

№ 5 (236)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



НОЯБРЬ
2018

НГСП-информ

ROGWU inform



ТЕМА НОМЕРА: Правозащитная работа Профсоюза



ЧАСТНОЕ МНЕНИЕ
Егор Иванов

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ
Елена Косаковская

ЮБИЛЕИ
20 лет ООО «Газпром энерго»

НИЗКИЙ ПОКЛОН, ВЕТЕРАНЫ
Лев Миронов

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВНАЯ ТЕМА

Интервью с Председателем Нефтегазстройпрофсоюза России Александром Корчагиным	2–7
Интервью с заместителем Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Владимиром Косовичем	8–10
Интервью с первым заместителем Председателя ФНПР Сергеем Некрасовым	12–15
Профстандарты: прекрасное далёко?	16–21

АКТУАЛЬНОЕ

Новый пенсионный отсчет	22–25
-------------------------------	-------

ЧАСТНОЕ МНЕНИЕ

Егор Иванов, начальник Управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости	26–28
--	-------

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Елена Косаковская, заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР	29–31
---	-------

РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ

Волгоградская территориальная организация	32–33
МПО ПАО «НК «Роснефть»	34
Сургутская районная организация	35
МПО «СИБУР Профсоюз»	35

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Михаил Чабарай (ОПО ОАО «Сургутнефтегаз»)	36–39
---	-------

ЮБИЛЕИ

20 лет ООО «Газпром энерго»	40–42
-----------------------------------	-------

ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ

Азай Телман-оглы Абдуллаев (ППО ООО «Томскнефтехим»)	43–44
--	-------

НИЗКИЙ ПОКЛОН, ВЕТЕРАНЫ

Лев Миронов, ветеран Профсоюза	45–49
--------------------------------------	-------

ДИНАСТИИ

Потомственные нефтяники Зимины	50–51
--------------------------------------	-------

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ

Тайны, затерянные в Сибири	52–53
----------------------------------	-------

ЗДОРОВО ЖИВЕМ

Пробежка под луной (ООО «Газпром трансгаз Югорск»)	54–55
--	-------

ЛЕТОПИСЬ

История в датах: сентябрь–октябрь	56
---	----



Уважаемые читатели! Ноябрьский номер нашего журнала посвящен последовательной работе Нефтегазстройпрофсоюза России в сфере защиты социально-трудовых и профессиональных интересов членов Профсоюза. Тема выбрана не случайно: номер выходит в свет накануне заседания Российского Совета профсоюза. Основным вопросом заседания будет посвящен состоянию и перспективам совершенствования правозащитной деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России.

По традиции редакция журнала уделяет особенное внимание людям, которые вносят заметный вклад не только в работу своих предприятий, но и в развитие отрасли в целом. Они служат для целых поколений достойным примером профессионализма, вдохновляющим образцом человечности и работы на благо коллектива и страны.

Мы открыты для сотрудничества, ведь единое информационное пространство — это не абстрактный термин, а наша общая задача!

Материалы можно присылать по адресу press@rogwu.ru

Выходные данные

Журнал «НГСП-информ». Выпуск № 5 (236), 2018 год

Учредитель: Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства

Главный редактор: Александр Корчагин

Тираж: 2500

Адрес редакции: 119119, Москва, Ленинский проспект, 42
+7 (495) 938–87–96

+7 (495) 930–96–01 (факс)

Отпечатано в ООО «Полиграфический комплекс»

123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, 18, корп. 1, офис 201А

Журнал зарегистрирован Федеральной службой в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Свидетельство № 016768 от 5 ноября 1997 года

Распространяется бесплатно

Александр Корчагин: «Нужно смотреть в будущее, развиваться самим и развивать общество»



Обычно лето — период затишья, каникул и отпусков. В этом году лето для Нефтегазстройпрофсоюза России выдалось по-настоящему жарким и насыщенным событиями. О главных направлениях работы Профсоюза, о том, какие шаги он предпринимает для защиты прав членов Профсоюза, журналу «НГСП-информ» рассказывает Председатель Профсоюза Александр Корчагин.

— Александр Викторович, 27 сентября Госдума РФ приняла в третьем чтении законопроект о повышении пенсионного возраста. Среди принятых поправок — пакет поправок от президента и несколько — от депутатов от фракции «Единая Россия» и членов Совета Федерации. Примерно 300 поправок, включая предложения Профсоюза, не были учтены. Каковы дальнейшие действия Профсоюза?

— Нефтегазстройпрофсоюз России в установленном порядке направлял свои поправки в законопроект в Государственную Думу РФ как отдельным депутатам, так и в Комитет по труду, социальной политике и делам ветеранов, Комитет по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока, а также в ФНПР. Мы продолжаем считать, что не было ни демографических, ни экономических оснований резко повышать пенсионный возраст.

Надо провести объективные исследования по заболеваемости, продолжительности жизни работников предпенсионного возраста, особенно на Севере, при-

нять программы по созданию рабочих мест, улучшению медицинского обслуживания и т.д. Необходимо комплексное изменение законодательства, включая ратификацию 102-й Конвенции МОТ в полном объеме, изменения Трудового кодекса, предусматривающие меры по защите людей предпенсионного возраста от сокращений, меры по реальному повышению уровня пенсионного обеспечения, а также по проведению государственной политики в сфере оплаты труда, направленных на повышение заработной платы.

Особую обеспокоенность Нефтегазстройпрофсоюза России вызывает положение северян. «Богатства России прирастать будут Сибирию и морями студеными» — если продолжать эту мысль Ломоносова, Север прирастает людьми. Еще в XIX веке для скорейшего заселения северных территорий переселенцев освобождали от уплаты налогов, а мужчин — от воинской службы. В СССР развитию северных территорий уделялось особое внимание. В конце 1960-х годов были введены льготные пенсии для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Мужчины, которые проработали в районах Крайнего Севера не менее 15 календарных лет (на приравненных территориях — не менее 20 календарных лет), выходили на пенсию по достижении 55 лет, женщины в аналогичных условиях — в 50 лет.

Многие члены нашего Профсоюза работают на Севере, в сложных климатических условиях. Уровень заболеваемости северян и дальневосточников превышает средние показатели по России в 1,5 раза, а продолжи-



тельность их жизни ниже, чем в среднем по стране. При этом уровень реальной зарплаты северян и дальневосточников уже почти сопоставим со среднероссийским.

Неудивительно, что до сих пор не получается остановить миграционный отток населения с этих территорий: по данным Росстата, Север теряет людей на протяжении двух последних десятилетий. Убеждены: необходимо оставить неизменным возраст выхода на пенсию для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Предложения Нефтегазстройпрофсоюза России ранее получили поддержку ряда депутатов Государственной Думы, Комитета Государственной Думы по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока. Поправка Нефтегазстройпрофсоюза России по сохранению действующего льготного возраста выхода на пенсию для северян запланирована к внесению в Государственную Думу в качестве самостоятельного законопроекта.

— **Нефтегазстройпрофсоюз России последовательно выступает за повышение реальной заработной платы. Какие меры для этого принимаются?**

— Тема повышения реальной заработной платы — самая сложная из тех, что обсуждаются Профсоюзом и его структурными организациями на различных площадках с представителями работодателей. Если работодатели социально ответственные и заинтересованы в привлечении компетентных сотрудников, то и уровень оплаты

труда выше, чем в среднем по рынку. Менее социально ответственные работодатели экономят на заработной плате, чтобы принести больше прибыли владельцам.

Каковы конкретные шаги Профсоюза? Главным инструментом в защите социально-трудовых прав и экономических интересов работников, в том числе и для обеспечения работников достойной и справедливой заработной платой в любой отрасли, является Отраслевое соглашение. В нашем случае это соглашение между работниками в лице Нефтегазстройпрофсоюза России и работодателями в лице Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности. В нем установлено, что минимальная месячная тарифная ставка работника 1-го разряда основного производства не может быть меньше прожиточного минимума трудоспособного населения. То есть меньше этой суммы платить нельзя. Предусмотрена и ежегодная индексация заработной платы. Порядок индексации и ее размер — это уже дело конкретной организации и первичной профсоюзной организации.

Но в данный момент индексация заработной платы только компенсирует инфляцию. Заработная плата зависит не только от личных усилий работника или успехов компании, но и от состояния экономики: все общество имеет право на увеличение потребительского потенциала. Принципиально неправильно, в том числе и для развития экономики, бороться только за сохранение заработной платы. Потребительский спрос всегда влечет за собой экономический рост. Доход работников выше —



он приобретает больше товаров и услуг. За счет инвестиций появляются новые рабочие места, повышается занятость населения — растет благосостояние людей. Для нас взаимосвязи понятны — мы над этим работаем.

Профсоюзным лидерам сегодняшнего дня надо переходить от идеологии к обоснованию своей позиции. Нельзя останавливаться на достижениях — нужно смотреть в будущее, развиваться самим и развивать общество.

— Что касается оценки стоимости труда, то Нефтегазстройпрофсоюз России сотрудничает со «Всероссийским научно-исследовательским институтом труда» Минтруда России, с которым в мае заключил соглашение. Какова его цель?

— В переговорах с работодателями и государством мы не имеем права опираться на чувства или мнения — требуется комплексное понимание трудовых отношений. Подписанное соглашение с ВНИИ труда призвано помочь нам обеспечить соблюдение прав работников на достойный труд и реализацию государственных гарантий по оплате труда, повысить реальное содержание заработной платы, способствовать повышению уровня жизни работников, включая тех, кто трудится в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Мы планируем совместно разрабатывать научные и аналитические материалы, посвященные заработной плате и уровню жизни населения, а также развитию районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Кстати, совместно с ВНИИ труда мы готовили большой аналитический доклад, результаты которого представили на международной конференции «Актуальные вопросы оплаты труда на Севере: международный и национальный аспекты», которая прошла в ноябре 2017 года в Сургуте. При подготовке к конференции мы сотрудничали и с Северным (Арктическим) федеральным университетом имени М.В. Ломоносова. Собрали статистику о демографии в северных регионах РФ, изменениях рынка труда, соотношении стоимости труда на Севере и в других регионах России. Опираясь на полученные результаты, сформулировали свою точку зрения. Наши социальные партнеры к ней прислушиваются, потому что это не голословное утверждение, а позиция, подтвержденная цифрами.

В Советском Союзе существовала научная основа трудовых отношений: нормы труда, перечни выполняемых трудовых функций и трудовых действий различными профессиями, условия установления разрядов, допуска к оборудованию, тарифная сетка. Установление вредности, опасности, сложности производства, удаленность, районирование (северные, уральские, степные территории) — все это подкреплялось конкретными расчетами умственных и физических затрат, учитывали интенсивность, напряженность труда.



Сейчас, при переходе от единых квалификационно-тарифных справочников к профессиональным стандартам, нельзя отдавать регулирование трудовых отношений исключительно на усмотрение работодателя и работника. Принцип рынка здесь не работает: неверно предполагать, что если на территории Самарской области много сварщиков, то их труд должен оплачиваться в меньшем размере, чем на территории Саратовской области, где сварщиков относительно мало. При этом заработная плата на Севере должна быть выше как минимум на северный и районный коэффициенты.

Сложность выполняемых работ, особенности оборудования, технологического режима его использования, квалификация сотрудника, который способен выполнять эту работу, — вот что должно определять стоимость труда.

Все эти моменты требуется проработать в новой реальности регулирования трудовых отношений государством.

— Каково значение Профсоюза в социальном партнерстве?

— До сих пор наше общество только выстраивает социальный диалог между гражданами, работодателями и властью. Обычный человек хочет достойно жить, работать, воспитывать детей, давать им образование, пользоваться доступными медицинскими услугами, рассчитывать на достойную старость — воплощать свои индивидуальные потребности в развитии. Когда каждому гражданину будут созданы для этого все условия, тогда и государство будет сильным. Социальное партнерство однозначно выгодно государству.

Социальный диалог с коллективом приносит пользу и работодателю — гораздо продуктивнее управлять работниками через инициативу и ответственность, которую человек берет на себя.

Представительство работников профсоюзами — единственная форма, которая выдержала проверку временем. Профсоюзы более консолидированы и здоровы, чем отдельные представители трудового коллектива. При этом ответственность не размыта между всеми членами профсоюза: конкретные профсоюзные лидеры, профсоюзный актив отвечают и перед коллективом, и перед работодателем за то, что они делают. Социальное партнерство плодотворно, когда в нем заинтересованы все стороны.

— В чем заключается роль Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности?

— Волею судеб на протяжении последних 30 лет нефть и газ для России являются стратегическими направлениями, связанными с безопасностью государства, поэтому оно с пристальным вниманием относится к нефтяным и газовым компаниям. Они самые крупные налогоплательщики: на протяжении 20 лет в 1990–2000-х обеспечивали до 50% доходов бюджета РФ, сегодня, из-за того, что нефть подешевела, меньше — 35% бюджета.

Мы, говоря от имени членов Профсоюза, выступаем за высокую заработную плату, социальную стабильность, социальные льготы и гарантии, дополнительные преференции работникам. От профессионализма этих



людей зависит наполнение бюджета. Мы убеждены: нефтяников и газовиков следует уважать и любить за их работу, которую они ответственно выполняют.

Нам важно, чтобы работодатели могли договариваться между собой и с Профсоюзом на общей площадке, обмениваясь мнениями и лучшими практиками социально-трудовых отношений. Со временем будет выработана единая позиция: общие правила эффективности. Наши цели — достойный доход и условия труда для всех работников, взаимодействие с объединением работодателей — дополнительный ресурс, действенный способ, чтобы донести аргументированное профсоюзное мнение до работодателей.

— В конце мая этого года Нефтегазстройпрофсоюз России подписал соглашение о взаимодействии с Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору. Каков вклад Профсоюза в производственную и технологическую безопасность на предприятиях нефтегазового комплекса России?

— Нефть и газ взрыво- и пожароопасны: непрофессиональное обращение с ними чревато несчастными случаями, потерями, разрушениями. Поэтому все работники должны знать и строго соблюдать правила, технику безопасности: понимать, как вести себя во время аварий, оказывать первую помощь и прочее. Правила охраны труда написаны кровью. После каждого несчастного случая проходит тщательное расследование с участием представителей Профсоюза, выявляются причины, вносятся изменения в документы, делается все, чтобы подобное не повторилось. Пренебрегать охраной труда недопустимо. Каждый работник, который ушел утром из дома на работу, должен вернуться домой живым и здоровым.

Для этого есть разные инструменты: контроль, обучение, инструктаж, сопровождение, дополнительное внимание к опасным работам. Очень важен общественный контроль: по нашим оценкам, до 90% несчастных случаев связаны с человеческим фактором. Знал, но не воспользовался, знал, что нельзя, но посчитал, что этого никогда не произойдет, посмотрел налево, а надо было смотреть прямо, сосед делал не так, и я его не остановил.

Менять культуру производства, определять критерии его развития, пропагандировать безопасный труд — вот задачи Профсоюза. Соглашение с Ростехнадзором не означает дополнительный контроль — с контролем Ростехнадзор справляется и без нас. Наше сотрудничество направлено на то, чтобы этот контроль нашел отклик в общественном сознании: коллективная ответственность даст максимальный эффект. Там, где Профсоюз ведет активную работу, есть положительные результаты — от качества и количества спецодежды до отсутствия несчастных случаев.

— Исторически так сложилось, что Федерация Независимых Профсоюзов России отводит Нефтегазстройпрофсоюзу России ведущую роль в северных вопросах. Какова сейчас ситуация с обеспечением транспортной доступности для жителей отдаленных регионов?

— Две трети Российской Федерации — Дальний Восток и Север — огромные территории с очень низкой плотностью населения. Услуги в сферах здравоохранения, образования, культуры, отдыха, разнообразные магазины для жителей региональных центров, не говоря уже про москвичей, легкодоступны. Люди, проживающие на северных территориях, подобного лишены. Это принципиаль-

но неверно — необходимо развивать инфраструктуру северных регионов. Необязательно делать из каждого населенного пункта региональный центр, но нужен минимум для жизни, требуются дороги, развитый общедоступный региональный транспорт.

Почему ребенок, который родился на Севере, должен быть лишен солнца, витаминов, моря? Дети ежегодно должны отдыхать на юге: доказано, что это снижает заболеваемость. Мы всегда говорили, что нефтяники и газовики берут на себя социальную функцию государства, предоставляя работникам и членам их семей определенные преференции, компенсации. Потому что компании заинтересованы в работнике.

Со стороны государства есть определенные шаги — действует программа субсидированных перевозок. Стоимость субсидированного билета из Владивостока — 20 тыс. руб., а коммерческая цена — 60 тыс. руб. Для семьи, которая летит в отпуск, — большая разница. Другое дело, что, по данным Минтранса России, субсидии в этом году были израсходованы уже в начале мая, а дополнительного финансирования не предусмотрено.

Важнейшее направление, которое мы начали прорабатывать на Российской трехсторонней комиссии еще год назад, связано со снижением аварийности на транспорте, в первую очередь с вертолетными перевозками вахтовиков. В конце мая этого года рабочая группа по социально-экономическим проблемам развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей РТК, на своем заседании настаивала на необходимости повысить меры безопасности авиаперевозок вахтовиков. Ространснадзору было поручено представить информацию о мерах авиационной безопасности при перевозке пассажиров вертолетным транспортом.

К огромному сожалению, актуальность безопасности авиаперевозок подтвердила катастрофа в Красноярском крае. 4 августа в Туруханском районе разбился вертолет Ми-8, который перевозил 15 вахтовиков — работников ООО «РН-Ванкор» (дочернее общество ПАО «НК «Роснефть») и подрядных организаций на нефтяное месторождение. Все они и три члена экипажа погибли.

Человек летит вертолетом, чтобы выполнить свою работу. Если по техническим причинам или из-за человеческого фактора вертолет терпит крушение, в этом виноваты все, это недоработка всех сторон. Нужно менять ситуацию, усиливать контроль, обеспечивая вахтовикам безопасный перелет до места работы и обратно.

Северу не хватает программ по стабильному развитию трудового потенциала, необходимо заинтересовывать людей жить в более сложных условиях, чем в Центральной России. Как вернуть снизившуюся за последние 10 лет экономическую привлекательность Севера? Мы комплексно работаем над этой проблемой и продолжим отстаивать интересы северян в дальней-



шем. Это один из аспектов нашего взаимодействия с ВНИИ труда: будем исследовать конкретные темы для научного обоснования решений, которые мы предлагаем.

— **То есть Профсоюз переходит к конкретному влиянию на государственную политику?**

— Да. Для этого Профсоюз и создавали, его основная функция — донести точку зрения членов Профсоюза до власти, причем не только через декларирование лозунгов с трибуны. Здесь намного более сложная работа: собрать доказательную базу, сформулировать позицию, обосновать и сопроводить ее, добиться ее выполнения хоть в какой-то части. Мы идем по этому пути — заявлений с трибуны мало, мы не можем ограничиваться только ими.

— **Александр Викторович, как вы думаете, что надо изменить в обществе, чтобы оно шло по пути прогресса?**

— Важно вернуть социальную реализацию, чтобы каждый задумался: что он в отдельности значит для страны, для общества, для коллектива, для семьи? Самое сложное — перестроить сознание человека: оно инертно. И тут есть два пути: ждать, когда старое сознание отомрет и появятся новые взгляды, или изменить обстоятельства.

Многое зависит от руководителей: на что они нацеливают свои коллективы. Нужно стараться делать свое дело максимально хорошо, преобразовывая то, что в твоих силах, развиваться каждый день и ставить более высокую планку себе и тому, кто рядом. Только так у нас есть шанс в будущем прийти к лидерству. Сидеть и проедать то, что нам оставили предки, на территории, которая богата ресурсами, — недостойно, это неправильный подход.

Беседовала Ирина Танина

Правозащитная работа как профсоюзный пульс

Говоря о профсоюзной правозащитной деятельности, хотелось бы напомнить, что отличает профсоюзы от любых других общественных объединений: цель объединения. Представительство и эффективная защита социально-трудовых прав и интересов наших членов — это те показатели, те аргументы, которые определяют желание работников объединяться в профессиональный союз.

Правозащитная работа в широком смысле этого слова — это многогранная деятельность профсоюза, профсоюзной организации в организационной, в социально-экономической сферах, в области охраны труда, собственно разрешение правовых вопросов и даже международная солидарность в интересах защиты прав и интересов своих членов.

Правозащитную работу ежедневно ведут все без исключения профсоюзные организации, а вовлеченность в эту деятельность зависит от уровня профсоюзной организации в структуре профсоюза, где каждый наделен своими полномочиями и возможностями.

Рядовой член, как правило, оценивает профсоюз по той работе, которую проводят председатель и актив его профсоюзной организации, непосредственно представляющие его интересы перед работодателем. Но это вовсе не означает, что вышестоящие профсоюзные организации не участвуют в этой работе. Методическое сопровождение, обучение и консультирование председателей, актива и штатных работников первичных профсоюзных организаций в Нефтегазстройпрофсоюзе России осуществляют территориальные, межрегиональные организации, руководство и аппарат Профсоюза. В ходе этой работы возникает множество правовых вопросов, сложность и разнообразие которых год от года не уменьшается, а только растет.

Нужно признать, что правовая профсоюзная работа в нашей повседневной профсоюзной жизни чаще понимается в узком смысле слова и больше связывается с деятельностью правых профсоюзных работников: правовых инспекторов труда, юрисконсультов, помощников председателей по правовым вопросам.

В практическом плане правозащитную работу привычно делить на две большие категории, на два направления: на нормотворческое и правоприменительное.

Если говорить о первом, то нельзя не отметить, что в настоящее время участие в нормотворческом процессе, включая законотворческий, стало более активным. Если учитывать структуру актов, регулирующих трудовые отношения, и географию их действия, то очевидно: основные трудовые гарантии и права сосредоточены на федеральном уровне, поэтому любое изменение актов этого уровня влияет на положение каждого без исключения работника — члена профсоюза.

На федеральном уровне реализация наших полномочий проявляется в совместном трехстороннем установлении общих условий труда и участием в нормотворческой работе федеральных органов законодательной и исполнительной власти. Прежде всего это касается деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), через которую проходит подготовка проектов многих федеральных законов и постановлений Правительства страны, а также обсуждение проектов иных актов, разработанных сторонами РТК.

Для понимания объема и темпа работы на этой площадке можно для наглядности привести следующие примеры: только в I полугодии этого года состоялось более 37 заседаний рабочих групп, на которых было рассмотрено более 100 вопросов, 18 из которых касалось проектов федеральных законов.

Так, наиболее яркий пример — это непосредственное участие нашего Профсоюза в подготовке проекта федерального закона «О регулировании труда работников, временно направляемых работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Проект закона активно обсуждался на площадке профсоюзной стороны РТК, точнее, на рабочей группе РТК по регулированию социально-трудовых отношений.

Силами своих и привлеченных специалистов была проведена экспертиза нескольких редакций данного законопроекта и подготовлено соответствующее заключение с правовой позицией Профсоюза, которое дважды направлялось в Федерацию Независимых Профсоюзов России. Большинство отмеченных замечаний легли в основу позиции профсоюзной стороны, которая была направлена не только в адрес координаторов сторон РТК,

но и в Государственно-правовое управление Президента Российской Федерации.

При этом сторона Комиссии, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, не поддержала ни одну из редакций законопроекта, подготовленных социальными партнерами, поскольку в них отсутствовали нормы о защите социально-трудовых прав и законных интересов работников при направлении их для работы к другим юридическим лицам. Учитывая большую вероятность того, что в будущем подготовленный проект федерального закона все же будет принят, мы сочли необходимым доработать его с учетом защиты прав и законных интересов работников отрасли.

Руководство Профсоюза провело совещание с представителями крупных нефтегазовых компаний, на котором были обсуждены имеющиеся замечания к законопроекту как со стороны профсоюзов, так и со стороны работодателей отрасли. В результате была достигнута договоренность о разработке альтернативной редакции законопроекта, получившего название «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который предполагает особенности регулирования труда таких работников закрепить в Трудовом кодексе РФ, а порядок и условия осуществления деятельности по предоставлению труда работников — в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Законопроект в установленном порядке был подготовлен и направлен в ФНПР для его внесения в качестве законодательной инициативы.

Чтобы усилить влияние Профсоюза на законотворческий процесс в целом, представители Нефтегазстройпрофсоюза России вошли в составы экспертных советов при профильных комитетах: Комитете Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, а также при Комитете Государственной Думы по энергетике. Продолжается плотное сотрудничество с Комитетом Государственной Думы по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока, Комитетом Совета Федерации по социальной политике, Советом по Арктике и Антарктике при Совете Федерации РФ.

Представляя интересы членов Профсоюза, руководство и представители Нефтегазстройпрофсоюза России постоянно присутствуют на заседаниях экспертных советов, рабочих групп, на парламентских слушаниях и круглых столах, в том числе и выездных, инициированных палатами Федерального Собрания Российской Федерации.

Представители Нефтегазстройпрофсоюза России на постоянной основе участвуют в работе экспертного совета по вопросам законодательного обеспечения развития районов Крайнего Севера, приравненных к ним местностей, районов Дальнего Востока, а также



территорий, входящих в Арктическую зону Российской Федерации.

При подготовке поправок и замечаний к ряду проектов федеральных законов проводятся рабочие встречи с депутатами Государственной Думы и членами Совета Федерации. На них обсуждаются предложения Профсоюза и пути дальнейшего результативного сотрудничества с представителями законодательной власти.

Профсоюз представлен и в структурах гражданского общества. В частности, представитель Нефтегазстройпрофсоюза России уже входит в состав Общественного совета при Роснедрах, а вхождение в новый состав Общественного совета при Минтруде России только планируется.

Кроме участия в законотворческом процессе профсоюзному активу, специалистам Профсоюза и профсоюзных организаций систематически приходится участвовать в ином нормотворческом процессе: при подготовке отраслевого соглашения, соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов в организаци-



ях. Качественная правовая проработка норм указанных правовых документов не менее важна, чем участие в законотворчестве, поскольку все больше и больше «входит в моду» локально-отраслевое регулирование трудовых и связанных с ними отношений. Особенно это касается нашего внебюджетного сектора экономики.

Мы, профсоюзные работники, прекрасно понимаем, с какими работодателями (по уровню компетенций их специалистов) имеем сегодня дело, поэтому на всех уровнях профсоюзной структуры принимаются необходимые меры, в том числе кадровые решения, чтобы адекватно и обоснованно им оппонировать.

Это особенно важно при применении принятых нормативных правовых актов как в отношении конкретного члена Профсоюза, так и в отношении целых коллективов — трудовых коллективов.

Безусловно, основная нагрузка в этом смысле ложится на первичное звено нашей профсоюзной вертикали: на первичные и цеховые профсоюзные организации. Именно им первыми вступать в бой за права и интере-

сы тех, кто доверил профсоюзу их защиту. Во втором эшелоне — конечно, правовые силы территориальных, межрегиональных организаций и самого Профсоюза, которые оказывают не только методическую, но и значимую практическую помощь при разрешении правовых и иных вопросов, связанных с защитой трудовых прав и социально-экономических интересов членов Нефтегазстройпрофсоюза России.

Все вышеуказанное свидетельствует о том, что в нашем Профсоюзе сложилась целостная система правозащитной работы, направленной на комплексную и всестороннюю защиту прав и интересов членов Профсоюза. Для этого у нас есть необходимые возможности и соответствующие полномочия. На мой взгляд, самая эффективная, а главное — честная мотивация профсоюзного членства заключается в уверенности работников, что их права будут гарантированно защищены.

Владимир Косович,
заместитель Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России



Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства



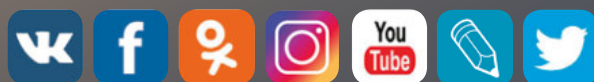
Ласточка

Еженедельная электронная газета Нефтегазстройпрофсоюза России

ДОСТОВЕРНО. ВАЖНО. ПОЛЕЗНО

Более 1000 реальных адресов электронной почты членов Профсоюза,
профсоюзных активистов и руководителей

Более 5000 подписчиков в соцсетях



Ежедневно около 2000 просмотров на официальном сайте
Нефтегазстройпрофсоюза России
<http://www.rogwu.ru>

Единое информационное пространство Нефтегазстройпрофсоюза России

Материалы для размещения присылайте по адресу press@rogwu.ru

Для оформления подписки пришлите свой адрес электронной почты на press@rogwu.ru

Достижения профсоюзов в правозащитной работе

Не всегда работа, которую ведут профсоюзы, видна со стороны. Но существуют объективные показатели, по которым можно о ней судить. Как оценить правозащитную работу профсоюзов, из каких составляющих она складывается? Как меняются подходы к этой деятельности и появятся ли в ближайшем будущем новые способы организации правозащитной деятельности профсоюзных организаций? Об этом специально для журнала «НГСП-информ» рассказывает первый заместитель Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России Сергей Некрасов.

Эффективность правозащитной профсоюзной работы можно оценивать по материалам заседаний Исполкома ФНПР, на которых подводятся итоги правозащитной деятельности членских организаций ФНПР за прошедший год.

Так, по итогам работы в 2017 году профсоюзные правовые инспекторы труда и иные юристы провели свыше 56,5 тыс. проверок, выявив более 161 тыс. нарушений действующего законодательства и выдав более 28 тыс. представлений об их устранении, 87% из которых устранены.

Наибольшее количество проверок провели Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации, Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей, территориальные объединения организаций профсоюзов Кабардино-Балкарской Республики, Новосибирской и Омской областей.

Членские организации ФНПР расширяют и укрепляют взаимодействие с государственными органами надзора и контроля. Цель этих действий — предупреждать и оперативно устранять нарушения трудового законодательства. В большинстве случаев это позволяет бороться против массовых нарушений трудового законодательства и оперативно восстанавливать нарушенные права работников — членов профсоюзов.

Так, в 2017 году правовые службы членских организаций провели около тысячи совместных проверок с ор-

ганами прокуратуры. Кроме того, инициировано около 11 тыс. обращений в органы прокуратуры. Приняты меры прокурорского реагирования по 4025 обращениям, по итогам рассмотрения к административной ответственности привлечены свыше 370 работодателей и их представителей, в том числе дисквалифицированы 12 должностных лиц.

Наибольшее количество совместных с органами прокуратуры проверок провели Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (420), Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей (74), Российский профсоюз работников промышленности (66), а также территориальные объединения организаций профсоюзов Пензенской области (50) и Москвы (45).

Совместно с государственными инспекциями труда проведено свыше 1300 проверок. В лидерах — инспекции труда Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (180 проверок), Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (159), Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (117), территориальных объединений организаций профсоюзов Белгородской (49), Новосибирской (38), Орловской (36) и Пензенской (50) областей.

Кроме того, в адрес инспекций направлено около 1100 материалов. В результате привлечены к административной ответственности 296 должностных лиц, в том числе 10 дисквалифицированы.

Практика свидетельствует о том, что надлежащее взаимодействие с государственными органами надзора (прежде всего, с органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда) повышает результативность этой деятельности.

По-прежнему действенным способом защиты прав и интересов членов профсоюзов остается оказание им практической помощи в судебных процессах. За прошлый год в судах рассмотрено свыше 15 тыс. дел — в большинстве случаев при непосредственном участии

За прошлый год в судах рассмотрено свыше 15 тыс. дел — в большинстве случаев при непосредственном участии правовых инспекторов труда, иных юристов профсоюзов. 90% исковых требований работников удовлетворены



правовых инспекторов труда, иных юристов профсоюзов. 90% исковых требований работников удовлетворены, при этом восстановлены на работе 640 членов профсоюзов.

Как известно, в прошлом году удалось добиться положительных результатов даже в высшей судебной инстанции — в Конституционном Суде Российской Федерации (далее — КС РФ). Была оказана юридическая помощь в подготовке жалобы в КС РФ работнице образовательной организации г. Саянска Иркутской области Ольге Леонидовне Дейдей. Инициатором этого действия был правовой инспектор труда Иркутской областной организации «Всероссийского Электропрофсоюза» Дмитрий Александрович Баяджан.

Потом, на стадии конституционного судопроизводства, к этому делу подключились представители ФНПР. И 7 декабря 2017 года КС РФ вынес известное постановление о проверке конституционности положений статей 129, 133 и 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации (по жалобам граждан Дейдей Ольги Леонидовны, Григорьевой Валентины Сергеевны, Кураш Ирины Яковлевны и Капуриной Натальи Алексеевны), указав о неправомерности включения районных коэф-

фициентов и процентных надбавок в минимальный размер оплаты труда и региональную минимальную заработную плату в субъектах Российской Федерации.

Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы в интересах членов профсоюзов в 2017 году превысила 12 млрд руб. К сожалению, не во всех членских организациях ФНПР могут оценить и правильно посчитать этот показатель, хотя об этом подробно говорится в Методических рекомендациях о представлении членскими организациями ФНПР сведений и информации по правозащитной работе (приложение № 2 к постановлению Исполкома ФНПР от 17 февраля 2016 года).

Для расчета экономической эффективности правозащитной работы могут использоваться финансово-экономические обоснования по принятым законопроектам, иным нормативным правовым актам, протоколы переговоров, справки финансовых органов о выплаченных работникам суммах, сообщения работодателей о выполнении представлений (требований), решения судов и КТС, служебные записки профсоюзных работников, журналы и карточки учета приема членов профсоюзов (рассмотрения жалоб и других обращений).

Уместно привести пример расчета экономической эффективности от всех форм правозащитной работы, проведенной Федерацией профсоюзов Красноярского края. Так, в 2017 году она составила 4,325 млрд руб. В том числе 1 млрд руб. — зарплата низкооплачиваемым категориям работников государственных и муниципальных учреждений по Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Красноярском крае на 2017 год. Еще 1,214 млрд руб. — субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования, увеличение размеров оплаты труда педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, муниципальных спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва, повышение размеров оплаты труда методистов муниципальных методических кабинетов и т.д.

Все чаще становится востребованным участие профсоюзных правовых инспекторов труда и других юристов в судебной защите членов профсоюзов. Например, кроме вышеупомянутого Постановления КС РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ ТК РФ в связи с жалобами граждан В. С. Григорьевой, О. Л. Дейдей, Н. А. Капуриной и И. Я. Кураш», принято Постановление КС РФ от 17 октября 2017 года № 24-П «По делу о проверке конституционности пункта 5 части четвертой статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д. А. Абрамова, В. А. Ветлугаева и других». В соответствии с ним п. 5 ч. 4 ст. 392 Гражданского процессуального кодекса РФ признан не противоречащим Конституции Российской Федерации. По своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования он не предполагает возможность отмены вступивших в законную силу судебных постановлений по новым обстоятельствам в связи с изменением практики применения правовой нормы, которую суд использовал в конкретном деле — в определении судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации (далее — ВС РФ), вынесенном после рассмотрения другого дела в кассационном порядке. Другими словами, КС РФ запретил пересмотр вступивших в законную силу решений судов на основании определений судебных коллегий ВС РФ по конкретным делам.

Определениями КС РФ от 19 декабря 2017 года № 3024-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лаута Александра Викторовича на нарушение его конституционных прав положением части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса РФ», от 13 марта 2018 года № 585-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Волосникова



Владимира Степановича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса РФ» заявителям было отказано в принятии к рассмотрению жалоб как не отвечающим требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», согласно которому жалоба в КС РФ признается допустимой.

Однако в мотивировочных частях определений КС РФ указывается, что положениями части третьей ст. 445 Гражданского процессуального кодекса РФ в качестве гарантии прав истцов по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, о взыскании вознаграждения за использование прав на произведения науки, литературы и искусства, исполнения, открытия, изобретения, полезные модели, промышленные образцы, о взыскании алиментов, о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья либо смертью кормильца, введено условие осуществления поворота исполнения решения суда — сообщение истцом ложных сведений или представление им подложных документов.

По смыслу данных законоположений, такого рода гарантия предоставляется истцам по указанным категори-

ям дел как лицам, нуждающимся в особой защите из-за специфики правоотношений с их участием, характера деятельности, возраста, состояния здоровья, и призвана обеспечить реализацию их социально-экономических прав.

Таким образом, КС РФ подтвердил невозможность поворота исполнения решения суда по вышеприведенным основаниям, что допускалось ранее в определениях Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 3 августа 2016 года № 81-КГ15-15 (по делу Лаута А.В.) и от 23 марта 2015 года № 81-КГ15-1, от 28 ноября 2016 года № 81-КГ16-19 (по делам Волосникова В.С.) (Председательствующий Судебных коллегий — Пчелинцева Л.М.).

Наконец, КС РФ в Постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 ТК РФ в связи с жалобами граждан Д. В. Апухтина, К. К. Багирова и других» признал ч. 1 ст. 153 ТК РФ не противоречащей Конституции Российской Федерации. По своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования она предполагает следующее. Работники, получающие оклад (должностной оклад), привлекаются к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени (при этом она не компенсируется предоставлением им другого дня отдыха). Оплата их работы в выходной и (или) нерабочий праздничный день наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), включает все компенсационные и стимули-

рующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Данное решение КС РФ также было результатом изменившейся практики применения ч. 1 ст. 153 ТК РФ ВС РФ, который при разрешении споров, связанных с оплатой труда, начал исходить из иного понимания ее положений, истолковывая их во взаимосвязи с ч. 4 ст. 129

ТК РФ как предполагающие оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день (в том числе выполняемую сверх месячной нормы рабочего времени) не менее чем в двойном размере тарифной части заработной платы (тарифной ставки, оклада, должностного оклада) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Эти решения КС РФ стали возможными благодаря активному уча-

стию юристов (в том числе и профсоюзных) на первичных стадиях рассмотрения трудовых споров в районных судах. Представляется, что доведение таких трудовых споров до КС РФ будет актуальным и в дальнейшем: положительное для конкретного работника решение КС РФ распространяется на все аналогичные спорные ситуации в пользу всех без исключения работников.

Сегодня членские организации ФНПР реализуют профсоюзную правозащитную работу всеми способами, которые допустимы законом. Это и превентивные меры — контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, выявление и устранение нарушений требований трудового законодательства, а также восстановление нарушенных прав работников с участием комиссии по трудовым спорам, органов надзора и контроля, судов общей юрисдикции и Конституционного суда РФ.

**Практика подтверждает:
надлежащее взаимодействие
с государственными органами
надзора (прежде всего, с органами
прокуратуры и федеральной
инспекцией труда) повышает
результативность правозащитной
деятельности**



Профстандарты: прекрасное далёко?

«Национальная система квалификаций — это всерьез и надолго»

В. В. Путин

Как формируются профстандарты в нашей стране? Мы попросили охарактеризовать этот процесс директора по развитию системы профессиональных квалификаций ВНИИ труда Минтруда России Ирину Волошину.

— Ирина Александровна, какова предыстория вопроса, что уже сделано?

— В своем Послании Федеральному собранию от 1 марта 2018 года президент отметил, что важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции — это ключ к настоящему прорыву, повышению качества жизни.

На перестройку национальной системы квалификаций повлияло два фактора: смена экономического уклада в стране (переход к свободной рыночной экономике и создание новых социальных институтов при активной роли самого бизнеса) и возросшая динамика рынков труда, быстрая смена технологий. В Трудовой кодекс РФ внесен новый формат, в котором описываются требования работодателей к профессиональным компетенциям работника, — профессиональный стандарт. Это новое поколение документов, основанное на консенсусе социальных партнеров при формировании и признании квалификации. Таким образом, профессиональный стандарт — это содержательный фундамент, на котором базируется новая национальная система квалификаций в России.

За 2013–2017 годы совместными усилиями государству и бизнесу удалось обновить квалификационные требования по более чем половине профессий и специальностей, в том числе новых, появившихся за последнее десятилетие. Затем была сформирована основа Национальной системы квалификаций из более чем тысячи новых профессиональных стандартов. Правительство РФ определило особенности применения профессиональных стандартов в государственном секторе, установив переходный период до 1 января 2020 года. В течение этого срока в корпоративные регламенты управления персоналом на основании утвержденных дорожных карт внедряются профессио-

нальные стандарты. Государственный сектор показал хороший пример, используя новые принципы управления качеством кадрового потенциала на железнодорожном транспорте, в атомной, космической, судостроительной сферах, nanoиндустрии.

— Насколько труден процесс перехода к профессиональным стандартам? Что в нем самое сложное?

— Разработано более 1200 профессиональных стандартов практически во всех отраслях экономики. Наибольшее количество в таких областях, как строительство и ЖКХ, атомная и ракетно-космическая промышленность, машиностроение, металлургическое производство, добыча и переработка нефти и газа, электроэнергетика, связь, информационные коммуникационные технологии. В этих отраслях созданы профильные советы по профессиональным квалификациям (СПК).

Первая сложность: по оценкам экспертов, охват профессиональными стандартами профессий ЕТКС — около 50%. Это, конечно, не означает, что придется разрабатывать профессиональные стандарты на все профессии, представленные в ЕТКС. Некоторые из них устарели, другие неактуальны для российского рынка труда. Поэтому сейчас первоочередные задачи заключаются в мониторинге профессий и квалификаций, формировании отраслевых рамок квалификаций и определении потребности в новых профессиональных стандартах.

Так, Минтруд России приказом № 215 от 9 апреля 2018 года отменил 39 тарифно-квалификационных характеристик в области сварки — по рекомендациям СПК отменены отдельные параграфы ЕТКС.

В 2017 году ВНИИ труда Минтруда России провел пилотное исследование. Его цель — проанализировать и обобщить практику применения профессиональных стандартов в управлении персоналом и кадровой политике. В исследовании участвовало более 930 организаций из 65 субъектов Российской Федерации, представляющих 29 областей профессиональной деятельности.



Выяснилось, что организации достаточно информированы о профессиональных стандартах и возможностях их использования в кадровой работе. Однако обнаружили проблемы:

- 1) нормативного и методического характера;
- 2) организационного характера: допустим, трудно определить, какой профессиональный стандарт следует применять в отношении конкретного работника;
- 3) недостаточная квалификация: несоответствие сотрудников квалификационным требованиям профессиональных стандартов, отказ работников предпенсионного возраста проходить обучение, порой на рынке труда соискателей нужной квалификации просто нет;
- 4) дополнительное профессиональное образование не учитывает положения профессиональных стандартов;
- 5) недостаточное информационное обеспечение внедрения профессиональных стандартов, в частности, нет подробных рекомендаций по их применению.

В ближайшее время важно актуализировать действующие профессиональные стандарты, обобщив результаты их применения в сферах

труда и образования, приняв во внимание современные требования работодателей.

ПЕРЕХОД НА ПРОФСТАНДАРТЫ НЕИЗБЕЖЕН, НО ЭТОТ ПРОЦЕСС ЗАЙМЕТ ВРЕМЯ

В нефтегазовом комплексе новая отраслевая система профессиональных квалификаций формируется быстро. Современные технологии диктуют перемены и в кадровой политике, и в обучении. Отраслевая система квалификаций включает актуальные квалификационные требования: навыки, умения, образование. В некоторых случаях за основу берутся требования из квалификационных справочников ЕТКС и ЕКС, для новых видов профессиональной деятельности нужно описание с нуля.

Формируемая система со временем заменит быстро устаревающую, разработанную в прошлом веке. В этом разногласий нет. Но достаточно как нюансов, так и разных точек зрения.

Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе призван выработать общие решения, которые устроили бы и работодателей, и работников. В нем участвуют руководители фе-

Росстат выявляет определенное несоответствие между запросом на квалифицированные кадры по ключевым видам экономической деятельности и предложением — тем, какие кадры готовит система профессионального образования. Со стороны работодателей растет потребность в специальностях технического профиля (инженеры, операторы, техники), а доля учащихся увеличивается по направлению «Экономика и управление» и гуманитарным специальностям. На работу по специальности приходит менее половины выпускников, получивших высшее и среднее профессиональное образование.

По мнению руководителей предприятий, в настоящее время наиболее востребованы специалисты строительных профессий, по обслуживанию и ремонту промышленного оборудования, производству металла и металлообработке. Более половины опрошенных работодателей оценили уровень подготовки выпускников как средний. По их подсчетам, молодые специалисты адаптируются к производству от полугода до двух лет.

По плану правительства к 2020 году число высококвалифицированных работников должно составлять не менее трети всех квалифицированных специалистов. Разработка и внедрение профессиональных стандартов — один из путей воспитать высококвалифицированные кадры. Чтобы сократить разрыв между профессиональным образованием и реальными запросами экономики, полагают работодатели, надо увеличить время производственной практики, модернизировать программы обучения, вести мониторинг рынка труда, увеличить финансирование системы профессионального образования, повысить качество преподавания, предусмотреть налоговое стимулирование.



деральных органов исполнительной власти, представители крупнейших работодателей нефтегазового комплекса, руководители образовательных организаций и представители общественных, саморегулируемых организаций. В Совет входит и Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин. Руководит работой Совета его председатель — советник генерального директора ПАО «Газпром нефть» Иван Матлашов.

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ В НЕФТЕГАЗОВОМ КОМПЛЕКСЕ

Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК) наделил полномочиями проводить независимую оценку квалификации следующие организации: ООО «ЛУКОЙЛ-Информ», ООО «Газпром Персонал», ООО «Региональный центр оценки квалификаций нефтегазового комплекса» (ПАО «Татнефть») и «СОПКОР».

С тем, как проходит независимая оценка квалификаций на одной из площадок Центра оценки квалификаций (ЦОК) ООО «ЛУКОЙЛ-Информ» в Когалыме (ХМАО — Югра), ознакомились председатель Апелляционной комиссии СПК НГК, заместитель Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Владислав Зотов, ведущий специалист аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России, член Апелляционной комиссии Мирлан Укуев, секретарь СПК НГК Марина Галаган.

Центр оценки квалификации ООО «ЛУКОЙЛ-Информ» начал работать 13 февраля 2018 года. Начальник Центра оценки квалификаций ООО «ЛУКОЙЛ-Информ» Наталья Лоргина продемонстрировала членам делегации документооборот по независимой оценке квалификаций, необходимые материальные ресурсы, сайт Центра оценки квалификаций.

Независимая оценка квалификаций включает теоретическую и практическую части и проводится экспертной комиссией в соответствии с оценоч-



МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

Владислав ЗОТОВ,
председатель
Апелляционной
комиссии Совета
по профессиональным
квалификациям
в нефтегазовом комплексе,
заместитель Председателя
Нефтегазстройпрофсоюза России:

— Владислав Владимирович, какое значение придает Профсоюз профессиональным стандартам?

— Система профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе постоянно развивается: появляются новые профессии, квалификации, актуализируются требования к существующим.

Новые квалификации и трудовые функции только предстоит описать. Свежий пример: в 2017 году появилась

потребность в операторе по добыче нефти, газа и газового конденсата на шельфовых месторождениях — следовательно, необходимо либо объединить описание его квалификации с ранее утвержденным профессиональным стандартом оператора по добыче нефти, газа и газового конденсата, либо разработать отдельный профессиональный стандарт.

Здесь возникает вопрос: как работодателю оценить квалификацию молодого специалиста, скажем, при приеме на недавно появившуюся специальность? Придется ли соискателю снова идти учиться, получать свидетельство об образовании? Нет: сегодня ему достаточно пройти экзамены в одном из центров оценки квалификации и подтвердить практические навыки без получения дополнительного образования. В итоге работник сможет подтвердить квалификацию и повысить таким

образом свою конкурентоспособность на рынке труда. Особенно важно, что полученный сертификат признается всеми работодателями отрасли.

— Как строится работа Совета по профстандартам?

— Работа системы профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе регламентируется Советом по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе. На Совет возложены функции вырабатывать единое мнение и унифицировать требования к разным профессиям и должностям. Возьмем для примера оператора по добыче нефти, газа и газового конденсата: на каком оборудовании, в каких условиях он работает? С электроцентробежным или штанговым глубинным насосом? Проведена ли специальная оценка условий труда?

ными средствами, утвержденными Советом. Примерные задания представлены на сайте ЦОК ООО «ЛУКОЙЛ-Информ». Знание теории проверяется на компьютерах со специальным программным обеспечением, результаты система определяет автоматически и выводит на печать. Успешная сдача теоретического этапа профессионального экзамена предусматривает не менее 65% правильных ответов.

Сдавшие теоретическую часть допускаются к практическому этапу, который проводится на территории Когалымского политехнического колледжа, оснащенного специальным оборудованием. Итоги профессионального экзамена отражаются в протоколе экспертной комиссии. По результатам профессионального экзамена с каждым соискателем проводится собеседование. Соискатель получает рекомендации: каким образом восполнить пробелы в профессиональных знаниях, навыках и умениях. СПК НГК признает результаты оценки и направляет соответствующую информацию в Национальное агентство развития квалификаций, которое в свою очередь размещает итоги профессионального экзамена в едином реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации.

Зачастую у компаний есть разногласия по содержанию комплектов оценочных средств (экзаменационных билетов), используемых для проведения независимой оценки квалификации.

Утверждение единых требований к квалификации и учет их в профстандарте, который использовался бы на всех предприятиях нефтегазового комплекса в соответствии со спецификой того или иного вида деятельности, входит в компетенцию Совета.

— Какова роль Нефтегазстройпрофсоюза России в этом процессе?

— Нефтегазстройпрофсоюз России в составе Совета активно участвует в формировании системы профессиональных квалификаций, мы не можем оставаться в стороне. Эта система профессиональных квалификаций, считаю, будет акту-

альна ближайшие 25–30 лет. Цель Нефтегазстройпрофсоюза России при этом — защитить законные права и интересы работника при разработке и внедрении профессиональных стандартов, при проведении независимой оценки квалификации.

Недопустимо по инициативе работодателя изменять условия трудового договора и закрепленную трудовую функцию работника и уж тем более расторгать его с формулировкой «в связи с внедрением профессионального стандарта» или «в связи с непрохождением независимой оценки квалификации».

— По вашему мнению, сколько понадобится времени для полного перехода на профстандарты в нефтегазовой отрасли?

— Что касается полного перехода с квалификационных справочников

на профстандарты, полагаем, что к этому отрасли пока не готова. Спешить нельзя, и прежде чем выводить те или иные разделы ЕТКС и ЕКС, следует убедиться, что описание квалификаций в них полностью перенесено в соответствующий профстандарт.

В разделе профстандарта «примерные наименования должности» должны быть учтены соответствующие названия должностей из ЕТКС и ЕКС при их наличии, так как с этим связано предоставление отдельным категориям работников права на досрочную, льготную пенсию в связи с работой во вредных и опасных условиях труда (списки № 1, 2).

Если не сбавлять темпов построения новой системы, то в течение трех–четырёх лет вполне реально полностью уйти от квалификационных справочников. Но формирование системы профстандартов продолжится и позже — это живой и динамичный процесс.

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

Ирина Волошина, директор по развитию системы профессиональных квалификаций ВНИИ труда Минтруда России



— Оценка квалификации позволяет работникам выстраивать профессиональную карьеру, работодателям — планировать кадровую политику и обучение работников. Человек без профессионального образования, но имеющий опыт работы, более уверенно чувствует себя на рынке труда.

Для того чтобы стимулировать работодателей и граждан участвовать в системе независимой оценки квалификации, внесены изменения в Налоговый кодекс РФ. Так, затраты на оценку квалификации работников для работодателей включаются в состав прочих расходов, связанных с производством и (или)

реализацией.

Соискателям, которые самостоятельно оплачивают оценку своей квалификации, предоставляется право на налоговый вычет.

В различных профессиях независимая оценка квалификаций профессиональной деятельности, безусловно, востребована неодинаково.

Конкуренция на рынке труда — один из факторов, который на нее влияет. По закону оценка квалификации добровольна для граждан, включая работников и работодателей, она не влечет каких-либо обязательных последствий, в том числе при приеме на работу.



МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

Мирлан УКУЕВ,
ведущий
специалист
аппарата
Нефтегазстрой-
профсоюза России:

— На сегодняшний день независимая оценка квалификации носит добровольный характер, а ее результаты не могут служить основанием для пересмотра трудового договора в одностороннем порядке по инициативе работодателя. Вместе с тем работник должен быть сам заинтересован в эффективном механизме повышения профессионализма, ведь, успешно пройдя оценку квалификации в независимой организации, он тем самым повышает свою конкурентоспособность на рынке труда, а полученные сертификаты признаются во всех нефтегазовых компаниях.



КОРОТКО О ГЛАВНОМ

ОТВЕЧАЕТ ИРИНА ВОЛОШИНА:

— Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям содержат различные требования к квалификации, какими документами пользоваться?

— Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, например, постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

— Должны ли требования профессионального стандарта прописываться в трудовом договоре в полном объеме или допустимо иное?

— Работодатель определяет должностные обязанности работников и содержание трудового договора (с учетом статьи 57 Трудового кодекса РФ). При этом профессиональный стандарт в части конкретных трудовых функций применяется как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами. Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений — компетенция работодателей.

— Если уровень образования или стаж работника не соответствуют указанным в профессиональном стандарте, грозит ли ему расторжение трудового договора?

— Требования к образованию и стажу в профессиональных стандартах обязательны, когда они установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или когда с выполнением работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений.



Ежегодно Нефтегазстройпрофсоюз России проводит по пять–шесть обучающих семинаров для руководителей профсоюзных организаций в различных регионах России. На семинарах выступают представители Совета, ВНИИ труда Минтруда России, Национального агентства развития квалификаций. Профсоюз выпускает и распространяет среди членов Профсоюза информационные бюллетени, посвященные различным аспектам отраслевой системы профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции — полномочие работодателя. В профессиональном стандарте указаны требования к образованию и опыту, которые нужны для выполнения обобщенных трудовых функций, а не требования к конкретным должностям.

— **Должны ли работники привести свою квалификацию в соответствие с профессиональным стандартом? Какие последствия это влечет для работника?**

— Согласно статье 196 Трудового кодекса РФ, необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование проводятся на условиях, закрепленных коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

— **Если выполняемые работником обязанности шире, чем в профессиональном стандарте, имеет ли он право на доплату за совмещение профессий?**

— Вопрос не связан с применением профессиональных стандартов. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, закрепленной трудовым договором, производится с учетом статьи 151 Трудового кодекса РФ.

— **Что делать, если требования, установленные нормативными правовыми актами и профессиональными стандартами, не совпадают?**

— Это исключено, так как профессиональные стандарты учитывают все нормативные правовые акты, регулирующие вид деятельности, на который разрабатывается профессиональный стандарт. В перспективе ЕТКС и ЕКС будут заменены профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников (они утверждаются законодательными и иными нормативными правовыми актами). Но такое замещение, по мнению Минтруда России, будет происходить постепенно, в течение достаточно длительного периода.

Новый пенсионный отсчет

3 октября 2018 года Президент Российской Федерации Владимир Путин подписал пакет федеральных законов, которыми внесены масштабные поправки в пенсионное законодательство (№ 350-ФЗ, 352-ФЗ, 353-ФЗ, 351-ФЗ). Поправки вступят в силу 1 января 2019 года (за исключением отдельных положений).

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ПРИНЯТИЯ ЗАКОНОПРОЕКТА

16 июня 2018 года Правительство РФ внесло законопроект о совершенствовании пенсионной системы в Госдуму РФ.

19 июля 2018 года — первое чтение законопроекта в Госдуме РФ.

26 сентября 2018 года — второе чтение законопроекта в Госдуме РФ.

27 сентября 2018 года — третье чтение законопроекта в Госдуме РФ.

ОСНОВНЫЕ НОВЕЛЛЫ

I. СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ ПО СТАРОСТИ БУДЕТ НАЗНАЧАТЬСЯ:

- мужчинам — по достижении возраста 65 лет (сейчас — 60 лет)
- женщинам — по достижении возраста 60 лет (сейчас — 55 лет)

Социальная пенсия по старости будет назначаться:

- мужчинам — по достижении возраста 70 лет (сейчас — 65 лет)
- женщинам — по достижении возраста 65 лет (сейчас — 60 лет)

II. ЭТАПЫ ПОВЫШЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Для граждан, которые в период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2020 года достигнут возраста, дающего право выхода на страховую пенсию по старости или социальную пенсию по старости в соответствии с законодательством, действовавшим до 1 января 2019 года, предусматривается возможность выхода на пенсию ранее достижения нового пенсионного возраста на 6 месяцев.

Год выхода на пенсию по старому закону	Пенсионный возраст по новому закону		Год выхода на пенсию по новому закону
	Мужчины	Женщины	
2019	$60 + 1 - 0,5 = 60,5$	$55 + 1 - 0,5 = 55,5$	2019 и 2020
2020	$60 + 2 - 0,5 = 61,5$	$55 + 2 - 0,5 = 56,5$	2021 и 2022
2021	60 + 3	55 + 3	2024
2022	60 + 4	55 + 4	2026
2023	60 + 5	55 + 5	2028

III. НАЛИЧИЕ БОЛЬШОГО СТРАХОВОГО СТАЖА

Для лиц, имеющих страховой стаж: для мужчин не менее 42 лет и для женщин не менее 37 лет, предусмотрена возможность выхода на пенсию на два года раньше достижения нового пенсионного возраста, но не раньше 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин.

IV. ПРАВО НА ДОСРОЧНЫЙ ВЫХОД НА ПЕНСИЮ

Страховая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста: женщинам, родившим троих детей и воспитавшим их до достижения возраста 8 лет, страховую пенсию по старости будут назначать с 57 лет, а женщинам с четырьмя детьми и воспитавшим их до достижения возраста 8 лет — с 56 лет. В обоих случаях страховой стаж должен составлять не менее 15 лет.

V. ПРЕДПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Предпенсионным возрастом будет считаться пятилетний период, который предшествует наступлению возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Установлены дополнительные гарантии социальной поддержки граждан предпенсионного возраста.

Поправки в Уголовный кодекс РФ: вводится уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста. В качестве наказания предусмотрен штраф в размере до 200 тыс. руб. (или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев) или обязательные работы до 360 часов. Поправки вступили в силу 14 октября 2018 года.

Поправки в Трудовой кодекс РФ: за работниками предпенсионного возраста и работниками — пенсионерами по старости или по выслуге лет закреплено право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в установленном законодательством порядке.

Работники не предпенсионного возраста для прохождения диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Поправки в Налоговый кодекс РФ направлены на сохранение федеральных льгот по имущественным налогам, предоставляемых в настоящее время пенсионерам, для физических лиц, которые соответствуют условиям назначения пенсии, действующим по состоянию на 31 декабря 2018 года.



VI. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ СТОИМОСТИ ОДНОГО ПЕНСИОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И РАЗМЕРОВ СТРАХОВЫХ ПЕНСИЙ

Размер страховой пенсии в 2019–2024 годах корректируется с 1 января каждого года.

На каждый год указанного периода установлены фиксированные размеры стоимости одного пенсионного коэффициента и размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости.

Размер фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости

- с 1 января 2019 года устанавливается на уровне 5334 руб. 19 коп.,
- с 1 января 2020 года — 5686 руб. 25 коп.,
- с 1 января 2021 года — 6044 руб. 48 коп.,
- с 1 января 2022 года — 6401 руб. 10 коп.,
- с 1 января 2023 года — 6759 руб. 56 коп.,
- с 1 января 2024 года — 7131 руб. 34 коп.

Стоимость одного пенсионного коэффициента

- в 2019 году устанавливается в размере, равном 87 руб. 24 коп.,
- в 2020 году — 93 руб. 00 коп.,
- в 2021 году — 98 руб. 86 коп.,
- в 2022 году — 104 руб. 69 коп.,
- в 2023 году — 110 руб. 55 коп.,
- в 2024 году — 116 руб. 63 коп.

С 1 января 2025 года

Размер страховой пенсии ежегодно индексируется:

- с 1 февраля на индекс роста потребительских цен за прошедший год;
- с 1 апреля исходя из роста доходов бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если годовой индекс роста среднемесячной заработной платы в Российской Федерации превысит индекс роста потребительских цен за этот же год, с 1 апреля следующего года производится дополнительное увеличение размера страховой пенсии на разницу между годовым индексом роста среднемесячной заработной платы в Российской Федерации и индексом роста потребительских цен.

Последовательность действий Нефтегазстройпрофсоюза России

23.05.
2018

ЗАЯВЛЕНИЕ
Профсоюза в связи с возможным
повышением пенсионного
возраста

15.06.
2018

Письмо Председателю ФНПР
М.В. Шамакову
с позицией по вопросу

19.06.
2018

Письмо «О позиции Профсоюза» Председателям
профсоюзных организаций
Письмо председателю Комитета Госдумы РФ по труду,
социальной политике и делам ветеранов Я.Е. Нилову
с поправками к законопроекту

26.06.
2018

Заседание
Ассоциации
профсоюзов
базовых отраслей
промышленности

27.06.
2018

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Президиума Российского
Совета профсоюза о проекте федерального
закона «О внесении изменений в отдельные
законодательные акты Российской Федерации по
вопросам назначения и выплаты пенсий».

27.06.
2018

Заявление
Президиума в связи
с предложенным
Правительством РФ
законопроектом

26.07.
2018

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Президиума о повышении
пенсионного возраста

10.08.
2018

Предложение Ассоциации
профсоюзов базовых отраслей
промышленности о созыве
внеочередного Генсовета ФНПР

14.08.
2018

Предложения в Минтруд
России к проекту плана
мероприятий (дорожной
карте) по повышению уровня
пенсионного обеспечения

16.08.
2018

I заседание аналитической группы по подго-
товке замечаний к законопроекту о повыше-
нии пенсионного возраста.
Разработаны 6 поправок к законопроекту и
направлены в ФНПР для дальнейшей работы

06.09.
2018

II заседание аналитической группы по подготовке замечаний к законопроекту о повышении
пенсионного возраста. Подготовлены дополнения к поправкам, направлены членам Президиума
Российского Совета профсоюза, в ФНПР, в рабочую группу по совершенствованию пенсионного
законодательства при Госдуме РФ

10.09.
2018

Ряд встреч
с депутатами
Госдумы РФ

10.09.
2018

Письмо
«О поправках к законопроекту»
Тарасенко М.В., Завальному П.В.,
Кабановой В.В., Шамакову М.В.

11.09.
2018

Совещание с председателями
общероссийских, межрегиональных
профсоюзов, входящих в Федерацию
Независимых Профсоюзов России

11.09.
2018

Заседание Совета Ассоциации
профсоюзов работников базовых
отраслей промышленности
и строительства Российской
Федерации



Александр Корчагин,
Председатель
Нефтегазстрой-
профсоюза
России

Предлагаемая законопроектом точечная мера по повышению пенсионного возраста не приведет к достижению поставленной цели — обеспечению сбалансированности и долгосрочной финансовой устойчивости пенсионной системы. Такое решение не обосновано с точки зрения оценки его влияния на социально-экономическое положение в стране: не проведен анализ последствий реализации законопроекта на рынок труда, не представлены меры по улучшению качества оказания медицинской помощи работникам; отсутствуют расчеты и статистические показатели, которые легли в основу законопроекта; не представлены финансово-экономические расчеты, подтверждающие реальное увеличение пенсий.

Нефтегазстройпрофсоюз России с самого начала заявил о не поддержке законопроекта в представленной редакции. Была сформулирована позиция Профсоюза в виде семи поправок к законопроекту. Поправки направлены в Федерацию Независимых Профсоюзов России и учтены в полном объ-

еме. Также они были направлены депутатам Госдумы РФ, в том числе Михаилу Тарасенко, Павлу Завальному, Валентине Кабановой, Николаю Харитонову, Андрею Ветлужских, Валентине Пивненко, Ярославу Нилову.

Поправки были озвучены на заседаниях Комитета Госдумы РФ по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока и Комитета Госдумы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов.

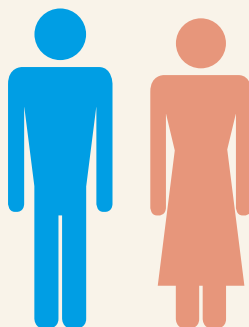
Однако 24 сентября на заседании Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов, в рамках которого обсуждалась в том числе и наша поправка «по северам» в части сохранения действующего возраста выхода на пенсию для работающих в северных районах, по результатам второго раунда голосования была отклонена.

Но мы не намерены прекращать нашу работу в данном направлении. Уже в ближайшее время мы разработаем отдельный законопроект и внесем его в установленном порядке через депутатов в Государственную Думу.

5 лет

до выхода на пенсию —
это предпенсионный
возраст

Мужчины
60–65 лет



Женщины
55–60 лет

Предоставляются льготы:

- на проезд в общественном транспорте;
- по оплате ЖКХ;
- по уплате земельного налога и налога на имущество;
- региональные доплаты к пенсиям;
- специфические льготы в отдельных регионах;
- бесплатная диспансеризация с сохранением зарплаты — два дня ежегодно.

Программы повышения квалификации

Появятся бесплатные программы повышения квалификации для граждан предпенсионного возраста.

Пособие по безработице для человека предпенсионного возраста



* выплаты устанавливаются на один год

Работодатель не может уволить человека предпенсионного возраста!

За увольнение или отказ в приеме на работу по причине возраста — уголовная или административная ответственность.

Егор Иванов: «Защита трудовых прав работников – наше общее дело»

О трудностях в государственном надзоре и о том, как повысить эффективность правозащитной профсоюзной деятельности, журналу «НГСП-информ» рассказывает начальник Управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости Егор Иванов.



Государственный надзор за соблюдением работодателями требований трудового законодательства на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы (государственные инспекции труда).

В 2017 году государственные инспекции труда провели 149 030 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей — на 10,7% больше, чем в 2016 году.

Рост проверок связан, в частности, с активностью граждан в защите своих трудовых прав, изменением уровня информационной открытости деятельности Федеральной инспекции труда, развитием электронных сервисов.

Вместе с тем не по каждому обращению гражданина и работника государственные инспекции труда принимают меры по восстановлению трудовых прав — это объективно обусловлено положениями законодательства и судебной практикой.

Так, в силу части 2 статьи 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором признается любой спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых от-

ношениях, или лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, а работодатель отказался. Такой спор может быть разрешен комиссией по трудовым спорам и судами.

К индивидуальным трудовым спорам также причисляются неурегулированные разногласия между работодателем и действующим работником по применению трудового законодательства, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам и суд).

Государственная инспекция труда отсутствует в перечне органов, уполномоченных на разрешение трудовых споров. Поэтому предписание по индивидуальному или коллективному трудовому спору, который рассматривает соответствующий орган, выдается лишь при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства.

Понятие «очевидное нарушение» не расшифровывается — это влечет за собой разнообразную судебную практику, которая зачастую складывается не в пользу государственных инспекций труда.

Что касается индивидуальных трудовых споров, то суды в ряде случаев исходят не из факта обращения работника в суд или комиссию по трудовым спорам,

Индивидуальным трудовым спором признается любой спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях, или лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор, а работодатель отказался

а из существа выявленного нарушения трудового законодательства, что не предусмотрено и не соответствует статье 381 ТК РФ.

В силу сформированной судебной практики к индивидуальным трудовым спорам относят нарушения трудового законодательства по заключению трудовых договоров, выплате заработной платы и ее отдельных составных частей и др.

Существует пробел и в вопросе принудительного исполнения работодателем предписания об устранении выявленного нарушения. Работодатель не всегда исполняет предписание государственного инспектора труда в установленный срок, а порой и вовсе уклоняется от его исполнения.

Часть 23 статьи 19.5 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривает административную ответственность за невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный

государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вместе с тем мера административного воздействия не во всех случаях помогает восстановить трудовые права граждан. В связи с этим разработан и проходит

согласование проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (по вопросам совершенствования механизмов обеспечения своевременности и полноты выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику)».

Однако названный законопроект касается исключительно вопросов оплаты труда, исключая вмешатель-

ство судебного пристава-исполнителя в разрешение иных вопросов (оформление и прекращение трудовых отношений, режим труда и отдыха, требования охраны труда и др.).

Исключительно в интересах скорейшего восстановления трудовых прав граждан и для устранения выявленных нарушений обращаю внимание на необоснованно широко не применяемый институт защиты трудовых прав — разрешение спора комиссией по трудовым спорам.

Обращение работника для защиты своих трудовых прав в комиссию по трудовым спорам по сравнению с обращением в государственную инспекцию труда или судебным разбирательством означает более короткие сроки рассмотрения и упрощенную процедуру разбирательства.

Поскольку комиссия по трудовым спорам формируется на паритетных началах из равного числа представителей работников и работодателя, они достаточно осведомлены об особенностях производства, деятельности организации, им известны условия труда работников и др. Материалы и документы, необходимые для рассмотрения конкретного заявления, находятся у работодателя, что ускоряет разрешение спора.

Опровергая миф о несостоятельности комиссий по трудовым спорам, отмечу, что названная комиссия может выдать работнику удостоверение, которое в соответствии с ФЗ «Об исполнительном производстве» является исполнительным документом. Поэтому работник вправе незамедлительно начать его принудительное исполнение через службу судебных приставов. В настоящее время при обращении работника в государственную инспекцию труда это сделать нереально.

Кроме этого не следует забывать и об издержках бизнеса, когда работник за разрешением трудового спора обращается в суд, органы прокуратуры, государственную инспекцию труда (оплата государ-

Комиссия по трудовым спорам формируется на паритетных началах из равного числа представителей работников и работодателя — они осведомлены об особенностях производства, условиях труда работников





ственной пошлины, возмещение услуг представителя, уплата административного штрафа и др.). Нельзя игнорировать и роль комиссий в снижении социальной напряженности.

Таким образом, комиссии по трудовым спорам удобны и экономически обоснованы для работников, работодателей, да и для государства тоже. Почему же комиссии по трудовым спорам не получают широкого распространения? На наш взгляд, ответ один. Работодатели пытаются контролировать комиссии, навязывают им решения. Именно поэтому, обсуждая вопрос создания и деятельности комиссий по трудовым спорам, надо активизировать роль профсоюзов при создании эффективного

механизма защиты трудовых прав работников внутри предприятия.

В статье 384 ТК РФ не указано, что представители работников в комиссии по трудовым спорам обязательно должны быть работниками работодателя, у которого создается комиссия. Это существенное отличие от статьи 31 ТК РФ, в которой сказано, что представителем работников как стороны в социальном партнерстве выступает только работник этой организации.

То есть представлять работников в комиссии по трудовым спорам могут любые физические лица, которых работники наделяют соответствующими полномочиями, — например, руководители или специалисты вышестоящей профсоюзной организации. В этом случае представительство работников будет профессиональным и независимым.

Почему работодатели боятся такой независимой оценки, и боятся ли вообще? По нашему мнению, работодатель должен только приветствовать создание комиссий — это недорогой инструмент, позволяющий выявить проблемы в социальной сфере, в охране труда и т.д. Однако в их состав входят должностные лица или сотрудники подразделений, ответственные за те ошибки, из-за которых работники и обращаются в комиссию. Между тем и со стороны работодателя желательно включать независимых лиц, которые на экспертном уровне расскажут о проблемах на предприятиях, их причинах, способах их устранения.

Помимо материальных затрат публичная информация о допускаемых нарушениях трудового законодательства способна сформировать нестабильную кадровую обстановку и подорвать деловую репутацию организации. И если у крупных предприятий нефтегазовой отрасли нарушений не так много, то с организациями, привлекаемыми ими по договорам подряда, дело обстоит хуже. Средствам массовой информации для повышения читаемости выгодно указать, что нарушения трудового законодательства происходят на объекте, принадлежащем крупной компании. Таким образом, страдает репутация крупных компаний, а не подрядчиков.

Подобным организациям, имеющим заслуженный авторитет, целесообразно создать независимую комиссию по трудовым спорам. Кроме того, стоит включить в договоры подряда или оказания услуг обязанность исполнителя, подрядчика не нарушать наиболее значимые нормы трудового законодательства (например, не допускать невыплату заработной платы). В силу статьи 450 Гражданского кодекса такое нарушение условий договора признается основанием для его расторжения.

Такие условия в гражданско-правовом договоре будут дисциплинировать исполнителей и подрядчиков, снизят социальную напряженность на объектах в целом, повысят уровень деловой репутации крупных компаний.

Елена Косаковская:

«Тарифная система, прежде всего в бюджетной сфере, обязательна»

Много ли бедных в России? На что должно хватать зарплаты среднестатистического россиянина? Зачем нужен МРОТ? На эти и другие вопросы журналу «НГСП-информ» ответила эксперт — заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР Елена Косаковская.

— Елена Ивановна, как вы относитесь к деньгам? Способна ли заработная плата устраивать человека в принципе? Ведь как только появляется хотя бы минимальная прибавка к зарплате, растут и потребности?

— Наше общество так устроено, что без денег нам не удастся реализовать потребности, достичь своих целей. Поэтому к деньгам отношусь как к необходимости. Заработная плата — это деньги за выполненную полезную работу, которая оценена руководством организации. Убедена, работа должна приносить удовольствие, а заработная плата — удовлетворять потребности и способствовать достижению целей конкретного человека.

Важный нюанс: разные виды работы требуют различных затрат на питание, отдых, развлечения и оздоровление. Задача человека — правильно использовать заработанные деньги. Нормального человека достойная заработная плата может устраивать в полной мере. В обществе всегда есть базовые материальные ценности: еда, одежда, автомобиль, отдых, жилье. Если заработной платы будет хватать на базовые материальные ценности, то удовлетворение других потребностей не будет носить столь яркий характер и потребность в деньгах будет не столь очевидной.

Роскошь — это не удовлетворение потребностей, а способ самоутверждения в обществе, то есть проблема не экономическая, а психологическая — каждый решает ее сам. Но из-за желающих жить в роскоши не должны страдать другие члены общества. Наше государство — социальное и правовое, поэтому в соответствии с Конституцией РФ оно обязано способствовать обеспечению достойного уровня жизни каждого гражданина.

— Хорошо. А кто такие бедные люди? Те, кто получает МРОТ, относятся к бедным? Сколько их? На ваш взгляд, что подразумевает понятие «справедливая заработная плата»?

— По официальным данным Росстата, численность работников, получающих заработную плату ниже МРОТ (напомним, с 1 мая 2018 года величина МРОТ — 11 163 рубля), превышает 2,2 млн человек. Учитывая, что прожиточный минимум является границей минимального потребления товаров и услуг, эту величину следует считать границей бедности.

Посмотрим статистику. В 2017 году средняя заработная плата у работников самой низкооплачиваемой 10%-й группы составляла 9015 рублей, а у работников самой высокооплачиваемой 10%-ной группы — 127 005 рублей. Разница — в 14 раз. Справедливо? Вряд ли.

Согласно Трудовому кодексу РФ, заработная плата состоит из трех частей, первая из которых — вознаграждение за труд (тарифная ставка, оклад) устанавливается непосредственно за выполненную работу в зависимости от квалификации работника, количества, качества и сложности такой работы. Безусловно, труд низкой квалификации оплачивается ниже. Но заработную плату на уровне МРОТ в России получают не только уборщицы, гардеробщицы и грузчики. Такая зарплата встречается у врачей, учителей и многих других категорий работников. Справедливо? Нет.

В России разрушена тарифная система оплаты труда, когда тарифная ставка или оклад (вознаграждение за труд) зависели от факторов, перечисленных в статье 129 Трудового кодекса РФ. При этом размер заработной платы у нас ничем не ограничивается, особенно это касается стимулирующих и поощрительных выплат.

Уверена, тарифная система, прежде всего в бюджетной сфере, обязательна. ФНПР вместе с Ассоциацией профсоюзов работников бюджетной сферы борется за то, чтобы базовые (то есть минимальные) оклады, базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам были установлены на федеральном уровне. Также ФНПР совместно с общерос-

сийскими профсоюзами, не относящимися к бюджетной сфере, борются за применение систем оплаты труда. Это происходило при переговорах в рамках Российской трехсторонней комиссии, в том числе по Генеральному соглашению на 2018–2020 годы, и на площадке Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Заработная плата работников станет справедливой тогда, когда она будет начисляться по системе — в зависимости от определенных в Трудовом кодексе РФ факторов.

— Президент РФ продекларировал задачу снижения уровня бедности в стране в два раза. Есть ли для этого реальные механизмы?

— Где взять средства, чтобы повысить заработную плату бюджетникам? Эти деньги реально получить от налогов — в первую очередь речь идет об НДФЛ. Предлагаем изменить существующую плоскую шкалу налогообложения на прогрессивную. Увеличение налога на 2% в самой высокооплачиваемой десятой децильной группе позволит повысить заработную плату в самой нижней децильной группе.

Подчеркну: это не уравниловка, а более правильное распределение денежных средств. Неправильно, когда один человек получает 90% прибыли компании, а сто работников — оставшиеся 10%. Если работодатель способен один выполнять работу на предприятии — допустим, добывать и перерабатывать нефть или газ, нет проблем — пусть получает всю прибыль. Но если он привлекает работников для работы по извлечению прибыли, распределять эту прибыль надо справедливо. Снова возвращаемся к данным Росстата: в карманах 10% самой высокооплачиваемой группы населения сосредоточено более 30% всех финансовых средств.

Нужно внедрить прогрессивную шкалу налогообложения и освободить от уплаты НДФЛ те категории граждан, чьи доходы не превышают прожиточный минимум трудоспособного населения. На сегодняшний день это МРОТ, установленный на уровне второго квартала 2017 года.

Покупательная способность населения за счет высоких зарплат и социальных пособий — истинный двигатель экономики. Почему нет инвестиций, невелик рост ВВП? Потому что населению не на что купить товары и услуги. По данным Росстата, семьям с низкими доходами приходится половину зарплаты тратить на продукты питания, а семьи с высокими доходами тратят на питание не более 20% своих средств. Чем больше работников получит достойную заработную плату, тем больше они купят товаров, услуг — это будет стимулировать предприятия добывать, обрабатывать, производить.

Поэтому увеличение МРОТ до минимального потребительского бюджета, повышение реальной заработной платы, то есть ее покупательной способности, а также

введение прогрессивной шкалы на доходы физических лиц — вот основные задачи, которые стоят перед профсоюзами. Именно они помогут добиться той цели, которую ставит перед нами президент, говоря о снижении числа бедных.

— Доведение МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения с последующей индексацией — безусловная победа профсоюзов. Но методика исчисления прожиточного минимума устарела. Каков МРОТ в идеале?

— МРОТ должен удовлетворять не только базовые материальные потребности, но и потребности, направленные на развитие, получение знаний, духовный рост с помощью образовательных организаций, книг, культуры, науки. Мы стремимся к такой величине МРОТ, а сейчас работаем над методикой исчисления МРОТ, которая обеспечивала бы не только материальные блага, но и духовные. Базой для исчисления МРОТ должен стать не прожиточный минимум, а минимальный (восстановительный) потребительский бюджет, который позволял бы работнику не только покупать необходимое, но и отдыхать, восстанавливать физиологические, психические и умственные ресурсы.

— Как измерить эту величину?

— Требуется составить приблизительный набор товаров и услуг, а также расходов, которые удовлетворяли бы материальные и духовные потребности человека, помогли бы ему развиваться, а затем суммировать их стоимость. Затем надо обсудить с социальными партнерами величину минимального (восстановительного) потребительского бюджета, использовать ее в коллективных переговорах, а в дальнейшем — законодательно закрепить.

— По состоянию на 1 января 2018 года МРОТ, рассчитанный на основании минимального (восстановительного) потребительского бюджета и с учетом роста индекса потребительских цен, составляет около 38 тысяч рублей. Это утопия или реальность?

— МРОТ, составляющий по методике ФНПР 38 тысяч рублей, — это расчетная величина, но она реальна. Вопрос, когда МРОТ будет составлять 38 тысяч, не основной. Главный вопрос: когда удастся установить величину МРОТ, которая обеспечивала бы достойную жизнь работнику в соответствии с одним из основных принципов регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно с ними связанных.

— Елена Ивановна, чтобы уравнивать МРОТ и прожиточный минимум, понадобилось 16 лет. Ваши прогнозы: когда МРОТ достигнет минимального потребительского бюджета?

— Предлагаем уже сейчас использовать минимальный потребительский бюджет при переговорах с работодате-



лями, при обсуждении отраслевых соглашений. На общероссийском уровне это небыстрый процесс. Потребуется не менее пяти лет, чтобы переговоры переросли в законопроект,— и это оптимистичный прогноз. Стоит очень внимательно просчитать, обдумать и посмотреть, как это отразится на доходах и расходах тех или иных бюджетов, компаний, занятости населения, количестве рабочих мест.

— Какую роль в этом вопросе вы отводите профсоюзам?

— Самую непосредственную. Наверное, одно из самых знаменательных событий последнего времени: МРОТ с 1 мая стал равен величине прожиточного минимума трудоспособного населения, как отметил президент, по настоянию ФНПР и лично Михаила Шмакова. Значит, голос профсоюзов слышат. Безусловно, это было непросто: органы исполнительной власти федерального уровня высказывали много сомнений. Но опасения насчет резкого повышения уровня безработицы не оправдались.

Вопрос увеличения МРОТ до минимального потребительского бюджета не какая-то научная фантастика — есть конкретные решения.

От того, какие требования выдвигают работники, зависят конкретные действия работодателей. Очень радует, что теперь работники, особенно молодежь, предъявляют более высокие требования к оплате труда, организации рабочего места, чем раньше. И это правильно! Работодатель закупает средства производства, технологии, оборудование, которые требуют определенных материальных затрат, иначе они просто выйдут из строя и не будут работать. А почему работник должен быть недооценен? Квалифицированный специалист — ценный и важный ресурс не только для работодателя, но и для страны в целом. Его настроение, атмосфера на рабочем месте и в коллективе приравниваются к материальным благам на предприятии.

Беседовала Светлана Романовская

Профсоюз не остается в стороне от нормотворчества

Право профсоюзов на защиту интересов работников закреплено в Конституции РФ. Правозащитная деятельность — приоритетное направление для профсоюзов. Многие считают, что она сводится к деятельности правовой инспекции труда Профсоюза, но это далеко не так. Примером может служить правозащитная деятельность Волгоградской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюза России.

«Наша организация проводит значительный объем правозащитной работы по защите работников и их семей в рамках деятельности областной трехсторонней комиссии по социально-трудовым отношениям,— рассказывает председатель Волгоградской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Михаил Ширшин.— Но не всегда профсоюзам удается отстаивать свою позицию. Так, в январе 2018 года рассматривались поправки к проекту закона Волгоградской области «Об организации отдыха и оздоровления детей в Волгоградской области». Поправки к действующему закону практически сформировали новую редакцию закона и вытеснили из прежней редакции очень многие льготы и гарантии как для получателей государственной услуги (детей всех категорий), так и для заинтересованных лиц — в частности, работодателей и родителей, которые лишились частичной компенсации за оплаченную путевку из областного бюджета.

Законопроект получил много замечаний со стороны профсоюзов, прокуратуры, Контрольно-счетной палаты. Со своей стороны мы подготовили поправки, и они были учтены, но не в полном объеме. В результате экономия на детском отдыхе отняла у части детей возможность полноценного оздоровления, у оздоровительных учреждений — потенциал для развития материально-тех-

нической базы. Некоторые детские загородные лагеря не открылись для приема детей».

Активное участие правозащитники Волгоградской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюза России принимали и в урегулировании вопроса о банкротстве.

ПРЕДЫСТОРИЯ

Федеральный закон от 1 мая 2012 года № 39-ФЗ ратифицировал Конвенцию о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенция № 173, принятая на 79-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в Женеве 23 июня 1992 года). Российская Федерация приняла на себя обязательства, вытекающие из раздела II Конвенции. Он предусматривает защиту требований трудящихся посредством привилегии — они удовлетворяются из активов неплатежеспособного предпринимателя раньше требований непривилегированных кредиторов.

При банкротстве юридического лица в Российской Федерации требования по оплате труда удовлетворяются во вторую очередь преимущественно перед другими кредиторами. В постановлении Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 25 января 2013 года отмечено, что устанавливаемая законодательством о банкротстве очередность требований кредиторов является одной из государственных гарантий оплаты труда, закрепленных статьей 130 Трудового кодекса РФ. Она предписывает обеспечить работнику получение заработной платы, если работодатель прекращает деятельность или становится неплатежеспособным.

Анализ правоприменительной практики действующих правовых норм законодательства о банкротстве свидетельствует о том, что нужна дополнительная за-



цита прав работников и бывших работников организаций-банкротов для обеспечения взыскания задолженности по оплате труда в полном объеме. Гарантировать эти права удастся не всегда. Привилегия практически не действует при банкротстве организации, активы которой отсутствуют или незначительны. В некоторых случаях процедура банкротства допускает погашение требований работников к работодателю: в связи с недостаточностью денежных средств на текущие расходы задолженность по зарплате остается неоплаченной.

«Остроту этой проблемы подтверждает статистика, — продолжает Михаил Ширшин. — Так, по Волгоградской области по состоянию на октябрь 2017 года размер задолженности по заработной плате работодателей на различных стадиях банкротства составил 409,5 млн руб. — свыше 90% общего размера задолженности по заработной плате. И это не специфическое явление Волгоградской области — оно отражает положение в стране в целом. По данным Росстата, на 1 марта 2017 года суммарная задолженность по заработной плате в стране равнялась 3,61 млрд руб., причем в первые месяцы 2017 года она росла. Именно поэтому надо совершенствовать механизмы, гарантирующие работникам право на заработную плату».

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗА

Законопроект, который поддерживают профсоюзы, предусматривает создание государственного компенсационного фонда гарантий прав работников (далее — государственный компенсационный фонд) и публично-правовой компании, которая будет формировать фонд, учитывать поступившие взносы, обеспечивать выплаты работникам при банкротстве работодателя.

Размер ежемесячного взноса работодателей в государственный компенсационный фонд намечено установить в размере $\frac{1}{12}$ прожиточного минимума, умноженной на среднесписочную численность работников, которые состояли в трудовых отношениях с работодателем за предшествующий календарный год. (Сведения о среднесписочной численности работников государственный компенсационный фонд будет получать от налоговых органов, куда они должны ежегодно предоставляться в соответствии с пунктом 3 статьи 80 Налогового кодекса РФ.)

Денежные средства, хранящиеся на специальных счетах в государственном компенсационном фонде, будут использоваться для оперативного погашения задолженности по оплате труда и выплаты выходных пособий. Законопроект предлагает внести соответствующие изменения в Федеральный закон от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Кроме того, законопроект относит оплату труда и выходные пособия к текущим платежам. В настоящее время к текущим платежам относится только задолженность по оплате труда и выходным пособиям, которая возникает после подачи заявления о признании должника банкротом. Аналогичную задолженность, которая образовалась до указанной даты, законодательство относит к реестровой задолженности, погашаемой во второй очереди после погашения текущих платежей.

Зачастую порядок выплаты задолженности работникам ставится в зависимость от того, когда было подано заявление о признании должника банкротом. В результате задолженность, возникшая до начала процедуры банкротства, работникам не выплачивается или выплачивается не в полном объеме. В то же время трудовая деятельность является непрерывной — нельзя признать обоснованным подобное законодательное разделение условий. Кроме того, оно способно привести к тому, что недобросовестный должник перед объявлением процедуры банкротства массово сократит работников, чтобы уменьшить текущие платежи второй очереди. Очевидно, работники такого должника оказываются в невыгодном положении.

Михаил Ширшин поясняет: «При таком раскладе работники воспринимают ситуацию как несправедливую, что усиливает социальную напряженность. Профсоюзные юристы настаивают на том, чтобы отнести оплату труда и выходные пособия к текущим платежам второй очереди вне зависимости от времени возникновения задолженности. Это помогло бы решению проблемы. Но в переговорах сторона работодателей, чтобы избежать избыточной финансовой нагрузки и исходя из экономической целесообразности, снизила размер взноса в фонд на каждого работника. Косвенным образом это отразится на работниках и потребителях через увеличение цены продукции».





МПО РОСНЕФТЬ

Эффективность социального партнерства зависит от грамотно выстроенной правовой работы

Выстроенная система социального партнерства с работодателем не ограничивается реализацией положений и норм коллективного договора, справедливо считают в Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть» Нефтегазстройпрофсоюза России. Так, была проведена масштабная работа при реструктуризации сервисного блока предприятий ПАО «НК «Роснефть», кроме того, унифицирована система материальных выплат сотрудникам.

Представители Межрегиональной профсоюзной организации непосредственно участвуют в подготовке проектов корпоративных документов, локальных нормативных актов. Замечания по ним направляются в ПАО «НК «Роснефть». Последовательно вносятся изменения и дополнения в шаблон типового коллективного договора в компании.

«Традиционно дважды в год проводятся заседания рабочей группы по наполнению шаблона, участники которой оценивают необходимость изменений действующего документа, а поправки к которому поступают в том числе от структурных профсоюзных организаций,— комментирует ситуацию председатель МПО ПАО «НК «Роснефть» Евгений Черепанов.— Только за 2018 год мы внесли более 20 поправок, качественно уточняющих содержание шаблона типового коллективного договора и улучшающих положение работников. Ежегодно растут затраты, направленные на реализацию положений коллективных договоров».

Наряду с этим учредительные документы структурных профсоюзных организаций приводятся в соответ-

ствие с актуализированными нормами гражданского законодательства. Профсоюзные организации принимают собственные уставы. МПО ПАО «НК «Роснефть» оказывает профсоюзным организациям консультативную, методологическую и организационную помощь, согласовывает проекты уставов, а при необходимости — обеспечивает правовое сопровождение регистрации профсоюзных организаций в качестве юридических лиц. Правовая помощь оказывается и при разработке коллективных договоров и соглашений.

МПО ПАО «НК «Роснефть» регулярно доводит до первичных и объединенных первичных профсоюзных организаций информацию об изменениях в действующем законодательстве, направляет им методические рекомендации по разрешению спорных вопросов, учитывающие мнение выборного профсоюзного органа.

Общение непосредственно с членами Профсоюза также в приоритете: Межрегиональная профсоюзная организация рассматривает обращения, дает устные и письменные консультации, оказывает конкретную правовую помощь по социально-трудовым вопросам работников.

«Мы гордимся, что эта работа не свелась к судебным тяжбам и разрешениям конфликтных ситуаций с представителями работодателя, а заключается в последовательной системной правовой деятельности, которую проводят Межрегиональная профсоюзная организация ПАО «НК «Роснефть» и ее структурные подразделения», — подчеркивает Евгений Черепанов.

Комплексные проверки — игра на опережение



На сегодняшний день в Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России сложилась эффективная практика проведения комплексных плановых проверок. Их предмет — соблюдение работодателями трудового законодательства, правил предоставления льгот и гарантий, которые предусмотрены законодательством о Севере, коллективными договорами. Этот вид проверок позволяет правовым инспекторам изучить положение дел на предприятии (производстве), выявить недочеты и нарушения, донести их непосредственно до руководителя, его специалистов и председателя первичной профсоюзной организации.

«Выявленные нарушения чаще всего устраняются или принимаются к сведению уже в ходе проверок. После рассмотрения результатов проверки на заседании коми-

тета районной организации контроль за их устранением возлагается непосредственно на председателя первичной профсоюзной организации, — делится опытом председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Татьяна Зайцева. — Однако в отдельных случаях проверки не всегда приносят плоды — работодатель действует по принципу «кто обратится, оспорит — тому выплатим, сделаем». В этом случае самая эффективная мера — судебная защита. Правовые инспекторы помогают оформлять иски, сопровождают их в суде. После решения вопроса в судебном порядке основную роль в правозащитной деятельности играют руководители профсоюзных организаций. Они добиваются устранения нарушения не только по конкретному случаю, а на всем предприятии».



Скорая юридическая помощь

В «СИБУР Профсоюзе» уверены: одна из самых продуктивных форм правовой работы — бесплатные юридические консультации для членов Профсоюза конкретной профсоюзной организации. Если у работника появилась правовая неопределенность, то он обращается к председателю первичной профсоюзной организации в приемные часы. Председатель в свою очередь организует консультацию с привлечением главного правового инспектора труда «СИБУР Профсоюза» либо юристов территориальных организаций Профсоюза. Регулярно проводятся и выездные юридические консультации на производстве, но есть вариант обратиться дистанционно — для этого достаточно направить запрос по электронной почте или воспользоваться соответствующим разделом на портале «СИБУР Профсоюза». Нужно отметить, что работники стали чаще пользоваться разделом «Правовая защита».

«Вопросы самые разные — не только связанные с трудовыми правоотношениями, но и о возмещении вреда, о страховании, о взыскании алиментов, о разделе имущества бывших супругов, о смене фамилии

в свидетельстве о рождении, о защите прав потребителей: что делать, если при перелете испорчен багаж или недопоставлена заказанная мебель, — рассказывает главный правовой инспектор труда «СИБУР Профсоюза» Лилия Володина. — Многие темы касаются уплаты НДФЛ, других налогов и, конечно, трудовых и социальных отношений. Например, часто задают вопросы о досрочной пенсии в связи с вредными условиями труда.

По некоторым делам требуется досудебный порядок рассмотрения — предъявление претензии. Мы готовим претензии, направляем типовые образцы по различным вопросам. Подчас работникам нужно помочь при дальнейшем обращении в суд — мы помогаем и с подготовкой исковых заявлений. Так, в этом году были составлены иски о взыскании алиментов, административный иск об отказе в продлении аренды земли, регрессный иск о возврате денежной суммы. Когда при судопроизводстве члену Профсоюза необходим представитель, ему оплачивается часть услуг адвоката, если, конечно, профсоюзный комитет примет соответствующее решение».

Михаил Чабарай: «Как оправдать доверие стотысячного коллектива?»

Объединенная профсоюзная организация ОАО «Сургутнефтегаз» — одна из крупнейших профсоюзных организаций в структуре Нефтегазстройпрофсоюза России — таких в стране единицы. Почти 100 тысяч человек — 58 первичных профсоюзных организаций (ППО) структурных подразделений ПАО «Сургутнефтегаз», объединяющих более 94% сотрудников компании, а также ППО ООО «Сургутмебель» и профсоюзная организация частного учреждения дополнительного образования «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Нефтяник».

— Михаил Артёмович, как вам удается управлять таким огромным коллективом? Ведь профсоюзный лидер должен прежде всего общаться с людьми и знать их чаяния.

— Хороший вопрос. Чтобы управлять таким коллективом, нужна команда, и у нас она сильная. Когда есть определенные правила игры, когда соблюдаются принципы самоорганизации и коллективизма, то и управлять проще. Профсоюзный лидер должен уметь держать удар, вдохновлять собственным примером — тогда можно требовать и с других.

В 2018 году мемориал «Звезды Югры» в Ханты-Мансийске впервые пополнился памятным знаком трудовому коллективу ПАО «Сургутнефтегаз». Поверьте, это очень высокая оценка труда наших людей. И то, что «Сургутнефтегазу» в ежегодном конкурсе «Черное золото Югры» вновь присвоено звание «Компания года», говорит о многом.

— В одном из интервью вы сказали, что почти все организации СССР — партия, комсомол, пионерия — развалились, а профсоюз жив. Что питает вашу профсоюзную организацию сегодня?



— Силы дают члены Профсоюза. Наша профсоюзная организация создана, чтобы защищать права и отстаивать интересы человека труда перед работодателем. И когда есть обратная связь, когда люди обращаются и получают реальную помощь профсоюзной организации, это дорогого стоит. Нас знают, с нами считаются.

Вот, к примеру, сельское поселение Нижнесортимский Сургутского района ХМАО–Югры — в 250 км от Сургута. Большая часть его жителей — работники ПАО «Сургутнефтегаз» — члены Профсоюза. Средний возраст — 35–40 лет. Понятно, что в этом возрасте у людей есть дети, которые ходят в детский сад или школу. Поселок расширяется, требуются новые социальные объекты, в том числе сады и школы. Поэтому вместе с главой сельского поселения мы выходили с официальным письмом на губернатора региона Наталью Комарову и на председателя Думы Югры. Встречались, обсуждали. Изначально ситуация развивалась не так, как мы хотели, но со временем нас услышали. Дело сдвинулось с мертвой точки. Вот такие моменты и подпитывают. Даже когда что-то не получается, нельзя опускать руки. Надо не останавливаться и идти вперед.



— Как вы встретились с профсоюзом? Что он дал вам в жизни?

— Первый раз встретился с профсоюзом в 1977 году, когда поступил в нефтяной техникум. А более близко его ощутил, когда на производственной практике работал на газоперерабатывающем заводе в г. Речице. Отлично помню, как зашел председатель профкома и объявил, что предстоит выезд на природу. Есть желающие? На мой вопрос, что для этого надо, ответили: только хорошее настроение — все берет на себя профсоюз. Мы отправились на рыбалку, и я впервые увидел, что такое дружный коллектив.

После армии приехал работать на Север, в НГДУ «Федоровскнефть», и старался всегда поддерживать уважительное общение в коллективе. Не представляю, как люди в одном коллективе пьют чай по разным сторонам: я рос в большой семье, за стол мы всегда садились вместе.

Раньше в «Сургутнефтегазе» у каждого предприятия был свой коллективный договор. Однажды меня избрали делегатом от цеха на собрание, посвященное заключению такого договора. Мне пришлось выступать — задавал вопросы. Хотя и в мыслях не было, что буду заниматься профсоюзной работой: я успешно трудился, показывал хорошие результаты, на смотре-конкурсе «Лучший по профессии» занимал места и выступал за предприятие на спортивных мероприятиях.

— Кого вы считаете своим учителем?

— Ключевую роль в мой профсоюзной деятельности сыграла Тамара Ивановна Наймарк, которая тогда возглавляла профсоюзную организацию НГДУ «Федоровскнефть». Когда мне предложили выполнять обязанности заместителя председателя ППО, переживал и сомневался. Но меня поддержала и Тамара Ивановна, и начальник цеха Дмитрий Михайлович

Попов, поэтому я согласился. Окончил Академию труда и социальных отношений. Тамара Ивановна всегда мне подсказывала, учила меня, а в работе с документами очень помогала Нина Кузьминична Ясеницкая, специалист I категории профсоюзной организации. Со временем втянулся в общественную работу. И когда меня позвали вернуться на производство, выбрал профсоюзную деятельность.

— Что изменилось за время вашего руководства? Есть ли у вас как председателя профсоюзной организации мечта?

— У председателей первичных профсоюзных организаций повысилась ответственность, самодисциплина. Сейчас ужесточились требования к первичным документам, нужно постоянно заниматься самообразованием, повышать свою квалификацию. Профсоюзная организация, как и любая другая, соблюдает требования законодательства Российской Федерации и осуществляет свою деятельность в рамках утвержденного устава.

Еженедельно по понедельникам мы проводим заседание профсоюзного комитета ОПО ОАО «Сургутнефтегаз» с обозначенной повесткой дня и вместе оперативно решаем накопившиеся за неделю проблемы.

Что касается мечты, это личное. Применительно к работе хотелось бы, чтобы наша команда стала еще более сильной и самодостаточной, обладала весомым авторитетом, в первичных профсоюзных организациях всегда были боевые стойкие председатели, чтобы мы слышали каждого члена Профсоюза и оставили хорошую базу будущим поколениям.

— Какие изменения в организации произошли за последние пять лет, каковы достижения?

— Наша задача — оперативно отвечать на вызовы времени. В последние годы одним из вызовов стал федеральный закон «О специальной оценке условий труда» (СОУТ): с января 2014 года спецоценка заменила аттестацию рабочих мест по условиям труда. С содержанием некоторых статей законопроекта профсоюзы были не согласны. Поэтому мы собирали подписи с требованием не принимать законопроект в начальной редакции. Специалисты нашей и вышестоящих организаций подготовили и направили в Минтруд России свои замечания и предложения. Некоторые из них учтены и включены в текст закона: в частности, проверка государственными органами качества экспертизы условий труда, контроль технических инспекций профсоюзов за соблюдением требований федерального закона и другие. В акционерном обществе утверждена комиссия по проведению спецоценки, заключены договоры с соответствующими организациями.

Совместно с ПАО «Сургутнефтегаз» профсоюзная организация разъясняет людям тему гарантий и компенсаций по результатам СОУТ. Если работники жалуются на качество проведения спецоценки, обязательно проводится дополнительная проверка. Так, при обращении работников одного из структурных подразделений профсоюзная организация инициировала дополнительную проверку — была проведена повторная СОУТ рабочих мест этих работников.

Еще одна проверка на прочность — проекты постановлений правительства РФ по изменению размеров районных коэффициентов и северных надбавок. С августа 2014 года проведена огромная информационная и организационная работа, чтобы не допустить принятие этих документов: публикация статей в газетах, телевизионные выступления, раздача листовок, размещение баннеров на улицах города, сбор более 100 тысяч подписей.

Мы выработали консолидированную позицию по вопросу сохранения достигнутого уровня социальных гаран-

тий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, поддержания социальной стабильности в северных регионах. Позицию профсоюзов выразил лозунг «Не отдадим северные!». Сегодня мы продолжаем эту работу.

— Какое направление деятельности профсоюзной организации вы считаете приоритетным?

— В приоритете всегда были и остаются защита трудовых прав и интересов членов Профсоюза, проведение переговоров, заключение коллективного договора. Особый акцент делаем на правовой работе: она является квалифицированной и эффективной как на стадии досудебного разрешения споров, так и в судебных разбирательствах. По утвержденному графику правовая инспекция труда Профсоюза проверяет соблюдение трудового законодательства в структурных подразделениях и направляет в адрес руководителей предписание устранить выявленные нарушения.

Кроме того, представители профсоюзной организации во время личных приемов консультируют членов Профсоюза по трудовым, социальным правоотношениям, о присвоении звания «Ветеран труда». Поступают в наш адрес и письменные обращения от членов Профсоюза и неработающих пенсионеров, в том числе коллективные. По каждой жалобе ведем проверку, создаем комиссию, которая выезжает на место и встречается с людьми. Правовую помощь члены Профсоюза могут получить оперативно и дистанционно по телефону или на официальном сайте организации.

— Сейчас много внимания уделяется охране труда. Какие шаги профсоюзная организация предпринимает в этом направлении?

— При непосредственном участии первичных профсоюзных организаций изменены и дополнены нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной





обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам. К примеру, члены Профсоюза обратились по вопросу обеспечения футболками и бейсболками. Из-за того что якобы отсутствуют вредные и опасные производственные факторы по результатам специальной оценки условий труда, СИЗ выдаваться не должны. Вывод противоречив: он принимался без учета мнения профсоюзной организации. В итоге в рабочем порядке принято положительное решение.

Профсоюзная организация контролирует санитарно-бытовые условия для работников, которые трудятся и проживают на отдаленных месторождениях: допустим, по обращению председателей ППО были сохранены вагоны-дома «Баня» и «Сауна».

— В ПАО «Сургутнефтегаз» активно развивается институт общественного контроля за соблюдением норм охраны труда. Это приносит свои плоды?

— Да, считаю такой институт эффективным. Для организации общественного контроля от Профсоюза избраны уполномоченные по охране труда в каждом структурном подразделении — их уже более тысячи. Они выявляют нарушения, которые не являются типичными или систематическими: в каждом конкретном случае их изучают и устраняют.

Уполномоченные по охране труда обучаются в центре политехнического обучения ПАО «Сургутнефтегаз» и на семинарах, которые проводят технические инспекторы объединенной профсоюзной организации и Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России.

Кроме того, действует положение об уполномоченном по охране труда объединенной профсоюзной ор-

ганизации ОАО «Сургутнефтегаз» и положение о смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда объединенной профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз». Наши уполномоченные ежегодно выигрывают конкурсы вышестоящих профсоюзных организаций.

— Как строится диалог с работодателем? Легко ли вам находить общий язык?

— Приведу лишь один аспект социального диалога профсоюзной организации и работодателя. На протяжении многих лет акционерное общество возмещает затраты на питание работников. Благодаря договоренности между ОПО и администрацией ОАО «Сургутнефтегаз» работник оплачивает около 30% стоимости обеда. Остальное компенсирует компания, хотя это и не прописано в коллективном договоре.

— Что самое сложное в профсоюзной работе? Как привлекать в Профсоюз новых членов?

— Самые непростые моменты в общественной работе связаны с личной ответственностью: какими бы ни были обстоятельства, в профсоюзном активисте люди хотят видеть помощника в их социально-экономических проблемах. Необходимо оправдывать реальные надежды членов Профсоюза.

Если любой работающий человек будет воспринимать членство в Профсоюзе как своеобразную страховку на случай нарушения его трудовых прав, то мотивация профсоюзного членства будет обеспечиваться сама, без широкомасштабных кампаний.

Беседовала Елена Первухина

НАДЕЖНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ — ТАКОВЫ ГЛАВНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА «ГАЗПРОМ ЭНЕРГО»



Есть такие компании, которые формируют в человеке не только мастерство, но и характер, силу воли, ответственность. Одна из них — «Газпром энерго». Всего 20 лет назад в подчинении первого руководителя компании Николая Иляхина было 12 человек. Сегодня у «Газпром энерго» 11 филиалов в 46 субъектах РФ — от Западной Сибири до Кавказа. В компании трудится более 5 тыс. работников.



«Наши работники дорожат репутацией компании и стремятся вносить личный вклад в ее укрепление и развитие, — делится генеральный директор ООО «Газпром энерго» Роман Дятлов. — Наша кадровая политика — не просто подбор квалифицированных кадров, нам требуются инициативные

и перспективные специалисты. Нам только 20 лет. Цели ООО «Газпром энерго» на ближайшую перспективу — обеспечение надежного и бесперебойного электро-, тепло-, водоснабжения и водоотведения объектов предприятий Группы «Газпром». Продолжится автоматизация учета электрической энергии объектов Единой системы газоснабжения (ЕСГ) России.

Основным направлением развития ООО «Газпром энерго» является дальнейшая консолидация энергоактивов дочерних обществ ПАО «Газпром» с целью оптимизации энергоснабжения, соблюдения единых стандартов управления энергохозяйством и снижения производственных и финансовых рисков. Перед нами стоят новые серьезные задачи по энергоснабжению стратегически важных объектов «Газпрома» на востоке России. Первый из них — уникальное Чайандинское нефтегазоконденсатное месторождение, которое станет ресурсной базой для газопровода «Сила Сибири». Участие наших специалистов в этом проекте — вызов для смелых, инициативных людей, настоящих энтузиастов. При этом в центре внимания будет создание максимально комфортных и безопасных условий труда работникам Общества».

ПРОФСОЮЗ —

ЭТО ВЗАИМОВЫРУЧКА И ПАРТНЕРСТВО

Председатель объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром энерго профсоюз» Юрий Кузнецов вступил в Профсоюз в 1994 году, мотив был простым: члены организации получали путевки на оздоровление детей. Но по природе Юрий Евгеньевич — лидер и активист, поэтому скоро он нашел свое место в профсоюзной организации. В 2014 году ему предложили выдвинуть кандидатуру на должность председателя. Кузнецов согласился — привык оправдывать оказанное доверие.

— Юрий Евгеньевич, показатель участия работников в профсоюзной работе на вашем предприятии растет. В чем причина? Какова мотивация?

— Действительно, если в 2013 году на учете в нашей профсоюзной организации состояло 75% общего числа работающих, сейчас — 94%. Профсоюз — не взносы и путевки, Профсоюз — это прежде всего партнерство, поддержка интересов работников, человека труда, активная жизнь. Мы никого не уговариваем: есть такие работники, которые принципиально не участвуют в общественной жизни предприятия, но таких единицы. Убежден на многих примерах, что нормальное функционирование коллектива связано не только с производственными показателями.

— Каковы главные ценности профсоюзной организации «Газпром энерго»?

— Люди, взаимодействие, социальное партнерство. Люди — это профессионалы, лидеры, развивающие предприятие. Взаимодействие и взаимовыручка — это те отношения, которые сохраняют коллектив. У нас так заведено, что филиалы помогают филиалам. На разных территориях страны условия отличаются. Наши 11 филиалов разбросаны от Ямбурга до Ставропольского края. К примеру, работники Южно-Уральского филиала из Оренбурга многим филиалам оказывают производственную помощь. Другой Оренбургский филиал содействует в таком важном деле, как учет энергоресурсов. Автоматизированная система комплексного учета энергоресурсов (АСКУЭ ПАО «Газпром») очень востребована сегодня. Вот и получается, что выстраивается горизон-

тальное взаимодействие, которое идет, минуя административные вертикали.

Ну и социальное партнерство — это наши отношения и договоренности с руководством компании, работниками Общества, их семьями, проживающими в населенных пунктах, где работает «Газпром энерго». Это дорогого стоит, и мы этим гордимся.

— Расскажите о проекте «Энергия поколений», который недавно удостоен Гран-при корпоративного конкурса ПАО «Газпром» в социальном блоке.

— «Энергия поколений» — это поддержка детей из подшефных детских домов и школ-интернатов в регионах производственной деятельности. Через развитие тесных межличностных коммуникаций с работниками компаний газовой отрасли и членами их семей у детей, лишенных попечительства, формируются высокие нравственные качества. На местах формировались команды, состоящие из семейной пары со своим ребенком и двух воспитанников детских домов





и школ-интернатов. Они состязались в знаниях, ловкости, находчивости в интеллектуальной игре и дисциплинах классического триатлона.

В 2017 году триатлон прошел в Ставрополе, Рязани, Сургуте, Новом Уренгое, Пангодах, Саратове, Астрахани и Оренбурге. Восемь команд-победителей региональных этапов встретились в финале, чтобы побороться за первое место. Всего в проекте участвовали 52 команды, 28 дочерних обществ ПАО «Газпром», 260 участников, из них 156 детей, 108 из которых — дети, попавшие в трудную жизненную ситуацию.

Этот благотворительный проект не только про спорт. Взаимопонимание и умение любить мы прививаем не только детишкам, лишенным опеки, но и детям наших работников, и самим работникам. Десятки волонтеров были душой и сердцем вовлечены в этот проект. Такие совместные акции помогают детям и взрослым разобраться в себе, учат понимать, что такое жизненные сложности.

Очень здорово, что проект продолжается. В этом году мы уже не как организаторы, а как участники съездили в Дагестан, в Махачкалу, где собрались местные команды с детьми, которые приняли участие в состязаниях и большой культурной программе. Она включала и посещение музеев, и высадку деревьев, и очистку территорий, и многое другое. Все это имеет определенные воспитательные функции, нравственно поднимает и взрослых, и детей. Этот проект реализован при поддержке Нефтегазстройпрофсоюза России и «Газпром профсоюза».

— Как в компании выстраивается система обратной связи?

— У нас есть сайт, корпоративная газета «Сфера энергии», свежие выпуски которой ждут и читают. В ней обязательно отдельные странички посвящены профсоюзной жизни, информации о мероприятиях. Вовлекаем работников в общественную жизнь через конкурсы. Сейчас

совместно с «молодежкой» объявили конкурс роликов в Instagram «Люблю Газпром энерго» и учредили премию.

Не теряют актуальности живые встречи — руководство и специалисты по направлениям по утвержденному графику встречаются с трудовыми коллективами филиалов. Нужно чувствовать, понимать настроение в коллективах, видеть глаза и слышать, с каким настроением работник задает вопрос, который его волнует. Есть обратная связь через сайт, телефон и соцсети, но живое общение никто не отменял, и оно для нас первостепенно.

Социальные проекты — это ведь тоже информационная политика. А как иначе? Вот взять проект «Гонка героев» или постановку спектакля «Маленькие комедии большого дома». Когда-то этот спектакль шел в Театре сатиры, а несколько лет назад наша молодежь решила поставить пять новелл пьесы силами филиалов. Вот вам и формирование корпоративного духа, единой команды. Проект благотворительный: люди, приходившие на спектакль, приобретали поделки детей из подшефных детских домов. Мы не развиваем потребительство, а пропагандируем взаимовыручку и партнерство.

— Юрий Евгеньевич, что, по-вашему, дает профсоюз молодежи, кроме материального поощрения от побед в мероприятиях?

— Моральное для нас выше, чем материальное. Да, наши призеры получают кубки, медали, дипломы, и это будет учитываться руководством как вклад в здоровье, в работу. Ведь чем больше здоровых и бодрых людей, тем лучше они выполняют свои обязанности — прямое влияние на производственные показатели. И профсоюзный, и молодежный актив — определенная лакмусовая бумажка, чтобы человек продвигался вверх по служебной лестнице. Если он активно работает и люди его понимают, с удовольствием даем рекомендации. Но главное — активная позиция приносит счастье и удовлетворение самому человеку.

Светлана Романовская



Азай Телман-оглы Абдуллаев: человек с большой буквы

Неизменная улыбка, дружелюбный взгляд — Азай Телман-оглы Абдуллаев, специалист по спортивно-оздоровительной работе ППО ООО «Томскнефтехим», на протяжении 34 лет является ее символом. Его можно увидеть в любом уголке завода в любое время дня: в производственных цехах, здравпункте, тренажерном зале, на улице — общающимся с работниками или спешащим по делам с папкой в руках. Для каждого у него припасены добрые слова и нужные шутки.

Азай родился в Азербайджане в многодетной семье. Отец всю жизнь проработал водителем грузовика, мать — воспитателем в детском саду. 17-летний парень выбрал экзотическую профессию:

— Я не пропускал ни одного фильма — смотрел все, что разрешалось детям. И твердо решил стать актером.

Окончив школу, Азай от мечты не отказался. Несмотря на большой конкурс (16 человек на место!), удачно сдал экзамены на актерский факультет Азербайджанского государственного института искусств в Баку. Спустя

четыре года — защита дипломной работы (спектакли по Шекспиру и Лермонтову), распределение в драматический театр города Шеки, работа актером, роль в масовке фильма «Тегеран-43». Затем призыв в армию — служить довелось в горах Памира в Таджикистане. В 1982 году после демобилизации вернулся на сцену — казалось бы, детская мечта сбылась. Но спустя два года он уезжает из Азербайджана: «мир посмотреть».

— Меня всегда интересовала Сибирь: как там люди в холоде живут? Приехал в Новосибирск, в аэропорту познакомился с попутчиком. Пока до Томска летели, разговорились. Он рассказал, что в области идет строительство нового города — Кедрового. Предложил поехать. Я согласился — думал, романтика, оказалось — одни котлованы. В общем, через три дня вернулся в Томск. И тут по радио услышал, что «Томскнефтехим» приглашает на работу. Я про нефтехимическую промышленность тогда мало знал — решил посмотреть, что это такое.

Случайно услышанное объявление по радио и тяга ко всему новому привели 25-летнего актера на завод.

Трудовую деятельность Азай начал в должности аппаратчика полимеризации. Учился на рабочем месте под руководством наставника. И вроде бы все хорошо, но мысль вернуться в Азербайджан не покидала. В этот момент он познакомился с будущей женой, которая работала в лаборатории: улыбка судьбы — иначе такую встречу не назовешь. Спустя годы Азай признается, что считает себя истинным сибиряком: тут он создал семью и вырастил двоих детей — сына и дочь.

А в далеком 1986 году у аппаратчика Абдуллаева обнаружили повышенное давление, для полного обследования госпитализировали в клинику, из которой Азай вышел с заключением: «Сменный график работы противопоказан».

— Тогда на комбинате как раз открылся Дом культуры, была вакансия директора. Я пришел на собеседование к председателю профкома, потом мою кандидатуру рассматривали в отраслевом профсоюзе, затем в областном совете профсоюзов. В итоге меня утвердили.

Так Азай вернулся в знакомый мир. На комбинате были творческие коллективы, свой вокально-инструментальный ансамбль. Гастролировали по области, участвовали в конкурсах художественной самодеятельности. В 1990-е годы финансирование Дома культуры прекратилось, его ликвидировали. В 1995-м Азай перешел на должность художественного руководителя в заводской культурно-оздоровительный центр. С 1 мая 2010 года он вновь в профкоме.

— Все менялось, но суть моей работы оставалась постоянной. Никогда себя от производства не отделял, мы — единое целое. Задача нашего завода — выпуск высококачественной продукции. И мы все вносим посильный вклад — каждый на своем месте,— говорит Азай Телман-оглы Абдуллаев.

На вопрос, какие навыки нужны, чтобы столько лет заниматься организаторской работой, Азай отвечает: особые способности ни при чем, успех зависит от искреннего отношения к окружающим. «Главное — никогда не отворачиваться от людей, отвечать на вопросы, стараться помочь, да просто разговаривать. Надо честно делать свое дело и воспринимать жизнь позитивно».

Оксана Захарова, председатель ППО ООО «Томскнефтехим»:

— О профсоюзной организации я ничего не знала и вступила в него не сразу, как пришла в «Томскнефтехим». О существовании этой организации на предприятии мне рассказал Азай Абдуллаев. Он несет работникам мирное, доброе и светлое. Если где-то идет речь о «СИБУР Профсоюзе» Томской площадки, имя Азая упоминается гораздо чаще, чем фамилия Захарова. Независимо от того, новичок ли ты, работаешь на предприятии давно или уволился, у Азая со всеми теплые отношения, его знает каждый. Азай — это

наше лицо, визитная карточка, с которой начинается профсоюзная организация на Томской площадке.

Вера Алиева, специалист отдела документационного обеспечения ООО «Томскнефтехим»:

— Азай — человек с большой буквы. Порядочный, терпеливый, он является примером для всех. Заботливый семьянин, о жене и близких говорит только с любовью, уважением, почтением. Это профессионал, без преувеличения, знаток человеческих душ, мастер по налаживанию отношений. Он и работу умеет организовать, и сам отвечает за общее дело. Для работников предприятия Азай — талисман, человек, присутствие которого является залогом того, что все получится. Он обладает уникальным качеством — душевной теплотой: к нему можно прийти с любой бедой или радостью и знать, что найдешь и сочувствие, и помощь, и совет.

Анатолий Суходолин, инженер по эксплуатации энергопроизводства ООО «Томскнефтехим»:

— Мне нравится его позитив. С ним пообщаешься — и легче становится. А еще он бескорыстный, щедрый и добрый человек.

Вячеслав Поддоскин, начальник участка цеха электроснабжения ООО «ТЭСС-Сибирь»:

— Азай — это первый человек, с которым я познакомился, когда устроился на работу. На протяжении 14 лет он для меня наставник, путеводитель по жизни и пример для подражания. Он настоящий мужчина, честный, справедливый, делает людям много добра. У Азая сильнейшая положительная энергетика. Это человек, приносящий удачу, один из самых уважаемых мной людей на заводе.

Вячеслав Завьялов, ведущий инженер централизованного ремонтного производства:

— Несколько лет назад наша команда ездила на соревнования Спортивной лиги топливно-энергетических компаний по футболу в Турцию, в город Сиде. Одним из руководителей в поездке был Азай. В силу его восточной внешности жители города принимали его за местного. Родной азербайджанский язык Азая и турецкий очень похожи: он не просто понимал турок, а разговаривал с ними, общался и шутил, а нам делали большие скидки на покупки. Азай везде свой, но, когда он и в Турции оказался своим, мы были поражены. В нем сочетаются лучшие качества, которые характеризуют личность.

22 ноября Азай Телман-оглы Абдуллаев отметит 60-й день рождения. Коллектив ООО «Томскнефтехим» и «СИБУР Профсоюз» говорят ему спасибо за многолетний труд, дружбу, заботу и поддержку.

Елена Беляева, Екатерина Куткова

Лев Миронов: «Нам удалось сохранить Нефтегазстройпрофсоюз России как единое целое»



В профсоюзе Лев Алексеевич Миронов более полувека. Он прошел профсоюзную школу снизу доверху: был профгруппоргом, председателем цеховой профсоюзной организации, председателем месткома ВНИИГАЗа, председателем Московского обкома профсоюза. В 1990 году на учредительном съезде избран председателем Нефтегазстройпрофсоюза России, затем неоднократно переизбирался на эту должность. Возглавлял Нефтегазстройпрофсоюз России вплоть до 2016 года.

— Тяжелая эта работа — быть профсоюзным лидером, — признается Лев Алексеевич. — Ведь профсоюзный руководитель любого уровня — от председателя профсоюзной организации до руководителя общероссийского профсоюза — человек, который постоянно находится между двух огней. С одной стороны, у него должны быть конструктивные отношения с руководством: если они не ладятся, продуктивной работы в организации не будет. При этом, как говорят северяне, он не должен терять морду своего лица в глазах членов профсоюза.

Лев Миронов — ребенок войны, он родился в 1943 году в Подмоскowie, рядом с Луховицами. Часть его детства (с 1948 по 1951 год) прошла на Западной Украине, куда родители уехали работать на газопроводе Дашава — Киев. Страшные события — беспредел бандеровцев — заставили семью уехать на родину, в Подмоскowie. Жили скромно: сначала в бараке, позже — в коммуналке. Отец трудился механиком на Московском заводе сжижения природных газов, мама там же бухгалтером.

Он вспоминает, что на лето его отправляли к бабушкам и дедушкам в деревню: «Там Москва-река впадает в Оку: теперь, проезжая мимо, думаю, как же я ее переплывал, когда мне было 10 лет? Сейчас бы утонул! А тогда мы с ребятами переплывали, бросались на горячий песок, согревались и плыли обратно». Главное впечатление от тех лет — вольная радость. «Свобода, никакого надзора — делай что хочешь. Может быть, как раз это и отразилось на моем характере в дальнейшем», — задумчиво говорит Лев Алексеевич.

СПРАВКА

Лев Алексеевич Миронов — президент Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства. Избирался депутатом Карпинского сельского Совета народных депутатов Ленинского района Московской области. Входил в состав Совета директоров ОАО «Газпром».

Награжден орденом Дружбы, медалями «За отвагу на пожаре» и «850 лет Москвы», знаками ФНПР «За активную работу в профсоюзах», ОАО «Газпром» «Ветеран труда газовой промышленности», «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе РФ» I степени, серебряным знаком ВКП «За заслуги перед профдвижением», почетными грамотами ФНПР и ОАО «Газпром».

Удостоен званий «Заслуженный работник Минтопэнерго России», «Почетный работник Роснефтегазстроя», «Почетный работник топливно-энергетического комплекса».

Имеет благодарность Правительства РФ «За активную работу в Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений».



— Чему вы научились у родителей?

— Как-то я пришел с улицы после драки весь в крови, чтобы просить защиты у отца, а он мне еще и напудрал: «Не можешь сам себя защитить — не бегай жаловаться». С тех пор на всю жизнь отбил у меня охоту жаловаться: никогда, никому, ни по какому поводу. Меня частенько ставили в угол — я был шустрым. Да и курить родители быстро отучили — ремень им был в помощь (*смеется*).

После нашего переезда в коммуналку в поселке ВНИИГАЗа мы — несколько мальчишек и девчонок — начали заниматься прыжками в воду. Объездили все московские бассейны, хотя жили далеко (тогда кольцевой автодороги не было) — возвращались и по ночам, и рано утром. Но не опасались ничего, обстановка была спокойной. А волю я тренировал так: специально ночью ходил в лес. Было очень страшно, но пересиливал себя и все-таки ходил, пока наконец не перестал бояться лесной темноты.

В старших классах школы начал заниматься легкой атлетикой, после десятого поступал в Бауманский, но не сдал математику.

ОБ ОТВАГЕ, НАУКЕ И ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ

Засыпав экзамены, Лев Миронов пошел работать на тот же завод. Но занятия спортом не прошли даром: закалили характер и научили добиваться своего: уже через год юноша был зачислен студентом в Московский институт нефтехимической и газовой промышленности имени Губкина.

— Кем вы начали работать на заводе? Почему выбрали нефтяной институт?

— На завод я пришел учеником, потом меня перевели в слесари, работал в бригаде коммунистического труда по ремонту газомоторкомпрессоров. Папа мечтал, чтобы я, как и он, выучился на механика или технолога по холодной обработке металлов. Но я увлекался радиodelом — собирал сначала приемники в мыльницах, потом ультракоротковолновые приемники — и очень хотел продолжать этим заниматься. Поэтому схитрил: поступил, как и хотел отец, на механический факультет, но в группу контрольно-измерительных приборов.

— Лев Алексеевич, вы награждены медалью «За отвагу на пожаре». Какая история с этим связана?

— В армии я не служил, но после окончания института все время попадал на разные учения. Моей специализацией на военной кафедре в «Керосинке» был трубопроводный транспорт — полевые трубопроводы, по которым качали солярку, бензин для самолетов, танков. Первый раз попал на учения в 1968 году, когда произошли события в Чехословакии. Нас мобилизовали — повезли в Наро-Фоминск, в трубопроводную часть, дали нам неделю, чтобы мы вспомнили, как соединяются трубопроводы, как строятся компрессорные насосные станции. Потом за трое суток мы проложили 300 км трубопровода по Белоруссии. Мы не делили, кто рядовой, кто офицер — таскали и соединяли эти трубы, но все сделали вовремя.

А потом в 1972 году случились подмосковные пожары — нас опять вызвали на учения. Мы погрузили трубы, насосную станцию и колонной двинулись в сторону Владимирской области. Нас опередили владимирские пожарные, которые уже тушили лес. А нас отправили дальше торфяники тушить — и это была тяжелейшая изматывающая работа. Мы выкачивали воду из речки и заливали торфяники водой. Загорелась даже машина, на которой мы ездили вдоль трассы, но до взрывов дело не дошло — примерно месяц тушили, так и совершали подвиги.

— А в науке вы себя не пробовали?

— После института я пошел работать во ВНИИГАЗ, где за 19 лет прошел путь от инженера до замдиректора по общим вопросам. Наша лаборатория занималась автоматизацией компрессорных станций и регулированием режимов перекачки газа по магистральным трубопроводам. Мы внедряли свои разработки в регионах, поэтому довелось объездить с командировками

полстраны. Мне нравилось то, чем мы занимаемся, поэтому я заочно окончил аспирантуру, правда, не защитился. Но это совсем другая история.

— **Лев Алексеевич, расскажите, пожалуйста!**

— Я сдал хорошо и вступительные экзамены, и кандидатские минимумы. Оставалось дописать последнюю главу — расчетную часть. Не сомневался, что сделаю это, потому что подолгу и с удовольствием работал на огромных вычислительных машинах, которые были в то время. И вдруг в 1979 году меня избирают председателем местного ВНИИГАЗа и отправляют на профсоюзные курсы.

Тогда профсоюзная работа включала очень много направлений: пенсионное законодательство, жилищное и социальное страхование, производственную работу, технику безопасности, охрану труда. Так и вышло, что не сделал расчетную часть кандидатской — с головой окунулся в профсоюзную работу. Но ненадолго: в 1981 году секретарь парткома рекомендовал меня на должность заместителя директора по общим вопросам.

— **Вы упомянули, что тогда у профсоюзов был широкий спектр деятельности.**

— Да, тогда профсоюзы были властью. Мы занимались жилищными проблемами, оценивали законность и очередность получения жилья. Социальное страхование было в руках профсоюзов, которые распределяли путевки. Пенсионное законодательство тоже находилось



Волоколамский завод строительных конструкций, он относился к Миннефтегазстрою. Когда я побывал там и увидел нарушения, сразу позвонил заместителю министра, который курировал охрану труда, заявив, что у меня есть предписание технического инспектора: я вынужден закрыть завод, пока не устранят недостатки. А завод выпускал жилые конструкции — так называемые бочки для северян. И с Генадием Иосифовичем Шмалем (замминистра Миннефтегазстроя) мы договорились так: до 25 декабря завод выполняет план по выпуску бочек, а после этого мы его закрываем на две недели.

— **Нефтегазстройпрофсоюз России. Начало. Как это было?**

— Это случилось уже на грани развала Советского Союза. Республиканские организации профсоюзов, которые входили в общесоюзный профсоюз, существовали в профсоюзах Украины, Молдавии, Узбекистана, Казахстана, Азербайджана. А в России республиканской организации не было. И у председателей территориальных организаций родилась идея организовать общероссийский профсоюз. Были дискуссии, поэтому решили собрать съезд, на котором и будем учреждать российский Нефтегазстройпрофсоюз, как мы его тогда назвали.

Благодаря Председателю ЦК Нефтегазстройпрофсоюза СССР Владимиру Тимофеевичу Седенко был создан режим благоприятствования для российского профсоюза. Идею поддержали многие, особенно хочу отметить председателя Тюменского обкома профсоюза Николая Кузьмича Трифонова. Это была самая крупная профсоюзная организация — в нее входило 650 тысяч человек. Для сравнения: в Московском обкоме было всего 48 тысяч человек. Внесли свой вклад и председатель Краснодарского крайкома Николай Афанасьевич Рыбалко, и председатель Волгоградского обкома Николай Федорович Скоморохов. Когда мы создали наш Профсоюз, количество членов достигло 1,5 млн человек.

— **Оглушительная цифра!**



в нашей компетенции: следили за правильностью назначения пенсий, сроками выхода на пенсию. Профсоюзы даже имели право останавливать производство. Могли отдать под суд руководителей, которые нарушали трудовое законодательство или технику безопасности.

После должности замдиректора ВНИИГАЗа меня избрали председателем Московского обкома профсоюза. За недолгий срок — пять лет — приходилось даже закрывать предприятия. Приведу в пример



ЗАБАСТОВКИ И НЕ ТОЛЬКО

— В начале 1990-х годов создавались альтернативные профсоюзы. Новая власть наши профсоюзы считала коммунистическими и советскими. И на то есть свои причины. В 1993 году, когда было противостояние Ельцина и Хасбулатова, мы во главе с первым председателем Федерации независимых профсоюзов Игорем Клочковым пришли к Хасбулатову на прием в Белый дом с просьбой сделать шаг назад, чтобы не доводить дело до гражданской войны. Мы просили об этом Хасбулатова, поскольку были уверены, что Ельцин шаг назад не сделает, но не учли, что Хасбулатов чеченец, а чеченцы — гордый народ, уступки не в их характере. Вечером по телевизору показали сюжет о том, как Хасбулатов встречался с лидерами коммунистических профсоюзов, и во весь экран показали улыбающегося меня и наше рукопожатие. Вот так меня записали в коммунистические профсоюзы.

В том же году, когда писали Конституцию, организовали отдельную группу общественных организаций и конфессий — мы участвовали в работе над главным документом страны. Нашей группой руководил Анатолий Собчак. К сожалению, наш вариант главы о профсоюзах был «утрачен» — вместо него в Конституции о профсоюзах несколько строчек.

Мы были очень активными и имели реальную силу, поэтому нас всячески старались усмирить. В той системе профсоюзов мы были на втором месте после шахтеров, угольщиков. Шахтеры устраивали забастовки, перекрывали железные дороги, стучали касками, а мы шли вслед за ними, у нас были голодовки, пикеты и совершенно новые формы протеста, хотя и не всегда результативные. Сложное было время.

— Какие меры вы принимали?

— В середине 1990-х годов, когда в строительном комплексе была тяжелая ситуация, когда не платили зарплату по году, некоторые управляющие трестами звонили и просили: «Сделай хоть что-нибудь, мы боимся выходить на трассу, как бы нас лопатой не огрели» — вахтовики не хотели уезжать домой без денег. И нефтяникам с газовиками тоже по несколько месяцев зарплату не платили. Разные хитрости приходилось придумывать. Тогда мы сказали, что прекратим подачу нефти в нефтепроводе «Дружба». Понимали, что это подсудное дело. Чтобы никого из председателей профсоюзных организаций на местах не подставлять, опорожнили резервные парки на месторождениях — это огромные емкости — и перекрыли подачу нефти в трубу на два часа. Почему на два часа? У картограммы, которая пишет подачу нефти в трубу, неравномерность как раз двухчасовая, то есть никто не придерется, никакой прокурор не докажет — все в пределах суточной неравномерности.



В другой раз мастера по бурению пообещали, что если не выплатят зарплату, они одновременно подадут заявления об увольнении по собственному желанию. Надо понимать, что бурение — процесс непрерывный. Остановка могла бы закупорить скважины, поэтому мы только пригрозили, но не сделали этого.

О борьбе профсоюзов Льву Алексеевичу есть что рассказать, что он охотно и делает. Впечатляет акция на Горбатом мосту у Белого дома, когда в небо запустили сотни черных шаров и «похоронили» в гробу пенсионную реформу. Была и акция протеста, и переговоры с правительством против введения единого социального налога, которые профсоюзы проиграли. Но больше всего внимания Профсоюз всегда уделял вопросам северян. Так было и так будет.



ПОВОДЫ ДЛЯ ГОРДОСТИ

— **Лев Алексеевич, что вы считаете самой важной заслугой Профсоюза того времени, когда приходилось практически воевать, отстаивая права трудящихся?**

— По праву заслуга Профсоюза в том, что в Генеральном соглашении, которое заключается тремя сторонами — правительственной, работодателей и профсоюзами — есть отдельная глава, посвященная правам северян. Горжусь и тем, что в лихие 90-е где переговорами, где активными действиями удавалось добиваться выплаты заработной платы членам Профсоюза.

— **А о чем сожалеете?**

— Профсоюзы были реальной силой, они существовали на каждом предприятии, в профсоюз вступали одновременно с приемом на работу. Это была организованная сила. Потом у нас отобрали юридические права по системе труда и технике безопасности. Сожалею, что профсоюзы потеряли управление в том масштабе, какой был. Но поводов для гордости больше: важно, что, несмотря на центробежные тенденции изнутри и снаружи Профсоюза, удалось сохранить Нефтегазстройпрофсоюз как единое целое.

Одними из главных качеств профсоюзного лидера Лев Миронов считает самодисциплину и коммуникабельность: умение находить общий язык и с работниками на производстве, и с сотрудниками госдепартамента США, а еще самоотдачу.

— **Лев Алексеевич, вас знают как трудоголика, вы до сих пор ведь при деле, совсем отдыхать не любите или не умеете?**

— Как говорил мой бывший шеф, руководитель лаборатории, доктор технических наук: «Отдых нужен и железу, надорвешься — выйдет брак. Я в ударники не лезу, потому что не дурак». Но эта шутка не про меня. Как-то был на Аляске: аборигены-алеуты прокладывали небольшой нефтепровод. Спрашиваю, какая зарплата, какой отпуск, они говорят, а что такое отпуск? Отвечаю: 11 месяцев человек работает, а 12-й отдыхает. «У нас так: когда есть работа — мы работаем, а когда работы нет — это отпуск».

Был случай, когда я, будучи замдиректора, пять лет не был в отпуске. Однажды встал из-за стола и потерял сознание — доработался, что называется. Почти сразу ушел с должности — из замдиректоров в председатели Московского обкома профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности. Получается, Профсоюз меня спас (*смеется*). Ни секунды не жалею, что работал в Профсоюзе — это очень интересная работа, правда, не всегда благодарная, редко кто скажет спасибо, хотя бывали и такие моменты.

— **Вы счастливый человек?**

— Да, от этого не отказываюсь: мне сейчас много лет — есть на что оглянуться, много чего хорошего вспомнить. И я никогда не делал вреда людям.

— **Большое спасибо! Очень увлекательно с вами общаться!**

— Со стариками, у которых большой жизненный путь, всегда интересно поговорить. Когда начинают что-нибудь вспоминать — заслушаешься! Я счастлив, что живой, что так долго живу, и радуюсь каждому божьему дню.

Светлана Романовская, Анастасия Дубенская



Потомственные нефтяники Зимины: «Нефть пахнет верой в завтрашний день»

Куда пойти учиться? Для членов семьи потомственных нефтяников ответ очевиден. Александр Иванович и Валентина Васильевна продолжили дело основателя династии Василия Ивановича Зимина, их сын Андрей Александрович Зимин пошел по стопам своих родителей. В свою очередь сын Андрея Зимина — Алексей Андреевич (на сегодня он один из младших нефтяников в династии) тоже не нарушил традицию.

Когда-то дед сказал своим сыновьям и дочерям: «Только будучи нефтяниками, вы можете добиться в своей жизни многого». Это стало напутствием в семье на долгие годы: общий трудовой стаж Зиминых — более 750 лет.

— Мысли в голове всякие были, но голова мечтает, а ноги идут в нефтяной институт, вот и все, — коротко объяснил Андрей Зимин. — Мы смеемся, что наша семья свое нефтегазодобывающее управление способна создать: у нас есть специалисты разного профиля.

Равнение в семье Зиминых на деда — все его шестеро детей пошли в нефтяную промышленность. И внуки

не отстают: работают если не на производстве, то рядом: кто в переработке, кто в продажах, но с нефтью. Основатель династии — Василий Зимин не сразу после войны стал нефтедобытчиком, сначала занимался сельским хозяйством. Но когда увидел, что на задах его огорода бурят скважины, пошел и записался в операторы, так до пенсии и проработал.

— Было бы банально говорить, что мой сын с младенчества хотел быть нефтяником, но запах нефти действительно знаком нам с детства, — рассказывает Андрей Александрович.

— А чем пахнет нефть? — тут же интересуюсь я у него.

— Нефть пахнет дружбой и надеждой. Нефть пахнет благосостоянием и верой в сегодняшний и завтрашний день, — незамедлительно следует ответ.

Есть в этих словах Андрея Александровича достоинство и гордость за дело, которым занимается семья. Менее романтичные нефтяники без сомнений утверждают, что нефть пахнет хорошими деньгами.

В «Татнефти» — около 1600 династий: в некоторых — четыре-пять представителей нефтяников, в других — несколько десятков, как, например, в семье Зиминых. К потомственным нефтяникам в «Татнефти» особое отношение: их чтят, берегут, проводят конкурсы и награждают.

Мне посчастливилось пообщаться и с мамой Андрея Зимины Валентиной Васильевной Зиминой. К слову, она сохранила девичью фамилию (потому что вышла замуж за своего однофамильца) и более чем на полвека увеличила общий стаж Зиминых. Валентина Васильевна родилась на алметьевской земле. Сомнений в выборе профессии, как и для всех детей в семье, не было. Девочки выучились на геологов. Сейчас Валентина Васильевна — заслуженный геолог Республики Татарстан.

— У папы было четыре класса образования, у мамы — только курсы ликбеза, поэтому для детей он поставил цель — высшее образование. В нашей династии из 50 человек 30 имеют высшее нефтяное образование. Нам от папы достались такие черты, как трудолюбие и ответственность. Это очень помогало в жизни. Я и мужа по примеру отца выбирала — работающего. В нашей семье лодырей нет: не понимаю лежания на диване. Что такое свободное время, не знаю — мне оно не нужно.

Энергичность и жизнелюбие, которыми обладает моя собеседница, не позволяют ей сидеть дома на заслуженном отдыхе. Хороший геолог — находка для организации, а такой, как Валентина Васильевна, — большая удача. Отработав почти 40 лет в НГДУ «Алметьевнефть», она и по нынешний день при деле, работает главным геологом в малой нефтяной компании.



— Научилась всему не сразу. Моим первым заданием было построить карту разработки. Это теперь есть и компьютеры, и разные программы в помощь, а раньше каждую скважину чертили от руки. Карта делается очень долго: практика и хорошая память — главные помощники. Могу взять пустое поле, сделать разведку — и 100% найду нефть.

Валентина Васильевна показала мне одну из своих карт. Фотографировать не разрешила, что и понятно, а вот пояснения дала. Оказывается, раньше плотность сетки по забоям (расстояние между скважинами) была 700 м, сейчас — 350 м.

Сколько всего скважин на счету Валентины Зиминой?

— Моя личная цифра — 16 скважин. Она небольшая, но для наших запасов это нормально. А если считать все скважины, пробуренные при моем участии, когда я работала в НГДУ «Алметьевнефть», то их 5500.

— Что происходит после того, как пробурили скважину? В чем заключается ваша работа как профессионала и что в ней самое интересное?

— Моя ответственность — контроль за скважинами, расчет режима работы скважины: ведь надо спрогнозировать, как она будет работать завтра, в следующем месяце, какое давление на забое, какие уровни, что надо делать со скважиной. Самое главное и интересное — она должна постоянно работать хорошо. Вы же знаете, что скважина № 1 до сих пор дает нефть?



Светлана Романовская

Тайны, затерянные в Сибири

Несколько энтузиастов намерены повторить путь первопроходцев, которые открыли для России Енисей и Восточную Сибирь, и отыскать сухопутный волок, который в XVI веке служил перевалочным пунктом для купцов и государевых людей. «Тайны Мангазеи» — так называется эта историко-географическая реконструкция.

Мангазея — первый русский заполярный город XVII века, который располагался на севере Западной Сибири, на реке Таз — там, где в нее впадала река Мангазейка. Когда-то город считался пушным торговым центром Сибири: сюда съезжались предприимчивые иностранные и русские купцы, охотники и казаки в надежде разбогатеть. Добраться до Мангазеи, расположенной за Полярным кругом, было непросто.

Через волок (участок суши, соединяющий две реки) близ Мангазеи путешественники перетаскивали суда, чтобы после Енисея продолжить плавание по северной реке Таз. На небольшом отрезке суши работали гостиница и игорный дом. Путники отдыхали после сложного и опасного путешествия, которое занимало, как правило, не меньше года. На Большую землю торговцы везли пушнину, ремесленные товары, обратно — хлеб.

Современные исследователи стартовали из Нового Уренгоя. До предполагаемого волока — 1000 км. В их распоряжении — моторные лодки и современная навигация. С собой они взяли икону Николая Чудотворца, по-



кровителя всех странствующих — подарок прославленного путешественника Федора Конюхова.

На разведывательном этапе экспедиция прошла по реке Таз до места, где когда-то располагался знаменитый средневековый город Мангазея, после чего достигли устья реки Покалькы. Здесь путешественники разбили базовый лагерь, а уже из него на резиновой лодке совершили два похода вверх по течению по направлению к мангазейскому волоку.

«Очень опасные пороги, водовороты реки Покалькы. Дно из песчаного переходит в каменистое, причем камни большие — размером с автомобиль, острые, — делится впечатлением участник экспедиции Андрей Крапивин. — К тому же уровень воды сильно снизился, в некоторых местах глубина лишь 30 см. Поэтому мы изучили местность, отметили точки на карте, чтобы вернуться сюда в полноводный сезон».

Подводными камнями повреждены винты у всех трех лодок, у самой большой полностью выведен из строя двигатель. После преодоления нескольких порогов



дальнейшее продвижение к истоку реки оказалось невозможным.

«До начала экспедиции мы прочитали тысячи страниц летописей, писем, приказов, научных исследований, форумов и заметок в Интернете, но нигде не упоминалось о перекатах и порогах реки, — комментирует руководитель экспедиции Павел Нефедов. — Только побывав здесь, можно было узнать о каменистом характере Покалькы. Теперь мы располагаем всей необходимой информацией, чтобы достичь волока. Конечно, многое предстоит сделать перед следующим этапом экспедиции. Но у нас есть знания, уверенность в успехе и стремление достичь цели — останавливаться нет ни морального, ни физического права».

Маршрут экспедиции проходил через трансполярную магистраль — стройку-503, именуемую Великим северным железнодорожным путем. До ближайшего населенного пункта Красноселькуп — 50 км, от поселка Тазовского по реке Таз — 400 км. По сравнению с 501-й стройкой здесь гораздо больше сохранившегося. К примеру, два паровоза, вагоны с надписью ГУЛЖД, старые рельсы с клеймом Нижнетагильских заводов Демидова, сделанные еще в царское время. По словам Павла Нефедова, многие участники почерпнули из книги Вячеслава Калинина — научного руководителя и идейного вдохновителя экспедиции.

ПЛАНЫ ЭКСПЕДИЦИИ

Следующим этапом экспедиции должно стать полное повторение пути первопроходцев XVI века от Мангазеи до Новой Мангазеи (Старотуруханска). Это путешественники планируют осуществить в конце мая — начале июня 2019 года в период большой воды в реках Таз, Худосей, Покалькы и Турухан. Участники экспедиции выражают благодарность председателю Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз» Владимиру Ковальчуку и председателю первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Ямбург профсоюз» Валерию Нагоге за оказанную помощь и поддержку.

Использованы материалы Ксении Белозеровой



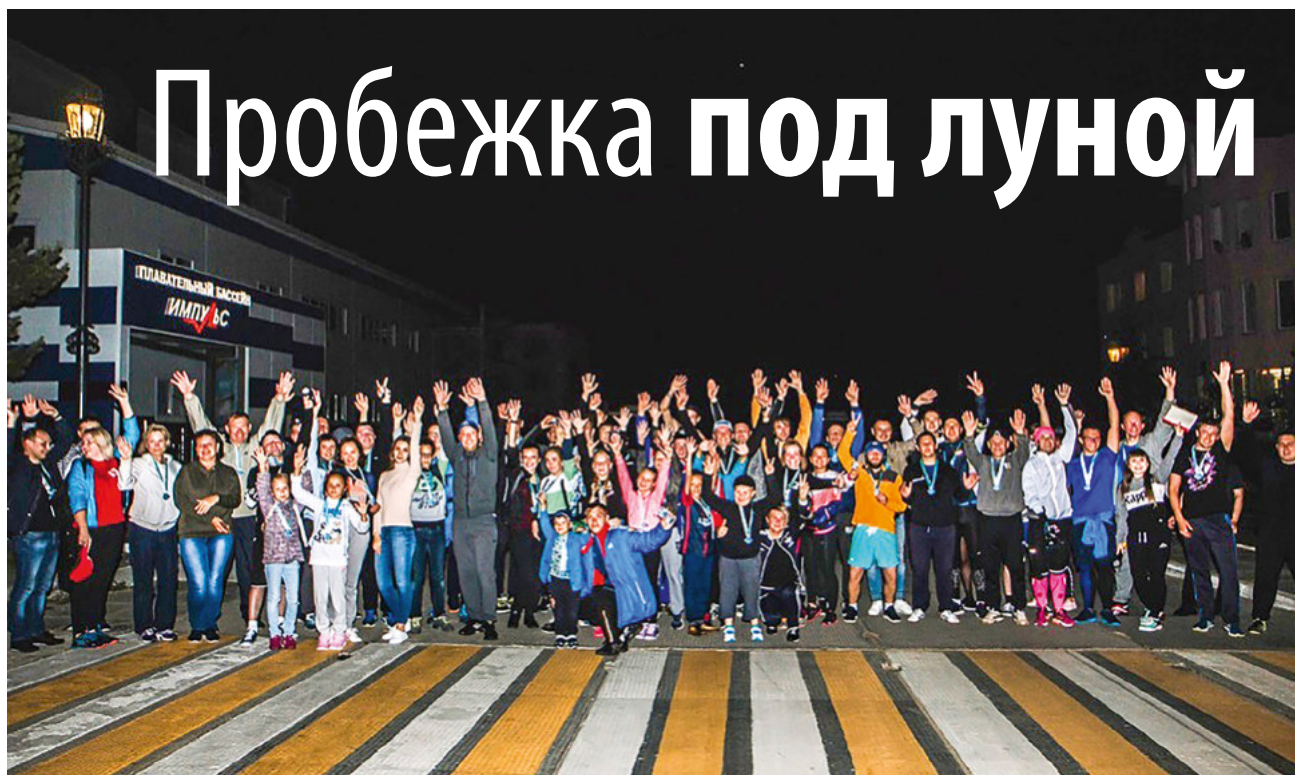
Трансполярная магистраль — название недостроенной железной дороги Чум — Салехард — Игарка. С 1947 по 1953 год дорога называлась стройкой № 501 и 503. В некоторых источниках фигурирует как Мертвая дорога. Прокладывать ее начали в 1947 году силами заключенных (до 80 тыс. человек) под руководством главного управления лагерей железнодорожного строительства МВД СССР. Дорога была нужна, чтобы построить порт на мысе Каменном (полуостров Ямал).

Многие местные жители Красноселькупа помнят, как во времена Советского Союза на месте древнего городища Мангазеи проводились археологические раскопки. В краеведческом районном музее Красноселькупа хранятся артефакты — свидетельства жизни некогда великой Мангазеи. Да и народная молва говорит, что путь к Енисею действительно проходил по тем рекам, по которым собираются пройти исследователи. «Главное, мы выяснили, что дойти в принципе реально, поэтому строим амбициозные планы», — доволен Павел Нефедов.

«Если то, что мы делаем, будет интересно хотя бы одному человеку и он начнет мечтать о приключениях, это будет победа», — утверждает Павел Нефедов. История нашей страны уникальна и во многом загадочна, и мы должны ее изучать. Пока во всем мире Ямал известен как экономический регион, но исследователи подтверждают, что округ имеет богатую многовековую историю.

«Тайны Мангазеи» — это еще и новый формат информирования о профсоюзной деятельности. Экспедиция проходит при поддержке регионального отделения Русского географического общества в Ямало-Ненецком автономном округе, межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз», первичной профсоюзной организации ООО «Газпром добыча Ямбург».





В Обществе «Газпром трансгаз Югорск» убеждены: умеренные нагрузки и хорошее настроение полезны в любое время суток. Три года подряд в регионе деятельности газотранспортной компании проходит необычный спортивный забег. Во-первых, участники стартуют, когда солнце уже зашло. Во-вторых, они освещают свой путь фонариками. В-третьих, бегуны не соревнуются. Такова философия «Бегущего фонарика», который в этом году объединил 2590 человек.

Забег длился шесть дней. В нем поучаствовали все филиалы Общества «Газпром трансгаз Югорск». В трассовых городах, поселках и Югорске, газотранспортной столице, спортивный праздник проходил по общему сценарию: разминка перед стартом, забег (дистанции разные, начиная от 1,5 км) и согревающее чаепитие после финиша.

В этот раз к традиционным элементам ночного забега добавился еще один — медали финиширующим. Памятные подарки помогла обеспечить первичная профсоюзная организация «Газпром трансгаз Югорск профсоюз». Именно на этот атрибут любого серьезного забега потрачен призовой грант 100 тыс. руб., который авторы «Фонарика» — активисты молодежного комитета аппарата управления газотранспортной компании Евгений Созонов и Наталья Коломиец в прошлом году завоевали на Международном конкурсе среди организаций на лучшую систему работы с молодежью.

Один из самых массовых забегов — 210 человек — прошел в поселке Светлом (Пунгинское линейное производственное управление магистральных газопроводов). По количеству спортсменов его обогнал только Югорск, где на старт вышло 280 человек. Новшеством этого года для югорчан стал бег под ритмичную музыку: впереди двигался автомобиль с музыкальным оборудованием.

Вместе с жителями Югорска бежали и гости из соседнего города Советского и Ханты-Мансийска — представители фонда поддержки и развития массового спорта Югры «Превзойди себя». «Мы получили огромное количество отзывов, — признается Наталья Коломиец. — Люди хотят, чтобы проект продолжался. Так что «Бегущему фонарику — 2019» быть».

ОРГАНИЗАТОРЫ-УЧАСТНИКИ ДЕЛЯТСЯ ВПЕЧАТЛЕНИЯМИ

Юрий Кузьмин, председатель цеховой профсоюзной организации Таежного ЛПУМГ:

— «Бегущий фонарик» — это массовость, море удовольствия и здоровье. Мы бежали от компрессорной станции до поселка. У нас был легкий соревновательный момент: первые 50 финиширующих получили медали. Я пришел 44-м. Но главное, конечно, не победа, а участие.

Подобные мероприятия обязательно нужны — они приобщают к здоровому образу жизни, гарантируют обмен впечатлениями. Этот забег объединил людей разных поколений: от 4 лет до 60 и старше.



ГЛАВНЫЕ ВОПРОСЫ ПРО «БЕГУЩИЙ ФОНАРИК»

Почему ночью? Евгений Созонов: «Фонарик» задумывался как спортивный праздник со своей атмосферой, драйвом. Именно поздним вечером, когда зажигаются фонари, можно создать такие условия».

Зачем бегать? Наталья Коломиец: «Здесь люди получают положительные эмоции. К тому же это отличная спортивная мотивация: знаю многих, кто начинает бегать, готовясь к «Фонарику» или после него».

Как было в первый раз?

В 2016 году при поддержке профсоюзной организации аппарата управления ООО «Газпром трансгаз Югорск» «Бегущий фонарик» прошел только в Югорске (Ханты-Мансийский автономный округ). Тогда на пятикилометровую дистанцию вышло 70 человек.

Екатерина Мануйлова, председатель молодежного комитета Таежного ЛПУМГ:

— В этом году в «Бегущем фонарике» участвовало 74 человека. Многие пришли с семьями, что очень радует: общий досуг сплачивает еще крепче. Дистанция составила 6,2 км: от компрессорной станции «Таежной» до ФОК «Импульс».

На старте с папутственным словом к бегунам обратился начальник управления Сергей Владимирович Черных. На финише участников встречали музыкой, горячим чаем и угощением. «Газпром трансгаз Югорск профсоюз» предоставил наградную атрибутику — медали, которые вручали члены молодежного комитета.

Мероприятие прошло дружно и позитивно. «Бегущий фонарик» — это тест-драйв для организма, отличный повод доказать самому себе: нет пределов, если ты действительно хочешь достичь намеченной цели.

Мария Аперонова, председатель молодежного комитета Пангодинского ЛПУМГ:

— Некоторые люди стесняются приходить на соревнования, но тут все бегут в одном темпе — все победители. Интерес к мероприятию растет: многие уже спрашивают, будет ли «Фонарик» в следующем году.

В этом году на забег зарегистрировалось 100 человек. Мы учли недочеты и ошибки прошлого года, например, сделали зарядку более разнообразной. Дистанция по сравнению с прошлым годом не изменилась: нужно

было пробежать 1,5 км. Я тоже бежала — в обнимку с фотоаппаратом. Мотивация у всех была разная, но общая и самая сильная — горячие пирожки на финише.

Юлия Лемешева, председатель молодежного комитета Пунгинского ЛПУМГ:

— «Бегущий фонарик» — мероприятие, которое собирает неравнодушных к здоровому образу жизни и дарит яркие и незабываемые эмоции. Получить порцию ночного адреналина в этом году решили 210 человек от мала до велика — от года до 70 лет. К пробежке по ночному поселку Светлому многие готовились заранее, привозили из отпусков фонарики и светоотражающие элементы.

Наша фишка — акция «В отпуск с фонариком». Все желающие в других городах и странах имели уникальный шанс присоединиться к забегу. Фотоотчет с фонариками проходил ровно в 22.00 в день мероприятия, самые активные еще и бегали. Мы покорили Игрим, Екатеринбург, Небуг, Алушту, Геленджик, Калининград и Кипр. И мы не остановимся на достигнутом!

Признаюсь честно, лично меня после такого мероприятия еще долго не отпускает буря положительных эмоций. Мой сын — фанат мероприятия: когда видит на лобный фонарик, независимо от времени суток надевает его и бежит со словами «бегущий фонарик».

Ксения Бугрова

История в датах: сентябрь—октябрь

Сентябрь 1934 года — Всесоюзный союз рабочих нефтяной промышленности разделен на три самостоятельных союза: рабочих нефтепромыслов Кавказа, рабочих нефтепромыслов Востока, рабочих нефтеперегонных заводов.

Сентябрь 1937 года — I съезд профсоюза рабочих нефтепромыслов Кавказа.

Сентябрь 1937 года — I съезд рабочих нефтеперегонных заводов.

Октябрь 1937 года — I съезд профсоюза рабочих нефтепромыслов Востока.

30 октября 1940 года — образовано три территориальных профсоюза: рабочих нефтяной промышленности Кавказа, рабочих нефтяной промышленности Центра и Юга, рабочих нефтяной промышленности Востока.

6 сентября 1957 года — на объединенном пленуме двух центральных комитетов профсоюз рабочих нефтяной промышленности и профсоюз рабочих химической промышленности были объединены в один — профсоюз работников нефтяной и химической промышленности.



Сентябрь—декабрь 1990 года — IV съезд профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности. Съезд проходил в два этапа. Принято решение о переименовании профсоюза в профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства.

Сентябрь 1996 года — утверждено «Положение об уполномоченном по охране труда профсоюза работников нефтяной, газовой промышленности и строительства Российской Федерации».

Сентябрь 1997 года — делегация Нефтегазстройпрофсоюза РФ приняла участие в XX Всемирном конгрессе Международной федерации рабочих строительной и деревообрабатывающей промышленности.

Октябрь 1998 года — Нефтегазстройпрофсоюз РФ организовал пикетирование Дома правительства РФ в защиту социальных и экономических прав членов Профсоюза.

Октябрь 2002 года — Нефтегазстройпрофсоюз РФ принял активное участие в общероссийской акции профсоюзов «За достойную заработную плату и социальные гарантии».

17 сентября 2003 года — введена должность Представителя Нефтегазстройпрофсоюза РФ на территории Российской Федерации.

28 сентября – 2 октября 2004 года — первый слет Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза РФ.

19 октября 2005 года — по инициативе МПО «ЛУКОЙЛ» состоялась Международная научно-практическая конференция «Социальная политика, трудовые отношения и стратегия профсоюзов в транснациональных компаниях».

Сентябрь 2006 года — Нефтегазстройпрофсоюз РФ провел женскую конференцию «Женщины — Работа — XXI век».

Октябрь 2006 года — II Всероссийский слет молодежного профсоюзного актива Нефтегазстройпрофсоюза РФ.

Октябрь 2008 года — III Всероссийский слет молодежного профсоюзного актива Нефтегазстройпрофсоюза РФ.

Сентябрь 2009 года — конференция «Реализация молодежной политики Нефтегазстройпрофсоюза РФ. Опыт. Развитие. Перспектива».

Октябрь 2009 года — Международная научно-практическая конференция на тему: «Инновации в российском профсоюзном движении: практика, проблемы», организованная межрегиональной профсоюзной организацией ОАО «Газпром».

12 сентября 2012 года — в Москве во Дворце труда прошел VII съезд Всеобщей конфедерации профсоюзов.



4 октября 2012 года — подписано Глобальное рамочное соглашение между ОАО «ЛУКОЙЛ», IndustriALL, Нефтегазстройпрофсоюзом России и МПО ОАО «ЛУКОЙЛ».

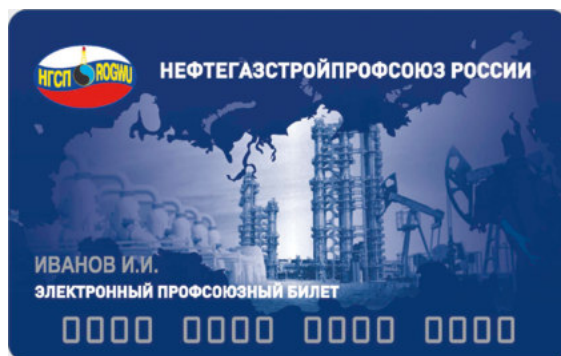
4–9 октября 2014 года — VI молодежный слет Нефтегазстройпрофсоюза России.

25 сентября 2015 года — Федеральная служба по труду и занятости зарегистрировала Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014–2016 годы.

25–29 сентября 2017 года — Международный молодежный форум «Молодежная политика Профсоюза — реальность и мечты».

17 октября 2017 года — подписано новое соглашение о взаимном сотрудничестве между Нефтегазстройпрофсоюзом России и норвежским профсоюзом промышленных рабочих и энергетиков Industri Energi.

МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА



партнеры программы преференций



подробности на сайте card.rogwu.ru

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

