

№ 6 (237)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



ДЕКАБРЬ
2018

НГСП-информ

ROGWU inform

ТЕМА НОМЕРА:

Охрана труда



ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ
Георгий Кирадиев

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ
Евгений Черепанов

СПЕЦПРОЕКТ «ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»
ООО «Газпром добыча Надым»

СОДЕРЖАНИЕ

С НОВЫМ ГОДОМ И РОЖДЕСТВОМ!

Поздравления от руководителей структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России.....	2
--	---

АКТУАЛЬНО

Итоги VII Пленума Российского Совета профсоюза.....	5
---	---

ГЛАВНАЯ ТЕМА

Охрана труда: коротко о главном.....	7
Главный технический инспектор ФНПР Виталий Трумель: всё под контролем.....	8

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

Техническая инспекция труда: 100 лет заботы.....	10
--	----

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Вадим Демченко, консультант по культуре безопасности.....	13
---	----

ГОСТЬ НОМЕРА

Александр Федорец, директор «Института безопасности труда».....	17
---	----

РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ

МПО «СИБУР Профсоюз».....	21
МПО ПАО «НК «ЛУКОЙЛ».....	22
Сургутская районная организация.....	24
Самарская областная организация.....	26
Коми республиканская организация.....	27
ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз».....	28

ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ

Георгий Кирадиев: «Люди ценят не слова, а реальные дела» (МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»).....	29
Анна Селезнева: человек на своем месте (ППО АО «ПОЛИЭФ» «СИБУР Профсоюза»).....	33

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ

Уполномоченные по охране труда Профсоюза: безопасность превыше всего (МПО ПАО «НК «Роснефть»).....	34
--	----

ЮБИЛЕИ

ПАО «ВНИПИгаздобыча»: 70 лет созидания на благо людей.....	37
Музей транспорта нефти в Ухте — история в лицах.....	40

СПЕЦПРОЕКТ «ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»

ООО «Газпром добыча Надым».....	42
---------------------------------	----

КРОССВОРД

Проверьте свои знания правил охраны труда.....	64
--	----

Уважаемые члены Нефтегазстройпрофсоюза России, работники и ветераны нефтегазовой отрасли!

Поздравляю вас с наступающим 2019 годом!

Уходящий 2018-й запомнится нам разным. Были яркие события, в которых мы участвовали вместе, были и трудности, которые мы преодолевали сообща.

Прошедший в марте Молодежный слет Нефтегазстройпрофсоюза России под девизом «Профсоюз будущего» выработал основные направления молодежной политики. Они легли в основу концепции, утвержденной VI Пленумом Российского Совета профсоюза в апреле.

Вехой международного сотрудничества стала Всемирная конференция Глобального союза IndustriALL «Укрепление силы профсоюзов в энергетическом секторе» в Санкт-Петербурге, соорганизаторами которой выступили Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с Российским профсоюзом работников атомной энергетики и промышленности, Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности, общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз». Более 200 участников, представляющих профсоюзы энергетического сектора, из более чем 40 стран мира дискутировали на злободневные темы профсоюзной жизни.

Особое внимание Профсоюз всегда уделял правозащитной деятельности и безопасным условиям труда. Не стал исключением и VII, ноябрьский Пленум Российского Совета профсоюза.

В уходящем году мы вновь подтвердили, что Профсоюз готов решать самые ответственные задачи. В новом, 2019 году главный принцип остается неизменным — наше сотрудничество, направленное на ежедневную защиту прав и интересов работников и их семей, создание безопасных условий труда, аргументированное отстаивание своей позиции на всех уровнях. Успех зависит



от каждого из нас, от равнодушных профсоюзных работников с активной гражданской позицией.

В своей работе мы обязательно будем опираться на накопленный опыт, за который благодарны нашим ветеранам. Он поможет достигать новых высот и добиваться новых побед. Именно преемственность, уважение к прошлому и устремленность в будущее всегда были отличительными чертами Нефтегазстройпрофсоюза России.

Особую признательность хотел бы выразить профсоюзному активу — за трудолюбие, поддержку и доверие, за активное участие в профсоюзной жизни.

Желаю каждому из вас, дорогие друзья, здоровья, достойной и справедливой заработной платы, стабильности, процветания, мира вам и вашим семьям!

*Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России
Александр Корчагин*

Выходные данные

Журнал «НГСП-информ».
Выпуск № 6 (237), 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)

Фото на обложке:

shutterstock.com / Roman Mikhailiuk

Отпечатано

в ООО «Полиграфический комплекс»:
23298, 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.

С Новым годом и Рождеством!



Владимир Ковальчук,

председатель «Газпром профсоюза»:

— Благополучие нашего государства, предприятий и организаций, в которых мы трудимся, да и каждого из нас в новом году во многом будет зависеть от нашей совместной эффективной работы, слаженных действий.

В уходящем году мы направляли все знания, время и энергию на решение ответственных социально-экономических и профсоюзных задач государственного, регионального, местного значения. Нам многое удалось сделать: принципы корпоративной социальной ответственности, социального партнерства и диалога становятся неотъемлемой частью стратегии развития предприятий и организаций нефтегазового комплекса. Твердо убежден, что эти инициативы, плодотворные дела и начинания будут успешно продолжены в новом, 2019 году.

От всего сердца желаю вам крепкого здоровья, счастья, добра, оптимизма, неиссякаемой энергии! Пусть во всех делах и начинаниях вам сопутствует удача!



**Евгений Черепанов, председатель
МПО ПАО «НК «Роснефть»:**

— Позади остается еще один год нашей совместной работы. Профсоюзные организации МПО ПАО «НК «Роснефть» демонстрировали надежность и высокие результаты работы, эффективность и умение оперативно реагировать на современные вызовы. В канун нового, 2019 года искренне поздравляю всех вас и благодарю за достойный вклад в развитие профсоюзного движения компании «Роснефть»!

Моя благодарность адресована всем нефтяникам, трудовым коллективам нефтедобывающих, перерабатывающих и сервисных производств, обеспечивших эффективное поступательное развитие своих предприятий, от которого зависит благополучие наших сотрудников.

Пусть наступающий год будет для нас счастливым, плодотворным и принесет осуществление всех намеченных планов. Крепкого здоровья, счастья и благополучия вам и вашим близким!



**Георгий Кирадиев, председатель
МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»:**

— 2018 год был насыщенным, продуктивным — мы продолжали решать вопросы социального диалога, представительства интересов работников, гарантий прав трудящихся эффективно и достойно. Это дает нам уверенность смотреть в будущее с оптимизмом. Профсоюз призван преобразовать жизнь к лучшему, и это прекрасная мотивация для всех нас. Не будем забывать, что в основе

нашего успеха — самоотдача, преданность общему делу, профессионализм, стратегическое видение перспектив.

Наша задача на 2019-й и последующие годы — не останавливаться, продолжать постоянное развитие, искать новые пути и решения. Профсоюзы всегда подают пример энтузиазма, оптимизма, молодого зорового азарта и творческой работы в команде. В новом году нас ждут интересные задачи, желаю достойных побед нашей большой команде.

Пусть 2019 год будет насыщен новыми идеями и радостью от их воплощения, оправдает наши надежды и позволит нам наполнить жизнь яркими красками, уверенностью в завтрашнем дне.

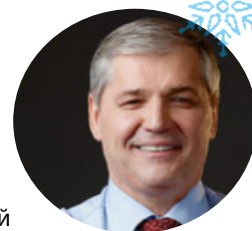
Желаю в новом году профессиональных успехов, энтузиазма, веры в свои силы, неисчерпаемой энергии и домашнего тепла, крепкого здоровья вам и вашим близким, благополучия, мира и добра!



**Гумар Яруллин, председатель
МПО ПАО «Татнефть»:**

— Новый год — это праздник семьи и веры, мечты и надежды, это всегда ожидание исполнения самых заветных желаний! Так пусть он принесет удачу во всех ваших добрых начинаниях, станет годом хороших перемен и ярких событий, новых друзей в жизни и надежных партнеров в труде!

Искренне желаю вам и вашим близким крепкого здоровья и благополучия, оптимизма и вдохновения во всех созидательных делах!



**Вячеслав Харитонов, председатель
МПО «СИБУР Профсоюз»:**

— Новый год и Рождество — эти добрые праздники несут каждому из нас самые лучшие ожидания от будущего.

Желаю вам веры в себя и свой коллектив, успешного развития профсоюзной деятельности и роста благополучия работников ваших компаний. Пусть новый год станет годом стабильности, мира и согласия, побед и свершений. Но успехи в работе непредставимы без главного — крепкого здоровья, счастья и семейного благополучия, которые вдохновляют на благие устремления и добрые дела. Желаю, чтобы все это было у вас и ваших близких!



**Михаил Чабарай,
председатель
ОПО ПАО «Сургутнефтегаз»:**

— За минувший год мы совместными усилиями многое успели сделать, добились немалых успехов. Верю, что

наступающий год будет удачным. Желаю оптимизма, веры в собственные силы, активной жизненной позиции, крепкого здоровья! Пусть работа приносит удовлетворение, пусть все поставленные задачи будут достигнуты, а результаты вашего труда радуют и вдохновляют на новые свершения!

В личной жизни желаю любви, гармонии и просто-го человеческого счастья!



**Татьяна Зайцева, председатель
Сургутской районной организации:**

— Примите пожелания крепкого здоровья, бесконечного количества счастливых мгновений и дальнейших успехов в работе!

Выражаю большую благодарность всем вам за добросовестный труд, за ежедневную заботу о людях, своевременную поддержку в трудную минуту. Уверена, нам по плечу любые самые сложные задачи. В 2019 году все усилия будут нацелены на то, чтобы не только сохранить завоеванные позиции, но и добиться высоких результатов в деле защиты законных прав и интересов простых работников.

Желаю вам дальнейших успехов в многогранной профсоюзной деятельности на благо членов Профсоюза, счастливых перемен, финансового роста и реализации самых смелых проектов! Пусть новый год наполнит вас духовной силой, неисчерпаемой энергией, а спутницей в жизни всегда будет удача!



**Валерий Сафиханов, председатель
республиканской организации
Башкортостана:**

— Уходящий в историю год был непростым для всех нас, но он доказал, что в единстве и сотрудничестве мы способны сделать многое. Искренняя благодарность всем, кто на протяжении этого года своим отношением к делу изо дня в день доказывал силу профсоюзного движения. Конечно, не всё задуманное нам удалось выполнить. Но мы умеем объективно оценивать собственную работу, делать необходимые выводы, ставить перспективные задачи — следовательно, сообщать сможем их решать.

Наша принципиальная и последовательная позиция во многих вопросах позволит и в дальнейшем отстаивать интересы человека труда, содействовать социально ответственному поведению работодателей, обеспечению занятости и созданию новых рабочих мест, росту заработной платы, повышению эффективности профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды. Это все реально сделать, только проявив солидарность и сплоченность.

Пусть наступающий год станет годом дальнейшего укрепления единства нашего Профсоюза, годом лучшей жизни для каждой семьи. Желаю всем успехов и здоровья, праздничного настроения, счастья и благополучия, мира и добра вам и вашим близким!

**Людмила Чубарян,
председатель Краснодарской
краевой организации:**

— Для каждого из нас уходящий год сложился по-разному. От профсоюзного движения потребовалось объединить усилия, проявить сплоченность и солидарность, чтобы адекватно отвечать на вызовы времени. День за днем мы отстаивали интересы человека труда. Нам многое удалось осуществить, за что огромная благодарность профсоюзным лидерам и активистам краевой организации, всем членам Профсоюза.

Пусть наступающий год станет для нас годом дальнейшего укрепления единства профсоюзов, даст сил не останавливаться на достигнутом. Чтобы шаг за шагом мы шли твердой поступью к намеченной цели — сделать жизнь людей труда достойной, обеспечить защиту их социально-экономических прав и интересов.

В канун самых добрых и волшебных праздников искренне желаю коллегам, всем труженикам нефтегазовой отрасли, членам Нефтегазстройпрофсоюза России, чтоб в ваших семьях был достаток и не подводило здоровье, чтоб дети радовали, а в стране царили мир и спокойствие. Пусть сбудутся все добрые начинания, планы и замыслы. Счастья, радости и процветания каждой семье!



**Михаил Ширшин, председатель
Волгоградской территориальной
организации:**

— К этим праздникам мы относимся с особой теплотой. Накануне Нового года и Рождества всех нас объединяют приятные хлопоты, праздничная атмосфера в доме, выбор подарков для родных и близких и позволяют хоть ненадолго забыть о проблемах уходящего года, настроиться на позитивный лад и еще раз задуматься о том, что главными ценностями в жизни являются семья, любовь и дружба.

Крепкого здоровья, благополучия и всего самого доброго вам, вашим трудовым коллективам и близким. Пусть сбудутся все желания, которые вы загадаете под бой курантов в последние минуты уходящего года!





**Виктор Журавлев, председатель
Коми республиканской
организации:**

— С приходом нового года нам свойственно строить планы, надеяться на лучшее, мечтать. По традиции мы загадываем желания и ждем их исполнения. Хочется пожелать, чтобы все ваши заветные мечты и предновогодние ожидания исполнились!

Пусть наступающий год станет для вас годом больших удач и свершений, принесет в каждый дом мир и благополучие, искренние улыбки, теплые слова и приятные сюрпризы. Пусть коллеги, друзья и любимые радуют вас своим пониманием и поддержкой, надежным плечом, верной рукой.

Счастья вам, крепкого здоровья, финансовой стабильности!



**Виктор Вереитинов,
председатель территориальной
организации Санкт-Петербурга
и Ленинградской области**

— Пусть наступающий год принесет благополучие и успех, подарит новые надежды и поможет воплотить их в жизнь.

Желаю, чтобы в новом году всё началось по-новому! Новых успехов в деятельности, новых высоких результатов в работе! Новых начинаний и новых побед! Новых ярких эмоций и новых счастливых событий! Пусть будут здоровы ваши близкие и родные люди.

Счастья, добра и блага! Храни Вас Господь!



**Мансур Шарапов,
председатель Татарстанской
республиканской организации:**

— Новый год приносит в жизнь каждого человека, каждого коллектива надежду на счастливые перемены. Пусть же 2019-й станет годом новых свершений, будет стабильным, удачным, щедрым на светлые замыслы и добрые дела. От всей души желаю вам позитивных перемен, достижения желаемых высот, уверенности в завтрашнем дне!

Здоровья, счастья вам, вашим родным и близким! Пусть наступающий год станет для вас сим-

волом успеха и удачи, принесет мир, спокойствие и благополучие. Пусть всегда рядом с вами будут ваши родные и друзья, а в ваших домах царят благополучие, любовь и взаимопонимание.

**Алексей Киселев,
председатель Саратовской
областной организации:**

— Еще один год уходит в историю, уступая дорогу новым ярким событиям, плодотворным делам и добрым начинаниям.

Нынешний год был непростым для нас, но он в очередной раз доказал, что именно в единстве, сплоченности и солидарности профсоюзы способны добиться многого. Наша профсоюзная организация делала все возможное для того, чтобы наши работники всегда и во всем чувствовали каждодневную заботу, поддержку и внимание. Верю, что в наступающем 2019 году мы сделаем шаги, которые повысят уровень жизни членов Профсоюза, помогут обеспечить их достойными условиями труда.

Особые надежды на молодежь — грамотную, творческую, активную, неравнодушную. Именно от знаний, целеустремленности, энтузиазма молодых людей во многом зависит настоящее и будущее нефтегазовой отрасли промышленности, развитие нашего профсоюзного движения.

Пусть наступающий год станет для Профсоюза годом дальнейших заслуженных побед и достижений: главное — помнить, что нет ничего невозможного.



**Александр Додонов,
председатель Оренбургской
областной организации:**

— Пусть наступающий 2019 год принесет вам удачу и радость побед, исполнит все ваши желания. Пусть с вами рядом всегда будут верные друзья и надежные партнеры.

Желаю в Новый год: в работе — вдохновения, В кругу семьи — тепла и доброты. Среди коллег — доверия и уважения. И в жизни — сбывшейся мечты!



Профсоюз совершенствует правозащитную работу

Правозащитная деятельность Нефтегазстройпрофсоюза России и перспективы ее совершенствования стали центральным вопросом заседания Российского Совета профсоюза, которое состоялось 15 ноября 2018 года.

С докладом по основному вопросу выступил заместитель Председателя Профсоюза Владимир Косович. На основе изменений, происходящих в системе социально-трудовых отношений в условиях инновационного развития экономики, докладчик охарактеризовал текущую правозащитную деятельность Профсоюза и предложил активнее использовать наиболее эффективные, проверенные временем формы и методы правовой защиты членов Профсоюза, не забывая внедрять и новые.

При этом особо было подчеркнуто, что Профсоюз не рассматривает правозащитную деятельность как работу только одной правовой инспекции труда и профсоюзных юристов. Это направление деятельности поддерживают и другие, самостоятельные, профсоюзные формы правовой защиты. Профсоюз, его профсоюзные организации наделены сегодня широкими полномочиями, которые дают возможность обеспечивать правовую защиту трудовых прав членов Профсоюза без привлечения государственных контрольно-надзорных органов и без обращения в суды.

После основного доклада практическим опытом правозащитной деятельности поделились представители структурных организаций Профсоюза, выступили представители Роструда и ФНПР.

Председатель первичной профсоюзной организации ПАО «Саратовский НПЗ» (МПО ПАО «НК «Роснефть») Владимир Волков в своем докладе рассказал о проекте «Профконсультации». При реализации проекта была организована профсоюзная помощь непосредственно на рабочих местах, чтобы ответить на все вопросы работников, понять, что происходит в коллективе каждого подразделения. «Результат превзошел все ожидания. Вопросы, волнующих работников завода, было множество: трудовое, семейное, налоговое, жилищное законодательство, коллективный договор, вопросы обеспечения средствами индивидуальной защиты. В итоге многие проблемы решены благодаря нашему вмешательству».

Этот проект еще и мотивирует вступать в Профсоюз. Консультации, иски в суд, заявления в органы власти — работники, наконец, поняли, что реально могут полу-



чить правовую действенную помощь, причем совершенно бесплатно.

Главный правовой инспектор труда «Газпром профсоюза» Николай Наумов затронул тему подготовки профессиональных кадров и выделил те моменты правозащитной работы, которым следует уделить повышенное внимание. «Любую ответственную работу нельзя выполнить без высококвалифицированных кадров. Это в полной мере относится к ведению правовой работы в Профсоюзе и его структурных организациях. Для выполнения поставленных задач назрела необходимость расширить правовую инспекцию труда, что сейчас вполне реально». Еще одно предложение, поступившее от Николая Наумова, — создать раздел на сайте по типу общественной приемной или личного кабинета, где правовые инспекторы труда смогут задать вопрос и получить квалифицированный ответ или разъяснение, которые прочитают и другие заинтересованные профсоюзные активисты.

Главный правовой инспектор «СИБУР Профсоюза» Лилия Володина в своем выступлении сконцентрировалась на одном из направлений правозащитной деятельности — на юридических консультациях. «Есть три формы проведения консультаций. Их проводит главный правовой инспектор труда по скайпу, лично на предприятии, по электронной почте или по телефону. Председатели первичных профсоюзных организаций принимают лич-



но не реже двух раз в месяц по графику — они проводят консультацию и решают проблему самостоятельно либо передают вопрос главному правовому инспектору труда. Третья разновидность консультаций — те, что дают юристы территориальных организаций Профсоюза и юристы по договору».

Доклад главного правового инспектора труда Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Виктора Михалева был посвящен проведению комплексных проверок. По его словам, за последние два года количество нарушений в результате их проведения снизилось. «Но на отдельных предприятиях остаются проблемы, связанные с оптимизацией численности работников — когда работодатели сокращают работников на тех предприятиях, где количественный состав строго определен производственным процессом по технической документации. В позапрошлом году нам пришлось отстаивать интересы таких работников не только перед работодателем, но и в суде: операторы котельных установок, которые к нам обратились, были восстановлены на работе».

Председатель Волгоградской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Михаил Ширшин в своем докладе осветил правотворческую работу, которую ведет его организация: «Мы сделали вывод о необходимости решать спорные моменты в том числе и через внесение предложений по изменению законодательства как на уровне субъекта, так и на федеральном уровне».

В качестве примера Михаил Ширшин привел проблему невыплаты заработной платы работникам предприятиями-банкротами. «В нашем регионе профсоюзы не утратили законодательной инициативы, поэтому на областной трехсторонней комиссии были обсуждены законодательные инициативы, затрагивающие интересы наемных работников. В частности, проект закона о внесении изменений в ряд федеральных законов, цель ко-

торого — обеспечить гарантии по выплате заработной платы в случае банкротства предприятия».

Заместитель начальника Управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости России Людмила Коваль рассказала о взаимодействии между Рострудом и Нефтегазстройпрофсоюзом России в области обучения профактива и обмена информацией о несчастных случаях на производстве, о надзоре за работодателями в области специальной оценки условий труда. Она подчеркнула, что расходы на охрану труда — не затраты на работников, а инвестиции в коллектив, его развитие, безопасность и рост профессионализма.

Среди нововведений Роструда она отметила риск-ориентированный подход к ведению плановых проверок, который был введен с 2018 года. Риски повреждения здоровья работника или нарушения его прав разделены на пять категорий — в зависимости от этого принимается решение о проведении плановых проверок. По поводу внеплановых проверок было замечено, что их количество увеличивается из-за роста обращений, связанных с нарушением прав работников. «Нас это не пугает, потому что это связано с повышением правовой грамотности работников, в том числе при участии Профсоюза», — подчеркнула Людмила Коваль.

Руководитель Правового департамента аппарата ФНПР, главный правовой инспектор труда ФНПР Юрий Пелешенко привел примеры негативной по отношению к работникам практики судов общей юрисдикции. Исправить ее удалось лишь через Конституционный Суд РФ, который восстановил нарушенные права работников.

По результатам рассмотрения вопроса о правозащитной деятельности Российский Совет профсоюза принял постановление, в котором обязал профсоюзные организации всех уровней обеспечить надлежащее ведение правозащитной работы, используя в этих целях новые технологии, современные методы управления, правового обеспечения и обучения. Особое внимание необходимо уделять взаимодействию с федеральными и региональными органами представительной и исполнительной власти при подготовке актов законодательства в области трудовых и иных, связанных с ними отношений, а также законодательства об общественных объединениях.

В рамках развития методического сопровождения правозащитной работы Российский Совет профсоюза поручил обобщить на уровне Профсоюза положительную практику применения трудового и профсоюзного законодательства (создать информационно-правовую систему), работа над которой аппаратом Профсоюза уже начата, а также рекомендовал усилить деятельность по оказанию бесплатной юридической помощи и правовому консультированию членов Профсоюза, используя современные средства коммуникаций и проводя выездные встречи с трудовыми коллективами.

Охрана труда: коротко о главном

Одним из основных направлений профсоюзной деятельности является охрана труда. Техническая инспекция труда Профсоюза создана в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 26 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, а также на основании Устава Профсоюза. Российский Совет Профсоюза утвердил Положение о технической инспекции труда Профсоюза, которое регламентирует ее работу, функциональные обязанности, права, а также закрепляет требования к техническим инспекторам.

Профсоюзный инспектор труда — лицо, уполномоченное Общероссийским профессиональным союзом, наделенное в установленном порядке полномочиями осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективных договоров, соглашений на предприятиях и в которых работают и (или) обучаются члены Профсоюза.

Техническая инспекция труда Профсоюза — профсоюзный орган, который контролирует, соблюдают ли работодатели и их представители трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, законодательство о профсоюзах; выполняют ли они условия коллективных договоров; предоставляют ли работникам льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда; возмещают ли вред, причиненный работникам увечьем либо иным повреждением здоровья, полученным ими при исполнении трудовых обязанностей; соблюдаются ли соглашения по охране труда в организациях, в которых работают и (или) обучаются члены Профсоюза.

Техническая инспекция труда Профсоюза действует на всех уровнях организационной структуры Профсоюза и образует единую систему профсоюзного контроля в организациях, в которых работают и (или) обучаются члены Профсоюза.

Техническая инспекция имеет следующую структуру:

- главный технический инспектор труда Профсоюза, состоящий в штате аппарата Профсоюза;
- технические инспекторы труда Профсоюза, состоящие в штате аппарата Профсоюза;



- главные технические инспекторы труда Профсоюза при территориальных, межрегиональных, объединенных первичных и первичных профсоюзных организациях, состоящие в штате этих организаций;
- технические инспекторы труда Профсоюза при территориальных, межрегиональных, объединенных первичных и первичных профсоюзных организациях, состоящие в штате этих организаций.

Технический (главный технический) инспектор труда Профсоюза наделяется полномочиями, предусмотренными законодательством, после того как Президиум Российского Совета профсоюза утверждает его в должности, и он получает удостоверение установленного образца.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов — это работники предприятий (организаций), выбранные профсоюзом, трудовым коллективом или иным представительным органом работников лица, которые обеспечивают общий надзор и контроль за исполнением требований законодательства в аспектах, касающихся обеспечения безопасности трудовой деятельности.

Работодатель не вправе назначать своих собственных кандидатов на должность уполномоченных лиц по охране труда.

При этом уполномоченный исполняет именно **надзорную функцию**, а не занимается обеспечением непосредственной безопасности труда.

Основная задача уполномоченного — осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями, их представителями и работниками требований законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в области охраны труда.

Техническая инспекция труда: Все под контролем

Эффективная деятельность технической инспекции труда профсоюзов гарантирует справедливую защиту интересов человека труда и его социальную защищенность. Секретарь Федерации Независимых Профсоюзов России, главный технический инспектор ФНПР Виталий Трумель комментирует, с какими сложностями приходится сталкиваться при расследовании несчастных случаев и что помогает предупреждать производственный травматизм.

Техническая инспекция труда контролирует состояние и безопасность труда на производстве. Ее задачи — выявлять и предупреждать нарушения норм охраны и условий труда на рабочих местах, доводить до сведения соответствующих органов государственной власти факты таких нарушений, а также случаи действия (бездействия) или злоупотреблений работодателей в сфере охраны труда.

В установленном порядке техническая инспекция участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, анализирует их причины, разрабатывает меры по предупреждению подобных случаев. Кроме того, она доводит до членов профсоюзов информацию, необходимую для соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда.

Обратимся к статистике. Только в 2017 году технические инспекторы труда провели более 21 тыс. проверок, соблюдают ли предприятия различных отраслей промышленности требования трудового законодательства и правила охраны труда.

В ходе проверок выявлено более 75 тыс. нарушений, в адрес работодателей направлено около 15 тыс. представлений и предписаний. В том числе были организованы совместные проверки с органами федеральной службы по труду и занятости, в которых выявлено более 5 тыс. нарушений, с органами технологического надзора — около 1,6 тыс. нарушений, с органами санитарно-эпидемиологического надзора — более 1 тыс. нарушений, с прокуратурой — около 2 тыс. нарушений и другими органами государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля — более 9 тыс. нарушений.

Особое внимание технические инспекторы труда уделяли таким вопросам, как регулирование труда женщин и работников в возрасте до 18 лет, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, порядок проведения специальной оценки условий труда, предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных



и (или) опасных условиях труда, рабочее время и время отдыха. При проверках их интересовало, соблюдается ли установленный порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, в нужном ли объеме обеспечиваются санитарно-бытовые нужды, проводится ли обучение и инструктаж по охране труда, обязательные медицинские осмотры, а также выполняются ли обязательства по охране труда, предусмотренные коллективными договорами и соглашениями.

В 2017 году в результате проверок технических инспекторов труда более 1,4 тыс. должностных лиц привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности.

Довольно часто техническим инспекторам профсоюзов приходится участвовать в работе комиссий по расследованию тяжелых, групповых несчастных случаев на производстве и несчастных случаях со смертельным исходом. При этом выявляются грубые нарушения прав работников или факты игнорирования очевидных нарушений со стороны работодателя. В защите нарушенных прав работников роль профсоюзных технических инспекторов труда становится ключевой.

Приведу пример. В Тюменской области при строительстве комплекса, предназначенного для выращивания и переработки индейки, работникам для проживания был предоставлен цельнометаллический вагон. Ночью произошло возгорание бытового вагончика, в котором

находились 10 человек. В результате пожара 7 человек скончались. Трудовые отношения были оформлены без соблюдения требований к вахтовому методу работы, поэтому комиссия большинством голосов квалифицировала этот случай как не связанный с производством.

Профсоюзы Тюменской области направили особое мнение руководителю Роструда, в котором привели обоснованные доводы в пользу того, что несчастный случай следует квалифицировать как связанный с производством. Госинспекция по Тюменской области провела дополнительное расследование с учетом всех представленных аргументов и в итоге признала правоту профсоюзной стороны.

Другой пример. В 2016 году инженер связи ООО «Ростелеком» выехал по заявке жителей села, чтобы осмотреть таксофон и выявить неисправность. При осмотре выносного щита, находящегося на высоте, инженера связи ударило током. Работник скончался. Заключение судебно-медицинской экспертизы подтвердило причину смерти — поражение техническим электричеством. Кроме того, в крови погибшего был обнаружен этиловый спирт — 1,9 промилле (средняя степень опьянения). Комиссия сделала вывод о виновности пострадавшего в случившемся.

Но главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов Липецкой области Юрий Сологуб подписал акт с особым мнением и предоставил информацию, которую комиссия проигнорировала и не приняла к сведению. Только после судебного разбирательства была восстановлена справедливость — семье погибшего (жена и двое несовершеннолетних детей) была выплачена компенсация за моральный ущерб и проведено дополнительное расследование этого случая.

После качественного расследования обстоятельства несчастного случая изменились. Инженер связи не знал, что выносной щит находится под напряжением 220В, и не мог от этого защититься. Вины пострадавшего в случившемся нет. Алкогольное опьянение, конечно, является грубейшим нарушением, но не оно послужило причиной несчастного случая.

Техническая инспекция труда ФНПР ежегодно проводит анализ производственного травматизма по мате-

риалам Фонда социального страхования РФ, оперативных данных Роструда и Росстата. Он свидетельствует о большом разбросе по количеству несчастных случаев, в том числе смертельных. Кроме того, отсутствует единая методика оценки причин и видов травматизма.

В этой связи, формируя предложения в проект раздела X Трудового кодекса РФ, техническая инспекция труда ФНПР направила в Минтруд России и Минэкономразвития инициативы по совершенствованию учета, уведомления и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В частности, мы считаем целесообразным, чтобы работодатель дополнительно учитывал несчастные случаи во время следования работника к месту работы или с работы, а также инциденты, при которых отсутствуют телесные повреждения, и опасные ситуации, не представляющие угрозу жизни и здоровью работников. Это даст возможность работодателю более детально прорабатывать причины производственного травматизма.

Согласно пирамиде происшествий Хенриха-Бёрда, на 10 тыс. опасных действий (ситуаций) приходится 1 тыс. микротравм, а на 1 тыс. микротравм — 100 легких травм, 100 легких травм влечет за собой 10 тяжелых травм, а 10 тяжелых — одну смертельную травму.

Кроме того, мы предложили единую классификацию статистики несчастных случаев на производстве по типу и по фактору воздействия, профессионального статуса производственных травм (по характеру повреждения и по месту положения повреждения на теле). Все это позволяет анализировать производственный травматизм более глубоко и единообразно.

Эффективно ли исполняет возложенные на него обязанности технический инспектор труда, зависит, с одной стороны, от структуры и организации деятельности аппарата, в котором он работает, с другой стороны — от правовых полномочий. На сегодняшний день эти полномочия четко определены в трудовом законодательстве РФ и Федеральном законе «О профсоюзах и гарантиях их деятельности». На практике деятельность технического инспектора основывается на личных контактах и во многом связана с уровнем его квалификации, компетентности, опыта.

Продуктивность любого контроля обеспечивает его тщательная подготовка. Тут существенны два аспекта: рабочий план и оформление документации. На составление рабочего плана влияют компетентность инспектора, сфера применения (промышленность, торговля, сельское хозяйство), количество предприятий, степень механизации, условия труда, численность персонала и другие факторы. По мере того как опыт инспектора растет, повышается его квалифицированность, он осваивает наиболее результативные методы контроля.



Техническая инспекция труда: 100 лет заботы

История технической инспекции труда началась в 1918 году: ровно 100 лет назад после прихода советской власти были упразднены Фабричная и Горная инспекции — надзор за охраной жизни и здоровья трудящихся был возложен на инспекцию труда, которая находилась в ведении Наркомтруда. Это было закреплено в Декрете Совета народных комиссаров РСФСР «Об учреждении инспекции труда».

Начиная с 1933 года (после слияния Наркомтруда с ВЦСПС), создаются инспекции труда при всех отраслевых центральных комитетах профсоюзов. Вплоть до 1994 года функции контроля и надзора в сфере труда выполняли профсоюзные правовые и технические инспекторы труда.

В период индустриализации контроль за безопасностью труда был ужесточен. В 1966 году постановлением ВЦСПС принято Положение о техническом инспекторе труда, которое расширило его полномочия. Например, если технический инспектор труда обнаруживал недостатки, которые ставили под угрозу здоровье работников, он был вправе запретить работу на отдельных производственных участках, оборудовании и машинах. С подачи технического инспектора труда по решению соответствующего отраслевого профсоюзного комитета временно — до устранения нарушения — закрывали все предприятие или крупный цех.

С 1976 года технические инспекторы труда могли самостоятельно применять меры административного воздействия (штраф) к должностным лицам (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 октября 1976 года № 4606-IX «Об административной ответственности за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда»).

Конец 1980-х годов ознаменовался переменами: готовилась экономическая реформа, которая предполагала создание системы регулируемого рынка, рушилась командно-административная система управления, Правительство, по сути, сорвало программу технического перевооружения отраслей, госзаказ по добыче нефти и газа неудовлетворительно обеспечивался материально-техническими ресурсами.

Многие предприятия нефтегазовой отрасли оказались в предкризисном состоянии из-за разбалансированности снабжения, нарушенных производственных связей, снижения уровня договорной дисциплины. Внимание к вопросам охраны труда со стороны государственных и хозяйственных органов всех уровней, администрации предприятий и самих трудовых коллективов значительно ослабело.

Резко сократилось выделение средств на проведение мероприятий по охране труда. Ликвидировались или сократились службы охраны труда на госпредприятиях,

а на вновь образованных предприятиях негосударственных форм собственности они вообще не создавались. Практически не осуществлялся внутриведомственный контроль. Ежегодно на отраслевых предприятиях происходило около 200 несчастных случаев со смертельным исходом, а пострадавшие исчислялись тысячами.

Профсоюзы остались единственной общественной организацией, которая защищала интересы трудящихся в стремительно меняющихся условиях. Поэтому создание рабочей группы при постоянной комиссии по охране труда, здоровья и экологии Российского Совета профсоюзов, которая впоследствии трансформировалась в техническую инспекцию труда Профсоюза, оказалось своевременным. Она была образована в 1991 году постановлением I Пленума Российского Совета профсоюзов работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства. Главным техническим инспектором труда Нефтегазстройпрофсоюза РСФСР был утвержден Александр Вайнер.

Положение о технической инспекции труда профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РСФСР было принято 26 июня 1991 года.

Основные направления деятельности отдела и рабочей группы постоянной комиссии Российского Совета профсоюзов по охране труда, здоровья и экологии:

- контроль за соблюдением законодательства о труде, правил и норм по охране труда, промышленной санитарии, экологии;
- контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений в части улучшения условий, охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий;
- анализ причин травматизма и временной нетрудоспособности работников, подготовка и проведение мероприятий по их профилактике.

Вслед за аппаратом Профсоюза начали создавать технические инспекции труда территориальные и межрегиональные профсоюзные организации. С 1991 года по мере образования территориальных и межрегиональных профсоюзных организаций, входящих в структуру Нефтегазстройпрофсоюза России, численность технической инспекции труда выросла с 8 до 63 человек.



Начала формироваться законодательная база, которая регулировала отношения в области охраны труда между работником и работодателем на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности. Напомним, КЗоТ, действовавший ранее, лишь декларировал общие принципы охраны труда и не содержал конкретных норм по безопасным и здоровым условиям труда. Да и эти принципы касались только государственных предприятий.

В сентябре 1991 года Совет ФНПР в порядке законодательной инициативы (тогда у профсоюзов было такое право) внес в Верховный Совет РФ альтернативный вариант проекта федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Для дальнейшей работы над проектом была создана рабочая группа комиссии Совета Республики Верховного Совета РФ по социальной политике, которой руководил заместитель председателя комиссии Сергей Андропов. В состав рабочей группы входили Дмитрий Семенов, Владимир Шлыков, Виталий Трумель, Валентин Медведев, Андрей Большаков, Леонид Шарилов.

В июле 1992 года подготовленный комиссией вариант законопроекта был рассмотрен на Президиуме Совета ФНПР и разослан всем членским организациям для совместного обсуждения с республиканскими, краевыми и областными органами власти и управления. От них в Совет ФНПР поступило более 300 предложений и замечаний. Этот законопроект много критиковали, и на то были причины. Особенно много нареканий вызвало отсутствие в представленном варианте проекта статьи о правах профсоюзов в области охраны труда.

Процедура разработки, согласования проекта и его принятия Верховным Советом РФ была довольно слож-

ной и заняла более двух лет. В законе были изложены основные принципы государственной политики в области охраны труда, которые предусматривали совместные действия органов законодательной и исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов в лице их соответствующих органов, иных уполномоченных работниками представительных органов. Их цель — улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В результате кардинальных реформ в политической и экономической системе России функции государственного надзора и контроля в сфере труда были переданы Гострудинспекции (указ Президента РФ «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» от 4 мая 1994 года № 850).

Новая система предполагала прямую заинтересованность работодателя в более совершенных средствах охраны труда. Повышалась и ответственность за вред, который работник получил из-за увечья, профзаболевания либо иного ухудшения здоровья в результате выполнения трудовых обязанностей.

Фонды охраны труда формировались на трех уровнях: Федеральный фонд охраны труда, территориальные фонды, фонды охраны труда предприятий. Предприятия ежегодно выделяли необходимые средства, объем которых закреплялся в коллективных договорах или соглашениях. Кроме того, могли создаваться общественные фонды охраны труда.

В период формирования федерального законодательства Российский Совет профсоюза направлял замечания и предложения в Верховный Совет РСФСР и Правительство, а также в соответствующие министер-

ства и ведомства по проектам Положения о расследовании несчастных случаев на производстве, Положения о возмещении ущерба.

Выдвигались инициативы разработать концепцию, которая включала бы программы снижения производственного травматизма работников, профилактики заболеваний, лечения и оздоровления трудящихся, создание медико-оздоровительных центров, страховых компаний и общества страховой медицины в отраслевом масштабе.



В Минтопэнерго вносились предложения разработать и внедрить систему медико-санитарного обеспечения работников нефтегазового комплекса для сохранения их здоровья. Техническая инспекция труда Профсоюза участвовала в разработке раздела административно-производственного контроля ВРД 39–1.14—021—2001 «Единой системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в ОАО «Газпром»; стандартов управления промышленной безопасностью и охраной труда ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «ЮКОС».

Типовые отраслевые инструкции, правила по охране труда, типовые программы обучения отраслевых специалистов и работников, а также раздел «Охрана труда» Отраслевого тарифного соглашения — также заслуга технической инспекции труда Профсоюза.

Ощутимой была и практическая помощь. Так, по инициативе технической инспекции с 1991 по 1993 год Профсоюз организовал протезирование конечностей 154 работникам организаций нефтегазовой отрасли, которые получили травмы и увечья на рабочих местах с потерей трудоспособности.

Неоценимый вклад в развитие технической инспекции труда Нефтегазстройпрофсоюза России внесли технические (главные технические) инспекторы труда Профсоюза: Александр Волков, Юрий Гриценко, Анатолий Бусурин (аппарат Профсоюза), Александр Вайнер (МПО ОАО «НК «ЛУКОЙЛ»), Альберт Селезнев, Вицентий Жуковский, Виктор Курганский (Коми республиканская организация), Анатолий Жидков (Нижегородский территориальный совет профсоюза), Дмитрий Хачатуров (Волгоградский обком профсоюза), Евгений Котивец (Краснодарская краевая организация профсоюза), Александр Среднев (Сургутская районная организация профсоюза).

IV Пленум Российского Совета профсоюза, который состоялся в апреле 2017 года, был посвящен совершенствованию профсоюзного контроля в области охраны труда в нефтегазовом комплексе. На нем были закреплены важные предложения:

- инициировать закрепление на законодательном уровне мероприятий, направленных на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- внедрять инновации и новые технологии в качестве основной профилактической меры для снижения рисков травм и заболеваний;
- усилить работу с Фондом социального страхования в части развития системы комплексной реабилитации пострадавших на производстве, призванной содействовать пострадавшему в дальнейшем трудоустройстве.

На сегодняшний день техническими инспекторами труда Профсоюза и уполномоченными по охране труда являются 17 тыс. человек. Находясь среди работников своих производственных подразделений, они постоянно контролируют, как руководители среднего звена соблюдают законодательство, занимаются мониторингом состояния охраны труда на рабочих местах. Внедряя современные модели культуры безопасности на объектах нефтегазового комплекса, они следят за тем, как работники выполняют нормы и требования по охране труда.

Безопасные условия труда, приоритет сохранения жизни и здоровья работников в производственной деятельности — вот что является основной задачей технической инспекции Профсоюза.

Вадим Демченко: «Безопасность всегда начинается с головы руководителя»

«Все риски предвидеть нельзя, но осведомленность о большинстве из них позволит прожить дольше», — убежден консультант по культуре безопасности, тренер по приверженности безопасности Вадим Демченко. Мы поговорили с ним о том, как управлять рисками на производстве и в повседневной жизни, как корректно предостеречь коллегу от нарушения правил и чем отличается вовлеченность в безопасность от дисциплины.

— Вадим, что такое культура безопасности, откуда взялось это понятие?

— Начнем с того, что регуляторы и контролирующие органы требуют культуры безопасности только от одной отрасли — атомной. Взрыв на станции Три-Майл-Айленд в США (1979 год) и Чернобыльская авария в СССР (1986-й) послужили серьезными уроками. Поэтому был разработан сборник документов, который содержит фундаментальные принципы управления при эксплуатации атомных станций.

Все определения этого понятия были придуманы либо Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ) либо Всемирной ассоциацией организаций, эксплуатирующих атомные электростанции (БАО АЭС), то есть независимыми агентствами по ядерной безопасности. У нас на уровне Ростехнадзора принят официальный документ, в котором четко прописано определение культуры безопасности.

Сейчас это понятие применяется в более широком смысле, не только к предприятиям с особо опасным производством. Суть всех определений одна: культура безопасности — это двусторонний процесс. Работодатель заявляет на уровне политики компании: на первом месте — сохранение жизни, здоровья сотрудников, создание безопасных условий труда, снижение управления рисками, а не производственные планы. Работник со своей стороны обязуется быть дисциплинированным, соблюдать требования охраны труда, приходить на работу здоровым и уходить с нее невредимым.

Люди привыкли воспринимать охрану труда как грустную тему, я ее воспринимаю как веселую, интерактивную, вовлекающую, полезную. Потому что дисциплина — это про работу, а приверженность безопасности — это про жизнь.



— То есть получается поиск баланса между производственными задачами и безопасным способом их достижения?

— Нет компаний, которые развивают безопасность ради безопасности: они коммерческие — им надо зарабатывать. Надо и прибыль получить, и достаточный уровень безопасности обеспечить, потому что безопасность — это всегда дорого, всегда долго и она всегда начинается с головы руководителя.

Если говорить человеческим языком, культура безопасности — это тот способ, которым компания достигает своих производственных целей с достаточным уровнем обеспечения безопасности. Слово «достаточным», наверно, здесь ключевое. Для одних «достаточно» означает «ноль смертельных случаев». Спроси любого руководителя, хотел бы он получить для выполнения своих показателей три тяжелых несчастных случая с потерей трудоспособности? Конечно, нет. А десять микротравм в год устроит? Логичный ответ — нет.



Но для многих по умолчанию допустимо некоторое количество незапланированных потерь (потери, связанные не только с травматизмом, но и с ущербом имуществу, окружающей среде). Скажем, для выполнения производственных показателей компании нужно внедрить какие-то изменения стоимостью 30 млрд, 30 млн или даже 3 млн руб. При этом стоимость компенсационных выплат сотруднику, который, предположим, потерял кисть, гораздо меньше. Поэтому при выборе, какой способ достаточен для достижения производственного плана, экономический подход может победить.

— То есть нулевой травматизм — нереальная задача?

— Существуют проекты по достижению нулевого травматизма (Zero Harm, Vision Zero), но сейчас уже не принято ставить цель «ноль травм». Ноль травм, ноль простоев, ноль потерь, ноль аварий — понятно, никто такого не добьется, а это демотивирует. Поэтому важно движение к сокращению количества травм, а не декларация недостижимых целей.

Допустим, по каким критериям закупать средства индивидуальной защиты: в зависимости от стоимости расходов, в соответствии с классом опасности или те, которые удобны для сотрудников? Например, в одной компании проводили спецоценку условий труда, инспекторы заинтересовались, почему класс защиты перчаток выше, чем класс опасности. Работники отвечают: мы их сами выбрали: нам в таких удобнее. Зачем покупать более дорогие перчатки? Ответ директора: человек, который сам выбрал себе перчатки, не будет их игнорировать.

— То есть, если ему удобно, он будет ими пользоваться в любом случае?

— Да, это исключает вариант, когда кто-то из сотрудников будет выполнять работы голыми руками, потому что перчатки неудобные. Поэтому достаточный уровень обеспечения безопасности при достижении производственных показателей каждый определяет сам: для кого-то это экономия, для кого-то — оценка рисков.

Если у работника сложившийся набор стереотипов, традиций, привычек поведения выполнять свою работу самым безопасным образом даже тогда, когда за ним никто не наблюдает, даже если в компании нет специального проекта по культуре безопасности, то это здоровый подход.

— А как сформировать такой подход, как побудить работника соблюдать правила?

— Правила должны работать — их нужно понимать, исправлять, изменять. Вот ввели инструмент культуры безопасности — ключевые правила безопасности (КПБ). По сути они повторяют особо значимые пункты из инструкций по отдельным видам работ либо из Трудового кодекса РФ. Никто не понимает степень их значимости, при этом их так много, что они покрывают любые отклонения в поведении сотрудников. Что бы ты ни сделал, даже непреднамеренно, тебя могут строго наказать.

Приезжаю на предприятие: сколько человек за последний год уволены или привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение ключевых правил безопасности? Ни одного, потому что «никто не нарушает». И тут же вижу, как по площадке едет вахтовый автобус, в котором люди не пристегнуты, хотя это установлено ключевыми правилами.

Можно нарисовать ноль нарушений, ноль травм, ноль смертельных случаев — просто потому, что пока везло. Упавший вертолет никак не скроешь, а производственную травму из-за нарушения легко переквалифицировать в бытовую и не включать в дисциплинарные взыскания, чтобы показатели не портились, — такой подход существует со времен Советского Союза. А в итоге ключевые правила безопасности висят для красоты.

— И как быть, ужесточать наказание?

— Самый худший вариант развития культуры безопасности — жесткое принуждение к дисциплине. Известный феномен: там, где жестче требуют, там больше скрывают. Система реактивная: произошел инцидент, который закончился травмой, — его расследовали — извлекли

**В начале уходящего года
Федеральная служба
по экологическому, технологическому
и атомному надзору (Ростехнадзор)
объявила его Годом культуры
безопасности. На формирование
культуры промышленной
безопасности направлены
профилактические мероприятия,
разъяснительная работа среди
работников, повышение уровня
безопасной эксплуатации объектов,
закрепление навыков, как
действовать при аварии
или угрозе аварии**

Пирамида происшествий



уроки — наказали — издали еще один запрещающий документ — появилось еще одно правило.

Понятно, что работник будет надевать на себя страховочную привязь даже нехотя при работе на высоте под два метра: если упадешь, сломаешь позвоночник. А вот требование держаться за перила лестницы некоторые считают дурацким: они не видели, чтобы кто-то упал, и сами не падали. Но за последние два-три года зафиксировано около 60 случаев травм на лестнице, а в одной из компаний сотрудник упал и сломал позвоночник, потому что не держался за перила.

Работодатель требует под страхом наказания соблюдать правило. Некоторым достаточно одной фразы — они сразу начинают его выполнять. Но тем, кто с ним не согласен, оно кажется надуманным. Поэтому задача — прокачать значимость, тогда становится меньше неадекватных сотрудников, а для тех, кто вовлечен в культуру безопасности, правила не нужны. Не все, конечно, держатся за перила, но смысла наказывать за подобное поведение нет. И на них будет написано не «Держись, а то уволю», а «Спасибо, что держишься за меня». Это уже рекомендательный, а не карательный вариант.

— То есть рекомендация работает эффективнее угрозы?

— Да. Не так давно вернулся из «Газпром добычи Ноябрьск», где меня попросили отредактировать джингл — радиосообщение по наиболее распространенным нарушениям, связанным с офисной безопасностью: за последнее время выявлено то-то и то-то, привлечь того-то к дисциплинарной ответственности. Кто это будет слушать? А вот если будет звучать «Информация для тех, кто хочет прожить долгую счастливую жизнь без травм: коллеги, спасибо большое, что держитесь за перила, просите рядом людей в автобусе пристегнуться» — совсем другое дело.

Кстати, первый раз джинглы в позитивном контексте услышал в ИКЕА, когда пришел туда на встречу с отделом охраны труда. «Здравствуйте, уважаемые колле-

ги, сегодня такое-то число, у нас открылся новый завод. Поздравляем Иванова, Петрова, Сидорова с днем рождения. Напоминаем очень простые и удобные правила использования стремянки». Еще запомнилось «фиксированная обувь — напарник, который держит». И каждый день среди новостей звучит какое-нибудь правило безопасности в позитивном контексте.

Как психолог, педагог и человек, который очень привержен безопасности, я против ужесточения правил, но только там, где люди единодушно понимают, что вот это поведение неприемлемое — оно в опасных условиях способно привести к самым худшим последствиям.

— А какие конфликты в коллективе порождает соблюдение правил? Есть ли инструменты борьбы с несколькими людьми, которые категорически отказываются безопасно работать?

— Первое — закон из менеджмента, из управления людьми. Сотрудник, который работает лучше, быстрее или безопаснее, чем остальные, начинает негативно подсвечивать коллектив. Что делает с ним коллектив? Задавливают до своего уровня. Мне нравится, как в Росатоме говорят: культура безопасности — как рассол. В рассол кого бы ты ни поместил: если концентрация привычек, стереотипов слабая, то работник делает, как ему удобно, а не как положено. А если все привыкли соблюдать правила, никто мимо нарушения не пройдет — все подскажут или просто замечание сделают, так что шансов проигнорировать нет.

Второе — сотрудники берут пример со своих руководителей. Если начальник показывает личный пример, свою приверженность ценностям безопасности, это поднимает его авторитет. Тогда ты можешь в компании сказать нарушителю: «Дружище, побереги руки: в соседнем магазине нет для тебя запчастей. Ты видел, чтобы кто-нибудь игнорировал правила или нарушал?» И тогда КПБ начинают работать для тех, кто не хочет меняться. Инструмент работает тогда, когда для этого созданы условия.

ОФИЦИАЛЬНО

«Под культурой безопасности в области государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии Ростехнадзор понимает такой набор характеристик и особенностей своей деятельности, деятельности организаций научно-технической поддержки и поведения работников, включая их квалификационную и психологическую подготовленность, при котором безопасность в области использования атомной энергии является приоритетной целью и внутренней потребностью, приводящей к осознанию личной ответственности и самоконтролю в процессе выполнения установленных функций».

(Из заявления Ростехнадзора о политике по культуре безопасности в области государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии)

Если умеешь убедительно, спокойно, вежливо и позитивно вовлекать в безопасность, обычно конфликта нет. А если делаешь замечание, ты ничего не добьешься — это бесполезно. Нужно научиться позитивно оказывать влияние, чтобы нарушитель из своей ошибки, которую он скорее всего непреднамеренно сделал, урок вынес — и это пошло на пользу всем.

— **Есть ли особенности, связанные с менталитетом?**

— Национальные особенности играют свою роль. Только у нас в России придумали поговорку «Строгость законов нивелируется необязательностью их выполнения». В Японии в голову такое никому не придет. Бу Андерссон, когда руководил «АвтоВАЗом», сказал: «Английскому менеджеру ставишь задание на день, русскому ставишь задание в последний день его семидневной недели. Почему в последний? Потому что он все равно в последний день все выполнит».

Тех, кто рискует осознанно, по американской статистике, в среднем примерно 5%, по нашей — до 15% (исследований нет, но многие руководители приводят эту цифру). Таких нужно увольнять.

На одном из иностранных производств, которое занимается целлюлозой, КПБ называются «Правила, спасающие жизни». Если ты их нарушил, значит, ты саботажник, ты убьешь себя и других. Весь коллектив будет против, чтобы ты остался, потому что все понимают значимость правил.

— **А что самое сложное в вашей работе, в обучении приверженности культуре безопасности?**

— Приверженности невозможно научить — в нее можно вовлечь. Это социальный навык, незнание, неумение, установки, ценности, привычки, стереотипы. Так же, как сложно заставить бросить курить или заставить заниматься спортом, трудно изменить человека, который сам этого не хочет. Самое тяжелое — замотивировать. Второе — научить адекватности и прагматизму. Есть обучение на выковое — оно связано с умением работу выполнять безопасно, умением реагировать, а есть обучение концептуальное — оно должно в хорошем смысле менять привычки, стереотипы, адекватно научить человека оце-

нивать риски. В правильном контексте вовлекает в новые привычки социотренер.

Отрегулировать адекватность восприятия рисков — это самое сложное. Люди иногда просто не понимают, что связано с рисками. Мои классические вопросы: почему у вас в машине есть огнетушитель, а в квартире нет? У 90% нет. А где, по статистике, больше возгораний, задымлений, пожаров: в машинах или квартирах?

— **Конечно, в квартирах.**

— Так почему нет огнетушителей в квартирах? Потому что оценка рисков не сработала. Огнетушитель надо купить, следить, научить близких пользоваться. Кроме мотивации нужно знание и навык, как им пользоваться. Поэтому и на работе так же: лучше, если сотрудник будет адекватно оценивать риски вместо того, чтобы вызубрить триста тысяч раз какие-то инструкции. Задача управленца — вовлечь всех, чтобы все видели риски. Это и есть достаточный способ достижения безопасности. Как мне один начальник завода сказал: «Раньше мы выпускали тонны, теперь мы выпускаем безопасные тонны». Сразу подход ясен: неважно, что тонн будет меньше, важно, что они безопасные.

— **Можно ли какой-нибудь самый яркий пример результативности вашей работы?**

— Я разделяю ответственность очень четко, меня в медицине научили — отвечаю за качество предоставленных услуг. За результат отвечают руководители и сама компания. Поэтому не могу похвастаться, что развиваю культуру безопасности в «СИБУРе», хотя семь лет там преподаю. У них такой уровень вовлеченности руководителей, что мало не покажется, — я лишь помогаю.

В «СИБУРе» — они сами попросили — мы расследуем несчастные случаи. То есть в групповых дискуссиях изучаем человеческий фактор, как классифицируются преднамеренные или непреднамеренные ошибки. По факту мы изучаем людей, потому что человек — существо ленивое, непредсказуемое, пытающееся достичь результата простым путем, прямоходящее, вечно падающее, причем падение с высоты своего роста — самая типичная травма на предприятиях в северных регионах. На втором месте — ДТП.

Берем опасные производственные факторы, складываем и пишем в негативном контексте самое худшее событие. Создаем, моделируем ситуацию, основанную на знаниях людей, которые работают в опасных производственных факторах, — получаем событие, которое не реализовалось, но могло бы случиться, расследуем его и разрабатываем корректирующие мероприятия. И после этого появляются не только приверженные люди, но еще и документы, инженерные решения, новое обучение, новые приказы — чистой воды прагматика.

Беседовала Ирина Танина



Александр Федорец: «Результативность защитных мер уменьшает риски»

Директор автономной некоммерческой организации «Институт безопасности труда» Александр Григорьевич Федорец четко разграничивает понятия «охрана труда» и «безопасность труда». Он поделился с журналом «НГСП-информ» своим достаточно радикальным взглядом, который отличается от общепринятого, на эти категории трудового права.

— Александр Григорьевич, почему ваш институт называется «Институтом безопасности труда»? Почему не охраны труда? За этим понятием закреплено слишком много смыслов?

— Вообще никакого смысла. То определение «охрана труда», которое у нас в Трудовом кодексе, — ни о чем. То, что в мире существует как охрана труда с середины XIX века — действительно защита интересов наемных работников в трудовых отношениях с работодателями. На 80% это задача профсоюзов и на 20% — задача государства. Работодателю это не надо — лишняя обязанность, а выгоды никакой.

А вот в вопросах безопасности выгода работодателя есть: так он сохраняет трудовой ресурс, капитал, прибыль. Безопасность — часть системы сбережения активов. Это подход прагматичный, он так работает во всех цивилизованных странах. Поэтому даже на сайте Международной организации труда не увидите словосочетание «охрана труда». Раньше это слово было, но с 1970-х годов его нет. В английском языке это labor protection, где labor — именно наемный труд, а сейчас social protection — социальная защита, что снимает все вопросы.

Есть люди, которые нуждаются в дополнительной социальной защите со стороны государства, различных общественных институтов и организаций, в том числе профсоюзов. Но как только мы говорим «защита наемного труда», сразу возникает вопрос — от кого. Понятно, что от работодателя, то есть это источник социальных конфликтов.

— В самом понятии уже закладывается конфликт?

— Да, мы не продолжаем эту фразу. Охрана труда от капитала — трактовка была однозначной во времена Маркса до 30-х годов XX века. А у нас охрана труда — еще и система сохранения жизни и здоровья работников.



СПРАВКА

Александр Григорьевич Федорец — директор АНО «Институт безопасности труда». В 1981 году с отличием окончил Васильковское авиационно-техническое училище по специальности «Самолеты и авиадвигатели». В 1988 году с золотой медалью окончил Военную академию им. Ф. Э. Дзержинского по специальности «Физико-энергетические установки».

С 2005 года является организатором, одним из учредителей и директором АНО «Институт безопасности труда». Основные научные интересы в настоящее время — государственное регулирование и надзор в сфере экономической деятельности, менеджмент безопасности, менеджмент рисков: с 2002 по 2014 год опубликовано более 60 научных и методических работ.



Юридически она этому не соответствует: есть три статьи Трудового кодекса, которые четко говорят о том, что это не может быть системой. Во-первых, статья 210 ТК РФ — принцип государственного управления охраны труда, то есть охраной труда управляет государство. Например, все частные предприятия государству не подчиняются. Производственные процессы, здания, сооружения, безопасность, оборудование, государству не подчиняются — значит, государство этим не управляет. А чем оно управляет? Охраной труда.

Смотрим дальше — строго по определению, статья 210 ТК РФ: охрана труда — это система, совокупность мероприятий, больше ничего. То есть охрана труда — это мероприятия. В статье 212 они все перечислены: обучение, инструктажи, медосмотры, спецоценка, расследование несчастных случаев, мыло, молоко — все. В охрану труда входит только вот это. И самый первый абзац говорит о том, что работодатель еще должен обеспечить безопасность. В охрану труда входит в том числе, что работодатель должен обеспечить безопасные условия труда, но если попытаться закрепить это в законе — получится нелепость: «Вы там сами разберитесь, что такое безопасность...»

Но законодатель принял решение, что работодатель должен «это» обеспечить. Конечно, предполагается, что работники не бараны и профсоюз свою роль выполняет. Люди должны быть компетентны, они понимают: в таких условиях мы работать не будем — надо договариваться. Дальше эта проблема решается институтами, а не нормативными правовыми актами.

Получается, что мероприятия, которые перечислены в статье 212, не имеют связи с безопасностью. Первый пункт этой статьи имеет смысл — нужно обеспечить безопасность, только государство этого не касается. А вот эти мероприятия — дополнительная, совершенно лиш-

няя, бессмысленная нагрузка на экономику, которая не делает никакого положительного вклада в безопасность. Например, обучение «охране труда»: работников не учат, как безопасно выполнять работу, а руководителей не учат, как безопасно организовывать производство.

А чему учат? Трудовой распорядок, рабочий день, выплаты, страхование — все это рассказано, раз в три года одно и то же. Инструктажи. Многие считают, что это обучение. Инструктаж — периодическое напоминание человеку, который хорошо знает, как выполнять работу, чтобы он не забывал, как это делать, — это не обучение. Есть обучение безопасным методам приема выполнения работы — оно в Трудовом кодексе обозначено, что за этим стоит — никто не знает. Вы бы полетели на самолете, если бы знали, что пилот прошел инструктаж по безопасному управлению самолетом, но никакой профессиональной подготовки у него не было?

— **Нет, конечно: страшно.**

— А у нас это обычное дело — гибнут электрики, высотники. Почему? Инструктаж прошли — корочки есть. Но работу свою не знают, поэтому в сложной ситуации не понимают, что делать, — действуют интуитивно. У нас нет обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, потому что это сфера образования. Образование в охрану труда не входит. Должен ли за это платить работодатель, как написано в статье 225? В некоторых случаях — да. Если, например, замена технологий, работодатель за свой счет должен работников переучить.

— **Это не обучение, а переобучение.**

— Переобучение. То есть я нанимаю на работу электрика, который умеет выполнять свою работу. А безопасно — не умеет: говорит, что работодатель должен меня



научить. Эта проблема у нас — белое пятно. Что такое безопасные методы выполнения работ, кто должен этому учиться, где учиться, за чей счет? Это не решается, закрывается охраной труда и инструктажами. Я как-то выступал на конференции по правовым вопросам, по противоречиям части 1 и части 3 в статье 137 Конституции. Часть 1 гарантирует каждому свободную реализацию способности к труду, а у нас везде вредные — запрещено. Человек должен сам выбирать.

— **То есть он сам вправе выбрать вредное, если отдает себе отчет?**

— Можно ли женщинам работать в шахте? Нельзя. Почему нельзя? Осталась женщина одна, у нее трое детей, муж погиб — надо работать и кормить семью. Нет, нельзя, пусть она живет на пособие 6 тыс. руб. в месяц. Если пойдет на шахту — заработает 50–60 тыс. Нельзя. Почему? Дети есть, репродуктивные способности сохранять не надо. Пусть она сама решает, сходит в профсоюз, посоветуется. Ограничения должны быть, но намного меньше, чем те, которые существуют сейчас.

Или что такое вредные и опасные условия труда? Мы до сих пор не знаем, что это такое. Спецоценка охватывает чуть-чуть, в Трудовом кодексе вредные условия труда упоминаются раз 30 как гипотеза правовой нормы. И только в трех статьях речь идет о специальной оценке условий труда.

— **Это не объективная, а субъективная оценка получается?**

— Да. К сожалению, так и не удалось определить, что такое вредные условия труда. В законе ссылка на то, что вредные условия труда — когда нарушаются гигиенические нормативы условий труда. А что это такое — «гигиенические нормативы труда» — не определено.

Более того, в законе сказано, что эти гигиенические нормативы условий труда должен установить федеральный орган, уполномоченный правительством. Правительство до сих пор этот орган не назначило. А мы работаем, проводим спецоценку.

— **Тогда логично, что охраной труда занимаются исключительно профсоюзы?**

— Да, надо четко понимать. Охрана труда от чего? От капитала. Из этого все пошло. Безопасность — это свойство производственного процесса. Вот работодатель должен обеспечить, чтобы соблюдались все требования, которые являются для производственного процесса обязательными или о которых мы договорились с профсоюзами и т.д. Если я это все соблюдаю, то условия труда называются безопасными.

Производственный процесс должен быть безопасным для всех — не только для работника, но и для посетителей, подрядчиков, случайных прохожих и т.д. И вот здесь особенность, связанная с наемным трудом, пропадает.

Охрана труда — это все-таки работники против работодателей, государство часто к этому не готово, а оно у нас на 70% работодатель. В 2004 году доля государства в экономике была 30%, а в 2014-м — уже 70%. Соответственно, частного сектора было 70%, стало 30%. Тенденция очень убедительная.

— **То есть нормы безопасности должны идти от производства, а не спускаться сверху?**

— Значительная часть специалистов по охране труда считает, что требования безопасности появляются из нормативных правовых актов. В Средние века люди полагали, что тараканы и крысы появляются из грязи — процесс их размножения людям казался вторичным. Вот специалисты по охране труда говорят: вот нужен новый нормативный правовой акт, который даст нам требования безопасности. Я говорю: вы сами не видите, какие вам надо на производстве требования установить, чтобы люди не пострадали? Нет, мы сами установим, а потом самими и отвечать? Профессиональная подготовка в области охраны труда на нуле.

Очень большой вред наносит обучение по охране труда, от которого у некоторых людей создается иллюзия, что они специалисты по безопасности. Если четко разделить, что охрана труда — это профсоюзная деятельность, а безопасностью занимайтесь сами, тогда люди поймут: у нас ничего не сделано, король-то — голый.

— **То есть за 80% охраны труда отвечают профсоюзы?**

— Должны. Если мы говорим о безопасности, то профсоюзы туда особо и не вмешиваются. Я в Анапе проводил семинар для технических инспекторов. У них какая роль? Они должны проверять соблюдение требований (мер)

безопасности. Работники должны соблюдать те требования безопасности, которые установлены персонально для них, в их инструкции. Никакие государственные правила по охране труда работник знать не обязан.

А вот уже технический инспектор профсоюза, с одной стороны, смотрит, соблюдает ли работник требования безопасности, с другой — учитывает ли работодатель правила охраны труда. Задача профсоюза — он помогает сохранить работнику жизнь и здоровье: если уж существуют разумные государственные требования, надо, чтобы работодатель их выполнял. Совершенно другая задача — поднять статус уполномоченных, замотивировать их.

Но если вы переходите на систему менеджмента безопасности, то проблема решается: уполномоченными являются все. Все понимают, что это общее дело, не надо из трудового коллектива выделять какого-то человека — против него сразу ополчатся, психологически так коллектив устроен. В безопасности заинтересованы все: и работники, и их семьи. И работодателю это выгодно — только его надо убедить.

— Изменится ли ситуация в ближайшее время?

— В ближайшее время нет. Мы пытаемся что-то продвинуть — вот для РЖД написали стандарты по рискам. Поскольку этой сферой интересуюсь, точно знаю — это первый в мире стандарт в сфере безопасности, который реализует новую концепцию риска. Согласно ей, риск — это влияние неопределенности на цели деятельности. Для предприятия это получение прибыли — как принятие решения повлияет на прибыль на каждом рабочем месте. То есть получается, что безопасность — категория экономическая. А уже потом социальные вопросы подтягиваются.

Я теорией рисков как наукой занимаюсь вот уже 13 лет, приходится все четко выстраивать — основное отличие современного подхода в понимании риска заключается в том, что чем выше частота опасного события, тем меньше связанный с этим событием риск. Если событие происходит часто, нам о нем все известно. Нет неопределенности — нет риска, а раз оно происходит часто, значит, мы его не боимся. Опасные события должны происходить не больше одного раза.

— За какой период?

— Слово «период» устраняется. Как и понятие «частота». Частые события — те, которые происходят один раз в сто, тысячу лет. А редкое событие — один раз в сто тысяч лет. Ну сто тысяч лет — кто следить будет? Какая разница? Чернобыльская авария должна была произойти не чаще одного раза в миллион лет, но она же произошла. Поэтому мы отказались от периода вообще.

Взяли за основу закон Мерфи: если что-то может произойти и оно не исключено, оно обязательно произойдет. Мы не исключили это событие — считаем, что оно произошло. И вот это риск. Чтобы оно не произошло, мы принимаем защитные меры. Чем больше защитных мер — тем меньше вероятность того, что оно произойдет, логично? Получается, результативность защитных мер снижает вероятность события.

Если мы ничего не делаем, вероятность — единица. Через миллион лет. А может, завтра. Считаем, что завтра, а не через миллион. Вот такой подход мы заложили в этот стандарт. Для того чтобы уменьшить вероятность травм, аварий и т.д., надо что-то делать и соотносить с тем, насколько это влияет на риск.

До сих пор такая методология нигде не внедрена. Считаем по статистике, задним числом. Предположение, что мы ничего не делаем, поэтому на очередной период ничего не поменяется — это разве риск? Это плановый убыток, его можно страховать.

— Единственный путь повлиять на ситуацию — изменить сознание?

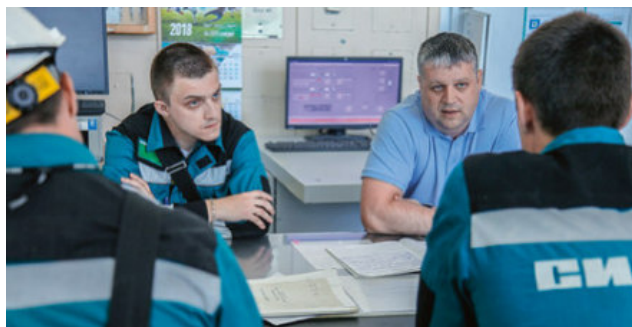
— Конечно, структуру, цели государственной политики стоит менять — мы должны идти на экономическое развитие или стабильность. Вот профсоюзы бы в этом могли помочь. Людей надо за уши тащить в это светлое будущее, а то — на тебе за вредность стакан молока и сиди, молчи. Повышать квалификацию людей, повышать их уровень самосознания, повышать их уровень как личностей: они должны понимать, что они не бараны, что они тоже могут решать, что они грамотные люди, они должны устанавливать требования безопасности, а не Минтруд. Этому учиться надо, а не охране труда.



Беседовала Ирина Танина

Один рабочий день из жизни уполномоченного

Межрегиональная профсоюзная организация «СИБУР Профсоюз» продолжает развивать практику, когда работник и руководитель проводят один рабочий день бок о бок и смотрят на производственную работу сквозь призму охраны труда и промышленной безопасности. В ООО «СИБУР Тольятти» впервые прошла в таком формате встреча профсоюзного уполномоченного по охране труда, аппаратчика разложения Дмитрия Родионова с начальником производства изопрена Максимом Пархандеевым.



Уполномоченный и руководитель посетили производство и побывали на мотивационной встрече в объединенной операторной производства бутылкачука и на линейном обходе в единой службе технического заказчика. Максим Пархандеев во время встречи отметил: «В первую очередь мы думаем о безопасной организации и выполнении работ, а уже затем — о качестве и количестве товарного продукта. Именно в такой последовательности. Поэтому очень важен взгляд уполномоченного, присущий Дмитрию».

Чтобы стать уполномоченным, Дмитрий Родионов прошел 40-часовое обучение, сдал необходимые экзамены и уже 10 месяцев следит за охраной труда на производстве. Он в том числе проверяет, как выполняются работы, соблюдают ли сотрудники подрядных организаций порядок, в надлежащем ли состоянии огнетушители. Он также контролирует устранение нарушений, зафиксированных в журнале «Состояние охраны труда и промышленной безопасности».

Один день с руководителем позволил уполномоченному иначе взглянуть на организацию технологического процесса. Дмитрий Родионов недавно начал исполнять обязанности начальника смены, поэтому управленческий опыт оказался для него полезен. Он отметил, что начальник производства вникает во все тонкости работы и глубоко анализирует ситуацию. «Это лучший пример для меня. В жизни постоянно стараюсь что-то узнать и изучить. В этом году собираюсь поступать в высшее учебное заведение на химическую специальность, так как за плечами только «Машиностроение». Оказалось, химия интересна мне больше», — признался Дмитрий.

В свою очередь Максим Пархандеев подчеркнул, что институт профсоюзных уполномоченных по охране труда помогает сотруднику всесторонне оценить значение культуры безопасного труда. «Уполномоченные по охране труда — правая рука руководителей в создании безопасных и комфортных условий труда. Они участвуют в обеспечении безопасного проведения ремонтных работ и контролируют его. Чем больше объем работ на производстве, тем весомее труд уполномоченных. Принципиальный момент: начальник установки всегда может положиться на тех сотрудников, которым совершенно точно небезразлично, как проводятся ремонтные работы на территории подразделения. Уполномоченный должен быть проводником изменений, носителем культуры безопасного производства работ», — заключил Максим Пархандеев.

Всего в ООО «СИБУР Тольятти» 51 сотрудник наделен правом общественного контроля за состоянием охраны труда на предприятии. Проведение «Одного дня уполномоченного по охране труда с руководителем» «СИБУР Профсоюз» будет практиковать и на других производствах.



Формируя осознанную культуру безопасности

Благодаря совместной работе межрегиональной профсоюзной организации ПАО «ЛУКОЙЛ» и администрации ПАО «ЛУКОЙЛ» создана система административно-общественного контроля. Достойные условия труда, качественное медицинское обслуживание, обучение работников безопасным приемам и методам работы, защита их от вредных производственных факторов — вот главные направления проверок.

Сложившаяся практика сформировала, по сути, единый стандарт контроля за соблюдением промышленной безопасности и охраной труда, который учитывает особенности хозяйственной деятельности предприятий и обществ. В МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» 19 технических инспекторов труда Профсоюза и более 3 тыс. общественных инспекторов — уполномоченных по охране труда Профсоюза.

В профкомах структурных организаций разработан план перекрестных и комплексных проверок, за которые отвечают технические инспекторы труда. Это позволяет выявлять истинные причины нарушений и применять действенные меры, чтобы своевременно их устранять и не допускать повторения. Ведущую роль в этом играют профсоюзный актив, совместные комитеты и уполномоченные Профсоюза по охране труда.

Технические инспекторы труда уделяют особое внимание работе объектов повышенной опасности — прежде всего нефтешахтного производственного предприятия «Яреганефть» ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». В круг их обязанностей входит контроль за условиями и безопасностью труда

работников, качеством проведения специальной оценки. Инспекторы проверяют, как работники обеспечены средствами защиты, социально-бытовыми помещениями, питьевой водой, а также предоставляются ли им положенные льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда.

Ежегодно на заседаниях Совета МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» и Департамента промышленной безопасности, экологии и научно-технических работ ПАО «ЛУКОЙЛ» рассматриваются наиболее острые темы, связанные с комфортным и безопасным трудом работников, профилактикой производственного травматизма, обеспечением средствами защиты.

На предприятиях компании технические инспекторы труда, профсоюзный актив, уполномоченные Профсоюза по охране труда, линейные руководители ведут разъяснительную работу о необходимости соблюдать требования и нормы безопасности, организуют тематические тренинги «Культура безопасности процессов», дни охраны труда.

Например, объединенная первичная профсоюзная организация ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» каждый год проводит День охраны труда — встречи в трудовых коллективах и практические занятия по безопасности труда. В них также участвуют генеральный директор, руководители первого уровня управления, специалисты служб. Подобные мероприятия превратились в хорошую традицию практически во всех структурных профсоюзных организациях.



Важная часть деятельности МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» — регулярное обучение технических инспекторов труда и уполномоченных Профсоюза по охране труда: каждый год проходит серия обучающих занятий — прежде всего, это региональные практические семинары. Так, в течение 2016–2017 годов семинары прошли в Нижнем Новгороде, Западно-Сибирском регионе (в Когалыме и Лангепасе), в Перми, Волгограде, Самаре, Усинске. Они охватили более 500 уполномоченных Профсоюза по охране труда и технических инспекторов труда.

Однако имеет значение не только численность обучающихся технических инспекторов и уполномоченных, но и эффективность усвоения знаний — мало просто донести информацию, слушатели должны усвоить, осознать большой объем нововведений в этой сфере. Поэтому традиционных занятий сегодня недостаточно. Их следует дополнять игровыми обучающими формами, общим обсуждением итогов. Интерактивные формы обучения формируют системные навыки, которые позволяют профсоюзным активистам неравнодушно оценивать уровень безопасности производственных объектов, видеть нарушения.

Для этого специалисты МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» в 2017 году провели коммуникативный тренинг «Вместе создадим безопасные условия труда», который учитывал корпоративные правила компании. Представители команды изготавливали макет производственного объекта, отвечая на короткие уточняющие вопросы экзаменационной группы по охране труда и промышленной безопасности для той производственной площадки, для которой строился макет. Второй этап тренинга — тесты по охране труда и практическое задание по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшему на производстве.

Обучение ориентировано на сплочение коллектива, развитие навыков командной работы, которая так нужна в системе административно-общественного контроля. Но главная задача этого тренинга — формирование осознанного соблюдения требований и норм ох-

раны труда, промышленной безопасности и экологии на предприятиях.

В качестве положительной практики работы структурных профсоюзных организаций МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» следует отметить внедрение проверочных листов по охране труда (чек-листов). Проведение мероприятий, основанных на принципе «Не проходи мимо нарушений», улучшает условия работы, повышает культуру труда.

В объединенной первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ–Пермь» регулярно проходят посещения (лидерские визиты) руководства и председателя профсоюзной организации в трудовые коллективы структурных подразделений. Технический инспектор труда не остается в стороне — информирует работников о новых изменениях в законодательстве, изучает условия труда.

При этом еще и вовлекает в эту работу уполномоченных Профсоюза по охране труда. Ежегодно они проводят более 40 комплексных проверок, направленных на профилактику производственного травматизма, проверку температурных условий труда, обеспечения работников средствами защиты и соблюдения требований пожарной и электробезопасности. Выявить нарушения, определить причины их возникновения, проконтролировать их устранение — все эти действия позволяют сформировать у работников ответственность за безопасность процессов.

Другой пример — плодотворная работа профкома объединенной первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ–Ухтанефтепереработка», который придумывает различные тренинги, квесты по охране труда. Профсоюзный комитет с руководством предприятия привлекают молодых перспективных специалистов (общественных инспекторов труда). При выявлении нарушений безопасности они имеют право приостанавливать работу, выдавать «Талон безопасности» и контролировать устранение нарушений. Проведение таких мероприятий позволило обеспечить визуализацию опасностей и организовать управление производственными рисками на заводских участках.

Примеров положительной работы в рамках МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» много. Но пока есть хотя бы один несчастный случай — значит, сделано не всё. Необходимо развивать и тиражировать лучшие практики профсоюзных организаций, совершенствовать и перенастраивать всю систему общественно-административного контроля безопасности труда.

Сейчас мало обеспечивать контроль выполнения обязательств по безопасности производства и охраны труда и здоровья. Приоритет — формирование культуры безопасности труда. Система управления охраной труда на предприятии должна быть ориентирована на людей. В результате развивается чувство личной ответственности за соблюдение правил и норм, что повышает безопасность поведения на производстве всех работников, включая представителей подрядных организаций.

Охрана труда: и обязанность, и честь

На каждом предприятии должны быть созданы условия для безопасного труда, убеждена председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Татьяна Зайцева. Объединяющую роль в достижении высоких результатов играют общественный контроль и деятельность уполномоченных по охране труда Профсоюза. Сургутская районная организация Профсоюза, которая успешно справляется с поставленными задачами, делится опытом в области охраны труда.

По словам Татьяны Зайцевой, основными направлениями в области охраны труда для Сургутской районной организации Профсоюза являются:

- общественный контроль условий труда на предприятиях, который осуществляют технические инспекторы труда Профсоюза;
- методическая и консультативная помощь профсоюзным организациям в обеспечении нормативными, методическими и информационными материалами по охране труда;
- участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- проведение обучения уполномоченных лиц по охране труда;
- участие в мероприятиях по вопросам охраны труда, экологии, которые организуют администрации города Сургута, Сургутского района, Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

Главный технический инспектор труда Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Иван Омелянович проводит проверки на предприятиях, информирует на заседаниях комитета районной организации об их результатах и законодательных новшествах в области охраны труда, предлагает меры по устранению выявленных недостатков, контролирует их устранение.

Большую работу ведут объединенные первичные профсоюзные организации, которые входят в структуру Сургутской районной организации Профсоюза или работают с ней на основе соглашений. В ОППО ПАО «Сургутнефтегаз» вопросами охраны труда занимается технический инспектор труда Профсоюза Юрий Руссо, в ОППО «Газпром трансгаз Сургут профсоюз» — заместитель пред-



седателя Антон Собарь, в ОППО «Газпром переработка профсоюз» — технический инспектор труда Профсоюза Владислав Кичигин. Все они прошли обучение и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности и имеют удостоверения, подтверждающие полномочия.

Общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда также осуществляют уполномоченные (доверенные) лица Профсоюза. Всего на предприятиях избрано более 1600 уполномоченных по охране труда. Уполномоченные регулярно проверяют условия труда на рабочих местах. При выявлении нарушений руководителям подразделений выдаются представления об их устранении. Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзных комитетов.

К сожалению, встречаются примеры, когда отдельные избранные уполномоченные по охране труда недобросовестно исполняют свои общественные функции. Причины разные, одна из главных — нежелание специалистов среднего звена работодателя создавать необходимые условия для работы уполномоченного лица. Они считают сообщение о выявленном нарушении «стукачеством», а не предотвращением угрозы жизни и здоровью работников.

По сравнению с предыдущим периодом с октября 2015 по октябрь 2018 года на предприятиях уменьшилось количество несчастных случаев на производстве. Расследования свидетельствуют, что основными причинами являются нарушение правил дорожного движения; неудовлетворительная организация производства работодателями; нарушение правил и инструкций по охране труда самими пострадавшими. Большую озабоченность вызывают несчастные случаи из-за общих заболеваний работника (хронические болезни сердечно-сосудистой системы) — 61 случай.

Постоянно ведется совместная работа с органами государственной власти в области охраны труда. Подписан договор между Сургутской районной организацией Профсоюза и Государственной инспекцией труда в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре. При администрациях Сургута и Сургутского района созданы и работают межведомственные комиссии по охране труда, в которые входит главный технический инспектор труда Сургутской районной организации Профсоюза.

Ежегодно проводятся смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». При подведении итогов смотров-конкурсов звания «Лучший уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации» удостоены 306 уполномоченных, звание «Лучший уполномоченный по охране труда Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России» получил 41 уполномоченный, 16 уполномоченным были присвоены звания «Лучший уполномоченный по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России».

ИГОРЬ ДОРОШЕВ: «РАБОТАЮ ОТКРЫТО И НА СОВЕСТЬ»

Победителем смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» в 2016–2017 годах стал слесарь-ремонтник 4-го разряда цеха по добыче нефти и газа № 5 нефтегазодобывающего управления «Нижнесортимскнефть» ПАО «Сургутнефтегаз» Игорь Дорошев.

Игорь Дорошев начал трудовой путь на участке технадзора за действующими трубопроводами нефтегазодобывающего управления «Нижнесортимскнефть», проработав там пять лет. С 2011 года трудится в цехе добычи нефти и газа № 5 на Южно-Сойморском месторождении. В 2012 году его избрали уполномоченным по охране труда.

«В нашей бригаде около 20 человек. Дожимная и кустовая насосные станции, кустовые площадки, которые мы обслуживаем и проводим текущие ремонты по графику, размещаются на площади примерно 20 кв. км, — рассказывает Дорошев. — На кусты скважин нас доставляют автомобильным транспортом. Мы понимаем важность бесперебойной работы оборудования и относимся к делу ответственно».

Так же ответственно относится Игорь Дорошев и к выполнению своих обязанностей уполномоченного по охране труда. На кустах скважин и производственных площадках он внимательно следит за тем, соблюдают ли работники технику безопасности. Замечания он записывает в блокнот уполномоченного по охране труда, передает копии страниц начальнику цеха и в первичную профсоюзную организацию НГДУ «Нижнесортимскнефть» для устранения выявленных недостатков.

«Не стесняюсь сделать замечание, если вижу, что нарушается техника безопасности и это представляет угрозу для здоровья человека, — рассказывает



Игорь Дорошев. — Такие ситуации нечасто, но бывают. Однажды пришлось приостановить выполнение огневых работ до тех пор, пока на объект не привезли наряд-допуск на выполнение работ и не назначили ответственного лицо».

Соблюдение работниками противопожарного режима, обеспечение их средствами индивидуальной защиты — все эти моменты в поле зрения уполномоченного. Кроме того, он участвует в заседаниях постоянно действующей комиссии по охране труда.

«Сначала некоторые специалисты относились ко мне с недоверием, но со временем привыкли к моему стилю работы. Ведь я ни от кого не скрывал выявленные недостатки и никогда не действовал за спиной товарищей. Сегодня люди обращаются ко мне с различными просьбами — значит, стали доверять». Это и есть главная оценка усилий любого уполномоченного по охране труда, нацеленных на сохранение здоровья людей и предотвращение несчастных случаев.

Начальник НГДУ «Нижнесортимскнефть» Сергей Слюсаренко подчеркивает, что в трудовых коллективах структурных подразделений очень серьезно относятся к выборам уполномоченных по охране труда. Все построено на полном доверии между людьми, которые голосуют за кандидатуру уполномоченного.

По словам Сергея Александровича, на предприятии стараются максимально использовать ресурс уполномоченных, всегда приглашают их выступать на собраниях по охране труда и промышленной безопасности, подводят итоги работы уполномоченных ежеквартально.

*Владимир Заенчковский
Фото автора*

На принципах **взаимного доверия**

Самарская областная организация Нефтегазстройпрофсоюза России объединяет 19 профсоюзных организаций нефтегазовых предприятий региона. Они формируют и выстраивают социально-партнерские отношения, в том числе в области охраны труда, через систему коллективных договоров. Профсоюзные ценности неизменны уже давно — стабильность, комфортные и безопасные условия труда, нулевой травматизм и сохранение жизни людей.

Общее число работающих в нефтегазовом сообществе Самарской области — 67,2 тыс. человек, в том числе членов Профсоюза — 57,1 тыс. человек. Непосредственно на территории области работают 53%, остальные — в других регионах России.

Представляя интересы членов Профсоюза, Самарская областная организация занимается контролем и координацией вопросов охраны труда, техники безопасности и экологии на предприятиях отрасли.

Самарская областная организация Профсоюза контролирует соблюдение работодателями норм законов Российской Федерации, отраслевых и региональных трехсторонних соглашений, коллективных и трудовых договоров и других нормативных актов в области охраны труда или связанных с ней.

Наши усилия направлены на углубление охранных мер труда. К сожалению, работодатели всех форм собственности предоставляют минимальные размеры льгот, предусмотренные законом. Поэтому необходимо добиваться через коллективные договоры, чтобы доплата за вредные условия труда была не 4, а не менее 10%, дополнительный отпуск не 7, а 10–12 календарных дней и т. д.

Основываясь на принципах равноправия сторон, справедливости социального партнерства и взаимного доверия, стоит расширять и конкретизировать совместную работу администраций предприятий и уполномоченных по охране труда, технических инспекторов труда Профсоюза.

Например, на АО «Новокуйбышевский НПЗ» бытовой корпус располагался на территории предприятия в опасной зоне, что вызывало беспокойство работников.

Профсоюзный комитет, уполномоченные по охране труда обратились в администрацию о переносе бытового корпуса. Руководитель, администрация АО «НК НПЗ» услышали обращения и пошли навстречу. Корпус был выведен за территорию предприятия.

На предприятиях ПАО «Самаранефтегеофизика», ООО «Газпром трансгаз Самара» работники, которые трудятся в полевых условиях, высказывали претензии по поводу отсутствия горячего питания. Профкомы, уполномоченные по охране труда довели эту информацию до руководителей этих организаций. Те закупили комфортные вагоны-столовые, вагоны-бани, вагоны для проживания.

В подразделении предприятия АО «Транснефть-Приволга» — на линейной производственно-диспетчерской станции «Кротовка» действует наливная эстакада. Нефть разливали по цистернам с помощью 70 гусачков в полуручном режиме — это было трудоемко, опасно и непроизводительно. Профсоюзный комитет, уполномоченные по охране труда понимали, что ситуацию нужно менять. На переговорах администрация предприятия взяла улучшение условий труда на себя.

На эстакаде была проведена модернизация — теперь налив осуществляется автоматически из операторной в закрытом режиме, причем одновременно наливают 54 вагон-цистерны. Горловины цистерн герметично закрыты, испарения, которые образуются в цистермах, отводятся по специальным отводам на станцию, где их сжимают до жидкого состояния и возвращают в производство. Остатки отправляют на факельную установку для утилизации. Условия труда стали безопасными — нет выбросов, испарений, разливов.

Затраты на охрану труда на одного работника в год в среднем превышают 30 тыс. руб. Например, в АО «Куйбышевский НПЗ» затраты на охрану труда составляют 108,5 тыс. руб. на одного работника в год, в ООО «Газпром трансгаз Самара» — 50 тыс. руб., в ООО «Завод масел и присадок» — 284,4 тыс. руб., в АО «Транснефть-Приволга» — 70 тыс. руб. Как следствие — в ООО «Газпром трансгаз Самара», АО «Транснефть-Приволга» и других несчастных случаев на производстве нет на протяжении пяти лет.



Взаимодействие усиливает эффективность

Профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, состоянием условий труда на рабочих местах и выполнением обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, для Коми республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России является главной задачей в области охраны труда.

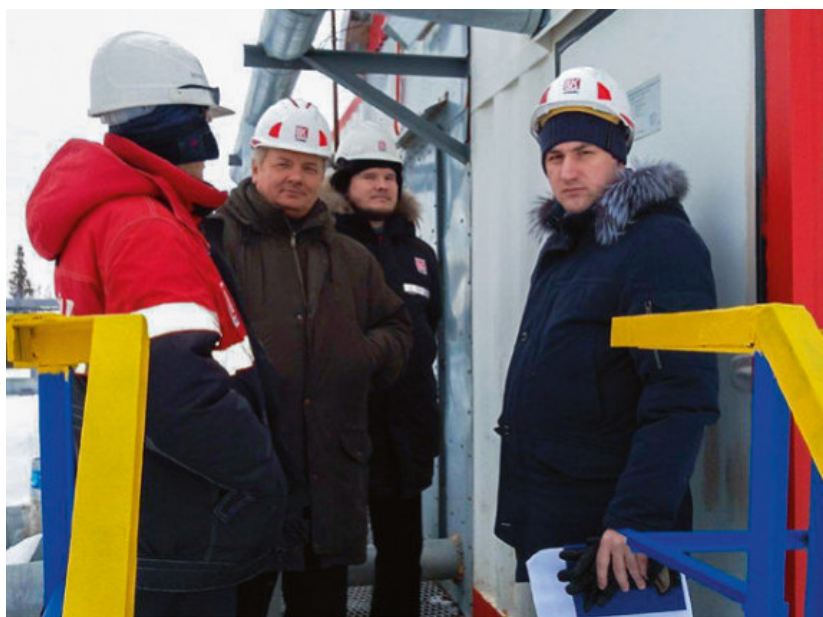
Важную роль в этом играет техническая инспекция труда Профсоюза. Кроме того, в Коми республиканской организации Профсоюза общественный контроль осуществляют 469 уполномоченных по охране труда Профсоюза. Это сила с большим потенциалом, которую необходимо организовать, обеспечить обучение и подготовку, направить в нужное русло. Именно этим и занимается территориальная профсоюзная организация.

Взаимодействие технических инспекторов труда Профсоюза с уполномоченными по охране труда Профсоюза постоянно доказывает свою эффективность. В качестве замечательного примера можно привести результаты работы технической инспекции труда Коми республиканской организации Профсоюза и технического инспектора труда объединенной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Коми».

По итогам проведенных в 2017 году совместных проверок на одном из северных объектов существенно улучшены условия труда работников: полностью реконструирован и запущен в эксплуатацию водопровод, который обеспечивает качественной водой вахтовый жилой комплекс, административно-бытовой комплекс, медпункт и столовую; предусмотрены дополнительные штатные единицы для оптимального выполнения производственных операций.

На другом объекте в результате совместной работы технической инспекции труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза было закрыто здание ремонтно-механической мастерской — работники были переведены в новое производственное помещение с улучшенными условиями труда. Минимизируются проблемы с проведением медосмотров, обеспечением работников различных предприятий средствами индивидуальной защиты.

Законодательство в области охраны труда несовершенно и постоянно меняется. Поэтому от профсоюзных организаций помимо общественного контроля тре-



Законодательство в области охраны труда несовершенно и постоянно меняется. Поэтому от профсоюзных организаций помимо общественного контроля требуется активная работа на всех уровнях социального партнерства

буется активная работа на всех уровнях социального партнерства: на республиканском уровне — через региональные соглашения и долгосрочные программы, направленные на профилактику и снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, на муниципальном уровне — через межведомственные комиссии по охране труда, на уровне организаций — через коллективные договоры, соглашения и совместные комитеты (комиссии) по охране труда.

Неслучайно Коми республиканская организация Нефтегазстройпрофсоюза России в свое время инициировала принятие закона Республики Коми «О социальном партнерстве» и создание трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и охране труда, которые действуют и сегодня.

Снижение уровня государственного регулирования в сфере охраны труда и здоровья работников вынуждает профсоюзные организации принимать дополнительные меры и усиливать свое влияние на условия и охрану труда на рабочих местах, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Поэтому следует постоянно совершенствоваться, развивать компетенции технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в новых областях, чтобы не сдавать позиций в современных реалиях и максимально защищать работников.

*Иван Сердитов,
главный технический инспектор труда
Коми республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России*

Будущее — за оценкой рисков

В области охраны труда происходят глобальные подвижки: полностью меняется сам подход к безопасности на производстве. В российском законодательстве впервые провозглашается приоритет профилактики — наиболее передовой принцип во всем мире. Предупреждение, а не реагирование на последствия — главный девиз современных уполномоченных по охране труда Профсоюза.

В первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Югорск профсоюз» пристальное внимание в области охраны труда уделяют оценке рисков и идентификации опасностей производственных процессов.

К категории высоких рисков относятся:

- падение с высоты;
- поражение электрическим током от технологических электроустановок;
- травмы при поездках на транспортных средствах;
- повреждения, полученные от столкновения с движущимися транспортными средствами;
- травмы из-за разрушения оборудования, работающего под давлением;
- травмы, полученные при перевозке авиатранспортом;
- травмы в результате противоправных действий третьих лиц;
- травмы при проведении земляных работ — из-за обрушения грунта.

К сожалению, не удастся полностью избежать несчастных случаев, аварий на опасных производственных объектах и происшествий. Для управления рисками разрабатываются новые и вводятся дополнительные меры.

Особый акцент в ООО «Газпром трансгаз Югорск» и ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз» делают на поддержку института уполномоченных по охране труда Профсоюза. Находясь непосредственно среди работников своего структурного подразделения, уполномоченные контролируют, применяются ли необходимые меры управления рисками.

Эти меры включают:

- средства коллективной защиты: ограждение машин, блокировки, сигнализации, предупредительные

огни, сирены, надписи о соблюдении безопасности, предупреждения, маркировка пешеходных дорожек и т. д.;

- административные меры управления: надписи о соблюдении безопасности, предупреждения, маркировка опасных зон, маркировка пешеходных дорожек, процедуры обеспечения безопасности, проверка оборудования, контроль доступа, системы обеспечения безопасности работы, допуски на проведение работ, неформальный инструктаж по безопасности труда и т. д.;
- средства индивидуальной защиты, используемые работниками: защитные очки, средства защиты органов слуха, защитные лицевые щитки, респираторы, перчатки, средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства.

Важным механизмом в системе управления рисками является административно-производственный контроль за состоянием охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности. На его эффективность влияют:

- искажение информации о неисправностях;
- отсутствие необходимого оборудования и материалов;
- недостаточная компетентность некоторых работников;
- отсутствие централизованного места хранения информации о дефектах оборудования и нарушениях требований безопасности.

Внедрение системы административно-производственного контроля с применением электронных мобильных средств поможет решить эти проблемы в линейных производственных управлениях магистральных газопроводов. Внутри нее разграничиваются функциональные возможности — для этого предусмотрены уровни доступа: администраторы, руководители, инженерно-технические работники.

В этом процессе активно задействованы уполномоченные по охране труда Профсоюза. Система содержит общую базу нормативно-технической документации, информацию о неисправностях, отслеживаемых на первом и втором уровне административно-производственного контроля, в ней есть возможность составления отчетов и пр. Этот проект проходит апробацию в нескольких линейных производственных управлениях магистральных газопроводов.



*Наталья Боровских,
председатель цеховой профсоюзной организации
Управления организации восстановления основных фондов (УОВОФ)
ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»,
ведущий специалист по охране труда УОВОФ*



СПРАВКА

Георгий Михайлович Кирадиев — с декабря 2003 года — председатель МПО ОАО «ЛУКОЙЛ» (сейчас МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»).

Окончил Тюменский государственный нефтегазовый университет по специальностям «менеджмент в отраслях топливно-энергетического комплекса» и «государственное и муниципальное управление».

В нефтяной промышленности работает с 1981 года. В 1989 году избран председателем профсоюзной организации Когалымского управления механизированных работ треста «Когалымнефтеспецстройремонт». В том же году избран заместителем председателя, а с 1993 года — председателем профсоюзной организации производственного объединения «Когалымнефтегаз». Избирался председателем профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ — Западная Сибирь».

С 2000 по 2003 год — мэр города Когалыма (Ханты-Мансийский автономный округ). Член Президиума Российского Совета профсоюза с 2005 года.

Георгий Кирадиев: «Люди ценят не слова, а реальные дела»

Сила профсоюза в том, что всё решает коллектив, уверен Георгий Кирадиев, председатель МПО ПАО «ЛУКОЙЛ», которая объединяет около 175 тыс. членов Профсоюза. Какие качества нужны, чтобы управлять громадным коллективом, кем тяжелее работать — мэром города или профсоюзным лидером, что главное в профсоюзной работе? На эти и другие вопросы Георгий Михайлович ответил журналу «НГСП-информ» в преддверии юбилейной даты — своего 60-летия.

— Георгий Михайлович, если оглядываться на Ваш трудовой путь, был ли поворотный момент, который предопределил дальнейшее движение, изменив его траекторию?

— Таких поворотных моментов в жизни назвал бы, наверное, два. Первый — когда впервые стал профсоюзным лидером. Это было в бурные времена конца 1980-х — обострились многие социальные и политические проблемы. Но одновременно люди почувствовали, что есть возможность с помощью общественных организаций заявить о себе, сформулировать и отстоять свои интересы.

На волне воодушевления я и пришел в профсоюзную работу. Не пропускал профсоюзных собраний, старался напрямую говорить, что нужно людям, бригадам. Было непросто: многому приходилось учиться буквально на ходу. Но в этом был драйв. Вдохновляли и первые профсоюзные победы, когда, работая в Управлении механизированных работ, сумел пробить унты для водителей всех типов машин, а не только для водителей большегрузных КрАЗов.

В 1983 году меня избрали председателем цехкома, а потом и всего управления. В 1998 году возглавил профсоюзное движение западносибирских нефтяников — новой на тот момент структуры, которая объединила ранее самостоятельные «первички» в регионах Общества. Сегодня это территориальная профсоюзная организация «ЛУКОЙЛа» в Западной Сибири, которая является одной из ведущих в профсоюзном движении не только нашей компании, но и всей нефтегазовой отрасли.

Еще один переломный момент — работа в должности мэра Когалыма в начале 2000-х годов, в непростое время реформирования системы местного самоуправления. На этом посту произошла переоценка тех знаний, которые я получил в качестве профсоюзного лидера.



Хотя суть моих обязанностей осталась схожей, только в их орбиту вошли интересы не только нефтяников, но и горожан всех профессий — 56 тыс. жителей. Такая работа позволила мне увидеть жизнь людей с иной стороны, не только как работников. Появилось понимание государственного масштаба того, что делает компания «ЛУКОЙЛ», ее роли в регионах.

— **Есть ли человек, которого Вы называете своим учителем?**

— Президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагит Юсуфович Алекперов. Мы знакомы много лет, но я до сих пор продолжаю учиться у него умению разбираться в людях, чувствовать ответственность за огромный коллектив, масштабности мышления и пониманию того, что самые амбициозные планы осуществляются только благодаря усилиям отдельных людей. Но их надо сплотить и повести за собой, а это реально только тогда, когда работники чувствуют уважение к своему труду со стороны руководства, если они ощущают себя не винтиками, а профессионалами, если уверены, что их вклад в общее дело будет замечен и по достоинству оценен. Вагит Юсуфович понимает это, как никто другой. И именно поэтому профсоюзная работа в «ЛУКОЙЛе» всегда была предметом его пристального внимания.

— **Как Вы пришли в профсоюз? Что Вас привлекло в общественной работе?**

— Всё решает коллектив — вот меня коллеги и выдвинули. Оценили, надо полагать, активность и способность вести диалог с руководством. Как ни странно, в позднесоветскую эпоху профсоюзы, которые когда-то рождались и крепились как эффективный и мощный инструмент отстаивания интересов людей, это значение потеряли,

погрязли в рутине, формализме. А вот трудности лихих 1990-х до некоторой степени вернули им первоначальный смысл, стряхнули шелуху официоза, хотя произошло это далеко не везде и не со всеми профсоюзами.

Но именно в ту непростую эпоху родился новый формат профсоюзного движения, который опирается на корпоративную культуру, действует в тех крупных компаниях, где понимают действенность социального диалога, исповедуют принципы социальной ответственности бизнеса. Именно из этого формата выросла лукойловская профассоциация в ее нынешнем виде. Произошло это благодаря тому, что мы преодолели соблазны конфронтации, популизма, горлопанства. Нашли понимание со стороны руководства компании, наладили конструктивный диалог, сохранили лучшее, что было наработано в советское время, и начали адаптировать взаимодействие работников и работодателей к новым реалиям.

В этом и заключается суть нашей работы: искать истину в переговорах, дискуссиях и ставить точку в любом споре. Надо стремиться, чтобы человеку жилось хорошо, и решать если не все, то большинство проблем.

Бороться за какие-то ценности можно лишь тогда, когда ты пропустил их через себя, понял их значимость. Так, интересы северян для меня не просто слова, а северные города не просто географические точки на карте. Работая в тех широтах, я хорошо усвоил жизненную важность таких государственных понятий, как «северные надбавки», «районные коэффициенты». В свои рабочие будни понял, за что их платят. И, занимая должности различного уровня, всегда отстаивал и буду отстаивать перед законодателями страны неприкосновенность этих понятий, а вместе с ними — и достойную заработную плату для северян.

— **С сентября 2000 по декабрь 2003 года Вы были мэром Когалыма. Сильно ли отличается административная работа от общественной? И что труднее: отвечать за город или за огромный коллектив?**

— И там и тут во главе угла стоит забота о людях. Есть своя специфика, но на посту руководителя профассоциации ответственности, конечно, больше. Когалым сравнительно небольшой город. А профассоциация сейчас объединяет более 174 тыс. членов Профсоюза. Наши профорганизации действуют на предприятиях компании в 37 регионах страны и шести странах ближнего и дальнего зарубежья. Согласитесь, совсем иной масштаб.

Эти две сферы деятельности сближает то, что в обоих случаях они осуществлялись под эгидой компании. Ведь Когалым — колыбель «ЛУКОЙЛа». И вопросы развития социальной инфраструктуры, строительства жилья, объектов соцкультбыта — те, что входят в круг обязанностей мэра, тоже во многом сводились к взаимодействию с представителями компании, умению выстроить конструктивное сотрудничество. Сегодня Когалым — жемчужина Западной



Сибири. И добиться таких результатов удалось, лишь соблюдая и развивая главный принцип в работе мэра: администрация Когалыма и нефтяники, составляющие градообразующее ядро города, всегда и всё должны делать вместе.

— **Что самое сложное в работе с людьми? Что нужно, чтобы эффективно управлять коллективом: специальные знания, опыт, понимание законов устройства общества, ответственность? И какая составляющая в первую очередь требуется профсоюзному лидеру?**

— Важно всё — в профсоюзной работе нет мелочей. Должность профсоюзного лидера сегодня требует разнообразных знаний и налагает колоссальную ответственность: ни одно из направлений профсоюзной деятельности нельзя пускать на самотек. Профсоюзный лидер должен ориентироваться в экономических и политических тенденциях, быть в курсе того, что происходит на предприятии, в компании, регионе и стране. Разбираться в экономике, менеджменте, законодательной сфере, отслеживать все изменения. Понимать законы функционирования информационных систем и уметь использовать их в работе, иначе профорганизация рискует превратиться в адвокатскую контору.

Поэтому мы постоянно стимулируем профсоюзные кадры и актив к повышению уровня своих знаний. Проводим обучающие семинары, оказываем методическую и консультационную поддержку. Человек должен учиться, осваивать новое. Но даже самые обширные знания и богатый опыт мертвы, если нет чуткости, стремления помочь людям, вжиться в их интересы и чаяния. А для этого надо говорить с ними на одном языке, идти навстречу, проявлять неподдельный интерес. Люди, особенно молодые, остро чувствуют фальшь и формализм.

Они ценят не слова, а реальные дела. И их доверие трудно завоевать, но очень легко потерять.

— **Какими достижениями профсоюзной организации ПАО «ЛУКОЙЛ» Вы особенно гордитесь?**

— Разных наград немало: достижения у нас есть, и они получают общественное признание не только в России, но и на международном уровне. Не будем на этом останавливаться: кому интересно, найдет эти сведения без труда, благо мы живем в информационном обществе.

Главным достижением профассоциации мне представляется то, что в компании «ЛУКОЙЛ» создан и постоянно совершенствуется действенный механизм социального партнерства — это основа всех успехов.

Самый верный критерий оценки нашей деятельности — доверие людей, а оно, судя по показателям профсоюзного членства, весьма высокое. Другой важный момент — уровень удовлетворенности условиями труда, зарплатой и социальным пакетом. И в этой области, как показывают опросы, лукойловская профассоциация тоже находится среди лидеров.

Наконец, еще один ключевой показатель — эффективность производства. И здесь у компании «ЛУКОЙЛ» всё в порядке: осенью авторитетное агентство S&P Global Platts опубликовало ежегодный рейтинг крупнейших международных компаний — в нем ПАО «ЛУКОЙЛ» поднялось на второе место. Такие производственно-финансовые показатели свидетельствуют, что у компании и впредь будет достаточно ресурсов для заботы о своих работниках.

— **Коллективный договор ТПО ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» не первый год побеждает в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России «Лучший**



коллективный договор в нефтегазовом комплексе». Да и вообще в структуре «ЛУКОЙЛа» очень сильные коллективные договоры. Как получается вести столь плодотворный диалог с социальными партнерами?

— Мы объяснили и работникам, и администрации предприятий, что во многом их цели совпадают. Для развития компании и роста благосостояния ее сотрудников, для достойного уровня социальных льгот и гарантий нужно, чтобы в коллективах царило спокойствие, чтобы производства стабильно работали. Большая заслуга в этом принадлежит руководителям компании. Социальное партнерство в «ЛУКОЙЛе» сразу строилось системно — базой послужили соглашения о сотрудничестве с компаниями и действующие на предприятиях коллективные договоры.

В прошлом году в компании было заключено очередное соглашение, оно задает стандарт, которому следуют на местах отдельные подразделения и предприятия. Такой системный и эволюционный подход позволяет нам сохранять достигнутый уровень и постоянно развиваться. Наши профорганизации контактируют с работниками, собирают их предложения, направленные на совершенствование коллективных договоров. Любая льгота, преференция — это деньги, а они не появляются из воздуха. Каждое предложение надо убедительно обосновать необходимостью — с цифрами и фактами. И увеличение уровня социальных гарантий реально лишь на стабильно работающем, приносящем прибыль производстве.

— Профсоюзная организация «ЛУКОЙЛа» — первая межрегиональная организация в структуре Профсоюза — пионер в создании структуры, действу-

ющей по принципу «Единый работодатель — единый профсоюзный орган». Почему единство выгодно профсоюзам и работникам?

— В единстве преимущество профсоюза. Отдельным профорганизациям иногда просто не под силу решить сложные вопросы. Но, будучи объединены в большую профассоциацию, которая оказывает им поддержку и сама является частью еще более крупных российских и международных профсоюзных структур, они становятся гораздо мощнее. К тому же такой подход — консолидация по корпоративной принадлежности — объединяет все коллективы компании и сервисных предприятий в команду единомышленников.

В разных регионах и бизнес-секторах он несколько различается. Внутри профассоциации стараемся подтягивать отстающих к передовикам — ориентиром в этом смысле, как правило, являются нефтедобытчики. Но и внутри отдельных бизнес-сегментов консолидация помогает профсоюзной работе. Сейчас, например, идет процесс реструктуризации сбытового сегмента компании. При слиянии и укрупнении структур, действующих в сфере нефтепродуктообеспечения, при выработке новых коллективных договоров мы стараемся взять лучшее из нескольких прежде действовавших документов. Без координации этих действий из центра, без подчиненности единому стандарту социального партнерства это было бы затруднительно.

— Вам часто приходится ездить в командировки. Где Вам нравится бывать, пусть и по работе?

— Разъездов много, это точно. Но иначе нельзя: без общения с людьми на местах нельзя составить достоверную картину того, что происходит в трудовых коллективах, что работников интересует и беспокоит, какие у них настроения. Поэтому командировки, постоянное общение, нахождение в гуще жизни предприятий и производств — неременная часть работы профсоюзного лидера. Иначе он просто не справится с возложенными на него обязанностями.

Перед глазами проходит множество городов. У каждого есть неповторимое лицо — трудно выделить какой-то один. Пусть простят меня жители остальных городов, это будет Когалым — западносибирская колыбель «ЛУКОЙЛа»: уж очень много дорогих мне воспоминаний с ним связано. Ведь, строя и развивая его, «ЛУКОЙЛ» совершил настоящее чудо: посреди болот вырос по-настоящему европейский город — благоустроенный, красивый, комфортный. И отрадно видеть, что Когалым продолжает хорошеть и преображаться.

**Поздравляем Георгия Михайловича с юбилеем!
Желаем новых высот, плодотворной профсоюзной
работы, успеха в делах, здоровья и благополучия**

Анна Селезнева: человек на своем месте

Председатель цеховой профсоюзной организации — это работник, которому члены Профсоюза доверили ведение общественной работы. Выбор ответственный: этот человек должен пользоваться уважением коллектива. В первичной профсоюзной организации АО «ПОЛИЭФ», входящей в структуру «СИБУР Профсоюза», это Анна Ивановна Селезнева — председатель цеховой профсоюзной организации производства терефталевой кислоты, аппаратчик окисления производства органической кислоты (терефталевой).



Анна Ивановна энергична и умеет убеждать. Она пользуется авторитетом, к ней прислушиваются, обращаются за помощью. Именно поэтому в 2004 году ее избрали председателем цеховой профсоюзной организации, а чуть позже — и членом профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации предприятия. Эмоциональная по своей натуре, все сложности работы она пропускает через сердце. При этом умело и справедливо отстаивает интересы каждого члена Профсоюза.

«К Анне Ивановне можно обратиться с любой проблемой: разъяснить права и обязанности члена Профсоюза, спросить совета, как организовать коллег на выполнение решений профсоюзных органов, как привлечь новых членов, — комментирует председатель первичной профсоюзной организации общества Рима Ермолаева. — Анна Ивановна представляет интересы членов Профсоюза — работников своего подразделения перед администрацией и профкомом, вносит от их имени предложения для включения в коллективный договор. Что касается вопросов личного характера, стимулирующих выплат, охраны труда, она во всем старается помочь и быть полезной в создании комфортных условий труда».

Эксперт по производству терефталевой кислоты Наталья Абдуллина с благодарностью отмечает: «У нее всегда готов ответ, а если он находится не сразу, всё обязательно узнает и затем грамотно разъяснит».

В трудовом коллективе Анна Ивановна стремится создать атмосферу понимания, уважения и взаимопомощи, способствует профессиональной реализации потенциала каждого работника. «Твердо знаю, у нас всё получится, — убеждена она. — Самое главное — уверенно шагать вперед, быть активными и позитивными».

Сегодня в коллективе производства терефталевой кислоты работают 91 человек, 97% из них — члены Профсоюза, и это отличный показатель. Сказались изменения в профсоюзной деятельности за последние два

года — в лучшую сторону, рассказывает Анна Ивановна. «Работники стали получать дополнительные выплаты — это хорошая материальная поддержка. К тому же теперь у них есть возможность в выходной день отдохнуть всей семьей. Это помогает снять накопившиеся усталость и напряжение, улучшить отношения внутри семьи. Детишки особенно радуются, что родители не заняты домашними хлопотами, а проводят время вместе с ними».

С удобством добраться до работы и обратно домой — чрезвычайно важно для рабочего настроения. Не меньшее значение имеет и забота о здоровом образе жизни работников: в столовых действуют площадки здорового питания, оказывается поддержка программе «Здоровье», а в каждом подразделении есть свой уголок здоровья. Администрация совместно с профсоюзной организацией организует все на достойном уровне. А объединенные усилия профсоюзной организации и уполномоченных по охране труда помогли решить вопросы со спецодеждой.

«Все эти улучшения происходят во многом благодаря деятельности профсоюзной организации, — подчеркивает Анна Ивановна. — Она не только создает условия для принятия коллективного договора, который гарантирует социальную защищенность работников, но и ведет строгий контроль, чтобы он соблюдался».

За многолетнюю работу Анна Ивановна Селезнева была неоднократно награждена почетными профсоюзными наградами. В этом году она снова заслуженно представлена к награждению Почетным знаком «За вклад в развитие «СИБУР Профсоюза».

Активная жизненная позиция Анны Ивановны, ее неиссякаемая энергия, желание сделать жизнь для людей на производстве лучше подтверждают: она точно на своем месте.

*Марина Качкаева,
специалист по социальному развитию ППО АО «ПОЛИЭФ»*

Уполномоченные по охране труда Профсоюза: безопасность превыше всего

Во всех крупных структурных подразделениях межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть» организован общественный контроль в сфере охраны труда — его обеспечивают более 3,5 тыс. уполномоченных по охране труда Профсоюза. В зоне их внимания — контроль условий труда, снижение рисков несчастных случаев на производстве, предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Работа в этом направлении является первостепенной профсоюзной задачей и требует системного подхода со стороны профсоюзных лидеров и руководителей предприятий. Необходимо формировать в сознании работников убеждение, что вопросы безопасности приоритетны. Для этого каждый работающий должен понимать важность соблюдения требований, норм и правил.

Если каждый будет выполнять намеченные задачи по охране труда и промышленной безопасности, это не только позволит получить дополнительный экономический и социальный эффект, но самое главное — сохранит жизнь и здоровье сотрудников. О том, как устроен институт уполномоченных по охране труда Профсоюза в одной из самых многочисленных профсоюзных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России, рассказывает председатель МПО ПАО «НК «Роснефть» Евгений Черепанов.

— Евгений Владимирович, каковы функции уполномоченных по охране труда?

— К функциям уполномоченных относится очень широкий спектр вопросов: контроль за соблюдением работодателем нормативных актов по охране труда, за тем, как работники знают нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно ли применяют средства коллективной и индивидуальной защиты. Уполномоченные входят в состав комиссий, которые проводят проверки и обследуют техническое состояние оборудования, зданий, сооружений, вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых поме-



щений и т. п. Они помогают разрабатывать мероприятия, направленные на устранение выявленных недостатков в сфере охраны труда, а также предупреждают несчастные случаи на производстве и профзаболевания, улучшают условия труда работников. Уполномоченные участвуют в оказании первой помощи пострадавшему от несчастного случая на производстве; в расследовании таких несчастных случаев.

Также они контролируют, чтобы руководитель подразделения своевременно сообщал о несчастных случаях, произошедших на производстве. Кроме того, следят за предоставлением компенсаций и льгот, информируют работников о состоянии условий труда, проводят разъяснительную работу по различным аспектам охраны труда.

На всех наших производственных предприятиях технические инспекторы труда Профсоюза и уполномоченные по охране труда докладывают о проведенных проверках и выявленных замечаниях на еженедельных расширенных совещаниях с участием генеральных директоров. Выданные ранее замечания находятся в регулярном мониторинге: результативность устраненных замечаний равняется практически 100%. Мы постоянно работаем над сокращением сроков выполнения предписаний.

С учетом лучших практик в МПО ПАО «НК «Роснефть» разработаны Методические рекомендации по работе в области охраны труда и промышленной безопасности, конкретизирующие роль и обязанности уполномоченных.

Для идентификации уполномоченных по охране труда МПО ПАО «НК «Роснефть» провела конкурс среди структурных организаций на лучший дизайн отличительной символики. Были выбраны лучшие образцы корпоративной символики — шевроны и нагрудные знаки для спецодежды, которые изготовлены и разосланы в дочерние общества. Кроме того, уполномоченным по охране труда выданы защитные каски зеленого цвета, которые дополнительно их идентифицируют.

— Почему именно вашей организации удалось так высоко поднять статус уполномоченного?

— МПО ПАО «НК «Роснефть» не является инициатором внедрения института уполномоченных по охране труда в первичных профсоюзных организациях. Создание института уполномоченных по охране труда регламентировано трудовым законодательством РФ. Осознавая серьезность этого направления работы Профсоюза, мы стремились к построению целостной системы деятельности уполномоченных, поставив перед собой несколько задач.

Увеличили число уполномоченных: только за четыре последних года их число возросло с 1200 до 3526 человек.



Улучшили качество работы. Мы разработали собственную единую программу обучения уполномоченных, которая отвечает требованиям современного производства. В соответствии с ней обучение и переобучение всех уполномоченных в профсоюзных организациях проводится циклически.

Организовали механизм обмена информацией между всеми первичными профсоюзными организациями, которые входят в структуру МПО ПАО «НК «Роснефть». Это позволяет оперативно внедрять лучшие практики работы по всей структуре профсоюзных организаций.

Усилили контроль и организацию деятельности уполномоченных. Эта задача была возложена на технических инспекторов труда Профсоюза — их число в структурных организациях МПО возросло. Технические инспек-

торы труда введены в штат всех крупных первичных профсоюзных организаций предприятий, осуществляющих нефтегазодобычу и нефтепереработку, которые связаны с эксплуатацией особо опасных производственных объектов и наиболее сложными производственными процессами.

Для популяризации этой работы МПО ПАО «НК «Роснефть» ежегодно проводит конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Конкурс проводится в два этапа — на региональном и межрегиональном уровнях. Победителям вручаются значительные денежные премии. В качестве поощрения уполномоченным предоставляются путевки на летнее санаторно-курортное лечение. Те, кто проявляет наибольшую активность в этой работе, получают и нематериальные стимулы: благодарственные письма за заботу о здоровье и безопасности окружающих, благодарности коллективу подразделения за поддержку в работе уполномоченного и другие.

Специалисты МПО ПАО «НК «Роснефть» принимают участие в работе Комитета по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды под председательством первого вице-президента компании. Руководители корпоративного блока промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, менеджеры и руководители дочерних производственных структур анализируют итоги работы в отдельных производственных сегментах, обсуждают перспективные задачи в области промышленной безопасности и охраны труда. Специалисты МПО, в том числе и уполномоченные по охране труда, презентуют на комитете лучшие практики своей работы. В зависимости от результата комитет награждает специалиста и рекомендует применять эти наработки в дочерних производственных предприятиях компании.

Лучшие практики профсоюзного контроля и деятельность уполномоченных освещаются в корпоративных СМИ.

Деятельность уполномоченных популяризируется в региональных структурах. Для этого в подразделениях общества на специальных стендах размещаются фотографии уполномоченных и перечень ситуаций, когда работнику стоит к ним обращаться.

Создан механизм информирования работников об обстоятельствах произошедших несчастных случаев, в том числе в подрядных организациях.

Крайне важно мотивировать работников на соблюдение безопасных условий труда. Профсоюзная организация совместно с администрацией постоянно разрабатывает перечень мер стимулирования уполномоченных, активно участвующих в профилактике производственного травматизма.

— Какие сложности возникают в работе уполномоченных? Принимаете ли вы какие-то меры в связи с этим?



— По моему мнению, сегодня на некоторых предприятиях еще есть руководители, которые недооценивают вклад уполномоченных. Но формируется новый класс руководителей, воспринимающих деятельность уполномоченных по охране труда как систему, которая помогает обеспечить безопасное производство. Руководители предприятий нацеливают линейных руководителей (начальников цехов, производств, мастеров и т. д.) на всестороннюю поддержку деятельности уполномоченных на каждом производственном участке.

Основные проблемы их деятельности возникают именно на уровне линейных руководителей, когда активная позиция уполномоченных вскрывает проблемы

с соблюдением правил охраны труда и промышленной безопасности именно на производственных участках — линейным руководителям приходится нести ответственность за эти упущения.

Меняя на деле позицию руководителей предприятий, линейных руководителей, межрегиональная профсоюзная организация с большей эффективностью выстраивает деятельность института уполномоченных труда Профсоюза.

— Как вы намерены развивать это направление дальше? Какие новшества планируете использовать?

— МПО ПАО «НК «Роснефть» удалось добиться значительного увеличения численности уполномоченных по охране труда, поэтому большое значение приобретает качество проверок, которые они проводят. В отдельных первичных профсоюзных организациях апробирована и продемонстрировала хорошие результаты система наставничества, когда опытные уполномоченные передают свой многолетний опыт вновь назначенным уполномоченным.

Особо отмечу не только работу уполномоченных на основном производстве, но и контроль за подрядчиками — одно из самых действенных направлений работы наших уполномоченных.

На ближайшую перспективу в структурных организациях МПО запланирована к внедрению качественно новая технология — использование VR-очков (виртуальной реальности), которая позволит обучать уполномоченных и отрабатывать практические навыки действий сотрудников на опасных производствах. Эта технология прошла тестирование и хорошо себя зарекомендовала. (Более подробно об опыте интерактивного обучения с помощью VR-очков в компании «Роснефть» читайте в следующем журнале «НГСП-информ».)

ПАО «ВНИПИгаздобыча»: 70 лет созидания на благо людей

«Гордимся прошлым, проектируем будущее», — так говорят о своей работе специалисты саратовского проектного института ПАО «ВНИПИгаздобыча». В этом году профессиональная и дружная команда проектировщиков, которым по плечу сложные задачи, стоящие перед современной нефтегазовой отраслью страны, празднует юбилей — семь десятилетий научного поиска и технических открытий.

Приказ министра нефтяной промышленности СССР № 482, которым в Саратове создана постоянно действующая Нижневолжская экспедиция куйбышевского института «Гипровостокнефть», был подписан в 1948 году. С этого момента и началась история одной из ведущих современных проектных организаций нефтегазовой отрасли России — саратовского проектного института ПАО «ВНИПИгаздобыча».

Необходимость освоения новых газовых месторождений не только в Саратове, но и за его пределами привела к тому, что небольшая экспедиция постепенно превратилась в самостоятельный проектный институт. В 1951 году экспедиция была объединена с проектно-сметной конторой объединения «Саратовнефтегаз» — на базе двух небольших предприятий появился саратовский филиал института «Гипровостокнефть». В 1956-м филиал превратился в самостоятельный институт «Востокгипрогаз», а в 1971 году вновь был преобразован, получив статус Всесоюзного научно-исследовательского и проектно-конструкторского института по разработке газопромыслового оборудования и обустройству газоконденсатных месторождений и название, которое сохранилось до сих пор, — ВНИПИгаздобыча.

УРОКИ ИСТОРИИ И ГЕОГРАФИИ

В 1970-е годы институт стал головной проектно-исследовательской организацией Мингазпрома в области добычи, сбора и промышленной обработки газа. С 1993 года — дочерним акционерным обществом открытого типа «ВНИПИгаздобыча» в системе ПАО «Газпром», в 2003 году — открытым акционерным обществом «ВНИПИгаздобыча». С 2015 года — публичное акционерное общество «ВНИПИгаздобыча».

По проектам института обустроены почти все газовые и нефтяные месторождения Саратовской области, в выработанных Елшано-Курдюмском, Песчано-Уметском и Степновском месторождениях созданы подземные хранилища газа, построены газопроводы-отводы высокого давления и газораспределительные станции для газоснабжения городов и сельских населенных пунктов области.

Туркменистан, Узбекистан, Казахстан, республика Афганистан, в России — республики Коми, Саха (Якутия), Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, Волгоградская, Пермская, Томская области, Ставропольский край, Башкирия — такова география объектов, которые созданы в ПАО «ВНИПИгаздобыча».

За 70-летнюю историю института по его проектам обустроено более 200 месторождений, а общая протяженность магистральных газопроводов и газопроводов-отводов составляет десятки тысяч километров. В нашей стране успешно функционируют установки и комплексы по переработке углеводородного сырья, проекты которых разработаны специалистами института.





Многие решения впервые применялись в отечественной практике создания объектов добычи, транспортировки и переработки углеводородов. Институт является генеральным проектировщиком обустройства гиганта отечественной газовой индустрии — Уренгойского нефтегазоконденсатного месторождения. В его стенах придуманы технические решения, сделавшие рентабельным освоение месторождений полуострова Ямал, в том числе крупнейшего месторождения — Бованенковского. Институт создал проект обустройства Киринского газоконденсатного месторождения, на котором добыча газа ведется с помощью подводного добычного комплекса.

Практически каждый проект института уникален: неповторимые региональные условия и технологические особенности почти всегда ограничивают использование типовых решений.

«НАДО РАБОТАТЬ, ИМЕЯ В ВИДУ ТОЛЬКО БУДУЩЕЕ»

Антон Чехов

В разные годы предприятие возглавляли Борис Михайлович Арканников (в 1948–1949), Сергей Владимирович Конопасевич (1949–1952), Михаил Николаевич Щукарев (1952–1966), Анатолий Вадимович Буераков (1967–1997), Виктор Иванович Милованов (1997–2014), Олег Петрович Андреев (2015–2018).

Сегодня коллектив продолжает развивать славные традиции под руководством генерального директора Владимира Анатольевича Вагарина. В настоящее время ПАО «ВНИПИгаздобыча» обеспечивает проектной документацией значительную часть объектов добычи газа и углеводородного сырья, вводимых в строй по всей стране.

Мощности института «ВНИПИгаздобыча» ориентированы на комплексное проектирование объектов обустройства месторождений, объектов для транспорта газа и морской добычи, переработки, подземных хранилищ газа. Конкурентное преимущество института — полнофункциональный блок инженерных изысканий, результаты которых служат исходными данными для проектных подразделений.

XXI век ознаменован для ВНИПИгаздобычи крупнейшими стратегическими для газодобывающей отрас-

ли России проектами. Среди них — проектирование объектов, расположенных на шельфе морей, участие в Восточной газовой программе ПАО «Газпром», разработка комплексных мероприятий по реконструкции и техническому перевооружению действующих объектов.

Институт постоянно совершенствует технологии проектного производства и управления проектами. Сейчас ПАО «ВНИПИгаздобыча» делает ставку на цифровизацию. К настоящему времени саратовские проектировщики получили первый реальный опыт информационного моделирования. Применение BIM-технологий на Заполярном нефтегазоконденсатном месторождении позволило объединить в одном информационном пространстве все составляющие процесса управления проектом. Таким образом, ПАО «ВНИПИгаздобыча» сделало еще один шаг к созданию интеллектуальной модели управления производством.

Необходимость инноваций в сфере управления, технологическом процессе, проектной документации, безопасность объектов и минимизация техногенного воздействия на окружающую среду — со всеми этими вызовами институт справляется и создает объекты будущего уже сегодня.

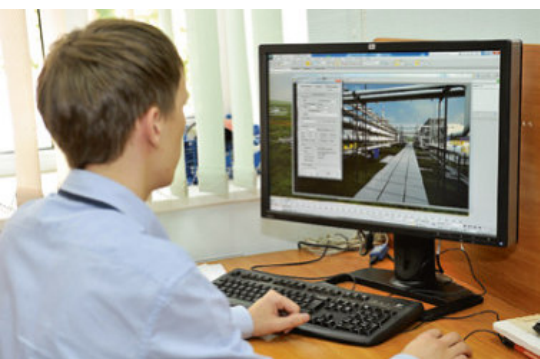
«МНОГО В ПРИРОДЕ ДИВНЫХ СИЛ, НО СИЛЬНЕЙ ЧЕЛОВЕКА — НЕТ»

Софокл

Проекты ПАО «ВНИПИгаздобыча» — результат кропотливой, напряженной, подчас самоотверженной работы сплоченного коллектива. Институт по праву гордится своими специалистами, поэтому для них предусмотрена эффективная система гарантий и льгот. Сотрудники получают социальную поддержку с момента приема на работу, сохраняется она и после их выхода на пенсию.

Еще одним приоритетным направлением для ПАО «ВНИПИгаздобыча» являются безопасные условия труда. Институт — многократный победитель регионального и федерального конкурсов по обязательному социальному страхованию «Лучший страхователь года».

Профсоюзная организация ПАО «ВНИПИгаздобыча» во главе с ее председателем Галиной Жмаковой актив-



но участвует в урегулировании вопросов, касающихся социальных гарантий и льгот, охраны и безопасности труда, отдыха и лечения проектировщиков и членов их семей, а также в проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

Деятельность профсоюзной организации направлена на создание комфортных условий проектировщикам и укрепление взаимовыгодных отношений между сотрудниками и руководством института. «Хотя история профсоюзов — это история борьбы работников за свои права, нельзя забывать, что конфликты никогда не способствовали работе. Профсоюзная организация защищает интересы трудящихся, помогает налаживать диалог между работниками и работодателем. Нужно искать и находить мирные пути совместного решения проблем, которые устраивали бы всех участников производственной деятельности. Во ВНИПИгаздобыче руководство охотно идет навстречу сотрудникам, поддерживая в различных жизненных ситуациях. Уверенность в завтрашнем дне и чувство защищенности сказываются на плодотворной работе всего коллектива», — уверена Галина Сергеевна.

Профсоюзная организация института помогает своим членам в проведении досуга, устраивает тематические экскурсии, создает условия для отдыха детей сотрудников, проводит выставки детского творчества, организует праздники для детей и их родителей, поддерживает сотрудников-доноров, ветеранов локальных войн, родителей детей-инвалидов, оказывает помощь тем, кому требуется лечение или содействие.

«ЛУЧШИЙ ПРОРОК ДЛЯ БУДУЩЕГО — ПРОШЛОЕ»

Джордж Гордон Байрон

Отличительная черта института — преемственность поколений проектировщиков. Она выражается в совместной работе специалистов разных возрастов. Такой подход положительно влияет на профессиональное развитие каждого работника и становится конкурентным преимуществом института в целом. Связь поколений сберегает все лучшее, что было в прошлом, сохраняет целостность и непрерывность рабочего процесса, задает вектор дальнейшего развития института.

Современное поколение проектировщиков благодарно своим учителям и наставникам. В ПАО «ВНИПИгаздобыча» принято Положение о социальной защите пенсионеров института. Документ гарантирует пенсионерам ряд льгот и компенсаций. Особые доплаты получают ветераны Великой Отечественной войны и ветераны, работавшие и проживающие в районах Крайнего Севера.

Забота коллектива ВНИПИгаздобычи о своих пенсионерах не ограничивается прибавкой к пенсии. Институт не оставляет бывших сотрудников один на один с возникающими проблемами. Действующий в ПАО «ВНИПИгаздобыча» Совет ветеранов совместно с руководством института поддерживает людей, попавших в сложные жизненные ситуации. Пенсионеры получают от ВНИПИгаздобычи помощь на лечение и в случае кражи или порчи имущества, пожара или стихийного бедствия. Не остаются без внимания бывшие сотрудники коллектива ВНИПИгаздобычи и в дни государственных праздников и личных юбилеев.

Все это позволяет пенсионерам в течение многих лет после выхода на заслуженный отдых чувствовать себя нужными. Председатель Совета ветеранов Галина Мирошниченко уточняет: «Мы не любим о наших пенсионерах говорить «бывший сотрудник». Многие из них не один десяток лет отдали работе во ВНИПИгаздобыче. Они поднимали институт в трудные послевоенные годы, выстояли в сложные 1990-е, сохранив высокие стандарты проектирования. И наша благодарность не должна быть формальной».

70 лет формировались в ПАО «ВНИПИгаздобыча» традиции, которыми институт очень дорожит — это взаимодействие и совместное творчество всех подразделений, это постоянное расширение спектра оказываемых услуг, это ответственность за принятые решения.

Коллектив ПАО «ВНИПИгаздобыча» — профессионалы, обладающие мобильностью, целеустремленностью, готовностью впитывать все новое и лучшее, воплощая это в своих проектах. И в этом, юбилейном году, и в более далеком будущем ПАО «ВНИПИгаздобыча» нацелено на эффективную работу над объектами, необходимыми отрасли.

Музей транспорта нефти в Ухте — история в лицах



Знаете ли вы, что первый российский нефтепромысел был основан на реке Ухте за несколько десятков лет до бакинского? В северных, а не южных широтах впервые в России была обнаружена нефть. Кто стал первым нефтяником России, как эволюционировала транспортировка нефти? Исчерпывающие ответы на эти вопросы получают посетители необычного музея в Ухте, который открыт в центральном офисе АО «Транснефть — Север» к 25-летию ПАО «Транснефть».

Музей предприятия состоит из двух залов, первый из которых посвящен истории развития нефтяного промысла в Республике Коми, а также основным вехам в деятельности АО «Транснефть — Север», людям, которые своим трудом создают историю. Интерактивная экспозиция включает несколько разделов: информация об истории зарождения нефтяного промысла в Республике Коми, открытии и разработке месторождений Тимано-Печорской нефтегазоносной провинции, данные об особенностях ухтинской нефти, технологии ее добычи и подготовки.

«Тут представлены уникальные фотографии, аудио- и видеоматериалы, реальные рабочие инструменты разных лет. Особенность музея заключается в интерактивных экспонатах: большая часть информации отображается на мониторах», — комментирует начальник технического отдела АО «Транснефть — Север» Владимир Ильин.

Современные мультимедийные решения помогают понять принципы работы нефтепровода, нефтеперекачивающих станций и других производственных объектов.

В музейной экспозиции семь аудиогидов, которые упрощают работу экскурсовода и позволяют при необходимости повторить тематический информационный блок. Один из особо ценных экспонатов — макет нефтеперегонного завода, который в XVIII веке построил на реке Ухте русский нефтепромышленник Федор Прядунов.

При переходе во второй зал, посвященный истории АО «Транснефть-Север», внутри встроенной витрины с электрическим вращением макет гужевого транспорта, на котором перевозили нефть в XVIII–XIX вв., меняется на макет современного нефтяного насоса.

Второй зал музея позволяет ближе познакомиться с историей АО «Транснефть — Север». Она неотделима от бурного роста промышленности, который последовал за открытием Усинского и Возейского нефтяных месторождений на севере Тимано-Печорской нефтегазоносной провинции в 1960–1970-е годы. Тогда доставка черного золота в промышленные центры европейской части России являлась первоочередной задачей. Потребовалось строительство магистрального нефтепровода — наиболее выгодного и экономичного способа транспортировки сырья.

В 1969 году был спроектирован магистральный нефтепровод «Уса — Ухта — Ярославль», соорудить его начали в 1971 году. Первая очередь нефтепровода «Ухта — Ярославль» протяженностью более 1 тыс. км была введена в 1974 году.

В середине 1970-х Ухта превращается в важнейший транзитный пункт по доставке нефти в центр страны и составной частью системы нефтяного транспорта СССР.

Датой основания АО «Транснефть — Север» считается 12 мая 1975 года, когда на базе Ухтинского районного нефтепроводного управления было организовано Управление северными магистральными нефтепроводами. Оно подчинялось Главному управлению по транспортированию и поставкам нефти (УСМН) Главтранснефти.

В 1991 году УСМН было переименовано в производственное объединение «Северные магистральные нефтепроводы». В 1997 году создается ОАО «Северные магистральные нефтепроводы», входящее в состав компании «Транснефть». Свое нынешнее название предприятие АО «Транснефть-Север» получило в октябре 2014 года.

Во втором зале внимание экскурсантов привлекают универсальный шаблон сварщика, маска сварщика, защитные очки, дозиметр ДКС-04, пульт управления диспетчера

1980-х годов. Живой интерес вызывает действующий макет, который демонстрирует, чем отличаются классы вязкости нефти различных типов. Также представлен в разрезе макет пункта подогрева нефти, который впервые в системе «Транснефть» был построен и введен в эксплуатацию в 2006 году на нефтеперекачивающих станциях «Чикшино» для повышения производительности транспорта нефти.

Отдельная сенсорная панель рассказывает о городе, рожденном нефтью, — об Ухте. Экспозиционно-пространственный ансамбль «История в лицах» знакомит с информацией о людях, без которых были бы немислимы успехи всего предприятия — о ветеранах, почетных работниках и трудовых династиях.

Помимо музейной экспозиции посетители имеют уникальный шанс осмотреть территориальный диспетчерский пункт предприятия АО «Транснефть — Север»: диспетчер дистанционно управляет каждым объектом магистрального нефтепровода от Усинска до Ярославля. В обновленной диспетчерской АО «Транснефть — Север» есть индивидуальный тренажер, который позволяет повышать навыки управления нефтепроводом.

Гостями музея АО «Транснефть — Север» часто становятся ученики младшего и старшего школьного возраста, учащиеся Ухтинского технического лицея.

Евгения Есенина,

заместитель начальника отдела организационно-профсоюзной работы аппарата Профсоюза по обучению:

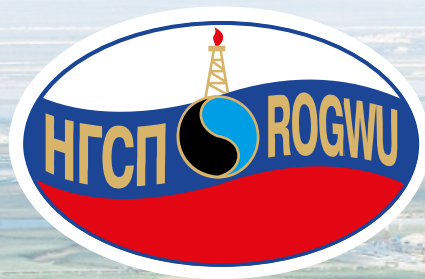
— Музей оставляет сильное впечатление: тут оживает прошлое и становится более близким и понятным настоящее. Подобные экспозиции приучают молодежь сознательно относиться к нелегкому труду транспортировки нефти и гордиться им. В преемственности поколений отражена история предприятия, отрасли, всей страны.



ЭТО ИНТЕРЕСНО

В 1721 году рудознатец (рудоискатель) из Мезенского уезда Архангельской губернии Григорий Черепанов нашел нефтяной ключ — капельный выход нефти со дна реки Ухты в Пустозерском уезде. Петр I повелел взять пробы и прислать их для анализа. Ухтинские пробы были доставлены, но смерть царя на два десятилетия отложила дальнейшую разработку.

Дело продолжил купец и рудознатец из Архангельской губернии Федор Прядунов, которому Черепанов оставил неплохо освоенный к тому моменту нефтяной ключ. В 1745 году Федор Прядунов получил разрешение завести в Пустозерском уезде при малой реке Ухте нефтяной завод. С помощью сына Степана и трех-четырех наемных работников Федор Прядунов открыл первый нефтяной промысел в России. За период работы промысла было добыто около 220 пудов — треть всей нефти, использованной в России в XVIII веке.



**ПРОЕКТ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
«ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»**

**ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ
АВТОНОМНЫЙ
ОКРУГ**

Мы продолжаем наш проект «Энергия жизни», посвященный уникальным нефтегазовым территориям России, но в большей степени — людям, которые создают главные богатства нашей страны. На этот раз мы отправились в Ямало-Ненецкий автономный округ, в Надым — базовый город для одного из крупнейших дочерних предприятий Газпрома — ООО «Газпром добыча Надым».

Душа Севера

Ямало-Ненецкий автономный округ — один из ведущих мировых поставщиков углеводородного сырья. Ресурсы региона оцениваются примерно в 125 трлн куб. м природного газа и 23 млрд т жидких углеводородов. За время освоения месторождений Ямало-Ненецкого округа, по подсчетам специалистов, добыто лишь около 11% разведанных запасов.

ООО «Газпром добыча Надым» — первое газодобывающее предприятие на севере Западной Сибири, 100-процентная «дочка» ПАО «Газпром». Основные направления деятельности — добыча и подготовка газа и газового конденсата. Основано 1 декабря 1971 года для разработки и эксплуатации нефтегазоконденсатного месторождения Медвежье. Сегодня также ведет добычу на Юбилейном, Ямсовейском и Бованенковском месторождениях. Компания владеет лицензией на разработку Харасавэйского газоконденсатного

месторождения, где в ближайшее время планируется начать работы по обустройству.

Территория деятельности: Надымский, Пуловский, Ямальский районы Ямало-Ненецкого автономного округа. Градообразующее предприятие для города Надыма и поселка городского типа Пангоды. В состав предприятия входит 12 действующих газовых промыслов, 15 специализированных филиалов. Ежегодный объем добычи природного газа — свыше 100 млрд куб. м. Коллектив — более 9,8 тыс. сотрудников.

У всех существуют стереотипы. Ямало-Ненецкий автономный округ ассоциируется с Крайним Севером, труднодоступностью, суровым климатом, полярной ночью и полярным днем, северным сиянием, оленями и крупнейшими месторождениями газа. Еще ни одна поездка не разрушала мои стереотипы и не расширяла представления столь основательно.

Сергей Меньшиков: «Никто в мире не добывает газ в таких широтах, где это делаем мы»



В 2013 году Президент России Владимир Путин утвердил Стратегию развития Арктической зоны Российской Федерации, была принята федеральная программа социально-экономического развития этого макрорегиона до 2020 года. В августе 2017 года была утверждена новая редакция госпрограммы. Теперь она называется «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации». Срок реализации продлен до 2025 года. Она направлена на создание условий для ускоренного социально-экономического развития Арктической зоны, достижение стратегических интересов и обеспечение национальной безопасности России в Арктике.

Работа ведется по нескольким направлениям: формирование в арктических регионах точек экономического роста — опорных зон, повышение качества жизни и защищенности населения. Вторая задача — дальнейшее развитие Северного морского пути в качестве национальной транспортной магистрали России в Арктике. Еще одно направление — освоение континентального шельфа с помощью современной техники и технологий.

Все это подчеркивает стратегическую важность освоения Арктики для всей России. А Ямал — один из основных векторов развития, новый регион газодобычи. Об этом мы говорим с генеральным директором ООО «Газпром добыча Надым» Сергеем Николаевичем Меньшиковым.

— **Сергей Николаевич, расскажите о ближайших планах ООО «Газпром добыча Надым».**

СПРАВКА

Сергей Николаевич Меньшиков —

с октября 2008 года — генеральный директор ООО «Газпром добыча Надым».

Родился в 1968 году в Грозном, Чечено-Ингушская АССР. Окончил Грозненский нефтяной институт по специальности «Машины и оборудование нефтяных и газовых промыслов», Российский государственный университет нефти и газа имени И. М. Губкина по образовательной программе «Нефтегазовое производство» с присуждением дополнительной квалификации «Менеджер нефтегазового предприятия», кандидат экономических наук.

— Мы эксплуатируем Бованенково с 2012 года, в этом году запускаем последний из предусмотренных проектом газовый промысел (ГП-3), благодаря чему с 2022 года будем добывать 115 млрд куб. м газа только с Бованенково. В перспективе, с разработкой других пластов, — уже до 140 млрд куб. м.

Важность Бованенково подчеркивает тот факт, что Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин три раза в режиме телемоста участвовал в торжественных мероприятиях по вводу в эксплуатацию объектов этого месторождения: когда запускали ГП-2 (2012 год), ГП-1 (2014 год) и новые добычные мощности с магистральным газопроводом «Бованенково — Ухта-2» (2017 год).

В Газпроме мы вторые по объемам добычи газа. «Газпром добыча Ямбург» — первые, «Газпром добыча Уренгой» — третьи.

— «Газпром добыча Ямбург» обгоните?

— В ближайшие лет десять — нет, да и цели такой не стоит — у них свои задачи. «Газпром добыча Надым» является прародителем для всех северных «дочек» «Газпрома» именно в добыче газа. Мы — первое газодобывающее предприятие на севере Западной Сибири. Надым был образован для разработки месторождения Медвежье — это уникальное месторождение. С 1971 года на нем ведется добыча — 47 лет! У нас получился бережный режим эксплуатации. Это позволяет месторождению до сих пор жить. Разработка будет вестись до 2030 года. И это только по действующему проекту.

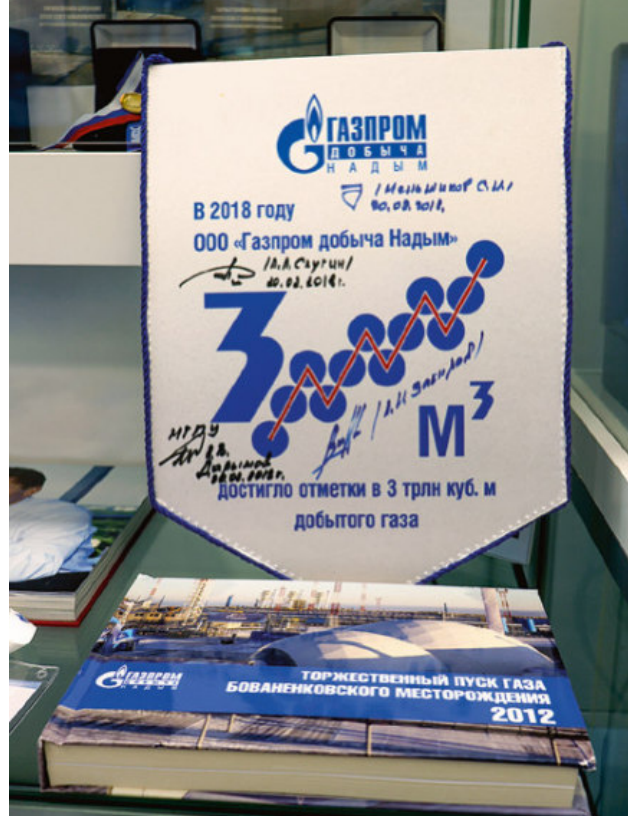
Подтверждая статус первопроходцев, мы первыми вышли на полуостров Ямал, когда началась активная стадия обустройства Бованенково.

— А сколько до этого было попыток добывать газ на Ямале?

— В конце 60-х годов Ямал начали изучать геологи. Здесь очень сложные грунты: замерзшая вода с песком. За счет того, что газ теплый, когда он поднимается по трубе — грунт вокруг начинает оттаивать. Первые разведочные скважины, которые бурили геологи, уходили, просто тонули. Тем не менее в конце 1960-х — в 1970-е годы были открыты основные месторождения полуострова. Но к их промышленной разработке подступить не получилось.

В 1980-е годы была вторая попытка выхода на Ямал. Тогда начали появляться методы стабилизации грунтов, но свою роль сыграла экономическая составляющая — распад СССР.

Был такой советский фильм 1987 года «Единожды солгав». Там есть эпизод: главный герой режет колбасу на кухне, работает радио, и звучит фраза: «Грузы на Харасавэй начинают завозиться раньше намеченного срока, и через год планируется запуск месторождения в эксплуатацию». Тогда рассматривалось, что Харасавэй будет первым ме-



сторождением — оно расположено на берегу Карского моря, а по суше на Ямал подобраться было нельзя.

Мы добрались в такие широты, где в принципе никогда ничего человек не добывал. Норвежский газ, английский газ, канадский газ, который добывается, Северное море, платформы — все это южнее, чем Бованенково, если посмотреть по карте.

Повторюсь, грунт на Ямале — это замороженный в лед песок: 20% песка и 80% льда. Вездеход, который проезжает по тундре, оставляет след от гусеницы. След оттаивает, появляются лунки, вода от солнца нагревается, начинает таять — возникает эрозия почвы, получается целый овраг.

Сейчас вездеходами по тундре запрещено ездить. Сначала идет отсыпка земли, потом по ней продвигается разработка. Любая отсыпка земли — это песок, дорнит — слоеный пирог. Все дороги подняты над тундрой — это все насыпное. А песок — намывной. Его добывают со дна озер.

Практически весь Ямал — инновации. Раньше было проектное расстояние между скважинами 25 м, а мы сделали 15, совместив новые технологии термостабилизации грунтов, теплоизоляции скважин и современные комплексы подземного оборудования.

С Ямалом связаны основные перспективы и надежды «Газпрома» и России в целом: тут находятся новые крупные месторождения. Бованенково начало осваиваться первым, как самое большое — почти 5 трлн куб. м. В 2010 году к нему протянули железную дорогу, в 2012-м был построен аэропорт. Месторождение базовое для всего полуострова Ямал, по крайней мере, с точки зрения «Газпрома». От него будем осваивать остальные.

— Какие месторождения будут осваиваться следующими?

— На очереди Харасавэй, после Харасавэя — Крузенштерн. Третий Харасавэйского месторождения находится

в море, две третьих — на суше, а у Крузенштернского — две трети в море, одна треть — на суше. В Харасавэе все будет с земли, за счет наклонно-горизонтальных скважин, а по Крузенштерну, скорее всего, будут какие-то сооружения строиться, в том числе и на шельфе, чтобы забирать газ равномерно.

Все твердое, что на Ямале есть, завезено с Большой земли. Кроме песчаных пылинок, на полуострове ничего твердого нет. Когда не было железной дороги и аэропорта, все возилось морем до порта Харасавэй и далее по зимнику. Такая логистика очень требовательна к планированию. Если в короткую летнюю навигацию что-то не завезли морем, то остаются только вертолеты. Железная дорога удешевила транспортные расходы на порядок.

— Как вы поддерживаете традиционный уклад коренных народов Севера?

— Мы помогаем на всех уровнях. Во-первых, мы говорим, что промышленное освоение полуострова не препятствует традиционному хозяйству. Через Бованенково построены специальные оленьи переходы, благодаря чему кочевники не изменили привычные маршруты передвижения по полуострову. Очень тщательно работаем по вопросам экологии. Ягель на Бованенково чистый, и олени его с удовольствием едят. Воду из озер на месторождении спокойно можно пить. Что и делают оленеводы во время переходов.

Помогаем в организации традиционных национальных праздников. В Надыме, обычно в начале марта, проводится День оленевода — это самобытно, зрелищно. Ставятся гостевые чумы, можно покататься на оленях. Детвора в восторге, идет торговля национальными украшениями, одеждой и сувенирами, рыбой, олениной. Проводятся традиционные спортивные соревнования: прыжки через нарты, национальная борьба, гонки на оленьих упряжках, метание тынзяна на хорей (тынзян — это аркан, хорей — это шест, которым погоняют оленя).

Первые соревнования по национальным видам спорта прошли в Надыме именно по инициативе нашей компании в середине 90-х годов прошлого века. А сейчас этот праздник имеет уже статус регионального.

Для ненцев в промышленном освоении больше плюсов, чем минусов, я уверен. И речь не только о каких-то компенсациях, подарках и прочем. Если рассматривать глобально, то каждое месторождение — это очаг цивилизации. Это точка сбыта продукции. Это магазины. Это

медицина. На Бованенково мы бесплатно оказываем экстренную медицинскую помощь всем обратившимся оленеводам и рыбакам. Вплоть до услуг стоматолога. Статистика неумолимо опровергает тех, кто говорит о вреде промышленности для коренного населения. Численность и продолжительность жизни ненцев растет. А поголовье оленей увеличилось настолько, что им уже тесно на полуострове. Ямало-Ненецкий автономный округ — это 500 тыс. жителей и 700 тыс. оленей. Округ славится тем, что тут добывается 95% российского газа. Но в ЯНАО и самое большое в мире поголовье оленей. Нигде такого поголовья в естественной среде обитания нет.

— Как появились оленьи переходы на Бованенково?

— Задолго до того, как мы пришли на Бованенково, по этой земле ходили олени. Два раза в год. Летом они бегут от мошки на север, там ее меньше. Зимой возвращаются — кормовая база вся на юге, мошки уже нет. И олени ходят так веками, как птицы перелетные: им не надо рассказывать и показывать, куда идти.

Через Бованенково проходит маршрут каслания двух оленеводческих бригад. Чтобы не нарушать эти маршруты, мы построили специальные переходы. Труба в местах пересечения с маршрутами либо убирается под землю, либо, наоборот, поднимается над землей повыше, чтобы не создавать препятствий. Откосы дорог в этих местах делаем пологими. Олень — равнинное животное и не может взбираться по крутым склонам. Через дорогу расстилаем дорнит, чтобы полозья нарт скользили. Полностью прекращаем автомобильное движение по дорогам в моменты переходов. Очень серьезно относимся к этому вопросу. Наша практика взаимодействия с кочевниками в этом вопросе уникальна.

— Какими качествами нужно обладать, чтобы жить на Севере?

— Нужно иметь своего рода авантюризм, решительность, чтобы взять, бросить все и переехать. Раньше было важно выживать, быть приспособленным к трудностям, сейчас условия намного комфортнее. Например, до начала 2000-х годов на машине до Уренгоя ехали сутки, брали с собой бревна — дорога была песчаная, где-то их подкладывали, где-то на тягачах выбирались. Теперь это 230 км по сравнительно хорошей дороге. И так во многом — вовсе не обязательно быть героем.



Бованенково: форпост освоения Ямала



Приземлившись в аэропорту Надыма и не заезжая в город, мы летим дальше, на Бованенково — одно из самых известных месторождений России. Если смотреть на Ямал с высоты, из самолета, поражает большое количество воды: причудливо извивающиеся реки, речушки, «глаза» маленьких и огромных озер, впечатляет вид сверху на Обскую губу и Карское море на горизонте. Когда приглядываешься, оказывается, что в низинах до сих пор лежит снег.

Кажется, это палитра, на которой неведомый художник перемешал оттенки зеленого, коричневого и голубого. Поражают плавные и перетекающие линии, нет резких краев, перепадов. Единственные ровные геометрические линии — творения рук человеческих: газопроводы, дороги, мосты. Возникает ощущение инопланетности: будто это не Земля, а какой-то иной мир. И в какой-то степени это ощущение потом подтвердится.

Из Надыма до Бованенково и обратно курсируют самолеты «Газпром авиа». Они перевозят людей, которые работают на месторождении вахтовым методом (продолжительность вахты — один месяц), и транспортируют грузы. Кроме того, есть вертолеты. Аэропорт был открыт в 2012 году, незадолго до запуска месторождения. «Сухой Суперджет 100» долетает до Бованенково за час. Самолет практически полный — преимущественно молодежь, которая весело галдит, обменивается шутками: сразу видно, что летят после месяца отдыха.

Аэропорт находится совсем рядом с ВЖК — вахтовым жилым комплексом, куда мы сначала и направляемся. Тут расположены административные здания, общежития, гостиница, столовая, медсанчасть, храм, спортзал и прочие объекты инфраструктуры, которые необходимы для жизни вахтовиков и персонала. Пока мы едем, с удивлением разглядываю пейзаж: абсолютно ровную тундру с небольшими островками маленьких кустов высотой не больше полуметра. Интересно, что это за кусты. «Это не кусты, — с обидой отвечают мне, — это деревья, просто они маленькие». Потом, при ближайшем рассмотрении, выяснилось, что это карликовые ивы, которые выглядят как композиции бонсай — на взгляд человека из средней полосы России, совершенно экзотично.

Примечательная особенность: все, что здесь построено, от зданий до мачт ЛЭП, стоит на сваях. Приходится делать над собой усилие и вспоминать про вечную



мерзлоту и о том, что мы находимся далеко за Полярным кругом. Тепло и зелень обманчивы: лед совсем не глубоко. Именно особенности почв — одна из причин, по которым Ямал начал активно осваиваться уже в наше время, когда были придуманы соответствующие технологии, хотя геологи давно доказали наличие огромных запасов углеводородов.

По словам Председателя Правления ПАО «Газпром» Алексея Миллера, Бованенково — беспрецедентный проект в истории мировой газовой промышленности. Когда видишь месторождение собственными глазами, этому безусловно веришь. Все, что построено на месторождении, сделано с нуля и завезено с Большой земли.

Бованенковское нефтегазоконденсатное месторождение (БНГКМ) расположено на северо-западе полуострова Ямал — это самое крупное по разведанным запасам месторождение на Ямале. Оно было открыто в 1971 году и названо в честь начальника треста «Ямалнефтегазразведка» Вадима Бованенко. К Бованенковской группе, помимо БНГКМ, принадлежат также Харасавэйское и Крузенштернское месторождения. Сегодня суммарные запасы этой группы — более 7 трлн куб. м газа.

В октябре 2012 года началась добыча газа на Бованенково: сначала был запущен газовый промысел № 2 (ГП-2). В 2014-м был запущен ГП-1, в начале 2017 года в эксплуатацию ввели новые скважины и дожимную компрессорную станцию. В ближайших планах — запуск ГП-3, который намечен на конец этого года.

Бованенковское месторождение уникально по выявленным запасам углеводородного сырья. На момент начала разработки они оценивались в 4,9 трлн куб. м газа, 5,7 млн т нефти, 111,7 млн т газового конденсата.

На ГП-1, порядковый номер которого первый, но который был введен в эксплуатацию вторым, мы и отправляемся. Моим гидом по промыслу стал мастер по подготовке газа **Алексей Дегтярев**.

ГП-1 вызывает внезапную ассоциацию — похожее восхищение человеческим разумом, придумавшим такие технологические конструкции, я испытала в 27-километровом подземном туннеле, в котором

размещен ускоритель Большого адронного коллайдера. Сходство усиливается тем, что мы видим человека в спецовке «Газпром добыча Надым» на велосипеде — в теплое время года это самый удобный способ передвижения по территории газового промысла (именно на велосипедах и самокатах передвигается и персонал адронного коллайдера).

Второе поразительное открытие: практическое отсутствие людей. На мое удивление Алексей отмечает, что Бованенково отличается автоматизацией производства, и ведет меня в сердце УКПГ (установки комплексной подготовки газа) — на пульт, куда сходятся информация по всем скважинам, по всем технологическим ниткам.

— Здесь мы видим все параметры: сколько мы за сутки добыли газа, сколько скважин работает, сколько скважин в резерве, технические характеристики: давление в коллекторах, температура, подача метанола, температура воздуха снаружи — полная картина нашего промысла.

Мой проводник комментирует основные показатели АСУТП (на месторождении много аббревиатур, в которых сначала теряешься, но потом постепенно к ним привыкаешь) — автоматизированной системы управления технологическими процессами: — Сейчас идет проверка пожарной сигнализации. Вот мы 81 млн куб. м добыли за сутки. А справа — текущий расход, сколько добываем сейчас. Есть определенные стандарты температуры выхода газа: мы его осушаем, охлаждаем — он должен обязательно быть минусовой температуры, чтобы не допустить растепления грунта, в котором лежит магистральный газопровод. А дальше — уже система транспортировки газа.

— Это в режиме 24/7, без выходных и праздников?

— Да, конечно, это непрерывный процесс. Каждый час передаем сводку, сколько добыли газа, сколько жидкости, и так далее: один человек занимается сводкой, а другой рулит всей этой технологией. Люди, которые работают «в поле» (так называем цеха), беспрекословно выполняют все указания, которые идут отсюда, с пульта: сделать то, посмотреть это, закрыть тут, перекрыть там.

— То есть здесь голова, а все остальное — это ваши руки-ноги?

— Да, все остальные — наши руки, без них тоже не бывает. На дожимной компрессорной станции (ДКС) — свой пульт, свое оборудование, люди «в поле». Но при этом все единое целое: там что-то сделают, температуру поменяют — у нас тут тоже параметры изменятся и наоборот. Поэтому мы всегда работаем с ДКС в паре.

Мы идем по территории газового промысла. Мой экскурсовод объясняет назначение разных технологических сооружений, рассказывает про геотермические стабилизаторы, которые похожи на экраны с трубами, которые нужны, чтобы основания свай не нагревали грунт. На дороге лежит почти новая рабочая перчатка. Алексей останавливается, поднимает ее и поясняет мне: «У нас существует несколько уровней контроля: если человек идет по территории промысла и видит, что-то не в порядке, что-нибудь валяется, табличка упала, он обязательно должен подойти, исправить. Это первый уровень контроля, со стороны работников. Второй уровень контроля — уже инженерная ответственность. Если инженер в обходе фиксирует определенные неисправности, он записывает это в журнал по охране труда и ставит сроки для исправления. Задание выдается работникам, они выполняют, докладывают, что все сделали, после проверки в журнале ставится отметка. Не бывает такого, чтобы человек прошел мимо: ответственность — это общее дело, все на одном промысле работаем».

И видно, что это действительно так. Не формальный подход, а равнодушие, желание сделать общее дело максимально хорошо — проявления всех этих качеств я потом неоднократно буду наблюдать в компании «Газпром добыча Надым». При этом они совершенно не зависят ни от должности, ни от степени ответственности, ни от характера работы — Север объединяет.

Мы проходим всю технологическую цепочку, особенно меня восхищает установка по охлаждению газа: уж очень эффектно она выглядит. Меня специально предупреждают, что фотографировать внутри технологических помещений запрещено — это связано с системой безопасности.

— Алексей Вячеславович, расскажите подробнее о своем трудовом пути. Вы упоминали, что живете на Ямале уже 40 лет — как вы сюда попали?

— В 1982 году родители приехали сюда вместе с нами. У меня уже двое детей здесь родились. Начал карьеру с Медвежки (Медвежье нефтегазоконденсатное месторождение. — Прим. авт.) — устроился туда сантехником-слесарем. Проработал года два, потом отучился на оператора и ушел на ГП-8. На Медвежке работал до 2011 года, потом перевелся сюда, на ГП-2, оператором: он тогда только строился. Мы его запускали, вместе изуча-



ли автоматизированную систему управления процессом. Потом начальник предложил стать сменным инженером (сейчас эта должность называется мастер по подготовке).

Сменным инженером поработал года два. Когда родился сын, мне предложили перейти в диспетчерскую службу диспетчером: технологии и людей я знал. Согласился: со старшей дочкой вместе удалось первый раз Новый год встретить, когда ей десять лет было — все время на вахте был. Думаю, младший родился, надо хотя бы с ним побольше времени проводить.

— Младшему повезло больше?

— Да, младшему досталось больше внимания. Три года я отработал в диспетчерской службе, потом предложили должность в производственно-техническом отделе. Тоже недолго раздумывал: работа интересная и разная — и производство, и технические вопросы, и общение со сторонними организациями. В планах — переехать на Большую землю, сын подрос, в школу пойдет, дочь школу заканчивает, ей в институт надо поступать, мы будем рядом. Самым удобным вариантом для этого было вернуться на вахту, чтобы по месяцу вахтоваться с «земли» (так на Севере называют центральную часть страны, Большую землю). Так что второй год уже заканчивается, как я вернулся сюда мастером.

— Каково это работать на газовом месторождении, которое входит в десятку крупнейших в мире?

— Работать — ответственно. В условиях Крайнего Севера довольно тяжело работать, но есть и гордость за дело, которое ты делаешь, что выдержишь этот темп, эти погодные условия — холод, мороз, ветер дует иногда так, что до промысла еле доезжаешь. А бывает, и не доезжаешь. Когда я работал на ГП-2, однажды замело так, что техника не могла проехать — на расстоянии метра ничего не было видно. И мы три дня не могли с промысла выехать. Сразу видна сплоченность коллек-



тива: люди старались, делились друг с другом запасами — на три дня хватило. Потом погода наладилась, нас сменили. Так что есть огромная гордость и за коллектив — здесь действительно одна большая семья.

И это касается не только ГП-1. Люди сейчас перемешались: кто-то был на ГП-1, сейчас ГП-3 запускается, некоторые ушли на контроль строительства, строительно-монтажные, пусконаладочные работы. Если надо какой-то вопрос решить, или что-то найти, или получить совет по работе — ты можешь на любой промысел позвонить: ребята, вы это делали — подскажите, как правильно сделать? Обязательно подскажут и помогут.

— Это специфика места или людей?

— Больше людей, думаю. Те люди, которые согласились здесь работать, они друг на друга похожи, они сплоченные. Да, непростые погодные условия, да, месяц вахты — это тяжело физически, но они не испугались, поэтому и сработались. Карьерный рост хороший: если у человека есть тяга не только к физической, но и к умственной

работе, — анализировать обстановку, что-то придумать, предложить какую-то рационализаторскую идею — он практически всего добьется.

— Как вы представляете свою жизнь через 10–20 лет, чего бы хотели?

— Для меня главное, чтобы лет через 10–20, когда дети подрастут, они получили образование, устроились на хорошую работу. На первом месте — всегда семья. На втором, если человек действительно хороший специалист, для него должна быть работа. Дети — главное, а работы нам тут еще надолго хватит.

Завершение экскурсии по газовому промыслу заглядываем к начальнику ГП-1 Бованенковского НГКМ Ямальского газопромыслового управления **Дмитрию Цареву**, который угощает нас чаем, позволяя перевести дух.

Мы обсуждаем с ним преимущества вахтового метода работы: он признается, что ему такой подход по душе: пять месяцев в году — работа, семь месяцев посвящены дому и семье — не надо смешивать сферы деятельности и отвлекаться, поэтому удается достигать предельной концентрации на чем-нибудь одном.

Интересуюсь, каков средний возраст работающих на промысле. Ответ неожиданный: «Средний возраст на промысле — до 30 лет, инженеры постарше — до 40. Что примечательно, автоматизированные системы управления имеют своеобразный побочный эффект: молодежь сама чувствует необходимость образования, и часто после магистратуры и практики молодые люди идут учиться дальше».

После ГП-1 мы возвращаемся в ВЖК.

В столовой, да и вообще в общественных зонах комплекса, много комнатных цветов — целые зеленые уголки. Летом они создают уют, а зимой должны служить отрадой для глаз. Мы заходим в спортзал, где стоят тренажеры: мужчины предпочитают силовые, девушки крутят педали на велотренажерах. Из бильярдной слышен стук шаров: двое игроков увлечены партией — стараюсь не мешать.





Наш следующий пункт — медсанчасть. Мне показывают солярий и массажный кабинет, джакузи и сауны. Мое внимание привлекает спелеокомплекс, который напоминает соляную пещеру из сказки. Вся комната выложена специальными соляными кристаллами бежево-розового цвета с неровной поверхностью. Высокий уровень ионизации и стабильные температурные условия оказывают благотворное влияние на здоровье человека. Доказано: чистый сухой воздух, воссоздающий пещерный, лишен патогенной микрофлоры, в нем нет аллергенов. Отрицательные ионы обладают бактерицидным эффектом — возрастает способность к концентрации, улучшается восприятие. Такой микроклимат благотворно влияет на функции органов дыхания, нервную, сердечно-сосудистую, иммунную системы.

К тому же это просто красиво: в спелеокомплексе Бованенковского ВЖК есть даже камин с каминной полкой: представляю, как расслабляюще сидеть или полулежать в такой комнате. Усилием воли выныриваю из медитативного состояния: нас ждет заместитель главврача комплекса промышленной медицины Бованенковского НГКМ, врач-терапевт **Лариса Овчинникова**.

— **Лариса Алексеевна, какова специфика вашей работы, с какими сложностями вы сталкиваетесь?**

— Специфика заключается в первую очередь в том, что мы находимся вдали от больших населенных пунктов, в которых есть объекты жизнеобеспечения, вдали от дома. Особые климатические условия, полярный день летом, полярная ночь зимой. Накладывает отпечаток и сам принцип вахтового метода — месяц работы — месяц отдыха, работа без выходных, по графику. К тому же работа в замкнутом пространстве.

— **С какими жалобами к вам чаще всего обращаются пациенты?**



— Основное наше назначение — профилактическая работа. Что касается вахтовиков — это контроль состояния здоровья во время вахты, проведение медосмотров, предрейсовых, послерейсовых, предвахтовых, послевахтовых, предсменных. Конечно, есть еще и лечебная работа — оказание первичной медицинской помощи здесь, на месторождении (не всегда есть возможность вывезти больного), обращаются с заболеваниями.

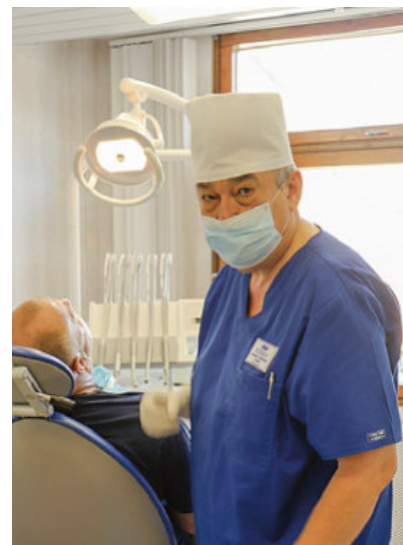
Мы оказываем, в том числе экстренную, помощь круглосуточно, первичную помощь, специализированную с учетом тех специалистов, которые у нас имеются, а потом попутным бортом пациенты отправляются домой на долечивание или эвакуируем в лечебные учреждения — в Салехард, Яр-Сале.

— **То есть это вы можете провести экстренную операцию?**

— Да, мы к этому готовы: есть операционная, хирургия, врач-анестезиолог, соответствующая аппаратура. Конечно, у нас небольшое учреждение, но в экстренных случаях всегда поможем. Бывали случаи, когда из-за погодных условий не мог вылететь транспорт санавиации, забрать пациентов, поэтому мы оказывали помощь самостоятельно. К тому же существуют медицинские показания, при которых нельзя тянуть с оперативным вмешательством.

— **Слышала, что местным врачам довелось принимать роды?**

— Это было в 2013 году: летел борт, вез роженицу из тундры в Салехард, из-за погодных условий они были вынуждены приземлиться у нас — доктора приняли роды. Было проведено кесарево сечение, родился здоровый мальчик. Его назвали Вадимом, в честь Вадима Бованенко. И на следующий день мама и ребенок были эвакуированы бортом санитарной авиации.



— **У вас большой штат медицинского персонала?**

— С 2007 года была открыта врачебная амбулатория Бованенково, а с декабря 2017 года — комплекс промышленной медицины. У нас идет расширение штата, до этого он составлял 39 человек. Оказание помощи должно быть своевременным — у нас налажены связи и с санитарной авиацией, и с Салехардской окружной больницей.

О тех больных, которых мы направляли, слышим хорошие отзывы от докторов, что мы правильно поставили диагноз, вовремя провели необходимые мероприятия.

— **Как вы боретесь с отсутствием солнца зимой, плохим настроением, ведь все это влияет на работу?**

— Во-первых, у нас работают люди, проверенные вахтовым методом: они сами мобилизуются на период работы. Тут у нас библиотека есть, кто-то ходит в спортзал, занимается на тренажерах. Во-вторых, помогает общение с родственниками по телефону. Применяем спелеотерапию, есть солярий, массажные кресла. Конечно, вахта — это психологическая нагрузка, тем не менее стараемся поддерживать ровное настроение.

— **Предельная концентрация всегда, перепадов не бывает?**

— Перепады настроения бывают у всех. Начало вахты — как правило, адаптационный период. Кто-то приезжает из отпуска, подчас из другого климата. К концу вахты, наверное, у любого человека наступает усталость. Для этого существует месяц отдыха, который позволяет восстановить силы, душевное равновесие.

В завершение длинного и насыщенного впечатлениями дня выхожу на улицу: тишина, низкое полярное солнце, которое и не собирается уходить за горизонт, и звенящие комары, которые возвращают к действительности, заставляя быстро ретироваться обратно в гостиницу, за спасительные антимоскитные сетки на окнах.

Главное сожаление о поездке — мне не удалось увидеть оленей: немного раньше они ушли на север, в сторону Карского моря. Стало слишком жарко: спасаясь от мошки, олени смещаются ближе к морю — там мошки меньше, ее сдувает. На следующий день на Бованенково пасмурно, идет мелкий дождь, но тундра все равно поразительно красива: небо как будто приглашает — попробуй, дотянись. Оно и правда очень низкое, с облаками разных форм сизо-серых оттенков. До свидания, Бованенково!



Медвежье: уникальный долгожитель

Медвежье НГКМ — первое месторождение, которое было введено в эксплуатацию в Западной Сибири. Его площадь — более 2 тыс. кв. км, причем северная часть заходит за Полярный круг. Начальные запасы — 2,2 трлн куб. м газа. В 1969 году месторождение было передано геологами под освоение, в марте 1972 года началась добыча. В 2007 году «Газпром добыча Надым» приступил к реконструкции Медвежьего НГКМ, чтобы максимально отсрочить завершение разработки этого старейшего месторождения Западной Сибири. На данный момент срок эксплуатации Медвежьего рассчитан до 2030 года.

1 декабря 2011 года официально запущена в эксплуатацию УКПГ-Н. Это первая УКПГ Медвежьего, рассчитанная на подготовку газа и газового конденсата методом низкотемпературной сепарации. Максимальная производительность составляет 2,7 млрд куб. м в год по сырому газу и до 60 тыс. т в год — по газовому конденсату. Все технологические процессы максимально автоматизированы по принципу «малолюдных технологий»: на площадке располагается лишь операторная.

На Медвежье мы выехали рано утром из Надыма в сторону Пангод. Добираться — правда, по земле, а не самолетом — три часа. Ландшафт разительно отличается от тундры на Бованенковском НГКМ — это лесотундра, причем достаточно холмистая, болотистая, лесистая. Проезжаем КПП с шлагбаумом и... после этого едем еще 90 км. Как потом выяснится, месторождение вытянуто в длину, но именно когда едешь почти 100 км мимо поворотов с указателями на скважины, начинаешь осознавать масштабы месторождения и иначе воспринимаешь слово «труднодоступный». Всего на Медвежьем было построено девять газовых промыслов и УКПГ-Н.

Нас встречает заместитель начальника ГП-9 Медвежинского ГПУ **Сергей Васильев**, который рассказывает об уникальности месторождения и людей, которые здесь работают.

— **Сергей Николаевич, в чем уникальность Медвежьего?**

— Месторождение Медвежье — это первое месторождение-гигант, которое начало разрабатывать-





ся в нашей стране. Отсюда пошли потом бригады на Уренгой, на Ямбург, то есть началом газовой промышленности на севере Западной Сибири послужило именно Медвежье. Здесь было построено девять промыслов.

Сейчас мы находимся на стадии снижающейся добычи — и пластовое давление, и расходы по естественным причинам уменьшаются в связи с выработкой запасов. Поэтому газовые промыслы № 2, 5 и 7 выведены из эксплуатации и полностью ликвидированы, а фонд газовых скважин передан на другие промыслы. С точки зрения расчетов это все обоснованно и целесообразно. Но мы вносим свой посильный вклад в дело экономической и энергетической безопасности нашей страны — те нормы по добыче газа, которые перед нами ставятся, мы выполняем.

— **А сколько скважин всего?**

— За все месторождение не скажу. У нас на «девятке» эксплуатируется 72 скважины, разработанный фонд — более 120 скважин. Раньше бурились одиночные скважины, сейчас газовые скважины стараются бурить кустами — по несколько скважин на одной площадке. «Девятка» как раз выделяется тем, что она была запущена

на самой последней из газовых промыслов месторождения, поэтому на ней применялся кустовой метод бурения газовых скважин.

— **На Бованенково часто люди говорили: «О, Медвежье! Вы туда поедете? Я там начинал!» Вы кузница кадров?**

— Абсолютно правильно. С Медвежьего начинали работать все: выходцев отсюда можно встретить и в Уренгое, и на Ямбурге, не говоря уж про Бованенково, Ямсовей — там очень много наших коллег, выходцев с Медвежьего. Тут приобретается богатый опыт, который позволяет и на других месторождениях решать поставленные задачи.

— **Кадровый голод не ощущаете?**

— Может быть, по каким-то отдельным позициям, но на данный момент штат ГП-9 практически полностью укомплектован.

— **А какие сложности в работе?**

— Основные сложности связаны со снижающейся добычей: низкое давление, с которым газ идет из-под земли. Месторождение вырабатывает свой ресурс, срок.

— **А отличия от Бованенково, какие ландшафтные особенности? Бованенково — ровная тундра, там свои особенности, а здесь лес, вода, болота.**

— Конечно, есть нюансы в плане доступности: сложно доехать до какой-то скважины в период таяния, когда



произошел разлив большого ручья или реки, — образуются естественные преграды. Здесь холмистая местность, УКПГ находится на возвышенности и продувается всеми ветрами, поэтому зимой все заметается, заснеживается. Сложности естественные.

— **Сколько времени вы на Медвежьем работаете?**

— Всего в «Газпроме» я работаю с 2006 года — в этом году 12 лет. А на Медвежьем с 2009 года — 9 лет. До этого я работал в «Газпром трансгаз Югорск», потом перешел в «Газпром добыча Надым».

— **Почему именно «Газпром»?**

— У меня отец работал в «Газпроме», поэтому все логично. Я начинал карьеру в Свердловской области, на газоперекачивающей станции, потом перебрался сюда.

— **Очень распространенная история, что газовиками становятся как бы по наследству. Это так?**

— Мой папа работал в газовой отрасли, у нас были свои спортивные лагеря, мы, дети газовиков, в них выезжали — это был своеобразный клан, знакомый с детства, потом мы ходили в стройотряды. Когда пришел черед выбирать, куда пойти учиться, сомнений практически не было. Семья тоже одобрила: мол, иди, это финансовая стабильность. Я поступал в 2001 году, ситуация в стране была плачевная — надо было найти такое место, где будет заработок, перспективы, своя ниша. Поэтому пошел в этом направлении.



— **Как вы охарактеризуете коллектив?**

— У нас самый большой промысел на Медвежке, работают 135 человек. Все открытые, общительные, коллектив становится нашей второй семьей: мы работаем вахтовым методом — в течение двух недель постоянно видим друг друга. Если человек конфликтный, он тут не задержится: условия труда выдавливают вздорных людей. Мы все делимся опытом, стараемся прислушиваться к ветеранам, которые имеют свои взгляды на повседневные задачи.

— **Вы довольны уровнем образования и квалификации молодежи, которая приходит?**

— Как и везде, все зависит от людей. Если у человека есть голова на плечах, он в любой сфере, в какую бы ни пришел, будет иметь успех.

— **Не жалеете, что связали жизнь с этой отраслью, не допускаете другого варианта?**

— Мыслей таких не возникает. Не представляю, где бы еще я мог реализовываться. Постоянно возникают ситуации, которые нужно обдумывать, принимать какие-то решения. Сидеть в кабинете — не по мне.

Пообедав в столовой (что на Бованенково, что на Медвежьем кормят, на мой субъективный взгляд, вкусно и сытно: всегда есть выбор из нескольких салатов, вторых блюд и т. д., по московским меркам стоимость более чем доступная), идем на газовый промысел. Видим уже знакомый по Бованенково пульт управления, и тут слышу от Сергея Николаевича неожиданное:

— На ГП-9 и УКПГ-Н внедряем философию кайдзен, которая направлена на избавление от всего лишнего, наведение порядка на рабочих местах, поддержание во всех людях стремления к совершенствованию. Посмотрите: на столах для каждого прибора, журнала, телефона есть свое подписанное место. Везде порядок, ничего лишнего нет.

— **И как, помогает японская философия? — любопытствую я.**

— Бесспорно. Вот Денису, — Сергей Николаевич показывает на мастера за пультом, — не надо думать, где у него лежит такой-то журнал: он подходит и берет его с нужного места. Конкретно прописано, какие документы находятся в этом шкафу, не надо перебирать огромную кучу ненужных бумаг. Телефоны, ноутбук — всему свое место. Бывает, в течение рабочего дня что-то сдвигается и перекладывается, но в конце рабочего дня наводится порядок.

А я думаю о том, что кайдзен — это не только когда вещи на своих местах, но и когда люди на своих местах. И вот эта спокойная уверенность, что вместе можно справиться с любыми трудностями, она восхищает и подкупает.



Знакомимся с мастером газового промысла **Владимиром Войтовичем**.

— **Владимир Сергеевич, в чем заключается ваша работа?**

— Я возглавляю службу энергетики — занимаюсь обеспечением энергией, водой и отводом стоков на газовом промысле. Основная цель нашей службы — поддерживать работоспособность энергетического оборудования, выполнять текущие ремонты. Как день проходит: утром идет планерка, приходит персонал, в моем подчинении находятся электрики, сантехники, операторы котельной, аппаратчик химводоочистки. Я раздаю задания по электрике на день: например, сегодня занимаемся ревизией освещения на мачте, готовимся к зиме, сантехники устраняют различные неисправности. Люди расходятся по рабочим местам, я контролирую рабочий процесс и работаю с документами.

— **Полярная ночь сложнее, чем полярный день, с точки зрения энергетики?**

— Конечно, и полярная ночь, и зима сложнее, очень низкие температуры — надо в зиму приходить готовыми, чтоб не разморозить систему отопления и водоснабжения...

— **А такое бывало хоть раз?**

— Нет, глобально не было, местами иногда замерзает канализация — мы с этим боремся, придумываем различные мероприятия, внедряем их летом, чтобы зимой работать безаварийно, спокойно. И сама по себе полярная ночь, конечно, по электроэнергетике сложная: ве-

тра, мороз — надо подготовить линии электропередачи, кабели — много всего.

— **Что вас радует больше всего в вашей работе?**

— Наверное, люди. Я мастер, и в моем подчинении именно этот персонал, но всегда считал и до сих пор считаю, что наша служба — лучшая, мы к этому стремимся. Тут работают замечательные люди, настоящие профессионалы, которые понимают буквально с полуслова. Старожилы промысла активно делятся своими знаниями, всегда подскажут, опираясь на свой большой опыт работы в газовой промышленности, — это очень выручает.

— **Вы давно работаете мастером? Начинали явно не с мастера?**

— Начинал я электриком, но не в газовой промышленности. Потом в моей карьере был промежуток, когда я работал старшим преподавателем Уральского федерального университета.

— **Ничего себе, преподавательская деятельность?**

— Да. А мастером работаю уже два с половиной года.

— **А у вас есть какие-нибудь коллективные, объединяющие мероприятия?**

— Например, вместе отмечаем День газовика, 23 февраля, 8 Марта. Как правило, на межвахтовом отдыхе, в Надыме. Очень хорошо знаю, что многие, кто работает здесь вместе, дружат и в Надыме, Пангодах, собираются, выезжают на рыбалку, на охоту. То есть часто не просто коллеги, но и друзья по жизни. И по «девятке» бывают периодически выезды совместные — собирается компания с промысла кататься на лыжах на Шерегеш. Такие сближающие коллектив мероприятия, безусловно, существуют. Но, повторюсь, в период межвахтового отдыха — здесь на это времени нет.

— **А вы как отдыхаете от работы на вахте, что помогает переключаться?**

— Последние лет десять увлекаюсь скалолазанием — выступаю в любительских соревнованиях. До этого ту-



ризмом занимался, я мастер спорта по туризму, разрядник по скалолазанию — мне это близко: горы, природа. На скалы приходится выезжать — здесь везде равнина. И еще сноуборд.

— **А куда ездите?**

— Ближайшие горы — Уральский хребет.

Когда интересуюсь, можно ли пообщаться со старожилом, меня представляют оператору **Татьяне Николаевне Дидик**.

— **Как долго вы работаете здесь?**

— С 1993 года — 25 лет.

— **Это же четверть века! Поздравляю! А есть ли отличия в работе в 1993 году и 2018-м?**

— Конечно. Сейчас все оборудование обновленное, автоматизированное, компьютеризированное — раньше все писали от руки.

— **Вы 25 лет работаете на одном месте, ни разу не возникало желания что-то другое попробовать?**

— Я не такой человек, который меняет одно на другое. Тут я все знаю хорошо, мне нравится моя работа.

— **Что вы делаете в свободное время?**

— Хожу на аквааэробику, у меня взрослый сын, и своя личная жизнь, и заготовки, и походы в кино, и встречи с друзьями, путешествия.

— **Привыкли ли вы к вахтовому методу?**

— У меня есть подружка: пять дней работает, два дня выходных. И за эти два дня надо убираться, постирать, приготовить. Мне кажется, я так уже не смогу — привыкла, что две недели отработала — две недели могу и поспать подольше, и лечь попозже, уехать куда-нибудь отдохнуть.

— **Как вы будете отмечать юбилей — на работе?**

— Эту дату буду отмечать в отпуске — уезжаю к маме, там одновременно и встречу, и юбилей отметим. Раз в год хотя бы на две недели улетаю к маме — она уже в возрасте и живет одна. Остальное время езжу путешествовать по миру с сыном.

Нас ждет обратный путь в Надым: если Бованенково оглушило впечатлениями и технологическими особенностями, Медвежье оставило очень теплое ощущение, как будто ты общался со старыми и дружелюбными знакомыми.

За всеми достижениями, цифрами и рекордами стоят живые люди, которые работают в суровых условиях. Объединение в профсоюз — наиболее естественный путь, чтобы эффективно работать. О коллективе, его радостях и трудностях мы говорим с председателем первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Надым профсоюз» **Дмитрием Небесным**.

— **Дмитрий Иванович, чем живет сейчас ваша профсоюзная организация?**

— Профсоюзная организация живет людьми, если говорить общими словами. У нас налажен хороший диалог с работодателем, многое решаем именно в обсуждении, на регулярных встречах. Мы в курсе производственных задач, трудовых процессов, делимся внутренними человеческими проблемами, которые есть в коллективе.

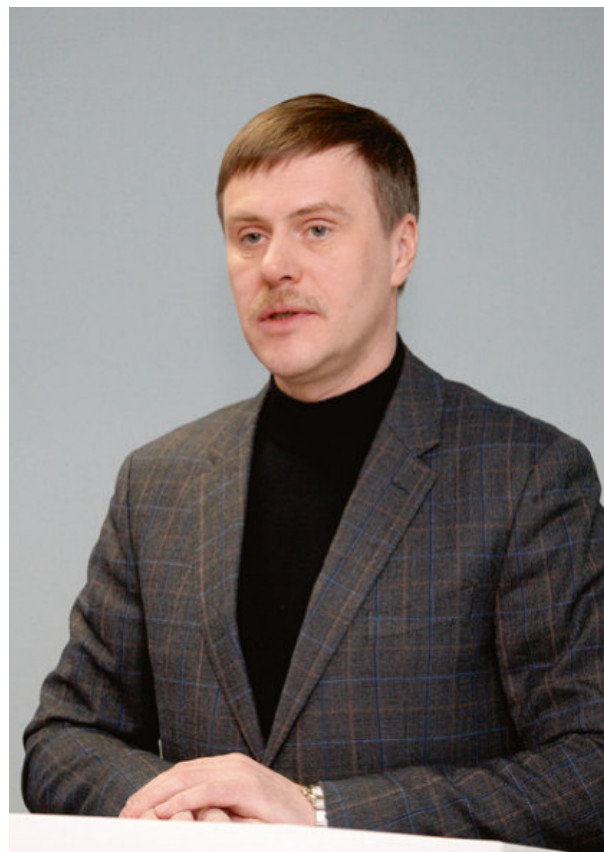
Сегодня профсоюзная организация — это возможность коллектива и персонально каждого работника решить в первую очередь свою трудовую проблему. Второе — организовать на наших северных территориях досуг.

— **Северные особенности повышают процент профсоюзного членства, обуславливая большую сплоченность?**

— Я сам вырос на Севере, мне кажется, это в менталитете людей — стремление к общению, к объединению, настроенность на диалог, на результат. Коллективное взаимодействие в формате «работодатель — профсоюзная организация» — одна из наиболее логичных, исторически подтвержденных форм, доступных обычному работнику.

— **Вы родились и работаете на Севере, чем отличается северный характер от других?**

— Именно суровые условия дают определенную закалку — откры-





тость, доброжелательность, стремление к взаимопомощи. Люди не пытаются разделить жизнь на дом, на трудовые процессы, а живут единым коллективом, в котором есть некая общность, взаимовыручка, хлебосольность, желание в каждом увидеть товарища.

— **А одиночки у вас выживают? Бывают же интроверты, которые не любят командный дух, общность, даже в работе?**

— Нельзя всех гнать под одну гребенку, чтобы все были одинаковыми активистами. Конечно, люди разные: есть те, которые рвутся в коллектив, есть те, кто более-менее обособленно существует в трудовом процессе, но каждый находит себя. Ужиться в коллективе — это очень важно. Если взять ГП, вы же были на Медвежьем: обособленная территория, люди по две недели живут вместе, одиночке там будет тяжело. Все равно ты вынужден общаться с людьми.



— **Как предотвратить сбой в отлаженном рабочем механизме?**

— Старый способ предотвратить негатив — совместные мероприятия. В каждом управлении проводятся спортивные мероприятия, творческие конкурсы. Все это положительно влияет на трудовые процессы, дает разрядку в отношениях на работе, позволяет наладить более крепкие трудовые связи.

— **Какое самое яркое спортивное мероприятие за последнее время в вашем коллективе?**

— «Гонка на пределе», которое провело у себя Медвежинское газопромысловое управление. 10 км препятствий, в команде по четыре человека: так приятно было видеть, как участники помогают друг другу. Это и преодоление себя, и работа в коллективе: многие препятствия были рассчитаны именно на командную работу, и азарт. Когда люди приходят к финишу довольные, счастливые — это очень заряжает, даже если ты только зритель.

А еще в июне в Надымском нефтегазодобывающем управлении проводился сплав, еще с прошлого года к нему готовились: определяли, какие рафты будут по вместительности, по конструкции. В этом году Надымскому газодобывающему управлению исполняется 25 лет, участники приурочили свой сплав к этой дате, хотят продолжить эту традицию и в будущем.

— **Вы недавно продлили коллективный договор. Есть ли в нем новые пункты?**

— Коллективный договор — это некие обязательства. У нас он действует практически с основания предприятия в разных видах, как коллективный договор — с 1989 года. Сейчас те пункты, которые прописаны в коллективном договоре, актуальны для коллектива. Если нас какой-то пункт не устраивает — стал менее востре-



бованным, или мы видим, что больше внимания нужно уделить другим категориям людей, то мы это обсуждаем и на комиссии добавляем. Коллективный договор — это действующий живой инструмент, который постоянно дополняется.

— **Есть ли некая доска почета членов профсоюзной организации? Или человек не сам по себе достигает успехов, а именно в коллективе? Для меня то же Бованенково — это общий большой героизм.**

— Вы правы: есть некая обложка, а есть повседневная жизнь. Бованенково мы недавно осваиваем, в 2012 году был запущен ГП-2, в строительстве участвовал практически весь коллектив «Газпром добыча Надым». Привлекались работники и из Медвежинского газопромышленного управления, и из Надымского нефтегазодобывающего управления, все остальные филиалы тоже активно участвовали. Именно коллективная работа позволила выполнить те планы, которые перед нами стояли. Самоотверженный труд каждого в коллективе привел к такому результату.

— **У вас нет насущной необходимости привлекать в профсоюз новых членов, потому что членство и так достаточно большое?**

— Мы не самоуспокоились. Если округлять, у нас 99% членства, тем не менее это одна из важных задач: мы понимаем, когда коллектив выступает с единым мнением, вес этого слова другой. Соответственно, снять проблему намного проще, когда идет взаимодействие между работодателем и коллективом. У всех тех, кто не в профсоюзе, чаще всего какие-то банальные личные обиды, взгляды на жизнь — мол, я и сам могу. Но исходя из опыта разрешения тех ситуаций, которые возникали, в конце концов все приходят в профсоюз.

— **Какие еще задачи стоят перед вашей профсоюзной организацией? Глобальные или тактические?**

— Один из промежуточных итогов — продление коллективного договора, это наша работа, которую мы проводили, и получили результат. Сейчас будем вносить какие-то мелкие правки.

Что касается глобальных изменений, то в 2019 году, вероятно, их будет много, учитывая новшества, которые планирует правительство: и по поводу НДС, и по пенсионным вопросам. Поэтому на всех уровнях, в том числе и через Нефтегазстройпрофсоюз России, будем способствовать тому, чтобы приносить пользу коллективу. А повседневная работа — защита трудовых прав в коллективе, решение проблем работников, проведение того плана мероприятий, которые мы для себя наметили.

— **Обычная работа — повседневная и нужная.**

— Это хорошо, если она повседневная, рутинная, не хотелось бы чего-то экстраординарного.



Надым: начало большого пути



Рабочий поселок Надым получил статус города окружного подчинения в 1972 году. Город Надым — компактный, маленький: его вполне реально обойти пешком за несколько часов. Практически нет частного сектора, все дома многоэтажные. Проект города разрабатывал Ленинградский проектный институт — тут все было продумано для людей. В центре города — парк, закрытые дворы, детские сады и школы внутри микрорайонов, чтобы не продувались ветром, большое количество магазинов. Сейчас почти достроен новый микрорайон на берегу озера Янтарного — Олимпийский.

В городе есть бульвар, названный в честь Владислава Владимировича Стрижова — первого генерального директора «Надымгазпрома», на бульваре ему установлен бюст. Неподалеку от Свято-Никольского храма есть памятник Валерию Владимировичу Ремизову, который прошел путь от слесаря Надымского газопромыслового управления до одного из руководителей «Газпрома». В Надыме отдают дань памяти и уважения людям, которые так много сделали для отрасли.

Когда идешь по городу, невольно ловишь себя на мысли, что он уютный. Тут дети, подростки играют в баскетбол, там молодые мамы прогуливаются с коля-

сками. В парке наткнулась на белку, которая безбоязненно грызла шишку, не реагируя на объектив фотоаппарата. Обычная размеренная жизнь, без хаоса и суеты.

На улице жара — +31 °С. Мне и в этом повезло — застать самое жаркое и очень короткое время в году. В Надыме поразило обилие песка и хвойных деревьев: порой возникало обманчивое ощущение, что это дюны и где-то рядом море. Второе впечатление — количество насекомых. Вечером имела неосторожность пойти на берег Янтарного полюбоваться закатом. Это было опрометчиво: мошка и комары впиваются в любой открытый необработанный репеллентами участок тела, включая кожу головы.

С этого насущного вопроса мы и начали беседу с заместителем генерального директора по управлению персоналом «Газпром добыча Надым» **Юрием Краплиным.**

— **Юрий Сергеевич, как вы справляетесь с насекомыми? Впервые сталкиваюсь с таким их количеством!**

— Я читал, что в свое время, когда эти территории начинали осваивать, заключенные, которые здесь работали на 501-й стройке, мазались дегтем — до глаз. Сейчас химия шагнула вперед, есть репелленты. Брызгаемся,



мажемся, для выхода в лес — только москитные сетки и перчатки. Горожане ходят, обмахиваются веточками, на окнах стоят москитные сетки. Это раньше марлю вешали, да и весь город был — вагончики. Радует то, что все-таки очень короткий период: мошка где-то в июне начинается, а к середине августа ее гораздо меньше.

— **+31 °С — суровое полярное лето.**

— Суровое! Восемь лет в Надыме живу: кстати, прошлой зимой был рекорд — температура была — 56 °С. А так — 40 °С для нас, причем стабильно в течение месяца, двух — норма.

— **К чему еще пришлось привыкать на Севере?**

— Я родился на севере Дальнего Востока, под Магаданом, провел там все детство, так что, можно сказать, вернулся на Север: люблю зимой снег, мороз. У нас северный климат, сжаты переходные периоды: очень короткая весна и очень короткая осень, которые могут длиться неделю-две. А в конце сентября выпадает снег и лежит до конца апреля — хороший, чистый, белый. Только в конце апреля–начале мая начинают идти дожди и оттаивать земля. У нас песок — грязи нет, очень чисто.

Нарушение светового цикла — один из вредных факторов, который на Севере влияет на организм человека гораздо больше, чем температура. Поэтому плотные шторы — необходимый атрибут для того, чтобы спокойно жить. Обратите внимание — небо низкое: у нас меньше атмосфера — всего 6 км (в среднем, на земле 10 км), озоновый слой меньше. Перепады давления в силу воздействия Северного Ледовитого океана, магнитное поле Земли, нарушение биоритмов — все эти факторы влияют на организм человека. Так что доплаты за вредность — они не просто так.

— **Есть ли программы по поддержанию здоровья работников?**

— Конечно, основная задача — профилактика, снижение воздействия вредных природных факторов на организм человека. Для этого применяется и световая коррекция, и соляные пещеры, и физиотерапевтические процедуры, водяные, кислородные. У нас действует трех-этапная модель реабилитации здоровья работников.

Первый этап — амбулатория и врачебные пункты на месторождении, которые позволяют во время рабочей вахты человеку поддерживать здоровье.

Второй этап — профилактика в двух межвахтовых пунктах медицинского обслуживания: у нас люди живут в основном в Надыме и Пангодах. В них проходят двух-недельные курсы, которые позволяют людям получить усиленную реабилитацию в межвахтовый период под наблюдением врача. Медицинские осмотры у нас тоже проходят через эти пункты.



Третий этап — реабилитационно-восстановительное лечение в санаторно-курортных объектах России и за рубежом. За рубежом — по специальным медпоказаниям, если нет аналогов у нас в стране, а в основном это Россия — санатории Группы «Газпром»: и Центральная полоса, и Черноморское побережье России, и Карелия, и Алтай.

— **Много ли специалистов, которые прилетают работать «с земли»?**

— У нас внутрирегиональная вахта, из 4600 вахтовиков — всего 550 межрегионалов. Если мы официально берем человека с межрегиональной вахты — в основном это специалисты, дефицитные на местном рынке труда, мы оплачиваем ему проезд — у нас свои charterные самолеты. Из Москвы, Тюмени, Уфы мы доставляем людей на Бованенково и Харасавэй.

— **Какие специалисты самые дефицитные?**

— Специалисты рабочих специальностей — это общероссийская тенденция: профессиональные училища выпускают меньше тех же токарей, фрезеровщиков, операторов станков — распространенные специальности, но без них никак. Сварщики хорошие — дефицитная профессия. У нас, кстати, работает лучший сварщик «Газпрома» Сергей Силантьев, который победил на мировом конкурсе в Шанхае, — наша гордость. Зачастую не хватает и машинистов технологических компрессоров, и операторов по добыче.

Если же говорить в целом о формировании кадрового потенциала, то сотрудничество с образовательными организациями имеет многолетние традиции. «Газпром» — высокотехнологичная компания. Соответственно и молодежь нам нужна качественно подготовленная. У «Газпрома» 16 вузов-партнеров, в частности, это РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, Уфимский государственный нефтяной технический университет, Тюменский индустриальный университет, МГТУ им. Н.Э. Баумана, Санкт-Петербургский горный университет, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Томский политехнический университет.



Ежегодно мы организуем практику для студентов. Это не только возможность познакомиться с производственными объектами, где им, возможно, придется работать в будущем. Это еще и приобщение к корпоративной культуре «Газпрома», взгляд на профессию «изнутри».

С наиболее талантливыми и способными студентами мы заключаем договоры о целевом обучении. Еще есть программа «Успешный старт», когда выпускники на конкурсной основе трудоустраиваются в «Газпром добыча Надым», «Газпром добыча Ямбург», «Газпром добыча Уренгой».

— **Разрыв между тем, что вы ждете, и тем, какие выпускники приходят из вузов, все равно существует?**

— Существует. Понятно, что выпускники приходят без опыта, высшее образование во многом носит академический характер, выпускникам не хватает практических навыков и умений. В связи с этим наша задача — сократить срок адаптации молодых специалистов на предприятии. В этом помогают практики: мы с удовольствием берем тех, кто у нас уже проходил практику. Второй момент — программы

стажировки, наставничества, которые мы делаем для молодых специалистов, в том числе на смежных направлениях, участие в конференции молодых специалистов.

Подавляющее большинство молодых специалистов технической направленности принимаем на рабочие профессии. Если выпускник — «оператор разработки нефтяных и газовых месторождений», как написано в дипломе, — идет оператором по добыче, если специальность «проектирование сооружений и эксплуатация нефтегазопровода» — сначала работает машинистом технологических компрессоров. В среднем через два-три года люди становятся хорошими инженерно-техническими работниками, которые достойны занять должность мастера, потом замначальника цеха, начальника цеха и так далее. Но начинают все с рабочих должностей.

Надо отдать должное: молодежь интересная, со здоровыми амбициями, раскрепощенная, готова к выступлениям, общению, часто хочет всего и сразу. Тот, кто ничего не хочет, сюда не попадает.

— **Часто бывает: обучение, практика и прочее, а потом человек уходит...**

— У нас текучесть по компании — менее 1% — 0,46%, то есть практически не бывает того, о чем вы говорите.

— **Каким образом строится взаимодействие с муниципальными властями по социальным объектам?**

— Последние детские сады мы передали на баланс города буквально в прошлом году. Возвращали поэтапно, чтобы не было социальной напряженности. Как работник будет работать, если ему не с кем оставить трехлетнего ребенка? Поэтому мы гарантировали всем, кто приходит к нам на работу, что мы устраиваем малышей в детский



сад. Строим новые детские сады. В Пангодах в прошлом году открылся детсад «Мечта». А в Надыме в декабре будет сдан «Газовичок».

И в Пангодах, и в Надыме свои Дома культуры, в хореографических или вокальных студиях занимаются и взрослые, и дети. Мы не ограничиваем их по посещаемости. И ДК, и спортивные комплексы открыты для всех жителей — вне зависимости, работают они в «Газпроме» или нет.

— **ООО «Газпром добыча Надым» получило Гран-при Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2014 и в 2017 годах. Стабильность — признак мастерства?**

— Создание благоприятных условий для жизни, сохранение здоровья людей, забота о детях, подбор кадров, взаимодействие с коренными малочисленными народами Севера, благотворительность — во всех этих номинациях всероссийского конкурса мы завоевываем призовые места и по совокупности получаем Гран-при. Каждый год менять персонал — это очень дорого: надо людям создать условия, чтобы они хотели здесь жить, чтобы их дети хотели сюда возвращаться.

Чем еще отличается Север — мы все здесь живем, работая. Иждивенцев тут нет — люди работают с большой самоотдачей и заслуживают, чтобы для них создавались социальные возможности, развлечения, досуг, чтобы о них заботились. Поэтому все наши программы, действия, цифры, показатели — они объясняются этим. Хорошо, что есть такой конкурс, который позволяет оценивать по достоинству нашу социальную работу. Но мы и без конкурсов все это делаем, и делаем с душой.

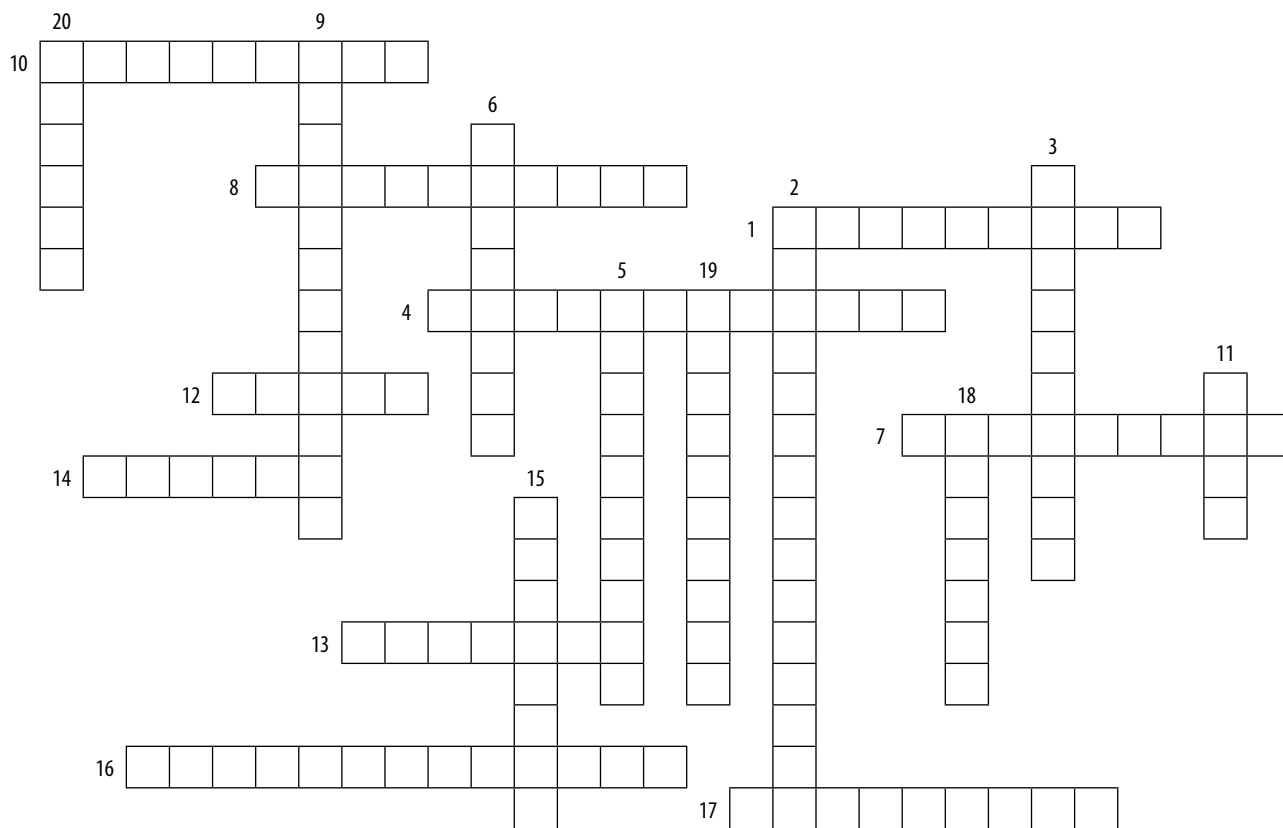
— **Вы хотели бы, чтобы ваши дети остались здесь жить?**

— Я за право им самостоятельно определяться. Если они поедут на Север — буду рад этому в душе, нисколько не расстроюсь. Здесь здоровая приятная атмосфера, которая создает все условия и позволяет вырасти профессионалом и человеком с большой буквы.

Подготовила Ирина Танина



Проверьте свои знания правил охраны труда!



ПО ГОРИЗОНТАЛИ:

1. Инструктаж по охране труда, который проходят все работники, за исключением лиц, освобожденных от первичного инструктажа, независимо от их квалификации, стажа работы и образования не реже одного раза в полугодие (не реже одного раза в три месяца) по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме.
4. Отсутствие какого-либо риска. **7.** Вывод людей и имущества из зоны действия опасных факторов. **8.** Официальный документ (заявление), которым подтверждается соответствие условий труда государственным нормативным требованиям. **10.** Комплекс медицинских вмешательств, проводимых для выявления патологических состояний, заболеваний и риска их развития. **12.** Средство индивидуальной защиты лица. **13.** Набор перевязочных материалов, инструментов и приспособлений, предназначенных для оказания первой помощи. **14.** Форма (как правило, печатная) для регистрации событий. **16.** Государственный орган, который осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства всеми работодателями на территории Российской Федерации. **17.** Инструктаж по охране труда, который проводится на рабочем месте до начала производственной деятельности.

Составитель: Николай Мудров, приборист группы метрологии службы автоматизации и метрологического обеспечения Заволжского ЛПУМГ — филиала ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород»

ПО ВЕРТИКАЛИ:

2. Хроническое или острое состояние работника, которое является результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов). **3.** Ознакомление персонала с условиями и правилами работы для предотвращения возможных ошибок, объяснение задач и путей их решения. **5.** Средство защиты органов дыхания, зрения и кожи лица. **6.** Выяснение истинности, подлинности чего-либо. **9.** Переносное или передвижное первичное средство пожаротушения. **11.** Возможная опасность. **15.** Средство защиты рук. **18.** Инструктаж по охране труда, который проводит специалист (инженер) по охране труда и промышленной безопасности. **19.** Повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определенного испытательного срока. **20.** Питательная жидкость, которая выдается для профилактики работающим во вредных условиях.

1. Повторный 2. Профзаболевание 3. Инструктаж 4. Безопасность 5. Противопожарный 6. Проверка 7. Эвакуация 8. Декларация 9. Огнетушитель 10. Медосмотр 11. Риск 12. Шток 13. Аптечка 14. Журнал 15. Перчатки 16. Трудоспособность 17. Первичный 18. Вводный 19. Стажировка 20. Молоко



Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства



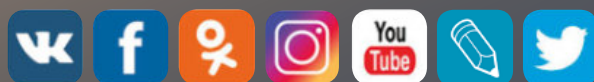
Ласточка

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

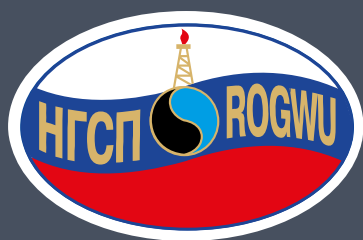
<http://www.rogwu.ru>

Единое информационное пространство Нефтегазстройпрофсоюза России

Материалы для размещения присылайте по адресу **press@rogwu.ru**

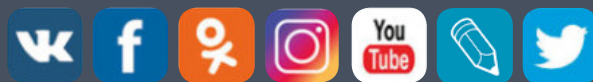
Для оформления подписки пришлите свой адрес электронной почты на **press@rogwu.ru**

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

