалов для расширения экспорта нефти и нефтепродуктов:
  - собственные морские терминалы на всех направлениях экспорта;
  - расположение НПЗ вблизи экспортных терминалов.

## » Задачи и вызовы

- Увеличение объема нефтедобычи до около 126 млн тонн в год к 2010 году и не менее 160 млн тонн в год к 2015 году.
- Увеличение объемов добычи газа с 13,7 млрд кубометров в год до не менее 20 млрд кубометров к 2010 году и до 50 млрд кубометров к 2015 году.
- Запуск находящихся на стадии разведки проектов:
  - краткосрочная перспектива: дальнейшая разработка месторождений Юганскнефтегаза, Пурнефтегаза, «Северной нефти»;
  - среднесрочная перспектива: Ванкорское и Верхнечонское месторождения Восточной Сибири;
  - долгосрочная перспектива: проекты сахалинского и западнокамчатского шельфов.
- Увеличение глубины переработки нефти до 95 %, наращивание объема нефтепереработки до 85-90 млн тонн к 2015 году, обеспечение баланса между добывающим и перерабатывающим сегментами, производство нефтепродуктов, соответствующих мировым стандартам:
  - успешное проведение начатой реконструкции Комсомольского и Туапсинского НПЗ;
  - приобретение нефтеперерабатывающих активов в России и за ее пределами.
- Расширение и модернизация инфраструктуры по транспортировке, перевалке, хранению нефти и нефтепродуктов:
  - Архангельскнефтепродукта – в связи с ростом поставок нефти из Тимано-Печоры;
  - порта Де-Кастри – в связи с развитием сахалинских проектов;
  - расширение перевалочных мощностей Туапсенефтепродукта до 17 млн тонн в год к 2010 году для обслуживания экспортных потоков Туапсинского НПЗ.
- Увеличение доли Компании на внутреннем розничном рынке нефтепродуктов до 20 % к 2015 году за счет расширения и модернизации собственной сети АЗС в регионах, прилегающих к НПЗ и нефтебазам Компании (Хабаровский, Приморский, Краснодарский, Ставропольский края и остров Сахалин), а также за счет усиления присутствия в крупных городах – Москве и Санкт-Петербурге.
- Увеличение уровня утилизации попутного газа до 95 %.
- Активизация деятельности в области исследований и разработок.
- Выход в новые виды бизнеса (нефтехимия, электроэнергетика, продукты газа (СПГ, GTL)).

## Корпоративное управление и реструктуризация

### » Достижения

- Организация производственно-территориальных цепочек предприятий Компании, реализующих производственный цикл от добычи нефти до сбыта продукции потребителям.
- Опыт успешной интеграции новых крупных добывающих активов в структуру Компании в 2003–2006 годах.
- Завершение программы консолидации ключевых дочерних обществ и переход на единую акцию Компании.
- Развитие системы корпоративного управления и связей с инвесторами:
  - утверждение Кодекса корпоративного поведения Компании;
  - избрание в состав Совета директоров авторитетных независимых директоров, формирование и работа комитетов;
  - успешное проведение IPO и собрания акционеров с расширенным составом акционеров.

### » Задачи и вызовы

- Активное совершенствование организационной структуры и бизнес-процессов, повышение прозрачности деятельности структурных подразделений и дочерних обществ.
- Усиление внутренних коммуникаций между Компанией и ее дочерними обществами с учетом сильной географической разбросанности активов.
- Выделение сервисных подразделений из Компании и совершенствование навыков управления ими.
- Переход к процессно-проектному управлению. Внедрение единых стандартов управленческой и отчетной информации.



## Экономика и финансы

### » Достижения

- Самый низкий показатель стоимости замещения 1 тонны запасов.
- Лучшие показатели себестоимости добычи и переработки в России в расчете на единицу продукции.
- Самый низкий показатель административных затрат в России в расчете на единицу продукции.
- Первое место по капитализации среди вертикально интегрированных нефтяных компаний России.



### » Задачи и вызовы

- Вхождение в долгосрочной перспективе в тройку крупнейших нефтяных компаний мира по капитализации.
- Достижение и удержание самых низких удельных капитальных и операционных затрат среди мировых лидеров.
- Увеличение дивидендных выплат.
- Выделение учетных функций в специализированную структуру.
- Ускоренное обновление изношенных основных производственных фондов Компании.

009a ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▼ Стратегия и видение

- [Принципы и направления устойчивого развития Компании](#)
- [Достижения, задачи и вызовы](#)

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



- Оптимизация показателей эффективности инвестиционных проектов: чистой дисконтированной стоимости, внутренней нормы рентабельности, сроков окупаемости, доходности на средний задействованный капитал и доходности на собственный капитал.
- Получение и поддержание инвестиционного рейтинга.
- Внедрение системы управления долговой нагрузкой, включающей:
  - постепенное снижение задолженности;
  - механизмы реструктуризации задолженности;
  - диверсификацию источников и валют заимствования.

## Развитие персонала

### » Достижения

- Создание программы довузовской подготовки в рамках специализированных «Роснефть-классов».
- Организация сотрудничества с вузами-партнерами по подготовке кадров для предприятий Компании.
- Система адаптации молодых специалистов (создание совета молодых специалистов, института наставничества).
- Создание системы обучения, направленной на развитие ключевых компетенций специалистов Компании в области разведки, разработки и добычи.
- Создание базы для кадрового роста за счет внутреннего потенциала Компании, разработка стратегии внутреннего роста, включающей:
  - программы корпоративного обучения;
  - шкалы оценок потенциала работника и его вознаграждения за высококачественный труд;
  - создание условий для ротации работников внутри Компании с целью наиболее полного раскрытия их потенциала.
- Запуск корпоративных программ ипотечного кредитования и негосударственного пенсионного обеспечения.

### » Задачи и вызовы

- Обеспечение роста производства Компании персоналом в условиях начавшегося сокращения численности рабочей силы в России.
- Привлечение и удержание высококвалифицированных кадров, в том числе руководящих.
- Совершенствование системы стимулирования работников, ориентированной на результативность.
- Внедрение системы развития и подготовки кадров в условиях снижения качества профессиональной подготовки молодежи в учебных заведениях.
- Создание лучшего в мире корпоративного учебного центра, способного готовить специалистов на уровне лучших международных требований.
- Совершенствование системы оценки эффективности работы: менеджмента – на основе системы КПЭ; специалистов – на основе системы УПЦ.

[Развитие производства](#)

[Корпоративное управление и реструктуризация](#)

[Экономика и финансы](#)

[Развитие персонала](#)

[Экология, промышленная безопасность и охрана труда](#)

[Социально-экономическое развитие регионов присутствия](#)

## Экология, промышленная безопасность и охрана труда

### » Достижения

- Разработаны политика Компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды и среднесрочный план мероприятий до 2009 года.
- Внедрена система экологического управления, экологического мониторинга и аудита в соответствии со стандартами ISO 14001 и OHSAS 18001.
- Внедрена интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды с учетом требований стандартов ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 19011.
- Наметилась тенденция снижения уровня травматизма, производственных аварий и инцидентов.
- Начата реализация целевой экологической программы по строительству полигонов для твердых отходов, очистных сооружений, организации постов ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов (ЛАРН).
- Разработана Газовая программа по утилизации попутного газа.



### » Задачи и вызовы

- Обеспечение безопасной работы на вновь приобретенных активах с высоким уровнем износа основных фондов.
- Решение проблем, накопившихся в предыдущие периоды (шламовые амбары, нефтяная линза в Туапсе, бесхозные скважины в регионах деятельности Компании и т. п.).
- Обеспечение высокого уровня экологической безопасности в зонах, прилегающих к заповедным (Краснодарский край, ХМАО).
- Создание мощного природоохранного сервисного блока и системы экологического супервайзинга, обеспечивающих:
  - нулевой уровень хранения отходов;
  - нулевой уровень экологических штрафов;
  - отсутствие нарушенных земель на конец отчетного периода;
  - исключение фактов нарушения природоохранного законодательства.
- Организация нефтеперерабатывающего производства, отвечающего современным международным требованиям безопасности, охраны окружающей среды и предусматривающего:
  - выпуск продукции, соответствующей стандартам «Евро-4» и «Евро-5»;
  - оснащение технологических установок системами контроля и управления, отвечающими современным требованиям безопасности и охраны окружающей среды.

## Социально-экономическое развитие регионов присутствия

### » Достижения

- Наличие программ развития социально-экономической инфраструктуры территорий присутствия Компании на основе соглашений о сотрудничестве с региональными властями.
- Значительный объем совместно реализуемых с региональными властями проектов.
- Благотворительная и спонсорская деятельность, высоко оцениваемая местными сообществами.
- Налаженная система помощи коренным малочисленным народам Севера по поддержанию их традиционного образа жизни.

### » Задачи и вызовы

- Приведение состояния вахтовых поселков к типовым стандартам Компании.
- Обеспечение возможности людям, проживающим в регионах с падающей добычей, и пенсионерам выехать на жительство на территорию с более благоприятными условиями.
- Налаживание более тесного сотрудничества с муниципальными властями ряда регионов присутствия по вопросам социально-экономического развития территорий на основе долгосрочных программ.
- Активизация проектов частно-государственного партнерства по развитию социально-экономической инфраструктуры территорий присутствия, включая программы по направлениям:
  - решение вопросов по строительству инженерных коммуникаций для АЭС и других производственных объектов Компании;
  - развитие объектов коммунальной сферы (дороги, энергетика, водоснабжение, очистные сооружения и т. д.).
- Разработка и реализация программы взаимодействия Компании и ее дочерних обществ с малым бизнесом, в том числе вовлечение малого бизнеса в реализацию планов развития Компании.
- Улучшение взаимодействия с региональными учреждениями профессионального образования.
- Повышение уровня информированности о деятельности Компании в регионах.







## Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

- 009 ▶ Границы Отчета
- 013 ▶ Профиль Компании
- 041 ▶ Стратегия и видение
- 053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 075 ▶ Экономическая результативность
- 109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность
- 131 ▶ Отношения с персоналом
- 193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

- Структура управления  
Компанией

- Взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

075 ▶ Экономическая  
результативность

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия

## Структура управления Компанией



Действующая в НК «Роснефть» система корпоративного управления соответствует лучшим международным стандартам, рекомендуемым Кодексом корпоративного управления ОЭСР, и отвечает требованиям российского законодательства об акционерных обществах. Высшим органом управления является собрание акционеров, избирающее кумулятивным голосованием Совет директоров из девяти человек, Президента Компании (единоличный исполнительный орган) и членов Ревизионной комиссии Компании. Члены Совета директоров не могут быть акционерами Компании. По представлению Президента Компании Совет директоров утверждает членов Правления Компании (коллегиальный исполнительный орган). Совет директоров в соответствии с Уставом Компании формирует в своем составе комитеты, определяет их функции и порядок деятельности. Внутренними документами Компании устанавливаются требования к профессиональной квалификации (в том числе образованию и опыту работы) Президента и членов Правления, а также неисполнительных директоров, входящих в состав комитетов Совета директоров.

По состоянию на 31 декабря 2006 года в составе Совета директоров было восемь неисполнительных директоров, в том числе три независимых директора. Для определения независимости Компания использует консервативные критерии, приведенные в Кодексе корпоративного поведения (имеется на сайте <http://www.rosneft.ru/Investors/information/charter/>). Независимые директора возглавляют сформированные Советом директоров комитеты: по стратегическому планированию, по кадрам и вознаграждениям и по аудиту.

## СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

### » Игорь Сечин

**Председатель Совета директоров**



Родился в 1960 году. В 1984 году окончил Ленинградский государственный университет. Кандидат экономических наук.

С 2002 по 2004 год – заместитель руководителя Администрации Президента Российской Федерации.

С 2004 года – заместитель руководителя Администрации Президента Российской Федерации – помощник Президента Российской Федерации.

С 2004 года – член Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

### » Сергей Богданчиков

**Президент ОАО «НК «Роснефть»**



Родился в 1957 году. В 1981 году с отличием окончил Уфимский нефтяной институт.

С 1993 года – генеральный директор компании «Сахалинморнефтегаз».

С 1997 года – вице-президент Компании «Роснефть».

14 октября 1998 года распоряжением Правительства Российской Федерации назначен Президентом Компании «Роснефть».

Доктор технических наук и автор нескольких научных трудов.

### » Ханс Йорг Рудлофф

**Независимый член Совета директоров**



Родился в 1940 году. В 1965 году окончил экономический факультет Бернского университета.

С 2002 года – председатель правления банка Barclays Capital.

С 2006 года – член Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

[Состав Совета директоров](#)

[Постоянные комитеты](#)

[Совета директоров](#)

[Контрольно-ревизионное](#)

[управление](#)

[Совершенствование](#)

[корпоративного управления](#)

[Управление аспектами](#)

[устойчивого развития](#)

[Компании](#)

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

- Структура управления  
Компанией

- Взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

075 ▶ Экономическая  
результативность

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия

» **Андрей Костин**  
**Независимый член Совета директоров**



Родился в 1956 году. В 1978 году с отличием окончил экономический факультет МГУ. Кандидат экономических наук.

С 2002 года – президент – председатель правления Внешторгбанка.

С 2006 года – член Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

» **Александр Некипелов**  
**Независимый член Совета директоров**



Родился в 1951 году. В 1973 году окончил экономический факультет МГУ им. Ломоносова. Доктор экономических наук.

С 2002 года – вице-президент Российской академии наук (РАН).

С 2006 года – член Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

» **Кирилл Андросов**  
**Независимый член Совета директоров**



Родился в 1972 году. В 2005 году получил степень магистра бизнес-администрирования (MBA) в Школе бизнеса Университета г. Чикаго. Кандидат экономических наук.

С 2002 по 2004 год – первый заместитель генерального директора ОАО «Ленэнерго».

С 2005 года – заместитель министра экономического развития и торговли РФ.

С 2004 года – член Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».



**» Сергей Нарышкин**

**Заместитель председателя Совета директоров**



Родился в 1954 году. В 1978 году окончил Ленинградский механический институт. Второе высшее образование по специальности «экономист» получил в Санкт-Петербургском международном институте менеджмента. Кандидат экономических наук. С 2002 по 2004 год – председатель комитета по внешнеэкономическим связям Правительства Ленинградской области. 2004 год – заместитель начальника Экономического управления Президента Российской Федерации, заместитель руководителя Аппарата Правительства Российской Федерации.

С 2004 года – руководитель Аппарата Правительства Российской Федерации – министр Российской Федерации, член Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

**» Глеб Никитин**

**Заместитель председателя Совета директоров**



Родился в 1977 году. В 1999 году окончил Санкт-Петербургский университет экономики и финансов, в 2004 году – юридический факультет Санкт-Петербургского государственного университета.

С 2004 года – начальник Управления имуществом организаций коммерческого сектора Федерального агентства по управлению федеральным имуществом.

С 2006 года – член Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

С 2007 года – заместитель руководителя Федерального агентства по управлению федеральным имуществом.

**» Андрей Реус**

**Член Совета директоров**



Родился в 1960 году. В 1983 году окончил Московский государственный университет им. Ломоносова. Кандидат экономических наук.

С 2002 по 2004 год – руководитель секретариата заместителя председателя Правительства Российской Федерации.

С 2004 года – заместитель министра промышленности и энергетики Российской Федерации.

С 2004 года – член Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

[Состав Совета директоров](#)

[Постоянные комитеты  
Совета директоров](#)

[Контрольно-ревизионное  
управление](#)

[Совершенствование  
корпоративного управления](#)

[Управление аспектами  
устойчивого развития  
Компании](#)



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

● [Структура управления  
Компанией](#)

● [Взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами](#)

075 ▶ Экономическая  
результативность

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия

## ПОСТОЯННЫЕ КОМИТЕТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

### » Комитет по аудиту

Ханс Йорг Рудлофф – председатель комитета;  
Кирилл Андросов;  
Андрей Костин.

### » Комитет по стратегическому планированию

Александр Некипелов – председатель комитета;  
Глеб Никитин;  
Андрей Реус.

### » Комитет по кадрам и вознаграждениям

Андрей Костин – председатель комитета;  
Сергей Нарышкин;  
Ханс Йорг Рудлофф.

В функции **Комитета по аудиту** входит подготовка рекомендаций Совету директоров по осуществлению контроля финансово-хозяйственной деятельности Компании.

Кроме того, комитет оценивает кандидатов в аудиторы Компании, заключения аудитора, эффективность процедур внутреннего контроля и готовит предложения по их совершенствованию. Комитет по аудиту:

- обеспечивает постоянное взаимодействие Совета директоров с аудитором, независимым оценщиком, Ревизионной комиссией, Контрольно-ревизионным управлением, исполнительными органами и финансовой дирекцией Компании;
- определяет размер оплаты услуг аудитора, оценивает качество оказываемых услуг аудитора и соблюдение им требований аудиторской независимости;
- осуществляет надзор за полнотой и достоверностью налогового, бухгалтерского и управленческого учета Компании;
- рекомендует Общему собранию акционеров размер дивидендов по акциям и порядок выплат; распределение прибыли и убытков по результатам финансового года;
- одобряет крупные сделки в случаях, предусмотренных главами X и XI Федерального закона «Об акционерных обществах»;
- разрабатывает и утверждает процедуры внутреннего контроля совместно с исполнительными органами и Контрольно-ревизионным управлением Компании;
- анализирует итоги проведения комплексных и тематических ревизий, проверок и экспертиз финансово-хозяйственной деятельности Компании.

В функции Комитета по аудиту входит также анализ соблюдения и эффективности внутренних процедур Компании по управлению рисками. Комитету по аудиту подотчетно Контрольно-ревизионное управление Компании, начальник Контрольно-ревизионного управления участвует во всех заседаниях комитета.

В 2006 году Комитет по аудиту дал рекомендации по утверждению Ernst & Young аудитором консолидированной финансовой отчетности ОАО «НК «Роснефть» за 2006 год, подготовленной в соответствии со стандартами US GAAP, и размеру вознаграждения аудитору; провел мероприятия, направленные на улучшение взаимосвязи с внешним аудитором Компании, согласовал кандидатуру компании Accenture в качестве основного консультанта ОАО «НК «Роснефть» по проекту ускоренного составления консолидированной отчетности по US GAAP. Комитет по аудиту также провел анализ системы внутреннего контроля Компании.

В задачи **Комитета по кадрам и вознаграждениям**, созданного в июне 2006 года, входят:

- содействие в привлечении к управлению Компанией квалифицированных специалистов и создание необходимых стимулов для их успешной работы;
- формирование кадровой политики, регулирование вопросов оплаты и стимулирования труда работников ОАО «НК «Роснефть»;
- разработка принципов и критериев определения размера вознаграждения и компенсаций членов Совета директоров, Правления и высших менеджеров Компании;
- создание бонусной и опционной программ долгосрочного вознаграждения работников.

В 2006 году Комитет по кадрам и вознаграждениям провел пять заседаний, на которых:

- рекомендовал Совету директоров утвердить порядок выплаты вознаграждения и компенсации расходов членов Совета директоров Компании;
- одобрил размеры вознаграждения Президенту, первым вице-президентам, вице-президентам и другим топ-менеджерам по итогам работы Компании в I и II полугодиях 2006 года в соответствии с условиями трудовых договоров, а также за успешное завершение публичного размещения акций Компании;
- утвердил программу развития негосударственного (корпоративного) пенсионного обеспечения работников Компании на 2006 и последующие годы.

**Комитет по стратегическому планированию**, созданный в июне 2006 года, определяет стратегические цели и приоритетные направления деятельности Компании. Основными задачами Комитета по стратегическому планированию являются:

- бизнес-планирование;
- разработка бюджетов и планов финансово-хозяйственной деятельности Компании на краткосрочную и долгосрочную перспективы;
- разработка политики повышения капитализации Компании;
- формирование инвестиционной, маркетинговой, дивидендной и кредитной политик Компании;
- оценивание эффективности взаимодействия Компании с инвесторами.

[Состав Совета директоров](#)

[Постоянные комитеты  
Совета директоров](#)

[Контрольно-ревизионное  
управление](#)

[Совершенствование  
корпоративного управления](#)

[Управление аспектами  
устойчивого развития  
Компании](#)

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

● [Структура управления Компанией](#)

● [Взаимодействие с заинтересованными сторонами](#)

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

В 2006 году комитет провел три заседания. Ключевым решением была рекомендация Совету директоров о принятии бизнес-плана ОАО «НК «Роснефть» на 2007 год.

### » Контрольно-ревизионное управление

Важная роль в осуществлении контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Компании и ее дочерних обществ, а также менеджментом рисков принадлежит Контрольно-ревизионному управлению. В его функции входят:

- создание единой системы контроля финансово-хозяйственной деятельности в подразделениях, представительствах и дочерних обществах Компании;
- проведение комплексных и выборочных проверок производственной и финансовой деятельности подразделений, представительств и дочерних компаний;
- контроль качественного и своевременного выполнения решений Совета директоров и исполнительного руководства Компании;
- оценка, классификация и минимизация возможных рисков, возникающих в процессе деятельности Компании;
- взаимодействие с Комитетом по аудиту и обеспечение его информацией о состоянии внутреннего контроля в Компании;
- методическое и методологическое обеспечение деятельности ревизионных комиссий и контрольно-ревизионных подразделений дочерних компаний.

Начальник Контрольно-ревизионного управления (КРУ) участвует во всех заседаниях Комитета по аудиту и ежеквартально отчитывается перед Комитетом по аудиту по вопросам своей деятельности и состояния внутреннего контроля в Компании. Существующий порядок подчиненности КРУ по отношению к Комитету по аудиту и исполнительному руководству Компании обеспечивает независимость, достаточную для выполнения возложенных на управление функций, и соответствует передовой практике и международным стандартам в области внутреннего аудита.

Наряду с Президентом текущее управление Компанией осуществляет Правление – коллективный исполнительный орган в составе восьми человек. Председателем Правления является Президент Компании. Компетенции Правления определяются положением, утвержденным Общим собранием акционеров Компании. Для координации управленческой деятельности в Компании созданы бюджетный, инвестиционный комитеты и комитет по стратегии, курируемые вице-президентами Компании.

### Совершенствование корпоративного управления

В 2006 году была проведена большая работа по оптимизации структуры Компании, ее управляемости, структурированию деятельности Совета директоров и других органов управления Компании.

Летом 2006 года Компания провела публичное предложение своих акций, и 19 июля 2006 года началось свободное обращение ценных бумаг Компании на Лондонской фондовой бирже (LSE), а также на фондовых площадках России. Спрос инвесторов на акции Компании оправдал ожидания. В результате Компания расширила круг своих акционеров, к их числу добавилось свыше 115 тыс. физических лиц. В совокупности индивидуальные инвесторы вложили в акции Компании более 750 млн долларов.



В октябре 2006 года Компания завершила программу консолидации дочерних обществ, целью которой было формирование оптимальной организационно-управленческой структуры Компании.

В результате консолидации к Компании были присоединены 12 дочерних обществ:

- **7 нефтедобывающих:**

- ОАО «НК «Роснефть – Краснодарнефтегаз»;
- ОАО «НК «Роснефть – Пурнефтегаз»;
- ОАО «НК «Роснефть – Сахалинморнефтегаз»;
- ОАО «НК «Роснефть – Ставропольнефтегаз»;
- ОАО «Юганскнефтегаз»;
- ОАО «Северная нефть»;
- ОАО «Селькупнефтегаз».

- **2 нефтеперерабатывающих:**

- ОАО «НК «Роснефть – Комсомольский НПЗ»;
- ОАО «НК «Роснефть – Туапсинский НПЗ».

- **3 общества нефтепродуктообеспечения:**

- ОАО «НК «Роснефть – Архангельскнефтепродукт»;
- ОАО «НК «Роснефть – Находканефтепродукт»;
- ОАО «НК «Роснефть – Туапсенепродукт».

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

- Структура управления Компанией

- Взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



В регионах деятельности присоединенных дочерних обществ было создано 12 предприятий, которые стали операторами работ по добыче углеводородов, а также по производству и сбыту нефтепродуктов. В результате консолидации была упрощена корпоративная структура Компании, существенно улучшена ее управляемость, более четко разграничены уровни ответственности, усилена подотчетность производственных предприятий. Кроме того, консолидация ОАО «НК «Роснефть» облегчила доступ Компании к рынку капиталов, что дало ей возможность обеспечить финансирование новых капиталоемких проектов, а также упростить процесс структурирования займов. В рамках консолидации миноритарные акционеры дочерних обществ обменяли принадлежащие им акции на акции материнской компании, став в результате обладателями высоколиквидных акций, котирующихся на ведущих биржах России и мира.

В мае 2006 года решением Совета директоров был утвержден Кодекс корпоративного поведения ОАО «НК «Роснефть», разработанный в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах», Кодексом корпоративного поведения, рекомендованным ФКЦБ России, Принципами корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития. Кодекс устанавливает принципы и основы функционирования системы корпоративного управления Компании. Положения этого документа отражают состояние передовой практики в данной сфере, такие как защита прав и равное отношение ко всем акционерам; своевременное раскрытие информации о Компании, в том числе о ее финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управлении; стратегическое управление Компанией и эффективный контроль деятельности исполнительных органов Компании, а также подотчетность Совета директоров Общему собранию акционеров.

В Кодексе корпоративного поведения, Уставе и положении о Совете директоров Компании (все эти документы имеются на корпоративном сайте [www.rosneft.ru](http://www.rosneft.ru)), других внутренних документах сформулированы правила и процедуры, нацеленные на исключение конфликта интересов в Совете директоров и Правлении.

В частности, члены Совета директоров и Правления обязаны воздерживаться от действий, которые могут привести к конфликту между их интересами и интересами Компании, а в случае возникновения такого конфликта – немедленно поставить об этом в известность Совет директоров и корпоративного секретаря Компании. Независимые директора обязаны воздерживаться от совершения действий, в результате которых они могут перестать быть независимыми, а при возникновении обстоятельств, нарушающих их независимый статус, – подать соответствующее заявление в Совет директоров.

Директора и члены Правления не принимают участия в голосовании по вопросам, в принятии решений по которым у них имеется заинтересованность. Совмещение Президентом и членом Правления должностей в органах управления других организаций допускается только с предварительного согласия Совета директоров.

Президент и члены Правления обязаны информировать Совет директоров, Ревизионную комиссию и аудитора Компании о владении ими (самостоятельно либо совместно со своими аффилированными лицами) 20 и более процентами голосующих акций (долей, паев) в юридических лицах.

Компания гарантирует выполнение всех установленных законодательством прав акционеров и создает практически условия для того, чтобы акционеры могли беспрепятственно участвовать в собраниях акционеров, получать информацию от руководителей Компании и доводить до них свое мнение. Кодексом корпоративного поведения предусмотрено, что Компания доводит до акционеров сообщение о проведении Общего собрания акционеров различными способами (направление сообщения по почте, вручение, опубликование), не ограничиваясь теми, которые предусмотрены в Уставе Компании.

Акционер имеет право внести вопрос в повестку дня годового Общего собрания акционеров или потребовать созыва внеочередного Общего собрания акционеров без предоставления выписки из реестра акционеров, если учет его прав на акции осуществляется в системе ведения реестра, а в случае, если его права на акции учитываются на счете депо, – с предоставлением только выписки по счету депо. Общее собрание акционеров проводится в помещении, способном вместить количество акционеров, зарегистрированных для участия в собрании. Регистрация лиц, участвующих в Общем собрании акционеров, проводимом в форме совместного присутствия, осуществляется по адресу места проведения Общего собрания акционеров. На регистрацию отводится время, достаточное для того, чтобы позволить всем участникам зарегистрироваться, причем начало работы Общего собрания не прекращает регистрации участников. Лица, зарегистрировавшиеся для участия в Общем собрании, вправе голосовать по всем вопросам повестки дня с момента его открытия.



На Общем собрании акционеров, состоявшемся 30 июня 2007 года, акционеры, владеющие мелкими пакетами акций, подняли вопрос о высоких расходах, связанных с учетом и хранением акций у регистратора Компании и банков-депозитариев. Компания провела работу с регистратором и российскими банками, осуществляющими депозитарное хранение ее акций, в результате которой тарифы на депозитарно-регистраторские услуги для владельцев мелких пакетов акций были многократно снижены. В интересах мелких акционеров, многие из которых впервые стали владельцами акций, Компания создала специальное подразделение, обеспечивающее информационные потребности этой группы акционеров.

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

- Структура управления  
Компанией

- Взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

075 ▶ Экономическая  
результативность

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия

Члены Совета директоров, исполнительных органов, Ревизионной комиссии Компании обязаны присутствовать на Общем собрании акционеров и давать квалифицированные ответы на вопросы участников собрания. Для обеспечения акционерам возможности получения максимально полной и объективной информации о Компании в ходе проведения собрания предусматривается время для выступлений основных должностных лиц Компании, в том числе председателей комитетов Совета директоров.



Советом директоров были разработаны и приняты документы, регулирующие порядок формирования и работы комитетов Совета директоров, осуществление внутреннего контроля, дивидендную и информационную политики. В 2006 году были сформированы три комитета Совета директоров: Комитет по аудиту, Комитет по кадрам и вознаграждениям, Комитет по стратегическому планированию. Эти комитеты возглавили независимые директора, что соответствует международным стандартам в сфере корпоративного управления.

### Управление аспектами устойчивого развития Компании

В соответствии с планом работы Совета директоров ОАО «НН «Роснефть» Компания (как правило, один раз в квартал) представляет на рассмотрение Совета директоров отчет о выполнении показателей утвержденного бизнес-плана. Формат отчета включает аналитическую записку о результатах производственно-хозяйственной деятельности по основным направлениям бизнес-процессов и выполнения целевых программ, а также табличный материал с динамикой основных показателей к плану и



аналогичному периоду прошлого года. По итогам рассмотрения вопроса Совет директоров оценивает результат работы Компании в отчетном периоде.

Совет директоров рассматривает и утверждает для исполнения бизнес-план и годовой отчет для его последующего вынесения на собрание акционеров ОАО «НК «Роснефть», а также Стратегию развития ОАО «НК «Роснефть» на среднесрочную перспективу. В настоящее время разработана для утверждения новая версия Стратегии до 2020 года.

Общее руководство деятельностью Компании в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности (КСО) осуществляют в соответствии с распределением полномочий Президент Компании, Правление и Совет директоров. Координация деятельности в сфере КСО в аспектах, связанных с управлением персоналом, производственной, социальной сферой и программами социально-экономического развития территорий присутствия (включая благотворительность), возложена на вице-президента по блоку КСО. У него в подчинении находятся Департамент персонала, Управление социального развития, Управление корпоративной культуры и Департамент по работе с госорганами. Перечисленные выше департаменты и управления совместно с аналогичными структурами дочерних компаний выполняют следующие функции (по аспектам, входящим в сферу их ответственности):

- разработку стратегии и комплекса мер по реализации стратегии развития персонала и корпоративной культуры;
- разработку политик в области мотивации персонала, социальных выплат и льгот персоналу, программ социального развития территорий присутствия и благотворительности;
- планирование мероприятий, необходимых для реализации стратегий и политик, и контроль их выполнения;
- мониторинг результатов, их анализ и внесение необходимых коррективов в планы мероприятий.

Аспекты экологии, охраны труда и промышленной безопасности находятся в ведении Департамента экологии и промышленной безопасности, который курирует вице-президент по нефтегазодобыче (production). В круг его функций входят:

- разработка и реализация политики в области экологической и промышленной безопасности Компании;
- обеспечение функционирования интегрированной системы управления обеспечением экологической и промышленной безопасности;
- анализ оперативной отчетности дочерних предприятий, контроль за выполнением целевых программ по реализации политик Компании;
- разработка программ обучения и повышения квалификации сотрудников в подведомственных сферах.

Результаты деятельности дочерних обществ Компании по выполнению планов и достижению поставленных целей в сферах корпоративной социальной ответственности, охране труда, промышленной безопасности и экологии рассматриваются и оцениваются вышестоящими органами управления Компании.



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

- Структура управления Компанией

- Взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами



Основными заинтересованными сторонами Компании являются:

- работники Компании и члены их семей;
- акционеры и институциональные инвесторы;
- местные сообщества в регионах производственной деятельности Компании и работы розничных сетей по реализации нефтепродуктов (органы местного самоуправления, молодежные, экологические и другие общественные организации, население, организации коренных и малочисленных народов Севера);
- администрации регионов присутствия;
- заинтересованные стороны на федеральном уровне;
- оптовые и розничные потребители нефти и нефтепродуктов;
- поставщики товаров и услуг;
- международные экологические организации.

Данный состав заинтересованных сторон был сформирован с учетом важности их взаимодействия с Компанией и степени взаимных интересов.

## Принципы и механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Взаимодействие Компании с заинтересованными сторонами строится на следующих общих принципах:

- уважение и взаимный учет интересов, пожеланий, запросов;
- ответственное выполнение взятых на себя обязательств;
- внимание к истории и традициям населения территории присутствия Компании;
- выстраивание отношений с учетом сложившихся практик делового оборота и международных стандартов;
- безусловное соблюдение законодательства.

Взаимодействие с работниками Компании основано на концепции социального партнерства, подробно рассмотренной в разделе «Отношения с персоналом». При реализации корпоративных социальных программ Компания стремится учитывать и интересы членов семей работников: предоставляет беспроцентные займы для оплаты образования детей работников, детские бесплатные и льготные путевки в дома отдыха и летние лагеря, обеспечивает возможность членам семей пользоваться корпоративными социальными объектами, оплачивает проезд в отпуск всем неработающим членам семьи. Компания ведет систематическую работу по повышению доступности, качества и оперативности информации о корпоративных событиях и обо всех аспектах деятельности Компании, затрагивающих интересы работников. Для выяснения восприятия сотрудниками условий работы в Компании регулярно проводятся представительные опросы с привлечением внешних агентств, организуются встречи руководителей дочерних обществ с трудовыми коллективами и прием по личным вопросам, устраиваются каналы обратной связи, при помощи которых каждый работник может сообщить свое мнение любому менеджеру Компании.

Отношения с акционерами и инвесторами приобрели особую важность после успешного проведения Компанией публичного предложения акций летом 2006 года. В результате IPO существенно расширился круг акционеров Компании как среди институциональных инвесторов, так и среди физических лиц. В ходе IPO акции приобрели свыше 115 тыс. человек. В новой ситуации Компания приняла решение учесть интересы и потребности владельцев небольших пакетов акций и создала специальное подразделение для работы с частными акционерами. При проведении первого после IPO годового собрания акционеров всем частным инвесторам была обеспечена возможность лично присутствовать на собрании и задавать вопросы высшему руководству Компании. НК «Роснефть» повышает уровень прозрачности своей деятельности и выполняет все требования к предоставлению информации, вытекающие из публичного статуса. Основным каналом оперативного информирования всех

[Принципы и механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами](#)

[Контакты с заинтересованными сторонами при подготовке Отчета](#)

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

● Структура управления Компанией

● Взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

заинтересованных лиц о событиях в Компании является корпоративный сайт в сети Интернет, поддерживаемый на русском и английском языках. Для аналитиков и институциональных инвесторов организуются регулярные встречи с высшими менеджерами Компании, проводятся телеконференции и роад-шоу.

Компания поддерживает диалог со средствами массовой информации как на уровне корпоративного центра, так и на территориях присутствия. Практически во всех дочерних обществах в штате имеются менеджеры по связям с общественностью, обеспечивающие контакты с региональной прессой. На Сахалине, в Нефтеюганске, Усинске и Комсомольске-на-Амуре дочерние общества Компании регулярно информируют население о своей деятельности через местные теле- и радиoproграммы.

Во всех регионах присутствия Компания ведет благотворительную и спонсорскую деятельность: оказывает поддержку учреждениям профессионального образования, больницам, школам, детским домам, спонсирует городские праздники и спортивные мероприятия, развивает социальную инфраструктуру городов. Руководители дочерних обществ лично встречаются на регулярной основе с представителями администраций регионов и органов местного самоуправления для согласования планов социальных инвестиций Компании в регионе. В городах, где общества Компании выполняют градообразующие функции, сотрудники Компании представлены в местных органах законодательной власти, что обеспечивает дополнительный канал обратной связи. Контакты на уровне дочерних обществ дополняются регулярными встречами высших менеджеров Компании и руководителей профильных департаментов корпоративного центра с руководителями администраций ключевых регионов деятельности. Для укрепления позиций на региональных оптовых и розничных рынках нефтепродуктов дочерние общества Компании проводят опросы покупателей относительно качества обслуживания и учитывают собранную в ходе этих опросов информацию для улучшения своей деятельности.

Работа с поставщиками строится на основе уважения взаимных интересов и признания значимости поставщиков для развития Компании. Договоры о поставках заключаются по результатам тендеров, при прочих равных условиях приоритет отдается российским или местным (при закупках на региональном уровне) поставщикам. Компания стремится создавать условия для развития бизнеса поставщиков посредством заключения долгосрочных договоров с прозрачными правилами ценообразования для ключевых поставщиков и гибких условий оплаты.

ОАО «НК «Роснефть» активно участвует в следующих организациях и ассоциациях:

- **Российский национальный комитет по мировым нефтяным конгрессам.** Компания является членом Российского национального комитета по мировым нефтяным конгрессам с 1998 года.
- **Союз нефтегазопромышленников России (СНП).** Компания является одним из учредителей и членом Союза нефтегазопромышленников России с 1992 года.

- **Совет попечителей Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина.**

Компания является одним из учредителей и членом Совета попечителей Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина с 1992 года.

- **Торгово-промышленная палата Российской Федерации.**

Компания является членом Торгово-промышленной палаты Российской Федерации с 2003 года.

- **Российско-Канадский деловой совет.**

Компания является одним из учредителей и членом Российско-Канадского делового совета с 2005 года.

## Контакты с заинтересованными сторонами при подготовке Отчета

В рамках подготовки настоящего корпоративного социального отчета НК «Роснефть» были проведены в период с 25 мая по 12 июля 2007 года восемь «круглых столов» на территориях присутствия Компании. В «круглых столах» приняли участие представители центрального аппарата Компании (Управление корпоративной культуры), генеральные директора и ключевые менеджеры дочерних обществ Компании, представители региональных и местных администраций, руководители региональных управлений органов природного, технического и экологического надзора, представители действующих в регионе вузов и школ, научных и консалтинговых учреждений, общественных экологических и молодежных организаций, представители проживающих на территории коренных малочисленных народов Севера.

Главная цель данного цикла «круглых столов» состояла в достижении нового качества диалога с заинтересованными сторонами в регионах присутствия Компании – открытого совместного обсуждения восприятия Компании заинтересованными сторонами, возможностей развития сотрудничества в решении социальных и экологических проблем регионов. В частности, ставились следующие задачи:

- повышение информированности властей и общественности регионов о планах развития, социальной и экологической деятельности Компании и ее дочерних обществ;
- выявление и обсуждение оценок и ожиданий властей и общественности, связанных с деятельностью Компании в регионе и ее влиянием на социально-экономическую и экологическую обстановку в регионе, проблем, вызывающих озабоченность;
- поиск новых форм и направлений сотрудничества Компании с региональными администрациями, учебными заведениями, общественными и экологическими организациями;
- демонстрация приверженности Компании признанным международным принципам устойчивого развития, открытости, готовности обсуждать сложные проблемы с заинтересованными сторонами и искать пути их решения.



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

- Структура управления Компанией

- Взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Места проведения «круглых столов» и участие в них заинтересованных сторон

Дата	Место проведения	Региональные власти	Местные власти	Надзорные органы	Представители учебных заведений	Представители коренных малочисленных народов Севера	Общественные экологи	Экспертное сообщество, научные учреждения
25.05	<b>Архангельск</b>	–	+ активно	+ активно	+ активно	–	+ активно	+ активно
07.06	<b>Усинск</b>	+ активно	+ активно	+ активно	+ активно	–	–	+ активно
08.06	<b>Туапсе</b>	+	+ активно	+	+ активно	–	–	–
14.06	<b>Губнинский</b>	–	+ активно	+ активно	+ активно	+ активно	–	–
21.06	<b>Южно-Сахалинск</b>	+ активно	+ активно	+ активно	+ активно	+ активно	–	+
27.06	<b>Комсомольск-на-Амуре</b>	–	+ активно	+ активно	+ активно	–	+ активно	–
06.07	<b>Краснодар</b>	+ активно	+ активно	+ активно	–	–	–	+ активно
12.07	<b>Нефтеюганск</b>	+	+ активно	+ активно	+ активно	+	+ активно	–

В рамках «круглых столов» генеральные директора дочерних обществ выступали с презентациями, в которых рассказывали о производственной деятельности обществ в регионах, социальных программах, которые реализует Компания для своих работников, об экологических результатах работы, о мере и формах благотворительной поддержки местного сообщества, об инвестициях в социальное развитие территорий. Давалась информация о перспективах инвестиций на ближайшие годы в развитие добычи и переработки углеводородов, а также о планируемых социальных программах на территориях присутствия.

Компания стремилась пригласить к участию в диалоге во время «круглых столов» как можно более представительную и компетентную аудиторию. Активное участие в обсуждении поднятых тем приняли представители местных органов власти, надзорные органы, представители учебных заведений и коренных народов.

В рамках «круглых столов» Компании удалось составить ясную картину восприятия контактными аудиториями деятельности Компании в регионе и понять ожидания заинтересованных сторон. В обобщенном виде эти оценки сводятся к следующему.

- Компания и ее дочерние общества оказывают решающее влияние вследствие статуса градообразующих предприятий на социально-экономические процессы таких территорий присутствия, как Усинск, Туапсе, Губкинский, Охинский и Ногликский районы Сахалинской области, Нефтеюганск. Представители региональных и местных администраций подчеркивали заинтересованность в расширении деятельности Компании на их территориях.
- Многоплановая поддержка социальной сферы на многих территориях со стороны Компании является жизненно важной – без помощи Компании многие социальные объекты просто не были бы построены или находились бы в гораздо худшем состоянии. Особенно это относится к крупным капиталоемким программам и объектам, реализуемым Компанией самостоятельно или совместно с властями, таким, как программа строительства нового жилья для жителей, пострадавших от землетрясения, в поселках Охинского и Ногликского районов Сахалинской области; строительство спортивно-оздоровительного комплекса в Нефтеюганске, Дворца культуры в Губкинском, и т. д.
- Власти заинтересованы в усилении мультипликативных эффектов деятельности Компании за счет более активного привлечения местных подрядчиков. Некоторые администрации предпринимают для этого практические шаги.
- Местные администрации давали высокую оценку тому, что помимо предоставления финансовых ресурсов дочерние общества оказывают муниципальным властям поддержку в организации строительства (проектировании, подборе подрядчиков, контроле выполнения работ) городских объектов, для которой у муниципалов не хватает квалификации (Усинск, Нефтеюганск).
- На «круглых столах», в работе которых участвовали сбытовые общества Компании, активно обсуждался внешний вид и уровень сервиса на заправочных станциях Компании на территориях. Отмечалось, что ухоженные АЗС в Туапсинском районе, в состав которых входят магазины, преобразуют окружающую территорию, позволяют убрать временные рынки. Для жителей регионов АЗС являются «визитной карточкой» Компании и, кроме того, влияют на привлекательность и комфортность территории. >>



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▼ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

- Структура управления Компанией

- Взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

>>



- Однозначно позитивно воспринимаются на территориях «Роснефть-классы». Участники отметили, что эти классы популярны у школьников и их родителей, в них высокий конкурс, а уровень подготовки школьников существенно превышает средний.

- Из внутренних социальных программ Компании отмечена ипотека, которая уже начинает формировать спрос на жилищное строительство в регионах деятельности наиболее продвинутых обществ («РН-Юганскнефтегаз»).

Дискуссии во время «круглых столов» выявили и ряд проблем, типичных для многих территорий и требующих осмысления. Среди них:

- договоры о сотрудничестве между Компанией и регионами недостаточно учитывают интересы муниципалитетов. Муниципальные власти предлагают вернуться к трехстороннему формату договоров о сотрудничестве (Компания – регион – муниципальное образование), что позволит защитить интересы конкретных территорий деятельности, где проживают сотрудники Компании и их семьи;
- практически везде муниципальные власти территорий, на которых общества Компании являются градообразующими, отмечали недостаточную координацию планов развития обществ и территорий. Приводился характерный пример, когда Компания планирует строить учебно-курсовый комбинат, а филиал местного университета может предоставить для этих целей имеющиеся в его распоряжении готовые помещения;
- отсутствие системности снижает эффективность благотворительной помощи, направляемой Компанией в адрес конкретных получателей. Например, получатели благотворительной помощи, которая предоставляется Компанией из года в год, отмечают, что эффект от этой помощи был бы большим, если бы она осуществлялась на программной и долгосрочной основе, получатели заранее знали бы ее объемы и могли бы планировать, исходя из этого, свою деятельность;



- недоиспользование потенциала профессиональных учебных заведений на территориях. Вузы готовы более активно участвовать в подготовке и переподготовке кадров для обществ Компании, проведении хозяйственных исследовательских и проектных работ. Они располагают для этого учебной базой, научно-педагогическим потенциалом, необходимыми лицензиями, хорошо знают местные условия;
- слабое использование дочерними обществами потенциала профессиональных учебных заведений среднего звена для получения качественного пополнения квалифицированными рабочими – сотрудничество здесь находится в большинстве регионов на низком уровне;
- присутствовавшие на «круглых столах» в Губкинском, Усинске, Южно-Сахалинске и Нефтеюганске представители интересов коренных малочисленных народов Севера (КМНС) признавали большой объем помощи Компании поселениям КМНС и внимание к их нуждам. Одновременно ими высказывалось мнение о недостаточном учете законных прав КМНС, ставился вопрос об обоснованности получаемых КМНС компенсаций, которая может быть оценена только в рамках этнологической экспертизы.

Участники дискуссий отметили, что «круглые столы» стали важным шагом на пути развития диалога с заинтересованными сторонами и ликвидации дефицита качественной, комплексной информации о перспективах развития и направлениях социальной и экологической деятельности Компании. Всеми участниками была дана высокая оценка открытости Компании и ее готовности к диалогу. Со своей стороны Компания продемонстрировала заинтересованность в учете высказанных на «круглых столах» пожеланий.

Совместно с заинтересованными сторонами были сформулированы и обсуждены предложения по новым формам сотрудничества в развитии социальной сферы и улучшении экологической ситуации в регионах. Собранная на «круглых столах» информация будет использована для повышения эффективности социальной, экологической и информационной политики Компании в регионах присутствия.

Компания намерена сделать дискуссии в подобном формате ежегодными и расширять перечень регионов, где они будут проводиться. На повторных мероприятиях Компания будет отчитываться о коррективах, которые она внесла в свою политику на территориях по итогам прошлогоднего «круглого стола», какие результаты это дало.







## Экономическая результативность

- 009 ▶ Границы Отчета
- 013 ▶ Профиль Компании
- 041 ▶ Стратегия и видение
- 053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 075 ▶ Экономическая результативность
- 109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность
- 131 ▶ Отношения с персоналом
- 193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- Направления экономической политики устойчивого развития Компании

- Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании

- Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие

- Сбытовая политика и ответственность перед потребителями

- Взаимодействие с поставщиками

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

## Направления экономической политики устойчивого развития Компании



Экономическая политика Компании по обеспечению устойчивого развития включает следующие основные компоненты:

- Увеличение стоимости Компании на основе повышения эффективности операционной деятельности, контроля за затратами, разработки и внедрения передовых методов добычи углеводородов, углубления переработки нефти и повышения качества производимых нефтепродуктов, укрепления ресурсной базы за счет широкомасштабных геологоразведочных работ и освоения новых месторождений.
- Взвешенная политика в сфере управления активами. Инвестиционные решения базируются на проработке широкого спектра экономических сценариев и нацелены на реализацию стратегических преимуществ Компании в долгосрочной перспективе.
- Формирование устойчивого коллектива квалифицированных и мотивированных работников через обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы, реализацию социальных программ для персонала, инвестиций в его обучение, программ улучшения условий труда и оздоровления персонала. Преобладающая часть персонала в производственных единицах Компании формируется за счет местного населения.

- Приоритетное финансирование расходов на защиту окружающей среды, охрану труда и промышленную безопасность в рамках разработанной Компанией интегрированной системы управления экологической и промышленной безопасностью. Снижение негативного воздействия на окружающую среду и повышение уровня промышленной безопасности достигаются также за счет внедрения более совершенных производственных процессов и технологий, обустройства новых месторождений по самым высоким экологическим стандартам.
- Обеспечение вклада в социально-экономическое развитие и улучшение условий жизни в регионах деятельности через создание рабочих мест, уплату налогов, координацию усилий Компании и региональных и местных властей на развитии инфраструктуры, жилищно-коммунальной сферы, школ, объектов здравоохранения и других объектов социальной сферы регионов, благотворительную деятельность. Корпоративные социальные инвестиции в регионах деятельности нацелены в первую очередь на создание для работников достойных условий труда и проживания и формирование благоприятных условий для развития Компании.
- Максимизация косвенных экономических эффектов для регионов деятельности за счет взаимовыгодного привлечения местного бизнеса в качестве поставщиков товаров и услуг. Создание условий для развития поставщиков и повышения качества их работы.
- Укрепление позиций Компании на внутреннем рынке посредством увеличения доли Компании в оптовых и розничных поставках нефтепродуктов и диверсификация экспортных поставок углеводородов.
- Безусловное выполнение обязательств по уплате всех установленных законом платежей в бюджетную систему РФ.

Защита окружающей среды

Охрана труда

Забота в регионах



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

## Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании



### Факторы роста стоимости бизнеса Компании

Рост стоимости бизнеса является ключевым условием устойчивого развития Компании и возможностей финансирования программ в области устойчивого развития. Этот рост основан на следующих факторах:

- росте ресурсной базы;
- увеличении объемов добычи нефти и газа;
- увеличении добавленной стоимости за счет роста объемов и глубины переработки нефти;
- росте доходов за счет повышения эффективности деятельности.

Компания демонстрирует положительную динамику производственных и финансовых показателей, свидетельствующую о росте стоимости бизнеса.

Показатели деятельности НК «Роснефть» в 2004–2006 годах.

Наименование показателя	Единицы	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Обеспеченность добычи нефти запасами	Лет	18	27,4	27,2
Объем добычи нефти и конденсата	Млн тонн	21,6	74,6	80,8
Объем добычи природного газа	Млрд м³	9,4	13,1	13,7
Суммарная нефтепереработка	Млн тонн	7,4	22,2	24,0
Реализация нефтепродуктов в России	Млн тонн	4,0	8,0	9,5
Экспорт нефти	Млн тонн	11,5	45,3	54,8
Экспорт нефтепродуктов	Млрд долл. США	4,6	13,1	12,7
Суммарная выручка	Млрд долл. США	5,3	23,9	33,1
Капитальные затраты	Млрд долл. США	0,8	1,9	3,5
Платежи в бюджеты всех уровней	Млрд долл. США	2,0	13,2	18,7
Расходы на оплату труда и прочие выплаты и льготы работникам	Млрд долл. США	0,5	0,6	1,0
Выплаты поставщикам нефти, услуг по переработке нефти и транспортировке нефти и нефтепродуктов	Млрд долл. США	1,1	2,9	4,5
Чистая прибыль	Млрд долл. США	0,8	4,2	3,5
Выплаченные дивиденды	Млрд долл. США	0,1	0,1	0,4
Инвестиции в объекты социальной сферы регионов, расходы на социальные программы и благотворительность	Млрд долл. США	0,13	0,09	0,11

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

Факторы роста стоимости  
бизнеса Компании

Рост ресурсной базы

Рост добычи нефти и газа

Рост масштабов и увеличение  
глубины нефтепереработки

Повышение эффективности  
деятельности

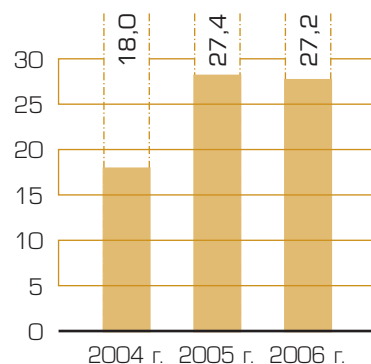
Динамика финансовых  
показателей и инвестиций  
в развитие

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

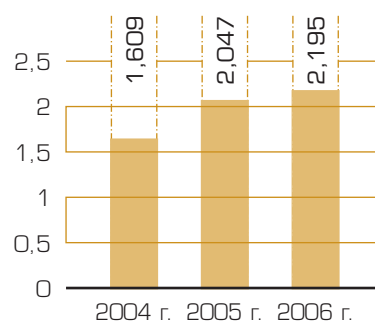
## Рост ресурсной базы

В 2006 году доказанные запасы нефти Компании составляли 2,195 млрд тонн, увеличившись за последние два года более чем на треть. Обеспеченность Компании доказанными запасами нефти достигла 27,2 года – самый высокий показатель среди крупнейших публичных нефтяных компаний мира. Доказанные запасы газа Роснефти в 2006 году составили 701,1 млрд кубометров, обеспеченность Компании запасами природного газа – более 50 лет. По оценке компаний DeGolyer и MacNaughton, ресурсная база Роснефти не имеет себе равных. По состоянию на 31 декабря 2006 года она включала 5,9 млрд тонн общих предполагаемых ресурсов нефти и 3,359 трлн кубометров общих предполагаемых ресурсов газа.

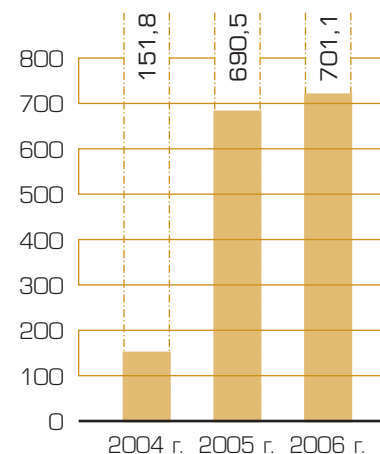
**Обеспеченность добычи нефти запасами, лет**



**Доказанные запасы нефти, млрд тонн**



**Доказанные запасы газа, млрд м³**



## Рост добычи нефти и газа

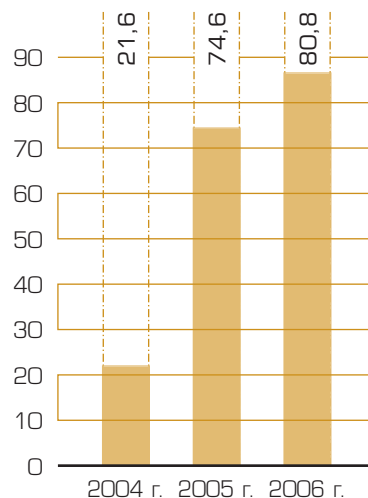
В 2006 году Компания добыла 80,8 млн тонн нефти и 13,7 млрд кубометров газа, что соответственно на 8,3 % и 4,6 % выше показателей 2005 года. Значительная часть запасов Роснефти находится на ранней стадии разработки, что создает отличный задел для будущего роста. При сохранении благоприятной экономической конъюнктуры объем нефтедобычи (без учета новых приобретений) к 2010 году может увеличиться до 100 млн тонн в год и к 2015 году достичь 160 млн тонн. В ближайшем будущем Компания планирует активно развивать континентальные и морские месторождения газа и сделать это направление бизнеса максимально прибыльным.

В краткосрочной перспективе рост в основном будет обеспечен за счет дальнейшей разработки

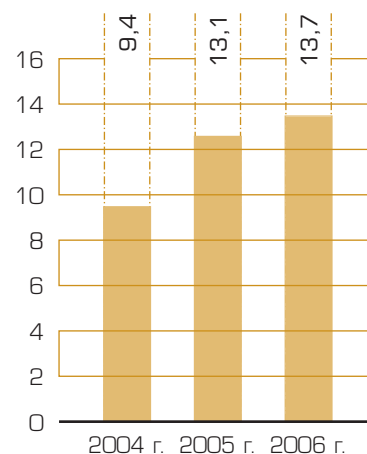


месторождений Юганскнефтегаза, Пурнефтегаза и «Северной нефти». В среднесрочной перспективе основной прирост добычи дадут активы Компании в Восточной Сибири – Ванкорское месторождение и совместный с ТНК-ВР проект по освоению Верхнечонского месторождения. Освоение шельфовых проектов на Сахалине и Камчатке, а также ресурсы Ванкорской группы лицензионных участков являются наиболее перспективными источниками устойчивого роста добычи в долгосрочной перспективе.

**Объем добычи нефти и конденсата, млн тонн**



**Объем добычи природного газа, млрд м³**

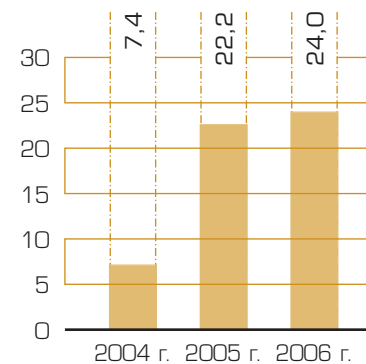


### Рост масштабов и увеличение глубины нефтепереработки

В 2006 году Компания произвела на собственных нефтеперерабатывающих заводах 10,4 млн тонн продукции – на 58 % больше, чем в 2004 году, а суммарная нефтепереработка достигла 24 млн тонн. **План по суммарной нефтепереработке на 2007 год – 38 млн тонн, а в 2008 году НК «Роснефть» планирует переработать на собственных НПЗ 48–50 млн тонн нефти – примерно 50 % добычи Компании.** Такой результат будет достигнут в первую очередь за счет включения в производственную цепочку НПЗ, приобретенных Компанией в ходе конкурсных продаж активов ЮКОСа. В результате ведущейся реконструкции принадлежащих Компании Комсомольского и Туапсинского НПЗ суммарный объем переработки нефти на этих заводах увеличится с 10,8 млн тонн до 19 млн тонн в год, глубина переработки нефти вырастет до 95 %, расширится возможность производить нефтепродукты, соответствующие мировым стандартам.

В 2006 году глубина переработки нефти на Комсомольском и Туапсинском НПЗ увеличилась на 0,6 процентных пункта, доля выпуска высокооктановых бензинов на Комсомольском НПЗ выросла с 46,4 до 52,2 %. На введенном на заводе в первом квартале 2006 года комплексе гидроочистки дизельного топлива впервые в России получено дизельное топливо, соответствующее стандарту «Евро-5» по содержанию серы и другим показателям.

**Суммарная нефтепереработка, млн тонн**



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

## Повышение эффективности деятельности

В своей текущей деятельности НК «Роснефть» стремится минимизировать операционные издержки, оптимизировать капитальные расходы и повысить доходность на собственный и задействованный капитал. В Компании внедрена система интегрированного управления производством, которая позволяет выявлять имеющие наибольший потенциал месторождения и эффективно распределять ресурсы между бурением, гидравлическим разрывом пласта и механизированной добычей. Это дает значительное сокращение эксплуатационных расходов.

Компания тщательно отбирает наиболее привлекательные инвестиционные проекты. Реализуется сценарный подход, проводится анализ чистой дисконтированной стоимости, внутренней нормы рентабельности, сроков окупаемости, объема запасов углеводородов и всей гаммы внутренних и внешних рисков. Инвестиционный процесс основан на реализации долгосрочных возможностей, а не на извлечении конъюнктурной выгоды от краткосрочных колебаний цен на нефть.

Компания продолжает наращивать усилия по разработке внутренних стандартов, внедрению и распространению новых методов и практик управления бизнесом. Информация о них систематически доводится до сотрудников Компании, и они обязаны применять их в своей повседневной работе.

Эффективность Компании характеризуют следующие результаты, достигнутые в 2006 году:

- лидирующий в отрасли показатель прироста доказанных запасов в расчете на одну разведочную скважину;
- самый низкий показатель стоимости замещения 1 тонны запасов;
- лучшие дебиты новых скважин;
- лучший показатель удельных затрат на добычу и переработку нефти в России;
- самый низкий показатель административных затрат в расчете на единицу продукции в России;
- средняя величина эксплуатационных затрат Компании на добычу и разведку составила 2,49 доллара США на 1 баррель нефтяного эквивалента (не включая уплату налогов), что является самым низким показателем в отрасли.

## Динамика финансовых показателей и инвестиций в развитие

Выручка от реализации продукции и прочие операционные доходы увеличились за 2006 год на 38,7 %, что явилось следствием роста как объемов добычи и переработки углеводородов, так и цен на все виды продукции Компании. Чистая прибыль Компании сократилась на 15 % – до 3533 млн долларов. Падение прибыли произошло за счет роста налоговой нагрузки на Компанию, существенного повышения экспортных пошлин, а также выплаты в размере 1285 млн долларов США налога на прибыль на внереализационный доход в результате решения суда по иску Компании к ЮНОСу об упущенной выгоде, предъявленному в конце 2006 года. Снижение финансовых показателей также обусловлено макроэкономическими рисками, связанными с инфляцией рублевых издержек и укреплением курса рубля по отношению к доллару, реализацией масштабных программ по увеличению добычи и реконструкции перерабатывающих мощностей, требующих дополнительных инвестиций не только в капитальные затраты, но и в оборотный капитал. Несмотря на снижение финансовых показателей в 2006 году, их уровень остается высоким.

### Ключевые финансовые показатели деятельности Компании в 2004–2006 годах

	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Маржа EBITDA %	28,90	29,50	22,00
Доходность на средний задействованный капитал (ROACE), %	7,50	21,70	18,20
Доходность на средний собственный капитал (ROAE), %	19,60	47,70	23,10
Отношение чистого долга к задействованному капиталу	0,68	0,54	0,38
Отношение чистого долга к EBITDA	8,36	1,57	1,83
Коэффициент ликвидности	0,89	0,72	0,87
EBITDA в расчете на баррель нефти, долл. США	10,26	13,13	12,63
EBITDA в расчете на баррель нефтяного эквивалента, долл. США	7,48	11,49	11,09
Капитальные расходы на разведку и добычу в расчете на баррель нефти, долл. США	3,83	3,00	4,85
Капитальные расходы на разведку и добычу в расчете на баррель нефтяного эквивалента, долл. США	2,79	2,63	4,26
Операционные затраты на добычу в расчете на баррель нефти, долл. США	2,32	2,49	2,83
Операционные затраты на добычу в расчете на баррель нефтяного эквивалента, долл. США	1,69	2,18	2,49
Сумма активов на конец года, млрд долл. США	26 012	30 016	46 790
Акционерный капитал, млрд долл. США	3335	7433	21 875
Краткосрочные обязательства на конец года, млрд долл. США	7708	8245	10 934
Долгосрочные обязательства на конец года, млрд долл. США	12 434	12 478	13 756

Источник: ОАО «НК «Роснефть».

Подробный анализ производственных и финансовых показателей Компании за период 2004–2006 годов приведен на сайте Компании <http://www.rosneft.ru>

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

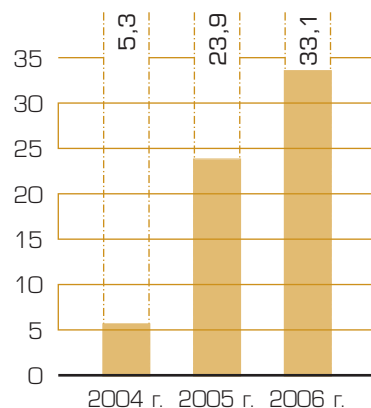
109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

Капитальные затраты за год почти удвоились, достигнув 3462 млн долларов. Их рост преимущественно был обусловлен вложениями в геологоразведку и добычу, в первую очередь в регионах деятельности «РН-Юганскнефтегаза», «РН-Ставропольнефтегаза», и освоение Ванкорского месторождения. Значительных капитальных затрат потребовали стабилизация и последующий рост нефтедобычи на крупнейшем добывающем предприятии Компании – ООО «РН-Юганскнефтегаз». Капитальные расходы на переработку, маркетинг и сбыт составили в 2006 году 483 млн долларов США, увеличившись на 59,4 % по сравнению с 2005 годом. Затраты на покупку лицензий составили 916 млн долларов – более чем шестикратное увеличение по сравнению с предшествующим годом. Компания выиграла ряд аукционов и приобрела лицензии для ведения работ на перспективных участках, находящихся в стадии геологического изучения.

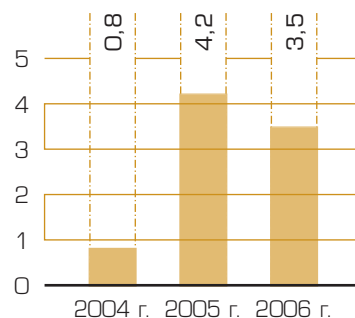
В 2006 году Компания выиграла ряд аукционов на покупку лицензий для ведения работ на участках, находящихся в стадии геологического изучения. К ним относятся: нефтегазоносные участки в непосредственной близости от Ванкорского месторождения; ряд интересных для Компании участков с точки зрения обеспечения заметного присутствия в Иркутской области; Осовейский участок в Ненецком автономном округе, расположенный в непосредственной близости от уже разрабатываемых Черпаюнского, Хасырейского и Надейюского месторождений; Кулиндинский перспективный нефтегазоносный участок в Эвенкии; расположенное в Тимано-Печоре Воргамускорское нефтегазовое месторождение.

В дополнение к описанным выше капитальным вложениям Компания сделала ряд приобретений и увеличила свою долю участия в ряде дочерних предприятий. [Подробный анализ производственных и финансовых показателей Компании за период 2004–2006 годов приведен на сайте Компании http://www.rosneft.ru](http://www.rosneft.ru) в документах «Анализ руководством финансового состояния и результатов деятельности Компании за 2006, 2005 и 2004 годы» и «Годовой отчет ОАО «НК «Роснефть» за 2006 год».

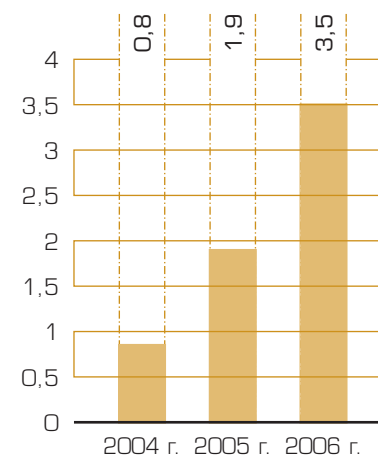
**Суммарная выручка, млрд долл. США**



**Чистая прибыль, млрд долл. США**



**Капитальные затраты, млрд долл. США**



## Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие



Финансирование программ устойчивого развития Компании

Инвестиции, направленные на развитие производства, защиту окружающей среды, промышленную безопасность и охрану труда

Инвестиции в персонал

Инвестиции в социальное развитие регионов присутствия

Выплаты государству и акционерам

### Финансирование программ устойчивого развития Компании

Финансирование программ устойчивого развития Компании так же, как и всех ее других программ, осуществляется через процедуру бизнес-планирования. Дочерние общества формируют свои потребности в инвестициях и передают их на утверждение Компании. Формирование плана по финансированию инвестиций в инфраструктуру и социальные объекты регионов присутствия Компании осуществляется на основе соглашений о социально-экономическом сотрудничестве между Компанией и регионами и консультаций с руководством региональных и муниципальных образований. По итогам рассмотрения заявок на финансирование от дочерних обществ центральным аппаратом управления Компании формируется годовой бизнес-план с указанием целей финансирования, выделенных лимитов и сроков предоставления средств. Контрольно-ревизионное управление Компании осуществляет жесткий контроль за выполнением плана финансирования и целевым использованием средств.

В 2006 году Компания увеличивала объемы финансирования по основным направлениям деятельности, связанным с устойчивым развитием: на оплату труда и развитие персонала, экологию, охрану труда и промышленную безопасность, социальные программы в регионах деятельности. Значительно выросли налоговые платежи Компании и выплаты акционерам.

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

## Инвестиции, направленные на развитие производства, защиту окружающей среды, промышленную безопасность и охрану труда

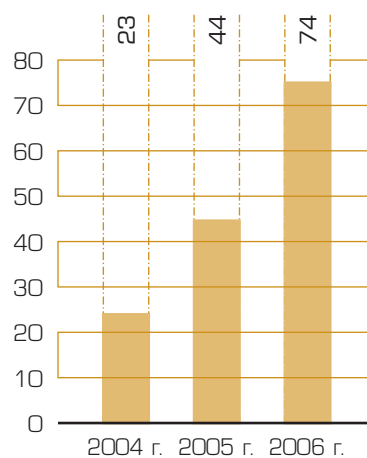
Стратегия ОАО «НК «Роснефть» предполагает финансирование ряда крупных инвестиционных проектов по следующим направлениям:

- увеличение добычи нефти и газа на действующих месторождениях;
- реализация потенциала добычи на месторождениях, находящихся в стадии геологоразведки и обустройства;
- проведение масштабной реконструкции добывающих, перерабатывающих и перевалочных мощностей, повышение их технического уровня, надежности и безопасности;
- оптимизация производственно-сбытовых цепочек;
- расширение присутствия Компании на территории России и за рубежом.

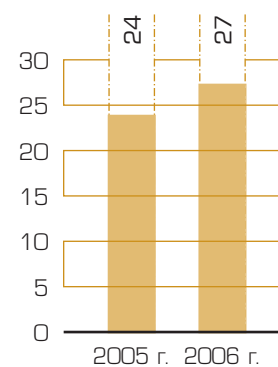
Реализация этих проектов направлена как на увеличение доходов Компании, которые являются источником финансирования всех направлений ее устойчивого развития, так и на повышение уровня промышленной и экологической безопасности ее деятельности.

Решение задач снижения экологической нагрузки на окружающую среду, повышения уровня безопасности труда и промышленной безопасности в условиях роста масштабов производства невозможно без увеличения затрат на проведение мероприятий по снижению выбросов и утилизации отходов, экологическому мониторингу, рекультивации нарушенных земель, на внедрение целевых мероприятий по охране труда. Рост выделяемых средств на эти мероприятия и обеспечение своевременного финансирования свидетельствуют об ответственности Компании за жизнь и здоровье людей и окружающую среду.

**Затраты на охрану окружающей среды, млн долл. США**



**Затраты на охрану труда и промышленную безопасность, млн долл. США**



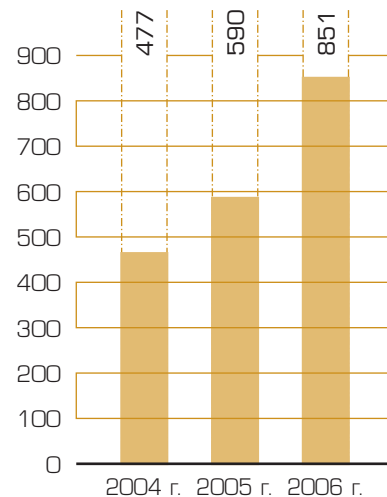
## Инвестиции в персонал

Квалифицированный, лояльный и мотивированный персонал – ключевое условие успешной и устойчивой деятельности Компании и роста стоимости бизнеса. Компания стремится формировать для своих работников конкурентоспособный уровень вознаграждения. Заработная плата индексируется на величину инфляции. Система денежных вознаграждений предусматривает ежемесячные и ежеквартальные премии, а также премию по итогам года. Действует система бонусного поощрения топ-менеджеров. Вознаграждение увязывается с результатами производственно-хозяйственной деятельности Компании и личными достижениями. Компания имеет развитую систему корпоративного обучения: в 2006 году повысил квалификацию или прошел переподготовку каждый четвертый сотрудник.

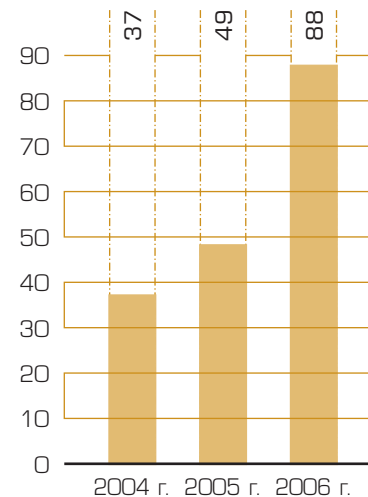
Пакет социальных льгот включает такие составляющие, как оплата проезда в отпуск для сотрудников, работающих в отдаленных районах с тяжелыми климатическими условиями, пособия на лечение и отдых, добровольное медицинское страхование, материальная помощь попавшим в трудную ситуацию работникам, льготное ипотечное кредитование, беспроцентные займы на собственное образование и образование детей, корпоративное пенсионное обеспечение для ветеранов.

В 2006 году затраты на оплату труда и социальные выплаты росли более быстрыми темпами, чем численность работников, а расходы на корпоративное обучение почти удвоились.

Расходы на оплату труда,  
млн долл. США



Социальные льготы персоналу  
(включая взносы Компании на корпоративное пенсионное обеспечение),  
млн долл. США



## Инвестиции в социальное развитие регионов присутствия

Инвестиции в социальную сферу регионов присутствия регламентируются соглашениями между Компанией и администрацией региона. Согласно этим соглашениям, Роснефть берет на себя обязательства производственного и социального характера, администрация со своей стороны обязуется оказывать содействие в виде получения всех необходимых согласований и разрешений, предоставлять налоговые льготы, относящиеся к ее компетенции. Обязательства социального характера касаются благотворительной деятельности Компании и финансирования строительства социальных объектов:

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

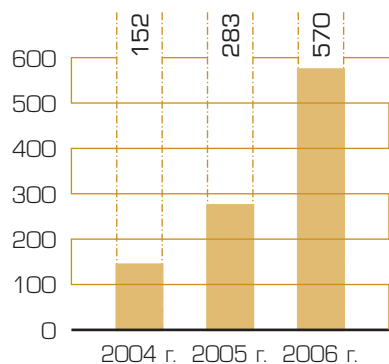
053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

**Расходы на социальные программы, включая социальные инвестиции в регионах присутствия и благотворительность, млн долл. США**



больниц, дворцов культуры, спортивных комплексов, спонсирования праздников и культурных мероприятий.

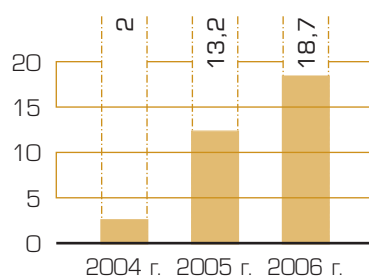
Инвестиции в инфраструктуру и социальную сферу регионов присутствия являются существенным фактором создания благоприятных условий для деятельности Компании и улучшения условий жизни для семей сотрудников Компании и населения.

Компания также оказывает поддержку коренным малочисленным народам Севера, на территориях проживания которых она ведет производственную деятельность. Объем и основные направления этих инвестиций оговорены в лицензионных соглашениях. Поддержка оказывается посредством денежных компенсаций за нанесенный ущерб, также предоставляются топливо, продукты, оказываются транспортные услуги, строится жилье и социально-культурные объекты, обустраиваются поселения.

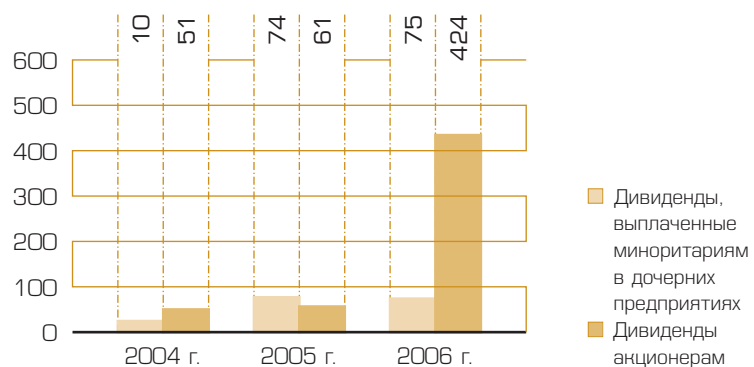
### Выплаты государству и акционерам

Компания в соответствии с действующим законодательством делает полагающиеся налоговые отчисления в федеральный бюджет и в бюджеты регионов деятельности. В 2006 году сумма платежей в бюджет увеличилась на 41 % – до 18,7 млрд долларов и превысила половину выручки Компании. Значительно увеличились и суммы, направленные на выплату дивидендов.

**Платежи в бюджеты всех уровней, млрд долл. США**



**Дивидендные выплаты Компании, млн долл. США**





## Сбытовая политика и ответственность перед потребителями



[Реализация нефти](#)

[Реализация газа](#)

[Сбыт нефтепродуктов](#)

Компания поставляет на рынок нефть, нефтепродукты, газ и имеет интегрированную стратегию в области добычи, транспортировки, переработки и маркетинга углеводородов. Являясь одним из крупнейших поставщиков российской нефти и нефтепродуктов на мировой и российский рынки, Компания ответственно относится к выполнению обязательств по ассортименту, срокам и качеству поставляемой продукции.

### Реализация нефти

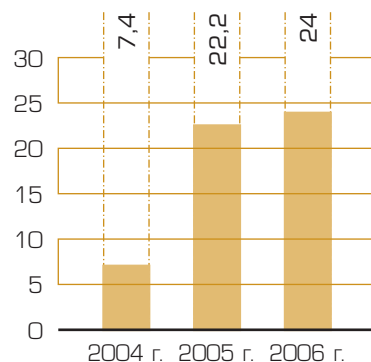
НК «Роснефть» централизованно закупает нефть у дочерних добывающих предприятий, продает ее на внутреннем и внешнем рынках, осуществляет переработку на собственных и сторонних НПЗ и реализует оптовым и розничным покупателям напрямую и через сбытовые общества. В 2006 году общества Компании добыли 80,8 млн тонн нефти и газового конденсата, около 4 млн тонн было приобретено у третьих сторон. Из общего ресурса нефти – 84,3 млн тонн – 68 % было продано на экспорт, 2 % реализовано на российском рынке, остальное переработано в России на нефтеперерабатывающих заводах Компании (45 % от общего объема переработанной нефти) и на сторонних НПЗ на условиях процессинга.

- Направления экономической политики устойчивого развития Компании
- Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании
- Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие
- Сбытовая политика и ответственность перед потребителями
- Взаимодействие с поставщиками

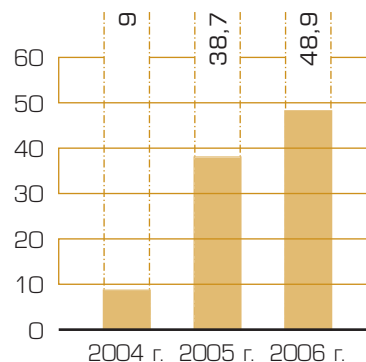
В географии экспортных поставок нефти наибольший объем (около 41 %) приходится на долю Западной и Центральной Европы, 27 % – на долю Средиземноморья, 19 % – на долю Азиатско-Тихоокеанского региона, 13 % – на долю стран Балтии и СНГ. В структуре экспортных поставок в последние годы быстро увеличивалась доля АТР и сокращалась доля стран СНГ. Крупнейшим импортером нефти Компании в 2006 году был Китай, закупивший 8,9 млн тонн нефти.

Выгодное географическое положение НПЗ Компании (один из них расположен на побережье Черного моря, другой – вблизи Тихоокеанского побережья), наличие развитой сети АЗС и мощностей по перевалке нефти и нефтепродуктов позволяют перенаправлять объемы реализуемой нефти и нефтепродуктов на наиболее выгодные направления, оптимизируя прибыльность поставок в зависимости от ценовой конъюнктуры.

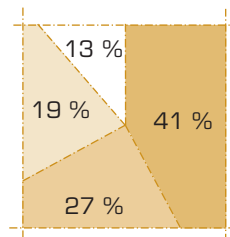
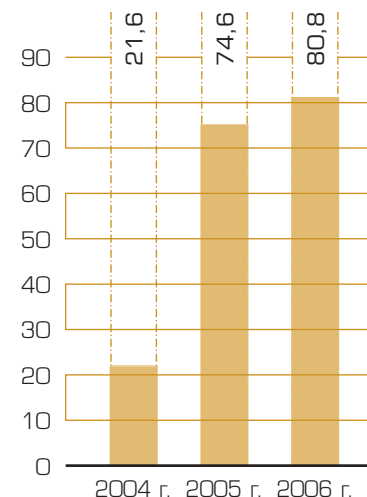
**Суммарная нефтепереработка, млн тонн**



**Экспорт нефти, млн тонн**



**Объем добычи нефти и конденсата, млн тонн**



**География экспорта нефти в 2006 году**

- 41 % – Западная и Центральная Европа
- 27 % – Средиземноморье
- 19 % – Азиатско-Тихоокеанский регион
- 13 % – Балтия и СНГ

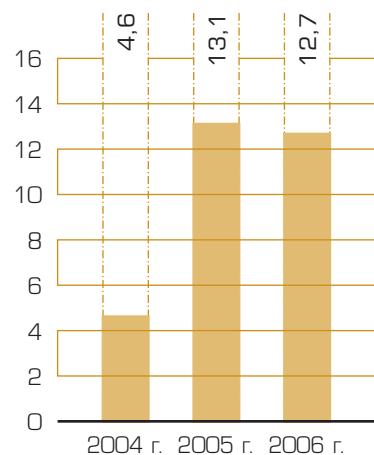
## Реализация газа

На внутреннем рынке Компания продает газ в Краснодарском, Ставропольском, Хабаровском краях, Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах, Сахалинской области и Республике Дагестан. Газ поставляется конечным потребителям (ОАО «Новоросцемент», Губкинский ГПК, Сибур-Холдинг, Невинномысская ГРЭС и др.), ОАО «Газпром» и газовым трейдерам, реализующим газ для населения и промышленных потребителей. На Дальнем Востоке дочернее общество Компании «РН-Сахалинморнефтегаз» обеспечивает газом практически всю территорию острова Сахалин и Хабаровского края. Общий объем поставок газа в 2007 году составил 9,57 млрд кубометров, увеличившись за 2005–2006 годы на 31 %. Стратегией Компании предусматривается существенный рост поставок газа. Месторождения Компании в состоянии быстро нарастить добычу газа, до сих пор в качестве лимитирующего фактора выступала неготовность Газпрома предоставить трубопроводы для его транспортировки. В ноябре 2006 года между Компанией и ОАО «Газпром» заключено соглашение, по которому Газпром будет покупать у Роснефти природный газ, добытый сверх уровня добычи 2006 года на месторождениях Западной Сибири, связанных с единой системой газоснабжения Газпрома.

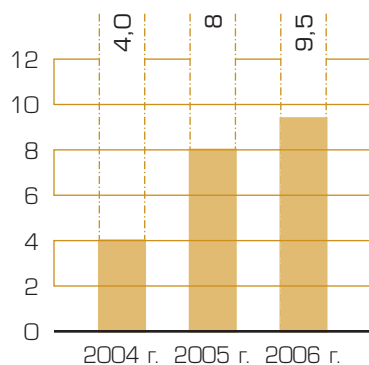
## Сбыт нефтепродуктов

За 2005–2006 годы объем производства нефтепродуктов увеличился более чем в три раза за счет полной загрузки Туапсинского НПЗ, увеличения поставок сырья на Комсомольский НПЗ, а также

Экспорт нефтепродуктов,  
млн тонн



Реализация  
нефтепродуктов  
в России, млн тонн



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

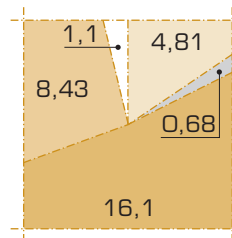
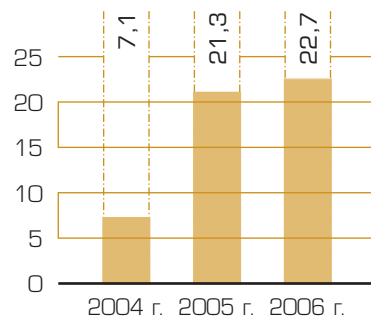
075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

дополнительной переработки нефти на группе самарских НПЗ, ОАО «Ачинский НПЗ», ОАО «Ангарская НХК». Это позволило полностью как обеспечить потребности сбытовых дочерних обществ Компании, так и расширить оптовую продажу нефтепродуктов. В перспективе объем поставляемых Роснефтью на внутренний рынок нефтепродуктов будет расти по мере увеличения спроса на них и проведения реконструкции перерабатывающих мощностей, нацеленных на удовлетворение этого спроса.

**Производство нефтепродуктов, млн тонн**



**Сбыт нефтепродуктов в 2006 году.**

- 16,1 – экспорт в Европу и другие страны
- 8,43 – оптовая реализация на внутреннем рынке
- 1,1 – розничная реализация на внутреннем рынке
- 4,81 – экспорт в Азию
- 0,68 – экспорт в СНГ

### » Внешний рынок

Основными рынками сбыта нефтепродуктов являются страны Юго-Восточной Азии, Черноморско-Средиземноморского региона, Балтии, а также Китай, Монголия и Беларусь. В настоящее время в структуре экспорта нефтепродуктов значительную долю занимает мазут, используемый как сырье для дальнейшей переработки. Такая структура поставок обусловлена низкой глубиной переработки НПЗ Компании. В дальнейшем по мере проведения реконструкции НПЗ и увеличения глубины переработки нефти Компания будет стремиться поставлять на экспорт преимущественно конечную продукцию, что экономически более целесообразно.

На всех стадиях – от производства нефтепродуктов до доставки их потребителю – Компания соблюдает все требования российских и международных стандартов, регламентирующих мероприятия по промышленной безопасности и снижению негативного воздействия на окружающую среду в процессе производства, хранения и перевалки нефтепродуктов.

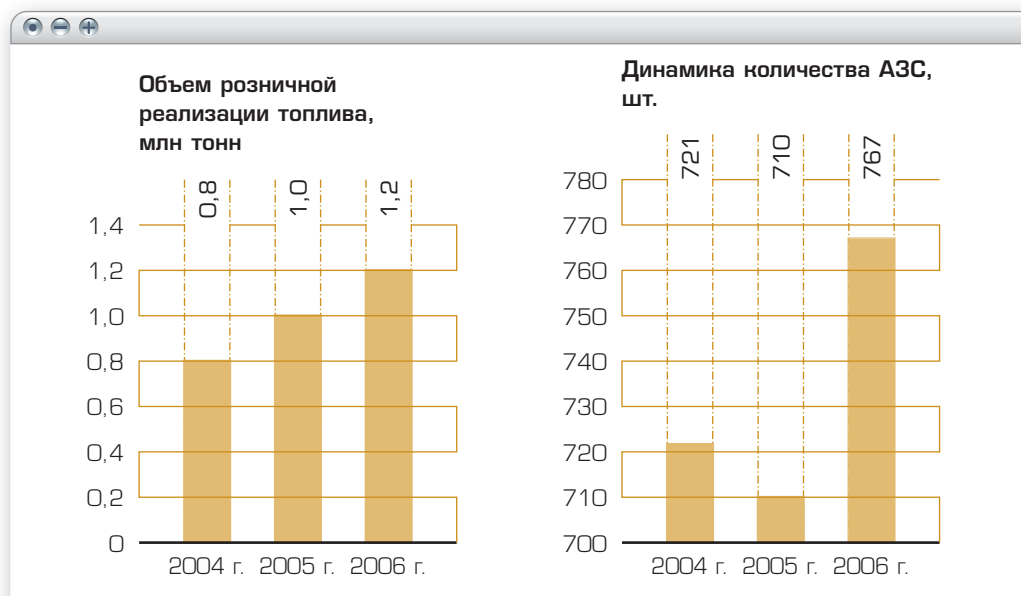
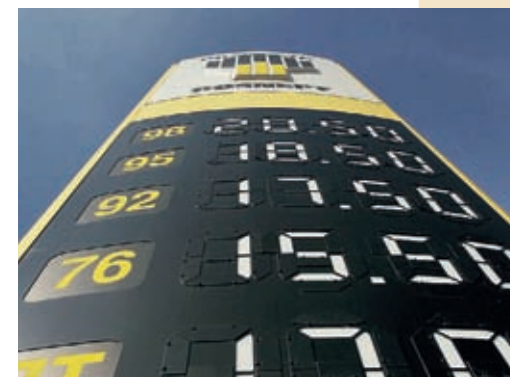
## » Внутренний рынок

На внутреннем рынке более 60 % от всего объема нефтепродуктов реализуется через 14 дочерних обществ Компании, осуществляющих мелкооптовую и розничную продажу в регионах, остальная часть приходится на долю крупнооптовых продаж. Оптовыми покупателями нефтепродуктов являются крупные конечные потребители, в том числе государственные и муниципальные предприятия, а также независимые дистрибьюторы. Основными видами продукции, поставляемой оптовым покупателям, являются топочный мазут, дизельное и авиационное топливо.

По состоянию на конец 2006 года розничная сеть Компании включала 684 собственные и арендуемые АЗС и 83 АЗС, действующие на условиях франчайзинга. Количество АЗС Компании увеличилось за 2005–2006 годы на 6,4 %, а объемы розничной реализации топлива выросли за этот период в полтора раза. Компания планирует интенсивно развивать сеть АЗС в регионах, прилегающих к НПЗ и нефтебазам Компании, а также усиливать присутствие в крупнейших городах – Москве и Санкт-Петербурге.

В регионах основными потребителями нефтепродуктов являются местные предприятия, закупающие их оптом у сбытовых подразделений Компании, а также население и прочие потребители, пользующиеся услугами розничной сети АЗС. Значительные доли присутствия Роснефти на региональных рынках свидетельствуют о том, что она оказывает существенное влияние на местных потребителей. Объем продаж через розничную сеть растет, поэтому ее расширение и повышение качества услуг являются одними из стратегических направлений развития Компании.

Располагая собственной сбытовой сетью для оптовых и розничных поставок нефтепродуктов, Компания поддерживает качество нефтепродуктов от этапа выпуска с НПЗ до их доставки конечному потребителю. Для расширения доли рынка сбытовыми обществами Компании ведется активная работа по повышению качества обслуживания розничных клиентов, внедрению программ повышения лояльности клиентов.



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- Направления экономической политики устойчивого развития Компании
- Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании
- Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие
- Сбытовая политика и ответственность перед потребителями
- Взаимодействие с поставщиками

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

Наименование дочерних акционерных обществ нефтепродуктообеспечения	Регионы влияния	Доля присутствия на региональном рынке, %
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Алтайнефтепродукт»</b>	Алтайский край, Кемеровская область	19,0
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Артаг»</b>	Республика Северная Осетия	19,6
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Архангельскнефтепродукт»</b>	Архангельская область	39,0
<b>ООО «РН-Востокнефтепродукт»</b>	Приморский край, Хабаровский край	20,4
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Находканефтепродукт»</b>	Сахалинская, Магаданская и Камчатская области	50,4
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Кабардино-Балкарская топливная компания»</b>	Кабардино-Балкарская Республика	22,1
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Карачаево-Черкесскнефтепродукт»</b>	Карачаево-Черкесская Республика	28,4
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Нубаньнефтепродукт»</b>	Краснодарский край	21,5
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Курганнефтепродукт»</b>	Курганская область	34,7
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Мурманскнефтепродукт»</b>	Мурманская область	13,0
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Смоленскнефтепродукт»</b>	Смоленская область	36,1
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Ставрополье»</b>	Ставропольский край	15,0
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Туапсеннефтепродукт»</b>	Туапсинский район Краснодарского края	100,0
<b>ОАО «НК «Роснефть» – Ямалнефтепродукт»</b>	Ямало-Ненецкий автономный округ	6,3

## Повышение качественных параметров нефтепродуктов и снижение воздействия на окружающую среду в результате реконструкции Комсомольского НПЗ

На Комсомольском нефтеперерабатывающем заводе в результате ведущейся с 1999 года многоступенчатой реконструкции производства происходит последовательное повышение качества выпускаемых нефтепродуктов при снижении уровня негативного воздействия на окружающую среду производственных процессов. За это время Комсомольский НПЗ стал фактически новым заводом, производящим высокооктановые неэтилированные бензины и дизельное топливо, востребованное на российском рынке и в странах – партнерах России на Дальнем Востоке.

Предприятие было введено в действие в 1942 году в составе одной атмосферной трубчатой установки мощностью 500 тыс. тонн нефти в год. В 1980 году была введена установка ЭЛОУ-АВТ-3 мощностью 3 млн тонн нефти в год.

В 1998 году завод перешел на использование в качестве топлива исключительно природного газа с Сахалина и газа собственной нефтепереработки, что резко снизило нагрузку на окружающую среду по атмосферным выбросам.

Коренная реконструкция завода началась в 1999 году.

- В результате запуска каталитического риформинга в 2001 году предприятие прекратило выпуск этилированного бензина. Содержание серы в бензине снижено до 0,5 ppm (миллионных долей процента).
- В 2002 году запущен блок изомеризации, что позволило резко снизить содержание бензола в ряде производимых нефтепродуктов.
- В 2006 году запущена система гидроочистки дизельного топлива. После гидроочистки уровень серы в дизельном топливе снижается в 100 раз – до 30–50 ppm. В настоящее время гидроочистку проходит только 25 % топлива. Очищенное на установке дизельное топливо Компания направляет в первую очередь в густонаселенные районы. Ближайшие перспективы:
- сегодня завод выпускает бензин по стандарту «Евро-2», в нем присутствует бензол и ароматические соединения. После проведения работ по модернизации риформинга и блока изомеризации в 2007–2009 годах в топливе будет снижено содержание ароматики, выпускаемые бензины будут соответствовать стандартам «Евро-3» и «Евро-4»;
- в 2010 году будет введена в действие установка гидрокрекинга, и все выпускаемые предприятием нефтепродукты станут проходить гидроочистку.



## Контроль качества топлива и работа с потребителями в розничной сети ООО «РН-Архангельскнефтепродукт»

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

075 ▼ Экономическая  
результативность

- [Направления  
экономической политики  
устойчивого развития  
Компании](#)
- [Создание стоимости:  
устойчивый рост бизнеса  
Компании](#)
- [Распределение стоимости:  
направление инвестиций  
в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика  
и ответственность  
перед потребителями](#)
- [Взаимодействие  
с поставщиками](#)

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

В Архангельской области ООО «РН-Архангельскнефтепродукт» контролирует около 40 % рынка розничной торговли нефтепродуктами. Основными конкурентами являются ЛУКОЙЛ и Татнефть. Обществом разработаны специальные программы для сохранения клиентуры и привлечения новых потребителей. Анализ качества топлива осуществляет сертифицированная лаборатория. Введена сквозная система качества топлива по всей цепочке: НПЗ – транспортная цистерна – АЗС, предусматривающая ряд мероприятий. Например, регулярно проводится очистка цистерн бензовозов, а также расположенных на АЗС резервуаров для хранения топлива. Вся продукция подлежит сертификации. Уже сейчас продаваемое дизельное топливо соответствует стандарту «Евро-4», в скором будущем реализуемый бензин будет соответствовать стандарту «Евро-3». Кроме того, предприятие взяло на себя добровольное обязательство по поддержанию качества топлива.

«РН-Архангельскнефтепродукт» регулярно проводит маркетинговые исследования для определения степени удовлетворения потребителей качеством предоставляемых АЗС услуг. Исследования осуществляются на основе анкетирования и анализа предпочтений целевых групп. Для привлечения потребителей внедрена система повышения лояльности клиентов, основанная на безналичных расчетах с применением пластиковых карт. Для владельцев карт действует гибкая система скидок и бонусов. Используемая Обществом система скидок широко рекламируется по местному телевидению.

На всех АЗС поддерживается высокое качество предоставляемых услуг: введены штатные должности заправщиков, действуют магазины сопутствующих товаров, кафе, посты подкачки шин и замены спецжидкостей.

На всех АЗС соблюдаются нормы безопасности. Устанавливаются двустенные резервуары для хранения топлива, закуплены соответствующие северным климатическим условиям бензоколонки фирмы Wan Presser. Везде имеются аварийные емкости на случай разливов нефтепродуктов.





## Взаимодействие с поставщиками



Услуги по транспортировке нефти и нефтепродуктов

Поставщики товарно-материальных ресурсов

Сервисные (подрядные) организации

Поставщики товаров и услуг представляют важную заинтересованную сторону для Компании. Устойчивое развитие бизнеса Компании во многом определяется устойчивостью и качеством их работы. В свою очередь Компания, являясь крупным клиентом для многих поставщиков, способствует усилению их экономической активности в регионах деятельности. Рост бизнеса контрагентов Компании генерирует создание новых рабочих мест, налоговые поступления в бюджеты всех уровней, рост потребительского спроса. Этот эффект особенно значителен в регионах Севера, Сибири и Дальнего Востока, где дочерние предприятия Компании относятся к числу крупнейших хозяйствующих субъектов и выполняют градообразующие функции.

Поставщиков услуг и товарно-материальных ресурсов Роснефти можно разделить на три основные группы:

- крупные транспортные компании, оказывающие Роснефти услуги по транспортировке нефти, нефтепродуктов и газа;
- поставщики товарно-материальных ресурсов (ТМР);
- сервисные и подрядные организации, обеспечивающие текущую производственную деятельность Роснефти, а также работы по расширению и модернизации производственных мощностей.

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

## Услуги по транспортировке нефти и нефтепродуктов

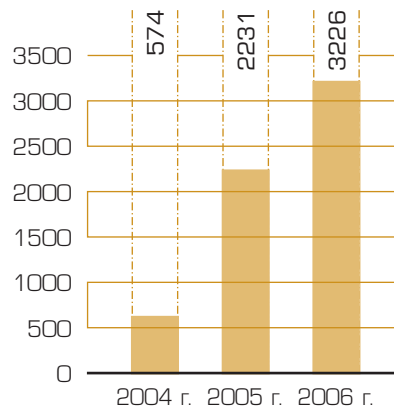
Затраты на услуги по транспортировке нефти и нефтепродуктов являются значительной статьей расходов Компании (см. диаграмму).

В настоящее время Компания использует следующие основные схемы поставок нефти.

- По системе магистральных трубопроводов ОАО «АК «Транснефть» с направлением прокачки на Польшу, Германию, Беларусь, Украину и Литву.
- Железнодорожным транспортом – в Китай, Беларусь, на экспортные морские терминалы, на терминал Каспийского трубопроводного консорциума (КТК) в районе порта Новороссийск. При перевозках используются услуги ОАО «РЖД» и частных операторов.
- По собственной системе трубопроводов дочернего общества «РН-Сахалинморнефтегаз» – до расположенного на Сахалине порта Де-Кастри для поставок в страны Азиатско-Тихоокеанского региона и на материк – на Комсомольский НПЗ.

Транспортировка нефтепродуктов осуществляется как по системе трубопроводов государственной компании ОАО «АК «Транснефтепродукт», так и по железной дороге и другими видами транспорта. Поставки нефтепродуктов на экспорт производятся через морские порты Находка, Ванино, Архангельск, Туапсе и ряд других портов.

**Затраты на транспортировку, млн долл. США**



Через систему магистральных трубопроводов Транснефти производится доставка большей части добываемой Компанией нефти. За услуги по транспортировке нефти Транснефть взимает с грузоотправителей плату по тарифам, устанавливаемым государственным органом регулирования естественных монополий – Федеральной службой по тарифам (ФСТ России). Расходы на транспортировку зависят от протяженности маршрута месторождение – конечный пункт назначения, а также от количества участков, принадлежащих Транснефти, по которым пройдет транспортировка.

Объем перевозок нефти и нефтепродуктов по железной дороге стал весьма значительным после заключения в январе 2005 года долгосрочного контракта с Китайской национальной нефтяной компанией на поставку нефти с месторождений Юганскнефтегаза и Пурнефтегаза. В 2006 году доля всех экспортных поставок нефти и нефтепродуктов по железной дороге составила 33 % и 22 % соответственно. Услуги по железнодорожным перевозкам оказывает государственная компания «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД»), тарифы которой регулируются ФСТ России.

Взаимоотношения Роснефти с крупными поставщиками услуг – ОАО «АК «Транснефть» и ОАО «РЖД» – строятся на долгосрочных договорах, в которых указаны ориентировочные объемы нефти и нефтепродуктов, а также принципы формирования тарифов на транспортировку.

При отсутствии магистральных трубопроводов до конечного пункта отгрузки Компания для оптимизации транспортных расходов применяет различные комбинированные схемы транспортировки, включающие участки магистральных трубопроводов с последующей перевалкой на железнодорожный и водный транспорт. Примером может служить северный маршрут до плавучего нефтяного терминала «Белокаменка», создание которого Роснефтью внесло большой вклад в развитие транспортной инфраструктуры Архангельской области.

Заказы Компании обеспечивают для ОАО «АК «Транснефть», ОАО «РЖД», морских и речных портов и перевозчиков значительный и все увеличивающийся объем финансовых поступлений, позволяющих им расширять бизнес, развивать региональную транспортную инфраструктуру и в свою очередь расширять возможности предоставления услуг для Компании и других грузоотправителей.



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

## Развитие железнодорожных перевозчиков в зоне обслуживания Комсомольского НПЗ

Для Комсомольского отделения Дальневосточного филиала ОАО «РЖД» Комсомольский нефтеперерабатывающий завод является крупным заказчиком, поскольку практически весь объем производимых им нефтепродуктов вывозится железнодорожным транспортом. Объем погрузочных работ завода составляет около 50 % от всего объема погрузки отделения – примерно десять поездов из 55 цистерн в день, годовой объем услуг по перевозке нефтепродуктов – 4 млрд рублей.

Вагонный парк для перевозки арендуется у ОАО «РЖД» и частного железнодорожного оператора «Дальнефтьтранс», для которого Комсомольский НПЗ является стратегическим партнером. В первую очередь на заказах завода Дальнефтьтранс за 6–7 лет работы нарастил активы и сформировал собственный парк из 6 тыс. вагонов. Благодаря большому объему перевозок он предоставляет заводу выгодный тариф – ниже, чем мелким грузоотправителям.

Масштаб перевозок продукции Комсомольского НПЗ позволил произвести реконструкцию железнодорожной станции Земги, после чего процесс погрузки нефтепродуктов стал соответствовать всем необходимым стандартам. Были введены в эксплуатацию промывочно-пропарочная станция и техническая проверка вагонов перед погрузкой. Железная дорога сделала капитальный ремонт станции, заменила железобетонными шпалы на участке от Комсомольска-на-Амуре до станции Земги, оборудовала железнодорожные переезды системами видеонаблюдения, внедрила программное обеспечение. Благодаря этому поезда увеличили скорость передвижения в два раза. Станция Земги обслуживает не только Комсомольский НПЗ, но и другие предприятия города, которые также выигрывают от повышения качества услуг: авиационный завод имени Гагарина, морской порт, нефтебаза «Альянс», молокозавод.



## Роль ООО «РН-Архангельскнефтепродукт» в развитии Архангельского торгового порта

ООО «РН-Архангельскнефтепродукт» занимается оптовой и розничной реализацией нефтепродуктов, поставками бензина, авиационного и дизельного топлива на Чукотку и в Якутию в рамках «северного завоза», а также выполняет работы по перевалке на экспорт нефтепродуктов и нефти. Общество имеет в своем составе 11 нефтебаз и 44 автозаправочные станции.

Архангельский торговый порт, расположенный на Белом море в дельте реки Северная Двина, имеет три погрузочно-разгрузочных терминала. Основными контрагентами порта помимо ООО «РН-Архангельскнефтепродукт» являются лесозаводы, отгружающие пиленный лес, Онежский лесопильно-деревообрабатывающий комбинат, отправляющий на экспорт пиломатериалы, угольные компании «Нузбассуголь» и «Воркутауголь».

В 1990-х годах порт пришел в упадок из-за снижения грузооборота. Оживление его деятельности началось в 2004 году, когда Роснефть приступила к реализации проекта перевалки нефти через порт. Согласно проекту, нефть, добываемая дочерним предприятием ООО «РН – Северная нефть», доставляется по магистральному трубопроводу до нефтеперевалочного железнодорожного комплекса Приводино в Котласском районе Архангельской области, там перегружается в цистерны и по железной дороге отправляется на принадлежащий Компании терминал в порту Архангельска. Далее нефть перегружается в танкеры-челноки, которые доставляют ее в плавучее нефтехранилище (ПНХ) «Белокаменка», расположенное в глубоководной бухте Кольского залива в районе Мурманска. «Белокаменка» находится в зоне круглогодичного доступа супертанкеров покупателей.

Для реализации проекта Роснефть провела модернизацию портовой инфраструктуры, увеличила производительность нефтяной эстакады с 15 вагонов-цистерн до 54, построила причалы. Кроме того, Компания поддерживает в судоходном состоянии один из судовых каналов. Благодаря проекту объемы перевалки нефти возросли с 1 до 3 млн тонн. Увеличился и объем уплачиваемых Роснефтью портовых сборов, что позволило улучшить всю портовую инфраструктуру, которую используют в том числе и другие клиенты. Архангельский морской торговый порт относится к категории замерзающих, поэтому, чтобы обеспечить круглогодичное движение танкеров до Мурманска, Компания организует ледокольную проводку. Проводя свои суда с помощью ледоколов, Компания позволяет проводить суда и других судовладельцев до северной кромки Белого моря, обеспечивая таким образом круглогодичную навигацию до Баренцева моря и далее в Европу.



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

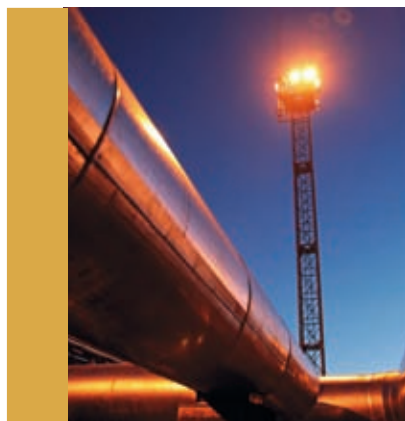
109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

## Поставщики товарно-материальных ресурсов

Политика Роснефти в области закупок товарно-материальных ресурсов (ТМР) регулируется внутренними нормативными документами и стандартами Компании и включает в качестве ключевых положений централизацию закупок и выбор поставщиков на условиях тендеров. Политика соответствует международному стандарту ISO 9001:2000.

Централизованное приобретение основной номенклатуры ТМР на основе подаваемых дочерними обществами заявок позволяет экономить денежные средства за счет «эффекта масштаба». Централизованно приобретаются трубная и кабельная продукция, буровое, погружное, емкостное и резервуарное оборудование, химические реагенты, силовые электрические машины и аппараты. Доля централизованных поставок в денежном выражении составляет примерно 80 % от общего объема закупок. Остальное закупают дочерние общества самостоятельно. Всего Компанию обслуживают свыше тысячи поставщиков ТМР.

В состав условий проводимых Компанией и дочерними обществами тендеров включено соответствие продукции стандартам, техническим условиям и требованиям Роснефти по качеству, гарантиям, сервисному обслуживанию, ценовым характеристикам, условиям оплаты и срокам доставки. При прочих равных условиях предпочтение отдается российским поставщикам, доля которых в объеме закупок ТМР в среднем составляет примерно 70 %. Такая политика способствует росту национальной экономики и развитию территорий, где работает Компания.



Примером стратегического партнерства является соглашение между Роснефтью и одним из крупнейших российских поставщиков труб – Трубной металлургической компанией (ТМК).

Договор о долгосрочном стратегическом сотрудничестве заключен сроком на 3 года с возможностью последующего продления. Стратегическое сотрудничество двух компаний включает координацию совместной деятельности по разработке новых видов труб и поставке с предприятий ТМК стальных труб, применяемых Роснефтью в нефте- и газодобыче.

Роснефть предпочитает взаимодействовать с конечными производителями. С наиболее важными поставщиками заключаются договоры о стратегическом партнерстве, в которых прописаны взаимные

долгосрочные обязательства по объемам поставок и принципам формирования цен. Ориентация Компании на долгосрочное взаимодействие с крупными российскими поставщиками, способными генерировать большие денежные потоки в регионах своей деятельности, стимулирует через поставщиков экономическую и социальную деятельность в регионах их хозяйствования, вносит важный вклад в их устойчивое развитие.

Компания добивается повышения качества продукции своих поставщиков ТМР, что обоюдовыгодно как для поставщиков, так и для Компании. Под стабильные долгосрочные заказы Роснефти поставщики имеют возможность модернизировать свою производственную базу.

Примером взаимоотношений, оказывающих позитивное влияние на повышение качества продукции поставщиков, является применяемая дочерним обществом «РН-Пурнефтегаз» система подконтрольной эксплуатации оборудования.



«РН-Пурнефтегаз» практикует подконтрольную эксплуатацию поставляемого оборудования с правом его выкупа. В рамках этой модели отношений предприятие берет у поставщика оборудование в опытную эксплуатацию на срок до 6 месяцев. При этом поставщик имеет возможность во время опытной эксплуатации испытывать оборудование и устранять обнаруженные недостатки. Если опытная эксплуатация проходит успешно, то предприятие закупает это оборудование. На этих условиях Общество закупает винтовые насосы, станции управления, электропогружные установки.

Сотрудничество региональных поставщиков с дочерними предприятиями Роснефти поддерживается региональными властями. Тюменские власти предоставляют Компании и ее дочерним обществам налоговые льготы, если заказы размещаются на расположенных на территории региона предприятиях.

В свою очередь дочерние предприятия Компании также стремятся активизировать деятельность региональных поставщиков – это позволяет экономить на транспортных расходах и способствует общему оживлению местной промышленности.

Для повышения качества и обеспечения своевременности поставок дочерние предприятия Компании стараются доводить до местных поставщиков свои потребности на 1–2 года вперед. Это позволяет местным предприятиям более четко планировать производственную деятельность и своевременно расширять производственные мощности для выполнения заказов Компании.

009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

## Инициатива Комсомольского НПЗ по налаживанию сотрудничества с поставщиками Хабаровского края в связи с реконструкцией

Комсомольский НПЗ размещает значительный объем заказов среди поставщиков Комсомольска-на-Амуре и Хабаровского края. В число постоянных поставщиков НПЗ входят:

- завод «Амуркабель» – единственное в регионе предприятие, выпускающее кабельную продукцию. Объем поставок составляет от 5 до 20 млн рублей ежемесячно;
- ООО «Легат», поставщик спецодежды. Основную массу спецодежды (костюмы, куртки) Компания закупает для дочерних предприятий централизованно. «Легат» поставляет на НПЗ дополнительный ассортимент – рукавицы и т. п. Завод был первым крупным клиентом ООО «Легат» в момент начала деятельности. За пять лет сотрудничества фирма расширила бизнес – приобрела базу, склад, магазин, организовала производство по пошиву спецодежды – и теперь обеспечивает своей продукцией не только НПЗ, но и другие предприятия региона;
- расположенный в Комсомольске-на-Амуре судостроительный завод поставляет НПЗ фланцы, детали трубопроводов, изготавливает нестандартные изделия;
- предприятие «Амурметалл» на протяжении многих лет обеспечивает потребности НПЗ в металлопрокате (лист, швеллер, уголок) и арматуре. Объем текущих потребностей НПЗ составляет 300–500 тыс. рублей в месяц;
- местные поставщики песчано-гравийных смесей полностью обеспечивают потребности НПЗ в этой продукции.

В связи с проводимой реконструкцией потребности Комсомольского НПЗ в поставках разнообразных материалов значительно увеличиваются. Завод заинтересован в размещении максимального объема заказов на местных предприятиях, поскольку это гарантирует сокращение транспортных издержек, возможность внесения корректировок на стадии изготовления заказываемой продукции, более гибкие условия оплаты. НПЗ стремится также максимально задействовать в поставках необходимых для реконструкции материалов и изделий своих постоянных поставщиков. Так, в связи с реконструкцией регулярные поставки металлоизделий заводом «Амурметалл» предположительно увеличатся в 20 раз – до 10 млн рублей в месяц. Завод вышел в правительство Хабаровского края с инициативой увеличения предприятиями Дальневосточного региона объема поставок ТМР, сформулировал свои потребности на 2007–2009 годы. Правительство довело этот запрос до профильных предприятий, действующих в крае, что создает условия для увеличения номенклатуры поставок предприятиями региона.



## Сервисные (подрядные) организации

Роснефть и ее дочерние общества активно привлекают подрядные организации для оказания услуг по обеспечению основной деятельности, проведения строительства и реконструкции мощностей.

Наиболее значимыми являются транспортные услуги, бурение, ремонт скважин, трубопроводов, основного производственного и энергетического оборудования, строительные работы.

Взаимодействие Компании с подрядчиками регламентируется внутренними документами: «Политика Компании в области капитального строительства», «Положение об организации конкурсов на выполнение подрядных работ в области строительства для ОАО «НК «Роснефть» и его дочерних обществ», «Положение об организации технического надзора и порядок работы с подрядными организациями при строительстве, реконструкции и капитальном ремонте объектов ОАО «НК «Роснефть».

Среди обслуживающих основное производство Компании сервисных предприятий как дочерние и внучатые общества Компании, так и сторонние российские и иностранные фирмы. Так же, как и при организации закупок ТМР, выбор подрядных организаций производится на основе тендеров.

Компания стремится заключать с сервисными предприятиями долгосрочные договоры с горизонтом планирования до трех лет. В них оговариваются условия ценообразования, объемы и сроки выполнения работ, условия оплаты. Такая практика позволяет подрядчикам гораздо эффективнее планировать свою работу.

Действующие в регионах крупные дочерние общества Компании (добывающие, перерабатывающие и сбытовые предприятия) своей деятельностью способствуют формированию группы обслуживающих подрядных организаций. Эта группа вносит значительный вклад в валовой региональный продукт территории присутствия, генерирует рабочие места и пополнение бюджета налогами.

Многие подрядчики, рассчитывая на долгосрочное сотрудничество, инвестируют в оборудование, создают филиалы и строят базы в районах производственной деятельности дочерних обществ.

Работая изначально только на дочерние предприятия Роснефти, они развиваются и расширяют сферу своей деятельности, начинают обслуживать и других заказчиков. Например, ЗАО «Зодчий», расположенный в Губкинском подрядчик Пурнефтегаза, в течение ряда лет выполняет для него строительные-монтажные работы. Благодаря заказам Пурнефтегаза «Зодчий» построил мини-НПЗ, производящий бензин и дизельное топливо, и теперь обеспечивает топливом население города и региона.

Привлекая субподрядчиков, подрядчики тем самым создают мультипликативные эффекты для развития экономики территорий присутствия Компании.





## Группа сервисных предприятий ООО «РН-Юганскнефтегаз»



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▼ Экономическая результативность

- [Направления экономической политики устойчивого развития Компании](#)
- [Создание стоимости: устойчивый рост бизнеса Компании](#)
- [Распределение стоимости: направление инвестиций в устойчивое развитие](#)
- [Сбытовая политика и ответственность перед потребителями](#)
- [Взаимодействие с поставщиками](#)

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

Непосредственно в «РН-Юганскнефтегазе» (ЮНГ) работают 6,5 тыс. человек. ЮНГ взаимодействует с большим количеством подрядчиков, оказывающих транспортные услуги, услуги по капитальному и подземному ремонту скважин, ремонту трубопроводов, строительству, бурению скважин. Без учета строителей в подрядных организациях, обслуживающих ЮНГ, работают примерно 20 тыс. человек, а со строителями – 50 тыс. Характеристика наиболее крупных региональных подрядчиков ЮНГ приведена в таблице.

### Характеристика наиболее крупных региональных подрядчиков ЮНГ

Наименование	Работы, выполняемые для ЮНГ	Примечания
<b>Центр производственных услуг</b>	Объединяет предприятия, занимающиеся строительством трубопроводов, дорог, ремонтом скважин, обслуживанием электропогружных насосов, транспортными перевозками, антикоррозийным внутренним и внешним покрытием труб.	Дочернее предприятие Роснефти.
<b>Нефтьмонтаж (г. Сургут)</b>	Ремонт и монтаж насосных и компрессорных станций трубопроводов, устройств предварительного сброса воды.	Большая часть заказов от ЮНГ, для их выполнения привлекает субподрядчиков. Развился на заказах ЮНГ, прошел сертификацию ISO. В Нефтеюганске имеет свою базу, в Сургуте владеет заводом металлоконструкций.
<b>Нефтеюганский филиал ОАО «Стройтрансгаз»</b>	Ремонт и монтаж трубопроводов.	Стройтрансгаз является лидером среди российских инжиниринговых строительных компаний в нефтегазовой отрасли. Работает во многих регионах России. Для работы с ЮНГ создан филиал в Нефтеюганске.

>>

Наименование	Работы, выполняемые для ЮНГ	Примечания
<b>Запсибэлктросетьстрой (г. Сургут)</b>	Строительство электроподстанций и линий электропередачи.	На объектах ЮНГ работает 200–400 человек. Значительная часть заказов от ЮНГ, для их выполнения привлекает субподрядчиков.
<b>Нефтеюганский филиал ООО «Инкомнефтеремонт»</b>	Строительство электроподстанций и линий электропередачи, электромонтажные работы.	Для работы с ЮНГ создан филиал в Нефтеюганске, для выполнения работ привлекает субподрядчиков.
<b>Сибпромстрой (г. Сургут)</b>	Строительство насосных и компрессорных станций, центрального пункта сбора нефти.	Заказы выполняет структурное подразделение Сибпромстрой № 7, в значительной степени сориентированное на ЮНГ. На объектах ЮНГ работают примерно 250 человек.
<b>Юганскспецстрой</b>	Выполняет большой объем работ по отсыпке кустовых площадок, строительству дорог, рекультивации шламовых амбаров.	Аффилирован с Роснефтью.
<b>ЗАО «Комплекс» (г. Сургут)</b>	Подготовка под бурение: отсыпка кустовых площадок, строительство дорог.	ЮНГ является одним из его крупных клиентов.
<b>Дорожно-строительное управление «Нягань»</b>	Строительство и ремонт дорог.	ЮНГ является одним из его крупных клиентов.

ЮНГ взаимодействует и с рядом крупных иностранных сервисных компаний, в числе которых Schlumberger, Halliburton, Reda, FAB.

Транспортные услуги в ЮНГ полностью переданы на аутсорсинг, ЮНГ имеет на своем балансе только 20 автомобилей для руководства. В своей производственно-хозяйственной деятельности предприятие, а также обслуживающие его подрядные и сервисные организации широко пользуются услугами автомобильного, водного, авиационного и железнодорожного транспорта. Эти транспортные услуги обеспечивают более 40 региональных транспортных предприятий. Примерно половину всего объема транспортных услуг Юганскнефтегазу оказывает блок предприятий, входящих в дочернее общество Компании «РН-Сервис».

Компания заботится о том, чтобы обслуживающие ее сервисные и подрядные организации имели достаточно ресурсов на оказание качественных услуг и достойную оплату труда работников. Например, когда сервисные предприятия по ремонту скважин внедряют новые технологии, ООО «РН-Юганскнефтегаз» готово повышать тарифы с учетом покрытия затрат на внедрение этих технологий. По инициативе Общества на сервисных и подрядных предприятиях внедряются коллективные договоры с работниками, тарифы систематически пересматриваются с целью повышения уровня заработной платы.





## Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

- 009 ▶ Границы Отчета
- 013 ▶ Профиль Компании
- 041 ▶ Стратегия и видение
- 053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 075 ▶ Экономическая результативность
- 109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность
- 131 ▶ Отношения с персоналом
- 193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



075 ▶ Экономическая результативность

109 ▼ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

## Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности



### Основные направления политики Компании в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности

К числу стратегических целей НК «Роснефть» относится достижение самого высокого уровня экологической и промышленной безопасности и охраны труда среди нефтегазовых компаний мира. Для достижения этой цели необходимо:

- обеспечение безопасности всех видов производственной деятельности Компании и минимизация воздействия производственной деятельности на окружающую среду;
- переход на производство экологичной продукции, соответствующей самым высоким мировым стандартам;
- проведение активной научно-технической политики и создание современных ресурсосберегающих комплексов, обеспечивающих эффективную добычу углеводородного сырья, его переработку и доставку до потребителей с минимальными затратами энергии и ресурсов.

В 2006 году в НК «Роснефть» был принят документ [«Политика Компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды»](#).

Основные положения этой Политики доступны на сайте Компании

<http://www.rosneft.ru/>

[Основные направления политики Компании в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)

[Структура управления и ответственность](#)

[Система менеджмента](#)

[Программы](#)

[Затраты](#)

#### Реализация Политики предполагает:

- планировать и вводить в действие новые объекты с соблюдением самых высоких стандартов в сферах воздействия на окружающую среду и промышленной безопасности, с полным учетом промышленных рисков текущей и намечаемой деятельности;
- осуществлять весь доступный и практически реализуемый комплекс мер по предупреждению аварийных ситуаций, а в случае их возникновения принимать полный комплекс мер по смягчению их последствий;
- целенаправленно работать над снижением потерь нефти, нефтепродуктов и газа и предотвращением их поступления в окружающую природную среду;
- последовательно снижать показатели производственного травматизма, аварийности и негативного воздействия на окружающую среду;
- внедрять передовые технологии с целью снижения удельного потребления природных ресурсов, материалов и энергии;
- требовать от операторов и подрядчиков Компании соблюдения технических и экологических стандартов и норм, принятых в Компании;
- привлекать весь персонал Компании к активному участию в деятельности по выявлению и управлению промышленными рисками; вести мотивацию, обучение и повышение квалификации персонала Компании;
- соблюдать требования применяемого законодательства, отраслевых и корпоративных стандартов и норм;
- информировать заинтересованные стороны о деятельности Компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

В 2007 году независимой консультационной компанией Royal Haskoning по заказу НК «Роснефть» разработана **Стратегия Компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды до 2027 года**, направленная на приведение системы управления в этой сфере в Компании в соответствие лучшим мировым практикам. В Стратегию вошли рекомендации по совершенствованию системы управления, система целевых показателей в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, а также критерии для их оценки.

## Структура управления и ответственность

Функции по координации и контролю деятельности в области охраны окружающей среды, обеспечения промышленной безопасности и охраны труда в Компании возложены на Управление экологической безопасности и Управление промышленной безопасности и охраны труда, которые входят в **Департамент экологической и промышленной безопасности**.

Департамент координирует разработку и реализацию политики в области экологической и промышленной безопасности, а также разработку и внедрение интегрированной системы управления обеспечением экологической и промышленной безопасности. Департамент анализирует оперативную отчетность дочерних предприятий, готовит, координирует и контролирует выполнение целевых программ по реализации политики Компании и программ обучения сотрудников в подведомственных сферах. Подразделения по экологической и промышленной безопасности и охране труда имеются во всех дочерних обществах Компании. В связи с ростом Компании за последние годы увеличилось и число работающих в ней специалистов по охране окружающей среды.

Все сотрудники Компании проходят необходимое обучение в области охраны окружающей среды, обеспечения промышленной безопасности, охраны труда и соблюдения техники безопасности. В Компании на систематической основе проводятся образовательные программы по обмену опытом в области охраны труда и защиты окружающей среды. По результатам деятельности за 2006 год Компания была награждена почетным дипломом II Всероссийской экологической конференции «Лидер природоохранной деятельности в России», а девять лучших экологов Компании награждены медалями.

## Система менеджмента

Построенная в Компании интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды основана на современных подходах и прошла сертификацию по международным стандартам ISO 14001:2004 и OHSAS 18001:1999 (сертификаты BVQI выданы 5 мая 2006 года). Сертификаты охватывают большинство дочерних обществ; на предприятиях, приобретен-



ных Компанией в 2005–2006 годах, системы управления совершенствуются и готовятся к сертификации. Сертификация основной части новых активов запланирована на май 2008 года.

Интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды Компании построена на принципах вовлеченности персонала всех уровней в снижение негативного воздействия на окружающую среду. Для обеспечения ее функционирования разработаны и внедрены 13 стандартов Компании, которые регулярно пересматриваются и совершенствуются.

В соответствии с положениями стандартов, внедренных в Компании, выделяются значимые экологические аспекты и ключевые риски, связанные с воздействием на окружающую среду и обеспечением безопасности производства, персонала и местных жителей. Идентификация экологических аспектов и рисков учитывает региональные особенности и характеристики каждого из объектов. Результаты оценки аспектов и рисков учитываются при формировании целей, планов и программ Компании и ее дочерних обществ. Для обеспечения управления значимыми аспектами и ключевыми рисками готовится требуемая российским законодательством разрешительная документация, разрабатываются специальные процедуры, планы действий и регламенты, обеспечивается необходимое оборудование.

## Программы

Для минимизации воздействия на окружающую среду в Компании разработана **Целевая экологическая программа на 2006–2010 годы**. Программа направлена на решение приоритетных для дочерних предприятий проблем в области охраны окружающей среды. Среди основных направлений капитальных затрат программы – создание и оборудование полигонов для утилизации нефтешламов, строительство и реконструкция сооружений для очистки сточных вод, шламонакопителей и нефтеловушек, рекультивация нарушенных и загрязненных земель, гидроизоляция оснований под буровые установки и переоборудование буровых установок для организации безамбарного бурения, восстановление уничтоженных постов ликвидации аварийных разливов нефти в Чеченской Республике.

В области снижения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу Департамент экологической и промышленной безопасности активно взаимодействует с Департаментом нефтегазодобычи, работающим над повышением уровня утилизации попутного нефтяного газа (ПНГ) и разрабатывающим **Целевую газовую программу ОАО «НК «Роснефть» на 2008–2012 годы**.

Департамент нефтегазодобычи также осуществляет Целевую программу повышения надежности трубопроводов, направленную на сокращение числа и минимизацию последствий порывов нефтепродуктопроводов. Департамент экологической и промышленной безопасности в свою очередь в рамках Программы экологической безопасности работает над обеспечением своевременного реагирования и минимизацией последствий порывов.

## Программы:

[Целевая экологическая программа на 2006–2010 годы](#)

[Целевая газовая программа ОАО «НК «Роснефть» на 2008–2012 годы](#)

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

## Затраты

Для снижения техногенной нагрузки на окружающую среду Компания существенно увеличила капитальные вложения в природоохранные сооружения и оборудование: капитальные затраты на охрану окружающей среды в 2006 году возросли по сравнению с 2005 годом на 77 %, по сравнению с 2004 годом – почти в 6 раз. Текущие расходы Компании на охрану окружающей среды также возрастают, что связано как с активизацией экологической деятельности, так и с ростом масштабов деятельности Компании.

- среди крупных объектов капитальных затрат: строительство полигонов для размещения отходов производства в ООО «РН – Северная нефть», на Барсуковском месторождении ООО «РН-Пурнефтегаз», на правобережной части Приобского месторождения ООО «РН-Юганскнефтегаз», полигона для захоронения шлама на Асомкинском месторождении ООО «РН-Юганскнефтегаз»;
- строительство очистных сооружений «Коалесцент» для промышленных сточных вод и берегоукрепления реки Туапсе (правый берег) и очистных сооружений (левый берег) ООО «РН-Туапсенефтепродукт», канализационных очистных сооружений для вахтового поселка Барсуковский ООО «РН-Пурнефтегаз»;
- реконструкция очистных сооружений Архангельского терминала ООО «РН-Архангельскнефтепродукт»;
- приобретение комплекса по переработке нефтешламов с получением сырой нефти для ООО «РН-Юганскнефтегаз» и нефтесборной техники для ООО «РН-Сахалинморнефтегаз», ООО «РН-Ставропольнефтегаз» и ОАО «РН-Грознефть», станций биологической очистки сточных вод и подготовки питьевой воды для ЗАО «Ванкорнефть», современного оборудования для ликвидации аварийных разливов нефтепродуктов для ООО «РН – Туапсинский НПЗ» и ООО «РН-Сахалинморнефтегаз»;
- работы по микробиологической очистке замазученного грунта и нефтешламов в ООО «РН-Краснодарнефтегаз», нефтешлама в ООО «РН-Туапсенефтепродукт».



## Превентивные действия и перспективные проекты Компании



[Оценка воздействия  
на окружающую среду,  
вовлечение общественности  
и экспертиза проектов](#)

[Взаимодействие  
с подрядчиками](#)

### Оценка воздействия на окружающую среду, вовлечение общественности и экспертиза проектов

Все проекты Компании проходят государственную экологическую экспертизу и общественные слушания с привлечением заинтересованных сторон на территориях, где проекты реализуются. При обсуждении проектов с заинтересованными сторонами информация о проведении слушаний заранее размещается в прессе.

Общественные слушания обычно проводятся в административных центрах районов и в поселениях, затрагиваемых проектом. Слушания протоколируются, их результаты прилагаются к комплекту документов, представляемому в государственные органы для получения разрешений на реализацию проектов.

В 2007 году в рамках подготовки Отчета об устойчивом развитии НК «Роснефть» проведены «круглые столы» с участием представителей государственных органов экологического надзора, местных властей и общественности на восьми территориях присутствия Компании, на которых в том числе обсуждались влияние Компании на окружающую среду, планы Компании по снижению воздействия на экологию регионов и ликвидации имеющихся недостатков в сфере природопользования. Компания взяла обя-

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

зательство ежегодно проводить аналогичные мероприятия и информировать заинтересованные стороны о проделанной за год работе. Перечень территорий, на которых подобные мероприятия будут проводиться на регулярной основе, будет расширяться.

Для оценки состояния природной среды до начала реализации проектов, своевременного выявления и минимизации негативных последствий в процессе деятельности Компания осуществляет мониторинг объектов окружающей среды. К этой работе широко привлекаются подрядчики, в том числе российские и международные научно-исследовательские институты.

В районах добычи осуществляется комплексный мониторинг геологической среды в пределах лицензионных участков, ежегодно оценивается состояние поверхностных вод, донных отложений, почв, грунтовых вод, флоры и фауны. Ведется постоянное наблюдение за параметрами воздушного бассейна, снежного покрова, подземных источников водоснабжения, химического состава сточных вод, вечной мерзлоты под производственными сооружениями; определяется температурный режим отходов, захороненных на полигоне.



На шельфе острова Сахалин и в лиманной зоне Азовского моря в Краснодарском крае реализуется комплексная программа по изучению биологических ресурсов, гео- и гидрохимических, а также гидрометеорологических режимов. Детальная программа мониторинга осуществляется на нефтеперерабатывающих предприятиях и других промышленных объектах Компании: отслеживаются параметры атмосферного воздуха на границе санитарно-защитной зоны, характеристики выбросов в атмосферу и сточных вод, состав промышленных отходов.

Характерным примером тщательности, с которой Компания подходит к учету вопросов охраны окружающей среды при планировании проектов, является разработка месторождений на чувствительном в экологическом плане шельфе острова Сахалин. Опыт работы позволяет совместить подходы Компании с методами работы и принятыми практиками иностранных партнеров.

Для каждого проекта определяется политика, основанная на стандартах Роснефти и ее партнеров по проекту, которая обеспечивает соблюдение российского природоохранного законодательства и поддержание высокой экологической репутации как НК «Роснефть», так и ее партнеров.

После этого разрабатывается природоохранная **«дорожная карта»**, анализирующая все природоохранные риски проекта и определяющая критерии, соблюдение которых позволит эффективно решать выявленные потенциальные проблемы. Эти критерии используются и при проведении тендеров на выбор подрядчиков. Выбор методов и решений по реализации индивидуален для каждого из реализуемых проектов и основан на местных условиях и возможностях.



### Взаимодействие с подрядчиками

Компания широко использует услуги подрядчиков при бурении скважин, обустройстве месторождений, утилизации нефтешламов, строительстве танков для хранения нефти и нефтепродуктов и т. д. Поскольку деятельность подрядчиков осуществляется на объектах Компании, уровень экологичности и безопасности их работы прямо влияет на успешность и репутацию Компании в этих сферах. Поэтому НК «Роснефть» предъявляет к подрядчикам требования в части охраны окружающей среды и промышленной безопасности, аналогичные требованиям к собственным предприятиям Компании. За соблюдением оговоренных норм Компания осуществляет жесткий текущий контроль. Для проектов, характеризующихся большими объемами работ или повышенной ответственностью, Компания проводит тендеры для подрядчиков заранее, еще до завершения разработки проектных решений.

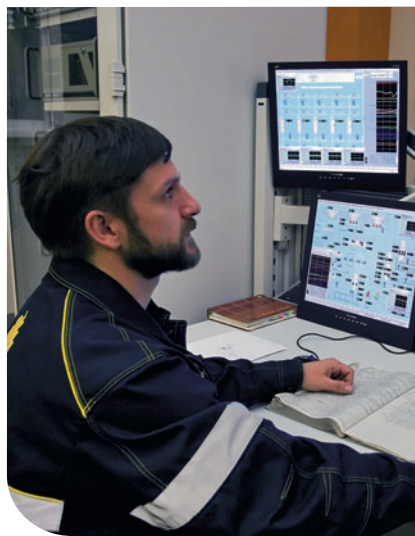


075 ▶ Экономическая результативность

109 ▼ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

## Воздействие на атмосферу



### Контроль выбросов загрязняющих веществ в нефтегазодобыче и Газовая программа Компании

Основные выбросы в атмосферу приходятся на сектор нефтегазодобычи; его доля в валовом объеме выбросов увеличилась с 95 % в 2004 году до 98 % в 2006 году. Определяющим в объеме и составе выбросов является сжигание попутного нефтяного газа (ПНГ) на факелах. В составе выбрасываемых загрязняющих веществ доминирует оксид углерода, существенную долю составляют также твердые вещества и углеводороды. Озоноразрушающие вещества в Компании не используются и не выбрасываются.

На увеличение доли используемого попутного газа нацелена принятая в 2007 году Газовая программа Компании на 2008–2012 годы. Реализация программы приведет к повышению уровня использования попутного нефтяного газа до 95 % в целом по Компании к 2011 году, сокращению объема сжигаемого на факелах газа на 3227 млн м<sup>3</sup>/год. Попутный газ будет утилизироваться путем его передачи в газотранспортную структуру ОАО «Газпром» на переработку и для продажи потребителям. Помимо этого попутный нефтяной газ будет использоваться на объектах нефтегазодобычи для производства электроэнергии на газотурбинных и газопоршневых станциях, для технологических нужд и обогрева

помещений. На тех месторождениях, где значительные количества добываемого попутного газа временно не могут быть эффективно использованы, будет производиться закачка попутного газа в подземные газохранилища. В рамках программы планируется строительство:

- газотранспортных систем и компрессорных мощностей для увеличения поставок газа в Единую систему газоснабжения (ЕСГ) ОАО «Газпром», на газоперерабатывающие мощности ОАО «Сибур-Холдинг» на Комсомольском, Приобском, Приразломном и Омбинском месторождениях, Угутско-Ниняминской, Стрижевской и Лугинецкой группах месторождений, группе месторождений ЦПС «Зимняя Ставка» и др.;
- газосборных, газотранспортных систем и дожимных компрессорных станций для закачки газа в пласт на Харампурской группе месторождений с обустройством временного подземного хранилища газа и на Чкаловском месторождении с целью повышения нефтеотдачи пласта;
- внутрипромысловых газосборных и межпромысловых газотранспортных трубопроводов для сбора и транспортировки газа потребителям (в большинстве дочерних обществ);
- компрессорных станций, установок подготовки, компримирования и очистки газа, мультифазных насосных станций для совместного транспорта нефти и попутного газа к объектам подготовки и утилизации газа, малогабаритных установок по переработке газа;
- собственных объектов энергогенерирующих мощностей (газотурбинных электростанций). В первую очередь это крупная ГТЭС мощностью 315 МВт для утилизации попутного газа Приобского месторождения (зона деятельности «РН-Юганскнефтегаз») и ГТЭС мощностью 20 МВт Северо-Нефтяного месторождения.

Также запланированы использование газа для собственных нужд на подготовку нефти и реконструкция действующих установок подготовки газа, газосборных, газораспределительных и газотранспортных сетей.

[Контроль выбросов загрязняющих веществ в нефтегазодобыче и Газовая программа Компании](#)

[Снижение воздействия на атмосферу в нефтегазопереработке и сбыте](#)



- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

## Снижение воздействия на атмосферу в нефтегазопереработке и сбыте

В 2006 году в составе Компании действовало два нефтеперерабатывающих завода — в городах Туапсе и Комсомольске-на-Амуре. Предприятия в настоящее время проходят программу полной модернизации, которая обеспечит 95 % глубины переработки нефти, выпуск продукции, соответствующей стандарту «Евро-4», повысит гибкость, эффективность и мощность производств. На Комсомольском НПЗ в первом квартале 2006 года был сдан в эксплуатацию комплекс гидроочистки дизельного топлива, с помощью которого впервые в России начало производиться дизельное топливо, соответствующее стандарту «Евро-4» по содержанию серы и другим показателям.

В ходе реконструкции на нефтеперерабатывающих предприятиях активно внедряются решения, позволяющие снизить выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. Среди таких решений оборудование резервуаров нефти и нефтепродуктов понтонами, строительство закрытых физико-химических очистных сооружений взамен открытых механических, внедрение установок улавливания паров дыхания резервуаров, уменьшение до минимума сбросов на факел, более полная утилизация нефтепродуктов и сероводорода, а также переход на использование в качестве топлива природного и процессного газа, который был осуществлен на Комсомольском НПЗ. Эти решения, несмотря на рост объемов переработки, позволили заметно снизить не только удельные выбросы в атмосферу, но и валовые выбросы в 2006 году по сравнению с 2005-м.

В сбыте и перевалке нефтепродуктов также внедряются прогрессивные решения, снижающие выбросы в атмосферу, в их числе газоулавливающие станции, обеспечивающие рециркуляцию паров нефтепродуктов, и системы герметичного налива.





## Водопотребление и воздействие на водные объекты



Объем водопотребления по Компании в 2005 году значительно вырос в связи с вхождением в ее состав новых активов; водопотребление увеличилось и в 2006 году в связи с ростом объемов производственной деятельности Компании. Одновременно с этим достигнуто существенное увеличение объемов повторного и оборотного использования воды. Для повышения эффективности использования воды на месторождениях внедряются устройства предварительного сброса воды.

В 2005 году за счет строительства и модернизации установок очистки сточных вод на месторождениях, а также обеспечения высокого уровня использования пластовых вод для поддержания пластового давления удалось существенно снизить общие объемы сброса сточных вод и объемы сброса неочищенных загрязненных сточных вод. Для дальнейшего снижения сбросов загрязненных сточных вод Компания продолжает работу по строительству и реконструкции сооружений по очистке промышленных и канализационных сточных вод и нефтеловушек, ведет капитальный ремонт и замену аварийных участков нефтепроводов в водоохраных зонах.

При строительстве новых кустовых площадок при отсыпке куста используются изолирующие материалы (полиэтиленовая пленка, синтетический материал), предотвращающие загрязнение поверхностных и грунтовых вод. Трубопроводные переходы под реками строятся с применением наклонного бурения.

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▼ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

## Обращение с отходами производства



Образующиеся в процессе деятельности Компании нефтешламы утилизируются по графику, согласованному с государственными надзорными органами, график строго соблюдается. Работа по утилизации нефтешламов осуществляется подрядчиками, имеющими необходимые лицензии. Компания закупает установки для переработки жидких и твердых нефтешламов, которые передаются в пользование подрядчикам. Переработка производится биологическим и химическим способами; при переработке химическим способом жидкий нефтешлам разделяется на воду и нефть, нефть из твердого нефтешлама выделяется специальными химическими реагентами, полученная таким образом вода используется повторно. Применяются также микробиологический способ обезвреживания нефтешламов и нефтезагрязненного грунта, ультразвуковые кавитационные и механические установки по переработке нефтяного шлама.

Для утилизации промышленных и нефтесодержащих отходов в 2006 году построены полигоны на Баганском и Хасырейском месторождениях ООО «РН — Северная нефть», в 2007 году введен в действие полигон на Барсуковском месторождении, планируется завершить строительство полигона на Тарасовском месторождении, в 2008 году – начать строительство полигона на Харампурском месторождении ООО «РН-Пурнефтегаз». Компания уже достигла значимых успехов в снижении образования отходов и повышении уровня их утилизации: несмотря на вхождение в 2005–2006 годах в состав Компании крупных предприятий и многократного роста объемов нефтедобычи, удалось снизить объем образования отходов по сравнению с 2004 годом и начать активную работу по переработке ранее накопленных отходов.

## Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия



### Рекультивация земель

### Сохранение биоразнообразия и традиционного землепользования

### Аварии и инциденты

### Рекультивация земель

Одновременно с наращиванием объемов нефтегазодобычи Компания ведет активную работу по сокращению объемов нерационально используемых земель, особенно нефтезагрязненных земель. За счет активной рекультивации и сокращения аварийных разливов площадь загрязненных земель существенно сократилась с начала 2005 до конца 2006 года.

В 2006 году на участках нефтегазодобычи Компании проведена инвентаризация нефтезагрязненных земель и шламовых амбаров с целью выявления площадей замасоченных земель, их экологической опасности, усовершенствования мероприятий по рекультивации. Ежегодно дочерние общества Компании проводят тендеры по выбору подрядчиков для проведения рекультивации. Специализированные подрядчики разрабатывают план работ на каждый объект с указанием используемых методов и материалов. Проект рекультивации проходит государственную экспертизу. Рекультивация выполняется в два этапа: технический и биологический. В случае рекультивации загрязненных земель на первом этапе откачивается нефть, загрязненный грунт вывозится или обрабатывается микробиологическими препаратами. Вывозится также металлолом, крупногабаритный мусор, затем формируется поверхность и плодородный слой почвы, идет посадка лесных культур и посев многолетних трав. Качество рекультивации проверяется государственными органами.

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

## Сохранение биоразнообразия и традиционного землепользования

Компания ведет добычу в ряде регионов с высокой плотностью населения и интенсивной сельскохозяйственной деятельностью, а также в зонах, примыкающих к заповедным территориям и территориям с высокой ценностью биоразнообразия. При работе вблизи чувствительных природных территорий Компания особое внимание уделяет предотвращению утечек, связанных с порывами трубопроводов. Применяются передовые технологии по очистке внутренних поверхностей труб, для уменьшения коррозии перед транспортировкой газ отделяется от жидких фракций, применяется ингибиторная и электрохимическая защита трубопроводов. Осуществляется программа мониторинга, охватывающая среди прочего уровень загрязнения подземных вод нефтепродуктами, состояние биосферы. При планировании деятельности в обязательном порядке выполняется оценка воздействия на окружающую среду с учетом аспектов предотвращения воздействия на биоразнообразие. В оценку воздействия на окружающую среду входят среди прочего анализ влияния деятельности на растительный и животный мир и разработка мер по предупреждению или смягчению негативных изменений. Ежегодно специалистами-экологами производится оценка состояния поверхностных вод, донных отложений, почв, грунтовых вод, флоры и фауны.

## Аварии и инциденты

Несмотря на усилия, прикладываемые Компанией для предотвращения аварий и инцидентов и обеспечения своевременного реагирования на их возникновение, полностью избежать их пока не удастся. Произошедшие в 2006 году инциденты в основном были вызваны коррозией трубопроводов, несанкционированными врезками, а также организационно-техническими причинами и дефектами материалов.

В рамках внедрения интегрированной системы управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды была выполнена большая работа по выявлению, анализу и систематизации рисков для безопасности производства и окружающей среды в Компании. Эта работа позволила сделать более конкретными и сфокусированными программы обучения персонала, в которых особое внимание уделяется практической подготовке и тренировкам действий в случае возникновения аварий и чрезвычайных ситуаций. В соответствии с государственными требованиями все работники Компании проходят регулярное обучение по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

Для предотвращения аварий и несчастных случаев Компания внедряет новые виды оборудования, исключающие нахождение человека в опасных зонах. На кустах скважин вводятся автоматизированные групповые замерные установки с выводом данных на удаленный терминал, на новых резервуарах устанавливается дистанционный контроль уровня. Эти меры помогают снизить влияние человеческого фактора на безопасность производственных объектов.

## Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении



[Система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций](#)

### Система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций

Основной целью деятельности Компании по предупреждению чрезвычайных ситуаций и реагированию на них является снижение риска возникновения аварий, пожаров и инцидентов на объектах Компании, а также оперативная локализация и устранение последствий чрезвычайных ситуаций, минимизация ущерба здоровью работающего персонала, населению и природным ресурсам, а также материальных потерь Компании в случае возникновения таких ситуаций.

В Компании создана и функционирует система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, являющаяся частью Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС) и интегрированная в общую отраслевую систему РСЧС Минпромэнерго России. Основными направлениями деятельности в рамках системы являются:

- поддержание в состоянии готовности сил и средств Компании для предупреждения чрезвычайных ситуаций и реагирования на них;
- обеспечение противопожарной и противодиверсионной безопасности;
- предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций на морских объектах.

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▼ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

По состоянию на 1 января 2007 года в Компании функционируют 160 формирований по предупреждению чрезвычайных ситуаций и реагированию на них с общей численностью более 5000 человек. Налажена система контроля готовности сил и средств системы реагирования на чрезвычайные ситуации; созданы и успешно функционируют комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности.

Для действий по ликвидации чрезвычайных ситуаций, локализации и ликвидации разливов нефти, пожаров и других нестандартных ситуаций во всех дочерних обществах Компании используются современное отечественное и зарубежное оборудование, средства и технологии.



Для поддержания в состоянии постоянной готовности сил и средств системы и отработки взаимодействия с другими органами и силами системы РСЧС Российской Федерации на территориальных и региональных уровнях регулярно проводятся тактико-специальные учения с охватом всех служб, которые могут принять участие в ликвидации возможной чрезвычайной ситуации и минимизации ущербов от нее.

В 2006 году проведено 207 учений, в том числе 25 комплексных.

Одной из важных задач обеспечения промышленной безопасности является предотвращение разливов нефти. В этой связи на всех объектах Компании введены в действие планы ликвидации аварийных разливов нефти (ЛАРН), оборудованы посты, на морской акватории нефтеналивных терминалов действуют судна ЛАРН, ведется активная работа по мониторингу состояния и повышению надежности трубопроводов, обеспечивается постоянная готовность персонала аварийных служб.

На новых и реконструируемых объектах устанавливаются система послыного пожаротушения резервуаров, автоматические насосные станции подачи противопожарной воды, автоматические пеногенераторы для тушения объектов нефтеналивных эстакад. Для пожаротушения приобретается наиболее экологически безопасный пенообразователь.



В настоящее время продолжается реконструкция резервуарного парка Комсомольского НПЗ. Реконструкция началась в 1999 году, в настоящее время заменено новыми резервуарами более двух третей всего резервуарного парка общества. Все реконструированные резервуары оборудованы установками системы подслоного пенного пожаротушения. Для старых резервуаров, где еще не установлена система, приобретены специальные мониторы, позволяющие подавать пену в возможный очаг возгорания без применения специальных подъемных устройств. Чрезвычайных ситуаций в 2006 году допущено не было.



Для того чтобы повысить возможности по реагированию на аварии и чрезвычайные ситуации, дочерние общества Компании ООО «РН – Северная нефть» и ООО «Полярное сияние», ведущие деятельность в малонаселенных районах Архангельской области, Республики Коми и Ненецкого автономного округа, стали инициаторами договора о взаимной помощи по обеспечению экологической безопасности на Тимано-Печоре.

В рамках этого договора создана единая группа ликвидации аварий. К договору уже присоединились другие нефтедобывающие предприятия региона — ОАО «Тоталь Разведка Разработка Россия», ОАО «Печора-нефть» и ЗАО «Север ТЭК».

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▼ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

- [Политика и организация деятельности в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности](#)
- [Превентивные действия и перспективные проекты Компании](#)
- [Воздействие на атмосферу](#)
- [Водопотребление и воздействие на водные объекты](#)
- [Обращение с отходами производства](#)
- [Использование и восстановление земель и охрана биоразнообразия](#)
- [Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к действиям при их возникновении](#)
- [Охрана труда](#)

## Охрана труда



НК «Роснефть» стремится создать для своих сотрудников безопасную и здоровую рабочую среду и свести к минимуму риск аварийных ситуаций, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Для этого Компания использует современные, основанные на международном опыте формы управления промышленной безопасностью, новейшие технологии и самые современные методы производства. В целом промышленная безопасность, охрана труда и здоровья обеспечиваются путем реализации согласованных управленческих и технических мер на всех уровнях, в том числе за счет:

- последовательной политики в области промышленной безопасности и охраны труда;
- учета рисков промышленной безопасности на стадии проектирования объектов;
- проведения обучения на рабочих местах и специальной подготовки, использования лучших образцов оборудования и инструментов, специальной защитной одежды и средств индивидуальной защиты.

Для реализации принятой политики в дочерних обществах разрабатываются и на постоянной основе реализуются планы:

- по промышленной безопасности;
- основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма;
- замены изношенного и не соответствующего требованиям промышленной безопасности оборудования.



Сотрудники Компании привлекаются в постоянно действующие образовательные программы по обмену опытом в области охраны труда и защиты окружающей среды, промышленной, пожарной и экологической безопасности. Предприятия оснащаются современными средствами обучения, широко используются тренажеры.

Соглашение по охране труда является обязательной составной частью коллективных договоров, заключаемых между работниками и администрацией предприятий Компании. Компания поддерживает деятельность профсоюзных организаций работников по контролю за условиями труда и соблюдению норм охраны труда, разрабатывает комплексные программы охраны здоровья сотрудников. В социальный пакет в соответствии с корпоративными стандартами входят финансирование добровольного медицинского страхования, профилактика заболеваний и санаторно-курортное лечение. В 2006 году ОАО «ННК «Роснефть» израсходовало 93,8 млн рублей на добровольное медицинское страхование, услугами которого воспользовались более 21 тыс. сотрудников. Дочерние компании ОАО «ННК «Роснефть» также оказывают содействие сотрудникам и оплачивают их санаторно-курортное лечение.

В 2006 году путевками на отдых и лечение были обеспечены 7300 сотрудников, затраты Компании на эти цели составили 158 млн рублей. По согласованному с Роспотребнадзором графику на предприятиях ННК «Роснефть» проводятся регулярные медосмотры.

В 2006 году приоритетным направлением деятельности Компании в области охраны здоровья стала программа по снижению заболеваемости сотрудников не менее чем на 30 % к 2011 году. Была проведена повторная аттестация рабочих мест по условиям труда. Хотя при аттестации были выявлены рабочие места, на которых возможны профессиональные заболевания, случаев профессиональных заболеваний у работников ОАО «ННК «Роснефть» не установлено. По результатам аттестации на предприятиях Компании проведена модернизация систем вентиляции, заменено устаревшее оборудование, внедрены меры по снижению воздействия шума. Все работники обеспечиваются спецодеждой и необходимыми средствами индивидуальной защиты, причем количество и характеристики используемых средств определяются с учетом местных условий, специфики работы предприятий и пожеланий работников. Сотрудникам Компании также предоставляются корпоративные виды спецодежды зимнего и летнего вариантов. Качество спецодежды и средств индивидуальной защиты контролируется специальной комиссией.

Для предотвращения случаев травматизма в рамках интегрированной системы управления охраной труда и промышленной безопасностью действует ведомственный (ступенчатый) контроль соблюдения требований охраны труда.

В результате внедряемых мер по охране труда общий уровень травматизма в расчете на 1 млн отработанных часов в ОАО «ННК «Роснефть» снизился в 2006 году на 32 % по сравнению с 2005 годом. На 35 % в 2006 году снижен уровень травматизма со смертельным исходом.







## Отношения с персоналом

- 009 ▶ Границы Отчета
- 013 ▶ Профиль Компании
- 041 ▶ Стратегия и видение
- 053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 075 ▶ Экономическая результативность
- 109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность
- 131 ▶ **Отношения с персоналом**
- 193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Принципы и подходы



Персонал является важнейшей заинтересованной стороной и ключевым фактором успешного и устойчивого развития Компании в долгосрочной перспективе. Компания ставит задачу формирования устойчивого коллектива квалифицированных, лояльных и мотивированных работников, приверженных целям Компании и гордящихся работой в ней.

Политика в отношении персонала строится на следующих принципах и подходах:

- развитие партнерских отношений с персоналом, совместный поиск путей разрешения проблем, конфликтных ситуаций;
- уважительное отношение к действующим в Компании профсоюзным организациям работников;
- мотивация сотрудников через конкурентоспособный уровень оплаты труда, увязанный с результативностью работы, создание условий для повышения квалификации и карьерного роста;
- гибкость в отношениях с персоналом, учет индивидуальных особенностей и потребностей сотрудников без ущерба для интересов Компании;
- система социальных льгот и программ, нацеленных на улучшение условий отдыха и жизни сотрудников и членов их семей, поддержку сотрудников в трудных непредвиденных ситуациях;
- развитие корпоративной ипотеки как фактора создания нормальных жилищных условий для сотрудников и членов их семей;

- постоянное улучшение условий труда и уровня его безопасности через внедрение современной техники и технологий, обучение работников, обеспечение их необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- внимание к ветеранам Компании, забота о них, развитие системы корпоративного негосударственного пенсионного обеспечения;
- реализация программ оздоровления персонала, пропаганда здорового образа жизни.

Приверженность неукоснительному соблюдению прав человека в соответствии с Конституцией РФ является важнейшим принципом деятельности НК «Роснефть». При регулировании трудовых отношений Компания придерживается норм российского законодательства, общепризнанных принципов международного права. В Компании соблюдается право объединения работников в общественные организации по своему выбору, не допускаются любые формы дискриминации и принудительного труда. Каждому работнику обеспечиваются равные возможности для реализации своих трудовых прав независимо от пола, расы, возраста, места жительства, отношения к религии и политических убеждений и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В Компании не используется труд лиц моложе 16 лет и соблюдается требование Трудового кодекса РФ о запрете использования на работах с вредными и опасными условиями труда женщин и лиц моложе 18 лет.

В последние годы Компания приобретает новые активы, к ней присоединялись крупные коллективы со своими трудовыми и социальными традициями. Одновременно в Компании энергично осуществлялась реструктуризация – производилась консолидация основных активов Компании, сопровождавшаяся изменением статуса дочерних обществ, проводилось выделение в самостоятельные общества структурных подразделений, оказывающих сервисные услуги основному бизнесу. В 2006 году на основе структурных подразделений дочерних добывающих обществ, оказывавших основному производству услуги по бурению скважин, создано дочернее общество Компании «РН-Бурение», численность которого достигла 3,8 тыс. человек. В 2007 году на основе сервисных структурных подразделений добывающих дочерних и зависимых обществ Компании (включая вновь приобретенные в первой половине 2007 года активы) начат процесс формирования 100-процентного дочернего общества Компании «РН-Сервис», которое будет оказывать дочерним обществам Компании услуги по ремонту скважин и оборудования нефте- и газодобычи, обслуживанию производственных и бытовых помещений, предоставлять транспортные услуги. Летом 2007 года в результате приобретения новых активов в сфере добычи углеводородов и нефтепереработки Компания пополнилась 80 предприятиями с численностью работников около 60 тыс. человек.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

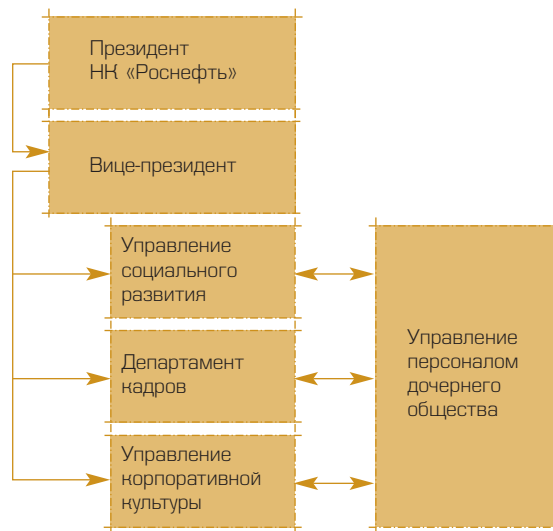
131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

Ключевыми задачами в сфере управления персоналом в 2005–2006 годах являлись:

- интеграция работников приобретенных предприятий в действующую в Компании систему стимулирования и развития персонала;
- проведение реструктуризации с соблюдением прав работников;
- упорядочение систем оплаты труда и социальных льгот на предприятиях Компании, систем аттестации персонала;
- введение и развитие социальных программ, нацеленных на улучшение условий жизни работников и рост социальной защищенности ветеранов Компании, – льготной ипотеки и корпоративного негосударственного пенсионного обеспечения;
- дальнейшее развитие профориентации молодежи через расширение сети «Роснефть-классов» в регионах деятельности Компании, установление более тесных форм сотрудничества с высшими учебными заведениями для привлечения наиболее способных и подготовленных сотрудников в Компанию.



На уровне Компании комплекс задач управления персоналом и развития корпоративной культуры находится в непосредственном ведении Департамента кадров, Управления социального развития и Управления корпоративной культуры, подчиняющихся вице-президенту Компании. В формировании кадрового резерва и системы технического обучения персонала принимают участие структурные подразделения, курирующие соответствующие направления деятельности Компании.

Структурные подразделения центрального аппарата управления Компании отвечают в первую очередь за разработку стратегии, локальных нормативных документов в сфере управления персоналом, утверждение программ управления персоналом дочерних обществ, формирование кадрового резерва на уровне Компании, подготовку комплекса программ централизованного обучения персонала. Текущая работа по реализации программ осуществляется структурными подразделениями по управлению персоналом дочерних обществ Компании.

## Социальное партнерство



Взаимоотношения  
с профсоюзами

Коллективные договоры

Система внутренних  
коммуникаций  
и обратной связи

Сложившаяся в Компании система социального партнерства включает:

- учет взаимных интересов при разработке и реализации ключевых решений, затрагивающих интересы персонала;
- равноправный диалог при выработке решений и ответственность каждой из сторон за их выполнение;
- поиск взаимоприемлемого решения возникающих проблем;
- строгое соблюдение трудового законодательства.

### Взаимоотношения с профсоюзами

Профсоюзные организации действуют в подавляющем большинстве дочерних обществ Компании, их членами являются 68 % сотрудников Компании. Компания создает условия для работы профсоюзных комитетов в соответствии с законодательством: бесплатно предоставляет профсоюзному комитету оборудованные связью и оргтехникой помещения в офисах дочерних компаний, сохраняет за сотрудниками, избранными освобожденными руководителями профсоюзных органов, рабочее место и все социальные льготы, не препятствует посещению представителями профсоюза производственных и бытовых объектов обществ и обеспечивает при необходимости транспорт для поездок на эти объекты. Работники обществ, являющиеся уполномоченными профсоюзных комитетов по охране труда, имеют

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

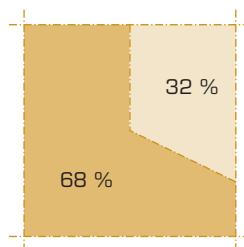
131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

возможность за счет Компании проходить обучение по охране труда и участвовать в выполнении общественных обязанностей с сохранением за ними заработной платы. Взаимоотношения руководства дочерних обществ с руководителями профсоюзных организаций строятся на взаимном уважении и понимании общих задач, стоящих как перед руководством Компании, так и перед трудовым коллективом. Руководители профсоюзных организаций и руководство дочерних обществ регулярно встречаются для обсуждения имеющихся проблем и выработки согласованных решений. Дважды в год представители профсоюзных организаций дочерних обществ встречаются с руководством Компании. Главными направлениями работы профсоюзных организаций в дочерних обществах являются:

- защита прав и интересов работников;
- участие в коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективных договоров между представителями работников и работодателей и контроль их выполнения;
- контроль условий труда, быта и отдыха работников;
- участие в комиссиях по трудовым спорам;
- участие в совместных с работодателями комиссиях по социальной защите работников;
- участие в организации культурно-массовых и спортивных мероприятий для сотрудников обществ, смотров-конкурсов профессионального мастерства.



**Доля работников – членов профсоюзных организаций на конец 2006 года**

- 32 % – численность работников, не состоящих в профсоюзных организациях.
- 68 % – численность работников – членов профсоюзных организаций.

## Коллективные договоры

Основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятиях Компании, является коллективный договор между работниками и работодателями. Локальные нормативные акты дочерних обществ, регулирующие социальные и трудовые отношения, не могут противоречить условиям коллективных договоров.

В комиссиях по подготовке коллективных договоров трудовой коллектив представлен профсоюзной организацией, при отсутствии профсоюзной организации – уполномоченными представителями трудового коллектива. Коллективные договоры действуют во всех дочерних обществах, их действием охвачено 100 % работников. Принятие коллективных договоров происходит на конференциях трудовых коллективов дочерних обществ.



Цель заключаемых в обществах коллективных договоров – установление взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению устойчивой деятельности предприятий, созданию благоприятных условий труда и его оплаты. Большинство коллективных договоров, заключенных в обществах, регламентируют минимальные уровни оплаты труда работников, порядок индексации и выплаты заработной платы, оплаты сверхурочных работ, социальные льготы для отдельных групп работников (молодежи, женщин, работников, имеющих малолетних детей), условия предоставления путевок в санатории и дома отдыха с полной или частичной оплатой за счет предприятия, условия предоставления материальной помощи пострадавшим на производстве и членам их семей, пособия для увольняющихся в связи с выходом на пенсию по возрасту, помощь ветеранам Компании и т. д. Перечень льгот отражает как сложившиеся в трудовых коллективах традиции, так и политику Компании по упорядочению системы дополнительных льгот. В большинстве случаев включенные в коллективные договоры льготы значительно превышают установленные законом как по перечню, так и по размерам. В ряде коллективных договоров установлены бесплатное питание для работников, дополнительные пособия для сотрудниц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, сокращенная рабочая неделя для женщин, систематическая материальная помощь работникам, имеющим на содержании детей-инвалидов, оплата содержания детей работников в дошкольных учреждениях, путевок на отдых и лечение, обучения детей погибших на производстве работников и т. д.



### Система внутренних коммуникаций и обратной связи

Важная роль в формировании благоприятной обстановки в трудовых коллективах Компании принадлежит развитой системе внутренних коммуникаций: работники должны получать достоверную информацию о корпоративных событиях, затрагивающих их права и обязанности, и иметь возможность донести свое видение ситуации и своих проблем до руководителей Компании.

В Компании сформирована система информирования работников о целях, перспективах развития и текущем положении дел в Компании. Посредством имеющихся в каждом дочернем обществе информационных стендов, общекорпоративной газеты, внутреннего информационного портала до всех работников доводится информация о событиях в Компании, разъясняются управленческие решения. Многие общества имеют свои корпоративные газеты или бюллетени, выходящие на еженедельной или

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

ежемесячной основе. Все руководители регулярно встречаются с трудовыми коллективами с целью разъяснения корпоративной политики, снятия напряженности, предотвращения и опровержения слухов, ответов на актуальные для работников вопросы. Генеральные директора дочерних обществ или их заместители ежемесячно принимают работников по личным вопросам.

Стандартом Компании **«О внутренних коммуникациях»** установлены формирование единого коммуникационного пространства в Компании и развитие каналов внутрикорпоративных коммуникаций. Для повышения эффективности коммуникаций предусмотрено формирование профессиональной команды специалистов по внутренним коммуникациям, задача которых наладить информационную работу на уровне Компании в целом и отдельно в каждом дочернем обществе.

Одним из важных элементов системы внутренних коммуникаций является обратная связь между работниками и руководством дочерних обществ. Стандарт предусматривает развитие внутренних коммуникаций и внедрение набора инструментов обратной связи: ящик обратной связи, почта, телефон, электронная почта.



## Система внутренней коммуникации в ООО «Юганскнефтегаз»

В проводившемся в 2006 году представительном опросе сотрудников Компании доля работников ООО «РН-Юганскнефтегаз», удовлетворенных уровнем своей информированности, существенно превысила средний уровень по Компании.

Ежемесячно в каждом цехе Общества проходит собрание трудового коллектива. Если у работников есть вопросы к руководству Общества, соответствующая информация поступает в аппарат управления Общества и на встречу выезжает один из руководителей или специалистов. Составлен долгосрочный график встреч руководителей предприятия с трудовыми коллективами. Все руководство, в том числе генеральный директор, регулярно выезжает на месторождения. Встречи устраиваются в наиболее удобное для работников время. На предприятии действует система сбора вопросов от работников, которые рассылаются специалистам аппарата управления Обществом. Ответы на вопросы возвращаются задававшим их работникам. Еще одним способом прямого общения с работниками является электронная газета предприятия «ТЕТ-А-ТЕТ». На электронной страничке любой работник может задать интересующий его вопрос. Наиболее актуальные и интересные вопросы-ответы включаются в стенгазету предприятия.

Основные темы, волновавшие работников в марте 2007 года: обеспечение работников новой спецодеждой, ипотечная программа, повышение тарифной части заработной платы, выплата премий за полугодие. Интересовали работников также увеличение размера негосударственного пенсионного обеспечения и размеры пособий по уходу за ребенком до 1,5 года.

А вот такие проблемы работники назвали наиболее насущными в рамках опроса, который Общество провело среди работников одного из структурных подразделений:

- материальные проблемы (повышение зарплаты);
- улучшение жилищных условий;
- проблемы с обучением детей (возможность дать высшее образование детям);
- повышение разряда;
- семейный отдых (желание иметь отпуск в летнее время один раз в два года, а не в четыре);
- трудоустройство детей;
- карьерный рост;
- здоровье.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



## Коллективный договор и система социальных льгот в ООО «РН-Юганскнефтегаз»



В коллективном договоре, заключенном между работодателем и работниками ООО «РН-Юганскнефтегаз» на 2006–2009 годы, подробно рассмотрены вопросы оплаты труда, включая формирование постоянной части заработной платы, порядок установления работникам стимулирующих надбавок за высокую квалификацию и диапазон этих надбавок, премирования за текущие результаты работы, премирования из фонда руководителя за особый вклад работника в решение производственных задач, перечни возможных иных доплат и надбавок и т. д.

Коллективный договор, изданный в виде брошюры и доступный всем работникам, достаточно подробно дает представление работникам о системе материального стимулирования труда в Обществе, надбавках и премиях, а также условиях и порядке их установления и выплаты.

Подробно раскрыты льготы и компенсации, связанные с условиями труда, отклоняющимися от нормальных (ненормированный рабочий день, работа во вредных условиях, на отдаленных месторождениях), и перечень должностей, для которых действуют эти льготы и компенсации. Для повышения социальной защищенности работников при увольнении по сокращению численности или штата четко указаны критерии массового высвобождения работников и порядок информирования профсоюзного комитета о списке сокращаемых и перечне имеющихся вакансий. Согласно договору, не допускается



одновременное увольнение двух работников Общества, являющихся членами одной семьи, при расширении производства ранее уволенные добросовестные работники имеют приоритет при приеме на работу. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата, дополнительно еженедельно предоставляется один оплаченный работодателем день для поиска нового места работы.

За уволенными из Общества по сокращению численности или штата работниками на два года сохраняется право на места в детских дошкольных учреждениях наравне с работниками Общества. Отдельные разделы договора посвящены охране труда и здоровья работников, работе с молодежью и гарантиям деятельности профсоюзного комитета Общества.

В соответствии с коллективным договором профсоюзный комитет:

- обязуется способствовать устойчивой деятельности Общества присущими профсоюзу методами и нацеливает работников на качественное выполнение трудовых обязанностей;
- участвует на постоянной основе в комиссии по ведению переговоров при заключении коллективного договора, созданной на паритетной основе представителями администрации и профкома. В функции комиссии входит и контроль за выполнением коллективного договора;
- рассматривает совместно с работодателем:
  - планы повышения квалификации работников и установление обусловленных производственной необходимостью особых графиков работы (например, разбивку рабочего дня на две части);
  - увольнения по сокращению численности или штата, участвует в разработке и реализации мер по снижению социальной напряженности, включая содействие в трудоустройстве и оказание материальной помощи в период поиска работы;
- график предоставления работникам ежегодных отпусков;
- план закупки путевок на санаторно-курортное лечение и отдых с полной или частичной оплатой за счет средств из различных источников;
- участвует в деятельности комиссии по социальной защите, созданной на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом и принимающей решения по предоставлению единовременной материальной помощи работникам;
- участвует в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проводит совместно с работодателем анализ заболеваемости работников и разрабатывает план санитарно-оздоровительных мероприятий;
- активно участвует в организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и конкурсов профессионального мастерства.

В договоре представлена вся действующая в Обществе система социальных льгот и компенсационных выплат: сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников, дополнительные отпуска, размеры компенсаций пострадавшим на производстве (в случае гибели работников компенсация выплачивается членам их семей), единовременные выплаты увольняющимся на пенсию, доплаты к отпуску, основания для получения разовой материальной помощи и т. д.

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

>>

Многие льготы и компенсационные и стимулирующие выплаты предоставляются дополнительно к установленным действующим законодательством или в больших размерах, чем это предусмотрено. Среди этих льгот и выплат:

- 36-часовая рабочая неделя для женщин при сохранении полной заработной платы;
- сокращенная на 4 часа рабочая неделя для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников с вредными условиями труда, сокращенная на 5 часов – для инвалидов I и II групп;
- право на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для беременных женщин, одного из родителей ребенка в возрасте до 14 лет и для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи;
- право на дополнительные отпуска в связи с особыми событиями (рождение ребенка, собственная свадьба и свадьба детей, проводы детей в армию и т. п.);
- предоставление льготных путевок на оздоровление и отдых один раз в два года, а для работников, состоящих на диспансерном учете, ежегодно;
- различные виды материальной помощи семьям работников, имеющих: детей-инвалидов, доход ниже прожиточного минимума, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях (смерть родственников, при пожарах, наводнениях и др.);
- единовременные выплаты в сумме от 75 тыс. до 400 тыс. рублей работникам (членам их семей), погибшим или получившим инвалидность или профессиональное заболевание на производстве;
- ежемесячная материальная помощь детям погибших на производстве работников, оплата содержания этих детей в детских дошкольных учреждениях, ежегодное предоставление им бесплатных путевок на лечение или отдых, оплата их обучения в российских учреждениях профессионального образования;
- оплата один раз в два года проезда работников и неработающих членов семьи до места отдыха и обратно;
- выплата в зависимости от стажа единовременной помощи в размере 100–220 тыс. рублей сотрудникам, уходящим на пенсию;
- регулярная материальная помощь пенсионерам Общества.

Коллективный договор ООО «Юганскнефтегаз» получил первый приз на смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений в ХМАО-Югра в номинации «Коллективный договор – основа трудовых отношений».





## Социологическое исследование восприятия работниками ситуации в Компании



В августе-сентябре 2006 года по заказу Управления корпоративной культуры Компании было проведено социологическое исследование восприятия сотрудниками ситуации в Компании и на отдельных предприятиях. Задавались вопросы, касающиеся отношения сотрудников к руководству предприятий и руководству Компании, оценки работы кадровой службы, системы оплаты труда и социальных программ для персонала, условий труда, качества внутренних коммуникаций и уровня удовлетворенности потребностей персонала в информации о происходящем в Компании.

Исследованием были охвачены работники 14 предприятий Компании (из них 6 добывающих, 6 сбытовых и 2 предприятия нефтепереработки) и аппарат управления Компании. Методы исследования включали анкетирование всех категорий сотрудников предприятий (4915 анкет), 51 фокусированное групповое интервью с рабочими и специалистами, а также экспертный опрос менеджеров разного уровня (85 интервью).

Согласно результатам исследования, 75 % сотрудников считают свою работу интересной и увлекательной, а две трети гордятся работой в Компании. При этом среди сотрудников преобладает мнение, что рост их благосостояния отстает от успехов Компании. Это мнение особенно распространено в добывающих и перерабатывающих обществах Компании и в меньшей мере – в сбытовых предприятиях.

Сильными сторонами в управлении Компанией были признаны профессионализм, продуманность и согласованность дей-



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

>>

ствий, корпоративный дух, слабыми – низкий уровень заботы о сотрудниках, отсутствие учета мнения «низов» в принятии решений, проблемы с делегированием полномочий и ответственности.

Отмечался ряд проблем в сфере мотивации персонала: помимо низкой удовлетворенности уровнем оплаты труда отмечались также неудовлетворенность динамикой оплаты труда по сравнению с уровнем инфляции, непрозрачность премирования и слабая зависимость зарплаты от реального вклада работника.

Около половины сотрудников скептически оценивают возможности повышения квалификации и карьерного роста в Компании. Следует отметить, что восприятие возможностей карьерного роста за 2006 год ощутимо изменилось к лучшему.

Был выявлен ряд проблем в системе внутренних коммуникаций: формальный характер этих коммуникаций, отсутствие системности в донесении информации до работников и как следствие – низкий уровень информированности работников о том, что происходит в Компании.

В частности, работники оказались слабо информированы о целях Компании в целом, целях Компании в области развития персонала и о перспективах развития своего предприятия. Одной из существенных причин такого положения стало отсутствие выстроенной системы обратной связи, из-за этого высшее руководство получало неполную и часто искаженную информацию о ситуации на местах.

По итогам исследования начато более интенсивное упорядочение систем оплаты труда в дочерних обществах, нацеленное на повышение общего уровня оплаты по ряду «неблагополучных» должностей и профессий, а также на введение более прозрачной и завязанной на индивидуальном вкладе работника системы премирования. Перед Управлением корпоративной культуры Компании поставлена задача оперативного информирования всего персонала Компании о корпоративных событиях.

В Компании разработан стандарт внутренних коммуникаций, предполагающий внедрение широкого спектра каналов внутренних коммуникаций: корпоративной газеты, внутреннего информационного портала, информационных стендов на предприятиях Компании, а также таких инструментов обратной связи, как ящики обратной связи, почта, телефон, адреса электронной почты.

Исследование выявило потребность работников в формулировании основополагающих принципов, которые могли бы стать объединяющими для всех предприятий и сотрудников. Поэтому интенсифицирована работа над кодексом корпоративной этики, внедрение которого намечено на 2007 год.

Принято решение о ежегодном проведении, начиная с 2008 года, социологического исследования о восприятии сотрудниками положения дел в Компании и корпоративной культуры.



## Общая характеристика персонала



Численность персонала Компании (включая дочерние и зависимые общества) выросла за 2005–2006 годы на 17,1 % – до 74 тыс. человек. Средний возраст сотрудников в 2006 году составлял 41 год; количество сотрудников с высшим образованием – 15 тыс. человек, на руководящих должностях работали 6,8 тыс. человек. На работу за год было принято 13,5 тыс. человек, в том числе 800 молодых специалистов.

Наибольшая часть занятых приходится на долю Сибири, где сосредоточены крупные добывающие общества Компании, и юга России, где наряду с добычей углеводородов действуют крупные сбытовые предприятия и Туапсинский НПЗ. Больше половины персонала (53 %) дочерних обществ занято в нефтедобыче, 14 % – в сбыте, 3 % – в нефтепереработке.

Доля рабочих в общей численности работников составляет около 70 %, специалистов и служащих – 20 %, руководителей – 10 %. Молодые работники (в возрасте до 30 лет) составляют 19,4 %, работники старше 50 лет – 23,2 %. За 2006 год доля молодых работников выросла на 0,4 процентных пункта за счет сокращения доли работников старшего возраста.

В связи с тем, что работа на нефтедобывающих предприятиях связана с тяжелыми условиями труда, а значительная часть деятельности Компании осуществляется в местностях с особыми природно-кли-

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

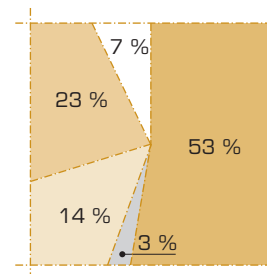
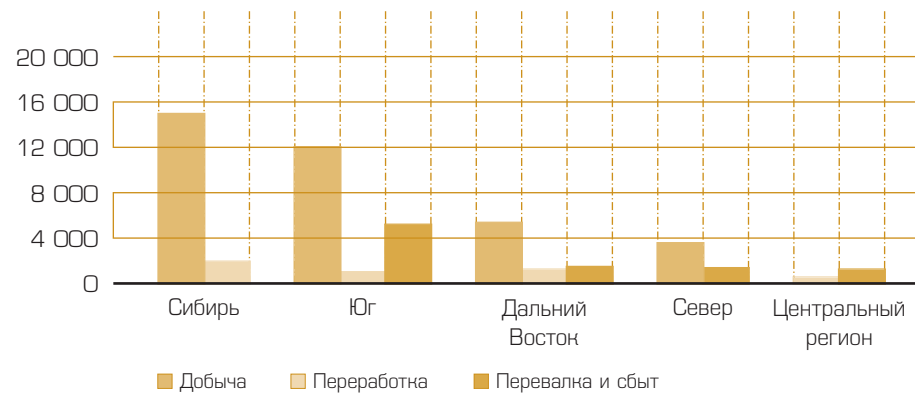
131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

матическими условиями, заметно преобладание мужчин в составе работников: на их долю приходится около 72 % от общего числа работающих. Неудивительно, что особенно велика доля мужчин среди рабочих – 78 %, а состав руководителей, специалистов и служащих более сбалансирован – доля мужчин здесь составляет 59 %. Следует также отметить, что доля женщин особенно низка в добывающих обществах Компании, расположенных на Севере и Дальнем Востоке (17–27 %), в то время как в сбытовых обществах, где условия труда не так тяжелы, доля женщин увеличивается до 36–54 %.

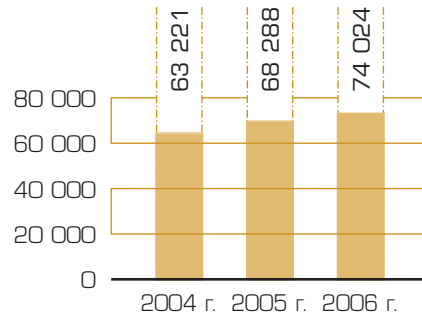
**Распределение персонала Компании по регионам и сферам деятельности**



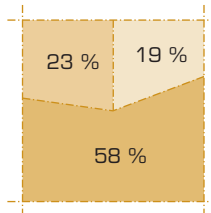
**Распределение персонала по направлениям деятельности**

- 53 % – нефтедобыча
- 3 % – нефтепереработка
- 14 % – сбыт
- 23 % – общества, контролируемые через ДО
- 7 % – прочие

**Среднесписочная численность занятых в 2004–2006 годах, включая дочерние и зависимые общества**

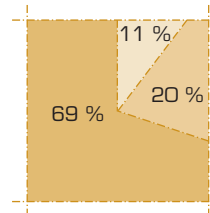


**Динамика общей численности работников Компании и распределение по дочерним обществам**



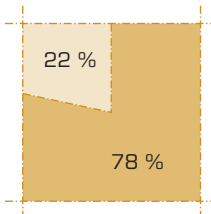
**Распределение работников по возрасту на конец 2006 года**

- 19 % – до 30 лет
- 58 % – 30–50 лет
- 23 % – свыше 50 лет



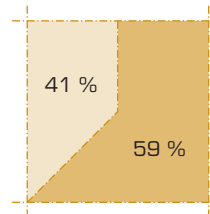
**Состав работников НК «Роснефть» на конец 2006 года**

- 11 % – руководители
- 20 % – специалисты и служащие
- 69 % – рабочие



**Соотношение мужчин и женщин среди рабочих на конец 2006 года**

- 78 % – мужчины
- 22 % – женщины



**Соотношение мужчин и женщин среди руководителей и служащих на конец 2006 года**

- 59 % – мужчины
- 41 % – женщины

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

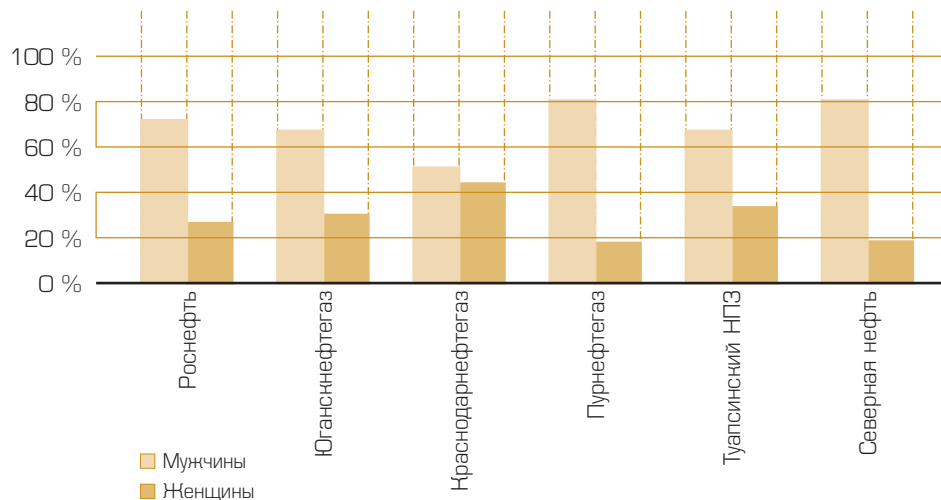
109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

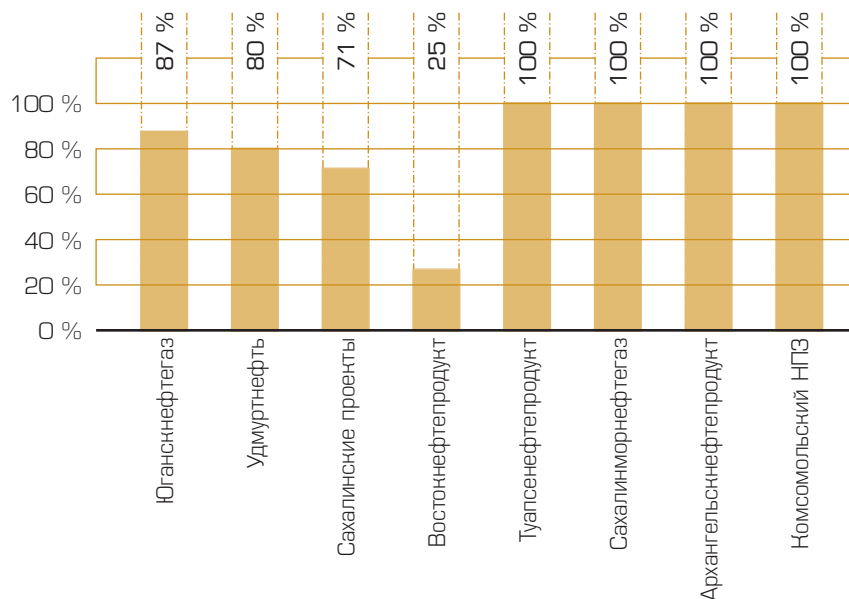
- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

**Соотношение мужчин и женщин в Компании и некоторых дочерних обществах**



**Доля местных жителей среди высших руководителей дочерних обществ в 2006 году**



Подавляющую часть персонала дочерних обществ составляют местные жители. Доля руководителей из числа местных жителей также достаточно высока в большинстве дочерних обществ.

## Мотивация персонала



Оплата труда и социальный пакет

Социальные выплаты и льготы

Жилищная программа для сотрудников

Корпоративное пенсионное обеспечение и забота о ветеранах

Поощрение работников за труд

Компания обеспечивает мотивацию персонала на результативный, добросовестный труд через:

- конкурентоспособную заработную плату;
- систему социальных льгот и выплат (социальный пакет), направленную на создание условий для оздоровления и отдыха работников и членов их семей, поддержку в трудных жизненных ситуациях, решение проблем приобретения жилья и получения образования, а также достойных пенсий по завершении трудовых отношений;
- моральное поощрение в виде общественного признания наиболее добросовестных и успешных работников;
- возможности повышения квалификации, профессионального и карьерного роста.

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Оплата труда и социальный пакет

Уровень и система оплаты труда играют решающую роль в мотивации сотрудников на добросовестный и результативный труд, а также в удержании в трудовом коллективе наиболее квалифицированных сотрудников. Поскольку дочерние общества Компании работают в регионах с различной стоимостью жизни и сложившимися уровнями оплаты труда для разных специальностей, уровни заработной платы в дочерних компаниях достаточно сильно различаются.

Заработная плата работников включает в себя постоянную и переменную части.

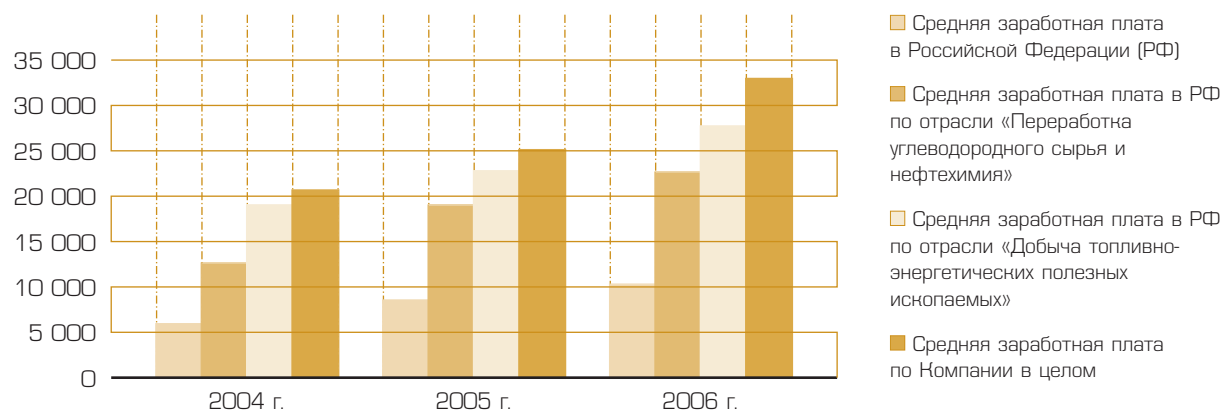
### Постоянная часть охватывает:

- тарифную часть (оклад), учитывающую специальность, характер работы и уровень квалификации работника;
- доплаты и надбавки за особые, тяжелые и вредные условия труда, за работу в неблагоприятных климатических условиях.

### Переменная часть включает:

- стимулирующие выплаты, величина которых зависит от результатов работы общества, структурного подразделения и индивидуального вклада работника в эти результаты;
- премии по итогам года;
- разовые выплаты за выполнение особо важных заданий.

**Соотношение заработной платы в Компании со средними заработными платами в стране и отрасли в 2004–2006 годах**



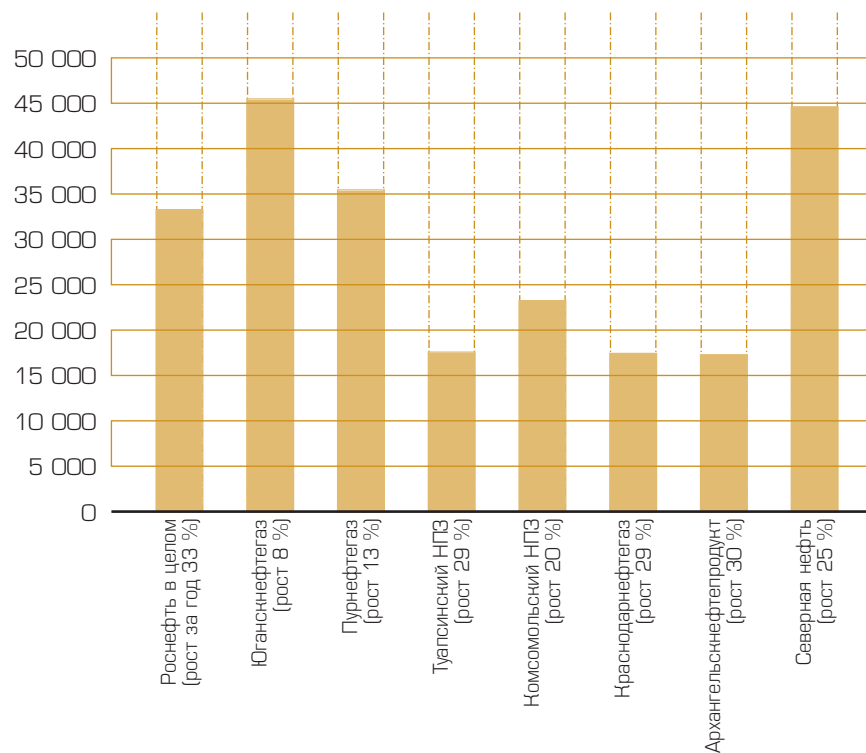
При регулировании оплаты труда Компания исходит из следующих принципов:

- конкурентоспособность уровня оплаты труда для каждой специальности с учетом региональных особенностей и действий конкурентов. Кадровые службы дочерних компаний осуществляют мониторинг складывающейся в регионе ситуации и информируют аппарат управления Компании. Общий принцип – средний уровень оплаты труда должен находиться на границе третьего и четвертого квартилей для данного региона и специальности;
- надбавки работникам основных специальностей;
- ежеквартальная индексация заработной платы не ниже уровня инфляции.

Особая ситуация по оплате труда сложилась в обществах, действующих в регионах Кавказа с высоким уровнем безработицы – Чечне и Дагестане. С учетом высокой социальной значимости рабочих мест в этих регионах и напряженной обстановки Компания с осторожностью реализует программы повышения эффективности, связанные с сокращением занятости.

В 2006 году среднемесячная заработная плата в Компании увеличилась на 34 % – до 33 525 рублей, темп ее роста многократно превысил уровень инфляции. По показателю среднемесячной заработной платы (с учетом затрат на консолидацию) Компания превышает в 3,15 раза средний по России уровень и на 21 % – среднероссийский уровень зарплаты по отрасли, причем отрыв Компании как от среднего по России уровня зарплаты, так и от среднего по отрасли уровня в 2006 году увеличился.

Средняя заработная плата по Компании в целом и дочерним обществам в 2006 году



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

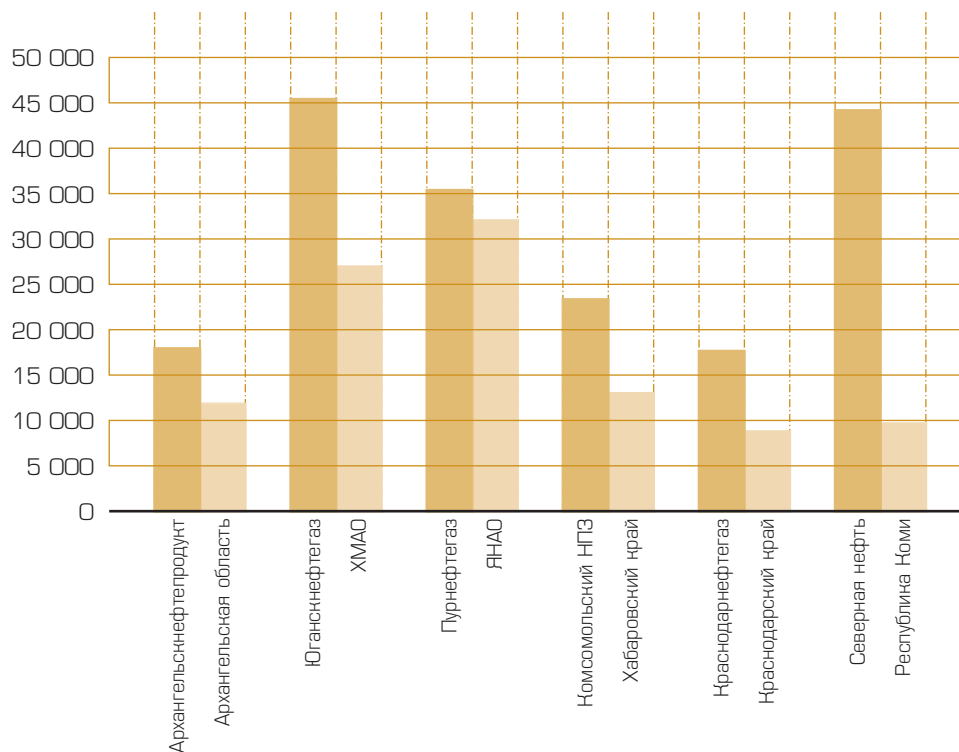
109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

**Уровень заработной платы в дочерних обществах и регионах присутствия в 2006 году (слева заработная плата в обществе, справа – в регионе присутствия)**



Опрос, проведенный среди сотрудников Компании в 2006 году, выявил неудовлетворенность сотрудников слабой взаимосвязью между качеством труда работника, его вкладом и уровнем оплаты труда. В некоторых обществах сотрудники полностью лишаются премий даже в случае незначительного невыполнения плана, показатели премирования плохо отражают специфику работы. Кадровая служба Компании ведет работу по упорядочению систем оплаты труда в дочерних обществах и выработке единой политики по заработной плате.



## Социальные выплаты и льготы

Сумма социальных льгот и выплат сотрудникам Компании (без учета взносов в Пенсионный фонд и сумм жилищных и образовательных займов) составила в 2006 году 1,12 млрд рублей – на 32 % больше, чем в 2005 году. Состав льгот и особенно их масштаб различен в разных дочерних обществах и зависит от условий коллективного договора. Во всех дочерних обществах:

- действуют льготы, нацеленные на охрану здоровья и получение качественного отдыха, – добровольное медицинское страхование сотрудников, полная или частичная оплата путевок на санаторно-курортное лечение и отдых для сотрудников, путевки на летний отдых для детей, оплата раз в два года проезда до места отдыха и обратно сотрудникам и неработающим членам семьи, материальная помощь при длительном заболевании;
- выплачивается единовременная материальная помощь в сложных жизненных ситуациях – при инвалидности или смерти вследствие несчастного случая на производстве, смерти от общего заболевания, смерти членов семьи работника;
- регулярную материальную помощь (в дополнение к пенсии) получают неработающие ветераны Компании;
- работники, проработавшие в Компании не менее 10 лет, имеют право на единовременное пособие при выходе на пенсию в момент достижения пенсионного возраста. Эта мера помимо облегчения адаптации к новой жизненной ситуации нацелена также на омоложение состава работников;
- работники имеют право на получение беспроцентного займа от Компании на оплату профильного высшего образования, а также на оплату обучения своих детей в любом аккредитованном высшем образовательном учреждении России. В 2007 году на эти цели Компанией выделено 26,5 млн рублей.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

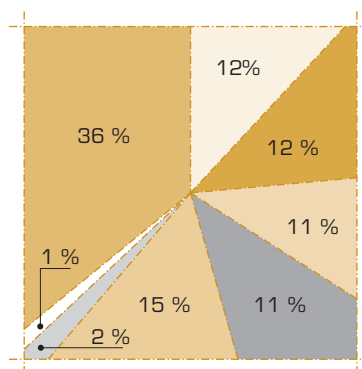
- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

В ряде дочерних обществ работникам предоставляются бесплатное питание, доплаты к пособиям по временной нетрудоспособности до средней зарплаты, дополнительные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за малолетними детьми, компенсация расходов работников на проживание в общежитии, оплата детям погибших работников получения профессионального образования и обеспечение их путевками на отдых и лечение за счет обществ.



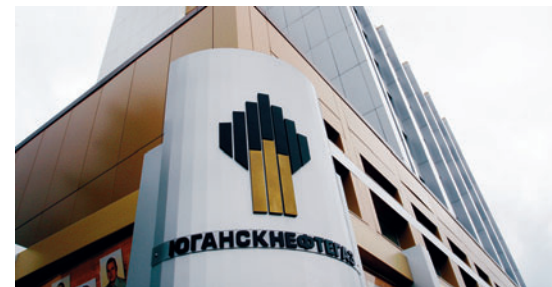
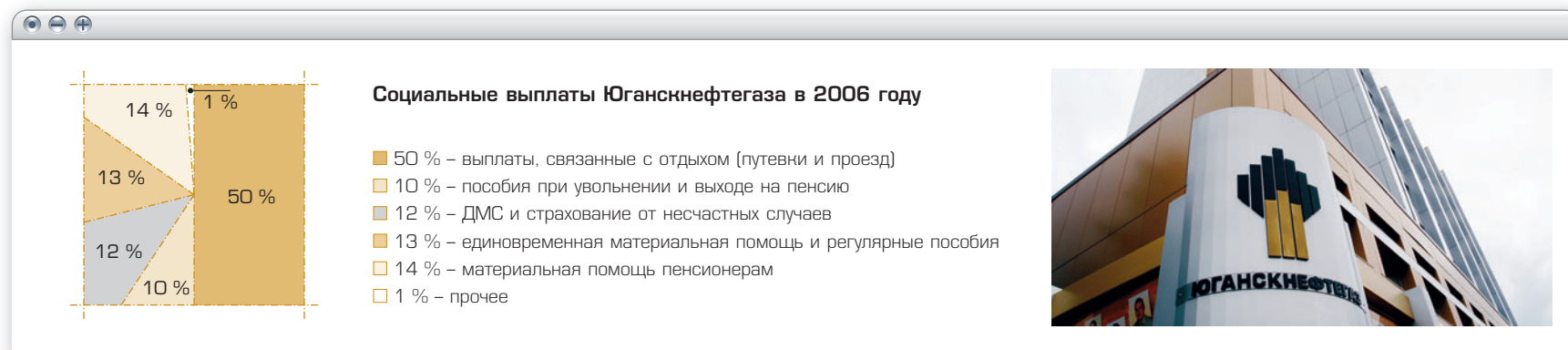
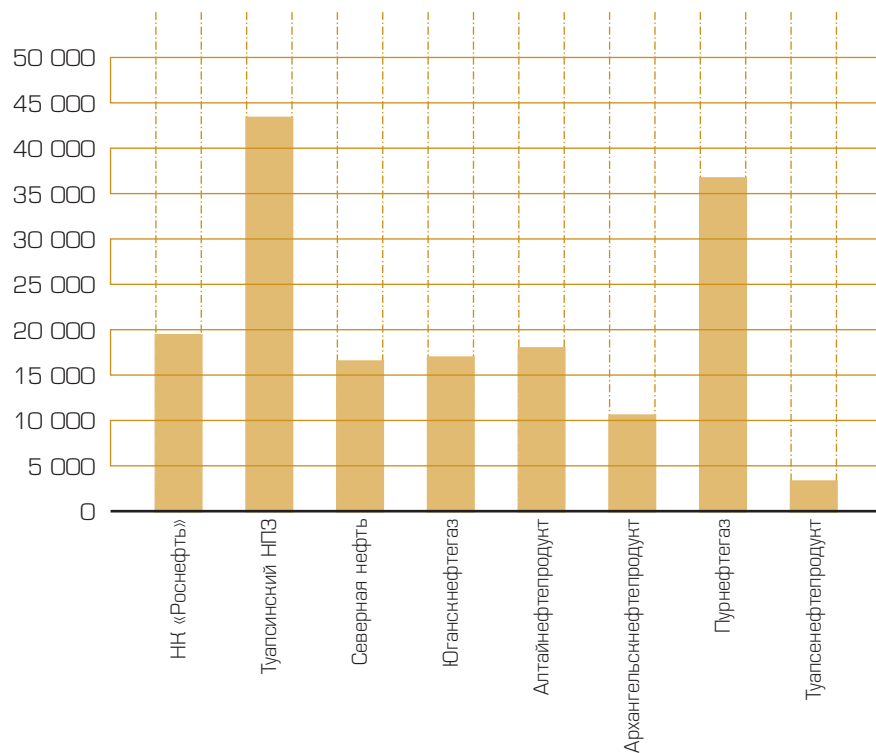
Проведенный в 2006 году представительный опрос сотрудников Компании показал, что опрошенные сотрудники высоко оценивают важность социальных льгот и выплат в составе компенсационного пакета, особенно это относится к добровольному медицинскому страхованию, оплате санаторно-курортного лечения, единовременным материальным выплатам и программам поддержки обеспечения жильем.



**Соотношение социальных выплат в НК «Роснефть» в 2006 году**

- 12 % – ДМС и возмещение расходов, связанных с лечением работников
- 12 % – выходное пособие (по соглашению сторон)
- 11 % – выходное пособие при увольнении на пенсию
- 11 % – частичная/полная оплата путевок на санаторно-курортное лечение и отдых для работников и их детей
- 15 % – оплата проезда работника к месту отдыха и обратно
- 2 % – оплата стоимости детских новогодних подарков
- 1 % – страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний
- 36 % – прочие льготы

Средний размер социальных выплат и льгот одного работника в 2006 году, руб.  
(без учета корпоративных пенсионных начислений и ипотеки)



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

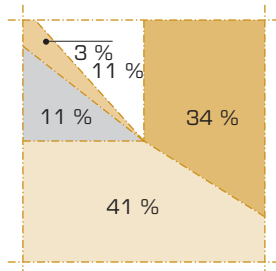
075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

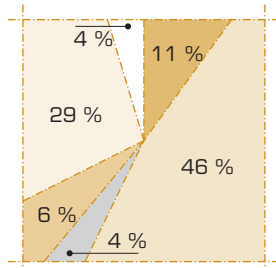
- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



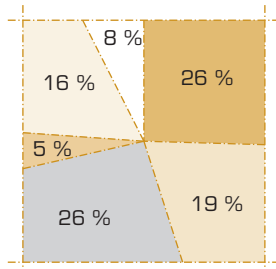
#### Социальные выплаты Пурнефтегаза в 2006 году

- 34 % – выплаты, связанные с отдыхом (путевки и проезд)
- 41 % – пособия при увольнении и выходе на пенсию
- 11 % – ДМС и страхование от несчастных случаев
- 3 % – единовременная материальная помощь и регулярные пособия
- 11 % – прочее



#### Социальные выплаты Туапсинского НПЗ в 2006 году

- 11 % – выплаты, связанные с отдыхом (путевки и проезд)
- 46 % – пособия при увольнении и выходе на пенсию
- 4 % – ДМС и страхование от несчастных случаев
- 6 % – единовременная материальная помощь и регулярные пособия
- 29 % – материальная помощь пенсионерам
- 4 % – прочее



#### Социальные выплаты Туапсенефтепродукта в 2006 году

- 26 % – выплаты, связанные с отдыхом (путевки и проезд)
- 19 % – пособия при увольнении и выходе на пенсию
- 26 % – ДМС и страхование от несчастных случаев
- 5 % – единовременная материальная помощь и регулярные пособия
- 16 % – материальная помощь пенсионерам
- 8 % – прочее



Важная роль в повышении привлекательности работы в Компании и закреплении наиболее ценных кадров принадлежит двум интенсивно развиваемым в последние годы социальным программам Компании – программе содействия в обеспечении жильем (льготной ипотеке) и программе корпоративного пенсионного обеспечения.

## Жилищная программа для сотрудников

Для обеспечения жильем работников Компании реализуется программа, включающая следующие направления:

- долгосрочное ипотечное жилищное кредитование;
- жилищное строительство;
- предоставление служебного жилья;
- участие в реализации Федеральной целевой программы «Жилище» на Сахалине.



### В 2006 году:

- льготной ипотечной программой Компании воспользовались 645 сотрудников;
- сотрудникам предоставлено 47,5 тыс. кв. метров жилья – вдвое больше, чем в 2005 году;
- для высококвалифицированных сотрудников приобретено 3,2 тыс. кв. метров служебного жилья;
- расходы Компании на обеспечение сотрудников жильем составили свыше 1 млрд рублей. Кроме того, льготный кредит ОАО «ВБРР» по ипотечной программе – порядка 400 млн рублей

### План на 2007 год:

- ввести в эксплуатацию 13,8 тыс. кв. метров жилья;
- обеспечить жильем 1254 семьи сотрудников (затраты составят более 1,9 млрд рублей);
- из них 65 % получают жилье в рамках ипотечной программы Компании;
- затраты на приобретение служебных квартир – 372 млн рублей.

Особая важность программы обеспечения сотрудников жильем объясняется тем, что из-за стремительного роста цен на жилье приобретение его (даже с помощью ипотеки на стандартных условиях) для большинства сотрудников является трудноразрешимой задачей. В ряде удаленных регионов с суровыми климатическими условиями, где Компания ведет добычу нефти, возможности аренды жилья также весьма ограничены. В этой ситуации предоставление возможности сотрудникам, особенно молодым, приобрести жилье является важным для создания нормальных бытовых условий для работников и членов их семей.

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

Корпоративная ипотечная программа (КИП) для работников Компании стартовала в 2005 году и первоначально действовала только для молодых сотрудников (не старше 33 лет), имеющих стаж работы в Компании не менее двух лет. Сотрудник получает от Компании для уплаты первого взноса за квартиру целевой беспроцентный заем в размере 35 % от стоимости квартиры сроком на 5 лет, в случае добросовестной работы Компания может освободить сотрудника от возврата этого займа. На оставшуюся часть суммы банк-партнер (один из дочерних банков Компании) выдает сотруднику ипотечный кредит под льготный по сравнению с рыночными условиями процент на срок до 17 лет.

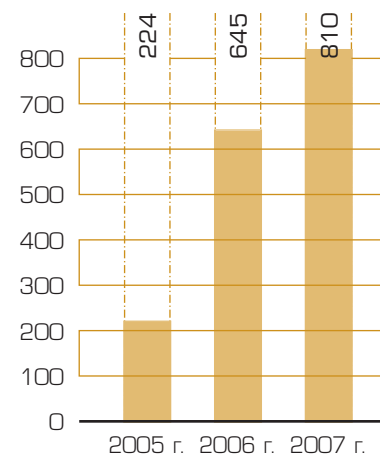
Решение о включении сотрудника в КИП принимает комиссия по ипотечному жилищному кредитованию под председательством первого вице-президента Компании. При решении вопроса о предоставлении кредита учитываются рекомендация дочернего общества, где работает сотрудник, его перспективность.

В 2005 году КИП воспользовались 224 молодых сотрудника Компании.

В 2006 году КИП стала доступна для всех сотрудников, при этом сотрудники, не относящиеся к категории молодых, получают беспроцентный целевой заем в размере 25 % от стоимости квартиры, банк-партнер предоставляет кредит на оставшуюся часть стоимости под льготный, но более высокий процент.

Согласно планам на 2007 год, жилье по ипотеке приобретут 810 семей сотрудников Компании, общие затраты на целевые беспроцентные займы составят 652 млн рублей, сумма ипотечных кредитов банков – партнеров программы – порядка 1,4 млрд рублей.

**Количество семей, воспользовавшихся корпоративной ипотечной программой НК «Роснефть»**



В связи с сохраняющимся дефицитом на рынке жилья в ряде регионов деятельности Компания ведет строительство за счет собственных средств. В 2006 году в районах Сибири и Дальнего Востока было введено 8,1 тыс. кв. метров жилья, в южных регионах – Чечне, Дагестане и на Ставрополье – 6,6 тыс. кв. метров жилья. План на 2007 год – 22,5 тыс. кв. метров жилья. В 2007 году завершено строительство и введен в эксплуатацию 72-квартирный жилой дом в Усинске с затратами, составившими почти 83 млн рублей (ООО «РН – Северная нефть»).

Продолжается строительство, начатое в 2006 году:

– двух жилых домов в Грозном с финансовыми затратами на общую сумму 480 млн рублей (ОАО «Грознефтегаз»);

– нового 128-квартирного дома в Губкинском с выделением денежных средств в объеме 150 млн рублей (ООО «РН-Пурнефтегаз»).

В период с 2008 по 2011 год ежегодно предполагается строить до 10 тыс. кв. метров жилья для работников Компании в различных регионах России с финансовыми затратами в общей сумме почти 1,6 млрд рублей.

В рамках участия в Федеральной целевой программе «Жилище» Компания участвует в финансировании строительства жилья на Сахалине в населенных пунктах Оха и Ноглики. Строительство осуществляется совместно за счет средств Компании и федерального и местного бюджетов. Всего в рамках программы, рассчитанной на 2004–2009 годы, планируется построить 644 квартиры, из них 220 квартир уже построено, в том числе в 2006 году – 42 квартиры. Эти квартиры предназначены для переселения жителей неперспективных поселков Охинского и Ноглинского районов, пострадавших во время землетрясения. Преобладающая масса переселяемых жителей – это семьи работников и пенсионеров Компании.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Ипотечная и жилищная программы в регионах присутствия Компании

В ООО «РН-Архангельскнефтепродукт» в 2006 году в рамках программы приобрели квартиры 4 человека, в 2007 году – 3 человека, план на 2008 год – 5 человек, из них 2 – молодые сотрудники.

В 2007 году на корпоративные программы обеспечения жильем использовано:

4,3 млн рублей в виде займов сотрудникам;

8,6 млн рублей в форме ипотечных кредитов ВБПР.

В ООО «РН-Сахалинморнефтегаз» в 2005 году число участников программы составило 18 человек, в 2006 году – 16 (из них 13 – молодые сотрудники), на 2007 год запланировано 10 новых участников, из них 7 – молодые сотрудники. Согласно планам Общества, начиная с 2008 года, в рамках программы жилье будут получать по 15 сотрудников, из них 12 – молодые.

В ООО «РН – Комсомольский НПЗ» в 2005 году 7 молодых сотрудников получили ипотечные кредиты, в 2006 году – 18 сотрудников (в том числе 12 молодых), план на 2007 год – всего 19 ипотечных кредитов, в том числе 13 – для молодых сотрудников. В 2007 году желание принять участие в программе высказали 24 человека, в 2008 году ожидается увеличение числа желающих до 26 человек. Таким образом, программа начинает выполнять и стимулирующую функцию – сотрудники начинают конкурировать за возможность принять участие в программе.

В ООО «РН-Пурнефтегаз» в 2005 году в корпоративной ипотечной программе приняли участие 86 молодых работников, в 2006 году – 154 работника (из них 52 молодых работника), план на 2007 год – 88 человек (из них 50 молодых работников). В период 2008–2011 годов Компания планирует предоставлять льготные ипотечные кредиты 55–65 молодым сотруд- >>





>> никам, что составит 70–80 % по отношению к числу ежегодно принимаемых на работу выпускников вузов. Учитывая исторически сложившиеся плохие жилищные условия многих проживающих в г. Губкинском работников Общества и сложную ситуацию на местном рынке жилья (семьи многих сотрудников живут в общежитиях), Компания осуществляет в городе жилищное строительство для обеспечения квартирами наиболее нуждающихся работников. В 2006 году для молодых специалистов Компанией построен 90-квартирный жилой дом. В 2007 году продолжается строительство для сотрудников 128-квартирного дома с выделением денежных средств в объеме 150 млн рублей. В 2005 году улучшили жилищные условия 168 семей работников Компании, в 2006 году – 335 семей, на 2007 год запланировано улучшение жилищных условий 343 семьям.

В ООО «РН-Краснодарнефтегаз» в корпоративной ипотечной программе приняли участие в 2005 году 20 сотрудников, в 2006 году – 52, план на 2007 год – 35 человек. В 2008–2011 годах планируется обеспечить жильем до 100 человек.

В ООО «РН-Юганскнефтегаз» для реализации корпоративной ипотечной программы используется схема долевого участия в строительстве жилья через механизм ипотечного кредитования. На момент введения программы в 2005 году в Обществе насчитывалось 945 человек, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ипотечный кредит получили 42 молодых сотрудника. В 2006 году ипотечные кредиты взяли уже 159 работников. В планах Общества на 2007 год предоставить ипотечные кредиты 160 сотрудникам, это позволит снизить количество нуждающихся в жилье до 584 человек. В дальнейшем в планах Компании ежегодно улучшать жилищные условия до 200 работников.



### Корпоративное пенсионное обеспечение и забота о ветеранах

Для создания достойных материальных условий жизни пенсионерам Компании после завершения трудовых отношений и повышения привлекательности работы в Компании начиная с 2004 года действует корпоративная система негосударственного пенсионного обеспечения (НПО). НПО Компании предусматривает пожизненные выплаты негосударственной пенсии в дополнение к государственной пенсии за счет средств Компании. Аккумулятивное пенсионное обеспечение, размещение пенсионных резервов и выплату пенсий пенсионерам Компании осуществляет входящий в структуру Компании Негосударственный пенсионный фонд «НЕФТЕГАРАНТ». На данном этапе развития программы финансирование пенсионных выплат осуществляется за счет взносов, направляемых в фонд Компанией и ее дочерними обществами. В ходе корпоративной пенсионной реформы, которая начата в 2006 году и планируется к завершению в 2010 году, в накопление пенсионных ресурсов также будут вовлечены работники Компании.

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

Таким образом, **будущее пенсионное обеспечение сотрудников будет состоять из трех компонентов:**

- трудовой пенсии;
- корпоративной накопительной негосударственной пенсии, формируемой за счет взносов Компании;
- индивидуальной негосударственной пенсии, формируемой за счет добровольных взносов сотрудника в Негосударственный пенсионный фонд «НЕФТЕГАРАНТ».

В перспективе это позволит довести уровень совокупной пенсии до 45–50 % от величины предпенсионной зарплаты, что обеспечит работникам достойные условия жизни после выхода на заслуженный отдых.

Функционирование системы НПО в Компании регулируется стандартом **«О негосударственном пенсионном обеспечении работников открытого акционерного общества «Нефтяная компания «Роснефть» и его дочерних (зависимых) обществ»**. В соответствии со стандартом дочерними обществами Компании заключаются соответствующие договоры с НПФ «НЕФТЕГАРАНТ». На сегодняшний день НПФ «НЕФТЕГАРАНТ» заключил договоры со всеми нефтедобывающими, нефтеперерабатывающими, сбытовыми и иными предприятиями ОАО «НК «Роснефть». Назначение негосударственной пенсии работнику ОАО «НК «Роснефть» осуществляется решением комиссии по НПО ОАО «НК «Роснефть», а работнику дочернего общества – решением комиссии по НПО общества.

**Право на корпоративную негосударственную пенсию имеет сотрудник, проработавший в Компании на момент ухода на пенсию не менее пяти лет.**

В настоящее время действуют три схемы НПО:

- для сотрудников, уволившихся до 2000 года;
- для сотрудников, уволившихся с 2000 года до августа 2006 года;
- для сотрудников, уволившихся после 1 сентября 2006 года.

По первой схеме осуществляются выплаты ветеранам Компании в рамках Проекта социальной поддержки ветеранов. Изначально этот проект был рассчитан на три года, но, учитывая его большую значимость для ветеранов Компании, он был пролонгирован еще на три года и планируется продление его действия до 2012 года.

Пенсионные выплаты по двум другим схемам являются пожизненными и различаются базовым уровнем выплат. Окончательный размер негосударственной пенсии зависит от стажа работы сотрудника и его трудового вклада. Выплаты по всем трем схемам ежегодно индексируются с учетом уровня инфляции.

Средний размер ежемесячных пенсий сотрудников, ушедших на пенсию после 1 сентября 2006 года, составляет около 3 тыс. рублей. Компания планирует довести уровень корпоративной пенсии до 6 тыс. рублей к 2011 году.

По состоянию на начало 2006 года общее число ветеранов Компании, получающих корпоративные негосударственные пенсии, составило более 13 тыс. человек. Общая сумма пенсионных взносов обществ Компании в «НЕФТЕГАРАНТ» составила в 2006 году 1,2 млрд рублей, в 2007 году она увеличится до 1,7 млрд рублей.

В целях стимулирования омоложения трудового коллектива и облегчения адаптации сотрудников после выхода на заслуженный отдых дочерние общества Компании выплачивают единовременное денежное пособие сотруднику при условии его выхода на пенсию в год достижения им пенсионного возраста. В зависимости от стажа работы на предприятии (и региона) величина пособия составляет от 100 тыс. до 300 тыс. рублей.

Забота о ветеранах является важным направлением социальной работы во всех дочерних обществах Компании. Помимо выплаты корпоративной негосударственной пенсии за пенсионерами сохраняется право пользования объектами социальной инфраструктуры Компании наравне с сотрудниками. Ветераны участвуют в корпоративных праздниках, им оказывается регулярная материальная помощь и выделяются бесплатные путевки на лечение и отдых. На оплату путевок и медицинской помощи ветеранам предприятий Компании направлено в 2006 году 66 млн рублей.

Во вновь приобретенных в 2007 году активах (около 80 обществ) система негосударственного пенсионного обеспечения работников отсутствовала. Ее внедрение в них будет происходить поэтапно: в 2007 году она будет внедрена в 13 обществах, в 2008 году в нее войдут более 20 обществ. В 2009 году планируется включение всех вновь приобретенных активов в систему НПО Компании «Роснефть».



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Благотворительный фонд ООО «РН – Комсомольский НПЗ»

В Комсомольске-на-Амуре действует учрежденный ООО «РН – Комсомольский НПЗ» благотворительный фонд «Милосердие». Цель деятельности фонда – поддержка ветеранов завода, в первую очередь одиноких, больных, инвалидов, малообеспеченных.

Основное финансирование фонда осуществляет завод, взнос которого в 2006 году составил 1,9 млн рублей, добровольные пожертвования работников в кассу фонда составили 429 тыс. рублей. На учете в фонде состоят около 300 ветеранов. Фонд оказывает в первую очередь помощь пенсионерам, страдающим онкологическими и другими тяжелыми заболеваниями, лежачим больным, нуждающимся в уходе. Осуществляется ежемесячная материальная помощь пенсионерам, имеющим пенсии ниже 3 тыс. рублей. В дни праздников фонд устраивает благотворительные обеды, организует для пенсионеров концерты артистов, вручает подарки.

Распределением средств фонда ведает совет, состоящий из числа ветеранов завода.

Не менее важной функцией фонда, чем материальная поддержка находящихся в тяжелой ситуации людей, является живое внимание к пенсионерам, организация взаимопомощи, создание для них круга общения и сохранение связи между пенсионерами и заводским коллективом.

Фонд привлекает пенсионеров к ведению активного и здорового образа жизни. Пенсионеры посещают заводской спортзал, за ними сохранено право пользования объектами социально-бытовой сферы и здравпунктом завода. Ветераны производства участвуют в работе учебного комбината, они принимают активное участие в сборе экспонатов для заводского музея.



## Поощрение работников за труд

В Компании используются следующие формы поощрения за труд:

- занесение в Книгу почета;
- награждение почетной грамотой;
- награждение благодарственным письмом;
- размещение на Доске почета.

В каждом дочернем обществе для поощрения работников, внесших весомый вклад в развитие предприятия, повышение эффективности производства и качества продукции, разработку и внедрение новой техники и технологии, учреждается Доска почета. Занесение на Доску почета производится ежегодно к Дню работников нефтяной и газовой промышленности по решению Правления Компании. Занесенным на Доску почета работникам выплачивается денежное вознаграждение.

Для поощрения работников (рабочих, специалистов, руководителей) дочерних обществ и аппарата управления Компания учредила Книгу почета. В книгу заносятся работники, проработавшие не менее 15 лет в нефтяной, нефтеперерабатывающей промышленности и системе нефтепродуктообеспечения, внесшие особо весомый вклад в развитие этих отраслей, повышение производительности труда, улучшение качества и снижение себестоимости продукции, внедрение достижений научно-технического прогресса и имеющие государственные и отраслевые награды. На основании решения Правления издается приказ по Компании о занесении работников в Книгу почета и о выплате им в связи с этим денежной премии.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Развитие персонала



### Политика развития персонала

Политика в сфере развития персонала является важным фактором конкурентоспособности Компании в долгосрочной перспективе, обеспечения способности Компании эффективно приспосабливаться к быстро меняющимся условиям ведения бизнеса. Поэтому Компания уделяет огромное внимание всему комплексу вопросов, связанных с подбором персонала, его обучением и повышением профессионального уровня, подготовкой кадрового резерва и карьерным продвижением работников. Эта работа ведется кадровыми службами дочерних обществ в тесном взаимодействии с Департаментом кадров Компании. Работа осуществляется по следующим основным направлениям:

- довузовская подготовка и профориентация школьников через систему «Роснефть-классов» в регионах деятельности Компании;
- взаимодействие с профильными высшими и средними профессиональными учебными заведениями, направленное на повышение качества подготовки будущих работников, привлечение их на производственную практику и включение в решение производственных задач еще до окончания учебы;
- адаптация и развитие молодых специалистов, пришедших на работу в Компанию, через специальные программы знакомства с Компанией, институт наставничества, тренинги личностного роста, деловые игры, научно-технические конференции;

- стимулирование роста квалификации через конкурсы профессионального мастерства и овладение смежными специальностями;
- обучение персонала в соответствии с потребностями Компании в собственных учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах, а также в российских и зарубежных учреждениях переподготовки и повышения квалификации;
- регулярная оценка и аттестация персонала, позволяющая выявить и ликвидировать слабые места в подготовке работников и сформировать резерв для карьерного продвижения;
- подготовка кадрового резерва.

Система развития персонала помимо обеспечения потребностей Компании в квалифицированных и эффективных работниках нацелена на сохранение в коллективе наиболее талантливых и профессиональных сотрудников посредством создания для них возможностей карьерного роста с соответствующим повышением уровня ответственности и материального благосостояния.

Качественная подготовка и профориентация школьников через «Роснефть-классы», активное взаимодействие с профильными вузами и техникумами, профессиональное и развивающее корпоративное обучение формируют основу системы непрерывного образования персонала Компании.

### «Роснефть-классы»

Основной формой довузовской подготовки наиболее способной молодежи является организация в регионах деятельности Компании «Роснефть-классов». Упор программы «Роснефть-классов» сделан на повышение качества общего образования и целенаправленную профессиональную ориентацию школьников, их дальнейшее обучение в профильных вузах и последующий прием на работу в Компанию.

Работа «Роснефть-классов» нацелена на выполнение следующих задач:

- отбор лучших выпускников 9-х классов и их дальнейшее обучение по углубленным программам с упором на предметы физико-математического и естественно-научного циклов, облегчающее поступление в профильные для Компании вузы;
- профориентация школьников, знакомство их с нефтяным производством;
- позиционирование Компании в молодежной среде как привлекательного работодателя, осуществляющего долгосрочные инвестиции в подготовку молодого пополнения.

Наряду с решением задач, связанных с подготовкой будущих специалистов Компании, деятельность «Роснефть-классов» имеет и социальную составляющую: повышая уровень подготовки школьников и квалификации школьных преподавателей в регионах присутствия Компании, она обеспечивает их конкурентоспособность при поступлении в вуз.

[Политика развития персонала](#)

[«Роснефть-классы»](#)

[Взаимодействие с вузами и другими учреждениями профессионального образования](#)

[Адаптация и развитие молодых специалистов](#)

[Институт наставничества](#)

[Советы молодых специалистов](#)

[Научно-технические конференции](#)

[Корпоративное обучение](#)

[Оценка и аттестация персонала](#)

[Конкурсы профессионального мастерства](#)

[Развитие корпоративной культуры](#)

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

Проект «Роснефть-классов» начал развиваться в 2006 году. «Роснефть-классы» создаются на базе лучших общеобразовательных школ в регионах, где расположены предприятия Компании. Для этого между дочерним обществом, школой и профильным вузом заключается договор о совместной деятельности. «Роснефть-классы» охватывают два последних года школьного обучения (10–11-й классы). Зачисление в «Роснефть-классы» происходит на основе конкурсного отбора среди всех школьников, подавших заявления. Отбор ведется по результатам общей успеваемости школьников с акцентом на профильные предметы: физику, химию, математику и информационные технологии.

Обучение проводится в специально оборудованных и оформленных в соответствии с корпоративными требованиями классах. Помимо стандартного школьного курса и углубленного изучения предметов естественно-научного цикла для учащихся «Роснефть-классов» читаются спецкурсы по экономике, менеджменту, корпоративной этике, профильным компетенциям, планированию карьеры, проводятся игровые тренинги. Для преподавания в «Роснефть-классах» привлекаются лучшие школьные учителя: Компания организует для них курсы повышения квалификации, в том числе по навыкам профориентации. Занятия по профильным предметам проводятся с участием преподавателей профильного вуза программы.

Учебный процесс дополняется экскурсиями на предприятия Компании, встречами с известными нефтяниками, молодыми специалистами Компании, знакомством с бизнес-процессами нефтяного производства. Учебная нагрузка у учеников «Роснефть-классов» заметно больше, нежели у их ровесников из обычных классов, но и качество знаний и навыков по окончании школы значительно выше.

Как показал опрос выпускников «Роснефть-классов» в Нефтеюганске, профориентационные мероприятия приносят свои плоды: более 60 % выпускников заявили о намерении поступить в вузы по профилю Компании.

В 2006 году действовало 13 «Роснефть-классов», в том числе:

8 классов в Нефтеюганске, Пыть-Яхе, Пойковском (по договору с ООО «РН-Юганскнефтегаз»), а также в Губкинском (ООО «РН-Пурнефтегаз»), Усинске (ООО «РН – Северная нефть»), Охе (ООО «РН-Сахалинморнефтегаз»), Славянскена-Кубани (ООО «РН-Краснодарнефтегаз»), Нефтекумске (ООО «РН-Ставропольнефтегаз»).

В 2007 году планируется увеличить количество «Роснефть-классов» до 34.





## Взаимодействие с вузами и другими учреждениями профессионального образования

С рядом вузов, дающих хорошую подготовку студентам по профильным специальностям, Компания или ее дочерние общества заключили договоры о долгосрочном сотрудничестве. Имеются два статуса партнерства: базовые вузы-партнеры (договоры о сотрудничестве с ними заключает НК «Роснефть») и региональные вузы-партнеры, договоры о сотрудничестве с которыми заключают дочерние общества Компании.

Цель сотрудничества для Компании состоит в том, чтобы повысить уровень профессиональной подготовки студентов и получить возможность отбора наиболее способных и трудолюбивых молодых людей для работы в Компании.

Базовые вузы – партнеры Компании	Региональные вузы-партнеры
<b>РГУ нефти и газа им. Губкина</b>	Сахалинский ГУ
<b>МГУ имени М.В. Ломоносова</b>	Ухтинский ГТУ
<b>МФТИ</b>	Тюменский нефтяной университет
<b>МГИМО</b>	Кубанский ГТУ
<b>Санкт-Петербургский ГГУ</b>	Северо-Кавказский ГТУ
<b>Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ)</b>	Самарский ГТУ
	Томский ПУ
	Грозненский ГНИ им. М.Д. Миллионщикова
	Дагестанский ГТУ
	Ирнгутский ПУ
	Ангарская ГТА
	Красноярский ТУ
	Удмуртский ГУ

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

В рамках сотрудничества Компания оказывает вузу-партнеру спонсорскую помощь в оснащении лабораторий, приобретении современных методических пособий и материалов, необходимых для организации качественного учебного процесса.

Для преподавателей вузов-партнеров Компания проводит практики и стажировки с выездом на предприятия в дочерние общества, знакомит их с современными реалиями работы в нефтяной компании, что позитивно влияет на качество обучения студентов. Преподаватели и сотрудники вузов участвуют на хоздоговорной основе в исследовательских и проектных работах в интересах Компании. Отдельные сотрудники Компании читают спецкурсы в вузах-партнерах, работают в экзаменационных



комиссиях. Сотрудники Компании проводят в вузах «Дни Роснефти» – выездные мероприятия, во время которых рассказывают студентам об истории Компании, перспективах ее развития и кадровой политике. Для развития у студентов навыков управленческой деятельности и выявления наиболее способных Компания организует деловые игры. В Уфимском университете в 2006 году была проведена деловая игра «Вертикально интегрированная нефтяная компания», в ходе которой студенты с помощью специального программного обеспечения участвовали в управлении нефтяной компанией. По итогам игры Компания определила стипендиатов. Такие стипендиаты есть у Компании во всех вузах-партнерах – это 5–8 студентов, которых Компания отбирает по критериям успеваемости, активной жизненной позиции, вовлеченности в проекты Компании.

Хорошо показавшие себя студенты приглашаются в Компанию для прохождения производственной и преддипломной практики. Компания предоставляет возможность наиболее успевающим и талантли-

вым студентам участвовать и в работе посредством долгосрочных стажировок. Студенты старших курсов из МГУ и МФТИ привлекаются к исследовательской и проектной работе в корпоративном научно-техническом центре. Работа организована таким образом, что ее можно совмещать с учебой, при этом будущие сотрудники получают ценный опыт практической работы и знания о Компании, узнают о предъявляемых требованиях и адаптируются к ним. Студенты вузов-партнеров активно участвуют в проводимых Компанией научно-технических конференциях наравне с молодыми специалистами Компании. Показательно, что в 2006 году двое из 17 участвовавших в конференции студентов заняли призовые места.



### Кафедра НК «Роснефть» в МГИМО

В 2006 году НК «Роснефть» заключила с Московским государственным институтом международных отношений (МГИМО) и действующим в его рамках Международным институтом энергетической политики и дипломатии соглашение о стратегическом партнерстве. Соглашение предусматривает сотрудничество по ряду направлений, включая совместное изучение проблем, актуальных для нефтегазового комплекса России, а также открытие на базе института кафедры «Глобальная энергетическая политика и энергетическая безопасность». Заведует кафедрой Президент Компании С.М. Богданчиков, он читает лекции и участвует в работе экзаменационных комиссий, руководит научной работой аспирантов. Преподавателями кафедры являются работники Роснефти, имеющие ученые степени. Магистранты вовлекаются в работу в Компании. Свои курсовые и дипломные работы они готовят, участвуя в проектах, представляющих практический интерес для Компании. Аналогичные формы сотрудничества сложились у Компании в МГУ и МФТИ. В этих вузах также имеются группы учащихся в магистратуре, привлеченных к работе в Компании, а в преподавании активно участвуют работники Компании.

За лучшую наставническую работу преподаватели вузов-партнеров получают от Компании разовые гранты: в 2006 году трем лучшим преподавателям было выплачено по 30 тыс. рублей. С 2007 года гранты будут также выплачиваться преподавателям, чья научная деятельность отвечает интересам Компании.

Ежегодно дочерние общества Компании принимают для прохождения производственной практики значительное число студентов вторых, третьих и пятых курсов. Это позволяет отобрать на конкурсной основе наиболее подходящих для будущей работы в Компании молодых специалистов.

В 2006 году Компания приняла на работу около 800 молодых специалистов.

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Сотрудничество ООО «РН – Комсомольский НПЗ» с КнАГТУ

Специалистов по требуемым в ООО «РН – Комсомольский НПЗ» специальностям готовит целый ряд вузов, расположенных в крупных городах европейской части России и Сибири.

Однако после завершения учебы в крупном городе молодежь не стремится ехать в Комсомольск-на-Амуре, считая его недостаточно привлекательным местом.

Эта ситуация подтолкнула Общество к развитию сотрудничества с местным Комсомольским-на-Амуре государственным техническим университетом (КнАГТУ).

С учетом потребностей Общества в специалистах определенных профилей КнАГТУ ввел с 2003 года обучение по специальностям, необходимым предприятию: «химическая технология переработки топлив и углеродистых материалов» и «оборудование нефтегазопереработки».

Это позволяет обеспечивать предприятие местными высококвалифицированными кадрами.

Ежегодно более 80 студентов КнАГТУ проходят производственную практику на заводе.

Общество поощряет получение работниками высшего и дополнительного образования.

Сотрудникам, обучающимся без отрыва от производства и получающим послевузовское образование по профилю Общества, завод выплачивает вознаграждение, предоставляет учебные отпуска.



## Взаимодействие ООО «РН – Северная нефть» с учебными заведениями

ООО «РН – Северная нефть» для обеспечения кадрами быстро растущего бизнеса Общества уделяет значительное внимание профориентационной работе в школах и сотрудничеству со средними профессиональными и высшими учебными заведениями. Общество стремится выстроить систему непрерывного образования школа – вуз – предприятие. Основные направления этой работы:

- довузовская подготовка («Роснефть-классы», школьные подготовительные факультеты);
- взаимодействие со средними профессиональными учебными заведениями и вузами: Ухтинским государственным техническим университетом (УГТУ) и Усинским политехническим техникумом.

На базе усинской школы № 3 был создан «Роснефть-класс», в который по итогам конкурсного набора поступили 23 человека. Кроме изучения основных предметов со школьниками ведется профориентационная работа: их знакомят с нефтяным производством (как в классах, так и на самом предприятии). В октябре 2006 года для учащихся «Роснефть-класса» была проведена экскурсия в цеха подготовки, переработки и сдачи нефти и в лабораторию физико-химических исследований. К преподаванию профильных предметов привлекаются специалисты Ухтинского государственного технического университета. В профориентации школьников участвуют и молодые специалисты Компании.

Общество формирует базу данных выпускников, продолживших обучение в базовых вузах.

В рамках сотрудничества с Усинским техникумом предприятие оказывает помощь по ремонту и оснащению современным оборудованием помещений техникума, созданию и развитию учебно-производственной базы, в том числе и приобретению специальных тренажеров для подготовки специалистов в нефтегазовой отрасли. В рамках сотрудничества техникум готовит необходимых Обществу специалистов, а Общество принимает студентов техникума на практику. Общество использует возможности техникума и для дополнительного обучения рабочих по следующим направлениям: переподготовка, обучение рабочих вторым (совмещенным) профессиям, повышение квалификации рабочих, курсы целевого назначения и т. п. >>



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

>> Согласно договору о сотрудничестве, УГТУ совместно с Обществом ведет разработку и реализацию учебных программ по специальным дисциплинам. Представители Общества участвуют в работе Попечительского совета вуза. Специалисты Общества проводят различные мероприятия со студентами, участвуют в их практическом обучении и аттестации. Наиболее успешных студентов «РН – Северная нефть» приглашает на практику, после чего лучшие из них получают возможность работать в Обществе.

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г. (план)
<b>Привлечено на практику</b>	20	41	20	25
<b>Трудоустроено в Обществе</b>	3	5	5	10

### Адаптация и развитие молодых специалистов

Работа с молодыми специалистами ведется в течение трех лет после окончания вуза. Основные задачи этой работы – обеспечение оптимальных сроков адаптации молодых специалистов к эффективному выполнению производственных задач и создание условий для профессионального развития и роста молодых специалистов.

#### Направления работы с молодыми специалистами:

- стажировка;
- институт наставничества;
- индивидуальный план развития;
- научно-техническая конференция;
- программы обучения;
- социальная поддержка;
- выявление сотрудников с высоким потенциалом.



#### В Компании предусмотрена и социальная поддержка молодых специалистов, включающая:

- единовременные денежные пособия для иногородних специалистов;
- установление надбавки молодым специалистам, проходящим стажировку в рабочей должности;
- предоставление при отсутствии жилья места в общежитии или компенсации 50 % от стоимости жилья при найме;
- оплату мест в детских дошкольных учреждениях для детей молодых специалистов за счет средств Компании;
- участие молодых специалистов, включенных в кадровый резерв, в программе ипотечного кредитования.

## Институт наставничества

Институт наставничества обеспечивает качественную и эффективную адаптацию принятых на работу молодых специалистов, помогает им сформировать индивидуальный план профессионального развития и карьерного роста в Компании.

Наставники отбираются из высококвалифицированных работников с высшим образованием и стажем работы по специальности не менее пяти лет. Каждый наставник может иметь не более двух молодых специалистов-«учеников», с которыми он должен работать в индивидуальном порядке. Наставник, согласно рекомендациям кадровой службы, совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития на год. План индивидуального развития включает как групповые, так и индивидуальные мероприятия.

В него входят, в частности:

- прохождение стажировки в различных структурных подразделениях общества;
- участие в программах профессионально-технического и управленческого обучения;
- тренинги, семинары и другие виды повышения квалификации;
- самостоятельная работа с профессиональной литературой;
- подготовка и участие в научно-технической конференции (второй и третий годы);
- подготовка к защите годичной стажировки (первый год).

В конце года по завершении программы стажировок молодой специалист вместе с наставником защищает ее результаты на заседании специальной комиссии. По результатам защиты и рекомендациям комиссии наставник вместе с молодым специалистом разрабатывает индивидуальный план на следующий год.

Наставник следит за квалификацией, карьерным и профессиональным ростом молодого специалиста, оказывает поддержку, помогает своевременно внести коррективы в план развития. Благодаря этому молодой специалист быстрее приобретает необходимые для полноценной работы опыт и навыки.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

В некоторых дочерних обществах, как, например, в ООО «РН-Юганскнефтегаз», каждый молодой специалист в рамках программы адаптации должен отработать определенный срок на рабочей должности, увидеть все основные производственные процессы на практике, причем поработать в этот период в различных подразделениях общества.

### Советы молодых специалистов

Для более успешной интеграции молодых специалистов и выявления их потребностей на предприятиях Компании организованы советы молодых специалистов. Такой совет создается в дочернем обществе, если число молодых специалистов превышает 12 человек.

В задачи совета входят укрепление профессиональных и дружеских связей между молодыми специалистами, содействие в адаптации и закреплении молодых специалистов в Компании, обеспечение эффективной коммуникации между руководством дочернего общества и молодым специалистом как по профессиональным, так и по социальным вопросам, подготовка к проведению научно-технических конференций.

### Научно-технические конференции

Ежегодно дочерние общества Компании проводят научно-технические конференции молодых специалистов, победители которых принимают участие в Межрегиональной научно-технической конференции Компании.

Подготовка и защита проекта на конференции является важной составной частью плана индивидуального развития молодого сотрудника. Участие в конференции обязательно для молодых специалистов второго и третьего годов работы в Компании. Конференция проводится по секциям:

- «Геология и разработка»;
- «Бурение, техника и технология нефтегазодобычи, энергетика, сервисное обслуживание»;
- «Техника и технология нефтепереработки и нефтепродуктообеспечения»;
- «Экономика, юриспруденция, труд, персонал, финансы»;
- «Информационные технологии, связь, метрология и экология».

Оценку проектов осуществляет специальная комиссия, состоящая из представителей руководства общества и опытных специалистов. По итогам конференции победители, а также их научные руководители получают денежные призы: за первое место – 90 тыс. рублей, за второе – 60 тыс. рублей, за третье – 30 тыс. рублей.





### Работа с молодыми специалистами в ОАО «Кубаньнефтепродукт»

Для сокращения текучести кадров среди молодежи в ОАО «Кубаньнефтепродукт» нашли свои подходы к мотивации молодых специалистов. Упор сделан на активное вовлечение молодых сотрудников в повышение своего квалификационного уровня и научно-техническую работу. Важным стимулом повышения образовательного и профессионального уровня молодежи стали традиционные конференции молодых специалистов и проводимые на регулярной основе семинары, на которых молодые специалисты выступают с докладами. Каждый год ученый совет, состоящий из авторитетных специалистов предприятия, формирует список тем для исследований по тому или иному направлению (экономика, маркетинг и т. д.), одну из которых участник семинара должен подготовить для доклада, а вторая тема выбирается участником самостоятельно в соответствии с профессиональными

интересами. Такая система повышает общий уровень подготовки молодых специалистов и дает возможность всем сотрудникам ознакомиться с ключевыми технологическими процессами на предприятии. Участники конференции, чьи доклады признаны лучшими, поощряются (денежные премии, грамоты, публикации). Результатами серьезной научной работы с молодыми кадрами в ОАО «Кубаньнефтепродукт» стали завоеванные первое и третье места на Межрегиональной конференции молодых специалистов НК «Роснефть» в 2007 году. К активному участию в конференции и семинарах привлекает молодых специалистов и тот факт, что в них участвуют руководители Общества: возраст главного инженера – 27 лет, заместителю генерального директора по персоналу 33 года. Хорошей морально-психологической атмосфере в Обществе способствует активная вовлеченность молодежи в корпоративные спортивные мероприятия. Дополнительно к общекорпоративной спартакиаде в Обществе разработали собственные формы спортивных состязаний. Общество сотрудничает с самыми сильными факультетами в Кубанском технологическом университете – прикладной математики и экономики. Руководство Общества участвует в экзаменационных комиссиях Кубанского технологического университета, что дает возможность увидеть студентов «в деле» и пригласить наиболее талантливых из них на работу в Общество.

### Корпоративное обучение

Компания рассматривает корпоративное обучение персонала как долгосрочные инвестиции в человеческий капитал, обеспечивающие Компании в конечном итоге устойчивую траекторию роста эффективности. Благодаря корпоративному обучению сотрудники не только приобретают необходимые профессиональные знания и навыки, но и возрастает их приверженность Компании и способность к восприятию перемен. В 2006 году для сотрудников разработаны и реализуются программы развития, включающие индивидуальные тренинги и программы стратегического менеджмента. Продолжалось действие разработанной в 2005 году программы корпоративного бизнес-администрирования (МВА)

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

«Международный бизнес в нефтегазовой отрасли» на базе Школы международного бизнеса Международного института энергетической политики и дипломатии (МИЭП) МГИМО РФ и Норвежской школы бизнеса (Bodo Graduate School of Business). По этой программе повысили квалификацию 19 сотрудников, 4 менеджера прошли обучение по программе MBA в Стокгольмской школе экономики (SSE).

Для обучения руководителей и специалистов Компании разрабатываются программы повышения квалификации, в том числе совместно с ведущими российскими и зарубежными центрами профессиональной переподготовки и бизнес-школами.

Департамент кадров Компании ежегодно доводит расширяющийся перечень программ повышения квалификации до дочерних обществ и собирает их заявки на участие в этих программах. При возникновении потребности в обучении, которое дочернее общество не в состоянии обеспечить самостоятельно, Центральная Компания подбирает соответствующую программу либо организует ее разработку.

Количество обучавшихся на учебных курсах Компании в 2006 году составило 20,9 тыс. человек, увеличившись более чем на 20 % по сравнению с предыдущим годом. Затраты на обучение персонала в 2006 году достигли 163,8 млн рублей, что более чем втрое превышает уровень 2004 года. В течение года прошли обучение 45 % руководителей, почти две трети специалистов и около четверти от общего числа рабочих Компании. Преобладающая часть (81 %) обучавшихся приходится на долю обязательного технического обучения, однако доля этого вида обучения имеет тенденцию к сокращению за счет роста долей управленческого и корпоративного научно-технического обучения.

Масштабы обучения персонала таковы, что во многих дочерних обществах имеются свои учебно-курсовые комбинаты, проводящие значительную долю обучения. Достаточно часто эти учебные комбинаты (как, например, в Нефтеюганске) оказывают образовательные услуги на возмездной основе другим предприятиям и организациям региона.

#### Количество человек, прошедших обучение на внутренних учебных курсах

Вид обучения	2004 г.	2005 г.	2006 г.
<b>Управленческое обучение</b>	178	361	580
<b>Корпоративное профессионально-техническое обучение</b>	336	2367	3379
<b>Обязательное техническое обучение</b>	10 471	14 584	17 004
<b>Всего</b>	10 985	17 312	20 963

В таблице представлено распределение затрат по каждой категории сотрудников за 2005 и 2006 годы.

Обучение персонала в 2006 г.	Руководители	Специалисты	Рабочие	Всего по персоналу
По всем видам обучения, кол-во человек	2803	7985	10 175	20 963
Затраты Компании на обучение в расчете на одного обученного работника, тыс. рублей	12,1	8,3	3,2	7,8

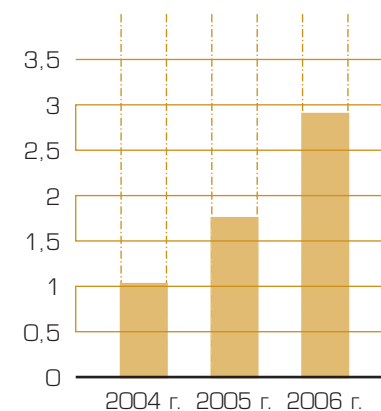
Обучение персонала в 2005 г.	Руководители	Специалисты	Рабочие	Всего по персоналу
По всем видам обучения, кол-во человек	1877	5906	9529	17 312
Затраты Компании на обучение в расчете на одного обученного работника, тыс. рублей	9,9	8,5	2,8	5,5



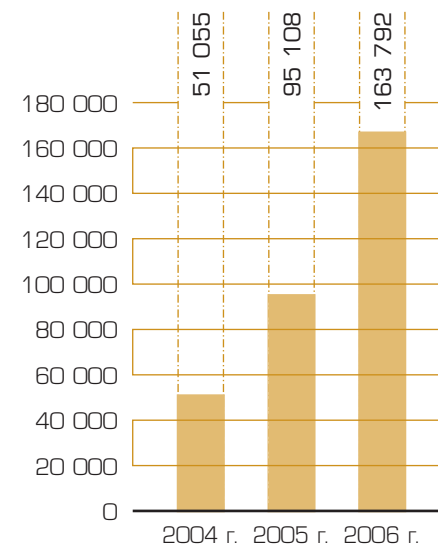
#### Учебно-производственный комбинат ООО «РН-Краснодарнефтегаз»

ООО «РН-Краснодарнефтегаз» столкнулось с проблемой нехватки квалифицированных кадров на территории края. Закрывание ряда профессиональных училищ отрицательно повлияло на уровень подготовки приходящих в Компанию новых работников. Вторая причина создания собственного учебного центра – необходимость обучения работников Общества смежным профессиям, что позволяет оптимизировать численность персонала в условиях необходимости эксплуатации большого фонда низкодебитных скважин, интенсивного развития персонала через повышение квалификации и дополнительного обучения смежным профессиям. Учебный комбинат располагается на базе предприятия и занимается повышением квалификации рабочих до 5–6-го разрядов.

Затраты на обучение в расчете на каждого работника, тыс. рублей



Общие затраты на обучение персонала НК «Роснефть», тыс. рублей



## Подготовка персонала для перспективных шельфовых проектов в ЗАО «Сахалинские проекты»

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

Одним из стратегических направлений Компании является развитие шельфовых проектов на острове Сахалин. Разработка месторождений на Сахалине осуществляется НК «Роснефть» совместно с ведущими международными компаниями путем создания операционных компаний (операторов). Для работы на шельфе нужны современные технологии и квалифицированный персонал. Интересы Компании в шельфовых проектах представляет ЗАО «Сахалинские проекты», которое ведет всю подготовительную работу по запуску новых проектов, привлекая иностранные компании, имеющие опыт в подобной работе. Ключевым элементом в реализации проекта является подготовка кадров. Компания разработала технологию подготовки кадров специалистов на уровне международных стандартов и требований. Таким образом, Компания создает для себя резерв профессиональных высококвалифицированных работников, выступая «инкубатором» специалистов для операционных компаний. Опыт этих специалистов Компания сможет затем использовать в своей деятельности. Сегодня в «Сахалинских проектах» 2790 таких специалистов, среди них 47 % имеют второе образование, есть доктора и кандидаты наук. Этот коллектив имеет в своем составе руководящих работников достаточно высокого уровня (генеральные директора, заместители генеральных директоров производственных компаний, главные инженеры нефтедобывающих предприятий, руководители буровых структур) в сочетании с молодыми специалистами в возрасте до 30 лет.

В 2006 году в «Сахалинских проектах» обучили каждого второго сотрудника. Общество само выбирает центры, где проводится обучение специалистов. Часть специалистов проходит подготовку у западных партнеров, поскольку последние заинтересованы получить высококвалифицированных молодых специалистов. Так формируется коллектив специалистов высокой квалификации, владеющих западными технологиями работы на шельфе.

В «Сахалинских проектах» сложились уникальные наработки в сфере управления персоналом:

- согласованный с головной компанией социальный пакет и схема оплаты труда, позволяющие конкурировать с западными компаниями за персонал;
- специальная система подготовки кадров – с каждым сотрудником разрабатывается индивидуальный план его подготовки;
- особая система наставничества;
- уникальная схема ротации персонала в операционных компаниях;
- система подготовки специалистов построена таким образом, что каждый специалист проходит обучение не реже одного раза в два года. Это особенно важно для геологов, буровиков, менеджеров.

## Оценка и аттестация персонала

Компания и ее дочерние общества внедряют современные методы оценки технических и менеджерских компетенций и личностных качеств работников. Оценивание проводится при отборе кандидатов на вакантные места, при назначении на должность, при зачислении в кадровый резерв, при аттестации персонала, которую на регулярной основе проводят все общества Компании для руководителей и специалистов. Программированное оценивание широко применяется при разработке индивидуальных планов развития молодых специалистов и работников, зачисленных в кадровый резерв. Департамент персонала Компании готовит методические материалы по технологиям оценивания, обобщает и распространяет опыт, накапливаемый в дочерних обществах.

### Опыт аттестации персонала в ООО «РН – Комсомольский НПЗ»

В 2004–2005 годах в ООО «РН – Комсомольский НПЗ» проводилась аттестация руководителей, специалистов и служащих.

В результате:

- 71 % сотрудников аттестованы на соответствие занимаемой должности;
- 25 % сотрудников аттестованы на соответствие занимаемой должности и рекомендованы аттестационной комиссией для включения в кадровый резерв;
- 4 % сотрудников аттестованы на соответствие занимаемой должности «условно» – с условием улучшения работы и повторной аттестации через шесть месяцев.

Как показала практика подготовки и проведения аттестации, результаты оценивания работников на основе «жестких» программированных методик достаточно сильно расходятся с оценками работников, данными руководителями структурных подразделений.

Программированная оценка персонала дает более полную и объективную информацию о специалисте, поэтому на предприятии принято решение: начиная с 2006 года, ввести программированную оценку персонала на системность мышления и личностные деловые качества при отборе в кадровый резерв и назначении на новую должность.

В 2007 году запланирована аттестация 28 % руководителей, специалистов и служащих завода.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Конкурсы профессионального мастерства

### Конкурс «Лучший по профессии»

В Компании проводится конкурс профессионального мастерства работников в основных сферах деятельности. Ежегодно дочерние общества на конкурсах определяют победителей, которые представляют общества сначала на региональном, а потом и на общекорпоративном конкурсе. На каждом отборочном этапе победители получают ценные подарки и поощрительные призы. Основные цели, преследуемые Компанией при проведении конкурсов:

- выявление и поощрение производительного труда рабочих;
- повышение заинтересованности рабочих в совершенствовании своих профессиональных навыков;
- воспитание творческого отношения к труду;
- изучение и распространение передового опыта и культуры производства.

В конкурсе принимают участие основные добывающие дочерние общества Компании. Конкурс проводится по 12 номинациям, включая номинацию «Лучшая бригада».

Помимо общекорпоративных конкурсов многие дочерние общества проводят и свои внутренние конкурсы на уровне производственных объектов, цехов и бригад по направлениям:

- «Охрана труда и промышленная безопасность»;
- «Высокая культура производства»;
- «Лучший производственный участок».

Победители и призеры конкурсов награждаются ценными подарками и денежными призами.

## Развитие корпоративной культуры

Корпоративной культуре принадлежит важная роль в формировании в трудовых коллективах Компании обстановки уважения и доверия, чувства сопричастности к делам Компании, гордости за нее. В последние три года Компания очень сильно расширилась, ее дополнили крупные трудовые коллективы, внесшие в нее свои традиции. Поэтому на современном этапе развития очень важно разработать и внедрить систему корпоративных норм и ценностей, которая выступила бы объединяющим фактором для Компании, поддерживала бы ее стратегию развития и задавала бы определенные «правила игры» как при формировании отношений внутри Компании, так и при взаимодействии с внешними контрагентами.

Первые шаги в этом направлении уже сделаны: в 2006 году в Компании было проведено представительное социологическое исследование уровня удовлетворенности работников Компанией, их оценок климата в трудовых коллективах, уровня внутрикорпоративных коммуникаций, сильных и слабых сторон стиля управления Компанией. Ряд проблемных точек уже выявлен, и предпринимаются действия по внедрению норм, которые обеспечат улучшение ситуации. Разработан и внедряется стандарт по внутренним коммуникациям в Компании, который обеспечит информированность работников о значимых событиях в их дочерних обществах и Компании в целом, а также обратную связь от работников по различным процессам в Компании. 1 октября 2007 года открыт корпоративный музей, демонстрирующий прошлое, настоящее и будущее Компании.

В ближайших планах по развитию корпоративной культуры:

- завершение разработки и принятие кодекса корпоративной этики, утверждающего систему корпоративных ценностей и норм;
- внедрение стандарта по внутренним коммуникациям во всех дочерних обществах;
- разработка стандарта по корпоративной символике;
- ежегодная подготовка отчета об устойчивом развитии Компании по международным стандартам, содержащего систематизированную информацию о социально значимых аспектах деятельности Компании;
- создание филиалов корпоративного музея в дочерних обществах, действующих в основных регионах присутствия Компании.

Комплексное социологическое исследование уровня удовлетворенности персонала, корпоративной культуры и внутренних коммуникаций планируется проводить на ежегодной основе, начиная с 2008 года. Это исследование само является важным элементом обратной связи в системе внутрикорпоративных коммуникаций.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Улучшение условий труда и оздоровление персонала



Большинство добывающих предприятий Компании находится в районах с тяжелыми климатическими условиями. Сложные условия работы нефтяников диктуют потребность уделять серьезное внимание вопросам условий труда.

С учетом того, что значительная доля работников наиболее крупных добывающих предприятий работает вахтовым методом, состояние общежитий в вахтовых поселках и санитарно-бытовые условия проживания в них сильно влияют на состояние здоровья и как следствие – на работоспособность работников.

Для оздоровления работников Компания целенаправленно проводит политику по развитию комплекса лечебно-профилактических мероприятий, включающего:

- проведение ежегодных медицинских осмотров;
- анализ причин заболеваемости работников и реализацию конкретных профилактических мероприятий;
- ежегодное проведение качественной вакцинации;
- организацию санаторно-курортного лечения;
- добровольное медицинское страхование;
- пропаганду здорового образа жизни, создание условий для занятий спортом;
- создание комфортных санитарно-бытовых условий на рабочих местах.



Общие расходы Компании на социальные программы, значительную долю в которых занимают расходы на обустройство вахтовых поселков, увеличились в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 10 % – до 1,3 млрд рублей, а по итогам 2007 года эта сумма практически удвоилась.

В Компании разработана программа по охране здоровья, основная цель которой добиться снижения уровня заболеваемости в Компании (в расчете на 100 человек) к 2012 году не менее чем на 30 % от уровня 2006 года за счет активного развития мер профилактики, стимулирования здорового образа жизни, развития физкультуры и спорта. Общие затраты Компании (с учетом новых активов) за период 2008–2012 годов на реализацию программы оздоровления составят более 6 млрд рублей.

[Добровольное медицинское страхование](#)

[Льготные путевки в санатории и дома отдыха](#)

[Улучшение условий жизни в вахтовых поселках](#)

[Поддержка корпоративных спортивных мероприятий](#)

	2005 г.	2006 г.	2007 г. (план)
<b>Расходы Компании на социальные программы, млрд рублей</b>	4,3	7,7	14,7
<b>Выплаты и льготы персоналу, млн рублей</b>	676	744	>1000

### Социально-бытовые условия труда в ООО «РН-Туапсенефтепродукт»

Ежегодный объем операций по перевалке нефтепродуктов в ООО «РН-Туапсенефтепродукт» составляет 10 млн тонн. Сегодня Общество работает в соответствии с Комплексной целевой программой развития предприятия, разработанной до 2014 года и предусматривающей полную реконструкцию и увеличение объемов перевалки нефтепродуктов до 17 млн тонн в год. Большое значение в формировании позитивного морально-психологического климата на предприятии имеют социально-бытовые условия работы, которым руководство Общества уделяет повышенное внимание. В последние годы в Обществе была проведена комплексная реконструкция всего социально-бытового комплекса. Предприятие трижды становилось лауреатом Всероссийского конкурса «Предприятие высокой социальной ответственности». Создан комфортабельный, оснащенный современным лечебно-диагностическим оборудованием здравпункт. Ежедневно квалифицированную помощь врачей имеют возможность получить все работники Общества. На предприятии работают физиотерапевтический, процедурный, массажный кабинеты, кабинет функциональной диагностики и зуботехническая лаборатория, отремонтирован и оснащен современным оборудованием тренажерный зал с беговой дорожкой и велотренажером.



041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Добровольное медицинское страхование

В целом по Компании полисами добровольного медицинского страхования (ДМС) обеспечены около 50 % сотрудников, в том числе все сотрудники ООО «РН-Юганскнефтегаз» и ООО «РН-Пурнефтегаз».

Договоры ДМС дочерние общества заключают с местными медицинскими учреждениями. Разная степень обеспеченности работников этой льготой вызвана тем, что не на всех территориях, где расположены предприятия Компании, эта услуга доступна.

Расходы Компании на ДМС увеличились в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 18 %. Согласно планам, средние расходы на ДМС в расчете на одного работника к 2012 году увеличатся на 30 %.

### Расходы на оздоровление и отдых, млн рублей

	2004 г.	2005 г.	2006 г.
<b>Расходы на ДМС</b>	86	111	131
<b>Возмещение затрат на лечение</b>	5	7	1
<b>Льготные путевки</b>	100	148	127
<b>ИТОГО</b>	191	266	259
<b>ИТОГО в расчете на одного работника, тыс. рублей</b>	3,2	4,9	4,2

## Льготные путевки в санатории и дома отдыха

В соответствии с условиями коллективных договоров Компания обеспечивает сотрудников бесплатными и льготными путевками в санатории и дома отдыха. Расходы по этой статье в 2006 году несколько снизились по сравнению с предшествующим годом и составили 4,2 тыс. рублей в расчете на одного работника.

Наиболее широко этой льготой пользуются сотрудники «РН-Юганскнефтегаза», где в 2006 году бесплатную либо льготную путевку на отдых получил каждый 4-й сотрудник. Ожидается, что в 2007 году этой льготой воспользуется около 30 тыс человек, а в 2008 году планируется увеличение числа льготных путевок не менее чем на 1,5 тыс.

Помимо льготных путевок Компания оплачивает работникам и неработающим членам их семей проезд в отпуск и обратно один раз в два года.

## Улучшение условий жизни в вахтовых поселках

В настоящее время вахтовым методом работают около 8 тыс. сотрудников Компании, преимущественно в наиболее крупных добывающих дочерних обществах – ООО «РН-Юганскнефтегаз», «РН-Пурнефтегаз» и «РН – Северная нефть». Вахтовые поселки Компании располагаются в холодной климатической зоне, которая отличается резко континентальным климатом с суровой и продолжительной зимой и коротким летом. Планы по развитию Компании предусматривают в будущем использование вахтового метода работы на новых месторождениях, где природные условия, труднодоступность и удаленность от существующих городов диктуют нецелесообразность развития социальной сферы и строительства поселков для постоянного проживания, в частности, на Ванкорском месторождении.

В Компании разработан стандарт по оборудованию вахтовых поселков, в котором был учтен передовой опыт как российских, так и зарубежных компаний. Все здания в соответствии со стандартом рассчитаны исходя из нормы 6 кв. метров на человека. В помещении обязательно должны быть предусмотрены раздевалка, комната приема пищи, комната отдыха, душ, подшивка газет, доска объявлений. Строительство осуществляется по модульной схеме, модули рассчитаны на 50 и 150 человек. Для сокращения сроков строительства и уменьшения номенклатуры блоков предполагается применять унифицированные строительные модули. Для уменьшения энергопотерь и улучшения жилищно-бытовых условий предусмотрена блокировка жилищно-бытовых и административно-хозяйственных модулей, учтена возможность применения поточного метода при возведении поселков, предусмотрена возможность многократного монтажа и демонтажа отдельных модульных элементов на случай передислокации зданий.



В 2005 году началась интенсивная работа по приведению имеющихся вахтовых поселков к корпоративному стандарту. В 2005–2006 годах Компания осуществила работу по строительству вахтовых общежитий на месторождениях ООО «НК «Роснефть» – Пурнефтегаз», ООО «Северная нефть», строительство новых вахтовых поселков в «Пурнефтегазе» и обустройство действующих поселков в ООО «Юганскнефтегаз» и ООО «Северная нефть». Улучшались жилищно-бытовые условия на объектах ООО «РН-Краснодарнефтегаз».

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия



При размещении и реконструкции вахтовых поселков Компания уделяет большое внимание мероприятиям по охране окружающей среды:

- расположение очистных сооружений с подветренной стороны по отношению к жилой застройке;
- устройство обвалования вокруг резервуаров дизтоплива;
- канализация загрязненных производственных и бытовых стоков с дальнейшей очисткой через очистную систему;
- укрепление откосов насыпи посевом многолетних трав с предварительной плакировкой торфо-песчаной смесью или плодородным грунтом;
- ограждение жилой зоны для предотвращения попадания животных на территорию поселка;
- после окончания строительства с территории производится уборка строительного мусора, устройство газонов, посадка деревьев и кустарников;
- восстановление вырубленного леса.

## Благоустройство вахтовых поселков в ООО «РН-Пурнефтегаз»

В ООО «РН-Пурнефтегаз» реализуется долгосрочная программа модернизации вахтовых поселков на месторождениях Компании. Всего на балансе предприятия 117 общежитий и 26 вахтовых поселка. На осуществление программы модернизации вахтовых поселков строителям потребуется не менее 4–5 лет. Планируется снести на 15 месторождениях Общества 114 небольших общежитий и взамен построить 14 крупных капитальных зданий. В результате реализации программы будет выведен весь ветхий фонд, оптимизировано размещение и численность поселков (их станет 11), изменится качество жизни в поселках. В старых общежитиях была коридорная система, а в новых общежитиях все комнаты имеют отдельный санузел. Каждая комната рассчитана на два человека. В общежитии имеются комната отдыха и комплект спутникового телевидения. Рядом находится столовая. Уже ликвидировано шесть общежитий и построено два новых на Барсуковском и Тарасовском месторождениях. В 2007 году построят новое общежитие на Харампурском месторождении.

Для Тарасовской группы месторождений разработана программа сокращения времени для приема пищи за счет устранения транспортной составляющей до столовой и обратно. Теперь в столовой берут термосы – на каждого работника два термоса. Это увеличивает рабочее время: раньше работникам надо было 1 час ехать до столовой и 1 час обратно.

Укрупнение вахтовых поселков также позволит предприятию экономить на вахтовых перевозках и уплате налога на землю, так как будет освобождена часть территории.



## Поддержка корпоративных спортивных мероприятий

Компания поддерживает приверженность работников здоровому образу жизни, физкультуре и спорту – это закладывает прочный фундамент для крепкого здоровья и производительного труда. Во всех регионах Компания уделяет внимание созданию условий для занятий спортом – арендует для сотрудников спортивные залы, площадки, бассейны. Условия для занятий спортом созданы и в большинстве вахтовых поселков. Компания активно инвестирует в строительство и ремонт спортивных объектов в регионах присутствия, привлекая к здоровому образу жизни не только своих работников и членов их семей, но и жителей этих населенных пунктов.

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами

075 ▶ Экономическая результативность

109 ▶ Ответственное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность

131 ▼ Отношения с персоналом

- [Принципы и подходы](#)
- [Социальное партнерство](#)
- [Общая характеристика персонала](#)
- [Мотивация персонала](#)
- [Развитие персонала](#)
- [Улучшение условий труда и оздоровление персонала](#)

193 ▶ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

Во всех дочерних обществах проходят корпоративные спортивные первенства по игровым видам спорта. Для привлечения большего количества работников к занятиям спортом Компания проводит ежегодные спартакиады. Активной популяризации и поддержке развития спорта, в том числе и детско-юношеского, в регионах присутствия содействуют спонсорская поддержка Компанией спортивных клубов и школ, а также финансирование местных спортивных мероприятий.

### Корпоративная спартакиада НК «Роснефть»

В рамках спартакиады проходят соревнования как по индивидуальным, так и по групповым видам спорта. В программу входят:

- мини-футбол;
- волейбол;
- баскетбол;
- настольный теннис;
- шахматы;
- перетягивание каната;
- гиревой спорт;
- легкоатлетическая эстафета.



Корпоративная спартакиада проводится в два тура. В первом туре проходят зональные соревнования, во втором туре команды – победители зонального тура конкурируют за звание победителя корпоративной спартакиады НК «Роснефть». Спартакиада проводится ежегодно на базе одного из дочерних обществ Компании. Популярность соревнованиям прибавляет личное участие в празднике Президента Компании.





Спартакиада активно освещается в местных СМИ, корпоративной газете. Победители получают кубки и дипломы. В III Спартакиаде ОАО «НК «Роснефть», проведенной в первой половине 2007 года, во всех этапах соревнований приняли участие порядка 11 тыс. работников Компании (в 2006 году общее число участников составило 6 тыс. человек). В 2008 году к участию в спортивных состязаниях планируется привлечь до 20 тыс. работников дочерних обществ.

Кроме спортивных общекорпоративных соревнований многие общества имеют традиции по проведению собственных спортивных мероприятий.

### Спортивные традиции ООО «РН – Северная нефть»

В ООО «РН – Северная нефть» большое внимание уделяется популяризации здорового образа жизни. В течение нескольких лет коллектив «РН – Северной нефти» был лауреатом премии «Успех» главы городского округа Усинск в области физической культуры и спорта. Общество внесло большой вклад в восстановление в городе спортивных объектов – при его финансовой поддержке были капитально отремонтированы принадлежащие городу клубно-спортивный комплекс «Нефтяник» и большая ванна городского бассейна. Общество широко пропагандирует спортивный образ жизни.

В Усинске и других городах Республики Коми при поддержке Общества проводятся массовые спортивные мероприятия с приглашением звезд отечественного спорта.

Руководство поддерживает спортивный дух и внутри коллектива. Команды «РН – Северной нефти» принимают участие в спартакиадах НК «Роснефть», занимая призовые места. В Усинске на базе Общества в июле 2006 года прошли зональные соревнования первого тура II Спартакиады Компании, став настоящим общегородским спортивным праздником.







## Взаимодействие с местными сообществами и вклад в развитие регионов присутствия

- 009 ▶ Границы Отчета
- 013 ▶ Профиль Компании
- 041 ▶ Стратегия и видение
- 053 ▶ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами
- 075 ▶ Экономическая  
результативность
- 109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность
- 131 ▶ Отношения с персоналом
- 193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия



- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)

## Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия



Производственно-хозяйственная деятельность Компании, особенно ее добывающих подразделений, является локомотивом развития экономики и социальной сферы регионов присутствия. Воздействие происходит по следующим основным каналам:

- создание высокооплачиваемых рабочих мест;
- рост потребительской активности населения;
- налоговые выплаты в региональные и местные бюджеты;
- обеспечение регионов нефтью и газом, в ряде случаев по более низким по сравнению с рыночными ценам;
- поставки энергетическими предприятиями Компании электроэнергии и тепла предприятиям, муниципалитетам и населению;
- инвестиции в энергетические объекты, дорожную инфраструктуру регионов, обустройство населенных пунктов, объекты социальной сферы, которыми пользуется наряду с сотрудниками все население регионов;

- поддержка учреждений образовательной сферы;
- мультипликативные социально-экономические эффекты, обусловленные развитием подрядчиков Компании в регионах деятельности.

### Поставка муниципалитетам энергоресурсов и инвестиции в объекты жизнеобеспечения

Во многих случаях дочерние предприятия Роснефти являются значимыми или единственными поставщиками энергоресурсов для муниципалитетов. Энергетические объекты Компании отправляют часть производимого ими тепла и электричества, а также имеющийся в распоряжении избыток газа для обеспечения муниципальных объектов и населения. Сознвая свою ответственность перед населением городов, где сосредоточена ее деятельность, Компания стремится проводить политику отпуска энергоресурсов муниципальным предприятиям по тарифам, ниже рыночных и рекомендованных региональными энергетическими комиссиями. Проводимая Компанией реконструкция производственных мощностей в ряде случаев дает возможность снижения цен на энергоресурсы для проживающих на территориях ее присутствия людей.

Роснефть и ее дочерние предприятия не только поставляют муниципалитетам энергоресурсы, но и активно инвестируют в объекты жизнеобеспечения территорий присутствия – котельные, электростанции, линии электропередачи, строят дорожную сеть, улучшают уличное освещение и развивают услуги связи. Для поселений, где сосредоточены работники Компании, эти инвестиции являются важным вкладом в обеспечение для них нормальных условий жизни.



- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)

## Роль «РН – Туапсинского НПЗ» в обеспечении энергоресурсами Туапсе и снижении тарифов на коммунальные услуги

Для Туапсе «РН – Туапсинский НПЗ» является крупным поставщиком электричества, тепла и газа. Электроэнергию и тепло вырабатывает ТЭЦ, принадлежащая НПЗ, газ образуется в результате технологического процесса нефтепереработки. Тепло поступает в два района города – Звездный и Грознефть, где проживает треть города. Помимо населения потребителями производимого НПЗ тепла являются завод ЖБИ, предприятие по производству стеклопакетов и винный завод. Благодаря большой мощности котельной и низкой стоимости топлива город получает тепло по достаточно низкой для региона цене.

Тарифы на коммунальные услуги в Туапсе, особенно на отопление, – одни из самых высоких в Краснодарском крае, что создает социальную напряженность. В настоящее время Туапсинский НПЗ поставляет городу производимый в процессе технологического цикла газ, но этого ресурса для города недостаточно.

В перспективе роль завода как ключевого поставщика газа городу значительно возрастет. Планируемая в ходе реконструкции завода вторичная переработка нефти имеет высокую энергоемкость и требует увеличения мощности ТЭЦ в 10 раз – до 180 МВт в год. Новая ТЭЦ будет работать на природном газе, для поставки которого будет построено ответвление от магистрального газопровода «Голубой поток», управляемого Газпромом. Заодно этим газом будут обеспечены и потребности Туапсе. Это даст возможность властям существенно снизить стоимость коммунальных услуг для населения.

Без реконструкции завода газификация города была бы невозможна, поскольку объем потребления газа только Туапсе недостаточен, чтобы сделать проект строительства ответвления от «Голубого потока» экономически эффективным.



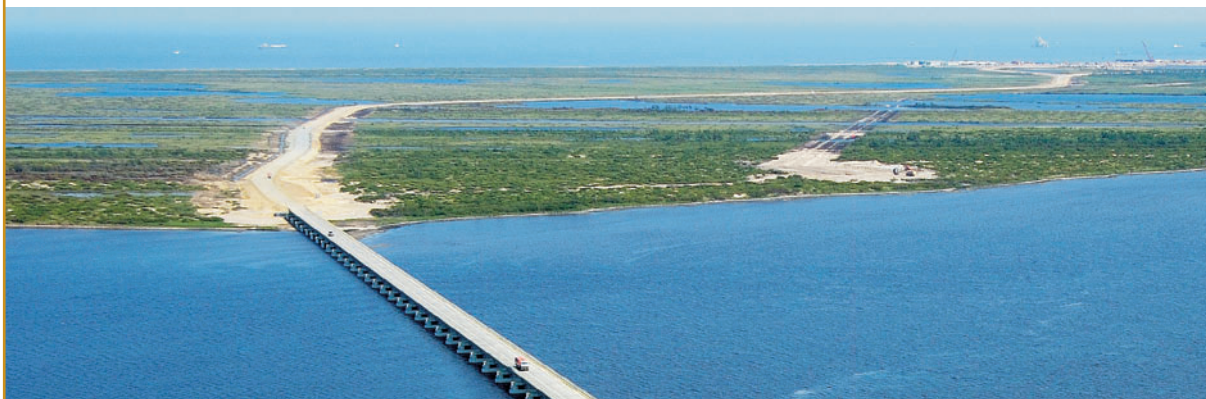


## Обеспечение услугами связи и развитие дорожной сети на Сахалине



Добыча нефти в северной части острова Сахалин в районе населенных пунктов Оха и Ноглики ведется дочерним предприятием Компании ООО «РН-Сахалинморнефтегаз», на шельфе оператором проекта «Сахалин-1» – компанией «Эксон Нефтегаз Лимитед», в которой Роснефть владеет долей. В Охе и Ногликах подразделение Сахалинморнефтегаза обеспечивает почти треть стационарной телефонной связи, а также услуги Интернета. Этими услугами пользуются население и местная администрация.

В 2002 году администрация Сахалинской области и компания «Эксон Нефтегаз Лимитед» заключили соглашение по проекту «Модернизация автомобильной дороги Южно-Сахалинск – Оха – Москальво на участке Оха – Ноглики. Цель проекта – обеспечение безопасной и бесперебойной перевозки грузов и пассажиров автотранспортом в рамках проекта «Сахалин-1». Общая сумма финансирования – 40,3 млн долларов. В результате реализации проекта поселки Оха и Ноглики будут связаны дорожной сетью с южной частью острова Сахалин.



131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▼ Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)

## Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании



Предприятия малого и среднего бизнеса, развивающиеся на основе заказов дочерних предприятий Компании, вносят существенный вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия Компании.

Помимо дополнительных рабочих мест предприятия малого бизнеса, работающие по упрощенной системе налогообложения, большую часть налогов направляют именно в региональные бюджеты, в то время как основная часть налогов, связанных с добычей нефти, уходит в федеральный бюджет.

Малый и средний бизнес, связанный с деятельностью дочерних предприятий Компании в регионах, представлен предприятиями сферы услуг и поставщиками оборудования и материальных ресурсов, основными клиентами которых являются дочерние общества Компании в регионах.

Это прежде всего транспортные фирмы, прачечные, химчистки, предприятия, обеспечивающие организацию питания работников, содержание и уборку производственных и бытовых помещений Компании.

Важно отметить, что по мере развития эти предприятия малого бизнеса начинают обеспечивать услугами помимо Компании и другие предприятия и население.

- ООО «РН-Пурнефтегаз» в 2005 году приняло решение о ликвидации парка из 50 легковых автомобилей, закрепленных за отделами Общества, и о передаче соответствующих транспортных услуг малому предприятию «Транспорт-плюс». В 2005 году контракт на транспортное обслуживание был заключен на три года с пролонгацией. Под этот контракт «Транспорт-плюс» взял в лизинг 10 легковых автомобилей «Волга» и 8 внедорожников «Шевроле-Нива». Теперь фирма оказывает услуги Обществу по перевозкам по Губкинскому и доставке работников Общества на месторождения. Аутсорсинг транспортных услуг выгоден и Обществу: оно платит за получаемые транспортные услуги существенно меньше, чем составляют затраты на содержание собственного парка автомобилей.
- Для выполнения заказа «РН-Пурнефтегаза» по химической чистке спецодежды работников Общества местное предприятие «Меркурий», расположенное в Губкинском, закупило на свои деньги новое оборудование. Теперь «Меркурий» оказывает услуги по качественной химической чистке не только Обществу, доля которого в общем объеме заказов «Меркурия» составляет около 80 %, но и населению города.
- В «РН-Сахалинморнефтегазе» работают около 5700 человек, из них около 4000 заняты на вспомогательных производствах. План реорганизации Общества предполагает выделение подразделений энергетики, транспорта, связи, других вспомогательных производств и создание на их основе профильных сервисных предприятий. Будет создано предприятие по содержанию вахтовых поселков и обеспечению их питанием. Предполагается, что эти предприятия будут обслуживать не только Сахалинморнефтегаз, но и активно развивающиеся на Сахалине шельфовые проекты Компании, а также другие предприятия. Жилищно-коммунальные услуги будут оказываться и другим населенным пунктам, расположенным на острове. Таким образом, новые сервисные предприятия будут работать в интересах всей территории. Реорганизация позволит сохранить рабочие места и обеспечить выводимым во вновь созданные предприятия достойный уровень оплаты труда и социальные льготы.
- Программа кредитования среднего и малого бизнеса в рамках проекта «Сахалин-1». Дополнительные возможности для расширения бизнеса получили предприниматели северных районов Сахалина, где в 2004 году стартовала Северо-Сахалинская кредитная программа (ССКП) для предприятий малого бизнеса. Участники консорциума проекта «Сахалин-1» осуществляют эту программу совместно с Агентством США по международному развитию. В 2005 году ноглинский филиал офиса программы предоставил на конкурсной основе займы на сумму 300 тыс. долларов 24 предприятиям малого и среднего бизнеса, в результате чего в районе было создано около 120 новых рабочих мест.



- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)

## Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями



В ряде регионов, где деятельность Компании выполняет градообразующую функцию, для согласованных действий по развитию инфраструктуры и социальной сферы Компания заключила долгосрочные соглашения о сотрудничестве с региональными властями.

Соглашения определяют рамки взаимных обязательств Компании, региональных и муниципальных властей, конкретные обязательства оформляются на каждый год отдельным протоколом. В рамках этих соглашений Компания берет на себя обязательства относительно уровня добычи углеводородов в регионе, объема геологоразведки и инвестиций в новые производственные объекты. Обязательства социального характера связаны с участием в строительстве социальных объектов и долевым финансированием региональных и городских мероприятий (праздников, благоустройства территории и т. д.) с указанием сумм предполагаемых вложений.

Со своей стороны региональная администрация обязуется содействовать производственной и социальной деятельности Компании в регионе присутствия: ускорять процедуры согласования, связанные с производственным развитием Компании и капитальным строительством, предоставлять налоговые льготы, финансировать свою долю затрат на возведение социальных объектов, строящихся на паритетных началах.





Инвестиции в строительство больницы в Губкинском распределились следующим образом:  
50 % – Пурнефтегаз, 50 % – региональный бюджет.  
В Нефтеюганске сооружение ряда крупных спортивных объектов для сотрудников Компании и населения города финансируется по принципу:  
40 % – Компания, 30 % – округ, 30 % – город.

[Предоставление властями налоговых льгот на примере ООО «РН-Юганскнефтегаз»](#)

[Социальные эффекты от деятельности Компании на примере Сахалина и городов Нефтеюганск и Губкинский](#)

Предоставляемые региональными властями налоговые льготы выгодны как Компании, так и региону: ускоряя развитие дочерних предприятий Компании в регионах, они в конечном счете обеспечивают увеличение налоговых поступлений в региональные бюджеты.

Муниципальные власти в рамках соглашений о совместной деятельности также оказывают поддержку Компании и ее дочерним обществам посредством ускорения находящихся в их компетенции согласовательных процедур, помощи в выделении земельных участков под строительство, создании благоприятных условий для реализации инвестиционных проектов.

#### **Предоставление властями налоговых льгот на примере ООО «РН-Юганскнефтегаз»**

В период с 2004 по 2006 год «РН-Юганскнефтегаз» имел льготы по налогам на имущество и прибыль: ставка налога на прибыль снижена с 24 % до 20 % за счет сокращения доли, зачисляемой в региональный бюджет, а налог на имущество был уменьшен на 40 %. Льгота действовала при обязательном выполнении предусмотренного в соглашении с властями плана по капитальным вложениям и разведке месторождений. Фактически сэкономленные Компанией деньги были израсходованы на расширение производственной деятельности Компании в регионе. «РН-Юганскнефтегаз» представлял в администрацию региона отчет по целевому использованию средств по направлениям инвестирования, ради которых и были предоставлены налоговые льготы.



131 ▶ [Отношения с персоналом](#)

193 ▼ [Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия](#)

- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)

## Социальные эффекты от деятельности Компании на примере Сахалина и городов Нефтеюганск и Губкинский

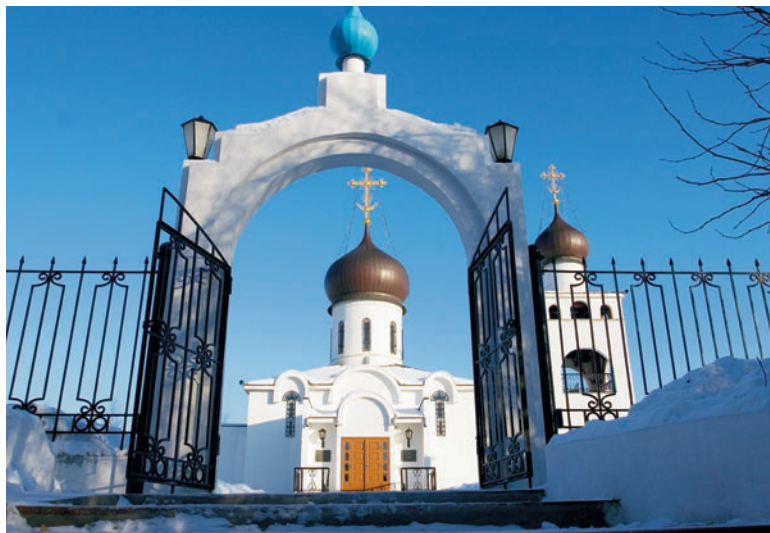
Благодаря росту производства ООО «РН-Юганскнефтегаз» и доходов его работников в городе растет благосостояние населения, активно развивается торговый комплекс, бизнес по организации отдыха в России и за границей.оборот розничной торговли больше совокупного дохода горожан – в город стали приезжать за покупками люди из близлежащих муниципальных образований. Это создает экономическую основу для строительства в городе супермаркетов. Впервые за период, прошедший после начала рыночных реформ, началось новое жилищное строительство, чему в немалой степени способствует программа льготной ипотеки для сотрудников Компании. Спрос на жилье привел к формированию в городе строительного комплекса, началось возведение домостроительного комбината мощностью 120 тыс. кв. метров в год, который будет обслуживать город и близлежащие муниципальные образования. Преображается внешний вид города благодаря финансируемой Компанией программе косметического ремонта и окраски домов, сносу ветхого жилья, строительству детских городков и площадок, детских садов и школ. Уровень безработицы снизился до 0,2 %. Крепнет тенденция возврата молодежи в город после завершения учебы в других регионах.

Аналогичная картина наблюдается и в Губкинском, развитие социально-экономической инфраструктуры которого практически полностью зависит от деятельности Пурнефтегаза. Население города растет, занятость достигла почти 100 %. Уровень ввода жилья на душу населения в городе – один из самых высоких в Ямало-Ненецком автономном округе и России. О росте покупательной способности населения свидетельствует строительство двух новых торговых центров – весьма важное событие для относительно небольшого города.

Проявляются и первые мультипликативные эффекты от инвестиций в шельфовые проекты на Сахалине, активной участницей которых является Компания. Создаются рабочие места в компаниях – операторах проектов, местных подрядных организациях и открывающихся филиалах иностранных компаний. Благодаря росту доходов населения оживился бизнес по производству потребительских товаров. Сложные условия добычи на шельфе способствуют развитию расположенных в регионе геологических и геофизических институтов, проектных организаций, разработке новых учебных программ местными университетами и техническими колледжами для удовлетворения спроса на квалифицированные кадры.



## Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера



Стремясь обеспечить своим работникам и их семьям благоприятные условия проживания и благоприятные условия для своей деятельности, Компания активно участвует в финансировании строительства социальных объектов в регионах присутствия.

Это строительство жилых домов, больниц, школ и интернатов, библиотек, спортивных сооружений, дворцов культуры, храмов.

Большинство этих объектов передается впоследствии на баланс муниципалитетов. Каждое дочернее общество Роснефти ведет, кроме того, обширную благотворительную и спонсорскую деятельность.

В числе финансируемых мероприятий социального характера благоустройство территорий, помощь муниципальным властям в организации праздников, таких как День Победы, День города, День нефтяника, Новый год, и т. д.

Возведенные Компанией объекты социальной сферы создают для муниципалитетов новые рабочие места, некоторые из них, например спортивные комплексы, способны приносить муниципалитетам дополнительные доходы.

- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)

Основными направлениями развития территорий являются инвестиции и расходы на следующие цели:

- благоустройство населенных пунктов;
- строительство жилья;
- развитие образования, культуры и спорта;
- инвестиции в объекты социально-бытовой инфраструктуры (здравоохранения, культуры, образования и т. д.);
- благотворительная помощь населению;
- поддержка коренных малочисленных народов, на территории которых ведется нефтегазодобыча.

Компания составляет программу социальных мероприятий и строительства социальных объектов на несколько лет вперед. В целом социальная деятельность Компании осуществляется в рамках национальных проектов: «Жилье», «Здоровье», «Образование», «Спорт». При составлении программы важную роль играет значимость бизнеса Роснефти для развития региона, общая тенденция следующая: чем эта роль выше, тем большее финансирование получит региональная социальная сфера, поскольку для Компании важно, чтобы вложенные в развитие региона деньги также оказывали благоприятное воздействие на работников и на жизнь их семей. Программа формируется централизованно на основе предложений дочерних предприятий и региональных властей.

Главные направления деятельности и конкретные мероприятия по реализации программы в регионе присутствия определяются трехсторонними соглашениями между Роснефтью, региональными властями и дочерними предприятиями, ведущими производственную деятельность в данном регионе. В основе соглашения лежит принцип взаимовыгодного партнерства.

Власти обеспечивают Компании поддержку в решении вопросов, связанных с перспективным развитием производства, создают условия, которые способствуют наращиванию темпов разведки и добычи углеводородного сырья. Со своей стороны Компания берет на себя ряд обязательств по развитию социально-экономической инфраструктуры региона присутствия.

В ходе реализации программы Компания осуществляет финансирование предусмотренных программой мероприятий и жестко отслеживает целевое использование средств.

В настоящее время основной объем работы приходится на Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, Красноярский край, Сахалинскую область и Чеченскую Республику.

Бизнес-планом каждого дочернего предприятия Компании предусмотрены определенные средства на оказание благотворительной и спонсорской помощи в регионах деятельности.

Средства направляются на развитие инфраструктуры населенных пунктов, образования, культуры, спорта, медицинским учреждениям, общественным организациям, детским домам, а также на поддержку инвалидов, ветеранов, на развитие духовного наследия и другие благие цели.

В 2006 году Компания профинансировала строительство, реконструкцию и капитальный ремонт десятков социальных объектов, среди них 7 школ, 5 спортивных комплексов и плавательных бассейнов, 5 лечебно-оздоровительных учреждений, 4 дома культуры, 4 детских дошкольных учреждения, 2 библиотеки, 3 конфессиональных объекта.



В 2006 году на развитие социальной сферы регионов с учетом расходов на благотворительную деятельность было израсходовано 2,9 млрд рублей, а в 2007–2011 годах на эти цели планируется направить 9,4 млрд рублей.

- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)

## Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов



Строительство и поддержка таких социальных объектов, как детские сады, школы, лечебно-оздоровительные учреждения, дома культуры, конфессиональные объекты, чрезвычайно важны для Компании, поскольку они оказывают весьма сильное влияние на качество жизни людей, проживающих в регионах ее присутствия.

Практически во всех регионах России Роснефть строит и восстанавливает социальные объекты.

На юге страны в Ставропольском крае предусмотрены мероприятия по ремонту и реконструкции детских дошкольных учреждений, школ, реконструкции социальной инфраструктуры поселков края.

Аналогичная работа ведется и в другом южном регионе – Краснодарском крае.



## Развитие социальной сферы в Краснодарском крае



ООО «Краснодарнефтегаз» активно сотрудничает с администрациями районов, где Компания ведет добычу. Компания активно участвует в развитии социальных проектов Апшеронского района. За последние годы при участии Компании в районе были построены спортзал, Дом культуры, стадион. Восстановлена работа детского оздоровительного лагеря на 80 мест. Компания регулярно оказывает помощь подшефному детскому дому.

Особое значение эта деятельность приобретает для сильно пострадавшей от межнациональных конфликтов Чеченской Республики.



## Восстановление социальной инфраструктуры Чеченской Республики



Роснефть уделяет особое внимание восстановлению социальной инфраструктуры Чеченской Республики. Роснефть и ее дочернее предприятие «Грознефтегаз» инвестируют значительные средства в различные социальные программы по восстановлению и строительству разных объектов, включая дороги и коммуникационные сети. Только в 2006 году на реализацию этих программ было направлено 245 млн рублей. В 2006 году был восстановлен Самашкинский водозабор, заново построен водопровод длиной 40 километров, соединяющий район Грозного Самашки с водонасосной станцией в Старопромысловском районе города, отремонтирована система водоснабжения в четырех населенных пунктах Гудермесского района республики. В конце 2006 года Роснефть профинансировала восстановление здания Драматического театра с концертным залом на 150 мест. Проведен капитальный ремонт школ в поселках Центорой и Алерой, а также Дома культуры «Нефтяник» и городского сквера в Грозном. В Старопромысловском районе Грозного Компания строит два жилых девятиэтажных дома. Продолжается газификация населенных пунктов.

- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)



## Благоустройство города Оха и поселка Ноглики на Сахалине



Роснефть и ее дочернее предприятие ООО «РН-Сахалинморнефтегаз» на протяжении последних лет ведут активную работу по социальной поддержке северных районов острова Сахалин. В частности, большое внимание уделяется благоустройству поселка Ноглики и города Оха. В Ногликах проводится реконструкция тротуаров, ведется создание парковой зоны. Для эксплуатационных служб приобретена машина для очистки улиц. Также Роснефть финансирует строительство новых спортивных комплексов.

В 2002 году был разработан проект по строительству центральной районной больницы в Ногликах на 150 мест. Между Роснефтью и областной администрацией было заключено соглашение о совместном финансировании строительства. Компания выделила 5 млн долларов для строительства первой очереди больницы. Подрядчиком строительства стало ОАО «Сахалинморнефтемонтаж», все строительно-монтажные работы ведет его структурное подразделение, расположенное в Ногликах. В 2005 году состоялось торжественное открытие первого корпуса больницы, а в 2006 году – нового хирургического корпуса. В новом двухэтажном корпусе созданы все условия для пациентов и медицинских работников. Это широкие коридоры, просторные светлые палаты, оснащенные самым современным оборудованием операционные, палаты реанимации, перевязочные. Для транспортировки больных между этажами предусмотрен грузопассажирский лифт, для оказания оперативной помощи в каждую палату подведен кислород. Впереди строительство третьего корпуса, где разместятся роддом и детское отделение. В проекте также приняли участие и другие предприятия Сахалина. Компании «Сахалин Энерджи» и «Эксон» приобрели для больницы новое современное оборудование.

К 80-летию ООО «РН-Сахалинморнефтегаз», которое будет отмечаться в 2008 году, Роснефть выделила еще несколько сотен миллионов рублей для развития этих стратегически важных для нее районов.



В других регионах Роснефть также ведет строительство многочисленных социальных объектов. Вот только несколько примеров.

- В Ямало-Ненецком автономном округе построены учебный корпус школь-интерната в г. Тарко-Сале и больница в г. Губкинском.
- В Ханты-Мансийском автономном округе, где находится крупнейшее нефтедобывающее предприятие Роснефти – компания «Юганскнефтегаз», предусмотрено строительство больничного комплекса в г. Путь-Яхе.

Благоустройством населенных пунктов в регионах деятельности занимается практически каждое дочернее предприятие Компании.

В настоящее время наиболее масштабную деятельность по благоустройству Роснефть осуществляет в готовящемся к юбилею – 40-летию освоения месторождений – г. Нефтеюганске.



### Благоустройство г. Нефтеюганска



Роснефть и правительство Ханты-Мансийского округа совместно разработали комплексную программу по благоустройству города. Ее цель Сергей Буров, мэр Нефтеюганска, определяет просто: «Нужно, чтобы у человека поднималось настроение каждый раз, как он выйдет из дома». На программу благоустройства Нефтеюганска Роснефть выделила 600 млн рублей. Объем работ весьма большой: ремонт дорог, коммуникаций, прокладка тротуаров, приведение в порядок дворов. Строится пешеходная улица – аналог московского Арбата. На аллее, ведущей от здания городской администрации и штаб-квартиры Юганскнефтегаза почти до самого берега реки Юганская Обь, монтируются новые фонари, укладывается тротуарная плитка. Приводятся в порядок жилые здания: заново заделываются межпанельные швы, ремонтируются подъезды, крыши, красятся фасады. Для окраски фасадов архитекторы выбрали броские цвета: оранжевый, зеленый, желтый, ярко-голубой. В результате панельные дома советской постройки приобретают совсем другой вид. На фоне не балующей красками северной природы контраст получается особенно разительный и поднимающий настроение.

- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)

Действующие в крупных городах предприятия Роснефти выбирают для себя одно направление деятельности по благоустройству. Примером является ООО «РН-Архангельскнефтепродукт», разработавшее программу строительства детских игровых площадок.



### Обустройство детских площадок в г. Архангельске



В 2005 году депутаты городского Совета г. Архангельска приняли целевую программу «Строительство и реконструкция детских спортивных площадок» по благоустройству детских площадок во дворах домов. ООО «РН-Архангельскнефтепродукт», несмотря на то, что его налоговые отчисления идут в том числе и на благоустройство дворов, решило поддержать инициативу властей, и в 2006 году на предприятии была принята программа по установке детских игровых комплексов. Предприятие создало рабочую группу, которая рассмотрела десятки вариантов детских площадок, их комплектацию и возможности монтажа.

Особое значение придавалось требованиям экологии, безопасности и обязательному наличию всех необходимых сертификатов. Рабочая группа контролировала весь процесс строительства площадок – от выбора конструкции и производителя до согласования места и последующего монтажа игрового комплекса.

Благодаря такому подходу Архангельскнефтепродукту удалось не только рационально потратить собственные средства, но и обеспечить детей города прекрасными условиями для отдыха.

Помимо двух построенных детских площадок в Архангельске предприятие в первой половине 2007 года построило аналогичные игровые комплексы г. Соломбале и поселке Талаги, в котором проживает большая часть семей его работников.

В будущем Архангельскнефтепродукт планирует возводить такие игровые комплексы как в городе, так и в области в местах своего присутствия (Нотлас, Вельск).

## Жилищная программа



Сахалин – Федеральная целевая программа «Жилище»

Жилищное строительство в Нефтеюганске

Роснефть осознает, что сегодня в стране жилье является острой социальной проблемой. Собственное благоустроенное жилье – это не только прочный тыл и уверенность в завтрашнем дне, но и первейшее условие для того, чтобы человек спокойно и с полной самоотдачей занимался своим делом. Поэтому оказание сотрудникам помощи в приобретении жилья – одно из основных направлений социальной политики Роснефти. Социальная служба Компании реализует соответствующий совместный проект с Агентством ипотечного жилищного кредитования, патронируемым государством. Этот совместный проект предусматривает предоставление на льготных условиях ипотечных займов и целого комплекса услуг сопровождения сделок по приобретению жилья в кредит. Компания планирует распространить опыт на все регионы, в которых она ведет производственную деятельность. Реализуя жилищную программу для своих сотрудников, Роснефть тем самым вносит существенный вклад в развитие социально-экономической инфраструктуры территорий своего присутствия. Дело в том, что внутренняя ипотечная программа Компании и ориентация на строительство нового жилья в регионах стали отправной точкой в развитии муниципальных жилищных проектов в таких регионах, как Сахалин, Нефтеюганск, и т. д. Роснефть участвует в строительстве жилья в рамках долевого участия с государством. Это позволяет получить доступное жилье не только сотрудникам Компании, но и местному населению.

- [Виды воздействий Компании на социально-экономическую инфраструктуру регионов присутствия](#)
- [Развитие малого и среднего бизнеса в регионах присутствия Компании](#)
- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)



### Сахалин – Федеральная целевая программа «Жилище»



С 2004 года Роснефть принимает активное участие в реализации на территории Сахалинской области Федеральной целевой программы «Жилище», которая предусматривает переселение граждан из ветхого и аварийного жилья в новые квартиры. Программа действует с 2004 года, когда были построены 42 квартиры в Охе и 24 – в Ногликах. За 2005–2006 годы объемы возводимого жилья были увеличены в два раза. Таким образом, в Охе было построено более 84 квартир, а в Ногликах – более 30.

По этой программе до 2009 года в городе Оха и поселке Ноглики будут построены 644 квартиры общей площадью 36,1 тыс. кв. метров и стоимостью свыше 1,4 млрд рублей. Финансирование строительства нового жилья осуществляется на паритетных началах совместно с администрацией Сахалинской области. При этом 65 % построенных квартир получают работники Сахалинморнефтегаза – дочерней структуры Роснефти.





## Жилищное строительство в Нефтеюганске



Цены на жилье в Нефтеюганске находятся на уровне подмосковных, и спрос на жилье продолжает расти. Помимо роста благосостояния населения спрос не уменьшается и по другой причине.

Нефтеюганск привлекает начинающих специалистов, и они едут в город за карьерой, за перспективой профессионального роста, за высокими по общероссийским меркам зарплатами. Рано или поздно перед каждым из них встает квартирный вопрос.

Сдвинуть проблему с мертвой точки помогла Роснефть, запустившая целевую программу льготного ипотечного кредитования. До этого строительство коммерческого жилья в Нефтеюганске практически не велось.

Строились только муниципальные дома, в основном взамен пришедших в окончательную негодность. Возможности местного бюджета просто не успевали за нуждами города. С тех пор как заработала ипотека, положение в корне изменилось.

В 2005 году было построено 25 тыс. кв. метров жилья, в 2006 году – 44 тыс., причем это новое жилье совсем другого класса. С помощью ипотеки на первичном и вторичном рынках успели приобрести квартиры 485 молодых семей.

Связь между количеством новоселий и свадеб документально проследить довольно сложно, но в Нефтеюганске увеличивается количество браков и растет рождаемость.

Ипотечная программа Роснефти рассчитана на молодых специалистов самой Компании. Но выиграл от нее весь город. Далеко не в каждой семье в нефтяной отрасли заняты оба – муж и жена. Один из них может быть нефтяником, а другой – врачом или учителем. Получается, что попутно решается квартирный вопрос для представителей других нужных городу профессий. Вот показательный пример: еще недавно в городе не хватало врачей, а сейчас почти не осталось вакансий.

- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)
- [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)
- [Спонсорство и благотворительность](#)
- [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)
- [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)

## Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта



Спортивное направление является одним из ключевых в социальной деятельности Роснефти.

Спортивные объекты строятся практически в любом регионе, где бизнес Компании имеет значительный вес.

На Сахалине в городе Оха и поселке Ноглики Роснефть строит спортивные комплексы.

В Архангельске при участии Компании обустроивается лыжный стадион.

Иногда эти объекты могут иметь федеральное значение, как, например, строящийся в Краснодарском крае центр синхронного плавания.



### Строительство центра синхронного плавания в Краснодарском крае



ООО «РН-Краснодарнефтегаз» принадлежит находящийся в Анапе санаторий «Нефтяник Кубани». На базе этого санатория планируется возвести новый современный центр подготовки сборной России по синхронному плаванию, официальным спонсором которой является Компания «Роснефть». В рамках проекта планируется построить два бассейна – для проведения международных соревнований самого высокого уровня и для подготовки спортсменов. Рядом будет возведено 9-этажное здание четырехзвездочной гостиницы на 260 мест. Роснефть расценивает создание спортивного центра как ответственное задание руководства страны. Строительство центра синхронного плавания обойдется Компании в 80 млн долларов.



### Строительство спортивного комплекса в Нефтеюганске



В Нефтеюганске ведется строительство нового парково-досугового центра. До сих пор в городе не было места, где можно отдохнуть всей семьей и с пользой для здоровья провести выходные. Это самый масштабный совместный проект городских властей и Роснефти. Центр представляет собой огромный спортивный комплекс общей полезной площадью 27 тыс. кв. метров, включающий несколько бассейнов, аквапарк, залы с трибунами на 300 мест каждый. Инвестиции составляют 1,2 млрд рублей. На 40 % строительство центра будет финансировать Роснефть. Остальные 60 % – средства окружного бюджета. Строительство будет вести австрийская фирма «НЕЧО ИНВЕСТ ИНЖИНИРИНГ».

- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)
- [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)
- [Спонсорство и благотворительность](#)
- [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)
- [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)



### Поддержка спорта Комсомольским НПЗ



В течение 20 лет Комсомольский НПЗ содержит единственную в Комсомольске-на-Амуре детскую школу бокса «Ринг 85». В ней занимаются 311 мальчишек, завод приобретает для них спортивную форму, оплачивает услуги тренеров. На сегодняшний день школа считается одной из лучших и сильных в России. В ней работают 13 тренеров, двое из которых заслуженные тренеры России. За время своего существования школа воспитала семь мастеров спорта международного класса. Ежегодно ученики принимают участие в российских и международных турнирах. В 2006 году школьная сборная выиграла у сборной Австралии, обыграла сборную Китая. Кроме поддержки детского спорта завод является одним из спонсоров городской футбольной команды первого дивизиона «Смена», фактически считающейся лицом города. Без поддержки крупных городских предприятий городской бюджет содержать футбольную команду не в состоянии.



### Организация спортивных праздников ООО «РН-Сахалинморнефтегаз»



Дочернее общество Роснефти ООО «РН-Сахалинморнефтегаз» является генеральным спонсором традиционного «Праздника лыж» – главного события в спортивной жизни Охинского района. На праздник собираются более 300 спортсменов Сахалина, Хабаровска, Москвы. Соревнования проходят в течение двух дней и включают забеги на 10, 20, 30 километров, конек программы – 50-километровый марафон. К участию допускаются все возрастные группы. В ходе праздника предусмотрены соревнования между руководителями предприятий острова Сахалин. Победители получают ценные призы. Подарками награждаются и другие участники соревнований, в частности, те, кто много сделал для развития спорта в Охе, например, люди, проделавшие огромную работу в рамках губернаторского проекта «Спорт против подворотни».



## Спонсорство и благотворительность



Организация  
благотворительной деятельности  
в ООО «Компания  
«Полярное сияние»

Благотворительная помощь  
детям ООО «РН-Туйасенефтепродукт»

Помимо капитальных вложений многим социальным учреждениям Роснефть предоставляет спонсорскую и благотворительную помощь.

В Компании существует положение, согласно которому благотворительная помощь и спонсорская поддержка могут оказываться в форме приобретения оборудования, техники, ремонта основных фондов.

Поддержка оказывается всему спектру социальной жизни: культуре, спорту, детям, ветеранам, группам социального риска населения, общественным мероприятиям.

Широко применяется адресная помощь.

Большинство дочерних обществ Роснефти традиционно самостоятельно занимаются спонсорством и благотворительностью, но два из них – Удмуртнефть и совместное предприятие – ООО «Компания «Полярное сияние» – пользуются услугами специализированных благотворительных фондов.



### Организация благотворительной деятельности в ООО «Компания «Полярное сияние»



- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)
- [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)
- [Спонсорство и благотворительность](#)
- [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)
- [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)

Раньше вся благотворительная деятельность ООО «Компания «Полярное сияние» на территории присутствия осуществлялась по адресным обращениям. Но в 2000 году фонд «Гарант» предложил ему свои услуги по администрированию благотворительной помощи. Основанный в 1998 году Архангельский центр поддержки некоммерческих организаций «Гарант» (благотворительный фонд «Гарант») специализируется на развитии социальных проектов, финансируемых путем конкурсного распределения пожертвований юридических лиц.

В настоящее время «Полярное сияние» ведет через «Гарант» всю благотворительную работу. Компания согласовывает с фондом объем выделяемых средств и направления благотворительной деятельности, а фонд организует весь процесс получения средств благополучателями: готовит тематику конкурса, принимает заявки, организует проведение конкурса и работу экспертного совета, перечисляет деньги победителям и т. д.

«Полярное сияние» входит в попечительский совет «Гаранта» наравне с другими коммерческими организациями. В 2006 году фонд при поддержке компании провел конкурс социальных проектов «Свободное время», целью которого стало формирование условий для создания новых подростковых молодежных клубов, развития системы социальных служб для эффективной организации досуга подростков и молодежи. Из 73 заявок, поступивших на конкурс, совет фонда отобрал 16 лучших проектов, которые получили финансирование. Грантовый пул конкурса составил 300 тыс. рублей. В число проектов вошли волейбольные площадки в Наргополе; подростковый клуб в Северодвинске; литературный клуб в Вельске; рок-клуб в Шенкурске; ассоциация интеллектуальных клубов в Ленском районе и многое другое. На протяжении многих лет компания активно участвует в поддержке детей Архангельска. Для детей-инвалидов компания устраивает встречи Нового года с традиционными подарками. Через фонд «Гарант» финансируется программа «Дети Архангельска», в рамках которой средства направляются на помощь детям с тяжелыми формами заболеваний и на поддержку школ. Например, на средства компании была приобретена бытовая техника для школы № 39, закуплено новое школьное оборудование.

Работа компании через специализированный благотворительный фонд имеет ряд преимуществ. Во-первых, сама компания избавляет себя от необходимости рутинной работы с благополучателями. Во-вторых, аккумуляция средств пожертвователей в специализированном благотворительном фонде позволяет концентрировать их на наиболее важных направлениях благотворительной деятельности.

Важным направлением благотворительной деятельности Роснефти является оказание помощи детям. Компания уделяет большое внимание поддержке детей и детского образования. Кроме «Роснефть-классов» в регионах дочерние предприятия ведут масштабную благотворительную деятельность по поддержке школ, детских садов и детских домов. Архангельскнефтепродукт для обслуживания оздоровительного лагеря купил школьный автобус. Оказывает помощь областному детскому дому, где живут дети-инвалиды. Предприятие активно участвует в деятельности школ, где учится много детей сотрудников. Так, в поселке Талага, где находится нефтеналивной терминал, для местной школы предприятие построило новый актовзый зал. Комсомольский НПЗ помогает детским садам и детским домам. Собственными силами в них делается несложный ремонт, выделяется топливо, финансируются автобусы для поездки детей подшефных учреждений в летние лагеря и на медицинские обследования. На новогодние праздники НПЗ организует доставку подарков детям.



### Благотворительная помощь детям ООО «РН-Туапсенефтепродукт»



ООО «РН-Туапсенефтепродукт» ведет активную благотворительную деятельность в г. Туапсе и Туапсинском районе. Предприятие участвует в организации всех городских мероприятий и праздников, оказывает шефскую помощь местному училищу, которое готовит моряков, портовиков, газосварщиков, поддерживает балетную студию Григоровича, спонсирует строительство конфессиональных объектов, оказывает конкретную адресную помощь нуждающимся семьям и социальным учреждениям. Важным направлением работы является благотворительная помощь детям. По инициативе генерального директора предприятия Александра Яровенко поддерживаются федеральные программы «Дети России» и «Таланты России». Предприятие ремонтирует детские сады и школы города и района, а также оказывает им материальную помощь. В качестве примера можно привести школы в селе Гойтх, поселке Агуй-Шапсуг, школы № 5, 9 и 10 и детский сад в г. Туапсе. В Чечне была оказана помощь в ремонте детской поликлиники.

Принадлежащий предприятию санаторий «Смена» используется как детская здравница. Каждую осень под наблюдением медиков и психологов в санатории проходят реабилитацию дети краснодарской «Инва-студии», специализирующейся на поддержке детей-инвалидов. В нем отдыхают школьники из республик Северного Кавказа, социальная обстановка в которых зачастую напряженная. Так, в 2004 году в санатории на отдыхе и реабилитации вместе с близкими родственниками находились 44 ребенка, пострадавших во время террористического акта в школе Беслана.

Туапсенефтепродукт оказывает детям адресную разовую помощь. Например, десять детей с пониженным слухом получили от предприятия слуховые аппараты фирмы «Сименс». В связи с этим краевое отделение Российского детского фонда вручило предприятию «Почетный сертификат» – своеобразный знак благодарности за участие в судьбах детей, нуждающихся в помощи.

- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)
- [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)
- [Спонсорство и благотворительность](#)
- [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)
- [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)

## Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании



Традиционно Роснефть выстраивает добрососедские и партнерские отношения со всеми коренными народами в регионах своего присутствия.

Взаимодействие Компании и коренного населения регламентируется соответствующими документами. Так, условиями лицензионных соглашений ОАО «НК «Роснефть» на добычу нефти и газа на территории ХМАО-Югры предусмотрены обязательства по заключению социально-экономических соглашений с владельцами территорий традиционного природопользования.

В таких соглашениях обычно предусматриваются условия использования земельных участков на подобных территориях для целей нефтедобычи, возмещение вреда, наносимого природе производственной деятельностью, в виде компенсационных выплат денежными средствами и натуральным довольствием.

Вот как выстраивают отношения с коренными народами два крупнейших нефтедобывающих предприятия Компании – Пурнефтегаз и Юганскнефтегаз.



## Поддержка коренных малочисленных народов Севера ООО «РН-Юганскнефтегаз»



Традиционно дочернее предприятие Роснефти ООО «РН-Юганскнефтегаз» плодотворно работает с коренным населением Ханты-Мансийского округа (ХМАО). Коренное население ХМАО представлено тремя небольшими по численности народами: ханты, манси и лесные ненцы. Их общая численность составляет около 1,5 % от всего населения округа. Юганскнефтегаз строит свои взаимоотношения с ними на принципах взаимного доверия, уважения и сохранения самобытности этих народов. За последние десять лет конфликтов с коренными жителями у предприятия не было.

Юганскнефтегаз оказывает серьезную помощь владельцам родовых угодий, территории которых расположены в границах лицензионных участков ОАО «НН «Роснефть». Ежегодно с ними заключается соглашение, в котором указывается объем выделяемой помощи в денежном эквиваленте. При этом коренные жители сами решают, что им необходимо приобрести на эту сумму. Как правило, предприятие закупает для них ГСМ, технику, моторы, катера, оплачивает услуги медицинского обслуживания и при необходимости оказывает прямую денежную помощь. Поскольку большая часть коренного населения проживает в районах тайги, удаленных от населенных пунктов, то доставку приобретаемых в рамках соглашения товаров предприятие также берет на себя. Кроме того, нефтяники помогают коренным жителям в приобретении строительных материалов для возведения домов и необходимых им построек.

Юганскнефтегаз поставляет полностью укомплектованные пиломатериалами, столярными изделиями, шифером, огнеупорным кирпичом и прочими стройматериалами срубы. Возведением жилья коренные жители занимаются сами, применяя при этом национальный опыт строительства, что способствует сохранению национальной культуры.

Предприятие спонсирует мероприятия, связанные с поддержкой национальной культуры коренных народов. В 2006 году были профинансированы подготовка и проведение следующих мероприятий:

- юбилейного X фестиваля телевизионных программ и телевизионных фильмов «Золотой бубен» в г. Ханты-Мансийске;
- VI Международного фестиваля кинематографических дебютов «Дух огня»;
- X Международного экологического телевизионного фестиваля «Спасти и сохранить»;
- IV Международной экологической акции «Спасти и сохранить».



## Поддержка коренного населения ООО «РН-Пурнефтегаз»



- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)
- [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)
- [Спонсорство и благотворительность](#)
- [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)
- [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)

ООО «РН-Пурнефтегаз» ведет производственную деятельность на территориях Пуровского, Красноселькупского, Тазовского и Надымского районов Ямало-Ненецкого автономного округа (ЯНАО). На этих территориях проживает коренное население – лесные ненцы, селькупы и ханты, с которыми предприятие выстраивает добрососедские отношения.

Работа с коренным населением осуществляется по нескольким направлениям. В первую очередь предприятие оказывает прямую помощь различным ассоциациям и организациям коренных народов, таким как «Ямал – потомкам!», «Община Ича», «Община «Дянки-Кой», «Община «Харампуровская». С районной организацией «Ямал – потомкам!» с 1996 года подписывалось соглашение, именуемое «Программа о сотрудничестве с Пуровской ассоциацией «Ямал – потомкам!». С мая 2006 года расходы по статье «Помощь коренному населению» указываются в протоколах к соглашению между администрацией ЯНАО и ОАО «НК «Роснефть». При этом в рамках согласованного с Роснефтью бюджета Пурнефтегаз самостоятельно оказывает адресную помощь, осуществляемую по мере поступления писем от населения и общественных организаций. Это может быть адресная помощь отдельной семье или же спонсорский взнос в проведение различных мероприятий. Основная благотворительная помощь оказывается продуктами питания, ГСМ, техникой и оснасткой (в том числе снегоходы «Буран» и лодки), предоставлением путевок, организацией обучения детей, при необходимости денежными средствами.

Большое внимание Пурнефтегаз оказывает поддержке национальной культуры коренных народов. Например, предприятие профинансировало научную работу, которую провели сотрудники музея г. Губнинского и представители коренного населения. Результатом этой работы стало издание книги «Лесные ненцы», посвященной описанию быта местного коренного населения. Ежегодно ООО «РН-Пурнефтегаз» финансирует проведение различных мероприятий и национальных праздников, посвященных Дню оленевода, Дню рыбака, Международному дню коренных народов мира и т. д. Помимо ежегодных праздников предприятие оказывает помощь в проведении разовых мероприятий – семинаров, акций и конференций.

Например, в 2006 году благотворительная помощь оказывалась ассоциации «Ямал – потомкам!» для проведения Координационного совета Ассоциации малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации.

Расположенные в районах добычи нефти знаковые для коренных народов поселения, такие как деревня Харампур в ЯНАО и село Селиярово в ХМАО, Роснефть восстановила почти с нуля.



### Обустройство национальной деревни Харампур



С 2002 года в Пуровском районе Ямало-Ненецкого округа (ЯНАО) ООО «РН-Пурнефтегаз» начало возрождение пришедшей в упадок национальной ненецкой деревни Харампур – символа многовекового уклада жизни ненцев. Ежегодно предприятие подписывает с администрацией Пуровского района соглашение, в котором указывается объем средств, выделяемых на восстановление и поддержание деревни.

В 2005 году деревня была полностью восстановлена, а в 2006 году были достроены сельский клуб и библиотека. При участии Пурнефтегаза была реконструирована котельная, построены школа, Дом культуры и дороги с твердым покрытием, закуплены материалы и оборудование для летней путины. По просьбе постоянно проживающих в деревне коренных жителей были возведены шестиугольные кирпичные коттеджи в форме чума, ряд деревянных домов для ведущих кочевой образ жизни местных жителей, подведены все коммуникации: вода, электричество, канализация.

В сельском клубе организованы мероприятия по возрождению традиционных ремесел. Деревня стала муниципальным образованием со своей администрацией. В настоящее время поддерживается только инфраструктура: канализационные сети, вывоз твердых отходов и пр. Построен цех по переработке рыбы, где работает местное население. Сейчас в Харампуре постоянно проживают примерно 400–500 человек.

Остальное коренное население, ведущее кочевой образ жизни, использует деревню в качестве базы, где у каждого из них есть свой домик. Летом в Харампуре остаются только постоянно проживающие, остальные люди уходят ближе к Ледовитому океану. Дело в том, что деревня расположена на направлении следования к оленьим тропам, поэтому им очень удобно использовать ее именно как перевалочную базу. Однако в День оленевода здесь проводят национальный праздник, поэтому съезжаются все.

Деревня Харампур стала визитной карточкой Пурнефтегаза по взаимодействию с коренным населением.

- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)
- [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)
- [Спонсорство и благотворительность](#)
- [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)
- [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)



## Развитие села Селиярово Юганскнефтегазом



Село Селиярово расположено в Ханты-Мансийском округе в самом центре Приобского месторождения, разрабатываемого ООО «РН-Юганскнефтегаз». Это старинное село, в котором проживают 450 человек. В основном местные жители заняты на месторождениях нефтяной компании, в жилищном строительстве, животноводческом комплексе, сфере услуг. Юганскнефтегаз инициировал программу развития поселения для обеспечения достойных условий жизни людей, проживающих в нем.

Программа развития села Селиярово реализуется органами государственной, муниципальной власти и Компанией «Роснефть» на паритетных началах. В соответствии с этой программой Юганскнефтегаз участвует в строительстве жилья и социально значимых объектов.

На примере развития старинного села Селиярово можно увидеть качественные изменения в жизни людей, издревле населяющих Югру. Инфраструктура села была создана практически заново: проведены линии электропередачи, построена улично-дорожная сеть с освещением, школа-сад. Школа оборудована по последнему слову техники, в здание проведен Интернет, есть прекрасный спортивный зал.

Юганскнефтегаз совместно с правительством автономного округа принимал участие в реконструкции главной местной достопримечательности – музейного комплекса «Усадьба купца Рязанцева», помог в восстановлении церкви Успения Пресвятой Богородицы. В настоящее время достраивается трехэтажный Дом культуры, ведется строительство микрорайона индивидуальных домов для молодых семей.



## Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия



Социально-экономическое развитие региона присутствия ООО «РН – Северная нефть»

Развитие социально-экономической инфраструктуры вокруг порта Де-Кастри

Программа социально-экономического развития Туруханского района Красноярского края

В силу специфики производственной деятельности именно добывающие предприятия Роснефти оказывают наиболее сильное влияние на социальное развитие территорий присутствия. Деятельность двух крупнейших добывающих активов Компании была уже рассмотрена. Вот как влияет на развитие региона присутствия третье по величине нефтяное предприятие – ООО «РН – Северная нефть».



- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)
- [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)
- [Спонсорство и благотворительность](#)
- [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)
- [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)



### Социально-экономическое развитие региона присутствия ООО «РН – Северная нефть»



Социальная политика ООО «РН – Северная нефть» строится в соответствии с общим принципом Роснефти как социально ориентированной бизнес-структуры, реализующей собственные и осуществляющей совместно с администрациями регионов социально-производственные программы. Осваивая нефтегазозонную Тимано-Печорскую провинцию, «Северная нефть» сотрудничает с администрацией Республики Коми и Ненецкого автономного округа, муниципальными образованиями городских округов Усинск и Инта. В ходе своей деятельности предприятие обеспечивает население стабильным количеством рабочих мест с достойной оплатой труда, платит налоги, оказывает значительный объем благотворительной помощи.

Приоритетными направлениями спонсорства и благотворительности являются помощь ветеранам Великой Отечественной войны и труда, учреждениям образования, здравоохранения, спорта, поддержка сел, благоустройство города Усинска, оказание материальной помощи малообеспеченным гражданам. Традицией предприятия стала постоянная поддержка Усинской районной организации ветеранов Коми и республиканской общественной организации ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооруженных сил и правоохранительных органов.



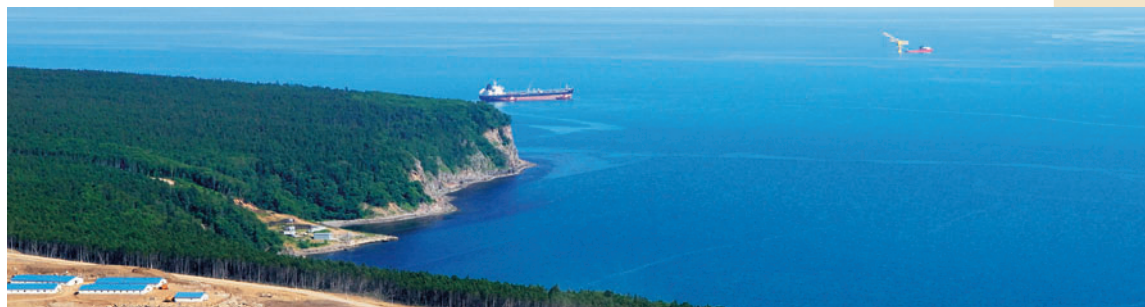
Предприятие оказывает регулярную поддержку Усинскому политехническому техникуму, Ухтинскому государственному техническому университету и его усинскому филиалу. В Усинске при содействии предприятия проведено благоустройство улиц, построен детский городок, периодически проводится ремонт в детских садах и школах города, оказывается помощь Усинской центральной районной больнице.

Предприятие помогает селам. На его средства ремонтируются образовательные учреждения. По заявке местных администраций начинается строительство новой школы в Новикбоже. В четырех селах была отремонтирована вся легковая техника, силами сотрудников электроцеха был проведен ремонт электропроводки в Усть-Лыжинской школе. В преддверии учебного года все школы района получили в подарок наборы канцтоваров, а библиотеки – необходимые книги, учебники и художественную литературу. Для сельских домов культуры была приобретена музыкальная аппаратура. Во время летних каникул «Северная нефть» проводит кампанию по оздоровлению детей. В ней участвуют дети сотрудников предприятия и детское население Усинского и Интинского районов.

В отдаленные поселения округа Обществом завозится дизельное топливо и продукты питания. Периодически выделяются техника и топливо для нужд сельчан, ветеранам войны и труда передаются подарки к праздникам. Оказывается регулярная финансовая помощь оленеводческим совхозам как предприятиям, поддерживающим традиционный вид занятости и образ жизни коренного населения. Для экономической поддержки предприятие приобретает у них продукцию. Например, вся сельхозпродукция МУП «Северный» закупается для промысловых столовых и котлопунктов. Регулярная финансовая и прочая материальная помощь оказывается селам Усинского района Усть-Уса, Мутный Материк, Харута, Новикбож. Например, были восстановлены грунтовые дороги внутри села Усть-Уса, проведен ремонт дорог в деревне Новикбож.

В зимний сезон 2007–2008 годов по инициативе Общества будет проведена полная диспансеризация всех оленеводов, которые работают на территории производственной деятельности ООО «РН – Северная нефть». Это касается оленеводческих хозяйств НАО – «Рассвет Севера», «Путь Ильича» и усинского предприятия МУП «Северный». Обследование будет проведено на Хасырейском месторождении, где действует амбулатория, оборудованная по последнему слову техники.

Успешная реализация новых производственных проектов Компании стимулирует социально-экономическое развитие слабо освоенных регионов. Хорошим примером является оживление социально-экономической инфраструктуры вокруг недавно введенного в эксплуатацию дальневосточного нефтеналивного порта Де-Кастри.





## Развитие социально-экономической инфраструктуры вокруг порта Де-Кастри



- [Соглашения о сотрудничестве с региональными и местными властями](#)
- [Инвестиции в строительство социальных объектов и мероприятия социального характера](#)
- [Строительство социальных объектов и благоустройство населенных пунктов](#)
- [Жилищная программа](#)
- [Строительство спортивных сооружений и поддержка спорта](#)
- [Спонсорство и благотворительность](#)
- [Поддержка коренного населения в регионах производственной деятельности Компании](#)
- [Комплексное развитие социальной инфраструктуры новых территорий присутствия](#)

Морской порт Де-Кастри – экспортный нефтеналивной терминал международного проекта «Сахалин-1», в котором принимает участие Роснефть, – находится на территории Ульчского района Хабаровского края на полуострове Клыкова в 6 километрах от поселка Де-Кастри. Нефть поступает по трубопроводу с острова Сахалин. Основными направлениями экспортных поставок являются близлежащие страны Азиатско-Тихоокеанского региона, в первую очередь Япония и Южная Корея. Индийский участник проекта – компания ОНГК планирует осуществлять поставку своей доли нефти в Индию. В сентябре 2006 года на терминале был загружен первый танкер. Строительство и начало работы порта имеют огромное значение для развития социально-экономической инфраструктуры Ульчского района. Для местного населения появились новые рабочие места, стали улучшаться условия жизни.

На начальной стадии строительства терминала в Де-Кастри в 2003 году консорциум заключил соглашение о сотрудничестве с Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера в Ульчском районе. В соответствии с соглашением оказывается финансовая поддержка в организации летнего отдыха детей, санаторного лечения, в приобретении компьютерного оборудования, в проведении национальных праздников и фестивалей.

В 2005 году «Сахалин-1» вложил средства в модернизацию местной больницы. Было поставлено современное лечебное и диагностическое оборудование, появились деньги для увеличения численности медицинского персонала и его обучения, больница приобрела новую машину скорой помощи. В результате было значительно улучшено медицинское обслуживание не только работников нефтяного терминала, но и местных жителей.

В 2006 году консорциум организовал ремонт дорог и мостов в Ульчском районе. Значительные суммы были переданы культурному центру в поселке Де-Кастри, осуществлено финансирование образовательных, культурных и общесоциальных программ. Вместе с транзитной нефтью в Де-Кастри и весь Ульчский район пришла более благоустроенная и обеспеченная жизнь.

Строительство социально-экономической инфраструктуры, обслуживающей производственную деятельность Компании на новых неосвоенных месторождениях, требует перехода от планирования чисто социальной деятельности к разработке социально-экономических программ развития территорий. Этот подход Роснефть начала применять при освоении Ванкорского месторождения, расположенного в Туруханском районе Красноярского края.



## Программа социально-экономического развития Туруханского района Красноярского края



Освоение расположенного в Туруханском районе Красноярского края Ванкорского месторождения Роснефть сопровождает мощной социальной поддержкой.

В 2006 году губернатором Красноярского края Александром Хлопониним и Президентом Роснефти Сергеем Богданчиковым была согласована программа развития социальной сферы Туруханского района на 2006–2007 годы и принято решение о разработке программы социально-экономического развития района на период 2008–2010 годов.

В 2006 году на развитие социальной сферы Туруханского района Компания выделила 86 млн рублей, в 2007 году району будет перечислено 100 млн рублей. В дальнейшие годы поддержка со стороны Роснефти будет значительно увеличена.

Программа предусматривает реконструкцию городской больницы, профессионального училища и физкультурно-оздоровительного комплекса в Игарке, ремонт школы в поселке Советская Речка, приобретение школьных автобусов и современного оборудования для учебных классов, школьных столовых, спортивных залов и учреждений культуры. Таким образом, в течение двух ближайших лет Игарка превратится в современный город с населением в 5–6 тыс. человек, ориентированным на обслуживание Ванкорского месторождения. В совместных планах властей и Роснефти реконструкция взлетно-посадочной полосы в Игарке и гостиницы для организации вахтовых авиаперевозок. Роснефть согласилась с предложением администрации Туруханского района готовить рабочие кадры для осваиваемых месторождений на базе Игарского профессионального училища.

В настоящее время уже отремонтирован спортивный комплекс в Игарке, начато строительство национальной школы-интерната в поселке Фарково, проведен ремонт школы-интерната в поселке Совречка, приобретен спортивный инвентарь и компьютерное оборудование для детских учреждений, организован оздоровительный отдых детей района.

Комплексный подход к развитию социально-экономической инфраструктуры даст возможность Компании обеспечить себе более быстрый и устойчивый рост.

## Приложение

### Таблица соответствия Отчета Руководству GRI (версия 3.0) и Руководству для подготовки отчетов по устойчивому развитию IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IRIECA/API	Страницы Отчета
<b>СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ</b>			
Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	1.1	Краткое изложение материала отчета и заявление высшего руководства компании	002 – 007
Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	1.2		016 – 017; 037 – 038; 043 – 051; 134
<b>ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ</b>			
Название организации	2.1		240
Главные бренды, виды продукции/услуг	2.2	Основные виды продукции и услуг	014; 089
Функциональная структура компании, включая основные подразделения, дочерние, зависимые и совместные предприятия	2.3	Операционная структура, дивизионы, дочерние и совместные предприятия	020 – 034
Расположение штаб-квартиры организации	2.4		240
Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	2.5	Страны, в которых работает компания	020 – 021
Характер собственности, организационно-правовая форма	2.6		240
Рынки, на которых работает компания (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	2.7		090 – 094
Масштаб организации	2.8	Размер отчитывающейся организации	015; 036; 090 – 093

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IRIECA/API	Страницы Отчета
		Стандартные финансовые показатели	082 – 084
Существенные изменения в деятельности предприятия за отчетный период	2.9	Значительные изменения в размере, структуре, собственности компании за отчетный период	018 – 019; 031; 035; 061 – 062; 133
Награды, полученные за отчетный период	2.10		038
<b>ПАРАМЕТРЫ ОТЧЕТА</b>			
Отчетный период, к которому относится представленная информация	3.1		011
Цикл отчетности	3.3		007
Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержимого	3.4		240
Процесс определения содержания отчета	3.5		010 – 011
Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, объекты, совместные предприятия, поставщики)	3.6		010 – 011
Любые ограничения области охвата или границ отчета	3.7		011
Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним компаниям, аренде производств и т. д., которые могут повлиять на сопоставимость с предыдущим отчетом	3.8		011
Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет	3.9		010 – 011

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IRIECA/API	Страницы Отчета
Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете	3.12		010; 230 – 239
Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	3.13		011
<b>УПРАВЛЕНИЕ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ</b>			
Структура управления компанией, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи	4.1	Структура управления	054 – 060
Является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании. Если да, то какова роль этого руководителя в управлении компанией, каковы причины такого положения дел	4.2		055
Указать количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	4.3		054 – 057
Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	4.4		054; 063 – 064; 135 – 144
Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)	4.5		059
Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликта интересов	4.6		062 – 063
Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам устойчивого развития	4.7		054
Разработанные компанией миссия, заявления о ценностях, кодексы корпоративного поведения, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	4.8	Принципы, политики, миссия, кодексы управления	042; 062



Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IRIECA/API	Страницы Отчета
Процессы, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую, социальную результативность и управляет ею, в частности, следуя международным стандартам и кодексам корпоративного поведения	4.9	Системы менеджмента	064 – 065
Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации	4.10		064 – 065
Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности и каким образом	4.11		044
Разработанные внешними сторонами экономические, экологические, социальные хартии, системы принципов и другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые она поддерживает	4.12		068 – 069; 133
Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	4.13		068 – 069
Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	4.14	Ключевые заинтересованные стороны	066
Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	4.15		066
Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	4.16	Принципы, политики	067 – 068; 115 – 117;
Ключевые вопросы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как компания учла эти вопросы и интересы	4.17		069 – 073
<b>ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ</b>			
Сведения о подходах в области менеджмента		Принципы, политики, системы менеджмента	076 – 077; 089; 099; 102; 105

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IPECA/API	Страницы Отчета
Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенная прибыль, выплаты поставщикам капитала и государству	EC1	Стоимость	078 – 088
Налоговые расходы		ECO-1	016; 079; 088
Уплаченные дивиденды и выкупленные обратно акции		ECO-2	016; 079; 088
Все выплаты персоналу, включая вознаграждения за отчетный период		ECO-A2	015; 079; 087
Капитальные затраты		ECO-3	079; 084
Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом, с установленными льготами	EC3		161 – 163
Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	EC4		103; 201
Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации	EC5		150 – 152
Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности компании	EC6		097 – 107; 117
Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности компании	EC7		148
Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь в общественных интересах посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	EC8		039; 194 – 197; 203 – 229
Понимание и описание значимых не прямых экономических воздействий, включая область влияния	EC9		097; 099 – 107; 194 – 196; 198 – 199; 202 – 216; 225 – 229

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IPECA/API	Страницы Отчета
<b>ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ</b>			
Сведения о подходах в области менеджмента		Принципы, политики, системы менеджмента	110 – 113; 124 – 127
Системы менеджмента по охране окружающей среды		ENV-6	112 – 113; 124 – 127
Потребление воды из внешних источников		ENV-A7	121
Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде или под управлением организации и расположенных на охраняемых природных территориях или в их окрестностях	EN11		124
Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	EN12		123
Сохраненные или восстановленные местообитания	EN13		123
Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразии	EN14		123 – 124
Биоразнообразии		ENV-A9	123 – 124
Выбросы парниковых газов		ENV-3	113
Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение	EN18		113; 118 – 119
Попутный газ (в том числе сжигаемый в факелах)		ENV-4	113; 118 – 119
Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы	EN19		118
Прочие производственные выбросы в атмосферу		ENV-A6	120
Контролируемые компанией сбросы углеводов в воду		ENV-2	121

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IPECA/API	Страницы Отчета
Прочие контролируемые компанией сбросы		ENV-A2	121
Опасные отходы		ENV-A3	122
Неопасные отходы		ENV-A4	122
Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	EN26		095 – 096; 113; 115 – 117; 120 – 121; 123; 124 – 127
Общие расходы, связанные с охраной окружающей среды, с разбивкой по типам расходов	EN30		016; 086; 114
<b>ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПОДХОДОВ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА</b>			
Сведения о подходах в области менеджмента по организации труда		Принципы, политики, системы менеджмента	132 – 134; 138; 149
Распределение общего количества рабочей силы по типу занятости и региону	LA1		145 – 148
Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях неполной или временной занятости	LA3		137; 141 – 142; 153 – 161; 165; 186
		Внутренние коммуникации и обучение	139; 143 – 144
Удовлетворенность сотрудников работой в компании		SOC-A2	137 – 139; 183
Система информирования руководства о жалобах и требованиях сотрудников, не влекущая для них наказания		SOC-6	136; 138 – 139; 143 – 144
Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	LA4		136

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IPECA/API	Страницы Отчета
Сведения о подходах в области менеджмента по охране труда		Принципы, политики, системы менеджмента	121
Системы менеджмента в области здоровья и безопасности		H&S-1	112 – 113; 128 – 129; 184
Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам	LA7		016
Коэффициенты производственного травматизма и потерянных по болезни дней		H&S-4	016
Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении серьезных заболеваний	LA8		129; 184 – 191
Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с персоналом и профсоюзами	LA9		129; 136
Участие работников в разработке программ и мероприятий по охране труда		H&S-2	129; 136
Программы и мероприятия по снижению угрозы здоровью работников на рабочих местах		H&S-3	124; 129; 185 – 186
Среднее количество часов обучения в год в разбивке по категориям сотрудников	LA10*		178 – 179
Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать возможность сотрудников к занятости и при завершении трудовой деятельности	LA11		166 – 183
Возможности для работников местных сообществ		SOC-A3	166 – 183
Обучение и развитие		SOC-5	166 – 183
* Показатель LA10 изменен. Вместо среднего количества часов обучения в год в разбивке по категориям сотрудников приводится (в разбивке по категориям сотрудников) количество человек, прошедших обучение, и соответствующие затраты.			

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IPECA/API	Страницы Отчета
Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	LA12		181
Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, с указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия	LA13		145 – 148
<b>ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА</b>			
Права человека		SOC-1	133
Отсутствие дискриминации и равные возможности		SOC-4	133
Общее число дискриминации и предпринятые действия	HR4		133
Практики, связанные с трудовыми отношениями		SOC-7	133 ; 135 – 136
Деятельность, в рамках которой права на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров могут быть подвергнуты существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	HR5		133
Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для искоренения детского труда	HR6		133
Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	HR7		133
<b>ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОМПАНИИ С ОБЩЕСТВОМ</b>			
Сведения о подходах в области менеджмента: социальная политика компании на территориях присутствия		Принципы, политики, системы менеджмента	200

Определение показателя	Показатель GRI, версия 3.0	Показатель IPECA/API	Страницы Отчета
Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение	SO1		039; 164; 194 – 229
Связи с сообществами		SOC-8	039; 194 – 229
Социальные инвестиции		SOC-A4	016; 039; 079; 088; 164; 194 – 197; 203 – 219; 225 – 229
Вклад в развитие «качества» местных сообществ		SOC-A5	097; 194 – 199; 202 – 216; 225 – 229
Коренное население		SOC-A6	220 – 224
<b>ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ: ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ</b>			
Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оценивается для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам	PR1		092 – 093; 095
Процедуры, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке удовлетворения потребителя	PR5		096



009 ▶ Границы Отчета

013 ▶ Профиль Компании

041 ▶ Стратегия и видение

053 ▶ Управление Компанией  
и взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами

075 ▶ Экономическая  
результативность

109 ▶ Ответственное  
природопользование,  
охрана труда  
и промышленная  
безопасность

131 ▶ Отношения с персоналом

193 ▶ Взаимодействие  
с местными сообществами  
и вклад в социально-  
экономическое развитие  
регионов присутствия

## Контактная информация и обратная связь

» **Открытое акционерное общество «НК «Роснефть»**

**Адрес:** 117997, Россия, г. Москва, Софийская наб., 26/1.

**Телефон:** +7 (495) 777-44-22.

**Факс:** +7 (495) 777-44-44.

**E-mail:** [postman@rosneft.ru](mailto:postman@rosneft.ru).

**Корпоративный сайт:**

<http://www.rosneft.ru> и <http://www.rosneft.com>

### Обратная связь

По любым интересующим вас вопросам, связанным с отчетом по устойчивому развитию нашей Компании, вы можете обратиться в **Управление корпоративной культуры**

**Телефон:** +7 (495) 229-47-36.

**Факс:** +7 (495) 229-47-68.

**E-mail:** [e\\_karpova@rosneft.ru](mailto:e_karpova@rosneft.ru).







**РОСНЕФТЬ**

117997, Россия, Москва, Софийская набережная, 26/1,  
[www.rosneft.ru](http://www.rosneft.ru)