

2

«Трансойл» переводит процедуры закуп в электронную торговую систему

3

Цели «Трансойла» в 2014 году

4

«Трансойл» проводит традиционную ежегодную оценку сотрудников

6

Управление текущим отцепочным ремонтом РЖД и «Трансойл» теперь осуществляют с помощью электронного обмена документами

7

Руководитель Самарского представительства «Трансойла» о задачах и ценностях компании

8

«Трансойл» участвует в финансировании уникальных медицинских проектов

В Р Е М Я — ТРАНСОЙЛ

КОРПОРАТИВНАЯ
ГАЗЕТА
ТРАНСПОРТНО-
ЛОГИСТИЧЕСКОЙ
ГРУППЫ
«ТРАНСОЙЛ»

№ 01 (01)
АПРЕЛЬ 2014

ВЫ МОЖЕТЕ
НАЙТИ НАС НА
КОРПОРАТИВНОМ
ПОРТАЛЕ

— Прошедший год был непростым не только для «Трансойла», но и для экономики России в целом. Меняющиеся условия на сети и в экономике накладывают на нас дополнительные обязательства. При этом мы фиксируем неприятную динамику — объем перевозок одной цистерны ежегодно снижается: в 2013 году он составил 130 тонн, хотя начинали со 149. Да, в этом есть фактор плохой работы инфраструктуры, но есть и влияние тех факторов, которыми мы можем управлять. Все это привело к тому, что компания впервые с трудом закрыла год, едва не перешагнув критическую черту запланированных расходов. Главной проблемой стало пересодержание парка и вытекающий из этого перерасход по аренде, ремонту, эксплуатации. Однако, несмотря на ряд таких сложностей, нам многое удалось в плане усиления клиентского портфеля, улучшения системы ценообразования. Мы запустили несколько проектов, нацеленных на системное преобразование организации и контроля бизнес-процессов, большая работа была проделана в области перехода на договор по ТОРу по фактическим расходам, большее внимание было уделено развитию кадров.



ИРИНА ФЕОКТИСТОВА,
заместитель генерально-
го директора «Трансойла»
по экономике и финансам



прошедший год стало подписание долгосрочного контракта с «Газпром нефтью». Определив наиболее комфортные для себя условия сотрудничества, компании заключили соглашение сроком на пять лет. Оно призвано закрепить базовые условия и принципы организации работ и распределения ответственности. Плюсами нового контракта являются его продолжительность, а также установленный высокий уровень взаимной ответственности сторон. «Трансойл» и «Газпром нефть» закрепили финансовыми гарантиями ответственность за вывоз и предъявление груза соответственно. Кроме того, контракт усилен технологическим регламентом, описывающим зоны ответственности сторон по организации комплекса производственных работ.

ЗАШЛИ В ПОРТЫ

В 2013 году компания взяла курс на развитие новых нефтепродуктовых направлений в российские порты. Вырос объем операций в адрес порта в Усть-Луге. Обновленная маршрутная сетка концентрированно охватила порты Балтийского и Азово-Черноморского бассейнов. С учетом развития новых маршрутов грузооборот «Трансойла» увеличился на 14,2% — до 84,6 млрд т-км. Так, во втором квартале «Трансойл» выполнил переориентацию стабильного газового конденсата Пуровского ЗПК «НОВАТЭКа» с Белого моря на Усть-Лугу. В результате победы на тендере «Роснефти» «Трансойл» транспортирует объемы Ачинского и Ангарского НПЗ в адрес портов Дальнего Востока и Северного Кавказа. В октябре 2013 года в интересах Краснодарского НПЗ был проложен новый маршрут в Тамань, стартовали перевозки продукции «Татнефти» и «Башнефти». С декабря 2013 года «Трансойл» приступил к перевозке продукции Московского НПЗ в Усть-Лугу, перевел под свое коммерческое управление перевозки «Газпром нефтехим Салавата».

СУММИРУЯ 2013-Й

Экспансия, модернизация и новые компетенции.

Юбилейный для «Трансойла» 2013 год стал для компании и рынка в целом этапом серьезных перемен. Поэтому выполнение бюджетного плана по погрузке и удержанию позиций на рынке можно считать достижением, несмотря на сокращение объемов перевозки нефти и нефтепродуктов на 3,1%. Результативность работы определили проекты по развитию отношений с ключевыми клиентами, экспансия в новые нефтехимические регионы, модернизация и расширение производственных мощностей сервисного блока и продвижение востребованной рынком компетенции — технологической связи «железнодорожный оператор — терминал».

2013 год принес несколько знаковых прорывов в сфере укрепления отношений с ключевыми клиентами и экспансии в перспективные кластеры

нефтепереработки. Во-первых, это победы в краткосрочных тендерах за перевозки продукции Самарской группы НПЗ, Ачинского и Ангарского НПЗ. Они определили приоритетность «Трансойла» для «Роснефти» на долгосрочную перспективу, укрепив позиции компании для победы в тендере за двухлетний контракт на перевозку самарского мазута. Ко второй группе наиболее значимых событий можно отнести подписание пятилетнего контракта с «Газпром нефтью» и запуск работ по обслуживанию Московского НПЗ, а также наращивание объемов перевозок продукции «НОВАТЭКа». Кроме того, компании удалось закрепиться на площадках башкиро-татарских ВИНКов: «Татнефти», «Башнефти» и «Газпром нефтехим Салавата».

ИСПЫТАНИЕ ТЕНДЕРОМ

В первой половине 2013 года крупнейшая в мире нефтяная компания «Роснефть» объявила о планах разделить между транспортными партнерами перевозку 22,5 млн тонн продукции на основе тендера. Трансойл», опередив других претендентов, подтвердил высокий уровень конкурентоспособности и получил в результате 70% грузов Ачинского НПЗ и более 30% Ангарского НПЗ. Эта победа стала доказательством амбициозных намерений «Трансойла» укрепить статус стратегического партнера «Роснефти».



Новым перспективным направлением стали перевозки продукции Московского нефтеперерабатывающего завода

БОЛЬШОЙ КОНТРАКТ

Очередным значимым для «Трансойла» достижением за

ГОДОВОЙ РЕЗУЛЬТАТ

В 2013 году парком «Трансойла», насчитывающим 37,7 тысячи цистерн, было перевезено 55,6 млн тонн нефти и нефтепродуктов. Этот объем позволил компании достичь 22,2% рыночной доли сегмента железнодорожных перевозок нефтеналивных грузов. Добиться такого результата на фоне общесетевого снижения погрузки удалось благодаря слаженной работе группы компаний — оператора и вспомогательных подразделений, представленных с 2013 года под единым брендом Транспортно-логистической группы «Трансойл».



Поставщиков пригласили конкурировать

«Трансойл» переводит процедуры закупок в электронную торговую систему (ЭТС) «Пикон.ру». Это позволит регламентировать поиск поставщиков для нужд компании и существенно повысить прозрачность процесса.

В 2013 году уже осуществлены пробные закупки с использованием функционала ЭТС на сумму порядка 1,7 млн рублей для обеспечения хозяйственных нужд головного офиса. По данным специалистов департамента материально-технического обеспечения, стоимость по ряду номенклатурных позиций была снижена в сравнении с закупочными ценами до использования функционала ЭТС на 6–40%. ЭТС обеспечила конкуренцию не менее пяти потенциальных поставщиков по каждой закупочной процедуре. Ценовые предложения победителей оказались в среднем на 5% ниже среднерыночных. Начались аналогичные закупочные процедуры для ВПК «Купино» и ООО «Транссервис».

Рассматривается возможность интеграции электронной торговой системы и корпоративной платформы SAP. «Работа с ЭТС позволяет повысить открытость процесса закупок, а также централизовать закупочную деятельность и усилить контроль над расходами, – прокомментировал экс-директор департамента материально-технического обеспечения Артем Дюков. – «Трансойл» планирует увеличить объем закупочных процедур с использованием ЭТС, и мы прогнозируем не только исполнение бюджета, но и существенную его экономию. Закупки в ЭТС положительно отразятся и на публичном имидже компании».

Короткой строкой



Заявки на участие в тендере подавали три претендента: «Трансойл», «Первая грузовая компания» и «Системный транспортный сервис»

«Трансойл» выиграл 12 миллионов

«Трансойл» выиграл тендер ЗАО «РН-Транс» на экспортную перевозку 12 миллионов тонн мазута Новокуйбышевского, Куйбышевского и Сызранского НПЗ. Начальная цена договора на перевозки с 1 апреля 2014 года по 31 марта 2016 года составляла 7,293 миллиарда рублей. Заявки на участие в тендере подавали три претендента: «Трансойл», «Первая грузовая компания» и «Системный транспортный сервис». Согласно материалам закупочной комиссии «Роснефти», победителем был признан «Трансойл», предложивший цену 7,243 миллиарда рублей.

Экспортные поставки будут осуществляться в соотношении 65% через порты РФ и 35% через сухопутные погранпереходы. Наибольший объем планируется направить в порты Азово-Черноморского бассейна. Работа по обслуживанию нового контракта будет возложена на представительство в Самаре. Это не первый контракт «Трансойла» со структурами «Роснефти», заключенный в рамках закупочных процедур. В середине 2013 года компании подписали договор на перевозку продукции Ачинского НПЗ и Ангарского НПЗ с июля 2013 года по апрель 2014 года.



Московский мазут – в Усть-Лугу

«Трансойл» перешагнул месячный рубеж в 80 тысяч тонн мазута производства нефтезавода «Газпромнефть-МНПЗ», доставленного по маршруту «Станция Яничкино – станция Лужская-Экспортная» (терминал «Роснефтебункера» в порту Усть-Луга). Перевозки стартовали в декабре 2013 года. За первый месяц парком «Трансойла» было перевезено порядка 50 тысяч тонн мазута. По оперативным данным, в январе 2014 года в порт Усть-Луга доставлено более 80 тысяч тонн мазута «Газпромнефть-МНПЗ». «Применяемая на данном маршруте технология перевозки была значительно оптимизирована за счет формирования полнотарных поездов из 72 вагонов с учетом максимального использования вместимости сливных эстакад принимающего терминала», – отметил генеральный директор «Трансойла» Владимир Соколов.

Башкирско-татарский блок

«Трансойл» заключил контракты транспортно-логистического обслуживания с новыми клиентами – «Башнефть», «Татнефть» и «Газпром нефтехим Салават». Специально для обслуживания башкирско-татарского блока клиентов «Трансойл» создал второе в своей региональной сетке представительство – в Самаре. Оно обеспечит решение вопросов своевременной погрузки, оформления вагонов, оперативного контроля изменений логистической обстановки на Куйбышевской дороге и в портах выгрузки, а также усиления маршрутизации.

РЖД без барьеров

Генеральный директор «Трансойла» Владимир Соколов принял участие в научно-техническом совете ОАО «РЖД», который проходил в Тюмени под председательством главы монополии Владимира Якунина. Главной темой обсуждения были вопросы повышения качества транспортного обслуживания промышленных предприятий севера Уральского федерального округа в условиях активного роста объема перевозок.

В заседании приняли участие полномочный представитель президента РФ в Уральском федеральном округе Игорь Холманских, губернатор Тюменской области Владимир Якушев, губернатор Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Наталья Комарова, губернатор Ямало-Ненецкого автономного округа Дмитрий Кобылкин, а также представители федеральных и региональных органов власти, научных организаций и топ-менеджеры крупнейших компаний: «Газпрома», «Роснефти», СИБУРа и «НОВАТЭКа».

В повестку дня заседания были включены вопросы транспортного обеспечения потребностей экономики региона в перевозке грузов, а также реализации крупнейших инфраструктурных проектов, направленных на усиление пропускных способностей Свердловской железной дороги и с учетом растущего грузопотока нефтехимических грузов с севера и транзитного вагонопотока в направлении Кузбасс – Северо-Запад РФ.

Напомним, в последнее время на севере УрФО появился целый ряд крупных промышленных предприятий: в октябре 2013 года открылся завод по производству полипропилена «Тобольск-Полимер» (при этом вокруг предприятия начал формироваться индустриальный парк – об участии в проекте уже заявили семь компаний), начал отгрузку новый нефтеперерабатывающий завод им. Борисова (станция Мортка, Кондинский район) мощностью 1 млн тонн в год. Учитывая перспективные планы развития Сургутского завода по стабилизации газового конденсата, «НОВАТЭКа», СИБУРа, Антипинского нефтеперерабатывающего завода, «Роснефти», погрузка углеводородов на Свердловской железной дороге установится не ниже 100 тыс. тонн в сутки. При этом сейчас на СвЖД существует 558 км так называемых «барьерных мест» (участков с инфраструктурными ограничениями) на основных направлениях.

Масленица «Надежды»

В завершении масленичной недели, начало которой в этом году совпало с Международным днем корпоративной благотворительности, добровольческое движение «Трансойла» организовало для приемных семей детского городка «Надежда» праздник проводов зимы. Приуроченное к этому дню мероприятие в компании состоялось впервые. Этот корпоративный проект продолжил сезон волонтерских событий, стартовавших в начале прошлого года. Ключевая идея акции – поддержка института приемной семьи – была реализована в социокультурном, а также образовательном и развлекательно-игровом контексте. Волонтеры вместе с приемными детьми и их родителями провожали зиму и встречали весну в атмосфере дружеского общения.

Масленичный фестиваль стал для команды волонтеров «Трансойла» не первой акцией, которая нацелена на оказание помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей. Сегодня гуманитарные и благотворительные инициативы, связанные с поддержкой городка «Надежда», объединены корпоративной программой «Семья и дом», реализуемой через благотворительный фонд «Ключ».



Волонтеры вместе с приемными детьми и их родителями провожали зиму и встречали весну в атмосфере дружеского общения

«ТРАНСОЙЛ»
В 2013 ГОДУ

37,7 тыс.

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ
ЦИСТЕРН

55,6 млн

ТОНН ПЕРЕВЕЗЕННЫХ НЕФТИ
И НЕФТЕПРОДУКТОВ

22,2%

РЫНОЧНОЙ ДОЛИ В РОССИЙСКИХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ
ПЕРЕВОЗКАХ НЕФТЕНАЛИВНЫХ ГРУЗОВ

НАЧАЛО НА СТР. 1

СУММИРУЯ 2013-Й

ИНФРАСТРУКТУРНЫЙ ТЫЛ
КАК ОСНОВА ЛИДЕРСТВА

Исторически развитие инфраструктуры «Трансойла» было подчинено строгой логике, отвечающей функциональному потенциалу сервисного актива и его географической приписке. С включением Пуровского ЗПК в портфель клиентов «Трансойла» возникла необходимость создания сервисного пункта в Ямало-Ненецком автономном округе. Для этого на станции Лимбей было организовано особое подразделение подготовки вагонов, контроль за работой которого осуществляет ВРК «Купино». Новое подразделение выполняет оперативную экспертизу пригодности вагонов под погрузку непосредственно на территории завода. На месте осуществляются работы по устранению неисправностей, что позволяет оптимизировать технологические процес-

сы оператора и грузоотправителя. В четвертом квартале прошедшего года подразделение приступило к проведению ремонтов колесных пар.

Помимо географического расширения депо продолжило развитие производственных мощностей: началась реконструкция тележечного цеха. Проект нацелен на рациональное изменение потока подачи тележек и колесных пар. Для этого планируется увеличение производственной оборудования и конвейерной линии перемещения и ремонта тележек, что в результате существенно повысит качество ремонта и производительность труда.

Еще одна инициатива купинцев – строительство при депо вагоноколесной мастерской (ВКМ) для проведения капитального ремонта колесных пар. Сейчас колесные пары

для капитального ремонта направляются в различные ВКМ. Кроме того, строительство ВКМ в Купино решит еще одну стратегическую задачу полного обеспечения колесными парами участкового ремонта ТОР «Московка» для нужд «Трансойла». На данный момент Купино удовлетворяет эту потребность только на 80%. В перспективе ВКМ в Купино обеспечит потребности «Трансойла» в колесных парах СОНК на Западно-Сибирской и соседних железных дорогах.

Второй системообразующий сервисный актив «Трансойла» на полигоне Западно-Сибирской железной дороги – «Транссервис» – за прошедший год реализовал ряд стратегических проектов. В частности, была начата организация проведения ТОР на давальческом сырье на станции Московка, обеспечивающая существенную оптимизацию расходов. Кроме того, силами «Транссервиса» было введено обособленное подразделение «Судженка» на базе перспективного Яйского нефтеперерабатывающего завода.

Благодаря усилиям по развитию возможностей «Трансойл-Сервиса» в 2013 году группа расширила географию использования собственных локомотивов, приступив к перевозкам собственными поездными формированиями на ряде маршрутов

Северо-Кавказской железной дороги. За прошедший год объем таких перевозок вырос на 4%.

2014-Й – ЗАХОД НА НОВЫЙ РЕКОРД

3 апреля совет директоров утвердил Стратегию компании до 2020 года, а еще ранее – 18 декабря – цели компании и бюджет на текущий год, который фактически становится первым годом реализации Стратегии. Установлены целевой уровень объема перевозок, прибыли, доли рынка, которую должна занять компания, а также цели по повышению эффективности бизнес-процессов, развитию инфраструктуры и новым услугам, а также задачи по развитию корпоративной социальной ответственности.

В феврале все департаменты компании определяли, какую именно часть из общих целей (а значит, и части стратегических целей-2020) им предстоит выполнить в течение 12 месяцев и какими показателями будет измеряться результативность. Выводы закрепились в картах ключевых показателей эффективности КРП каждого руководителя, и первые итоги исполнения этих целей будут подводиться уже в конце июня.

2013-Й СТАЛ ГОДОМ ИСПЫТАНИЯ
НА ПРОЧНОСТЬ И СПОСОБНОСТЬ
КОНКУРИРОВАТЬ В ЖЕСТКОЙ
БОРЬБЕ НА РЫНКЕ

– 2014 год станет для нас очередным этапом серьезных испытаний – своего рода проверкой на прочность. Мы взяли на себя обязательства по выполнению рекордного для компании объема – 62 млн тонн. Эта амбициозная заявка должна стать беспрецедентным прорывом за всю 11-летнюю историю «Трансойла». Для этого у нас есть все необходимое: парк, технологии, доверие клиентов и крепкие партнерские отношения с ключевыми участниками перевозочного процесса, самое главное – четкое понимание целевых ориентиров. Важно подчеркнуть, что помимо выполнения взятых обязательств по объему, нам предстоит и большая работа по созданию сдерживающих факторов расходной части.



ВЛАДИМИР СОКОЛОВ,
генеральный директор
«Трансойла»:

РЕОРГАНИЗАЦИЯ

Нужно построить вертикально интегрированную корпоративную систему управления по группе компаний по направлениям: единого казначейского учета, единой системы бюджетирования, страхования, юридической и коммуникационной поддержки. Продолжить внедрение КРП. Повысить эффективность бизнес-процессов компании за счет сокращения сроков закрытия управленческой отчетности до 10-го числа следующего месяца и оптимизации бизнес-процессов.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Нужно реализовать годовую программу корпоративной социальной ответственности, включающую, в частности, проекты в области корпоративного управления, коммуникаций и развития сотрудников, благотворительности.

25/62

Занять 25% рынка в моносегменте, в том числе за счет объема перевозки 62 млн тонн, в том числе за счет долгосрочных контрактов, предложения комплексной ставки для клиентов совместно с трейдингом и перевалкой, гибкой ценовой политики, интегрированных технологических решений, в том числе в области интеграции обмена информацией с клиентами, а также создания маркетинговой стратегии.

НОВЫЕ УСЛУГИ

Линейка услуг компании должна быть расширена за счет внедрения услуги ППЖТ (маневровой работы на станциях погрузки и выгрузки).

ИНФРАСТРУКТУРА

Для закрепления на площадках клиентов должен быть введен в эксплуатацию один объект (инфраструктурный центр) по подготовке вагонов, а также подготовлен проект строительства новой ПРС.

ПРИБЫЛЬ

Удерживать EBITDA (прибыль) и ROE (доходность акционеров) на уровне 2013 года. Это ключевая цель, на которой построен бюджет компании и 100%-ное выполнение которой дает возможность получения годового вознаграждения сотрудниками. Ключевую роль будет играть управление затратами на содержание и ремонт подвижного состава, а также создание технологических регламентов взаимодействия по всем площадкам.

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ

Должна быть подготовлена концепция развития «ремонтного бизнеса» и подготовлено ТЭО дальнейшей реконструкции ВРК «Купино». Также в должна быть проведена подготовка к возможной либерализации рынка тяги и сделаны выборочные приобретения смежных бизнесов.

ЦЕЛИ
2014

ОЦЕНКА, ПОЛЕЗНАЯ ВСЕМ

«Трансойл» проводит традиционную ежегодную оценку сотрудников. Эта процедура продолжает вызывать немало вопросов и даже некоторое волнение: меня опять будут оценивать? Насколько справедливой будет эта оценка? Повлияет ли это на мое положение?



Узнать о том, как я выгляжу в глазах руководителя и коллег. Наметить план профессионального или личного развития. Уточнить понимание ожиданий руководителя, проговорить зависимость размера денежной компенсации и результатов. Неплохой план для предметного разговора с непосредственным руководителем о себе...

Цель

Когда один человек оценивает другого – это всегда субъективно. В корпоративной процедуре оценки элемент субъективности также присутствует. Специальные документы, прозрачность и коллегиальность процедуры направлены на то, чтобы его минимизировать. Поэтому критерии оценки подробно описываются, действия руководителей регламентируются, применяются единые формы. Да и оцениваются не человеческие качества, а деятельность в конкретной компании, на определенной должности и в определенный момент времени – за прошедший год. Поэтому подходить к рассмотрению и использованию результатов надо именно с этих позиций.

Задачи компании при проведении оценки достаточно очевидны: у бизнеса есть цели, а человеческий капитал – один из ресурсов достижения этих целей. Необходимо оценить, насколько ресурс, то есть профессиональные компетенции и потенциал сотрудников, соответствует целям. Результаты оценки на практике также используются департаментом управления персоналом «Трансойла» для планирования ротации сотрудников, формирования кадрового резерва руководителей, планирования пересмотра зарплат, программ развития и обучения.

Ответ на вопрос: зачем это сотрудникам? – сложнее. С одной стороны, итоговый коэффициент, полученный в результате оценки, используется при расчете годовой премии. Во-вторых, каждому работнику важно понимать, что о его деятельности думают коллеги, устраивает ли результат компанию, и если не устраивает, то в чем именно. Ответы на подобные вопросы важны не только с точки зрения перспективы дохода и карьеры, но и с точки зрения собственной самооценки. Есть люди, которых мало интересуют результатами работы компании. Но такие, которых не волновала бы собственная оценка, все же редкость.

Узнать о том, как я выгляжу в глазах руководителя и коллег. Наметить план профессионального или личного развития. Уточнить понимание ожиданий руководителя, проговорить зависимость размера денежной компенсации и результатов. Неплохой план для предметного разговора с непосредственным руководителем о себе, не так ли? Системную площадку для такого ежегодного разговора со своим руководителем и дает обязательная встреча с руководителем в ходе оценки.

Мера

Критерии, применяемые в процедуре оценки той или иной компании, наглядно показывают и транслируют корпоративную культуру этой ком-

Несложный алфавит

Таблица уровней оценки каждого критерия, которая определяет коэффициент от 0 до 30%, включенный в формулу расчета годовой премии.

- A** – Выдающийся – существенно превосходит описание критерия и значительно превосходит должностные обязанности.
- B** – Отличный – очень высокая оценка, соответствует высоким ожиданиям.
- C** – Хороший – полное соответствие критерию, хороший профессиональный уровень, соответствие должностным обязанностям.
- D** – Приемлемый – в целом соответствует критерию, но есть недочеты, средний уровень выполнения.
- E** – Неприемлемый – выполняется, но качество низкое.
- F** – Недопустимый.

Прикладная математика для сотрудника

Пример
 $A = 6; B = 5; C = 4; D = 3; E = 2; F = 1$
 Самооценка = $(5+4+3+4+4)/5 = 20/5 = 4 = C$
 Оценка руководителя = $(4+4+4+4+4)/5 = 20/5 = 4 = C$
 В качестве примера взят сотрудник. Сумма баллов делится на количество вопросов – 5. Полученный балл переводится в буквенный индекс. В данном примере сотрудник получил итоговый индекс аттестации C (работа выполняется на высоком профессиональном уровне, соответствующем должностным обязанностям). Индексы самооценки и оценки непосредственным руководителем совпали. Годовая премия рассчитывается по формуле $ГП = БЗП * Кат * Кст$, где
 ГП – фактический размер годовой премии,
 БЗП – базовая заработная плата работника за премиальный период,
 Кат – коэффициент по результатам ежегодной аттестации,
 Кст – повышающий коэффициент за лояльность (определяется согласно Положению об оплате труда по стажу работы в компании: 1–3 года – 1,1; 3–5 лет – 1,2; более 5 лет – 1,25).
 Предположим, что данный сотрудник имеет месячный оклад 10 000 руб. и стаж работы в компании 2 года. Тогда его годовая премия будет равна:
 $ГП = (10\ 000 \times 11) \times 22\% \times 1,1 = 26\ 620$ руб.



пании. А корпоративная культура, или иными словами – «то, как у нас принято», показывает, какой сотрудник является правильным для этой компании, кто здесь будет успешен. Понятно, что критерии оценки военнослужащих и, например, актеров различаются значительно. Так и корпоративные культуры в воинской части и в театре совсем разные.

Согласно Приказу № 37 от 18.03.2013 года «О проведении оценки персонала» оценка сотрудников проводится по пяти критериям:

- «Ориентация на результат», по которому оценивается, насколько сотрудник воспринимает поставленные задачи как личные цели, готов ли отвечать за них.
- «Качество выполняемой работы», по которому оценивается продуктивность, эффективность и успешность работы.
- «Срок работы», по которому оценивается своевременность выполнения задач.
- «Работа в команде» как умение совместно работать для достижения общей цели, грамотно решать конфликтные ситуации и изменять свое поведение сообразно той или иной ситуации.

ЕСТЬ ЛЮДИ, КОТОРЫЕ МАЛО ИНТЕРЕСУЮТСЯ РЕЗУЛЬТАТАМИ РАБОТЫ КОМПАНИИ. НО ТАКИЕ, КОТОРЫХ НЕ ВОЛНОВАЛА БЫ СОБСТВЕННАЯ ОЦЕНКА, ВСЕ ЖЕ РЕДКОСТЬ

- «Проявление инициативы», по которому оценивается самостоятельность и инициативность, а также готовность идти на обдуманный риск для достижения результата.

Вывод, который можно сделать из этих критериев о корпоративной культуре «Трансойла», напрашивается

сам собой – это культура коллективного качественного результата, поощряющая инициативу, сотрудничество и взаимную ответственность. Собственно, тот же вывод можно сделать и исходя из ценностей «Трансойла», продекларированных в Кодексе этики.

Для людей, занимающих позиции руководителей, список критериев оценки несколько шире и включает как раз умение объективно оценивать работу подчиненных и давать обратную связь «без перехода на личности», умение видеть и правильно ставить цели своего подразделения, грамотно организовать работу, мотивировать сотрудников, делегировать полномочия (все это шесть дополнительных управленческих критериев).

Не менее важной частью оценки руководителей по итогам работы за 2013 год, помимо оценки по вышеназванным критериям, будет оценка по ключевым показателям эффективности (КПЭ), которые были внедрены в компании во втором полугодии 2013 года.

Система показателей предусматривает оценку результатов деятельности как на уровне компании (коллективные показатели) и на уровне подразделения (производственные), так и личные (индивидуальные показатели).

Таким образом, общая оценка руководителя будет складываться из суммы оценок по критериям и оценки по КПЭ.

Процедура

Процедура оценки состоит из пяти шагов. Первый – самооценка – заполнение сотрудником анкеты. Второй – встреча с руководителем, в ходе которой он заполняет те же графы, что и его подчиненные ранее, они сравнивают проставленные оценки по каждому критерию и в ходе беседы выводят совместные, а также итоговую оценку. Третий – консолидация – когда подписанные анкеты направляются в департамент управления персоналом, который готовит консолидированный отчет по департаментам. Четвертый – виза от-

раслевого заместителя генерального директора. Пятый – заседание кадрового комитета (оценочной комиссии), на котором департамент управления персоналом представляет результаты ежегодной оценки для утверждения. По необходимости на это заседание могут быть приглашены директора департаментов.

Правило Кодекса

Параллельно с процедурой оценки запущено тестирование сотрудников на знание Кодекса корпоративной этики, который был принят осенью прошлого года. В ходе подписания добровольных деклараций о соблюдении Кодекса нередко звучал вопрос о том, как именно будут учитываться результаты тестирования при ежегодной оценке. Ответ достаточно прост: Кодекс введен приказом генерального директора и определен как главный документ компании. Знание таких документов влияет и на критерий «Качество», и на критерий «Командная работа», так как именно в Кодексе описаны те правила и модели поведения, о которых сотрудники компании договорились как об обязательных и взаимно ожидаемых. Поэтому информация о сдаче теста будет, что называется, в голове руководителя в момент оценки сотрудника по этим критериям. Тем более что сдать тест совсем не сложно, для этого достаточно один раз прочитать Кодекс и сопутствующие Политики.

Перспективы

Как уже было сказано, результат оценки влияет на размер годовой премии. Но не только. Выдающиеся и отличные сотрудники (А и В уровень оценки) будут целенаправленно включаться в кадровый резерв, направляться на обучение и готовиться к перспективам повышения. Сотрудники, получившие уровень Е (неприемлемый), будут в течение трех месяцев находиться под мониторингом, результаты их работы будут дополнительно рассмотрены через один квартал. А вот перспективы работы в компании категории F будут выглядеть пессимистично. ☹

Быстрее и прозрачнее



КОНСТАНТИН ДЫРГЯЛЛО,
директор по информационным
технологиям «Трансойла»:

«Бизнес получил дополнительную возможность оптимизации процессов, связанных с обработкой документов и формированием отчетности».

Управление текущим отцепочным ремонтом (ТОР) РЖД и «Трансойл» теперь осуществляют с помощью электронного обмена документами, бумага ушла в прошлое. Это значительно сокращает время процедуры, а также позволяет сторонам избежать срыва установленных сроков.

Заместитель начальника управления вагонного хозяйства РЖД Владимир Белюгин подтвердил, что процедура позволяет сократить время на пересылку документов. Законодательство требует предоставлять оригиналы документов. Если они бумажные, уходит время на их доставку транспортом или почтой. Электронный обмен документами сокращает время процедуры с двух месяцев до трех дней.

тил: «В связи с развитием нормативно-правовой базы, определяющей порядок работы с электронными документами, бизнес получил дополнительную возможность оптимизации процессов, связанных с обработкой документов и формированием отчетности. Перевод финансово-учетного документооборота по направлению ТОРов в «безбумажную плоскость» позволит снизить стоимость внутренних процессов, сократить издержки, повысить скорость прове-

тем внедрение документооборота исключило необходимость создания бумажного архива документов. В результате внедрения стороны не нарушают установленных в договорных документах сроков.

«В системах РЖД на каждый вагон формируется пакет документов, который направляется на портал межкорпоративного обмена документами. В течение трех дней специалисты «Трансойла» его рассматривают и согласовывают или готовят мотивированный отказ. Сотрудники «Трансойла» получают возможность анализировать пакет документов при просмотре в сервисах корпоративной платформы SAP», – рассказывает Константин Дыргялло. Он отмечает, что в системе уже реализована часть алгоритмов проверки документов. Внедрение документооборота по ТОРам стало отправной точкой для оптимизации процессов, связанных с принятием услуг по отцепочному ремонту, а также подготовки отчетности компании.

Запуску проекта предшествовали исследования по оптимизации процесса, работы по созданию платформы программного обеспечения и гармонизации контрактных отношений. В РЖД рассказали, что процедура прошла тестирование: в течение года компания проводила опытную эксплуатацию с оператором.

РЖД планирует перейти на электронную систему документооборота и с другими операторами. Сегодня по восьми из 37 договоров, заключенных на уровне Центральной дирекции инфраструктуры с головными офисами компаний, партнеры изъявили желание работать по этой системе, с ними электронный обмен документами проводится в тестовом режиме.

«С остальными работа в этом направлении продолжается: всем разослано предложение, в устном режиме практически все согласны с нами работать в электронном документообороте», – говорит Владимир Белюгин.

ЭЛЕКТРОННЫЙ ОБМЕН ДОКУМЕНТАМИ СОКРАЩАЕТ ВРЕМЯ ПРОЦЕДУРЫ С ДВУХ МЕСЯЦЕВ ДО ТРЕХ ДНЕЙ

Проект реализован с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации», Федерального закона от 6 апреля 2011 года № 63-ФЗ «Об электронной подписи» и Гражданского кодекса Российской Федерации. Директор по информационным технологиям «Трансойла» Константин Дыргялло, комментируя запуск проекта, отме-

дения сделок как для компании-оператора, так и для РЖД». По словам Константина Дыргялло, система обеспечивает прозрачность процесса обмена документами, оперативность внесения необходимых исправлений и принятия к бухгалтерскому налоговому учету. Такой подход минимизирует дублирующие операции по проверке корректности документов: раньше они поступали по факсу, после – в бумажном виде. Вместе с

/ СПРАВКА

По словам начальника департамента информатизации ОАО «РЖД» Андрея Павловского, объем документооборота в РЖД настолько масштабен, что без развития информационных систем железнодорожный бизнес

существовать уже не сможет. На всей сети российских железных дорог внедрена автоматизированная система технологического документооборота, которая охватывает 430 тысяч типов электронных документов. За день в

этой сети создается свыше 250 тысяч документов. В системе одновременно находится более 57 тысяч пользователей. К сети подключено свыше 4,5 тысячи предприятий. Платформа активно развивается, в том числе

за счет подключения сторонних контрагентов: она дополнена порталом по взаимодействию с собственниками вагонов при выполнении работ по ремонту подвижного состава.

ВИКТОР РУБЦОВ: «ДЕЙСТВОВАТЬ НЕ ПО ШАБЛОНУ»

НЕДАВНО В РЕГИОНАЛЬНОЙ СЕТКЕ «ТРАНСОЙЛА» ПОЯВИЛОСЬ НОВОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО – САМАРСКОЕ. ЕГО РУКОВОДИТЕЛЕМ НАЗНАЧЕН ВИКТОР РУБЦОВ, РАНЕЕ ЗАНИМАВШИЙ ДОЛЖНОСТЬ ДИРЕКТОРА ФИЛИАЛА КОМПАНИИ НА СТАНЦИИ НИКОЛЬСКОЕ (ТАМБОВСКАЯ ОБЛАСТЬ).



ВИКТОР РУБЦОВ,
руководитель Самарского представительства «Трансойла»:

«Прежде всего, для меня важно получать удовлетворение от работы, не только материальное, но, в первую очередь, моральное. Иметь возможность что-то придумывать, менять, принимать решения, которые являются новыми...»

– Виктор Альбертович, расскажите немного о вашем опыте работы до назначения руководителем Самарского представительства.

– Весь опыт связан с железной дорогой. В 1991 году окончил Ленинградский институт инженеров железнодорожного транспорта (ныне – ПГУПС) и в течение пяти лет работал на Латвийской дороге. Начинать с дежурного по станции Шкиротала, был маневровым диспетчером. Потом вернулся в Тамбов и там уже с должности маневрового диспетчера дослужился сначала до заместителя, а потом до начальника станции Тамбов-1.

В 2007 году поступило предложение от компании «Трансойл», которая открывала на Юго-Восточной железной дороге свой филиал «Никольское». Предложение было перспективным. Я прошел собеседование в Санкт-Петербурге, понял, что компания серьезная, и принял предложение.

– Можете ли вы отметить факторы успеха, достижения в Никольском, которые стали причиной вашего нового назначения?

– Первое – очень хорошее, выгодное во всех отношениях направление перевозок: от Никольского к портам Черного моря, стабильные объемы, прогнозируемый оборот составов, полная маршрутизация, консолидация действий со всеми партнерами в комплексе. Второе – трудовой коллектив в Никольском. Абсолютно профессиональный, нормально отработавший весь этот период под моим руководством. И третье – уровень взаимопонимания и сотрудничества с РЖД, нормальные профессиональные и человеческие отношения.

– Как прошел переезд в Самару, как семья отнеслась к вашему новому назначению?

– Все было согласовано коллегиально с супругой и детьми: и назначение, и географическая смена места работы. Переехал в Самару я один, семейные обстоятельства пока не позволяют всем уехать из Тамбова.

Сейчас стадия привыкания к новому месту. Самара – большой город с замечательным местоположением, но

ра, Биклянь и Уфа, а в перспективе добавится Аллагуват. Решение оперативных вопросов работы этих ОСРМ с Куйбышевской дорогой отнесены к компетенции представительства, в том числе все вопросы по поводу подвижного состава, погрузки, погрузки-уборки вагонов. В то же время большую практическую помощь по согласованию планов и графика отгрузки оказывают департаменты коммерческой работы и организации перевозок, чувствуется постоянный контроль со стороны остальных производственных департаментов.

Давно сотрудничают с железной дорогой в Самарской области такие крупные компании, как «Роснефть». Надо немало поработать, чтобы найти взаимопонимание и получить своего рода «карт-бланш» железной дороги, чтобы нашу компанию увидели как хорошего партнера. Нам нужно серьезно позиционировать «Трансойл» здесь.

Еще одна важная задача – детальное изучение новых площадок, с которыми мы только начинаем работать. Это предприятия «Башнефти» и «Газпром нефтехим Салават» в Башкирии, а

– Мне нравится, что в каждом человеке компания видит личность, имеющую свое мнение и опыт. Идет активное общение, приветствуется передача опыта. Для меня важно, что качество услуг, которые мы предоставляем, если не абсолютно лучшее в нашем сегменте, то совершенно точно в лидирующей тройке-пятерке. Считаю также, что у нас очень профессиональная компания: руководители, начальники департаментов – каждый специалист на своем месте и заслужил его своими знаниями и опытом.

– Ваши основные личные и профессиональные жизненные приоритеты?

– Прежде всего, для меня важно получать удовлетворение от работы, не только материальное, но, в первую очередь, моральное. Иметь возможность что-то придумывать, менять, принимать решения, которые являются новыми, действовать не по шаблону.

Могу привести такой пример. В 2010 году был сложный момент, когда РЖД останавливали работу пункта подготовки вагонов и мы остались без возможности готовить вагоны

МНЕ НРАВИТСЯ, ЧТО В КАЖДОМ ЧЕЛОВЕКЕ КОМПАНИЯ ВИДИТ ЛИЧНОСТЬ, ИМЕЮЩУЮ СВОЕ МНЕНИЕ И ОПЫТ

родным пока назвать его не могу. Первое время работал в Новокуйбышевске – город небольшой, но там более теплая, даже семейная атмосфера. Со временем расширится круг знакомых и, думаю, все наладится. Жду лета, чтобы и город увидеть в других красках, и на любимый футбол сходить.

– Первоочередные планы на новой позиции? Задачи, которые вы ставите?

– Прежде всего – наладить очень плотную работу с Куйбышевской железной дорогой, с каждой ее дирекцией. У нас ведь здесь не было представительства, в рамках интересов компании входил только Самарский регион.

А сейчас в зону его ответственности входит работа трех площадок: Сама-

такие татарские «ТАНЕКО», «Татнефть-транс». Для нас это новые площадки в плане технологии вывоза продукции, организации маршрутов. Происходит изучение новых направлений с выездом на места. Везде есть свои нюансы. Уже сегодня можно сказать, что станции примыкания к этим заводам не имеют достаточного путевого развития, обслуживаются большим количеством операторских компаний, что затрудняет предварительное обеспечение необходимым парком вагонов.

Важен этап кадрового становления представительства. У нас уже закончены собеседования и набор людей, теперь нужно показать потенциал подразделения.

– Какие ценности компании «Трансойл» вам наиболее близки?

в непосредственной близости от Никольского. Было принято решение о самостоятельной подготовке вагонов на погрузочной эстакаде. В результате мы не только не потеряли, но даже увеличили погрузку и показали хорошие результаты в 2010-2011 годах. В период необходимой для бизнеса реорганизации филиала в Никольском из тридцати четырех человек у нас осталось двенадцать. Но те двадцать два человека, которые покинули филиал, были трудоустроены в компанию, которая нас сменила на этом направлении перевозок.

Добросовестное, ответственное отношение к людям, к профессионалам в «Трансойле», выполнение компанией всех своих социальных обязательств для меня тоже очень важный фактор. 🍌

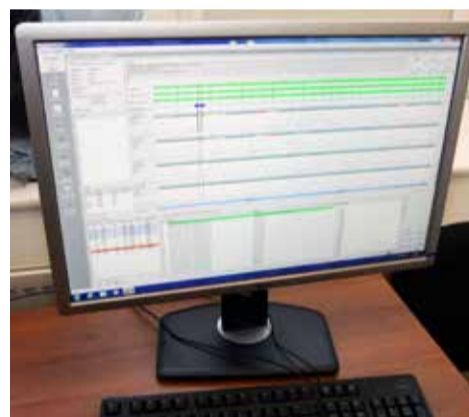
Регистр против рака

Ежегодно около пяти тысяч детей в России получают страшный медицинский диагноз – рак крови. При своевременной диагностике шансы на благополучный исход велики, но для некоторых больных единственная возможность успешного лечения – трансплантация костного мозга от неродственного донора. В такой ситуации решающим фактором становится своевременный поиск донора.

Русфонд

Российский фонд помощи (Русфонд) – один из крупнейших благотворительных фондов России. Он был создан в 1996 году как благотворительная программа Издательского дома «Коммерсантъ» для оказания помощи авторам обращений в газету.

Миссия фонда – спасение тяжелобольных детей, содействие развитию гражданского общества, внедрению высоких медицинских технологий.



В июне прошлого года «Трансойл» и некоммерческая организация Российский фонд помощи (Русфонд) заключили договор о совместной реализации программ по спасению жизни тяжелобольных детей. «Трансойл» участвует в финансировании уникальных медицинских проектов, объединенных программой «Антираковый корпус». В августе прошлого года компания стала первым партнером Русфонда по созданию в Санкт-Петербурге регистра доноров костного мозга – «Регистра против рака».

«В России существует несколько регистров доноров костного мозга. Наш уникален своей эффективностью. На данный момент в базе 1 275 потенциальных доноров и уже зафиксировано 13 совпадений, то есть доноров для пациентов, которые нуждаются в лечении сейчас. Совпадений больше, чем в любом другом российском регистре»,

– рассказывает руководитель проекта «Регистр против рака» Виктор Костюковский.

Регистр создается на базе петербургского НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М. Горбачевой. Именно здесь проведена первая в России операция по трансплантации костного мозга, сегодня институт лидирует по количеству таких операций в стране. Однако своего регистра доноров до недавнего времени в НИИ не было.

В декабре прошлого года институт запустил в работу необходимый для создания регистра секвенатор – генетический анализатор для типирования крови доноров и пациентов по тканевой совместимости. Этот самый сложный прибор стоимостью 11 783 837 рублей был приобретен при участии «Трансойла», вклад компании составил более четверти расходов.

«За рубежом мы можем найти неродственного донора лишь для 50–60% нуждающихся россиян. Для представителей народностей Севера, Татарстана совместимых неродственных доноров на Западе найти практически невозможно», – говорит директор НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М. Горбачевой Борис Афанасьев. Проблема и в том, что государство оплачивает лишь саму операцию и реабилитационный период. Поиск донора и его «активация», то есть доставка к месту операции забора костного мозга, подготовка к этой процедуре и сама процедура оплачиваются благотворительными организациями или родственниками пациента. «Квота государства на лечение – примерно 800 тысяч рублей, но с поиском и «активацией» донора лечение стоит как минимум 1,5–2 млн рублей», – поясняет Виктор Костюковский.

В НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии проведено уже четыре трансплантации костного мозга от неродственных российских доноров, найденных в собственном регистре, который еще только создается. Четвертым пациентом стала 14-летняя Настя Кострубина из Ростовской области. «Операция прошла успешно. Сейчас девочка проходит сложный период после трансплантации, чреватый многими осложнениями. Он занимает примерно сто дней. Мы надеемся на лучшее», – говорит Виктор Костюковский.

В ближайшие два года планируется расширить базу регистра до 6 000 доноров. Для автоматизации и ускорения процессов типирования донорской крови предстоит приобрести дополнительное оборудование и материалы. «Трансойл» продолжит поддержку проекта. 📌

ТРАНСОЙЛ
ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКАЯ
ГРУППА

КОординатор проекта:
ДЕПАРТАМЕНТ ПРЕСС-СЛУЖБЫ
И ИНФОРМАЦИИ ООО «ТРАНСОЙЛ»
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ООО «АГЕНТСТВО
ОБЩЕСТВЕННЫХ КОММУНИКАЦИЙ
«ГРИН РОУД» (GROAD.RU).

КОНТАКТЫ:
+7 (812) 332 2200 (доб. 1378)
PR@TOIL.SPB.RU

МАКЕТ: ООО «АГЕНТСТВО ОБЩЕСТВЕННЫХ
КОММУНИКАЦИЙ «ГРИН РОУД»
ДИЗАЙН И ВЕРСТКА: ЕГОР МАТАСОВ

