

Крым наш: процветание — в единстве



Памятник «Вежливым людям» был открыт **11 июня 2016 года** в центре Симферополя, у здания парламента Республики Крым. Прототипом военнослужащего стал реальный участник событий февраля 2014 года, а для фигуры девочки позировала молодая российская спортсменка. На изготовление и установку композиции в России было собрано около 5 млн руб. добровольных пожертвований

Как на самом деле крымчане относятся к воссоединению с Россией, чем они живут и можно ли ехать туда отдыхать — вот главные вопросы, которые просили меня задать знакомые, узнав о моей командировке в Крым.

Она совпала с шестилетием событий 2014 года. Тогда, в 2014-м, крымчане с нетерпением ждали окончания сочинской олимпиады. Гордость россиян от того, что Крым наш — часть неподдельного патриотизма каждого, кто там остался после присоединения полуострова. И хотя Крым многонационален, все мои собеседники в разговоре поднимали тему патриотизма

и благодарности России. Я верила их словам, какими бы громкими они ни казались, потому что видела в их глазах настоящие слезы.

Почти каждый второй говорил про семью, единение, патриотизм, рассказывал свою историю — именно это и отражает реальную жизнь и истинные мысли крымчан.

«Как мы относимся к России? У нас появилась надежда на хорошее будущее. Просто представьте: в селах не было аптечных пунктов, закрывались школы, очередь в детский сад в Симферополе насчитывала 20 тыс. детей».

«Украинцы, наши родственники, знакомые, стали приезжать чаще. Некоторые приезжа-



ют посмотреть, существует ли на самом деле Крымский мост, некоторые так и говорят:

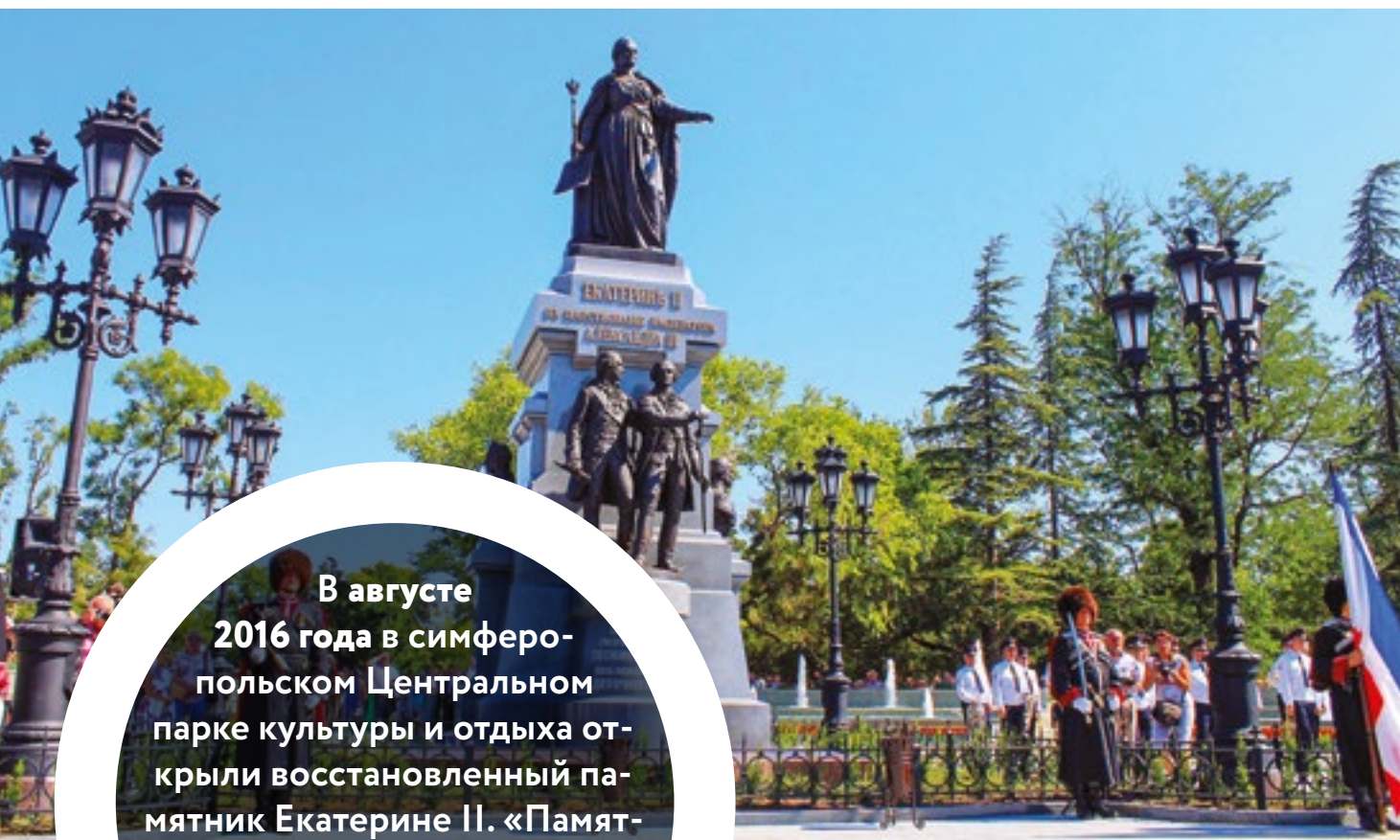
«Мы думали, он нарисован, что это фотошоп».

«Многофункциональный центр — это как чудо. Настолько все привыкли к взяткам, очередям, недоступности услуг. Первое время люди бежали в МФЦ, создавая ажиотаж, думали, что это ненадолго — завтра закроют».

«В 8 часов утра 16 марта мы всей улицей пошли на участки. Даже инвалиды. Многие соседи до этого друг друга не видели.

На участках выстроилась очередь. А вечером все отмечали, плакали, поздравляли друг друга».

В 2017 году в Ливадийском дворце установлен памятник Александру III. На постаменте выбиты его слова: «У России только два союзника — ее армия и флот»



В августе 2016 года в симферопольском Центральном парке культуры и отдыха открыли восстановленный памятник Екатерине II. «Памятник возрожден в честь воссоединения Крыма с Россией в 2014 году навсегда», — гласит надпись

«В демонстрации на 1 Мая из 400-тысячного города участвуют 30 тыс. человек — это почти 10%. А казалось, мы уже забыли, что такое демонстрации, что такое — быть вместе».

«У меня была мечта, и она сбылась, чтобы Крым присоединили к России. В 2015 году сбылась еще одна мечта — чтобы было бесперебойное электричество. Думаю, и третья мечта — о снятии санкций — тоже сбудется».

«Свет был по часам. Помним, как машины гуманитарной помощи со свечами встречали, радовались. Немного устали от «романтики» ужинов при свечах. Теперь больше ценим привычный комфорт».

Крымчане признаются, что было непросто перестроиться на новое законодательство. Малый и средний бизнес начинает развиваться только сейчас, когда появляется инфраструктура. Большой отток «мозгов» произошел в компьютерной сфере: специалисты IT-шники уехали из Крыма, потому что многие программы были ориентированы на Украину, на Европу. Не было транспортной логистики, резко повысилась безработица.

Но уже через три года ситуация начала меняться. Теперь фиксируется прирост промышленного производства свыше 90%. Уровень заработной платы вырос более чем в 2,3 раза. В промышленной отрасли создано около 8 тыс. новых рабочих мест.

Крым сегодня торопливо догоняет материковую Россию. Хотя годы застоя по-прежнему видны в дырявых дорогах, покосивших-




ся домах, осевших дворцах и заброшенных виноградниках.

«Это все наживное, — утверждают крымчане, — главное, что мы теперь независимы: есть мост, есть газ, есть вода и свет. Вот только санкции». Санкции — это отдельная тема. Я заметила проявление санкций в том, что в Крыму нет Сбербанка, привычных операторов связи и известных в России ритейлеров вроде «Магнита» или «Пятерочки». Жители сетуют, что из-за санкций не работают с Крымом и крупные интернет-магазины. Еще больше, конечно, страдает бизнес: высокие процентные ставки по кредитам, ограниченный круг поставщиков, отсутствие инвестиций. Хотя иностранные инвесторы и работают в Крыму, не афишируя своего присутствия, — через аффилированные структуры.

ОФИЦИАЛЬНО

В Крыму проживают представители 175 национальностей, при этом по всей России многообразие национальностей чуть больше — 193

16 марта 2014 года в Крыму и Севастополе прошел референдум, по результатам которого 96,77% избирателей Автономной Республики Крым и 95,6% избирателей Севастополя проголосовали за воссоединение с Россией. **18 марта 2014 года** президент РФ Владимир Путин, председатель Совета министров Крыма Сергей Аксенов, председатель Государственного совета Крыма Владимир Константинов и председатель Координационного совета по созданию управления по обеспечению жизнедеятельности г. Севастополя Алексей Чалый подписали Договор о принятии Республики Крым и г. Севастополя в состав РФ

A photograph of an offshore oil rig and a support vessel on the sea. The rig is a large, complex structure with several tall towers, and the support vessel is a smaller red and white ship. The sky is blue with some clouds, and the sea is dark blue.

Зажигать сердца людей для трудовых свершений

О том, как профсоюзная организация Черноморнефтегаза защищает и поощряет тех, от кого зависит свет и тепло в домах, рассказывает Александр Шибин, председатель ППО КРП «Черноморнефтегаз» Нефтегазстройпрофсоюза России.

— Еще в юности принял решение, что буду строить электростанции! Во время учёбы в Славянском энергостроительном техникуме, в 1971 году участвовал в монтаже одного из первых в Советском Союзе энергоблоков мощностью 800 мВт на Славянской ГРЭС Донецкой области. Это событие очень повлияло тогда на меня, горжусь им до сих пор. Да и первую трудовую копеечку там заработал, узнал цену труда.

Дальше жизнь, обстоятельства и люди вокруг меня развернулись так, что чаще приходилось «зажигать» не энергоблоки, а энергию людей для трудовых свершений!

Преподавание, общественная деятельность и постоянная работа с людьми привели меня к сегодняшнему положению,

в котором чувствую свою востребованность и результат такой работы!

Поэтому сейчас, как в юности мечтал, работаю в энергетической компании и, так уж сложилось по жизни, что моя трудовая деятельность, как правило, связана с защитой интересов людей, их вовлечением в эффективную трудовую деятельность.

— А профсоюзный билет?

Профсоюзная работа знакома еще со времен Советского Союза. Профсоюзный билет образца 1971 года храню до сих пор. Это история.

— Назовите самые важные события в жизни вашей профсоюзной организации?

— Самыми знаменательными считаю 8 мая 2014 года и 30 декабря 2014 года. Потому что 8 мая 2014 года в Крымском республиканском предприятии «Черноморнефтегаз» была учреждена первая профсоюзная организация в Республике Крым, которая вошла в структуру Нефтегазстройпрофсоюза России. А 30 декабря 2014 года на предприятии был заключен коллективный договор



КРП «Черноморнефтегаз». Так совпало, что в этот день 110 лет назад в 1904 году в г. Баку был заключен первый коллективный договор в России, так называемая «Мазутная конституция».

— Зачем было необходимо создавать профсоюзную организацию?

Вновь созданное предприятие КРП «Черноморнефтегаз» просто не могло быть вне профсоюзного движения России. На вопрос — как принимать на предприятии внутренние нормативно-правовые акты, регламентирующие весь спектр социально-трудовых отношений в соответствии с действующим российским законодательством, ответ нашли вместе с работодателем: во-первых, быть в составе России значит быть в составе Нефтегазстройпрофсоюза России — профсоюза, объединяющего работников нефтегазовой отрасли России; во-вторых — необходимо приступить к разработке и принятию коллективного договора, за основу которого необходимо взять Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации. Это совместное решение с работодателем заложило основу будущего взаимопонимания и послужило базой для формирования социального партнерства между работниками и работодателем на нашем предприятии.

Хочу отдельно отметить один очень важный момент становления нашей профсоюзной организации. Это помощь, которую нам оказал и оказывает Нефтегазстройпрофсоюз России в лице руководителей нашего Профсоюза — Миронова Льва Алексеевича и Корчагина Александра Викторовича. Мы себя действительно почувствовали в единой семье, где есть и забота, и поддержка, и подсказка, а там, где нужно — «нагоняй», как и должно быть в еди-

ной дружной семье. Говорю это искренне, а не для «красного словца».

— С чего начинался ваш коллективный договор? Сегодня он входит в десятку лучших договоров в отрасли?

Вначале создали с работодателем постоянно действующую комиссию по разработке коллективного договора. За основу мы взяли Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, свой «старый» коллективный договор, действовавший до 2014 года, внимательно изучили коллективные договоры других компаний нефтегазовой отрасли России, а также задействовали контакты

СПРАВКА

Если в 2014 году в Крыму была только одна профсоюзная организация, входящая в структуру НГСПР, то в 2020 году таких профсоюзных организаций в Крыму стало шесть. Были созданы профсоюзные организации на таких предприятиях, как ГУП РК «Черноморнефтегаз», ГУП РК «Крымгазсети», АО «Севастопольгаз», ООО «ЧНГ Газификация», ООО «Институт «Шельф», АО «Морской нефтяной терминал», объединивших около 9 тыс. членов профсоюза. На всех этих предприятиях приняты коллективные договоры, за основу которых взято Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

и консультации с работниками аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России. В итоге вышли на редакцию коллективного договора, принятого 30 декабря 2014 года. С 2014 по 2019 год мы прошли путь поиска и вхождения в нормативно-правовое поле Российской Федерации, результатом которого стало принятие важнейшего жизнеобеспечивающего работоспособность предприятия документа — коллективного договора. И мы очень гордимся тем, что наш коллективный договор вошел в десятку лучших коллективных договоров в своей номинации среди нефтегазодобывающих предприятий России. И тем более для нас было особо приятным и значимым такое событие, как благодарность министра энергетики Российской Федерации Александра Новака нашему трудовому коллективу за участие в конкурсе «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» и большой вклад в развитие социального партнерства.

— Какими пунктами в коллективном договоре вы гордитесь?

На сегодняшний день благодаря коллективному договору удалось добиться среднего уровня заработной платы в размере 61262 руб. Такой уровень — один из самых высоких показателей среди предприятий Крыма.

Ежегодная индексация в 2019 году составила 5,69%. В 2020 году планируем не ниже 5%.

80% стоимости оздоровительной путевки для детей сотрудников предприятия оплачивает работодатель.

Работники получают материальную помощь на оздоровление к ежегодному отпуску в размере 75%.

Размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего перво-

го разряда в 2018 году — 10 673 руб., в 2019 году — 11280 руб.

Уже три года предоставляем возможность детям сотрудников предприятия поступать в вузы нефтегазового профиля по целевому набору.

Это, пожалуй, основные «прорывные» наши показатели.

4008
работников,
3012 членов
профсоюза

— Что объединяет профсоюзную организацию и работодателя?

— Глубокое знание своего дела, профессионализм и нацеленность в работе на конечный результат. Ведь если человек — профессионал, то он всегда гордится своим трудом! Такие люди и представляют корпоративный дух работников, общаются с работодателем, профессионально защищают интересы работников. А не только в театр вместе ходят. Это движение в развитии. А если более точно: нас с работодателем объединяет совместное созидательное движение по развитию предприятия.

— Какова роль профсоюза в формировании профессиональных кадров?



Кадровая политика — это прерогатива работодателя, но если есть предложения по ее развитию, решению «наболевшего» кадрового вопроса, то профсоюзная организация их вносит. Так, в 2017 году профсоюз внес, а работодатель поддержал вопрос включения в коллективный договор пункта о возможности направлять на учебу в российские вузы нефтегазового профиля детей работников предприятия по целевому набору. После успешного окончания такого вуза молодые специалисты будут приняты на работу на наше предприятие. В настоящее время девять человек учатся в таких вузах. Для кого-то этот показатель может показаться и незначительным, а для нас он принципиально важен, потому что это правильное движение по развитию предприятия — нам очень нужны трудовые династии.



— Как бы вы охарактеризовали отношения между профсоюзом и руководством предприятия?

Одним словом — сотрудничество.

Сотрудничество — это понимание того, что мы делаем одну общую работу, а именно развитие нашего предприятия через решение задач, которые перед нами ставит руководство Республики Крым. Лучшей формой такого сотрудничества считаю встречи в трудовых коллективах структурных подразделений предприятия.

Рабочим механизмом сотрудничества стала созданная совместно с работодателем постоянно действующая комиссия по разработке, принятию и контролю выполнения коллективного договора. Стало уже нормой каждое полугодие проводить отчет о совместно проведенной работе по выполнению условий коллективного договора.

Молодёжи
на предприятии
1085 человек,
из них членов
Профсоюза —
843

Социальное партнерство между нашей профсоюзной организацией и работодателем было отмечено Нефтегазстройпрофсоюзом России — генеральный директор ГУП РК «Черноморнефтегаз» Александр Кузнецов был награжден нагрудным знаком Нефтегазстройпрофсоюза России «Диалог и партнерство».

Немаловажным фактом является то, что профсоюз и работодатель как бы находятся на одной площадке. Эта площадка — Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации. Отраслевое соглашение поддержано как нашей профсоюзной организацией, так и нашим работодателем. Представитель ГУП РК «Черноморнефтегаз» входит в состав Совета этого объединения, а представитель профсоюзной организации — в состав Совета Нефтегазстройпрофсоюза России.

«ЧНГ-поиск»: важно ничего не пропустить



В 2018 году на предприятии «Черноморнефтегаз» был создан поисковый отряд «ЧНГ-поиск». Руководит им Алексей Дейнега, начальник службы охраны Управления магистральных газопроводов ГУП РК «Черноморнефтегаз».

На предприятии Алексей больше 20 лет, пришел еще студентом. В поисковый отряд вступил сразу, как только увидел объявление на корпоративном сайте. Сначала в отряде было шесть человек, сейчас — уже 16.

О деятельности поискового отряда Алексей Дейнега говорить может долго. Он показывает фотографии и обстоятельно рассказывает о том, как выбирают место для поисковых работ, как проходят встречи с родственниками опознанных солдат.

— К сожалению, сама идентификация очень сложна: установить по останкам, кто это, тяжело. При солдатах были бакелитовые (пластиковые) капсулы. Там анкета, имя, фамилия, год рождения, откуда родом, то есть информация, которая после смерти солдата помогла бы установить личность погибшего и отправить его останки домой. Но из-за суеверия, а отчасти и из-за безграмотности бойцы не заполняли данные. Мы их находим, а они пустые. Бывает, идентифицируем по личным вещам: кто-то ложку, кто-то котелок подписал, документы, какие-то письма — имеет значение любая мелочь.

Специального обучения нет. Инструктаж обязателен, потому что работы связаны с риском: эти места напичканы взрывоопасными предметами, с нами всегда саперы — организация поисковых работ на высоком уровне. Основные наши инструменты — лопаты, совки маленькие и большие. Как только натыкаемся на какой-то предмет — дальше только ручная работа кисточками, небольшими ножичками. Важно ничего не пропустить.

Находим места, где лежат останки бойцов, по металлу. Потом делаем шурфы — так называется выработка земли для изучения. Если попадают останки, начинаем потихоньку «раскрывать». Сначала сами идентифицируем: люди или животные. Очень аккуратно очищаем от земли. Останки не сразу изымают: смотрят положение, позу, глубину, составляются протоколы, а потом уже их аккуратно выкладывают на специальный баннер в рост человека и полностью собирают — все 205 костей, чтобы передать на идентификацию в Керчь.



В 2019
году состоялась
25-я поисковая «Вахта
памяти» — Крымфронт (пер-
вые работы были проведены еще
в 1994 году). Поисковые работы ве-
дуться под Керчью, на Ак-Монайских
позициях Крымского фронта. Немецко-
фашистские захватчики пытались захватить
Крым по двум стратегическим на-
правлениям: Севастополь — выход в порт
и Керчь — выход на Кавказ. В ожесто-
ченных и кровопролитных боях толь-
ко с января по май 1942 года здесь
пали смертью храбрых около
**80 тыс. солдат Красной
Армии**

Самое яркое воспоминание из моей пока
недолгой поисковой работы — празднование
9 Мая в 2018 году. Керченский плацдарм —
место ожесточенных боев 1942 года. В районе
с. Батальное Ленинского района и была моя
первая поисковая вахта, которая началась
7 мая 2018 года на братской могиле. Мы ее от-
крыли в память о погибших красноармейцах.

8 мая объехали и привели в порядок все
памятные места. 9 мая после торжественной
части вернулись в поисковый лагерь и все
девять «бойцов» нашего поискового отря-

да «ЧНГ-поиск» вместе с 25 поисковиками
других отрядов вышли на поисковые работы.
Так мы вместе с павшими воинами Красной
Армии встретили День Победы 9 Мая.

Запомнился еще один случай из поис-
ковой вахты 2018 года. Когда криминалисты
начали поднимать останки наших бойцов,
то увидели, что все вооружение красно-
армейцев — с полным боезарядом, патро-
ны — в под сумках, гранаты — без запалов.
К бою никто не готовился — видимо, про-
изошел налет, все погибли, не сделав ни
одного выстрела. За первую «Вахту памяти»
2018 года мне вручили памятную награду,
очень дорожю ею. А «Вахта памяти» в нашей
семье, как и во многих семьях наших работ-
ников, теперь ежегодная — в марше 9 Мая
«Бессмертный полк».



Олег Гринь: «Именно профсоюз помог мне разрешить конфликт, в том числе личный»

Олег Гринь начинал с оператора по добыче нефти и газа и за 20 лет прошел путь до главного инженера предприятия. Он оказался в нефтегазовой отрасли неслучайно. Отец — геолог, мать занималась разработкой газовых месторождений. В 1999 году Олег Гринь окончил Ивано-Франковский государственный технический университет нефти и газа, с 2000 года — в Черноморнефтегазе.

— **Олег Васильевич, что изменилось в отрасли за 20 лет?**

— Отрасль сильно изменилась. Черноморнефтегаз — уникальное предприятие, которое выполняет полный комплекс всех работ — от разведки и до подачи газа непосредственно потребителям. Мы занимаемся и поиском новых месторождений, и бурением скважин, и обустройством новых месторождений, и подачей газа. То есть выполняем полный цикл, включая добычу, транспортировку, хранение.

За 20 лет мы обустроили ряд месторождений: одно в Черном море, два — в Азовском — с полным циклом, начи-

ная от освоения и заканчивая подачей газа в газотранспортную систему. За это время изменилось отношение и законодательство к охране труда, промышленной безопасности. Плюс переходный период при вхождении Крыма в Российскую Федерацию — нужно было перестроиться под российское законодательство: оно сильно отличается от украинского.

Взять хотя бы федеральный закон № 144-ФЗ. Некоторое оборудование попало под санкции, и отремонтировать его практически нереально. Когда все закупки стали проводиться через конкурс, столкнулись с недобросовестными поставщиками. В связи с переходом на законодательство РФ несколько притормозилась геологоразведка. Но сейчас работа на новых месторождениях возобновляется. Есть планы по освоению морских месторождений — пока на стадии получения разрешительных документов.

— **Вы больше нефтяники или газовики?**

— Газовики. В основном все месторождения — газовые, нефтяное только одно, оно в разработке с 1989 года. Объем мизерный по сравнению с крупными российскими нефтедобытчиками, но наша нефть уникальна. В свое время ее перерабатывали для получения масла для смазки канатов, которые использовались при добыче угля в шахтах. В нашей нефти полностью отсутствует сера — компонент, который очень ухудшает свойства продукта. Газ у нас тоже особенный: не содержит CO₂ и сероводород, что само по себе экологически безопасно.

— **Чем отличаются специалисты вашего предприятия?**

— Люди, которые передавали мне знания 20 лет назад, были еще советской закалки. Действовал принцип линейки: знания широкого формата, но без глубины. Сегодня



специалисты более узконаправленные — такой подход практикуется в западных компаниях. А главная проблема нынешних специалистов и руководителей, на мой взгляд — низкая личная ответственность, неспособность принимать решения самостоятельно. На нашем предприятии внедряется система наставничества, система обучения soft-skills.

Еще не так давно для нас были в диковинку подводные скважины, новые буровые пятого поколения: сидит помбур и джойстиком выполняет работы. Следующий этап — газопровод «Краснодарский край — Крым». Там система автоматики и телемеханики — совсем на другом уровне: условно говоря, мы были в каменном веке. Да, сейчас мы стараемся апгрейдить нашу базу, устанавливаем дополнительное оборудование, но нефтегазовая отрасль на полуострове очень отличается от материковой.

— Представляете свое предприятие без людей?

— Нет, абсолютно не представляю. И отрасль тоже. Искусственный интеллект не способен заменить решения живого человека — можно довести процесс до автоматизации, оптимизации, значительно сократить число людей, но всё без человека сделать не получится.

— Самая редкая специальность на предприятии?

— Самая редкая — наверное, маркшейдер, а если из тех, которые не так распространены в отрасли, то это морские специальности: к примеру, такелажники — те, кто занимается транспортировкой грузов.

— Какие профсоюзные традиции сложились на предприятии?

— Профсоюз выступает связующим звеном между работодателем и работником. С одной стороны, он организует массовые мероприятия, занимается оздоровлением, дарит подарки детям. С другой стороны, он борется за работника, когда работодатель ведет себя не очень корректно. Без профсоюза сотрудники предприятия жить не могут.

— Когда заходит речь о профсоюзной организации, какой образ у вас возникает?

СПРАВКА

ГУП РК «Черноморнефтегаз»

Государственное унитарное предприятие Республики Крым «Черноморнефтегаз» (ГУП РК «Черноморнефтегаз») учреждено Республикой Крым. Является многоотраслевым и одним из ключевых бюджетно-образующих предприятий Крыма.

Миссия предприятия — надежное обеспечение потребителей Крыма природным газом.

Численность работающих на 1 февраля 2020 года — 4008 человек, из них 3012 — члены профсоюза.

Генеральный директор ГУП РК «Черноморнефтегаз» — Александр Кузнецов.

Основные виды деятельности предприятия:

- добыча природного газа, газового конденсата и нефти;
- транспортировка, хранение и поставка природного газа;
- геологоразведочные работы;
- бурение скважин и обустройство месторождений.

На начало 2020 года в состав производственной базы предприятия входят 10 месторождений углеводородов. Общая протяженность газопроводов и отводов к ним в однопроводном измерении превышает 1700 км.

Главное достижение предприятия за последние пять лет: в 2017 году был запущен магистральный газопровод «Краснодарский край — Крым», который обеспечил бесперебойную подачу природного газа на Симферопольскую и Севастопольскую ТЭС.

— Защитник с добрым лицом, заботливая мать. Профсоюз всегда находил компромиссы даже в сложных ситуациях, а они на предприятии были. Я сам на какое-то время покидал предприятие, и именно профсоюз помог мне разрешить конфликт, в том числе личный. Профсоюзные лидеры ближе к работникам — это важно.



«Без профсоюза на предприятии, как в армии без замполита»

Как человек военный, директор ГУП РК «Крымгазсети» Сергей Тарасов любит порядок и чтобы намеченные планы выполнялись. Корпоративный дух для него — прежде всего действия, политика руководства предприятия, направленная на достижение целей и создание благоприятных условий для работы в коллективе. А сплоченность коллектива обеспечивает развитие предприятия.

Мы начинаем разговор с фотографии на стене: президент вручает Сергею Ивановичу награду. «Это 2014 год: Крым и Россия в составе ополчения. Мы одни из первых встали на защиту Крыма, патрулировали местность, чтобы не было провокаций, нарушения обществен-

ного порядка. За это и получил из рук президента Орден Дружбы, — поясняет Сергей Иванович. — Меня воспитывали как защитника Родины — с идеологией, патриотизмом. Никогда про это не забываю».

— **Как вы оказались на предприятии РК «Крымгазсети»?**

— В 1995 году, в период массовой газификации Крыма, было образовано «Раздольненское управление по эксплуатации газового хозяйства». Меня пригласили туда на работу. Поэтому с 1996 года тружусь в газовой отрасли. Начинать в службе учета контролером, потом стал мастером



службы учета, затем — заместителем начальника управления, потом — начальником «Раздольненского управления по эксплуатации газового хозяйства».

С февраля 2004 года меня перевели в головное управление ОАО «Крымгаз» в Симферополь начальником управления по поставке, транспортировке и реализации природного газа. С 2009 года возглавил самый большой филиал ОАО «Крымгаза» — Симферопольское управление по эксплуатации газового хозяйства. В 2011-м ушел с предприятия из-за разницы во взглядах с новым руководством, которые касались развития предприятия, два года проработал в ГАО «Черноморнефтегаз», а потом случились события 2014 года.

Сразу после присоединения Крыма к России возглавил «Союз ветеранов Афганистана», был заместителем предсе-

дателя Крымской организации ветеранов. В сентябре 2014 года было создано предприятие ГУП РК «Крымгазсети», а в октябре мне предложили возглавить это предприятие. В хозяйстве, которое мне досталось, всё работало, всех руководителей и главных инженеров знал не один год — команду почти не поменяли. Главная задача — наладить бесперебойную поставку природного газа населению.

— Как удалось в 2014 году выполнить задачу, поставленную перед предприятием?

— Главное — мы не дали сломаться системе, сорвать отопительный сезон. Эти сложные времена тянулись три года — без газовой поддержки с материка в течение трех отопительных сезонов, пока не построили газопровод «Краснодар — Крым». Переходный период продолжается, уже шестой год.



СПРАВКА

Основная задача ГУП РК «Крымгазсети» — полная газификация полуострова, безаварийная и бесперебойная подача газа потребителям. В состав «Крымгазсети» входят 15 управлений по эксплуатации газового хозяйства. Предприятие обслуживает более 23 тыс. надомных регуляторов давления, более 3 тыс. пунктов редуцирования газа, эксплуатирует более 13,9 тыс. км распределительных газопроводов.

Абонентами предприятия являются 597 тыс. крымских семей и 3 тыс. предприятий и организаций, а это 15 городов, 45 сельских поселений и 420 сел. Уровень газификации населенных пунктов Республики Крым составляет 75,7%, в городах и поселках городского типа — 89%, а в сельской местности — почти 50%. Бытовыми газовыми счетчиками оборудовано 84% квартир и домовладений. Газификация Крыма ведется в соответствии с правительственной программой, рассчитанной до 2024 года.

По юридической части мы его преодолели за два-два с половиной года. Сотрудники прошли обучение по российским стандартам, сдали экзамены — была проделана большая работа. К 2024 году должны газифицировать 95% полуострова.

— Как вы познакомились с профсоюзом?

— В профсоюзе с 1996 года, как пришел в отрасль — так и вступил. Профсоюзная организация — неотъемлемая часть предприятия, я бы сказал, это форма взаимодействия наших работников с администрацией. Она помогает решать многие проблемы по трудовому законодательству, спорные трудовые вопросы.

Без профсоюза на предприятии, как в армии без замполита. Обязательно должен быть орган, который возьмет на себя часть позитива и негатива, как буфер. Например, я не трачу время на разбирательства между начальником и подчиненным — для этого существует профсоюзная организация, за это я очень благодарен нашим профсоюзным лидерам. Непростых вопросов на предприятии пока достаточно. Профсоюзная организация очень много работает над единением коллектива. Все мероприятия общественно-политического характера — демонстрации, митинги — это их забота. Мне лично очень нравится наш смотр-конкурс аварийных бригад, наши ежегодные спартакиады, мероприятия, приуроченные к 23 февраля и 8 марта.

— Что для вас значит «работа с душой»?

— Работа без оглядки на личное время. Если есть задача, мы обязательно находим пути ее решения. Газовики — это семья, мы отдаем себя работе, несмотря на трудности, проникаемся проблемой, — так проявляется наша любовь к делу.

«Мечтаю, чтобы наше предприятие развивалось и процветало»

Председатель первичной профсоюзной организации ГУП РК «Крымгазсети» Инесса Тамамян на предприятии с 1995 года, ее профсоюзный стаж — более 20 лет. Она прекрасно знает людей и их заботы, так как не один год возглавляла отдел кадров.

Связь между кадровой работой и профсоюзной очень тесная, поэтому Инесса одна из многих, кто работает на неосвобожденной основе.

3226
численность
работников

— Каким должен быть профсоюзный лидер, на что вы прежде всего обращаете внимание?

— Для меня важно, чтобы он был человечным: мог выслушать, вникнуть в проблему и сделать всё, чтобы ее решить. Высокая организованность, грамотность и ответственность тоже имеют огромное значение в работе профлидера. Творческая жилка, креативность, умение мыслить широко, а также желание постоянно совершенствоваться и развиваться — это всё то, чем должен обладать профсоюзный лидер, и это главные составляющие здоровой атмосферы в коллективе. У нас были ситуации, когда трудовой коллектив и мы меняли профлидеров, потому что они формально подходили к делу, из-за этого работники выходили из профсоюза. Люди должны видеть заботу, внимание и доверять тем, кто защищает их интересы.

— За что работники любят профсоюзную организацию? За что чаще всего вам говорят спасибо?

— Надеюсь, что за то, что мы есть. Да, не всех устраивает наша работа, но наш профсоюз

постоянно развивается и совершенствуется. Мы прислушиваемся к членам профсоюза и пытаемся учесть все пожелания. В течение года организовываем экскурсии, массовые выезды на природу. Мы живем на прекраснейшем полуострове, который полон природных и исторических достопримечательностей. Экскурсия — это не только великолепная природа и веселая компания, но и оздоровление нашего организма чистым воздухом южного побережья. Весной и осенью мы организуем как можно больше таких поездок.

После того как Крым вошел в состав Российской Федерации, география наших путешествий расширилась: Сочи, Санкт-Петербург, Казань, Адыгея, Дагестан, Чечня, Калмыкия, а также другие места. Эти экскур-

2856
из них — члены
профсоюзной
организации





сионные маршруты членам профсоюза обходятся в 50% стоимости.

Что касается эмоционального отдыха сотрудников вечером в будние дни, с этим тоже всё в порядке: посещение театров и концертов стало хорошей привычкой нашего коллектива. Не забывая традиций прошлого, наш коллектив с удовольствием участвует в праздничной демонстрации 1 Мая, активно отдыхает на маевках.

Особенно активно и массово мы отмечаем свой профессиональный праздник — День работника газового хозяйства. К этому дню мы специально заказываем много автобусов для поездок в различные уголки Крыма и организуем торжественное собрание с концертом и поздравлениями. Не остается без внимания и такой близкий любому человек праздник, как Новый год. Профсоюз старается поздравить каждого работника, сделав приятный подарок, а для маленьких деток мы организуем утренники.

Наша профсоюзная организация ежегодно проводит выездные корпоративные мероприятия ко Дню защитника Отечества и Международному женскому дню: между собой в силе, ловкости, смекалке и логике, креативности и творческом подходе соревнуются команды от всех управлений нашего предприятия. Это стимулирует умственную и физическую активность, улучшает коммуникацию в коллективе, раскрывает потенциал сотрудников, а еще это повод отлично повеселиться, получить новый опыт и мощный заряд положительных эмоций.

Профессиональное жюри определяет победителей, но без подарка и внимания не остается ни один участник.

— **Какая у вас, профсоюзного лидера, мечта?**

— Мечта простая — чтобы развивалась наша социальная сфера, чтобы у предприятия появилась финансовая возможность приобретать путевки в санатории и детские лагеря, содействовать в жилищном вопросе. Очень востребовано и дополнительное медицинское страхование. Нам есть на кого равняться и к чему стремиться — существуют примеры более расширенной социальной политики на предприятиях нефтегазовой отрасли. Поэтому масштабная мечта — развитие и процветание



нашего предприятия, а мы будем ему в этом способствовать.

Жизненно важными для трудового человека являются гарантированная работа, достойные условия труда, зарплата, которая обеспечивает семье достаточный уровень жизни. Все это станет реальностью, если каждый член профсоюза, каждая профсоюзная организация будут прикладывать максимум усилий для воплощения в жизнь этих надежд, связанных с производительностью и качеством труда на рабочем месте.



«Династии складываются, потому что мы вместе»

В 2021 году ПАО «Севастопольгаз» исполнится 60 лет. Это единственный в городе поставщик газа и единственное частное предприятие в газовой отрасли полуострова.

Его основная миссия — реализация целевой программы газификации Севастополя и муниципальной программы строительства индустриального парка. О том, чем сегодня живет предприятие, мы поговорили с генеральным директором ПАО «Севастопольгаз» Маратом Козловым.

— Каким был 2019 год для предприятия?

— Запущен маховик на обновление практически всего: город обновляется, повсеместно идет стройка, мы не должны отставать. Обновили фасад здания, закупили новые аварийно-восстановительные машины. Идет большой набор кадров, особенно нуждаемся в сварщиках. Подготовились к запуску своего учебного центра — будем обучать рабочих специальностям и севастопольцев, и жителей из близлежащих населенных пунктов. Когда дорогу (федеральную трассу «Таврида». — *Прим. ред.*) запустят, будет несложно добраться на работу и от Бахчисарая.

Благосостояние людей повышается, они начинают строиться, и услуги нашего предприятия становятся более востребованными. Конечно, 2019 год оказался сложным, но мы выполнили ту инвестиционную программу, которая была перед нами поставлена, приводим наше хозяйство в соответствие с законами РФ — напри-

мер, активно устанавливаем электрохимзащиту на газопроводах — там, где ее не было.

Еще одна задача, которая не теряет актуальности, — работа с населением. Раньше техническое обслуживание внутриквартирного газового оборудования было заложено в тарифе. По закону РФ поставка газа и техническое обслуживание — это две разные услуги. Людям трудно к этому привыкнуть — много неплатежей. Чтобы не накалять и без того непростую обстановку, нам дали послабление: в настоящий момент тариф на газ в Севастополе составляет 5 руб. 06 коп. за 1 кубометр, а, скажем, в Ростове-на-Дону — 6 руб. 63 коп.

863
договора
с юрлицами,
163 тыс.
абонентов

— Что вы даете работникам помимо зарплаты?

— К слову, сегодня зарплата сварщика — в районе 70–90 тыс. руб. при средней по Севастополю в 30 тыс. руб. Кроме заработной платы — социальная поддержка. У нас хороший коллективный договор. В нем прописано и лечение, и оздоровление наших работников. Работники с семьями ездят в пансионаты Ялты, Ласпи и в наши, севастопольские. За вредность каждый день рабочие получают молоко — ничего более эффективного для вывода токсичных веществ из организма еще не придумали.

— Три кита, на которых держится ваше предприятие?

— По меркам газового хозяйства у нас небольшой коллектив — на предприятии трудятся 536 человек. Но люди у нас особенные, много семейных династий. Я бы называл не трех



китов, а одного — это люди. Безаварийная работа во многом — это человеческий контроль, человеческий фактор. Я всегда говорю: к газу надо относиться с повышенной ответственностью, потому что в случае протечки воды вы максимум затопите соседа, а от утечки газа вы рискуете задохнуться во сне.

Газовая отрасль очень консервативна: газопроводы, запорная арматура, баллоны с редуктором. Технологии, конечно, вносят свои коррективы — допустим, учет газа: появляются новые счетчики, данные передаются посредством телеметрии. Газовая служба вставляет карточку в счетчик, и она передает данные, человеку ничего и делать не надо — только зайти в личный кабинет, проверить

и оплатить. Мы это только начинаем применять. Из-за санкций многие не работают с Крымом, поэтому нам тяжелее дается внедрение новых технологий в газовую сферу.

— Вы член профсоюза? Вам нравится помогать людям?

— Да, конечно, обязательно: мы семья. Профсоюз очень помогает — 1% профвзносов для каждого в отдельности не очень заметно, а когда они в общей копилке, то удастся немало сделать. Важно, что люди видят, как и куда расходуются их деньги. Коллектив небольшой, всё прозрачно, мероприятия на виду. Наверное, потому что мы все вместе — и династии складываются.

«Работников нельзя ставить перед фактом»

На предприятии Иван Лиховоз 20 лет, с 2005 года возглавляет первичную профсоюзную организацию ПАО «Севастопольгаз». Он в курсе всего, ему до всего есть дело, с его мнением считаются не только на предприятии, он не понаслышке знает и о работе городских служб.



На предприятие его пригласили как специалиста по городскому хозяйству и вопросам строительства, предложив должность зампредела правления по капитальному строительству. До 1 марта 2019 года он был неосвобожденным председателем. Общий профсоюзный стаж — 56 лет.

Иван Иванович признается, что ладить с людьми его научил предшественник Ахияр Тазетдинович Мавлютов, который был председателем первичной профсоюзной организации в течение 35 лет. Рассказал Иван Иванович такой случай: «Мавлютов был ярким противником курения, но, когда в городе приключился коллапс с сигаретами — их невозможно было купить, он где-то раздобыл и привез для рабочих целую машину сигарет. Народ даже не поверил. Эта история на предприятии передается из уст в уста. Вот так он умел подход найти и понять рабочего человека».

— У вас высокий процент профсоюзного членства — 99,3% всех работающих. Как вам удалось добиться подобного результата?

— Давно работаю, но так было и до меня — коллектив доверял профсоюзу. Я могу подойти до любого сотрудника и лично с ним поговорить. Всего пять человек не членов профсоюза — всех знаю в лицо. Но заставлять их вступать неправильно, это должно быть осознанное решение.

— Какая мечта у вашей профсоюзной организации, что должно быть зафиксировано в коллективном договоре?

— Мечта одна — чтобы коллективный договор выполнялся. У нас второй год не хватает финансов на 13-ю зарплату. Но коллектив не возмущается, так как видит, что обновляются основные и оборотные средства, улучшаются условия труда и быта работников. И уже в этом году будет достаточно средств и на выплату 13-й зарплаты.

— Как часто к вам заходят люди?

— Иногда, бывает, принимаю до 20 человек — со всеми надо поговорить, всех выслушать. Пока я занимаю эту должность, сменилось девять руководителей предприятия — это не-

легко. Но сейчас пришла команда специалистов-единомышленников под руководством генерального директора Марата Сергеевича Козлова. Они уделяют внимание не только финансово-хозяйственной деятельности и производственным процессам на предприятии, но и оказывают значительную помощь профсоюзной организации. Практически все работники аппарата управления, включая гендиректора и его заместителей, являются членами Нефтегазстройпрофсоюза России.

За два года руководства произошла революция в техническом перевооружении предприятия: обновлен весь автотранспортный парк, работники обеспечены спецодеждой и современным качественным инструментом и техническими средствами, в полном объеме выполняется коллективный договор.

Трудовой коллектив все перемены на предприятии принимает с одобрением. Само предприятие переживало разные периоды — понятно, когда всё спокойно, профсоюзная работа больше сводится к организации культурно-массовых и спортивных мероприятий. Ко мне идут больше за поддержкой и даже с возмущением.

СПРАВКА

В июле этого года на предприятии пройдет отчетно-выборная профсоюзная конференция, на которой будут подведены итоги работы профсоюзного комитета и моя работа как председателя первичной профсоюзной организации за первые 5 лет в структуре Нефтегазстройпрофсоюза России. По итогам заключений и предложений будет составлен план их реализации на будущий отчетный период. Вновь избранный профсоюзный комитет приложит все силы, знания и умения на достойную встречу VIII Съезда Нефтегазстройпрофсоюза России.



Но мы с руководством предприятия развиваем взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов. Мы стараемся не ставить работников перед фактом. Всегда пытаемся довести до их сведения те или иные изменения в производственном процессе: по итогам специальной оценки труда на каждом рабочем месте, по заработной плате и системе премирования, по выполнению внутреннего трудового распорядка и пр. И трудовой коллектив понимает мотивы того или иного решения, которое не всегда в его пользу.

— Что для вас счастье, Иван Иванович?

— Когда люди говорят спасибо, когда у работника есть желание идти на работу и выполнять свои трудовые обязанности.