

---

*ЕСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ  
ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ЗНАЧЕНИЯ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ  
ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНЫЕ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ  
ИНТЕРЕСЫ РОССИИ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ  
ЕЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ.  
ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» ИЗ ТАКИХ. СВЫШЕ  
68 ТЫСЯЧ КИЛОМЕТРОВ – ТАКОВА СЕТЬ  
МАГИСТРАЛЬНЫХ ТРУБОПРОВОДОВ, КОТОРУЮ  
МНОГИЕ НАЗЫВАЮТ «КРОВЕНОСНОЙ  
СИСТЕМОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ»*

---

АО «Транснефть-Прикамье» играет важную роль в обеспечении ритмичной работы предприятий нефтяной и нефтехимической промышленности, является связующим звеном между производителями и потребителями нефти и нефтепродуктов в различных регионах страны.



## АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ» – ОДНО ИЗ КРУПНЕЙШИХ ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ КОМПАНИИ «ТРАНСНЕФТЬ»

**16 АВГУСТА АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ» ОТМЕТИЛО  
СВОЙ 70-ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ.**

В структуре АО «Транснефть-Прикамье» 5 районных нефтепроводных управлений с центрами в Казани, Альметьевске, Перми, Ижевске и Лениногорске. Производственные объекты предприятия расположены на территории 11 субъектов РФ. Численность работников предприятия – свыше 6500 человек. Профсоюзное членство составляет 100%.

В соответствии с Программой стратегического развития ПАО

«Транснефть» на период до 2020 года основной целью компании является развитие системы магистрального трубопроводного транспорта Российской Федерации для полного обеспечения потребностей в транспортировке нефти и нефтепродуктов на основе применения современных передовых отраслевых технологий, обеспечивающих высокий уровень надежности, промышленной и экологической безопасности.

АВТОР ПРОЕКТА: СВЕЛАНА РОМАНОВСКАЯ.  
ФОТО ИЗ ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКОВ.

**ЦИФРА:**

**6 000 КМ - ПРОТЯЖЕННОСТЬ МАГИСТРАЛЬНЫХ НЕФТЕПРОВОДОВ И БОЛЕЕ 1000 КМ МАГИСТРАЛЬНЫХ НЕФТЕПРОДУКТОПРОВОДОВ. В СОСТАВЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 31 НЕФТЕПЕРЕКАЧИВАЮЩАЯ И 6 ПРОДУКТОПЕРЕКАЧИВАЮЩИХ СТАНЦИЙ, 103 ПОДВОДНЫХ ПЕРЕХОДА МАГИСТРАЛЬНЫХ ТРУБОПРОВОДОВ.**

**П**редприятие было создано в конце 40-х годов прошлого века, когда с открытием в Татарстане крупного Ромашкинского месторождения возникла необходимость быстрой доставки нефти до заводов страны по железной дороге. Перевалочным пунктом стала железнодорожная станция Клявлино на ветке Уфа-Ульяновск, к которой был проложен небольшой первый нефтепровод Шугры-Клявлино протяженностью 27 км. Для эксплуатации этого трубопровода 16 августа 1949 года по приказу министра нефтяной промышленности СССР Н.К. Байбакова в Клявлино была организована Татарская нефтепроводная контора. Именно с этой даты начинается история современного предприятия АО «Транснефть-Прикамье».

**В 1951 году** в Бугульме было создано Татарское нефтепроводное управление (ТНУ), а Ромашкино-Куйбышев стал первым нефтепроводом.

**В 1957 году** создаются районные

нефтепроводные управления – Альметьевское и Ромашкинское.

**В 1960 году** состоялся запуск грандиозного проекта – магистрального трубопровода «Дружба» протяженностью 5000 км, который проходит через территорию России в Республику Беларусь, Польшу, Германию, Украину, Венгрию и Чехословакию. Официальным «нулевым» километром стала НПС «Альметьевск», ныне НПС «Калейкино».

**В 1980-х годах** завершилось строительство северных трансконтинентальных нефтепроводов Сургут-ПолOCK и Холмогоры-Клин. Это было историческое событие – сеть магистральных трубопроводов замкнулась в единую систему нефтеснабжения страны.

**В 2015 году** АО «Транснефть-Прикамье» получило современное название.

**В 2018 году** в состав предприятия вошли объекты по транспортировке нефтепродуктов.

АО «Транснефть-Прикамье» осуществляет:

- прием нефти от организаций системы «Транснефть» – АО «Транснефть-Сибирь», АО «Транснефть-Урал», а также от 53 нефтяных компаний, крупнейшими из которых являются ПАО «Татнефть», ОАО «Удмуртнефть», ООО «Лукойл-Пермь»;
- поставку нефти трем организациям системы «Транснефть» – АО «Транснефть-Верхняя Волга», АО «Транснефть-Дружба», АО «Транснефть-Приволга» в направлении группы нефтеперерабатывающих заводов Центра России и Поволжского региона, а также дальнейшей транспортировки на экспорт;
- сдачу нефти на нефтеперерабатывающие заводы Татарстана – АО «ТАНЕКО» и ОАО «ТАИФ-НК», а также Пермского края – ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»;
- прием нефтепродуктов от организации системы «Транснефть» – АО «Транснефть-Урал», в том числе заводов АО «Антипинский НПЗ», АО «Газпромнефть-ОНПЗ», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ООО «Газпром нефтехим Салават», Уфимские НПЗ, а также от нефтеперерабатывающих заводов Татарстана – АО «ТАНЕКО» и ОАО «ТАИФ-НК»;
- поставку нефтепродуктов организации системы «Транснефть» – АО «Транснефть-Верхняя Волга» в направлении морского порта «Приморск», на нефтебазы Татарстана – Челнинский филиал ООО «Татнефть-АЗС Центр» (г. Набережные Челны), ООО «Татнефтьавиасервис», Чувашии – РБ «Конарский» (Чувашский филиал ООО «Татнефть-АЗС Центр»), на нефтебазы соседних обществ – АО «Транснефть-Урал», АО «Транснефть-Верхняя Волга», АО «Транснефть-Дружба», АО «Транснефть-Балтика».



4 ноября 1964 года отсюда начала свой бег татарская нефть во имя мира и дружбы.

# КАЗАНЬ:

## ЗИЛАНТ, ЧАК-ЧАК И ДРУЖБА



**И**менно так, просто «дружба», как общепринятое понятие, а не название нефтепровода всех времен и народов, хотя и про него здесь невозможно забыть. Именно дружбой и запомнилась мне Казань, летом, 2019, ровно через 1014 лет после её основания.

Казань встретила солнечной погодой, теплом и улыбками жителей. Если во время визита в северные города мне хотелось «всего», «сразу» и «побольше», то Казань хотелось познавать потихоньку, пробовать на вкус чайной ложечкой. Я изначально даже не тешила себя надеждой, что успею много посмотреть – ведь первоочередная задача – знакомство с предприятием «Транснефть-Прикамье». Но даже та малая толика достопримечательностей, которые я увидела собственными глазами, наполнила меня положительными эмоциями. Здесь все дышит тысячелетней историей, в которую тесно вплетены судьбы

людей, по своей, и не только, воле, живших или гостивших в Казани. Из родившихся в столице Татарстана много звезд прошлого и современности: Федор Шаляпин, Леонид Филатов, Чулпан Хаматова, Алсу. Славится своими выпускниками Казанский университет – вождь революции Владимир Ильич, к примеру, закончил юридический факультет, а Максим Горький пробовал поступить, но этого ему не удалось.

Известный своим неповторимым былинным творчеством Константин Васильев наряду с именами Шаляпина и Нуриева также является одной из визитных карточек Татарстана. Художник учился в Казанском художественном училище в 1957-1961 годы. Многие его картины были написаны именно здесь. В музее 1000-летия Казани есть картинная галерея художника, где собраны 90% произведений художника.



Когда местные жители рассказывают о знаменитостях, прославивших Казань, то сразу называют Габдуллу Тукая и Мусу Джалиля, имена которых навсегда вписаны не только в историю столицы Республики, но и всей страны. В Татарстане они не просто поэты, а национальные герои. Памятник Габдулле Тукаю был открыт в 1958 году, а в 1960-м он был признан объектом культурного наследия федерального значения.

КОГДА МЕСТНЫЕ ЖИТЕЛИ РАССКАЗЫВАЮТ О ЗНАМЕНОСТЯХ, ПРОСЛАВИВШИХ КАЗАНЬ, ТО СРАЗУ НАЗЫВАЮТ ГАБДУЛЛУ ТУКАЯ И МУСУ ДЖАЛИЛЯ.

Всегда лежат живые цветы у памятника Мусы Джалилю, который был установлен к 60-летию со дня рождения поэта. Стихи, написанные поэтом в плену, знал каждый советский школьник – «Не огорчайся, друг, что рано умираем...».

Знакомство с памятниками известным людям происходит по дороге к главному символу Казани – Кремлю. Его изображение не украсило собой 200-рублевую купюру, но это не сделало великолепный ансамбль менее притягательным. Московский Кремль, Тобольский, и вот теперь я увидела и Казанский. Православные храмы – и тут же красавица мечеть Кул-Шариф, как символ мирного сосуществования двух религий. Мечеть открыта в 2005 году, в год тысячелетия Казани.

Вообще вопрос о мире мусульман и христиан тут даже не возникает. Сам факт, что количество татар и русских в республике примерно одинаково, говорит сам за себя.

Да и вообще татары – второй по численности народ Российской Федерации.

Набережная впечатляет своими удобствами и красотой. В летние месяцы на территории проводятся спортивные мероприятия, мастер-классы по танцам и рисованию. Помимо этого, можно посидеть в тенике и почитать книгу из открытой библиотеки. Летом здесь можно взять на прокат практически всё: прогулочные велосипеды, ролики и самокаты, велосибилы. Зимой Кремлевская Набережная превращается в Новогодний городок. Всю пешеходную улицу заливают льдом и это – самый длинный каток Европы протяженностью в 1 километр.





Исторический символ Казани – мифический дракон по имени Зилант. По легенде, этот гигантский драконоподобный змей издревле сторожил ханские сокровища.



Как признаются сами жители, Казань сильно преобразилась после празднования своего тысячелетия. В 2009 году Казани было присвоено звание третьей столицы России. Один из ярких символов обновленной Казани – Дворец Земледельцев. Это самая неоднозначная достопримечательность Казани. Дерево, по задумке авторов, будто бы растет сквозь мрамор, символизируя этим силу местных аграриев.



Казанская икона Богородицы известна как помощница в особо крупных государственных делах. Она спасла Россию в Смутное время, перед ней молился Петр I под Полтавой, Кутузов под Бородиным. Девочка Матрена чудесным образом нашла ее после пожарища в 1579 году, а в 1904 году оригинал был украден и о нем до сих пор ничего не известно.



Я не могла не посетить и Казанский Богородицкий монастырь. В Крестовоздвиженском храме находится почитаемый «ватиканский» список Казанской иконы Божьей Матери. К слову, восстановлению собора Иконы Казанской Божьей Матери помогает компания «Транснефть».

# МНОГО ПЛЮСОВ ОТ СИЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



**РОБЕРТ ГАЛИЕВ В 42 ГОДА БЫЛ НАЗНАЧЕН  
ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ  
АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ».**

– Я по натуре скромный, на руководящие должности не метил. Интересно было работать. Мои руководители меня не жалели, ставили разные задачи, пробовали на разных участках производства, и я очень благодарен за это. В «Транснефть» меня пригласил Фарид Хайдаров. В то время он работал главным инженером, а потом и генеральным директором ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы». Мы просто поговорили у него в кабинете, он меня спросил – что я ожидаю, кем себя вижу? Практически сразу после этой встречи я уехал на место рождения.

– **Какие задачи были поставлены перед Вами, как генеральным директором? Вам досталось крепкое предприятие?**

– Да, компания «Транснефть» является естественной монополией, конкурентов в нашей отрасли нет, но это не

Роберт Галиев родился в 1974 году в Татарстане, в селе Ютаза Бавлинского района. И хотя родители не были нефтяниками, выбор будущей профессии был предопределен. Отрасль развивалась и грамотные нефтяники были востребованы. В 1996 году он окончил Уфимский государственный нефтяной технический университет по специальности «Машины и оборудование нефтяных и газовых промыслов», в 2001 году – Тюменский государственный нефтегазовый университет по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений».

В Компании «Транснефть» с 2001 года. Работал начальником ЛПДС-2, начальником отдела эксплуатации Альметьевского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть-Прикамье» (ранее ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы»). В 2003 году назначен главным инженером Пермского районного нефтепроводного управления. В дальнейшем трудился заместителем генерального директора по эксплуатации, затем главным инженером АО «Транснефть-Прикамье». С 2012 года он занимал должность генерального директора ООО «Транснефть-Дальний Восток».

– ДЛЯ МЕНЯ ВАЖНО СОЗДАНИЕ СТАБИЛЬНОГО, УСТОЙЧИВОГО, ГРАМОТНОГО КОЛЛЕКТИВА.

означает, что можно расслабиться. Технический прогресс идет вперед и наше предприятие вместе с ним. На первом месте цели и задачи, конечно, экономические, но они неразрывно связаны с нематериальными явлениями. Для меня важно создание стабильного, устойчивого, грамотного коллектива. С каждым годом от работника требуется всё больше компетенций и не только профессиональных, повышается востребованность универсальности. Одна из самых важных, на мой взгляд, компетенций – желание, стремление к развитию. Задача руководства – стимулировать развитие этой компетенции.

**– Нефтегазовая отрасль достаточно консервативна. Предприятию 70 лет. Что кардинально изменилось за это время?**

– У нас современное производство. 70 лет – это опыт, а не критерий для оценки, что всё устарело. На нашем предприятии внедрены современные технологии и оборудование. Все, что связано с энергоэффективностью, меняется в первую очередь. Это требование имеет под собой экономическую основу. Необходимо понимать, что

основной расходной статьей нашего производства является потребление электроэнергии. Транспорт нефти – очень энергоёмкое производство. Если не внедрять энергосберегающие технологии, то эффективность производства будет снижаться. На протяжении многих лет взаимодействуем с научными институтами. Один из примеров, который связан с «Транснефтью» и непосредственно с нашим предприятием «Транснефть-Прикамье» – это производство противотурбулентных присадок. Этот химический продукт, использование которого позволяет повышать эффективность работы магистрального трубопровода, то есть увеличивать объёмы перекачки нефти и снижать при этом энергозатраты, на рынке был представлен только импортными разработками.

В 2012 году началась работа по импортозамещению, чтобы наладить собственное производство противотурбулентных присадок, и сейчас она практически завершена. Это хороший пример сотрудничества государства и бизнеса. Госпредприятие в лице «Транснефти» обеспечивало финансирование и научную проработку данного производства; наши компаньоны «Ника-Петротэк» являются авторами

«Транснефть-Синтез» построен на территории особой экономической зоны Алабуга. Мощность завода составит 3 тыс. тонн. Основными потребителями продукции станут предприятия нефтетранспортной отрасли и нефтедобывающие компании. Учредителями данного предприятия являются АО «Транснефть-Прикамье» и ООО «Ника-Петротэк» (Екатеринбург). Запуск завода планируется на сентябрь 2019 года.

некоторых патентов, которые используются на этом производстве.

**– «Транснефть-Прикамье» является лидером программы по импортозамещению. Доля импорта в Вашем производстве всего 7%. С запуском завода она будет снижена? Насколько? Возможно ли на 100% обойтись собственными силами?**

– Собственные присадки отчасти снимают головную боль и увеличивают эффективность производства. Производство, которое построено, полностью закрывает потребность всей «Транснефти». Завод спроектирован и имеет возможность увеличить свою мощность с 3-х до 10 тонн в год. Но сначала мы создадим прецедент на рынке, «обкатаем» продукт, создадим интерес рынка. Что касается полного импортозамещения, считаю, что ничего нереального нет, вопрос только времени. Действительно, «Транснефть» имеет один из самых высоких показателей применения отечественных механиз-





мов в своём производстве. Сегодня это 93%, а до 2020 года есть задача увеличить этот процент до 97.

Что такое оставшиеся 3%? На сегодняшний день позиции российского рынка не совсем сильны в вопросе компьютерных систем, систем автоматизации и т.д., и «Транснефть» этот вопрос не решит таким образом, как с присадками, для этого необходимо выходить на государственный уровень.

**– Традиционный вопрос о кадрах: есть свои ноу-хау в решении этого вопроса? Насколько вы ощущаете оторванность высшей школы от реалий производства?**

– Наша программа подготовки многоуровневая, ведется не одно десятилетие, начинается со средней школы и заканчивается высшим образованием. Есть несколько федеральных образовательных центров, с которыми наша компания тесно сотрудничает. Базовым для «Транснефть-Прикамье» является Уфимский государственный нефтяной технический университет. Разработана система грантов, которыми мы поддерживаем преподавательский состав за определённые достижения в области высшей школы, есть финансирование на совершенствование материально-технической базы учебных заведений. Взаимодействие постоянное и благодаря производственным практикам, и научным конференциям молодых специалистов, и организации повышения квалификации преподавателей профильных кафедр. У нас общие регламенты, которые постоянно актуализируются по мере изменений в производственном процессе.

В компании «Транснефть» с 2017 года реализуется корпоративная программа по поддержке среднеобразовательных учебных заведений – мы ремонтируем, оснащаем, комплектуем в школах кабинеты точных наук: физики, химии, математики. За это время отремонтировано 30 школ, более 173 миллионов рублей направлено на эти цели. Предприятия «Транснефти» находятся не только в круп-



ных административных центрах, и в сёлах. Не секрет, что ученики сельских школ уступают по уровню подготовки ученикам школ городских, порой вместо опытов только теория, потому что нет нужных реактивов. Наша задача – обратить внимание на сельские школы, на их состояние, техническое оснащение. Есть цель – заинтересовать детей точными науками, производственными специальностями, чтобы эти ребята вернулись после обучения домой и пришли на работу на наше предприятие. Здорово, когда родители растят себе смену. Таким образом, мы заранее думаем, кто у нас будет работать через 30 лет. Кроме кадровых задач, которые решаются с помощью этой программы, компания «Транснефть» выступает за социальную справедливость: все должны иметь равные условия, качество образования и, соответственно, трамплин для будущего, для выбора профессии, реализации своих возможностей.

**– Какими качествами человек должен обладать, кроме профессиональных, чтобы его взяли на работу в Вашу команду?**

– Главное не бояться трудностей. Есть те, кто приходит после нефтяного ВУЗа и хочет работать в каби-

нете с 8 до 18, иметь два стабильных выходных. Хорошее желание, но работа в «Транснефти» подразумевает собой непрерывное производство: нефть 24 часа, 7 дней в неделю, 365 дней в году перекачивается по трубам. Соответственно, есть сверхурочная работа, частые командировки. Диплом – это первый шаг к профессии. Не прикасавшись к железу, не проводя дни и ночи на трассе, в поле, в болоте, и в снег, и в дождь, человек не может руководить, потому что он не знает свою профессию досконально. Это я по личному опыту говорю. Если бы у меня не было определённого этапа в жизни, когда я через свои руки «пропустил» профессию, специализацию, работу, то, наверняка, не сидел сегодня здесь в кабинете директора.

**– В чём уникальность предприятия «Транснефть-Прикамье»?**

– Я горжусь предприятием и нашими ветеранами, которые в сложные годы поднимали отрасль. На предприятии экспериментировали, обкатывали новые для того времени разработки в области автоматизации систем управления производственных процессов, методы диагностического обследования оборудования, его ремонта. Люди получа-

ли архисложные задачи, на первый взгляд не имеющие решений, и успешно справлялись с ними.

– **Вы член Нефтегазстропрофсоюза России?**

– Да, конечно.

– **Чем Вам мешает профсоюзная организация?**

– Вопрос прямо провокационный. Не поведусь (смеется). С нашей профсоюзной организацией у меня нет конфликтов, и она мне не только не мешает, но и помогает. Профсоюз создан для защиты интересов работников. В моём понимании, для работодателя очень много плюсов от сильной профсоюзной организации, ведь руководителю важна стабильность предприятия. Профсоюзная организация сглаживает напряженные ситуации, трудовые споры в коллективе. На первоначальном этапе конфликта – эмоциональном, профсоюзная организация выслушивает, вникает, разбирается с работником, на втором этапе, при необходимости, вопрос доводится до руководства. Это уже сформулированный запрос, без эмоций, который решать гораздо легче. Большая работа проводится профсоюзной организацией по сплочению коллектива: организуются спортивные, культурные, молодежные мероприятия.

– **Какие мероприятия Вам нравятся, в чём лично принимаете участие?**

– Спартакиады, конечно! Это такой положительный заряд и единение коллектива!

– **Если говорить о социальных проектах компании, что бы выделили? Чем гордитесь?**

– Если сказать коротко – «Транснефть» ведет очень важную работу по «оживлению» сел и деревень. Что нужно для того, чтобы люди оставались в деревнях, в малых городах? Самое необходимое – работа, школа и больница. Компания «Транснефть» дает работу, ремонтирует и строит детские сады, школы, больницы. Уровень жизни на селе не должен отличаться от уровня жизни большого города. Но, к сожалению, это пока не так. Но своими социальными, благотворительными проектами «Транснефть-Прикамье» ситуацию меняет в лучшую сторону. В пригороде Казани есть село Песчаные Ковали. Там находится наша нефтеперерабатывающая станция «Ковали» (НПС). В 2015 году в селе построили детский сад, в 2018 году открыли амбулаторию. В этом году начинаем реконструкцию в 8 школах Пермского края и в Нижней Туре Свердловской области. Кроме корпора-

тивных программ, есть еще проекты, которые родились по инициативе работников и реализуются волонтерами. Это сбор подарков для детских домов, организация праздников в детских домах. Очень душевные мероприятия и за них нашим работникам хочется сказать «спасибо».

– **Нефть когда-то может закончиться, чем будете заниматься?**

– Всё зависит от уровня развития науки, техники и технологий. То есть сегодня говорят, что нам осталось нефти лет на 30. Однако при этом все учёные подтверждают, что более 60% нефти – трудноизвлекаемые запасы. Наука и технологии ПОКА не позволяют их извлекать, но это дело времени. На наш век нефти хватит.

– **Представьте, что нефть все-таки закончилась, что бы тогда делали?**

– По образованию я механик, а это очень широкая профильная профессия в любой отрасли. Но если совсем не работать, то я стал бы путешественником. Пока не хватает времени посмотреть мир. Нравится работать с деревом, мастерить что-то. Но сейчас на дилетантском уровне. Возможно, изучил бы детально это мастерство.



# КАДРОВЫЙ ВОПРОС: «БЕРЕМ» СТАБИЛЬНОСТЬЮ



**РИНАТ ГАББАСОВ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЬ  
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА  
ПО УПРАВЛЕНИЮ  
ПЕРСОНАЛОМ  
И ОБЩИМ ВОПРОСАМ  
АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ»**

– Схема «выращивания» кадров у нефтегазовых компаний похожа: начинаем с профильных классов в школе и целевых наборов в ВУЗы, проводим научные конференции молодых специалистов. Эта система молотых эффективно показывает. На нашем предприятии есть специфика: у нас 10% рабочих находится в городе, а все остальные, 6000 человек – на нефтеперекачивающих станциях, резервуарных парках, расположенных в небольших поселениях. В глухую деревню людей со стороны ничем не заманишь, поэтому лучше брать местных. Очень удивляет, когда выпускник сельской школы поступает на специальности «экономист», «финансист», а потом приходит к нам и

– ОЧЕНЬ УДИВЛЯЕТ, КОГДА ВЫПУСКНИК СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЫ ПОСТУПАЕТ НА СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ЭКОНОМИСТ», «ФИНАНСИСТ», А ПОТОМ ПРИХОДИТ К НАМ И ПЫТАЕТСЯ ТРУДОУСТРОИТЬСЯ.

пытается трудоустроиться. Но у нас запрос совсем на другие кадры. Вот и получается, что потом им приходится получать другое, более востребованное образование. Много лет мы в этом направлении сотрудничаем с Канашским транспортно-энергетическим техникумом, там переучиваются и ребята с высшим образованием. Ежегодно это учебное заведение выпускает около 200 необходимых на производстве электрогазосварщиков, линейных трубопроводчиков, электромонтеров и других рабочих. Совместно с «Транснефть-Прикамье» созданы все условия для их подготовки: современная материально-техническая база, опытные преподаватели, комфортабельные бытовые условия. Профильный ВУЗ, с которым у предприятия также заключен договор о взаимодействии – Уфимский государственный нефтяной технический университет. Здесь готовят инженерно-технический персонал для АО «Транснефть-Прикамье».

**– А скажите, какая самая редкая профессия у Вас на предприятии?**

– Самая редкая – облётчик, всего 2 человека в каждом управлении. В задачах – облет трассы на вертолётах, выявление нарушений. Пробовали заменять людей приборами, но, как показывает опыт, человек с этими задачами справляется лучше. Самые распространенные профессии – водители, машинисты, механизаторы. Это практически 30% всего персо-

нала. Основная движущая сила – линейные трубопроводчики, и это самая дорогая специальность, потому что этот специалист должен уметь управлять краном, трубоукладчиком, экскаватором, варить швы, владеть резаком и еще много чего. Я, когда открыл квалификационный справочник, где прописаны все навыки линейного трубопроводчика, за голову схватился: «Где я таких людей возьму?» Это на самом деле универсальный солдат. И предприятие не жалеет средств на обучение работников. К слову, 70% КИПовцев (инженеры контрольно-измерительных приборов) и операторов – с высшим образованием.

**– В каких кадрах испытываете дефицит?**

ПРЕДПРИЯТИЕ НЕ ЖАЛЕЕТ СРЕДСТВ НА ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

– В водителях. Нам нужны владеющие разными категориями и при этом должна быть взаимозаменяемость, ведь у нас круглосуточный режим работы. На предприятии ко всем работникам, а к водителям особенно, высокие требования. Внимание уделяем не только профессиональным качествам, но и дисциплине. В парке больше 2000 единиц транспорта. Техника современная, почти на 90% обновлён автопарк, машины с деревянными кабинами в далеком прошлом.

**– Какие назовете точки соприкосновения с профсоюзной организацией?**

– С профсоюзной организацией постоянно на связи. У нас есть приложение «Мобильный профсоюз», в котором любой работник, где бы

он ни находился, может позвонить председателю профсоюзной организации и оперативно решить вопрос. Также в мобильном профсоюзе есть коллективный договор с приложениями и раздел по спецодежде и каждый рабочий, находясь даже на трассе, имеет возможность посмотреть перечень спецодежды по каждой специальности. Никакое обращение не надо расценивать как жалобу. Это нормальная, цивилизованная работа европейского уровня, когда работник – это первый уровень контроля, он проверяет стропы, свою спецодежду. Профсоюзный лидер – наш помощник, к нему работнику проще обратиться, привычнее и, главное, через него он быстрее решит свой вопрос.

— ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР  
НАШ ПОМОЩНИК

**– Из-за чего к Вам на работу идёт молодёжь, помимо зарплат?**

– Мы не обещаем «золотых гор», но «сарафанное» радио говорит,



что у нас один из лучших социальных пакетов в городе. Для молодежи предприятие дает возможность карьерного роста, востребованного образования. Ну и, главное, мы «берем» стабильностью.

96 % всей нефти проходит через ПАО «Транснефть». НПС «Калейкино» в Альметьевском районе – самая крупная нефтеперекачивающая станция. Она обеспечивает транспортировку нефти из Татарстана, Удмуртии, Башкортостана и Западной Сибири на заводы Центральной России, а также в ближнее и дальнее зарубежье. НПС «Калейкино», ежедневно перекачивающая до 350 тонн черного золота, объединяет 5 головных нефтенасосных станций и резервуарный парк общим объемом 650 тысяч кубометров. Площадь территории составляет более 90 га. Численность работающих превышает 200 человек. В 2019 году НПС «Калейкино» исполняется 55 лет.



# РИФГАТ ХАКИМОВ: ЕСТЬ ТАКОЕ ПОНЯТИЕ «НАШ ЧЕЛОВЕК»

**УРИФГАТА ХАКИМОВА  
ОДНО МЕСТО РАБОТЫ  
В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ –  
СЕВЕРО-ЗАПАДНОЕ  
УПРАВЛЕНИЕ МАГИСТРАЛЬНЫХ  
НЕФТЕПРОВОДОВ,  
СТАЖ В ОТРАСЛИ – 45 ЛЕТ.**

**«Как Вы оказались в профессию? – это, по обыкновению, мой первый вопрос к собеседнику, жизненный путь и успехи которого явно указывают на верность выбора. Меня всегда интересовало – как люди определяются, как чувствуют «мое – не мое»?»**

– Мало кто к выпуску из школы знает, кем хочет быть. Думаю, немаловажное значение имеет, где родился, в каком окружении рос, где работали родители, родственники. Наверное, и у меня также было. Вырос в Бугульме, городе нефтяников. Самое большое предприятие – Северо-Западный магистральный нефтепровод, работать там всегда было престижно. Поэтому и поехал в Москву в нефтяной институт им. Губкина.

**– Помните свой первый рабочий день?**

– Да. Распределили меня в Краснокамское районное нефтепроводное управление Управления Северо-Западными магистральными нефтепроводами. 29 июля 1974 года – мой первый рабочий день. После института я не мог определить, где насос, где электродвигатель. Это была единственная станция во всём объединении, где работали на дизелях, линии электропередачи тогда не было. Коллектив хороший, серьёзный, я один там с высшим образованием был. Не только в управлении, но и во всей деревне. Мы занимались обновлением оборудования, я старался внедрить все, чему научили меня в институте. Работал старшим инженером нефтеперекачивающей станции, коллектив 50-60 человек, причём таких прожжённых, все их знания – из практики.

|| **– КОЛЛЕКТИВ ХОРОШИЙ, СЕРЬЁЗНЫЙ. Я ОДИН ТАМ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ БЫЛ.**



Но они не знали, что швы сварочные можно в три – четыре слоя класть в зависимости от толщины стенки трубы. Через год меня уже и.о. начальника НПС назначили. А через 2 года переехал в Альметьевск на должность заместителя начальника станции. Здесь уже был масштаб и работать было интереснее.

Рифгат Хакимов родился в 1952 году в г. Бугульма ТАССР. Окончил в 1974 году Московский институт нефтехимической и газовой промышленности им. И.М. Губкина. Начиная свою трудовую деятельность в 1974 году старшим инженером Уральской НПС Краснокамского районного нефтепроводного управления Управления Северо-Западными магистральными нефтепроводами.

С 2007 по 2016 годы – генеральный директор АО «Транснефть – Прикамье».

С 2016 года – директор филиала «Казаньгипротрубопровод» АО «Гипротрубопровод».

Заслуженный нефтяник Республики Татарстан, почетный нефтяник, почетный работник ТЭК, ветеран труда.

Награжден медалями и орденами: «В память 1000-летия Казани», «За доблестный труд», медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, «За заслуги перед Республикой Татарстан». Имеет Благодарность от Президента Республики Татарстан.

– **Я правильно поняла: Вы после института сразу в начальники?**

– В то время было большой роскошью выпускника лучшего нефтяного вуза поставить землю копать. Это ж вам не 90-е, когда в метро покупали все корочки и образование было обесценено.

После армии Хакимов снова возвращается в Управление, ему доверили строительство нефтепровода в Удмуртии. В 1984 году пригласили в Казань главным инженером Казанского районного нефтепроводного управления ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы».

– **Вы в отрасли 45 лет. Что изменилось в отрасли? Что тогда для Вас казалось из области фантастики, а сейчас это обыденное дело?**

– Не знаю, как вы, а нефтяники, трубопроводчики меня поймут. Сейчас мы очищаем трубу, проводим диагностику, для этого есть специальные скребки, приборы. А тогда я попал на трубопровод, который чистили резиновыми шарами.

Лет двадцать назад мы были на Аляске на нефтепроводе и видели, как нефтепровод работает. Нас тогда много что удивило. Нефтепровод около тысячи двести километров, 12 насосных станций, привод насосов осуществляется газотурбинными двигателями. Всё было до того автоматизировано, собрано в цепочку от добычи и закачки в пласт воды до переработки и залива в танкеры в порту Вальдес. Всё было в одном компьютере. Для нас это было из области фантастики. Сейчас и мы работаем также, но спустя 20 лет.

– **Что было самым сложным в Вашей деятельности? Не было мысли уйти?**

– Знаете, всё было сложно. На моем первом месте работы аварии часто случались, потому что оборудование старое. Дизель флотский до сих пор помню – 6С350, метров 10 в длину, в высоту метра 3, каждый поршень 350 мм, гайки самые маленькие 75 мм. Чаще всего ло-

мался в выходные. Дома спишь и прислушиваешься – гудит или не гудит. Если тишина – уже одеваешься и идешь. В такие минуты часто мысль приходила: «Вот хорошо живется начальнику управления: ни дизелей тебе, ни ремонта...». Встал на место начальника – уже так же думал о другой должности. А когда стал генеральным, иногда думал: «Как просто было там: отремонтировал дизель и – все». Там, где есть ответственность, везде сложно.

– **Чем гордитесь?**

– Горжусь, что за время моего руководства на предприятии не было аварий, несчастных случаев. Горжусь людьми, которые меня окружали и окружают до сих пор. Они, если связали себя с отраслью, предприятием, то уже никуда не бегали. У нас было понимание значимости нашей работы. Всё может остановиться, но если газовики перестанут добывать газ и продавать его, то бюджет страны завтра – послезавтра рухнет, а если отрасль переработки и добычи нефти встанет, то всё – конец.

|| – **ГОРЖУСЬ ЛЮДЬМИ, КОТОРЫЕ МЕНЯ ОКРУЖАЛИ И ОКРУЖАЮТ ДО СИХ ПОР.**

– **Что объединяет коллектив? Поделитесь секретом, как команду правильно подобрать?**

– Коллектив объединяют цели и отношения. Есть такое понятие «наш человек» – это человек, который переживает за производство, если он что-то не доделал, он не уйдёт в пять часов. «Не наш» особенно опасен на руководящих постах: пишешь ему письма, он тебе месяц не отвечает. Я не люблю, когда валяют дурака. Коллектив «наших» людей был в «Транснефть-Прикамье». Все знают, что я не люблю совещания – как можно 2 – 3 часа сидеть, говорить? Пять минут оперативки каждый день – достаточно, чтобы поставить задачи и проконтролировать их исполнение.

– **Что приносило удовольствие в Вашей работе?**

– Результаты, выполненные задачи. Когда я приехал сюда в середине 80-х, как раз столкнулся с ликвидацией аварии нефтепровода на Волге. Страшная картина. Люди с крестами ходили к Волге, молились. Все было залито нефтью, еще и горело. Это случилось не по халатности, а потому, что на тот момент многие инженерные вопросы ещё не были решены, еще не знали – как избежать гидравлического удара при аварийном отключении электроэнергии. Когда предприятие решает подобные масштабные задачи, конечно, есть удовлетворение.

– **В чем секрет Вашей активности? Другие на пенсии устают, а Вы в строю, продолжаете руководить коллективом?**

– У меня отец до 92 лет дожил, участник войны, прошёл до Берлина, я его всегда вспоминаю, он с чувством юмора был. Когда во дворе старики начинали о чем-то спорить, он так улыбался, говорил: «Вот так только старые люди себя ведут». Я говорил: «Так ты старше...». Поэтому если не заставлять себя работать, головой работать, не давать нагрузки, то человек атрофируется очень быстро в любом положении и возрасте. Некоторые раньше маразм хватают, некоторые позже.

Вообще по складу характера Рифгат Нурсаитович философ. Сейчас признался, что перечитывает Д. Карнеги. «Да, я и раньше считал, что он мужик умный, а сейчас вообще удивляюсь, как он мог, сам ничего не делая, давать такие советы?».

– **Что такое счастье? – спрашиваю я своего собеседника, который все время улыбается, причем так, что это вызывает ответную улыбку и чувство спокойствия.**

– Если внутри есть какое-то удовлетворение, то ты счастлив. Счастье – это не делать то, что тебе не нравится. Конечно, и мне приходилось делать то, что мне не очень нравится. Но я старался не делать плохого – вот что главное.

# СТАНЦИЯ «КОВАЛИ»



**Н**ефтеперекачивающая станция «Ковали» осуществляет перекачку нефти по магистральным трубопроводам «Альметьевск-Горький-2», «Альметьевск-Горький-3» и обслуживает участок магистрали «Холмогоры-Клин». На территории НПС находятся две нефтенасосные станции, операторная, подстанция, водозабор, автоматическая станция пожаротушения, участки базы производственного обслуживания, участок подводно-технических работ, экоаналитическая лаборатория и другие объекты.

Станция построена в 1957 году. Когда её запустили, для рабочих построили пять двухэтажных домов, теперь они в центре поселка, а когда-то стояли в стороне. В 2015 г. неподалеку была построена новая насосная станция «Ковали-1». Теперь старая качает нефть, а новая – дизтопливо и бензин. Трубы тут не желтые, как у газиков, а белые с надписью «нефть».

– Данная станция является промежуточной на магистральных нефтепроводах. Мы перекачиваем нефть из Альметьевска. Часть идёт на снабжение нефтеперерабатывающих заводов центральной России, остальная часть на экспорт, – поясняет мне начальник станции «Ковали» Реналь Бахтияров.

Станция «Ковали» является ключевой, так как она задает режимы перекачки другим станциям. Расстояние между станциями 100-120 километров. Сердце каждой станции – это нефтеперекачивающие насосы, а мозг, конечно, оператор-

ная. От диаметра трубы и от мощности магистральных насосов зависит пропускная способность трубопровода.

Коллектив НПС «Ковали» – 80 человек. Основные участки – четыре: электрики, механики, автоматизация и линейные службы. Много молодежи: кто-то живет в поселке, кто-то ездит корпоративным транспортом из Казани. Все ли работники члены Профсоюза – этот вопрос лишний. Как у классика: «Мы говорим коллектив – подразумеваем профсоюзную организацию, мы говорим профсоюзная организация – подразумеваем коллектив».

«Мы эксплуатируем не только трубы Альметьевск, Горький-2, Горький-3, которые у нас установлены на НПС, но и обслуживаем трубопроводы других компаний, – поясняет мне Булат Шарипов. – Работа оператора непростая, требует повышенной ответствен-

**«МЫ ГОВОРИМ КОЛЛЕКТИВ – ПОДРАЗУМЕВАЕМ ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ, МЫ ГОВОРИМ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ – ПОДРАЗУМЕВАЕМ КОЛЛЕКТИВ».**

сти. За каждым закреплён участок от 20 до 30 километров, которые они по графику обходят, ведут наблюдение, записи. В нашей отрасли пока без человеческого участия не обойтись, именно обходчики дают полную картину обстановки на трубопроводе».

Мне, как человеку, далекому от производства, сложно понять, что может быть интересного в работе на станции. Но начальник с ответом не задумался: «Хочется облегчить процесс для персонала и выполнить задачи, поставленные перед нами руководством. Интересно модернизировать, находить эффективные решения задач, внедрять что-то новое. В нашей работе расслабляться нельзя. У нас очень много задач, плановых работ. Это кажется, что всё автоматизировано. Это кропотливая работа и обслуживание, нам нужно всегда выполнять планы и графики: планы ремонта и технического обслуживания. Имеется своё пожарное депо, они круглосуточно обеспечивают пожарную безопасность».

– С какими вопросами обращаются к Вам, как к председателю цеховой профсоюзной организации? – спрашиваю я у Тимура Хасанова. «Были вопросы по спецодежде – из производственных вопросов, а так с личными: кому в

санаторий, кому помощь материальную. Но встречаемся не только по проблемам. Вот сейчас активно идет подготовка к Спартакиаде. У нас коллектив активный, очень любит такие мероприятия. Знаете, они очень помогают потом в работе. Мы на Спартакиадах все знакомимся, потом уже легко можно позвонить в Пермь, в Ижевск, хоть куда и спросить совета».

Со станцией «Ковали» и селом Песчаные Ковали меня знакомил Виктор Николаевич Рябов, председатель первичной профсоюзной организации Казанского РНУ. В составе Казанского РНУ – три нефтеперекачивающие станции. Кроме «Ковали» еще «Студенец», «Тиньговатово», ЛПДС «Лазарево», резервуарный парк, экоаналитическая лаборатория, центральная ремонтная служба, база производственного обслуживания и другие вспомогательные объекты. В 2017 году Казанское РНУ отметило 40-летний юбилей.

В селе Песчаные Ковали Виктору Рябову все знакомо. Ведь он тут долгое время был главой администрации, да и по сей день является депутатом, живет тоже здесь. От Казани всего 18 километров. Современный детский сад, амбулатория, школа – все с заботой о жите-

лях села и своих работниках построила компания «Транснефть-Прикамье» при поддержке Правительства Республики.

– У нас церковь 1720 года постройки, мы восстановили её полностью – это было одним из первых наказов жителей, когда я избрался депутатом, – рассказывает Виктор Николаевич, проводя для меня экскурсию по селу. – Никто не верил, что восстановим, а мы обратились к Владыке с просьбой определить к нам священнослужителя. Когда священник есть в храме, все дела спорятся. Крышу сделали, окна, отопление, иконостас, дом священника выстроили тут же на территории. Вот и потянулись жители в храм. Когда храм полон, то и село живет.

За эту заботу о духовном Виктор Рябов из рук Владыки Алексия получил Орден Князя Владимира.

– А в Профсоюзе давно? – спрашиваю я у Виктора Николаевича, пока мы едем до НПС. – Лет 12 уже, как пришел в компанию. Когда во власти работал, не было профсоюзной организации. Но прежняя работа мне очень помогает, переключается с сегодняшней. Тогда ко мне шли люди за решением вопросов и сейчас. Мне доставляет удовольствие – помогать.





# НАДЕЖНЫЙ. ОТВЕТСТВЕННЫЙ. ЧЕЛОВЕЧНЫЙ.

*АЛЬБЕРТ ДИНУСОВИЧ ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ ПО СВОЕЙ НАТУРЕ НИКОГДА НЕ ОСТАЕТСЯ В СТОРОНЕ, А ЛЮБОЕ ДЕЛО СТРЕМИТСЯ ДОВЕСТИ ДО СОВЕРШЕНСТВА. ЭТО МОЖНО ПОЧУВСТВОВАТЬ С ПЕРВЫХ ЧАСОВ ЗНАКОМСТВА, ЭТО ПОДТВЕРЖДАЮТ И ВЕТЕРАНЫ. «ЗНАЮ АЛЬБЕРТА ДИНУСОВИЧА МНОГИЕ ГОДЫ. ВИДНО, ЧТО ЧЕЛОВЕК ПОЛУЧАЕТ УДОВОЛЬСТВИЕ, НАСЛАЖДЕНИЕ ОТ САМОГО ПРОЦЕССА ЖИЗНИ. ОН - ЧЕЛОВЕК ДЕЙСТВИЯ, ДЕЛАЕТ ВСЕ, ЧТО В ЕГО СИЛАХ, НО ПРИ ЭТОМ НЕ СОЗДАЕТ НАПРЯЖЕНИЯ. НЕ БОИТСЯ ЖИВОГО, НОВОГО, НЕИЗВЕСТНОГО. ЕСЛИ ХАРАКТЕРИЗОВАТЬ ЧЕЛОВЕКА ОДНИМ СЛОВОМ, ТО ОБ АЛЬБЕРТЕ ДИНУСОВИЧЕ МОЖНО СКАЗАТЬ - НАДЕЖНЫЙ», - ТАК ОТЗЫВАЕТСЯ ОБ АЛЬБЕРТЕ БАХТИЯРОВЕ ВЕТЕРАН ТРУДА И ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ ВЕНЕРА ГИЗАТУЛЛИНА.*



– Прикипел к профсоюзу не сразу. Долго присматривался, изучал полезность этой организации. На меня произвели впечатление и изменили мое острое отношение к профсоюзу слова Минтимера Шаймиева (первый Президент Татарстана). Он, как-то выступая, сказал: «Профсоюз – это единственная общественная организация, которая сохранила лицо: пережила революцию, гражданскую войну, Великую Отечественную войну, даже после распада Советского Союза профсоюз как защищал права, так и защищает». Эти слова меня впечатлили и я подумал, а почему бы не посвятить себя полностью профсоюзной организации. Я понял и это моя позиция – профсоюзной организации не нужно занимать доминирующую позицию, необходимо

– НЕОБХОДИМО ПРОСТО ВЫПОЛНЯТЬ СВОЮ РАБОТУ И БЫТЬ ВОСТРЕБОВАННЫМ.

просто выполнять свою работу и быть востребованным. И если всю амбициозность и пафос ненужный убрать, то работы хватит и администрации, и профсоюзной организации, и социальным работникам. У меня принцип, применимый к любой работе, к любой должности – работать нужно честно, есть функционал и его нужно выполнять.

Первое, что показал мне Альберт Динусович, когда мы приехали в офис Компании – это интерактивный информационный стенд и коллективный договор, который за годы работы Бахтиярова из небольшой брошюры «вырос» до солидного докумен-

Альберт Бахтияров возглавил объединенную первичную профсоюзную организацию АО «Транснефть-Прикамье» в 2004 году. Родился 24 июля 1965 года в селе Кряжлы Северного района Оренбургской области. В 2002 году окончил Уфимский государственный нефтяной технический университет по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений». Начинал свой трудовой путь плотником строительного управления НГДУ

«Ватьеганнефть», работал заместителем начальника Центрально-инженерной технической службы ТПП «Когалымнефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь». С 2001 до 2004 года – заместитель начальника управления по социальным вопросам Альметьевского районного нефтепроводного управления ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы». В ноябре 2004 года единогласно избран председателем объединенной первичной профсоюзной организации ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы». С 2004 года член Президиума республиканского комитета Татарстанской республиканской организации Профсоюза, возглавляет постоянную комиссию по социальной и правовой работе. Является членом Российского Совета профсоюза. Награжден медалью «100 лет профсоюзам России», Почетной грамотой Татарстанской республиканской организации Профсоюза, Почетной грамотой Федерации профсоюзов Республики Татарстан, Почетной грамотой Нефтегазстройпрофсоюза России, нагрудным знаком «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе России» III степени, Почетной грамотой Министерства промышленности и торговли Республики Татарстан, Благодарностью Президента Республики Татарстан.

та, оформленного в твердый переплет. И стенд, и договор – особая гордость председателя ОППО АО «Транснефть-Прикамье». Небольшая ознакомительная экскурсия по зданию. Меня впечатлила будущая зона отдыха со спортивным уклоном: теннисные столы, бильярд. Это вместо привычных оранжерей, заменяющих в офисах комнаты психологической разгрузки. Солнца и зелени в Казани хватает, а любое свободное время нужно использовать с пользой, – считает профсоюзный лидер.

Все современные достижения науки и техники должны быть полезными и помогать человеку. Это еще один принципиальный подход к работе Бахтиярова. «Что, думаете, стенд просто для красоты? – улыбается Альберт Динусович. – Мы уже сто раз убедились, что он работает. Молодежь приходит на работу, бывает неловко им в кабинет с вопросами каждый раз бегать. А на стенде все доступно. В любой момент читай-перечитай».

Еще одно «изобретение» 21 века, активно используемое в работе профсоюзной организации – видеосвязь. «Мы же разбросаны все на тысячи километров: Пермь, Ижевск, Свердловская область, Альметьевск. А вместе важно обсуждать текущие и стратегические вопросы, знать – кто чем живет, видеть друг друга. Одним нажатием кнопки – и мы в режиме видео-конференции». Альберт Динусович познакомил меня со своими первыми помощниками – председателями «первичек». «Через какие информационные каналы наиболее часто происходит общение?» – спрашиваю я сразу у всех.

– Один раз в полгода проводятся конференции, главная их тема – коллективный договор. Ежемесячно проводятся заседания профкомов – тут повестка разная. А так – телефон, который все знают, мобильное приложение, встречи, дверь всегда открыта. Есть еще своя корпоративная сеть «нефтянка». Это помимо стендов, сайта, прессы, электронной почты.

**УЛЬФАТ МИФТАХОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОМАШКИНСКОГО РАЙОННОГО НЕФТЕПРОВОДНОГО УПРАВЛЕНИЯ:**

– Оцениваются личные качества профсоюзного лидера и то, как он взаимодействует с людьми. Лидер должен быть грамотным и пользоваться уважением и доверием в коллективе. Оценивается его команда, близкое окружение и коллектив в целом. Какова численность членов Профсоюза – это ведь тоже показатель. На каком уровне проводятся мероприятия и насколько они востребованы – еще один показатель. Очень важно уметь найти язык с разными людьми и с молодежью в том числе. А еще профсоюзный лидер должен быть доступным, а это невозможно без современных средств связи. Нам очень помогает приложение «Мобильный профсоюз».

Ничто не стоит на месте. Меняется все. Считаю, что растет авторитет и роль профсоюзной организации на предприятии. Все меньше вопросов: «А зачем нам это надо?». Более критическое или внимательное отношение к работе профсоюзной организации со стороны руководства. Заметно усиливается информационная работа, а проводимые корпоративные мероприятия масштабируются.



**АЛЕКСАНДР БАСОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРМСКОГО РАЙОННОГО НЕФТЕПРОВОДНОГО УПРАВЛЕНИЯ:**

– На мой взгляд, оценку работы председателя дает коллектив – рядовые члены Профсоюза. Критерии оценки нельзя выделить как-то обособленно, оценивают, как правило, комплексно. Основные критерии оценки – это заработная плата, льготы, выплаты, то, чего добились профсоюзная организация, заключая с работодателем коллективный договор. Показателем считаю и уровень организации спортивных и культурно-массовых корпоративных мероприятий, проведение праздничных мероприятий для работников подразделений, организация детских праздников. Ко всему этому профсоюзная организация имеет непосредственное отношение. Я считаю, что главное в работе профлидера – быть неравнодушным к людям. Вникать в проблемы людей, активно и искренне помогать в решении этих проблем. Основные цели и задачи профсоюзов не меняются. Меняется порядок и методы работы профсоюзной организации и профактива. Наша организация старается идти в ногу со временем. Так, например, создание приложения «Мобильный профсоюз» позволяет в режиме онлайн, охватывая всю организацию, получать обратную связь от членов Профсоюза. Или проведение видеоселекторов, которые экономят время и позволяют оперативно решать все вопросы. Для оперативного обмена информацией созданы группы профкома в «WhatsApp», на уровне ОППО и группы профактива РНУ.



## ЛОЗУНГИ НЕ РАБОТАЮТ, ТОЛЬКО ДИАЛОГ

**– И не могу не спросить про 100% членство в организации? Вот как так получилось без административного ресурса?**

– Вот мы привыкли агитировать или включать административный ресурс. А работает другое. Простой разговор, «живое» общение. Мы себе задачу поставили и пошли с председателями, профсоюзными активистами разговаривать с каждым. У кого 50 человек, у кого 300. Без разницы. Обошли всех. Людям не хватает общения, лозунги не работают. Сами заметьте – человек даже по телефону по-другому разговаривает, чем при личной встрече. Нам всем нужно внимание. Основное, ради

**– ОСНОВНОЕ, РАДИ ЧЕГО МЫ ВЫСТРАИВАЕМ ДИАЛОГ – ДОВЕРИЕ.**

чего мы выстраиваем диалог – доверие. Доверие делами завоевывается. 100-процентное членство – это не первоочередная задача была. Сначала мы навели порядок в структуре: централизовали денежные потоки, свели до минимума численность аппарата. Сегодня председатели ответственны за все. Затем обратили внимание на условия работы, где были вопросы – успешно решили. Человек не должен отвлекаться на посторонние заботы. Еще один этап – очень важно было поднять статус цеховых комитетов. Сейчас





они у нас в авангарде, мы их задеваем везде, они ближе всего к работникам. И уже в последнюю очередь мы пошли в народ, чтобы спросить: «А почему вы не член Профсоюза?»

– Порядок навели, коллективный договор усовершенствовали, 100-процентное членство обеспечили и что – нет никакой головной боли?

– Отсутствие проблем, напряжения в коллективе – это как раз показатель работы профсоюзной организации. Головной боли нет, но работы хватает. Основной вопрос – заработная плата. Сколько бы ни платили, этот вопрос всегда поднимается. Хотя средняя заработная плата у нас выше, чем по региону. Плюс социальный пакет, который, в том числе и благодаря нашей работе, не сокращается. На сегодня учтены все пожелания и они внесены в коллективный договор. Были вопросы по спецодежде, по переработкам, по командировочным, но сегодня все закреплено в коллективном договоре. Но при этом вы понимаете, что тропа к профсоюзному лидеру не зарастет. Люди идут с бытовы-

ми вопросами, личными проблемами. В решении разных задач и состоит наша жизнь. Кто-то только что устроился и ему поддержка нужна, у кого-то сложная жизненная ситуация, просит оказать материальную или другую помощь. Для этого и нужен профсоюз – помогать в большом и малом. Я могу сказать, что председатели профсоюзных организаций у нас очень уважаемые люди, на выборах несколько кандидатур выдвигаются.

– Есть какие-то количественные показатели работы председателей профсоюзных организаций?

– Показатели нам не нужны, нужна объективная оценка ситуации. Что толку, если приписать, скрыть, недосказать. Это же все станет явным. Люди, их настроение – это же не бумажки, не отчеты. Самый правильный показатель – честность в работе. Фальшь всегда заметна. Коллектив должен спокойно, слаженно работать, весело отдыхать, гордиться своим предприятием.

**АНТОН ФИЛИПОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
УДМУРТСКОГО РАЙОННОГО  
НЕФТЕПРОВОДНОГО  
УПРАВЛЕНИЯ:**

– Первоочередным критерием считаю доверие рядовых членов Профсоюза как к председателю, так и к профсоюзному активу. Работники, не стесняясь, обращаются с вопросами к председателям цеховых профсоюзных организаций или председателю ППО, происходит диалог, а диалог – это всегда ключ к решению любых проблем. Прежде всего, я бы отметил изменения в каналах распространения информации. Да, есть информационные стенды, но есть и «мобильное приложение». Технологии внедряются и в работе профсоюзной организации. Я горжусь 100%-м членством работников нашего предприятия в Нефтегазстройпрофсоюзе России. Как говорится, удержаться на вершине сложнее, чем до нее добраться.

