

№ 2 (239)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



АПРЕЛЬ  
2019

# НГСП-информ

**ТЕМА НОМЕРА:**  
**Новое Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы**



**КОНФЕРЕНЦИЯ**  
**«СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**  
**НА ОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ:**  
**ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ».**  
9 АПРЕЛЯ, МОСКВА.

ПЕНСИОННЫЙ ВОПРОС.  
ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗА

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА  
МИХАИЛ ТАРАСЕНКО

В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ —  
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПРОЕКТ **ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ.**  
НОВЫЙ УРЕНГОЙ



**ПРОЕКТ «ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ. НОВЫЙ УРЕНГОЙ»** СТР 44-63



# СОДЕРЖАНИЕ

Колонка главного редактора .....	2
<b>ГЛАВНАЯ ТЕМА</b>	
Предложения Нефтегазстройпрофсоюза России в проект новой Программы ФНПР .....	3
В фокусе внимания — Отраслевое соглашение. Интервью заместителя Председателя Профсоюза Владислава Зотова.....	4-6
«Северный» пенсионный возраст. Позиция Профсоюза .....	7-8
<b>МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА</b>	
За справедливый МРОТ и прежний пенсионный возраст для северян.....	9-10
Будущее сферы труда .....	11-12
<b>ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ</b>	
Профсоюз — за справедливую оплату сверхурочной работы .....	13-14
<b>МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА</b>	
Интервью с председателем Молодежного Совета Профсоюза Романом Ивасюком .....	15-18
Мнения. Каким должен быть молодой профсоюзный лидер.....	19-20
<b>ОБМЕН ОПЫТОМ</b>	
АО «ПОЛИЭФ» .....	21-22
ООО «Газпром трансгаз Ставрополь» .....	23-24
ООО «Транснефть- Порт Приморск» .....	25-26
3D-технологии для охраны труда .....	27
<b>ПЕРСОНА</b>	
Гумар Яруллин: «Дело всей жизни» .....	28-29
Ольга Белькова: «Когда мне звонят по работе в выходные — хорошо. Значит, доверяют...» .....	30-31
Андрей Щербина: «Мы сами выбрали такую стезю — быть между молотом и наковальней».....	32-33
Иван Лиховоз: «Я шел туда, где нужен был мой опыт» .....	34-35
<b>ЮБИЛЕЙ</b>	
75 лет Волгоградской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюза России .....	36-37
55 лет АО «Волтайр-пром» и первичной профсоюзной организации Общества.....	38-40
<b>ВETERАНЫ</b>	
Виктор Шляховский: «Профсоюз – дело добровольное» .....	41-42
<b>ЗДОРОВО ЖИВЕМ!</b>	
Проекту «Лыжня СИБУРа» — 15 лет.....	43
<b>ПРОЕКТ «ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»</b>	
.....	44-64

## Уважаемые читатели!



9 апреля 2019 года в Москве Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности проведет конференцию «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения».

Представители всех сторон социального партнерства поделятся своим видением роли социального партнерства в эффективном регулировании социально-трудовых отношений, обсудят предложения по его нормативному совершенствованию и законодательному закреплению экономических стимулов для участия в нем работодателей.

Это очень своевременное мероприятие, и мы ставим его задачей найти максимальное количество точек соприкосновения участников процесса социально направленного взаимодействия. Процесс выстраивания социального партнерства не простой, и мы видим это, каждый раз формируя, дополняя и пересматривая главный документ, который защищает права и определяет гарантии работников нефтегазовой отрасли нашей страны.

В этом году нам предстоит очередной раз подписать Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов

нефтегазового комплекса России на новый трехлетний срок. Предварительные консультации с работодателями по внесению в Соглашение новых положений активно ведутся. Профсоюз определил приоритеты. Они касаются, в частности, приведения системы оплаты труда в соответствие с экономическими реалиями. Мы считаем необходимым внести в Отраслевое соглашение и специальный раздел, касающийся вахтовиков, численность которых в настоящее время составляет значительную часть от общего количества работающих на объектах нефтегазового комплекса.

Важнейшим событием 2019 года для всех профсоюзных организаций станет X съезд Федерации независимых профсоюзов России, который состоится 20–22 мая в Москве. Нефтегазстройпрофсоюз России подготовил свои предложения в проект новой Программы ФНПР. Мы считаем необходимым включить в нее раздел «Сбалансированное социально-экономическое развитие Российского Севера».

Мы не отступаем от своих позиций, Нефтегазстройпрофсоюз России продолжает настаивать на исключении работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях из перечня категорий граждан, в отношении которых повышен пенсионный возраст. Об этом в очередной раз заявлено 21 марта 2019 года на заседании рабочей группы по социально-экономическим проблемам северных регионов России Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. По призыву Профсоюза за эту инициативу собрано более 100 тысяч подписей, которые будут переданы в Госдуму РФ.

Предлагаю всем поддержать эту инициативу и присоединиться к обсуждению этой важной для нас темы. Уверен, она неоднократно поднимется и на страницах нашего журнала «НГСП-информ».

**Александр Корчагин,**  
Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России

---

### Выходные данные

Журнал «НГСП-информ».  
Выпуск № 2 (239), 2019 год  
Дата выхода 05.04.2019

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

### Главный редактор:

Александр Корчагин

**Тираж:** 2500

**Адрес редакции:** 119119, Москва, Ленинский проспект, 42.  
+7 (495) 938–87–96,  
+7 (495) 930–96–01 (факс)

Отпечатано

в ООО «Полиграфический комплекс»:  
123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, 18, корп. 1, офис 201А  
Журнал зарегистрирован Федеральной службой в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.  
Свидетельство ПИ № ФС 77-74688  
29.12.2018  
Распространяется бесплатно.

# Предложения Нефтегазстройпрофсоюза России В ПРОЕКТ НОВОЙ ПРОГРАММЫ ФНПР

В рамках подготовки к X съезду Федерации независимых профсоюзов России, который состоится 20–22 мая 2019 года в Москве, Нефтегазстройпрофсоюз России подготовил предложения в проект новой Программы ФНПР.

Нефтегазстройпрофсоюз России считает необходимым включить в проект Программы раздел «За сбалансированное социально-экономическое развитие Российского Севера!» следующего содержания:

В Российской Федерации северные территории всегда рассматривались как стратегический резерв и опора развития экономики, что неоднократно подчеркивалось руководством страны.

Для сбалансированного социально-экономического развития Российского Севера необходимо:

- ✓ законодательно гарантировать районирование Севера, а также обеспечение выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- ✓ содействовать разработке и реализации стратегий социально-экономического развития северных территорий;
- ✓ активно участвовать в разработке стратегии пространственного развития Российской Федерации до 2025 года;
- ✓ разработать механизмы повышения доступности и качества медицинских услуг, развития транспортных услуг для работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включая авиационную составляющую;
- ✓ обеспечить бесперебойное, устойчивое и качественное функционирование жилищно-коммунального комплекса и объектов инженерной инфраструктуры северных территорий;

✓ разработать новые подходы, включая дополнительные экономические и социальные стимулы, по привлечению и закреплению молодых кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

✓ совершенствовать законодательство и акты социального партнерства в части дальнейшего развития вахтового метода организации работ на Севере;

✓ создать отдельный федеральный орган исполнительной власти, ответственный за выработку государственной политики на Севере и в Арктической зоне Российской Федерации (либо переименовать действующий с передачей соответствующих функций).

Кроме этого, Нефтегазстройпрофсоюз России считает целесообразным включить в раздел «Заработная плата» проекта Программы ФНПР пункт о необходимости продолжения работы по установлению минимальной месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1-го разряда на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, а в раздел «Социальная защита» — пункт об исключении работников северных территорий Российской Федерации из перечня категорий граждан, в отношении которых предусмотрено повышение пенсионного возраста.

ГЛАВНАЯ ТЕМА АПРЕЛЬСКОГО НОМЕРА ЖУРНАЛА «НОВОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2020–2022 ГОДЫ» ВЫБРАНА НЕ СЛУЧАЙНО. ДЕЛО В ТОМ, ЧТО 31 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА ПРЕКРАТИТ СВОЕ ДЕЙСТВИЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РФ НА 2014–2016 ГОДЫ, ПРОДЛЕННОЕ СТОРОНАМИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЕЩЕ НА ТРИ ГОДА.

# В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ — ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**О значимости этого документа как для работников, так и для работодателей — в интервью заместителя Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Владислава Зотова.**

— В настоящее время профсоюзная сторона готовится начать переговоры со стороной работодателя по поводу подготовки нового Соглашения. Поэтому именно так сформулировано название традиционной социально-экономической конференции, которая состоится 9 апреля 2019 года, — «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения». На этом форуме планируем подробно обсудить основные принципы Соглашения, которые лягут в основу нового документа. Поэтому сейчас важно все предварительно подробно обсудить и обозначить свою позицию.

**— Есть ли у Профсоюза стратегия и тактика переговорного процесса?**

— Конечно, мы разработали некую дорожную карту. До вступления в переговорный процесс, во-первых, еще раз скрупулезно проанализировали содержание действующего Соглашения, изучили аналогичные документы коллег из других отраслей: атомщиков, энергетиков, угольщиков, металлургов. Во-вторых, собрали и изучили информацию компаний нефтегазовой отрасли о системах оплаты труда, межтарифных коэффициентов, минимальных месячных тарифных ставках рабочего первого разряда основного и вспомогательного производств, данные по ежемесячным минимальным окладам основных профессий отрасли, применяемых компенсационных и стимулирующих выплат, их соотношения в структуре заработной платы, размерах и сроках индексации зарплаты. Особое внимание уделили единовременным выплатам для возмещения вреда работникам в результате несчастного случая на производстве и программам добровольного медицинского



страхования. Другими словами, переработали существенный объем информации.

На третьем этапе провели переговоры с представителями крупных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний, которые проявили заинтересованность в обсуждении этих важных для работников тем. Я бы также хотел отметить активность структурных организаций Профсоюза, которые помогли собрать информацию для усиления профсоюзной позиции на предстоящих переговорах с работодателями.

— Возникли ли какие-либо сложности в процессе выполнения профсоюзной дорожной карты?

— Разумеется, каждый участник переговорного процесса имеет собственное мнение по поводу содержания ряда пунктов Отраслевого соглашения. Именно поэтому хотим «сверить часы» до того, как Пленум Российского Совета профсоюзов уполномочит конкретных представителей профсоюзной стороны вступить в официальные переговоры с работодателями.

Предвидим, что в ходе переговоров придется учитывать достаточно серьезные изменения, которые произошли в отрасли и экономике в целом.

Например, существуют различные подходы к содержанию третьего раздела Соглашения, касающегося оплаты труда, в частности, к пункту 3.1, в котором прописано тождество между минимальной месячной тарифной ставкой (окладом) рабочего первого разряда основного производства, месячной заработной платой без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат к величине прожиточного минимума, установленного в РФ.

Профсоюзная сторона придерживается принципа, заложенного в Федеральном законе от 28 декабря 2017 года № 421-ФЗ, в котором прописан механизм ежегодного установления МРОТ в размере 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

Напомню, что на 1 января 2019 года МРОТ установлен в размере 11 280 рублей. Кстати, хотел бы заметить, что большинство работодателей отрасли в прошлом году пересмотрели «свои» ставки минимального размера оплаты труда, систему оплаты труда, структуру формирования фонда оплаты труда с учетом изменений в законодательстве. В то же время некоторые работодатели не стали этого делать, но таких меньшинство.

Между тем имеют место определенные расхождения с некоторыми компаниями в понимании и трактовке пункта 3.1. Мы понимаем позицию конкретного работодателя, который предлагает отказаться от самого понятия минимальной месячной тарифной ставки, поскольку его система оплаты труда базируется на других составляющих. Понимаем и доводы, связанные с отличающимися уровнями компетенций разных профессий: к примеру, компетенции и трудовые функции оператора добычи нефти и газа всегда будут другими, нежели функции оператора товарного парка или машиниста насосной станции. Следовательно, по мнению работодателя, формирование стоимости труда для каждой из профессий будет разным, не говоря уже об отличии стимулирующих факторов для каждой из них.

Высказываются также предложения установить некий отраслевой стандарт заработной платы, однако появляются многочисленные вопросы о том, что в



него включать и какой должна быть гарантированная часть, возможно ли создать отраслевой стандарт для всех профессий или групп профессий, объединенных технологическими цепочками отрасли, разумно ли использовать при формировании отраслевого стандарта территориальный принцип. Эти и другие вопросы, связанные с подготовкой нового Отраслевого соглашения, планируем обсудить на апрельской конференции.

При подготовке к переговорам по новому Отраслевому соглашению мы опирались на опыт работы действующей отраслевой комиссии. В первую очередь особое внимание уделено случаям, когда речь идет о присоединении к Соглашению с временной приостановкой действия некоторых пунктов.

Так, например, имеет место принципиальная разница позиций по пункту 7.1.1, в котором оговорена определенная «вилка» единовременных денежных выплат пострадавшему работнику для возмещения вреда в результате несчастного случая либо профзаболевания. Некоторые работодатели призывают учитывать вину работника при наступлении несчастного случая и определить меру его ответственности, при которой будет действовать этот пункт. Прочитав предложение: «Давайте не будем выплачивать, если работник сам виноват». Но в таком случае необходимо изучить и условия труда, в которых работник получил травму, установить, был ли он обеспечен необходимыми средствами защиты, насколько они отвечали ГОСТам, выяснить, не нарушал ли его напарник правила техники безопасности, что могло привести к увечьям обоим.

То есть возникает ряд вопросов к комиссии по расследованию несчастных случаев, которая составляет акт Н-1 и к коллективному договору той компании, в которой произошел несчастный случай. Конечно, в Отраслевом соглашении все нюансы каждого производства учесть в принципе невозможно. Этот документ никогда не заменит коллективные договоры

и тем более не опишет все возможные ситуации. Тем не менее в рамках Отраслевой комиссии вполне возможно подробно обсуждать спорные моменты, взвешивать все «за» и «против».

**— Что, по вашему мнению, обязательно следует включить в новое Отраслевое соглашение?**

— Считаю важным обратить более пристальное внимание на проблемы вахтового метода организации труда, который получает все большее распространение в отрасли. Сегодня в некоторых компаниях до 40% от всех работающих — вахтовики. По моим оценкам, в течение следующих пятнадцати лет процент использования вахтового метода может достичь 80%, что в первую очередь связано с консервацией фонда скважин на месторождениях четвертой стадии разработки и освоением новых, расположенных в основном в отдаленных нефтегазовых провинциях, а также с нарастающей технологической сложностью оборудования, для работы на котором потребуются специалисты, получившие знания и компетенции в крупных специализированных научно-технических центрах.

Мы проанализировали законодательство, связанное с этим вопросом. В настоящее время применяются

нормативные документы советского периода, которые инкорпорированы в действующее законодательство.

Вопрос не в том, хороши или плохи эти нормы и правила. Речь идет о том, что парадигма развития отрасли изменилась. Все большее распространение при разработке новых месторождений, особенно в удаленных ресурсных центрах, получил вахтовый метод организации труда. Время строительства опорных поселков и малых моногородов с постоянно проживающим населением кануло в Лету. Сегодня большинство компаний возводит временные вахтовые поселки, привлекая квалифицированный персонал, как правило, из крупных агломераций средней полосы России.

Конечно, структурные организации Профсоюза на переговорах с работодателем обсуждают проблему вахтовиков, и в ряде случаев она даже находит место в коллективных договорах. Однако на общепрофсоюзном уровне общей позиции по этой повестке пока нет. Поэтому мы не намерены оставлять без внимания эту тему и будем вести переговоры со стороной работодателя относительно формирования отдельного блока Отраслевого соглашения, защищающего труд вахтовика.





# «СЕВЕРНЫЙ» ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ. ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗА

**3 октября 2018 года Президент РФ Владимир Путин подписал пакет федеральных законов, в которых внесены масштабные поправки в пенсионное законодательство, предусматривающие поэтапное повышение возраста назначения страховой пенсии по старости с 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин.**

По мнению профсоюзной стороны, повышение пенсионного возраста для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, как в целом и для остальных категорий граждан, не обеспечит сбалансированность и долгосрочную финансовую устойчивость пенсионной системы.

Нефтегазстройпрофсоюз России считает, что пенсионный возраст должен зависеть только от возраста утраты трудоспособности, а не от времени получения пенсии, как это предусматривается принятыми изменениями. В противном случае происходит подмена понятий, и социальным такой вид страхования уже не является.

В связи с тем что пенсионный возраст не соответствует реальному возрасту утраты трудоспособности, люди будут продолжать работать, тем самым еще больше усугубляя состояние своего здоровья. Такая ситуация приведет к увеличению неформальной и теневой занятости в связи с нецелесообразностью уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд РФ при высокой вероятности невыхода на пенсию вовсе. Особенно это касается

лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При этом страховая пенсия по старости на Севере назначается до достижения установленного возраста выхода на пенсию: мужчинам при достижении 60 лет и женщинам 55 лет в том случае, если они проработали не менее 15 лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 лет в приравненных к ним местностях и имеют страховой стаж соответственно 25 и 20 лет. Таким образом, требования к страховому стажу, необходимого для оформления пенсии, не изменились. Получается, что государство все-таки признает особые условия работы на Севере, но игнорирует тот факт, что люди в результате повышения пенсионного возраста вынуждены продолжать работать и за пределами уже накопленного необходимого стажа, что еще больше ухудшает состояние их здоровья. Кроме этого, по экспертным оценкам, уровень безработицы на северных территориях выше среднероссийских показателей, а информации по количеству новых рабочих мест нет.

Данные научно-исследовательских работ по изучению влияния окружающей среды районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей на здоровье работающих показывают, что организм человека отвечает на сложные природно-климатические условия появлением серьезных проблем со здоровьем и сокращением продолжительности жизни.



## Особую роль среди экстремальных природно-климатических факторов Севера играют:

- низкий температурный режим в зимний период;
- низкое абсолютное содержание водяных паров в атмосфере;
- частые и высокие колебания атмосферного давления;
- дефицит освещенности;
- низкий уровень поступления прямой солнечной радиации.

По результатам исследований специалисты Государственного научно-исследовательского центра профилактической медицины Минздрава России, Всероссийского центра экстренной и радиационной медицины им. А.М. Никифорова МЧС России, НИИ проблем гигиены и профзаболеваний СО РАМН, НЦ клинической и экспериментальной медицины СО РАМН, НИИ медицинских проблем Крайнего Севера РАМН, Обско-Угорского института прикладных исследований и разработок пришли к выводу, что влияние северного экологически обусловленного стресса ускоряет процессы старения населения.

Особенно это отражается на работающих вахтовым методом. Сюда добавляется регулярное прерывание начавшейся адаптации при возвращении с вахты к месту постоянного проживания, высокоинтенсивная профессиональная нагрузка, суточная длительность которой существенно превышает нормативную для обычных условий труда.

Это приводит к наличию у работников, особенно предпенсионного возраста, проблем со здоровьем, которые не позволяют продолжать трудовую деятельность. По данным Росстата, заболеваемость населения по всем основным классам болезней в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях значительно превышает среднероссийские показатели. Ожидаемая продолжительность жизни мужчин почти во всех северных районах ниже среднероссийского показателя.

Таким образом, при уплате в полном объеме отчислений в Пенсионный фонд РФ на протяжении всей трудовой деятельности повышение пенсионного возраста для работников

Крайнего Севера и приравненных к ним местностей приведет к существенному сокращению периода пребывания работников на пенсии или не дожитию до пенсионного возраста.

С учетом этих факторов одним из основных и действенных стимулов для жизни и работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях была конкурентоспособность заработной платы по сравнению с другими регионами страны. Однако сегодня идет сближение средней общероссийской зарплаты со средней заработной платой на Севере. Соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму в Республике Коми, Архангельской и Мурманской областях, в Красноярском крае не только значительно меньше, чем в Москве или, например, в Санкт-Петербурге, но в Архангельской области, Республике Коми и Красноярском крае оно даже ниже среднероссийского.

С точки зрения основных показателей развитости социальной инфраструктуры (обеспечение граждан с разным уровнем доходов доступным и комфортным жильем; предоставление качественных и надежных коммунальных услуг; доступность медицинских услуг, услуг в сфере образования; доступность авиационного, железнодорожного транспорта) северные территории уступают среднероссийским.

Наиболее актуальным в суровых природно-климатических условиях Севера является обеспечение жильем. В контексте анализа доступности и комфортности жилья одним из важных показателей является доля ветхого и аварийного жилищного фонда. Значение этого показателя в субъектах РФ с территориями арктической зоны не только превышает среднероссийское значение (за исключением Мурманской области), но и имеет тенденцию к росту. Кроме этого, субъекты РФ с территориями арктической зоны занимают 60-е и 70-е места в общероссийском рейтинге регионов по плотности автомобильных дорог. При этом в Чукотском и Ненецком автономных округах железнодорожное сообщение вообще отсутствует.

Материал подготовлен Светланой Есауловой, начальником социально-экономического отдела аппарата Профсоюза

Все вышеперечисленные факторы оказывают прямое влияние на уровень и качество жизни на северных территориях. В результате наблюдается отток населения из этих регионов. Это позволяет сделать вывод о том, что повышение пенсионного возраста приведет к еще большему исходу населения из северных районов, что идет вразрез с политикой государства, направленной на развитие этих территорий.

По итогам заседания рабочей группы РТК, состоявшегося 21 марта 2019 года, принято решение предложить Минтруду России провести соответствующие актуарные расчеты, совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти представить информацию по заболеваемости, безработице и оттоку населения с северных территорий и провести дополнительные консультации с профсоюзами.

# За справедливый МРОТ и прежний пенсионный возраст для северян



**Депутатская группа «Солидарность» и профсоюзы продолжают настаивать на «очищении» МРОТ от стимулирующих выплат и на возврате прежнего пенсионного возраста северянам.**

**Об этом в интервью НГСП-информ рассказал первый заместитель Председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Госдумы РФ Михаил Тарасенко.**

**— Какие приоритетные законопроекты в нынешнем году намерен рассмотреть Комитет, в котором вы работаете в нынешнем году?**

— Наиболее важным мне представляется законопроект о недопущении включения в состав минимального размера оплаты труда стимулирующих выплат.

В 2017 году Конституционный суд РФ в своем решении указал на незаконность включения в состав МРОТ северных, то есть компенсационных надбавок, что привело к соответствующей корректировке трудового законодательства. Вопросы же необоснованности включения в состав МРОТ стимулирующих выплат не были предметом разбирательства на этом заседании Конституционного суда, так как жалобы граждан касались в основном районных надбавок.

**— Как же можно разрешить эту патовую ситуацию?**

— В Федерации независимых профсоюзов России подготовлены конкретные предложения, направленные

на «очищение» МРОТ от всего наносного и прежде всего исключения стимулирующей составляющей из его состава, которые в соответствии с Конституцией уже реализованы депутатами Государственной Думы, членами межфракционной рабочей группы «Солидарность» в виде соответствующего законопроекта.

Поскольку реализация законопроекта в случае его принятия потребует немалых средств из федерального и региональных бюджетов, то в соответствии с регламентом Госдумы на него необходимо получить заключение правительства. Именно поэтому до рассмотрения в профильных комитетах Госдумы законопроект направлен в правительство.

Хочу подчеркнуть, что вне зависимости от того, каким будет отзыв из правительства, будем добиваться принятия этого законопроекта. Поскольку это инициатива профсоюзная, думаю, что предстоящий съезд ФНПР уделит этому вопросу самое пристальное внимание.

Не могу не отметить, что МРОТ — всего лишь инструмент в реализации экономической политики. Но инструмент весьма важный. И в том, что низкая «цена труда» сегодня становится тормозом развития экономики, так как снижение покупательной способности основной массы наемных работников, населения в целом не стимулирует развитие рынка продукции и услуг. В вопросах заработной платы Россия отстала не только от развитых стран, но уже оказалась позади Китая и даже бывших наших прибалтийских республик, где экономическая ситуация похуже, чем у нас. И поэтому, конечно же, профсоюзы будут бороться за рост заработной платы, а их представители в парламенте будут обеспечивать законодательную поддержку этой непростой борьбы.

**— Как вы можете оценить перспективы внесения изменений в пенсионное законодательство относительно северян?**

— Пенсионная реформа в нашей стране проведена довольно неуклюже, причем я сейчас говорю не о содержательной части новаций: пенсионный возраст повышается во всем мире. И это следствие роста продолжительности не только жизни людей, а продолжительности активной жизни людей. Но когда в средствах массовой информации появляются высказывания правительственных чиновников о том, что если бы мы дескать не провели пенсионную реформу, уже в этом году нечем было бы индексировать пенсии, — это ложь и некомпетентность.

Дело в том, что задуманная и реализуемая пенсионная реформа решает задачи не сегодняшнего и не завтрашнего дня. Она решает задачи, которые неизбежно возникнут ориентировочно через 7–10 лет. Они неизбежно появятся из-за позитивных факторов роста продолжительности жизни, более того, роста продолжительности активной жизни. И если сейчас не реагировать на предстоящие изменения, можно оказаться в ситуации, когда пенсионная система не сможет выполнить свои обязательства. Дотации будут увеличиваться, а возможности государства в разные годы в условиях капитализма разные. В большинстве стран, в том числе и у нас, происходящая пенсионная реформа — это способ «подстелить соломку» на будущее для того, чтобы государство не оказалось банкротом перед ветеранами, которые сделали все для того, чтобы экономика развивалась.

Мне представляется все же, что кое-какие ошибки исправлены и наиболее радикальные шаги отменены, однако некоторые вопросы, как, например, пенсионный возраст для северян, остались нерешенными.

Считаю, что в последние годы в стране недооценивается роль и место Севера в экономике России. Гайдаровские пассажи о том, что «рынок все рассудит, рынок все расставит», оказались несостоятельными. По сравнению с советским временем, когда работать на Севере считалось престижно и денежно, сейчас многие

преференции для северян растворились. На самом деле заработная плата, несмотря на надбавки, в регионах с разными климатическими условиями выравнивается. Но люди, чьи дети растут в условиях полярной ночи, безусловно, заслуживают компенсаций.

Одним из видов такой компенсации как раз и является досрочный выход на пенсию. Поэтому мы планируем инициировать внесение законопроекта по исключению северян из перечня категории граждан, в отношении которых повышен пенсионный возраст. Этот законопроект готовится в Нефтегазстройпрофсоюзе России. Хотя и здесь в самой идеологии решения этой задачи возникает ряд непростых вопросов.

Есть северные территории и приравненные к ним, но это разные субъекты. Да, у приравненных территорий есть проблемы. Они скорее экономические и социальные, но не медико-биологические, коими являются проблемы работы на Севере. То, что приравненные территории не случайно попали в зону необходимости создания каких-то преференций, бесспорно. Но я еще раз подчеркиваю: это не медико-биологические проблемы, а экономические и социальные, и решать их нужно не так, как для территорий Крайнего Севера. Потребуется много усилий для того, чтобы эти идеи мы смогли реализовать, в том числе потому, что критиков этих идей в исполнительной власти очень и очень много.



# БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА



**В марте 2019 года в Перми состоялась международная конференция «Столетие МОТ и будущее сферы труда», в работе которой принял участие заместитель Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Владимир Косович. Своим видением роли МОТ и мнением об актуальных проблемах на рынке труда он делится с читателями журнала.**



## ПРОФСОЮЗЫ И МОТ

МОТ всегда была и остается мировым центром социального-трудового законодательства и социального партнерства. Это уникальная организация, где государства представлены тремя сторонами: правительствами, представителями трудящихся и работодателями.

Следует также отметить, что цели и задачи МОТ во многом совпадают с теми, которые ставят перед собой и решают профсоюзы, а конвенции МОТ становятся обязательными для исполнения в случае их ратификации. Россией, например, ратифицировано 77 конвенций МОТ, 56 из которых вступило в силу. Из числа «фундаментальных» конвенций наша страна ратифицировала все 8.

С начала 2020 года вступит в силу ратифицированная в 2018 году важная конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» от 1952 года. Однако без «ложки дегтя» все же не обошлось. К исполнению приняты не все части Конвенции, а именно главы, посвященные обеспечению по безработице и семейному обеспечению, наше государство не ратифицировало. Тем не менее надеемся, что при поддержке, в том числе МОТ, удастся убедить федеральные власти ратифицировать Конвенцию в полном объеме.

Нельзя также не сказать несколько слов и о непосредственном взаимодействии Нефтегазстройпрофсоюза России с МОТ. Так, в ноябре 2017 года в Сургуте прошла Международная конференция «Актуальные вопросы оплаты труда на Севере: международный и национальный аспекты». Сама тема конференции была непростой: особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в северных регионах. По итогам конференции приняты соответствующие рекомендации, которые направлены в федеральные органы законодательной и исполнительной власти.

Часть рекомендаций уже воплощена в жизнь. Главная из них касается заработной платы северян. Так, уже в декабре 2017 года Конституционный суд РФ установил, что районный коэффициент и процентная надбавка должны начисляться на

фактический заработок, то есть после начисления всех выплат. Кроме этого, с мая 2018 года МРОТ приравнен к прожиточному минимуму, а в Российской трехсторонней комиссии запланированы рабочие заседания и обсуждения таких вопросов, как транспортная доступность и организация медицинской помощи в районах северных регионов страны.

## СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ ПОД УГРОЗОЙ

Одним из принципов, закрепленных в Уставе МОТ, является тезис о том, что всеобщий и прочный мир может быть достигнут только на основе социальной справедливости. В современном мироустройстве этот принцип как никогда актуален.

За последние 70 лет социальная справедливость никогда еще не находилась под угрозой большей, чем сегодня. Экономическая, социальная и политическая нестабильность угрожают правам человека в целом, их трудовым и социальным правам в частности.

Степень неравенства достигла исторического максимума и продолжает расти без каких-либо признаков ослабления, а заработная плата наемных работников находится в большинстве случаев в стагнации по сравнению с производительностью труда и прибылями компаний.

Такие тенденции подрывают социальную справедливость, способствуют росту бедности и социального отторжения, угрожают социальной сплоченности. Они также подрывают устойчивый, всеобъемлющий экономический рост в долгосрочной перспективе.

Глобализация, децентрализация и специализация производства в сочетании с внедрением информационно-технологических новаций, объективная потребность в мобильной рабочей силе, а также ряд других факторов порождают структурные изменения на рынке труда и приводят к появлению множества нетипичных форм занятости.

Таковыми формами традиционно считались:

- надомный труд;
- неполная или временная занятость;
- связанная с нестандартными режимами рабочего времени (гибкий рабочий год, укороченная рабочая неделя, посменная работа);
- по нестандартным организационным формам (временная работа, совместительство);
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и (или) организацией труда (надомный труд, вахтово-экспедиционная деятельность) и другие.

## НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

В начале XXI века в период формирования постиндустриальной экономики к нетипичным формам занятости добавились заемный и дистанционный труд, работа на интернет-платформах и другие формы нестандартной занятости.



Через интернет либо мобильные приложения работодатель находит себе временного работника и без официального оформления отношений дает ему задания. Учитывая, что выполнение работы на интернет-платформе, как правило, не предусматривает какого-либо письменного оформления прав и обязанностей заказчика и исполнителя работ, работник лишается возможности защитить свои права. Он полностью зависит от того, кто дает и оценивает работу. Заказчик, посчитавший, что работа выполнена ненадлежащим образом, может не оплатить ее. Исполнитель же не может потребовать от заказчика оплаты выполненной работы.

Есть и другие формы нестандартной занятости. Например, прогнозируется, что в ближайшие годы в России получит развитие новая форма занятости, такая как работа в «облаке». Она определяется как концепция виртуального труда и виртуальных предприятий с возможностью работать в рамках одного или нескольких предприятий без фиксации рабочего места и физического положения работника, с отсутствием привязки ко времени труда.

Анализ новых нетипичных форм занятости позволяет выявить как позитивные, так и негативные аспекты их развития.

Позитивные аспекты обусловлены потребностями рынка труда в мобильной рабочей силе, вызванными глобализацией, децентрализацией, специализацией производства, а также появлением новых технологий. У работодателей расширяются возможности привлечения квалифицированных специалистов и снижаются затраты на персонал. Нетипичная занятость позволяет получить работу, если полная занятость по каким-либо причинам затруднительна или нежелательна (например, пожилые, матери-одиночки, молодежь без профессиональных навыков, освободившиеся из мест лишения свободы и другие граждане, испытывающие трудности в поиске работы), и тем самым избежать безработицы. Помимо этого, нетипичные формы труда широко применяются как вторичная занятость для получения дополнительных доходов.

Но есть и негативные аспекты распространения нетипичной занятости. Они ассоциируются прежде всего с отсутствием или снижением социальной защиты трудовых прав работников, неожиданной потерей работы и стабильных доходов, наличием длительных перерывов в работе

из-за отсутствия заданий или заказов, ограничением в доступе к получению социальных выплат и услуг. Также отмечается снижение уровня профессионализма работников в силу временной востребованности, ухудшение их физического и морального состояния в условиях нестабильности, повышенный травматизм, ослабление социальной солидарности и профессиональных связей, отсутствие возможности участвовать в управлении производством, отстаивать свои права при помощи коллектива и т.д.

В России также отмечается расширение нетипичных форм занятости, доля которых с развитием цифровой экономики будет увеличиваться. В дорожной карте программы «Цифровая экономика Российской Федерации» предполагается, что к концу 2019 года будет введена нормативная база регулирования трудовых и социальных отношений с гибкой и дистанционной занятостью, в том числе выявлены барьеры, затрудняющие формирование гибких трудовых отношений, приняты нормативные правовые акты, обеспечивающие регулирование таких отношений.

Сегодня не все нетипичные формы занятости получили должную правовую регламентацию, что создает препятствия к реализации гражданами своих прав, в частности, права на объединение, включая конституционное право создавать профессиональные союзы. В связи с этим возникает необходимость поиска подходов к совершенствованию системы реализации гражданами права на объединение в условиях новых форм занятости.

В такой ситуации профсоюзы как представители работников, безусловно, заинтересованы в ограничении нестабильной занятости всеми возможными методами.

Помимо вопросов нестандартной занятости весьма актуальными остаются такие проблемы, как отстаивание прав работников в условиях либерализации и дерегулирования энергетических рынков, их трансформация в условиях четвертой промышленной революции, в ходе которой все больше работников умственного труда вытесняет рабочий класс, так называемых «синих воротничков». Соответственно, проблема переобучения персонала в настоящее время стоит весьма остро.

Российские профсоюзы убеждены, что все эти вопросы останутся в повестке дня МОТ и будут постепенно разрешаться в новых конвенциях.

# ПРОФСОЮЗ — ЗА СПРАВЕДЛИВУЮ ОПЛАТУ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ



**Сегодня на практике работодатели применяют два способа оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени, которые напрямую влияют на размер оплаты труда. Причем один из этих способов является выгодным для работников, а второй крайне невыгоден, однако зачастую работник даже не догадывается о том, что недополучает зарплату. О том, как разобраться в законодательных хитросплетениях — в статье главного юрисконсульта аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России Дмитрия Куряева.**

Напомним, что работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени — ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

По общему правилу такая работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса РФ). Это требование должны соблюдать работодатели вне зависимости от порядка учета рабочего времени.

Такая норма применяется в том числе в отношении работников, которым установлен суммированный учет.

При этом возникает вполне обоснованный вопрос: какое время следует считать первыми двумя часами

сверхурочной работы (оплата в полуторном размере), а какое — последующими часами (оплата в двойном размере)? Подходы у правоприменителей разделились.

## ВЫГОДНО

В письме Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 говорится о том, что подсчет часов переработки при суммированном учете ведется после окончания учетного периода. Поэтому в полуторном размере оплачиваются первые 2 часа сверхурочной работы в целом за учетный период, а все остальные, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, — в двойном размере.

Такой подход к определению количества часов сверхурочной работы, которые оплачиваются в полуторном и двойном размерах при суммированном учете рабочего времени, является для работника более выгодным.

Такого же подхода придерживались суды общей юрисдикции при разрешении споров по заработной плате.

Однако в 2012 году одно из решений Верховного суда РФ и последовавший за ним обзор Верховного суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с трудовой деятельностью в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в корне изменили ситуацию.

## НЕВЫГОДНО

Верховный суд отметил, что по смыслу статьи 152 ТК РФ в двойном размере оплачивается работа, продолжаемая по истечении первых двух часов переработки в течение рабочего дня (смены), а не учетного периода. При этом механизм оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени законодательством не определен. Письмо Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 не носит нормативного характера и юридической силы не имеет. По мнению Верховного суда, такой механизм содержится в рекомендациях по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях



отраслей народного хозяйства, утвержденных еще постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 № 162/12-55. В советском акте записано, что оплата сверхурочных работ производится в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном — за остальные часы сверхурочной работы.

Рекомендации предусматривают общие условия и порядок применения режимов гибкого рабочего времени, нормативной основой применения которых является суммированный учет рабочего времени. Из этого последовал вывод: закрепленные в рекомендациях правила оплаты сверхурочной работы следует по аналогии применять ко всем случаям суммированного учета рабочего времени. Суды общей юрисдикции стали руководствоваться «новой позицией» Верховного суда РФ.

В 2017 году Минтруд России признал рекомендации недействующими (приказ от 10.05.2017 № 415). При этом новая норма, устанавливающая специальный механизм оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени, не появилась. В связи с этим вновь возник вопрос о порядке расчета такой доплаты. В частности, отдельные суды стали приходить к выводу о том, что оплата сверхурочной работы производится в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, а в двойном — за последующие часы сверхурочной работы. При этом судьи продолжали ссылаться на упоминавшийся обзор Верховного суда РФ, несмотря на то, что сделанные в нем выводы основываются на уже недействующем нормативном акте.

## РЕЗЮМЕ

Между тем в последнее время суды все же чаще используют способ расчета, более выгодный для работников, предложенный Минздравсоцразвития России в 2009 году и закрепленный в статье 152 Трудового кодекса РФ. Причем применение иной методики расчета может быть признано судом незаконным, даже если она была намеренно или ошибочно нормативно закреплена работодателем на локальном уровне (определение Кемеровского облсуда от 9.08.2018 № 33-8080/2018).

Таким образом, в системе действующего нормативного регулирования единственно верным способом оплаты сверхурочной работы работников при суммированном учете рабочего времени является первый вариант, при котором в полуторакратном размере производится оплата первых двух часов сверхурочной работы в целом за учетный период, а всех остальных — в двойном.

Также важно иметь в виду, что оплата сверхурочных часов производится исходя из фактического заработка, а не только его постоянной части (оклада, тарифной ставки).

На это, в частности, неоднократно обращал внимание Конституционный суд РФ, констатируя, что «сверхурочная работа должна оплачиваться в большем размере, чем произведенная в пределах установленного рабочего времени (об этом свидетельствует и использование в статье 152 Трудового кодекса РФ термина «повышенная оплата» при установлении правила о возможности замены такой оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха). В противном случае не достигалась бы цель компенсации повышенных трудовых затрат и сокращения времени отдыха, нарушался бы принцип справедливости при определении заработной платы, а работодатель приобретал бы возможность злоупотребления своим правом привлечения к сверхурочной работе. Работники, выполняющие работу сверхурочно, оказывались бы в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего времени, что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности.

Таким образом, статья 152 Трудового кодекса РФ в системе действующего правового регулирования предполагает установление оплаты сверхурочной работы в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении работы той же сложности в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени (нормальное вознаграждение работника)» (определение Конституционного суда РФ № 1622-О-О/2011 от 8.12.2011, № 952-О от 26.05.2016).



# РОМАН ИВАСЮК: «СЕГОДНЯ К ПРОФСОЮЗНОМУ МОЛОДЕЖНОМУ ЛИДЕРУ ТРЕБОВАНИЯ БОЛЕЕ ЖЕСТКИЕ»

«Молодежь — не только будущее Профсоюза, но и его настоящее». Этот принцип постоянно озвучивает Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин. Роль молодежных советов профсоюзных организаций проста и понятна — прежде всего это представление интересов молодых членов Профсоюза и построение системы, способной «воспитать» молодого лидера для решения задачи различного масштаба — от общественных до производственных. Стратегия молодежной политики Профсоюза нацелена на вовлечение в серьезную профсоюзную деятельность молодых людей, рост доверия молодежи к профсоюзным организациям, создание системы кадрового резерва, развитие личностных качеств молодых специалистов.

В 2018 году состав Молодежного совета Профсоюза почти полностью обновился. Председателем избран заместитель председателя ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» Роман Ивасюк.

— Когда в 2007 году я окончил Нижегородской государственной университет имени Н.И. Лобачевского по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»,



совсем не представлял себе, что моя профессиональная судьба будет каким-то образом связана с Профсоюзом. Работал в коммерческих структурах, преподавал в вузе, в 2011-м вернулся на Крайний Север.

В ООО «Газпром добыча Уренгой» увидел, что работа профсоюзной организации охватывает все сферы жизни работников и их семей: от создания безопасных условий труда до оказания содействия в совершенствовании навыков в профессии, личностном росте; от создания благоприятных условий проживания в вахтовых поселках до обеспечения условий для занятий спортом и творческого развития. ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» объединяет более 12 тысяч членов Профсоюза.

В 2014 году мне предложили выдвинуть свою кандидатуру на должность заместителя председателя ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз». Я согласился, потому что хотелось быть причастным к такому масштабному



и важному делу. Одна из основных моих обязанностей — работа с молодежью и обучение профсоюзного актива. Этим же занимаюсь и в МС Профсоюза, и как член Молодежного совета при Министерстве энергетики РФ и КС МПО «Газпром профсоюз».

**— Роман, с работой Молодежных советов вы знакомы не понаслышке. Что хотелось бы привнести в МС Профсоюза?**

На мой взгляд, в любом деле важно идти вперед, развиваться, двигаться, не стоять на месте. Та база, которая создана моими предшественниками, — хорошая основа для будущей эффективной работы МС на всех уровнях в регионах, а также МС Профсоюза как центрального органа. Думаю, построение системы эффективного взаимодействия с МС в регионах с целью оказания им практической и методической помощи — важная задача. Для этого необходимо направлять членов МС в территориальные организации Профсоюза для выявления положительных и негативных аспектов работы с молодежью с учетом региональных особенностей. Считаю, это стало бы мощным толчком для активизации работы Молодежных советов территориальных профсоюзных организаций, и, как следствие, дало бы возможность разработать «план действий» для каждого региона.

**— А как вы считаете, какие изменения необходимы Профсоюзу в целом?**

— Профсоюзу нужна технологическая революция. Уверен, профсоюзные организации должны обязательно разрабатывать свои доступные и понятные мобильные приложения, в которых будут содержаться комментарии к локальным нормативным документам, положениям по оплате труда. Сейчас все пользуются смартфонами и другими гаджетами. Например, работник через приложение написал профсоюзному юристу — тот получил уведомление, оперативно ответил на вопрос. Профсоюзным организациям не стоит превращаться в бюрократическую машину — Профсоюз должен стать мобильным и быстро реагировать на вызовы времени. Когда я пришел на профсоюзную работу пять лет назад, увидел провал в информационной работе: у нас никто не понимал, что такое профсоюзная организация, чем она реально занимается. У большинства существовал давний стереотип, что профсоюзная организация занимается только путевками и отдыхом, а про бесплатную правовую помощь, уполномоченных по охране труда никто не имел представления. Наша задача — доносить правильную информацию о деятельности профсоюзной организации, которая отражает реальное положение дел.



**— Состав МС Профсоюза обновился. Как вы оцениваете активность новых лидеров?**

— В состав МС входят люди неравнодушные, настоящий молодежный профсоюзный актив нефтегазовой отрасли. Все члены совета имеют достаточный практический опыт работы в Профсоюзе. Многие знают производство, специфику организации труда на предприятиях, занимаются наукой. При этом обладают потенциалом и искренним желанием множить и совершенствовать работу с молодежью. Команда хорошая, работоспособная.

Необходимо также отметить, что молодежь Профсоюза не ограничивается только Молодежным советом, есть очень много ребят, которые реализуют целые проекты. Так, например, Павел Нефедов из ООО «Газпром добыча Ямбург» развивает, я считаю, уникальное направление в области туризма: «Крым — полуостров сокровищ». Это позволяет совершить путешествие по одному из живописнейших уголков нашей страны практически бесплатно, получив массу незабываемых впечатлений. Такое направление необходимо поддерживать и развивать и в других регионах.

**— Есть ли у Молодежного совета какие-то инициативы?**

— Да, безусловно есть. Новый состав МС предложил ряд идей. Первая — расширить полномочия членов Молодежного совета в постоянно действующих комиссиях Российского Совета профсоюза. Благодаря этому станет возможным повысить вовлеченность молодежи в принятие ключевых решений во всех сферах профсоюзной работы.

Вторая — внедрить систему дистанционного обучения. Использование современных технологий наиболее эффективно обеспечит процесс непрерывного обучения и оптимизирует финансовые затраты.



Третья — считаем, нужно систематизировать работу МС в территориальных профсоюзных организациях для постоянного взаимодействия членов МС различных компаний в регионах и на межрегиональном уровне. Только непрерывная коммуникация может стимулировать работу по всем направлениям. Здоровая конкуренция, взаимодействие в совместных мероприятиях, создание площадок для общения на базе различных информационных продуктов из разных предприятий — залог появления креативных идей, новых проектов и выведения работы на новый современный уровень. Вообще появление единой профсоюзной информационной платформы стало бы новым пространством общения и обмена информацией.



## — Роман, каким вы видите молодежного профсоюзного лидера?

— Сегодня к молодежному профсоюзному лидеру предъявляются более жесткие требования, нежели раньше. Темп жизни, ритмы перемен более динамичные. Поэтому нам нужен эффективный современный высококвалифицированный профсоюзный менеджер. Помимо безусловного желания работать на благо людей, активной жизненной позиции и трудолюбия молодежный профсоюзный лидер должен обладать и другими качествами: достаточным уровнем образования (быть юридически грамотным в том числе), умением анализировать большие потоки информации, вести аргументированный диалог. Обязателен опыт по охране труда, правозащитной деятельности как основных направлений работы Профсоюза. Все эти навыки дадут возможность молодому поколению выстроить систему социально-трудовых отношений будущего с учетом постоянно меняющихся условий. По моему мнению, для «воспитания» такого эффективного профсоюзного активиста необходима реализация системы непрерывного образования.

## — Что лично вам дает Профсоюз?

— Без громких слов Профсоюз дал мне лично большие возможности. Это и получение образования по программе МВА, реализуемое «Газпром профсоюзом», и совершенствование личностных компетенций и управленческих навыков, возможность обрести новых друзей и расширение круга интересов.

## — Какое знаковое событие ожидает МС в этом году?

— Таким событием я бы назвал Молодежный форум, который пройдет осенью в Самаре. Он станет платформой для коммуникации, обмена лучшими практиками между представителями молодежного актива различных предприятий отрасли, а также развития личных компетенций каждого участника. Форум соберет около ста активных креативных профсоюзных лидеров нового поколения.



## КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ МОЛОДОЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР, ЧТО ЛИЧНО ДЛЯ КАЖДОГО ОЗНАЧАЕТ ПРОФСОЮЗ, КАКИМ ОПЫТОМ ХОТЕЛОСЬ БЫ ПОДЕЛИТЬСЯ?

На эти вопросы отвечали члены Молодежного совета Профсоюза



**Анастасия Громадская, 31 год, ведущий инженер ОМТО ООО «Волжские тепловые сети», Волгоградская территориальная организация Нефтегазстройпрофсоюза России:**

— Молодой профсоюзный лидер — активист, осознающий и готовый выполнять социальную роль представителя и защитника трудовых прав и интересов работников. Он одновременно должен иметь высокие морально-этические качества, быть восприимчивым к переживаниям и проблемам других людей, а с другой стороны — сохранять спокойствие и выдержку, обладать профессиональными компетенциями, организаторскими и ораторскими способностями, уметь вызвать к себе расположение, быть стрессоустойчивым, рационально и продуктивно использовать время. Волгоградская территориальная организация Профсоюза проводит интересные обучающие программы. Например, в 2018 году состоялись



выездные семинары: горнолыжный тимбилдинг «Азау» и Молодежный форум «Профсоюз будущего». Основной своей задачей вижу развитие информационного направления для привлечения молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе, участие в общественно полезных инициативах молодежи.

Профсоюз для меня — одна из возможностей развиваться и совершенствоваться, знакомиться с интересными людьми и выражать свою жизненную позицию.

**Екатерина Максимова, 34 года, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования оперативно-диспетчерской группы цеха по эксплуатации электрооборудования и по совместительству заместитель председателя молодежного совета и член молодежной комиссии ППО АО «Сызранский НПЗ»:**

— Молодежный профсоюзный лидер должен быть активным, креативным, умным. Кроме личного развития это самореализация. Для меня важна польза от моей работы, именно это я ставлю своей задачей, войдя в Молодежный совет. Профсоюз для меня — стабильность и будущее.

**Алена Хлобыстина, 26 лет, помощник Председателя МПО ПАО «НК «Роснефть», координатор молодежного направления МПО ПАО «НК «Роснефть», заместитель председателя Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России:**

— Сегодня профсоюз — это большое поле возможностей. Современный молодой профсоюзный работник должен быть лидером команды, всегда готовым прийти на помощь, посоветовать, решить возникший вопрос и дать квалифицированный ответ.

Здесь, я полагаю, очень важна коммуникативная составляющая работы Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России.

Уверена, что сегодня всем нам не стоит заикливаться на консервативных формах и методах профсоюзной работы, необходимо по возможности расширять ее рамки, вовлекая в нее больше молодежи. Практика показывает: для того, чтобы достойно представлять и защищать интересы молодых работников, нужно больше общаться с людьми, всегда быть в центре жизни своей организации.



На мой взгляд, молодежная политика Нефтегазстройпрофсоюза России должна выражаться в активной и качественной работе по всем направлениям деятельности, оперативности реагирования на вызовы современности, решении возникающих задач на достойном уровне. Молодежь всегда должна быть на «острие жизни», чувствовать ее ритмы и задавать тон всем позитивным изменениям.

**Дмитрий Вальков, 31 год, специалист по организационно-профсоюзной работе территориальной профсоюзной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области:**

— Молодежный лидер должен быть открытым для общения, грамотно, четко и ясно излагать мысли, понимать и осознавать проблемы современной молодежи, не бояться брать на себя ответственность, иметь опыт выступления перед широкой аудиторией.

Для чего я вошел в Молодежный совет? Изучить работу представителей организаций для последующего применения в своей работе, а также стать важным звеном команды для достижения общей цели.



Профсоюз для меня — организация, в которую можно обратиться за помощью, получить ценную информацию, завести новые знакомства и принять участие в интересных мероприятиях.

**Татьяна Еременко, 28 лет, инженер второй категории отдела материально-технического снабжения и комплектации АФ ООО «Газпромтранс»:**

— Молодой профсоюзный лидер должен обладать такими качествами, как стрессоустойчивость, неконфликтность, целеустремленность, он должен владеть ораторскими навыками, легко находить общий язык с окружающими, быть отзывчивым.

Войдя в Молодежный совет, хочу получить новые навыки и опыт коллег для развития, привлечения и объединения молодежи. Для сотрудников мы проводим не только спортивные мероприятия, но и интеллектуальные игры, их у нас очень любят. Раз в год администрация ООО «Газпромтранс» организует для всех филиалов игру «Битва интеллектуалов». В прошлом году из всех команд филиалов и администрации победила команда Астраханского филиала ООО «Газпромтранс», команда молодежи.

Профсоюз для меня — это общественная жизнь, помощь и поддержка, единомышленники, новые знакомства и, конечно же, отдых.

**Валерия Саулина, 35 лет, заместитель председателя объединенной первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» Нефтегазстройпрофсоюза России:**

— Профсоюзный молодежный лидер должен быть в первую очередь активным и, конечно же, не равнодушным к проблемам и просьбам людей.

В составе МС я давно, моя задача — обмен наработанными практиками, извлечение новой информации для работы. Хочу мотивировать молодежь участвовать в профсоюзной жизни: не только принимать участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, но и быть активными в плане выдвижения предложений в Коллективный договор, рассмотрении и принятии локально-нормативных актов нашего Общества.

Поводов для гордости немало. Горжусь тем, что мы участвуем в благотворительных акциях и сами их организуем, в 2018 году наша агитбригада взяла Гран-при на Всероссийском конкурсе агитбригад, горжусь фестивалем творческих коллективов и исполнителей, который организую на заводе. Профсоюз для меня — часть моей жизни, причем очень немаленькая! Это друзья, семья, работа! Благодаря Профсоюзу я научилась отстаивать жизненную позицию, посетила много городов России и побывала в Норвегии.

# Здоровье и гласность — приоритеты профсоюзной организации АО «ПОЛИЭФ»

«Лучшая первичная профсоюзная организация СИБУР Профсоюза в 2018 году»



**Рима Ермолаева, председатель первичной профсоюзной организации АО «ПОЛИЭФ»:**

— Для меня главная цель участия в конкурсе — оценка собственных сил и способностей. И такое сравнение с работой коллег в первую очередь стимулирует дальнейшее развитие и совершенствование. Звание «Лучшей профсоюзной организации» мне как ее лидеру дает основание гордиться сильной командой, которая заботится о людях, решает социальные проблемы и улучшает качество жизни. Численность членов Профсоюза в нашей организации — 757 человек, что составляет 88% от общего штата. У нас нет цели любой ценой добиться 100%. Прежде чем вступить в Профсоюз, каждый работник взвешивает плюсы и минусы и делает выводы. Мы знакомим с профсоюзной деятельностью сразу при трудоустройстве, показываем коллективный



## СПРАВКА

**СИБУР**

АО «ПОЛИЭФ» — крупнейший в России производитель терефталевой кислоты (ТФК) и полиэтилентерефталата (ПЭТ) — сырья для современной полимерной пищевой упаковки. На предприятии работает 860 человек квалифицированного персонала. Площадь «ПОЛИЭФ» — 135 гектаров, это почти 200 футбольных полей.

«ПОЛИЭФ» производит в основном «бутылочный» ПЭТ, его потребителями являются компании-производители напитков и преформ для ПЭТ-тары. Продукция реализуется на рынке России и стран Таможенного союза.

ТФК и ПЭТ «ПОЛИЭФа» входят в число «100 лучших товаров России».

договор, рассказываем о социальных преимуществах для членов Профсоюза. Не торопим с решением, бывает, что человеку нужно время, чтобы оценить все за и против. Зато каждое решение о вступлении осознанно.

### — Рима Раисовна, насколько активно молодые работники участвуют в общественной жизни предприятия?

— У нас есть молодежное движение «Мы!», в нем все желающие — инициативные молодые люди, оно заметное, поэтому скажу смело, что корпоративная жизнь благоещенского предприятия СИБУРа не проходит без молодых активистов. В 2018 году силами «молодежки» проведено более 20 мероприятий разных направлений, социально-культурные, спортивные, экологические, благотворительные. «Молодежка» принимает участие в республиканских конкурсах и получает заслуженные награды.

Приятно, что молодые специалисты серьезно подходят к своей работе: проводят тренинги, слеты и конференции, где озвучивают нововведения, рассматривают возможность взаимодействия с Корпоративным университетом. С начала 2019 года все молодежные объединения холдинга должны иметь статус Молодежного совета, и как следствие, положение о своей работе и четкую структуру.

Конкурс на лучшую первичную профсоюзную организацию «СИБУР Профсоюзом» учрежден в 2017 году. Его главная цель — выявление и распространение лучших практик работы, рост общественной активности, создание безопасной и комфортной рабочей среды.

Среди значимых критериев: численность членов Профсоюза, индекс социальной удовлетворенности работников, продвижение здорового образа жизни.

**— Как вы думаете, в чем секрет вашей победы в конкурсе на звание лучшей первичной профсоюзной организации?**

— Прежде всего это большая поддержка профсоюзного движения руководством предприятия и активное взаимодействие штатных сотрудников профсоюзной организации и председателей цеховых организаций с работниками каждого подразделения. Важную роль играет информированность о многоплановой деятельности профсоюзной организации и положительных сторонах для членов Профсоюза. Плюс в этом служат новшества с применением информационных технологий, профсоюзная организация ПОЛИЭФ старается их использовать. В прошлом году был разработан интерактивный стенд, который дает возможность получить наглядную информацию о деятельности профсоюзной организации и предприятия, напрямую связаться с профсоюзными активистами, установить рабочие контакты, задать вопрос и получить ответ. Преимущества стенда — доступность, удобство классификации, актуальность и прозрачность информации. В целом победа достигнута благодаря сплоченности и желанию сделать труд работников максимально комфортным и безопасным, досуг — полезным и разнообразным, в трудной ситуации оказать поддержку, и моральную, и материальную. Отдельного внимания заслуживает спортивное и оздоровительное направление работы

профсоюзной организации. Для членов Профсоюза создаются все условия для занятий спортом и оздоровления. Много изменений в лучшую сторону произошло с внедрением программы «Здоровье СИБУРа». Она включает отдых и оздоровление в корпоративном центре «СИБУР-Юг», возможность пользоваться услугами ДМС, в столовых предприятия применяется программа «Здоровое питание», организованы «Уголки здоровья». Результатом этой большой работы стали призовые места в городских, территориальных и корпоративных соревнованиях, укрепление здоровья работников.

**Александр Яричин, директор по управлению персоналом АО «ПОЛИЭФ»:**

— Мы все понимаем, что основная миссия первичной профсоюзной организации — представление и защита профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Немаловажно делать жизнь работников лучше: проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия, вести информационную работу, распределять и оформлять путевки в КЦО «СИБУР Юг». Большой и ответственный пласт работы — развитие института уполномоченных по охране труда.

В нашей профсоюзной организации высокая численность, а значит есть доверие работников и виден результат деятельности. Со своей задачей и миссией команда профсоюзной организации справляется отлично, поэтому считаю, что они заслуженно удостоились высокой оценки, став в 2018 году «Лучшей профсоюзной организацией». Уверен, что успехи предприятия, в частности, победы работников «ПОЛИЭФА» в ежеквартальных конкурсах в области охраны труда и промышленной безопасности, победа во Всероссийском конкурсе «5 звезд. Лидер химической отрасли», в двух номинациях — «Информационная открытость» и «Безопасность на производстве» — безусловно и заслуга профсоюзной организации.

Подготовила Светлана Романовская





# Профсоюз — тонкий нерв между работником и работодателем

Коллективный договор ООО «Газпром трансгаз Ставрополь» — один из лучших в регионе



**«Эффективный коллективный договор — основа согласования интересов сторон социального партнерства» — под таким названием в Ставропольском крае ежегодно проходит конкурс среди организаций, добившихся высокой эффективности в решении социальных задач. Организаторы — правительство региона совместно с краевым комитетом труда и социальной защиты. Профсоюзная организация ООО «Газпром трансгаз Ставрополь» не первый год в победителях; взятую несколько лет назад высокую планку удается удерживать благодаря слаженной работе команды и выстроенному диалогу с работодателем.**

— Главной формой работы как с администрацией предприятия, так и с трудовым коллективом остаются переговоры, — делится слагаемыми успеха председатель Объединенной первичной профсоюзной организации (ОППО) «Газпром трансгаз Ставрополь профсоюз» Геннадий Ожерельев. — Налаженное конструктивное взаимодействие позволяет профсоюзной организации уверенно идти в одном направлении с руководством предприятия, которое оказывает нам большую поддержку. Профсоюз выступает тонким нервом между работником и работодателем. Каждый приходит с разными проблемами, но мы помогаем их решать.

Мой профсоюзный стаж — 17 лет, с 2013 года возглавляю ОППО «Газпром трансгаз Ставрополь профсоюз», — продолжает Геннадий Иванович. — Работу выстраиваю так, как когда-то меня научили наставники. Полная информированность сотрудника о работе профсоюзной организации с его первых дней на предприятии, знакомство с Коллективным договором, встречи с профактивом, налаживание эффективной обратной связи с каждым работником. Профсоюзная организация как представительный орган интересов коллектива всегда должен знать, чего хочет член Профсоюза и что делать в каждой конкретной ситуации. Это мой главный принцип. Оценка эффективности ОППО — членство в Профсоюзе. У нас эта цифра составляет 99,8%, она лучше всего говорит о том, что люди видят пользу нашей работы и ее эффективность.

На вопрос «Какие качества приоритетны для профсоюзного лидера?» Геннадий Ожерельев ответил так: «Понимание специфической роли защитника трудовых прав работника, компетентность и умение работать с людьми. В профсоюзную организацию идут с вопросами, нерешенными проблемами. Человека нужно выслушать и помочь. Самыми востребованными среди членов Профсоюза являются услуги медицинского обслуживания, отдыха, реабилитационно-восстановительного лечения, которое гарантирует Коллективный договор ООО «Газпром трансгаз Ставрополь» и газовикам, и членам их семей. В документе детально прописаны все аспекты взаимодействия работодателя и работника. Помимо прав, гарантированных трудовым законодательством, в договоре отражены дополнительные возможности. Год от года Коллективный





договор совершенствуется, усиливается социальная защита газовиков. Не остаются без внимания инициативы работников. Недавно приняли дополнительное соглашение к Коллективному договору, которое обеспечивает компенсацию затрат на посещение спортивных секций, бассейнов, фитнес-центров за счет средств работодателя. Это положительно влияет на имидж профсоюзной организации. Прошло всего четыре месяца, а приток сотрудников в спортивные учреждения увеличился в несколько раз. Думаю, эффект ощутит и работодатель, когда постепенно пойдет сокращение больничных листов. Здоровый образ жизни имеет и экономический показатель.

Не менее значимой считает профсоюзный лидер ООО «Газпром трансгаз Ставрополь» и работу с молодежью.

— В течение года проводится немало мероприятий с участием представителей совета молодых ученых и специалистов предприятия. В прошлом году молодежь инициировала большую благотворительную акцию в детском доме села Надежда Ставропольского края. Газовики провели для ребят серию мастер-классов по карате, декоративно-прикладному и фотоискусству. Помогают молодые работники и нашим ветеранам. Мы всячески поддерживаем передачу опыта от заслуженных работников отрасли нынешнему поколению газовиков, прилагаем усилия для укрепления корпоративной культуры.

В 1956 году с момента зарождения газового производства на Ставрополье практически сразу же организованы профсоюзные организации, которые стали первыми отраслевыми первичными профсоюзными организациями. На сегодня в состав ОППО «Газпром трансгаз Ставрополь профсоюз» входит 19 первичных профорганизаций администрации и филиалов газотранспортного предприятия. Численность членов Профсоюза — 11 067 человек, из них 7 446 работников и 3 621 неработающий пенсионер.

В октябре провели масштабный молодежный турнир «Сила интеллекта», посвященный 25-летию ПАО «Газпром». К нам со всей страны съехалось более 80 представителей из 16 дочерних обществ «Газпрома» России и Беларуси. В игре также приняли участие студенты Северо-Кавказского федерального университета. Провел турнир обладатель звания лучшего капитана телевизионного клуба «Что? Где? Когда?» Алексей Блинов. Участники корпоративной игры организовали круглый стол и обменялись опытом по реализации молодежной политики в дочерних обществах «Газпрома». Такие мероприятия помогают сплотить коллектив, укрепляют корпоративный дух, повышают уровень знаний работников, а значит в конечном итоге влияют на экономические показатели работы Общества.



# КОНКУРС — как шаг по карьерной лестнице

С 2015 года в Санкт-Петербурге и Ленинградской области проводится конкурс «Лучший по профессии». Его организует «Ленинградская Федерация профсоюзов». Цели и задачи конкурса — повышение престижа высококвалифицированного труда, выявление и распространение опыта работы членов профсоюзов, добившихся профессиональных успехов и укрепивших своей работой авторитет профсоюзной организации. Обязательное условие для участия в конкурсе — победа в отраслевых конкурсах «Лучший по профессии». Егор Плещенко, оператор товарный ООО «Транснефть — Порт Приморск», стал лучшим по профессии в 2018 году. И сегодня наше мини-интервью с ним.

— Егор, расскажите, как готовились к конкурсу.

— Когда я участвовал первый раз в конкурсе (это был 2017 год), меня обучали и готовили старший смены, инженеры родного приемосдаточного пункта (ПСП-нефть), начальники товарно-транспортного отдела. После конкурса «Лучший по профессии — 2017» ПАО «Транснефть» я уже знал больше и представлял, что нужно подтянуть и где необходимо совершенствоваться. Поэтому второй раз больше готовился сам. Всю необходимую информацию и какие-то нюансы собирал по крупицам, постоянно спрашивал совета у заместителя начальника ТТО, в итоге мне удалось все соединить в единое целое, благодаря чему занял второе место на конкурсе операторов в России и первое место в Ленинградской области.

— Ожидали победу?

— Конечно, настрой был боевой, но, если честно, не ожидал занять второе место, очень сложно было попасть в тройку, но собранность и хладнокровие сделали свое дело.

**Оператор товарный** — человек, отвечающий за перемещение (логистику), сохранность и качество сырья на нефтеперерабатывающих предприятиях. Его ошибка может привести к смешиванию продуктов разных сортов, что приведет к потере их качества. Работа сложная и ответственная, но высокооплачиваемая. Оператор товарный контролирует все, что происходит с нефтью и нефтепродуктами в стенах нефтеперерабатывающего предприятия. Он отвечает за прием нефтепродуктов, их перемещение по предприятию, сохранность и условия хранения этих продуктов.



На конкурсе очень важно не волноваться и преодолеть страх.

— В чем суть вашей профессии? Что сложного и интересного в вашей работе?

— Эта профессия требует особого внимания к цифрам, точности измерений, необходимо быть собранным, сдержанным, стрессоустойчивым, оперативным, выносливым, потому что часто приходится проводить замеры даже в непогоду, а оборудование по весу нелегкое. Необходимо выполнить замер, посчитать объем нефти в резервуаре или нефтепродукта, температуру, провести все расчеты, чтобы не было каких-то ошибок в дальнейшем перед погрузкой нефти на танкер. Далее оформить документы в бумажном и электронном виде. Работа интересная, нет монотонности — каждый день что-то новое. Нормативные документы постоянно редактируются и переиздаются, поэтому очень много нововведений и поправок. Мне нравятся конкурсы профмастерства, на которых ты можешь показать, на что способен, да и в компании всегда ценится, когда работник способен, и совершенствует рабочие навыки. Изначально было сложно переквалифицироваться, так как образование у меня экономическое, а специальность больше техническая. Когда пришел на работу первый раз, чувствовал себя не в своей тарелке — технические названия, аббревиатуры, приходилось долго разбираться, голова шла кругом. Но считаю, что при должном усердии можно добиться высот вне зависимости от того, какое у тебя образование.



## — Как вы пришли к этой профессии?

— Сначала я работал консультантом в Сбербанке, но захотелось чего-то более интересного. Вместо повышения в Сбербанке решил подать резюме в ООО «Транснефть — Порт Приморск», мне позвонили и предложили должность товарного оператора. Попасть в порт была моя мечта, и она сбылась! После устройства на работу сразу же отправили на переобучение. Я ни разу не пожалел, что сменил сферу деятельности. Ну и опыт предыдущей профессии очень помог, ведь в банке я научился общаться с людьми, располагать их к себе, что очень важно и в жизни, а не только на конкурсе.

## — Что вам дала победа в конкурсе?

— У меня не было цели стать узнаваемым, старался ради предприятия, так как наш порт раньше не занимал столь высоких мест в конкурсе «Лучший по профессии». Поставил задачу попасть хотя бы в тройку. А получилось лучше, чем ожидал. Естественно, порт оценил мои усилия.

## — Что нового для себя вы открыли благодаря этому конкурсу?

— В любом конкурсе происходит обмен опытом. Пообщавшись с участниками, почерпнул новые знания, необходимые для работы в будущем, какие-то «фишечки» коллег. После победы меня повысили, теперь я инженер. В конкурсах всегда есть смысл участвовать, некоторые считают, что это пустая трата времени, а я думаю иначе. В первую очередь это самообразование и перспективы для карьерного роста. Как инженер теперь сам буду готовить участников.

— **Кандидаты на участие в этом конкурсе должны вести активную профсоюзную жизнь. Как у вас складываются отношения с профсоюзной организацией? Есть ли практический смысл вступать в профсоюз?**

— Профсоюзная организация всегда была, есть и будет главной в защите интересов рабочих. Наша профсоюзная организация довольно сильна в этом плане, мы точно знаем, что наши интересы защищены. Ежегодно проводится собрание рабочих и начальников подразделений, мы делимся своими идеями, видением «снизу», профсоюзная организация вносит свои предложения для улучшения условий работы.

Подготовила Елизавета Бондаренко

## **Елена Чеглакова, пенсионер, бывший председатель ППО АО «Газпром газораспределение Ленинградская область» во Всеволожске, победитель в номинации «Профсоюзный лидер»:**

— Какой-то специальной подготовки к конкурсу не проводилось, это была моя обычная работа. В девяностые годы появилась тенденция все разрушать. В то время у меня был руководитель, который говорил: «Разрушить можно всегда, а вот создать что-то очень тяжело». Поэтому я всегда старалась сделать так, чтобы коллектив был единым целым. Рада, что удалось одержать победу в конкурсе, и мой многолетний труд не остался без внимания. По образованию я инженер-строитель, но когда пригласили в «Газпром», не отказалась. Профсоюз — это люди, а мне нравилась работа с людьми, потому, наверное, меня и выбрали. Общественная работа мне по душе. Профсоюзный лидер — это не профессия, а образ жизни. Он всегда должен быть на стороне людей, защищать их, создавать благоприятный климат в коллективе, улаживать недоброжелательства. И в 1990-е годы и сейчас работать непросто. Но раньше, на мой взгляд, было больше рычагов у профсоюзной организации. Профсоюзам намного сложнее отстаивать интересы работников. Но иного пути нет, договариваться все равно нужно.

# 3D-технологии для охраны труда

Одной из основных обязанностей профсоюзных организаций является забота о соблюдении безопасных условий труда работника.

Для этого используется множество инструментов в рамках социального партнерства. Приоритетной сегодня мы считаем работу уполномоченных по охране труда. Уполномоченные являются безусловными лидерами, взявшими на себя дополнительные обязательства. Избранные своими коллективами, они сами по себе представляют образец для подражания. Уполномоченные не только постоянно обучаются, но и повышают эффективность своей работы с помощью современных технологий. Одно из таких нововведений — 3D-технологии.

Основная цель использования этой инновации — более современный подход в реализации общественного контроля в вопросах охраны труда. Сегодня для получения информации молодежь широко использует различные гаджеты. Поэтому использование 3D-технологий должно заинтересовать молодых сотрудников и активизировать их работу в области охраны труда. Сейчас технический инспектор труда Профсоюза Сызранского НПЗ совместно с председателями цеховых профсоюзных организаций создает архив различных производственных участков в виде панорамных фото при помощи специальной камеры с обзором в 360 градусов. Этот материал используется при обучении вновь избранных уполномоченных и периодического тестирования уже работающих. Материал (сценарий) делается постановочно с целью показать часто встречающиеся нарушения. Сценарии согласуются с отделом охраны труда предприятия и руководителем структурного подразделения, которые непосредственно несут ответственность за безопасность на вверенном производстве. Уполномоченный по охране труда, надев очки, виртуально находится на различных производственных площадках и самостоятельно ищет нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности. Этот метод позволяет, не выходя из учебного класса, «переместиться» на тот или иной производственный объект без риска получения травм и создания аварийной ситуации.

## НАШ СОВЕТ

Сегодня на рынке представлено множество моделей фототехники с функцией панорамной съемки.

→ Для работы необходимы очки и смартфон с максимально возможным разрешением экрана или шлем со встроенным монитором.

→ Для качественной съемки нужен штатив с рабочей высотой свыше 160 см. Это необходимо для установки камеры на уровне человеческого роста.

→ Для удобства рекомендуется использовать специализированные чехлы.

→ Не помешает дополнительный внешний аккумулятор для подзарядки камеры в полевых условиях.

Изначально планировалось использовать эту технологию при комиссионных проверках производственных участков. С точки зрения организаторов это должно было упростить работу комиссии. Сделанные фото аппаратных дворов показали, что разглядеть мелкие детали в очках виртуальной реальности затруднительно, а фото внутри помещений, например, насосных, более качественные. На них хорошо видно все помещение и оборудование в целом. Фото лучшего производственного участка наглядно иллюстрирует ошибки, задает вектор для развития. В марте 2019 года при обучении уполномоченных планируется полномасштабно использовать накопленный фотоматериал.

Вникая глубже в процесс использования 3D-очков, убеждаемся, что не всегда новые технологии можно с легкостью использовать в практической работе. Одна из проблем, с которой пришлось столкнуться, это невозможность использования аппаратуры при низких отрицательных температурах. Система непрерывных улучшений (СНУ), применяемая на предприятии, нацелена на мотивацию персонала к внедрению новшеств. Профсоюзная организация не имеет права отставать в этих вопросах от работодателей.

Технический инспектор труда Александр Осадчий

ПОШАГОВАЯ  
ИНСТРУКЦИЯ



делаем снимок



обрабатываем фото



надеваем очки



оцениваем результаты

# ГУМАР ЯРУЛЛИН: «ДЕЛО ВСЕЙ ЖИЗНИ»

Имя Гумара Каримовича Яруллина хорошо известно в Татарстане. Возглавляемая им профсоюзная организация — одна из крупнейших в России. За минувшие два десятилетия на посту ее председателя он внес существенный вклад в защиту законных прав и интересов всех работников Компании «Татнефть», достижение эффективного взаимодействия с работодателем. Коллективный договор неоднократно признавался лучшим среди предприятий нефтегазового комплекса России.

## ВОТ МОЙ ДОМ РОДНОЙ

Большие Ачасыры Зеленодольского района — малая родина Гумара Яруллина. Село древнее, с богатой историей; о нем упоминал еще Каюм Насыри. Семейство Яруллиных было многодетным. Карим и Махирауза, скромные крестьяне, могли гордиться одним достоянием: у них друг за другом родилось девять сыновей. Жил на попечении сына и овдовевший дед Ярулла. В доме работа на мужскую и женскую не делилась — все умели делать мальчишки. Семья, хоть и не голодала, но жила очень скромно, каждый кусок хлеба на счету. Спасал огород, где трудились, не разгибая спины.

Повзрослевшие сыновья начали создавать свои семьи. Три снохи пришли в дом, и каждая у свекрови стала любимой. Жить в тесноте, но без обид и в согласии, помогала мусульманская вера: намаз в доме свято соблюдался, канонам и заповедям следовали здесь неукоснительно.

## Я В РАБОЧИЕ ПОШЕЛ

Восьмилетку Гумар окончил с хорошими отметками. Вслед за старшими братьями отправился в Зеленодольск, но выбрал другое ремесленное училище, чтобы потом устроиться на военный завод им. С. Орджоникидзе. Год учебы в ПТУ сильно повлиял на юношу. Он понял, что такое железная дисциплина, рабочий характер. И как это — жить одним коллективом, не подводя товарищей. Повезло с наставником. Благодаря ему Гумар заговорил по-русски, не теряясь перед собеседниками, научился понимать металл. Умные наставники встречались ему и позже — в авторемонтной мастерской Альметьевского транспортного треста, газовом техникуме.

## КОМСОМОЛЕЦ, АКТИВИСТ

В Альметьевск, ставший впоследствии городом судьбы, Гумар приехал в 16 лет. Новобранцев раскидали по предприятиям. Гумар попал в авторемонтную мастерскую. Открытый и доброжелательный характер не дал пропасть парнишке среди незнакомых людей, а еще невиданная целеустремленность и жажда познаний. Прошло некоторое время, и



вот Гумар уже бригадир лучшей комсомольско-молодежной бригады транспортного треста, секретарь комсомольской организации. Активного Яруллина заметили, предложили выбрать партийное поприще, а для начала окончить Саратовскую высшую партийную школу.

## ПАРТИЙНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ

«Из партшколы я приехал другим человеком, — говорит Гумар Каримович, — зрелой личностью, осознающей меру ответственности за принимаемые решения, за свои поступки». Впереди ждала работа инструктора промышленно-транспортного отдела под руководством В.В. Смыкова. Здесь набирались опыта Рустам Мухамадеев, Альберт Нургалеев, Разиф Васиков, Хамза Багманов, Хамит Кавеев. Сказалась партийная закалка: каждый из них впоследствии стал руководителем. Гумар Каримович был назначен заведующим орготделом в Азнакаевский райком партии. Когда понял, что работа в аграрно-промышленном районе требует новых знаний, поступил в Казанский сельхозинститут. Эти знания весьма

пригодились на должности заместителя начальника НГДУ «Азнакаевскнефть», где необходимо было курировать и аграрное направление. Позже состоялась защита кандидатской диссертации, Гумар Каримович — кандидат педагогических наук.

17 лет трудовой деятельности в Азнакаеве — важная веха жизни. Именно здесь Яруллин сформировался как грамотный и перспективный руководитель. В 2000 году он возглавил профсоюзную организацию «Татнефти».

#### «СПАСИБО ЗА ДОВЕРИЕ»

Эти слова адресованы Ш.Ф. Тахаутдинову, четко обозначившему свою позицию в отношении Яруллина на конференции профсоюзной организации «Татнефти»: «Гумар Каримович — человек ответственный, я могу охарактеризовать его только с положительной стороны». Искренне благодарен он и коллективу, почти единогласно поддержавшему его кандидатуру.

Вместе с доверием пришла и невероятная ответственность. Предстояло стать достойным преемником авторитетных профсоюзных лидеров, приумножать достигнутое и, разумеется, добиваться новых высот.

#### НАГРАДЫ

Человек по-настоящему счастлив, когда у него есть дом — светлый, уютный, спокойный. Нина Ивановна всегда потрясающе умела создавать атмосферу комфорта мужу. Семейные ценности она ставит в жизни превыше всего. 48 лет Яруллины вместе в горе и радости, их гордость — дети, внуки, которые всегда рядом.



Позади годы напряженной и плодотворной работы во имя интересов человека труда. Готовится достойная смена.

Неукоснительно выполняются условия Коллективного договора. Над достижением результатов трудится сплоченная команда профессионалов. Совместная работа с руководством Компании «Татнефть» во главе с Наилем Магановым приводит к общим победам.

Гумар Яруллин удостоен множества высоких наград России и Татарстана, родной Компании «Татнефть». И все же думается, самой высокой своей наградой он считает доверие людей труда. Это доверие он старался оправдать всегда.

Подготовила Сария Исакова



# ОЛЬГА БЕЛЬКОВА: «КОГДА МНЕ ЗВОНЯТ ПО РАБОТЕ В ВЫХОДНЫЕ — ХОРОШО. ЗНАЧИТ, ДОВЕРЯЮТ...»

**Добрые слова в свой адрес Ольга Вячеславовна принимает в начале весны почти неделю: сначала, как и все, 8 Марта, потом на свой день рождения — 10-го. Признается, что конечно, может быть и хотела бы, чтобы 8 Марта от дня рождения подальше был, но раз изменить она это не может, то и так хорошо.**

Свою жизнь с Профсоюзом Ольга Белькова связала, еще будучи студенткой Воронежского университета. В 1999 году пришла на работу в «Газпром газораспределение Воронеж». Вопрос о профсоюзном членстве не стоял, вступила сразу. Была активисткой, участвовала в спортивных, культурных, корпоративных мероприятиях, часто брала на себя ответственность как их организатор. В 2008 году ее избрали председателем профсоюзной организации ОАО «Газпром газораспределение Воронеж». В 2018 году был юбилей — 10 лет!

На вопрос «Что самое главное в работе?» Ольга Вячеславовна не задумываясь ответила: «Самое главное — уметь общаться с людьми, расположить человека к себе». Этот навык никогда не теряет важности. Надо подход находить и общаться как с человеком, а не как с работником. Не всегда это просто, все люди разные, нередко излишне эмоционально реагируют на ситуацию. Тем не менее практически всегда можно найти точки соприкосновения, чтобы хоть частично обиды и негатив снять. Ведь чем меньше у человека проблем, тем и работает он лучше. Мое мнение, что хороший председатель профсоюзной организации должен быть с открытой душой. Открытости, сочувствию, милосердию, отзывчивости, доброте не научишь, это человеческие качества.

## — Кто повлиял на выбор профессии?

— Откровенно говоря, заканчивая школу и выбирая вуз, я не планировала работать в профсоюзе. Училась я легко, но точные науки мне всегда были ближе, поэтому после школы поступила на физический факультет Воронежского государственного университета. К сожалению, момент окончания вуза совпал с 90-ми годами — не лучшими для отечественной электронной промышленности. Из моих коллег мало кто остался в специальности, но практически все состоялись в жизни. Законы физики лежат в основе



всего естествознания, поэтому человек, получивший такое образование, как мне кажется, может найти себя во многих областях. Дальше, наверное, была просто школа жизни: год все же посвятила профессии, работала на заводе «Видефон», затем около 15 лет в структурах, имеющих непосредственное отношение к становлению новой политической системы в стране, — в аппарате представителя Президента Российской Федерации по Воронежской области, помощником депутата Государственной Думы, принимала участие в работе предвыборных штабов на выборах разного уровня. Среди моих наград есть благодарственное письмо за участие в первой предвыборной кампании Президента РФ Владимира Путина, подписанное Дмитрием Медведевым. Он тогда был руководителем предвыборного штаба. В этот период я освоила профессию специалиста по связям с общественностью, которой и занималась потом более десяти лет.



**— Кого считаете своими учителями?**

— В первую очередь родителей. Мой папа, хоть и рано ушел из жизни, очень многому меня научил. Он был умным, разносторонним человеком, и его жизненными принципами я руководствуюсь по сей день. Один из них: «Нет слова «не умею», есть слово «не хочу». Так и живу. Кроме того, по жизни мне повезло с руководителями, каждый из которых чему-то научил, помог открыть в себе таланты, о которых я и не подозревала.

**— Профсоюзная жизнь. Как бы вы ее образно описали? Что это для вас?**

— Это создание комфортной обстановки в коллективе, помощь людям в сложных жизненных ситуациях, создание единой команды, умение выстраивать отношения с администрацией. Если я приезжаю в филиал и вижу, что кто-то меня не знает в лицо, значит я не дорабатываю, мало бываю в коллективах, а когда звонят даже в выходные — хорошо: значит доверяют. Доверие — очень важный фактор в работе профсоюзного лидера. К тебе должны относиться в первую очередь не как к руководителю, а как к товарищу.

**— За 10 лет руководства профсоюзной организацией вы изменились как руководитель?**

— Безусловно. Опыт — главная ценность. Каждое проведенное мероприятие, каждая решенная проблема — шаг вперед, это новые знания и умения. На протяжении всего этого времени я училась общаться с людьми и поняла, что порой не менее важно услышать собеседника, чем быть услышанной.

**— Как поменялись запросы работников к профсоюзной организации?**

— Запросы разные, и на это не влияет время. Понять их — задача профсоюзного лидера. Кому-то важна правовая защита, кому-то творческое самовыражение, кому-то материальная помощь, путевки в лагерь, новогодние подарки. Поэтому председатель профсоюзной организации немного и психолог. Хотя чаще не слова убеждают, а дела. Люди, видя профсоюзную жизнь, спустя время сами приходят и вступают в Профсоюз.

**— Чему вас научила жизнь? Есть ли у вас жизненный девиз?**

— Жизнь — лучший учитель. С годами приходит осознание истинных ценностей. Стараюсь меньше расстраиваться по мелочам, к людям относиться так, как ты хочешь, чтобы они относились к тебе. Мне очень помогает простое изречение «Не боги горшки обжигают». Я вспоминаю его всегда, когда начинаю новое дело. Не надо ничего бояться. Страх — самый большой ограничитель в жизни.

**— Сложно ли быть руководителем женщине? Ваше мнение?**



— Если женщина выбрала дом, семью, хозяйство и довольна, это ее путь. В других семьях по-иному, и это тоже прекрасно. Я считаю, что у любого человека есть выбор своей судьбы. В моей семье есть понимание, что каждый имеет право строить карьеру. И я благодарна мужу за эту позицию. У меня прекрасные коллеги, руководство, с которыми есть взаимопонимание. Иногда, конечно, бывают тяжелые дни, когда хочется все бросить и уйти, но эмоции проходят, и я делаю свою работу, нахожу решение сложившейся трудной ситуации.

**— Какую книгу должен прочитать каждый в своей жизни и почему?**

— Я бы не использовала глагол «должен». Могу только посоветовать. Есть две книги, которые я перечитывала несколько раз, — это «Двенадцать стульев» Ильфа и Петрова и «Мастер и Маргарита» Булгакова. Правда, даже дочь пока не смогла убедить прочитать «Двенадцать стульев», хотя она много и с удовольствием читает. Но люди все разные, и навязывать свое мнение неправильно.

**— Как вы отдыхаете? Что приносит вам радость?**

— Стараюсь наполнять свою жизнь событиями. Всей семьей посещаем крупные спортивные турниры, которые проходят в нашей стране, — чемпионаты мира по хоккею, легкой атлетике, футболу. Вообще к спорту у меня любовь с детства, в школьные годы занималась достаточно профессионально, сейчас это больше физкультура. Зимой всей семьей любим кататься на горных лыжах. В тренажерный зал у меня круглогодичный абонемент. Летом ролики, велосипед. Спорт помогает сохранять здоровье, жизненный тонус и интерес к жизни. Радость приносят путешествия, поэтому юбилейный день рождения встречаю в поездке.

# Андрей Щербина:

*«Мы сами выбрали такую стезю — быть между молотом и наковальней»*



**«С профсоюзами я связан почти всю жизнь. Для меня это не общественная нагрузка, а профессиональная деятельность», — говорит Андрей Щербина, председатель ППО РГУ (НИУ) нефти и газа имени И.М. Губкина. И в его словах нет ни тени лукавства.**

В районе, где живет наш герой, нефтегазовый вуз был местом притяжения местных школьников, почти

каждый из них мечтал учиться в престижном учебном заведении. Андрей не стал исключением, из-за романтизма профессии он выбрал геологический факультет. До сих пор помнит производственные и геологические практики: Военно-Грузинскую дорогу на Кавказе, работу в Татарстане, на севере Красноярского края... «Очень многому меня научили эти практики, — говорит Щербина. — Имею в виду не только профессиональные навыки, пришло понимание жизненных ценностей, принципов отношений с людьми. Это было очень интересное время».

В 1981 году он успешно окончил вуз и получил специальность горного инженера-геофизика. Как многообещающему специалисту ему предложили работу в институте. Вот тогда Андрея и увлекла общественная работа — сначала в комсомоле, потом в профсоюзе. С тех пор он остается верен Профсоюзу.

На вопрос, что такое профсоюз, он отвечает, не задумываясь: «Для меня это все!» Конечно же, классическое определение профсоюза как структуры, которая представляет интересы работников перед работодателем, не исчерпывает всей сути профсоюзной деятельности. Это работа между молотом и наковальней, причем в роли того и другого могут быть как работники, так и администрация. Нюансов множество. Поэтому Андрей Владимирович уверен, что этой работой важно заниматься профессионально. Чтобы разобраться во всех тонкостях этого непростого дела, Щербина решил написать кандидатскую диссертацию по психологии, и в 39 лет, в 1998 году, в Российской академии государственной службы при Президенте защитил ее. Сегодня он уверен, что знакомства и новые знания, приобретенные во время учебы, повысили его профессиональный уровень и до сих пор помогают ориентироваться в сложных ситуациях.

Навыки, полученные при подготовке диссертации, пригодились и во время работы руководителем муниципального образования Гагаринское с 2004 по 2008 год. Что принес этот опыт? Андрей Владимирович научился извлекать пользу из любого опыта: «Работа в муниципалитете ставила передо мной новые задачи. Это совершенно другие взаимоотношения между людьми».





РГУ нефти и газа  
имени И.М. Губкина

ми, отличные от высшей школы и профсоюзных организаций. Поэтому диссертация очень пригодилась».

В 2011 году Андрей Владимирович вернулся в родной вуз и возглавил профсоюзную организацию, в которой работает и сейчас.

— В работе много моментов, которые порой вызывают горячие споры. Но раз уж тебя избрали, чтобы ты говорил правду, надо говорить — и начальству, и членам Профсоюза. Честно говоря, не всем это нравится. Но приходится убеждать. Это непросто. Важно, чтобы руководитель понимал, что есть не только отчеты и мониторинги для министерства, но и преподаватели с их социальными проблемами, — говорит Андрей Владимирович.

Честность, считает Андрей Щербина, — самое главное качество уважающего себя человека, в том числе и по отношению к коллегам и друзьям, честность во взаимоотношениях.

Отдельная страница его биографии — непосредственное отношение к созданию профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России в РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина. С тех пор прошло восемь лет.



— В вузе давно шли разговоры об этом, обсуждали разные варианты. Все были единодушны в том, что вуз, его студенты и сотрудники должны быть ближе к производству, добыче и разведке. Ведь у нас тесные связи с производствами нефтегазового комплекса: «Газпром», «ЛУКОЙЛом», «Роснефтью», «Транснефтью» и другими. Это партнеры университета. После обсуждения принято решение, что профильному вузу необходимо быть в отраслевом нефтегазовом Профсоюзе. Ведь большая часть работников этих компаний — наши выпускники, и им нет необходимости объяснять актуальность проблем. Они с ними знакомы не понаслышке. Поэтому с уверенностью могу сказать о том, что мы всегда находим понимание у руководства Нефтегазстройпрофсоюза России.

Нефтегазстройпрофсоюз России, по мнению нашего собеседника, очень уважаем в нефтяной и газовой промышленности. Это ведущая организация в профсоюзном движении России. И в этом большая заслуга людей, которые создавали Профсоюз в трудные 90-е годы, которые умеют договариваться и убеждать в том, что во главе всего — человек со своими заботами.

Подготовила Валерия Кабакова



# Иван Лиховоз:

## «Я шел туда, где нужен был мой опыт»

Судьба Ивана Ивановича Лиховоза, пожалуй, очень похожа на судьбы многих его ровесников. Родился он в 1949 году в городе Харькове. Как и многие в начале 1960-х после восьми классов общеобразовательной школы пошел в ПТУ и вечернюю школу. Профессию выбрал самую простую, но востребованную — слесарь-сантехник. Если вспомнить, в те годы в СССР шло активнейшее строительство жилья, нужно было переселить людей из бараков и землянок в нормальное благоустроенное жилье. Главное слово — благоустроенное, а значит слесарь-сантехник востребованная профессия.

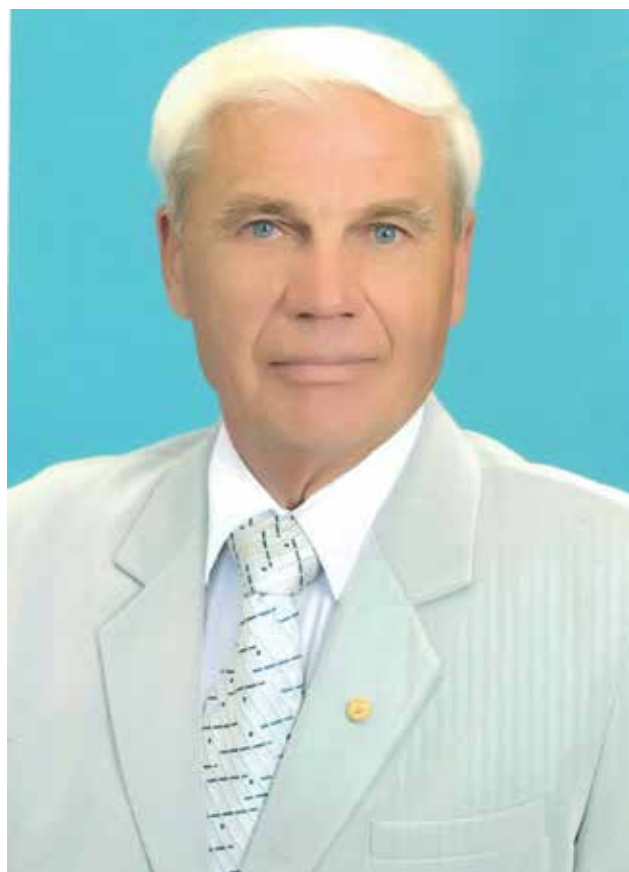
Так Иван Лиховоз после училища попал на стройку, где работал до призыва в армию, попросился служить в воздушно-десантные войска, так как занимался парашютным спортом в аэроклубе ДОСААФ. На дворе 1968 год и события в Праге.

— 21 августа 1968 года нас по тревоге подняли и отправили в Чехословакию. Так что теперь я даже считаю участником боевых действий.

О тех событиях Иван Иванович говорит скупое, зато преображается, когда речь заходит о его трудовой деятельности. Когда вернулся из армии, пошел на работу в троллейбусное управление. С этим управлением его связывают долгие годы.

Работал и учился параллельно, как принято говорить. Учился на инженера-электрика в Харьковском институте городского хозяйства. Кстати, в родном депо в 1973 году он стал лучшим водителем. А уже потом, после того как окончил институт, стал расти по служебной лестнице. Был назначен начальником эксплуатационного депо № 2. А в 1997 году его пригласили в администрацию Севастополя на должность главного инженера коммунального хозяйства города. Одним словом, на кого учился в институте, тем по сути и трудился.

В 1999 году Иван Иванович был назначен директором коммунального предприятия «Севтеплоэнерго». — Я шел туда, где нужен был мой опыт. За должности не держался. Так в севастопольскую энергетику перешел, потому что попросили, хотя бы на время, пока не



найдут замену. С опытными кадрами на производстве тогда было не очень хорошо, все ушли в торговлю.

А с января 2002 года по приглашению руководства газового хозяйства города перешел работать заместителем правления ОАО «Севастопольгаз» по капитальному строительству.

Профсоюзная карьера нашего героя началась в 2005 году, когда на общем собрании он был избран председателем профсоюзной организации газового предприятия. После присоединения Крыма к России в 2014 году Иван Иванович принял самое непосредственное участие в создании ППО АО «Севастопольгаз» Нефтегазстройпрофсоюза России.

— Что было любопытно, хотя и закономерно: после проведения учредительного собрания мы в короткие сроки достигли 100% численности членов Профсоюза. Сегодня из 525 человек, которые трудятся в АО «Севастопольгаз», 98 процентов — члены Профсоюза. Это очень хороший показатель.

Есть в этом заслуга и Ивана Ивановича. Он, как и на протяжении всей своей трудовой жизни, с раннего утра уже на работе. Неизменно принимает участие во всех значимых заседаниях администрации предприятия.

— Иногда разговор бывает очень крутым, — говорит Иван Лиховоз. — Но нам всегда удается прийти к решению даже по самым острым вопросам. Здесь можно поблагодарить и нашего директора Марата Сергеевича Козлова. Кстати, он тоже является членом Нефтегазстройпрофсоюза России.

В остальном же работа профсоюзной организации АК «Севастопольгаз» очень похожа на деятельность других. Помимо льгот по Коллективному договору с администрацией предприятия, у газовиков Севастополя благодаря профсоюзной организации есть возможность получить материальную помощь в трудной жизненной ситуации. Не забывают профсоюзные лидеры о ветеранах Великой Отечественной войны, блокадниках. Праздники здесь принято отмечать широко и весело.

Благодаря активной работе профсоюзной организации работодатель оплачивает 80% стоимости путевки в детский лагерь. Оплата проживания и отдыха

на туристических базах обходится сотрудникам в 50% стоимости, а членам их семей — в 70%.

— Я еще раз хочу сказать, — замечает Иван Иванович, — во всем этом заслуга как профсоюзной организации, так и администрации «Севастопольгаза». Это Коллективный договор, обязательства которого выполняются обеими сторонами. Быть может, поэтому наше предприятие сегодня одно из лучших в Севастополе. И это не пустые слова, именно название нашего предприятия, могу заметить по секрету, в ближайшее время будет помещено на городскую Доску почета.

3 апреля Ивану Ивановичу Лиховозу исполнится 70 лет. Праздновать будет, по его признанию, с коллегами и семьей. Приедут дочь и внучка со своими супругами, они живут в Северной столице. Семья у Лиховоза дружная, каждое лето все приезжают в гости, тем более что после открытия Крымского моста это стало делать гораздо легче, потому можно рассчитывать, что семья будет собираться чаще.

Придут многие коллеги и соратники, тем более что родному Севастополю Иван Иванович посвятил всю свою трудовую жизнь. Фигура он здесь заметная и до сих пор, несмотря на солидный юбилей, значимая, как, впрочем, и «Севастопольгаз» со своей профсоюзной организацией, которую Лиховоз успешно возглавляет.

Подготовил Игорь Буторин

**3 АПРЕЛЯ ИВАНУ ЛИХОВОЗУ  
ИСПОЛНИЛОСЬ 70 ЛЕТ**



# Наша миссия — ЕДИНСТВО

## 75 ЛЕТ ВОЛГОГРАДСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

**На начало 2019 года Волгоградская территориальная организация Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (ВТО Нефтегазстройпрофсоюза России) насчитывает 8 483 члена Профсоюза.**

13 ноября 1943 года Секретариат ВЦСПС разрешил ЦК профсоюза рабочих нефтяной промышленности Юга и Центра организовать областные комитеты профсоюза вместо существующих линейных комитетов профсоюза.

20 мая 1944 года на Сталинградской областной отраслевой профсоюзной конференции создан областной комитет профсоюза. Первым председателем президиума Сталинградского обкома профсоюза рабочих нефтяной промышленности избрана Мария Бутенко.

В 1947 году на областной отчетно-выборной отраслевой профсоюзной конференции председателем обкома профсоюза рабочих нефтяной промышленности избран Георгий Пшенцов.

В 1957 году профсоюз рабочих нефтяной промышленности и профсоюз рабочих химической промышленности объединились в профсоюз рабочих нефтяной и химической промышленности.

24 февраля 1960 года на областной отчетно-выборной отраслевой профсоюзной конференции председателем обкома профсоюза рабочих нефтяной и химической промышленности избран Владимир Боченин.

26 мая 1977 года на втором пленуме Волгоградского обкома профсоюза принято решение о разукрупнении областного комитета профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности. Образован Волгоградский областной комитет профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности. Председателем Волгоградского обкома профсоюза избран Владимир Боченин.

20 августа 1986 года на третьем Пленуме Волгоградского обкома профсоюза председателем Волгоградского обкома профсоюза избран Николай Скоморохов. Он руководил организацией почти 30 лет, до 2012 года.

21 марта 2012 года на четвертом Пленуме комитета Волгоградской областной организации профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства председателем избран Михаил Ширшин.





**Михаил Ширшин, председатель  
Волгоградской областной организации  
Нефтегазстройпрофсоюза России**

— Николай Скоморохов за время своей работы выстроил структуру, подобрал дееспособную команду, наладил взаимодействие с организациями, а передо мной стояла задача сохранить единство и внести оживление, большую активность в профсоюзные ряды.

Мы взаимодействуем с профсоюзными организациями, входящими в структуру межрегиональных профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ» и «Газпром профсоюз».

Наша миссия — единство большой 30-тысячной профсоюзной семьи ВТО. Мы все понимаем, что разногласий быть не должно. Однако финансовые возможности у предприятий очень разные. Но помощь и взаимодействие имеет не только материальную составляющую. Очень важно делиться опытом друг с другом. Мы видим, что межпрофсоюзный контакт очень востребован. Меняются законы, не всегда новшества имеют готовые механизмы реализации. Изучаем, консультируем и потом предлагаем готовые решения.

Отрадно, что нашу деятельность замечают и видят в ней пользу. Все наши заседания выборных профсоюзных органов — Президиума, Совета открыты для посещения любым членом Профсоюза, более того, чем лучше информированы люди о нашей работе, тем эффективнее обратная связь. Еще раз повторю: наша задача — объединять людей, делиться с ними информацией. Мотивирует на вступление в Профсоюз и проект «Моя профсоюзная карта». Активно ведем работу по заключению партнерских соглашений.

Не открою секрета, сказав, что работодатель и профсоюзная организация находятся не в равных условиях. Рычагов воздействия у руководства предприятий больше, но к голосу Профсоюза уже невозможно не прислушиваться. Сейчас очень много завязано на общественных советах при органах власти, представители нашей организации входят практически



Николай Скоморохов, ребенок войны, работать слесарем-сантехником начал в 1960 году. Вечернюю школу окончил уже после армии, потом заочно институт. В 1970 году его избирают заместителем председателя профсоюзного комитета Коробковского нефтегазодобывающего управления. В 1975 году стал начальником планово-производственного отдела ПМК-1 объединения «Волгоградтрансгаз». В мае 1977 года его избирают секретарем Волгоградского обкома профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности.

С сентября 1986 года работает председателем Волгоградского обкома профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства.

В 1990 году Николай был избран народным депутатом РСФСР, и в составе фракции профсоюзов приложил немало усилий для сохранения общероссийского профдвижения, принял участие в учредительном съезде ФНПР и стал одним из инициаторов создания Российского профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства.

При его непосредственном участии все организации, входящие в территориальную организацию, заключают коллективные договоры — основные нормативные акты, благодаря которым социальные гарантии для трудящихся не только сохранились, но и усилились, стали более конкретны и обязательны.

во все, которые работают в области. Они не молчат, проявляют инициативу, вскрывают проблемы и предлагают решения. Точек соприкосновения много: охрана труда, юридические вопросы, заработная плата, социальные льготы и гарантии.

Юбилейный 2019 год ожидается насыщенным. Уже прошло первое мероприятие: спартакиада, которая объединила более 300 участников из 14 организаций. В апреле состоится Молодежный слет и фестиваль художественной самодеятельности. На лето запланированы традиционные спортивные и оздоровительные мероприятия. Хочется пожелать всем сплоченности, мудрости, стабильности. Под стабильностью я понимаю поступательное движение вперед. Ну и конечно, здоровья и успехов на своих трудовых местах.

Подготовила Светлана Романовская

# Как «качество» коллектива влияет на экономику предприятия

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ВОЛТАЙР-ПРОМ»  
И ЕГО ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОТМЕЧАЮТ 55 ЛЕТ**

**Слагаемые успеха АО «Волтайр-Пром» видит в контроле качества продукции. Но экономический результат компании всегда напрямую связан с «качеством» коллектива, которое складывается из многих составляющих, уверена директор по персоналу предприятия Лариса Поленичкина.**

— Для эффективной работы важно все: технологии, понятные стратегические и краткосрочные задачи, льготы и гарантии работникам, а также общественная и социальная активность персонала. В декабре 2016 года был заключен Коллективный договор на 2017–2019 годы. В его новой версии сохранены все действующие ранее гарантии и льготы и добавлены новые, например: премии работникам, занесенным на цеховую Доску почета, получившим звание «Ветеран труда предприятия», уполномоченным Профсоюза по охране труда, пособие при временной утрате работоспособности более чем на 4 месяца подряд.

Коллектив предприятия достаточно молодой, средний возраст работников 40 лет. Это результат определенной направленности кадровой политики. Согласно Коллективному договору работодатель ежегодно выделяет квоту рабочих мест для молодежи в возрасте от 18 до 30 лет (1% от общей численности предприятия). На АО «Волтайр-Пром» определен статус «Молодого работника» и «Молодого специалиста». Молодым специали-

## СПРАВКА

Волжский шинный завод имени 50-летия образования (АО «Волтайр-Пром») построен в 1959–1964 годы. Со дня основания и до настоящего времени завод остается одним из крупнейших предприятий отрасли. Предприятие владеет 17 патентами на изобретения и промышленные образцы, имеет 13 охранных свидетельств на товарные знаки. Четыре основных товарных знака ОАО «Волтайр» зарегистрированы в 30 странах мира и дважды удостоивались международной награды «За лучшую торговую марку».

стам при условии их работы на предприятии не менее пяти лет в течение первых трех лет после окончания обучения по специальности ежегодно выплачивается определенная дополнительная сумма. В 2018 году создан Молодежный совет.

## — В чем уникальность вашего предприятия?

— Главная уникальность — в самом подходе к работе, ведь «Волтайр-Пром» в числе первых предприятий шинной отрасли, вставших на путь инноваций. Наша продукция ориентирована на сельскохозяйственный и индустриальный внешние и внутренние рынки. Экологичность продуктов питания — один из приоритетов агропромышленного комплекса, а для этого необходимо правильно ухаживать за почвой: снижать вредное воздействие, правильно обрабатывать и сохранять ее. В сельскохозяйственной линейке шин АО «Волтайр-Пром» присутствуют шины, в производстве которых не используются канцерогены, о чем свидетельствует соответствующий сертификат качества REACH. Неканцерогенные сельскохозяйственные шины не оказывают вредного воздействия на почву, и спрос на них постоянно растет, большим спросом эти шины пользуются на зарубежных рынках. Для промышленности используется другой подход и, соответственно, другие технологии, здесь на первое место выходят износостойкость и цена. В стратегических планах компании — вывод на рынок большого количества новинок. Предприятие плодотворно сотрудничает с крупными производителями







сельскохозяйственной техники «КЛААС», «Джон Дир», «Ростсельмаш», «Санкт-Петербургский тракторный завод», поставляя шины на сборочный конвейер.

#### — Как мотивируете сотрудников?

— Учитывая, что требования рынка быстро меняются, наша задача — не отставать и учитывать потребности и спрос. Новая продукция производится на новых станках, для работы на которых требуются дополнительные знания. Сегодня работать в старом формате невыгодно, необходимо постоянное повышение квалификации. В свою очередь рабочие, которые освоили более современное и высокотехнологичное оборудование, получают заработную плату на 30–50% выше средней по предприятию. Для мотивации сотрудников ежегодно проводим конкурс «Лучший по профессии» рабочих ведущих профессий: сборщиков, вулканизаторщиков, машинистов, победители получают крупные премии и делятся передовым опытом с коллегами.

По результатам работы за год и полугодие оцениваем качество работы, производительность труда и отсутствие нарушений, лучших поощряем премиями.

Совместно с профсоюзной организацией проводим культурно-массовые и спортивные мероприятия. Наша общая задача — сплотить и вдохновить коллектив на достижение высоких производственных показателей.

#### — Как вы взаимодействуете с профсоюзной организацией??

— Профсоюзная организация образована с первого дня работы предприятия, поэтому юбилей мы отмечаем вместе. Наличие профсоюзной организации — это ведь не законодательное требование, а скорее насущная потребность. Профсоюз как представитель большого коллектива доводит до администрации инициативы работников и побуждает считаться с ними. По предложениям профсоюзных лидеров в Коллективный договор внесено до-



статочно много изменений. Справедливости в трудовом споре легче достигнуть, когда есть третья сторона — профсоюзная организация.

Взаимодействие Администрации и профсоюзной организации строится на принципах равноправия и конструктивного партнерства, работники чувствуют реальную поддержку Профсоюза. Мнение профсоюзного комитета учитывается при разработке и утверждении целого ряда локальных нормативных актов по организации, нормированию и охране труда, разработке систем оплаты и материального поощрения. Уполномоченные профсоюзного комитета постоянно проверяют соответствие уровня охраны труда и здоровья необходимым требованиям, участвуют в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве. Для урегулирования разногласий между работниками и работодателем работает комиссия по трудовым спорам. Считаю, что роль профсоюзной организации достаточно весома. Она заключается в развитии стабильных, прочных и благожелательных отношений между работодателем и работниками, обеспечении эффективной и непрерывной работы предприятия и социальных гарантий и роста благосостояния работников и их семей.

**Первичная профсоюзная организация АО «Волтайр-Пром» входит в состав Нефтегазстройпрофсоюза России. Особое внимание профсоюзная организация уделяет охране труда и промышленной безопасности. За последние годы уровень производственного травматизма на предприятии снизился в несколько раз, а первичная профсоюзная организация неоднократно становилась победителем и призером конкурсов на лучшую первичную профсоюзную организацию Нефтегазстройпрофсоюза России не только по Волгоградской области, но и на всероссийском уровне.**

**Елена Усачева, председатель ППО АО «Волтайр-Пром»**, окончила Волгоградский государственный технический университет по специальности «Экономика и управление на предприятии в химической промышленности». На заводе с 1996 года. Работала стыковщиком резиновых изделий подготовительно-камерного производства, бухгалтером. С 2005 года — бухгалтер, затем старший бухгалтер ППО АО «Волтайр-Пром». 2 сентября 2016 года на XII отчетно-выборной конференции ППО АО «Волтайр-Пром» избрана председателем заводской профсоюзной организации. Членами профсоюза являются около 56% работников предприятия.

**— Елена Юрьевна, с какими вопросами к вам чаще всего обращаются?**

— Это обращения с просьбой урегулировать какие-либо разногласия производственного и личного характера: изменение графиков работы, бытовые неудобства, качество СИЗ, транспорт. В результате переговоров с администрацией и бесед с каждым конкретным человеком решаются и становятся понятны многие проблемы. Часто заводчане обращаются в профком за материальной помощью. К слову, каждый член Профсоюза имеет право на фиксированную материальную помощь в течение года. Кроме этого материальная помощь выплачивается при вступлении в брак, рождении ребенка и т.д., что является хорошей дополнительной мотивацией для вступления в Профсоюз. Кстати, материальная помощь согласно Коллективному договору выплачивается только при согласовании с профкомом. Положительным является и тот факт, что члены Профсоюза сами приходят с предложениями и замечаниями по организации спортивных и культурно-массовых мероприятий. Так, по инициативе работников организованы еженедельные тренировки по настольному теннису, баскетболу, результатом которых стали заводские турниры и участие в областных спартакиадах Профсоюза.

**— Какими пунктами Коллективного договора вы особенно гордитесь?**

— Прежде всего хочу отметить, что Коллективный договор на нашем предприятии — это результат кропотливой работы комиссии по заключению колдоговора как со стороны работодателя, так и со стороны

профсоюзной организации. Гордимся многими пунктами этого важнейшего документа, обеспечивающего работникам реальные социальные гарантии и льготы.

В полном объеме решен вопрос обеспечения специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, Если возникают претензии к их качеству, то в результате переговоров с администрацией и службой охраны труда эти проблемы оперативно решаются. Приоритетная задача в последние годы — активизация молодежного движения, которое действует в тесном контакте с администрацией. Стало доброй традицией также, что в преддверии годовщин Сталинградской битвы молодые сотрудники завода навещают с поздравлениями и подарками детей военного Сталинграда. Особенно хочется отметить участие молодежи в Дне химика, в театральном эксперименте «Колесо фортуны», молодежном турнире «Битва титанов».

**— Как строится сотрудничество с руководством предприятия? Как бы вы охарактеризовали это взаимодействие? Что это — партнерство, зависимость, диалог, спор?**

— С уверенностью могу сказать, что на заводе сложились прочные партнерские взаимоотношения с администрацией. Спорные моменты, если они появляются, всегда решаются путем переговоров и конструктивного диалога. Положительным является факт совместного обсуждения и участия администрации и профкома завода в организации и проведении всех мероприятий как заводского, так и городского уровня.

**— Как будет отмечаться юбилей предприятия?**

— Планируется провести целый ряд праздничных мероприятий. Это обновление заводского музея, проведение молодежного квеста по истории завода, детских творческих конкурсов, литературной гостиной «Завод — моя судьба», публикация цикла статей в корпоративном издании «Волжский шинник» об основных производственных цехах и людях, которые посвятили себя работе на нашем предприятии. Лучшие сотрудники предприятия будут награждены заводскими, корпоративными и региональными наградами. Также состоится праздничный концерт.

Подготовила Светлана Романовская



# ПРОФСОЮЗ — дело добровольное

Официальной датой начала истории российских профсоюзов принято считать 30 апреля 1906 года — в этот день состоялось первое собрание союза Московских рабочих. Максимальный расцвет профсоюзных объединений произошел после социалистической революции 1917 года и пришелся на советское время. Тем не менее профсоюзы не сгнули в водовороте перестройки, пережили переход страны из социализма к рыночной экономике и продолжают действовать сегодня. Мы решили выяснить у ветерана этого движения, председателя объединенной профсоюзной организации АО «Краснодаргазстрой» Виктора Шляховского, что же из себя представляет современный профсоюз и чем он может помочь трудящемуся человеку.

Виктор Яковлевич занимается профсоюзной деятельностью уже без малого 45 лет, и ему не понаслышке знакомы нужды рабочих людей. Он родился в военное лихолетье — в 1943 году, вырос в детском доме. В 15 лет он пришел на краснодарский завод «Нефтемашремонт», где проработал почти два десятилетия, пройдя путь от подсобного рабочего до ведущего инженера — начальника бюро инструментального хозяйства. В 1962 году окончил школу ДОСААФ и, получив водительские права, был призван на воинскую службу в группу советских войск в Германии. После армии вернулся на завод и продолжил учебу: сначала в вечерней школе, затем в станкостроительном техникуме и политехническом институте. В 1974 году на родном заводе его избрали председателем завкома. А через пять лет управляю-



щий трестом «Краснодартрубопроводстрой»\* Виктор Пантелеевич Андреев поручил ему создать объединенную профсоюзную организацию на своем предприятии, и на первой же конференции организации Виктор Шляховский избран председателем профсоюзного комитета. Коллектив оказывал ему доверие и во все последующие годы, поэтому в этой должности он работает по сей день. «Я всю жизнь работаю с людьми, мне очень повезло, что на моем пути попадались только добрые и отзывчивые люди, которые всегда приходили мне на помощь в трудную минуту, и я тоже стараюсь помогать всем по мере сил», — объясняет свое жизненное кредо ветеран.

По его словам, если раньше, в советское время, поступление на работу одновременно означало и автоматическое вступление в профсоюз, то сейчас это решение — личный выбор каждого работника. Любой, кто решит стать членом этой организации, должен выплачивать взносы в размере, установленном еще в далеком 1906 году — 1% от зарплаты. А что же человек получает взамен? Прежде всего гарантию того, что отныне он не останется наедине со своими проблемами: в любой жизненной ситуации, как в радостной, так и в печальной, он может рассчитывать на внимание и помощь профсоюзной организации.

Члены Профсоюза в АО «Краснодаргазстрой» получают подарки к Новому году, 23 февраля, 8 Марта, Дню работников нефтяной и газовой промышленности, а также к юбилейным датам — на 50, 55 и 60 лет, денежные выплаты по случаю бракосочетания или



рождения ребенка. Также выделяются средства на лечение члена Профсоюза или его ребенка и людям, оказавшимся в сложных жизненных обстоятельствах. Так, в прошлом году Профсоюз материально помог тем, чьи дома в июле пострадали от стихийного бедствия — града.

Профсоюзная организация также занимается организацией коллективного досуга сотрудников в дни общероссийских и отраслевых праздников: арендует дома отдыха и турбазы, вывозит людей на природу, на море, в экскурсионные туры по Краснодарскому и Ставропольскому краям, в Адыгею, Абхазию и Крым. Но больше всего выигрывают семьи с детьми. Для подрастающего поколения предусмотрены билеты на детские елки и театральные представления, совместно с администрацией предоставляются бесплатные путевки в летние лагеря, процедуры в краснодарской бальнеолечебнице, а также много других бонусов.

Впрочем, как объяснил Виктор Яковлевич, деятельность профсоюзной организации не сводится только к функциям кассы взаимопомощи или организатора досуга. Сюда приходят за защитой своих прав. И каждому стараются помочь.

— Недавно был такой случай. У нас в компании сократили одну сотрудницу в возрасте около 60 лет. Но потом выяснилось, что она единственный опекун несовершеннолетнего внука. Мы обратились к заместителю генерального директора, разъяснили ситуацию. В итоге женщину восстановили на работе. В связи с этим хочу отметить важность того, что у нас выстроены хорошие отношения с генеральным директором и

руководством компании. Когда выношу «наверх» социальные вопросы или проблемы, связанные с трудовой деятельностью членов Профсоюза, всегда встречаю понимание, и в большинстве случаев идут нам навстречу, — говорит Виктор Шляховский.

Другими словами, в отличие от американской традиции, согласно которой профсоюзы всегда в оппозиции по отношению к работодателю, профсоюзная организация АО «Краснодаргазстрой» близка по своей деятельности к японской модели, где подобные объединения помогают наладить отношения между работниками и руководством, стараются найти компромисс, защищая интересы сотрудников.

Профсоюзная организация АО «Краснодаргазстрой» объединяет 2 147 человек. Это примерно половина всех работающих. Однако здесь наблюдается определенный дисбаланс. Вступать в Профсоюз предпочитают люди с невысоким заработком, а вот высокооплачиваемые специалисты не очень-то горят желанием отдавать свой процент в общую копилку. «И этих людей можно понять, — сетует Виктор Яковлевич. — Они вносят более значимые суммы, но за материальной помощью к нам, скорее всего, обратятся коллеги с невысокой зарплатой. Тем не менее в профсоюзной организации представлены люди с самым разным уровнем дохода, для которых понятие рабочей солидарности — не пустые слова».

*\*В 1992 году трест «Краснодартрубопроводстрой» преобразован в компанию «Краснодаргазстрой».*

Подготовила Татьяна Самсонова



# Вставай на лыжи!

## Проекту «Лыжня СИБУРа» — 15 лет

**В Тобольске в очередной раз состоялись зимние корпоративные соревнования среди предприятий ПАО «СИБУР Холдинг». 15-й турнир собрал 139 участников из 20 городов деятельности компании.**

Руководство компании «СИБУР» уделяет должное внимание здоровому образу жизни и не меньшее преемственности поколений. Председатель «СИБУР Профсоюза» Вячеслав Харитонов особо отметил, что своим примером родители показывают детям важность не только производственной жизни, успехов в работе, но и спортивной активности.



**Вячеслав Харитонов:** *«Привлекли к участию детей участников соревнований. Пусть они посмотрят, как их мамы-папы трудятся на лыже. Ведь мы все родители, и понимаем, как важно, чтобы ребенок имел представление о работе и досуге мамы и папы, видел, насколько они уважаемы в обществе, брал с них пример».*

Но уже сейчас дети не отстают от родителей, в «Лыжне СИБУРа» они участвуют активно. В честь открытия праздника ребята подготовили флешмоб под барабанное шоу и песню «Оле-оле», написанную специально для «Лыжни СИБУРа». Взрослые подготовили для них познавательную программу. За время пребывания в Тобольске посмотрели производственные объекты ООО «ЗапСибНефтехим», успешно прошли квест по Тобольску, посмотрели недавно вышедший в прокат фильм «Тобол».

Вместе с 15-летней дочерью Екатериной приехала на соревнования Елизавета Новикова, специалист по социальному развитию первичной профсоюзной



организации «СИБУР ИТ». Москвички отметили, что Тобольск очень красивый город: «Пусть холодно, Сибирь все-таки, но эмоции переполняют. Спасибо «СИБУРу» за возможность взять с собой дочку, она счастлива».

Проект заряжает энергией: встал на лыжи и глава Тобольска Владимир Мазур. Вместе с руководителями «СИБУР Тобольска» он принял участие в забеге.



**Владимир Мазур:** *«В городе активно развивается спортивная отрасль. Большую роль в этом играет поддержка тобольского предприятия «СИБУРа». И «Лыжня СИБУРа» — больше чем корпоративный праздник, ведь к нам приезжают люди со всех уголков страны».*

**Игорь Климов, генеральный директор ООО «СИБУР Тобольск» и ООО «ЗапСибНефтехим»:** *«Каждый раз очень радуюсь этому событию и надеюсь, что с каждым годом участников будет все больше и больше. Наша задача состоит в том, чтобы оздоровить сотрудников и сделать спортивное мероприятие исключительно полезным».*





**ЕСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ МЕСТА, КОТОРЫЕ ТАК БЫ И ОСТАЛИСЬ ПРИРОДНЫМ ЛАНДШАФТОМ, ЕСЛИ БЫ НЕ РАБОТНИКИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ. НАШЛИ, РАЗРАБОТАЛИ, ОСВОИЛИ МЕСТОРОЖДЕНИЯ И... ПОСТРОИЛИ ГОРОДА. КАКИЕ ОНИ — ЛЮДИ, ДОБЫВАЮЩИЕ ГЛАВНЫЕ БОГАТСТВА НАШЕЙ СТРАНЫ? В ЧЕМ УНИКАЛЬНОСТЬ НЕФТЕГАЗОВЫХ ТЕРРИТОРИЙ? ОБ ЭТОМ И МНОГОМ ДРУГОМ — НАШ ПРОЕКТ.**

# Энергия жизни. Новый Уренгой



ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА УРЕНГОЙ» ДОБЫВАЕТ ПРИРОДНЫЙ ГАЗ, ГАЗОВЫЙ КОНДЕНСАТ, НЕФТЬ, ГОТОВИТ К ТРАНСПОРТУ УГЛЕВОДОРОДНОЕ СЫРЬЕ, ФОРМИРУЕТ СЫРЬЕВУЮ БАЗУ. ПРЕДПРИЯТИЕ — ЛИДЕР ПО ДОБЫЧЕ НЕСТАБИЛЬНОГО КОНДЕНСАТА СРЕДИ ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЙ ПАО «ГАЗПРОМ». ДОСТИЖЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ — ОСВОЕНИЕ СЛОЖНЕЙШИХ В ГЕОЛОГИЧЕСКОМ ОТНОШЕНИИ АЧИМОВСКИХ ОТЛОЖЕНИЙ, ЗАЛЕГАЮЩИХ НА ГЛУБИНЕ ДО ЧЕТЫРЕХ КИЛОМЕТРОВ С АНОМАЛЬНО ВЫСОКИМ ПЛАСТОВЫМ ДАВЛЕНИЕМ И ВЫСОКИМ СОДЕРЖАНИЕМ ГАЗОВОГО КОНДЕНСАТА.

ТЕКСТ: СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ  
ФОТОМАТЕРИАЛЫ ПРЕДОСТАВЛЕНЫ СЛУЖБой  
ПО СВЯЗЯМ СОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ И СМИ ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА УРЕНГОЙ»

# Золотой холм

**Новый Уренгой встретил солнцем, пушистыми сказочными деревьями и теплыми улыбками. Мороз за 20 не чувствовался. Экскурсия по городу и затем музею предприятия — для знакомства с его историей. Как оказалось, легкое погружение организовали не только для меня, такой «маршрут» проходят все новые сотрудники Общества «Газпром добыча Уренгой».**

— Вот Ленинградский проспект и памятник Владимиру Высоцкому, — рассказывает мой экскурсовод Светлана Аликина, специалист по связям с общественностью. — Владимир Семенович в Новом Уренгое никогда не был, но с его песнями сюда ехали первопроходцы, и это часть нашей истории. Улицы и микрорайоны города носят приятные, часто северные названия: Сибирская, Дружбы народов, Арктическая, Весенняя, Газовиков, Геологоразведчиков, мкр. Звездный, Кедровая, мкр. Солнечный, Тундровая, но в городе газодобытчиков нет улицы Ленина и памятника вождю революции тоже. Зато есть улица 26-го съезда КПСС. Именно на нем было принято решение о развитии газовой отрасли страны на базе Уренгойского месторождения. На проспекте Губкина стоит памятный знак, указывающий на то место, куда в



1973 году из рабочего поселка Пангоды месторождения Медвежье прибыл первый автотракторный десант — тягачи, тракторы, «Уралы», бензовозы, бортовые машины, которые везли строительные материалы и жилые вагончики. Покорителям тундры предстояло начать организационные работы по обустройству Уренгойского нефтегазоконденсатного месторождения. Пионерный поселок называли Ягельным по наименованию станции старой, уже не действующей железной дороги. К лету 1974 года в нем было возведено несколько деревянных домов на первой улице. Она была названа улицей Оптимистов. Здесь расположились школа, магазин, библиотека, пекарня. Затем появилась улица Первопроходцев. А 5 августа 1975 года прошла государственная регистрация поселка Новый Уренгой, который через пять лет, 16 июня 1980 года, официально стал городом.

Существует много версий происхождения слова «уренгой». Его значение и название города до сих пор вызывают споры у специалистов и даже у коренных жителей. По одной из версий, это слово обозначает

## ЗАМЕТКИ НА ПОЛЯХ

В самолете раздали ямальскую прессу — «Красный Север». Внимательно изучила. Ну эпидемией ОРЗ или гаражами-самостроями не удивили. А вот лыжником с пропеллером от парашюта, которого обсуждали в городских пабликах, и фактом, что первым об успехе ямальской лучницы в соцсетях сообщает губернатор Дмитрий Артюхов, — да («Красный Север», № 11 от 13 февраля 2019 года). Погрузилась в материал про Арктику, как-никак стратегическое направление страны. Если опустить подробности, как «Газпром» отстоял трубу «Северного потока – 2» благодаря Ангеле Меркель, полезной стала новость о планируемом создании Министерства Арктики. Подробности ожидаются на международном форуме в Санкт-Петербурге, который намечен на начало апреля 2019 года. Его название «Арктика. Океан возможностей» созвучно тем задачам, которые ставятся правительством — создание новой экономической модели развития Арктической зоны РФ.





«золотой холм, гору». В золото окрашивают местность лиственницы, которых здесь немало благодаря речушкам. По другой — «поющая гора». Отъезжаешь от города всего несколько километров — и уже тундра, там растительность не превышает двух метров. Связывают толкование слова «уренгой» и с легендой народа ханты, которая гласит: «Однажды дочь Солнца по имени Уренгой опустилась на холм, превратилась в кошку и пробежала под землей, разрезав ее хвостом. В том месте течет река Пур. А место, где она ступила лапой на землю, назвали ее именем: Уренгой — дочь Солнца. Именно в этом месте и построили современный город.

**До полярного круга от Нового Уренгоя всего 63 км, а до ближайшего моря — 500. Правда, северяне предпочитают Карскому другие моря — более теплые.**

Вообще уренгойцы любят удивлять масштабами: если торговый центр, то самый большой на Ямале, если Дворец спорта, то международного уровня. И названия соответствуют: «Солнечный», «Звездный». Даже мост, соединяющий две части города — северную и южную — строили сразу с учетом разрастания города и ввысь, и вширь. Еще в 1995 году, в год его сдачи, он смотрелся каким-то гигантом среди низеньких деревянных домов. Но сегодня в Новом Уренгое нет балков, вагончиков и жилых бочек. На их месте — современные микрорайоны.

Достопримечательности в привычном для жителей мегаполисов смысле в Новом Уренгое отсутствуют. Город молодой даже по человеческим меркам. Зато здесь немало мест с душой, знаковых. Вот площадь Памяти с Вечным огнем и военной техникой от вертолета до БТР. Вот первый православный храм Преподобного Серафима Саровского и большой Богоявленский собор, который 15 сентября 2015 года освятил Патриарх Московский и всея Руси Кирилл. Новоуренгойским верующим Владыка преподнес в подарок икону святого равноапостольного великого князя Владимира. Есть и мечеть.

Вот студенческий городок, где установлен бюст Сабиту Оруджеву — личности поистине легендарной и достойной доброй памяти потомков. Он был крупным организатором нефтяной и газовой промышленности в СССР, видным ученым в области разведки и разработки нефтяных и газовых месторождений. Сабит Атаевич определил стратегию и тактику освоения Уренгойского месторождения. Газодобытчики даже голосовали за то, чтобы аэропорт их города носил его имя. Ведь именно Оруджев определил местоположение на карте страны города газодобытчиков и строителей. 22 сентября 1973 года он, возглавляя министерскую комиссию, прибыв на Уренгойское месторождение, произнес слова Петра I: «Здесь будет город заложен!». В центре вытоптанного островка тундры был забит первый символический колышек с табличкой «Новый Уренгой».





Северяне — народ активный. Что им мороз или мошка — лишь бы было где заниматься спортом. Так в городе, где девять месяцев очень холодно, а три — просто холодно, появился современный многофункциональный спортивный комплекс под открытым небом «Виадук». Молодежь и семьи с детьми очень любят это место.

Еще одно любимое место — скважина-первооткрывательница Р-2. На самом деле она не первая пробуренная, о чем свидетельствует порядковый номер 2, но ее почитают как первую, давшую большой приток газа. Рядом с исторической скважиной в год 30-летия ООО «Газпром добыча Уренгой» и добычи шести триллионов кубометров природного газа открыт мемориальный комплекс в честь первооткрывателей Уренгойского нефтегазоконденсатного месторождения. Сюда возят школьников и экскурсии, здесь газодобытчики проводят различные памятные мероприятия.

Мой экскурсовод Светлана привезла меня и к стеле «Новый Уренгой», ее сохранили в первозданном виде, немного укрепив фундамент. «Когда я приехала за мужем 27 лет назад в Новый Уренгой, — рассказывает Светлана, смеясь, — он привез меня первым делом сюда, заставил выйти на улицу в 35-градусный мороз и кланяться до земли в знак признания и уважения. Я спорить не стала, традиция — значит традиция». Ехали сюда со всего Союза: армяне, молдаване, азербайджанцы, украинцы, белорусы. Новый Уренгой, как многие северные города, интернациональный, но больше, чем национальность, уренгойцев сближает Север и родное предприятие. Северяне-газодобытчики звучит гордо!

**P.S.** Не впечатлил только аэропорт. Но это временно, шутят уренгойцы. В 2019 году начнется строительство нового. По задумке английских архитекторов, абрис здания посреди вечной зимы восходит к треугольникам чумов, традиционных жилищ исконных народов Севера. Воздушная гавань в Новом Уренгое — второй проект в России (после аэропорта Пулково в Санкт-Петербурге) и первый в регионе, реализуемый в рамках концессионной программы. Стоимость проекта оценивается в 7,2 млрд рублей. Новоуренгойская концессия — одна из системных инициатив, направленных на развитие всероссийской аэропортовой инфраструктуры. Непосредственно в регионе новый терминал будет обслуживать прежде всего нефтегазовый комплекс и его сотрудников. А с учетом развития Уренгойского месторождения востребованность у него будет высокая, и никто даже не сомневается, что новый аэропорт станет еще одной гордостью ямальцев.

## Рекорды Большого Уренгоя



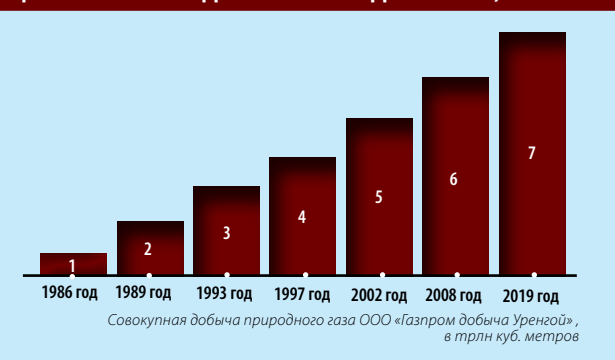
В Тюменской области огромное количество месторождений. Первое близ поселка Березово открыто в 1953 году, затем Игрим, Пунга, Уренгой, Медвежье, Ямбург. Медвежье стали осваивать раньше, чем Уренгой, по одной причине: оно было доступнее. Добраться до Уренгойского по бездорожью, непроходимым болотам, при аномально низких температурах и вечной мерзлоте не представлялось возможным.

Среди легендарных людей — Иван Гиря, начальник Нарыкарской нефтегазоразведочной экспедиции, Владимир Цыбенко и Владимир Полупанов — первооткрыватели Уренгойского нефтегазоконденсатного месторождения, Юрий Топчев — начальник Уренгойского газопромыслового управления ПО «Надымгазпром», первый директор производственного объединения по добыче газа «Уренгойгаздобыча» Иван Никоненко, Рим Сулейманов и Николай Дубина, целая плеяда отважных мужественных людей, стоявших у истоков становления сегодняшнего мощнейшего предприятия «Газпром добыча Уренгой».

6 июня 1966 года скважина-первооткрывательница Р-2 дала мощный приток газа из сеноманского пласта. В музее есть уникальный экспонат — долото, которым, покоряя вечную мерзлоту, бурили Р-2.

Министерство газовой промышленности 5 декабря 1977 года издало приказ об организации в составе Всесоюзного промышленного объединения по добыче газа в Тюменской области («Тюменгазпром»)

### ЦИФРЫ ГОВОРЯТ: ДОБЫЧА ПРИРОДНОГО ГАЗА, В ТРЛН М<sup>3</sup>



Уренгойского производственного объединения по добыче газа «Уренгойгаздобыча». К этому времени первый промысел уже вовсю строился. Сваи были забиты еще в апреле 1977 года. И уже 22 апреля 1978 года, в день рождения Ленина, состоялся митинг с участием буровиков, строителей, монтажников, газодобытчиков в честь ввода в эксплуатацию первой установки комплексной подготовки газа. Прошла почетная вахта с торжественным пуском УКПГ-1, с которой в три часа ночи промышленный газ пошел в магистральный газопровод. Об этом свидетельствует скромная строчка в журнале, сделанная рукой оператора по добыче нефти и газа.

Так много еще никто не добывал. Рекорды по добыче газа занесены в Книгу рекордов России.



25 марта 2019 года ООО «Газпром добыча Уренгой» добыло 7 триллион кубометров природного газа из недр Большого Уренгоя. Достижение было официально зарегистрировано представителем «Книги рекордов России» с выдачей соответствующего сертификата предприятию-рекордсмену.

# Север — суровый наставник

...в интервью проекта — генеральный директор ООО «Газпром добыча Уренгой»

Александр Корякин



— Моя родина — Урал, Челябинск. Родители с нефтегазовой отраслью связаны не были, но в начале восьмидесятых годов еще подростком я впервые услышал об Уренгойском месторождении — тогда в нашем регионе шло строительство коридора магистральных газопроводов системы Уренгой — Помары — Ужгород. Выноска и расчистка трасс, сварка, укладка трубопровода и последующие испытания, строительство компрессорных станций — все происходило на наших глазах, ощущалась масштабность и значимость проекта.

У родителей были знакомые, которые трудились на предприятиях, ведущих разведку и разработку нефтяных и газовых месторождений в Пермской области, Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах. Их рассказы о своих профессиях впечатляли. Поэтому мой выбор учебного заведения — Пермского политехнического института и специальности «Разработка и комплексная эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» — был осознанным и обдуманым.

**— Каким был первый трудовой опыт? Помните тот день, когда впервые пришли на производство?**

— Первый трудовой опыт получил еще в студенческие годы во время производственных практик. Для студента несколько месяцев, проведенных «в поле», значат очень много: дают возможность получить начальный производственный опыт, окунуться в рабочую атмосферу, понять сущность будущей профессии. Севернее Нягани я работал помощником бурильщика в подземном ремонте скважин. Пожалуй, именно тогда в полной мере убедился, что производство — это мое. Да и Север запал в душу, хотел сюда вернуться.

Первым местом работы стала производственно-диспетчерская служба по добыче газа ПО «Надымгазпром». Выпускником вуза с дипломом в руках я приехал в Надым в 1992 году. Времени на привыкание, адаптацию не было: шла реализация серьезных проектов — подготовка и выход на Ямсовейское и Юбилейное месторождения. Полностью погрузился в работу. Это было яркое время ярких людей. У наставников научился многому, поэтому всегда с благодарностью вспоминаю руководителей и коллег, которые помогали словом и делом, но при этом не боялись дать «новобранцу» то или иное ответственное задание.

Мой первый рабочий день — Ямсовейское месторождение (пионерный выход), бескрайняя летняя тундра и начало первой двухнедельной трудовой вахты. С самого утра — объезд разведочных скважин, проверка исправности оборудования, которое завезли еще зимой, сверка документации, ревизии. Мы были вместе с мастером по добыче, который знал все,

каждую мелочь. Я же больше бегал с ключами и работал руками. Мне по-настоящему нравилось то, что я делал. Это труд с конкретным результатом и прочная основа для развития в профессии. Хотелось быстрее всему научиться и во всем разобраться. Вечером по возвращении на площадку к балкам заводили дизельную электростанцию, чтобы приготовить еду и включить связь — отчитаться перед руководством о проделанной работе и получить задание на следующий день. А вот рассказать близким о впечатлениях и трудовых буднях, получалось, как правило, раз в месяц — с переговорного пункта в Надыме. Предварительно надо было заказать разговор и отстоять очередь...

**— Можно ли сказать, что ваша трудовая биография складывалась легко? Что важнее всего: знать свою профессию, уметь брать на себя ответственность?**

— Ответственность важна всегда и во всем в любой сфере деятельности и на любой должности. А «легких карьер» у производственников практически не бывает. Потому что если ты руководитель, инженер, то обязан прежде всего быть технически грамотным, знающим. И не только понимать схематически процессы добычи и подготовки углеводородов, а разбираться досконально, видеть изнутри, учитывать причины и следствия в работе оборудования. Без личного производственного опыта это невозможно. А такой опыт легким не назовешь. После Надыма я работал на Ямбургском месторождении, на Заполярном, сейчас — на Уренгойском. И везде есть технологические особенности, специфика, не зная которых принимать верные решения было бы крайне сложно. Поэтому в первую очередь нужно стремиться быть профессионалом. Знать и любить свое дело.

**— Чем вас привлек Север? Какие испытания пришлось преодолеть за время жизни в этих краях?**

— Север — суровый наставник. Он учит, воспитывает и строго с тебя спрашивает. Жить и работать здесь можно только в том случае, если ты готов принимать жесткий характер Севера.

В девяностые годы в «Надымгазпроме», когда участвовал в подготовке к запуску новых месторождений, довелось трудиться в очень непростых условиях. Быт как таковой практически отсутствовал. Воду для питья брали из озера, а небольшой отрезок пути длиной 60 километров проезжали по бездорожью часов за семь. Но все это было обычным делом — такая у нас работа.

**— За сорок с лишним лет деятельности предприятия каковы его главные производственные успехи?**

— На протяжении многих лет Общество «Газпром добыча Уренгой» входит в тройку крупнейших поставщиков газа в стране и является абсолютным



мировым рекордсменом по совокупной добыче газа. Предприятие занимает первое место по добыче нестабильного конденсата среди дочерних компаний ПАО «Газпром». Наряду с поддержанием добычи на эксплуатируемых объектах и реконструкцией действующих мощностей мы осуществляем разработку глубокозалегающих горизонтов.

**— Предприятие из недр Большого Уренгоя добыло семь триллионов кубометров природного газа. С чем у вас ассоциируется эта цифра?**

— Это колоссальный объем извлеченных из недр углеводородов, который человеку, далекому от газодобычи, даже невозможно представить. Семь триллионов — результат эффективной напряженной работы нескольких поколений северян-газодобытчиков. И первая ассоциация с этим числом — семь чудес света. Применительно к рекорду, к каждому из семи триллионов кубометров — это пример человеческой самоотверженности в труде. Каждый триллион давался непросто, у каждого своя история и эпоха. Но объединяет их колоссальный труд тысяч людей и их безграничная ответственность.

**— В интервью вы сказали: «Репутация предприятия — в его результативности». Что для вас это значит? Технологии, корпоративный дух, мотивированность специалистов?**



— Результативность — это системное своевременное выполнение предприятием всех производственных планов. А факторы, влияющие на эффективность, — это и применение современных технологий, и мотивированность, и командная работа, и корпоративные традиции. Моя задача как руководителя — мобилизовать коллектив на достижение конкретных результатов. Однако победа должна быть не любой ценой, а понятной и осознанной.

Коллектив Общества не раз доказывал, что умеет работать, что способен даже в самых сложных условиях добиваться нужных результатов. От качества нашей работы зависит стабильное функционирование объектов основного и вспомогательного назначения, выполнение плановых заданий, а значит в глобальных масштабах — энергетическая безопасность страны.

**— Уникальность — в людях. Что, на ваш взгляд, стоит за этой вполне распространенной фразой? Как бы вы описали уникальных людей — работников ООО «Газпром добыча Уренгой»? Представители каких профессий сегодня наиболее востребованы в газодобывающей отрасли? Какие черты характера отличают северян?**

— Наш коллектив может работать на любом из направлений производственной деятельности. Для этого у нас есть опыт, накопленный за десятилетия, высокий профессионализм тех, кто обеспечивает бесперебойное функционирование производства, инициативность и энтузиазм молодых специалистов. Все в совокупности и создает эффективную и работоспособную команду.

Уникальность заключается и в том, что профессионализм людей отлично дополняется другими ценными навыками и умениями. Кто-то отличный наставник, другой — активный рационализатор, третий — мастер на все руки, четвертый — общественник или сильный спортсмен... И когда сотрудники свой потенциал развивают и используют, когда компания поддерживает полезные начинания, это дополнительный плюс и самому работнику, и предприятию.

Если говорить об отличительной черте газодобытчиков-северян, я бы назвал исключительную работоспособность и высокую степень ответственности. Помните принцип «Кто, если не мы»? Это про северян. Есть задание — и оно должно быть выполнено. На совесть. Только так.

**— В чем, по-вашему, состоит секрет успеха?**

— Рецептов и секретов успеха у меня нет. На самом деле все просто: если уж берешься за дело, старайся делать хорошо. Плохо само собой получится, для этого не надо прилагать усилия. Чтобы получить конкретный результат, нужно стараться меньше говорить и больше делать.

**— Не первый год Общество реализует проект «Газпром-классы», позволяющий школьникам грамотно выбрать профессию. Что здесь является приоритетным? Можно ли говорить о результатах программы?**

— «Газпром-классы» — это проект, который, с одной стороны, является социальным, поскольку помогает молодежи еще в школе определиться с выбором будущей профессии, получить достойное образование в лучших вузах, а с другой — позволяет предприятию решать определенные кадровые задачи, готовить востребованных на производстве специалистов. По итогам сдачи ЕГЭ в 2018 году из 43 выпускников «Газпром-классов» 42 признаны «Целевыми студентами» Общества, 41 поступил в высшие учебные заведения, 1 — в «Газпром техникум Новый Уренгой».

Считаю, что молодежи нужно помогать. Если человек определился с выбором, готов трудиться, сначала получая знания, потом на производстве — его нужно поддержать и дать определенный стимул.

**— Успешные показатели работы предприятия держатся на профессионалах. А какую роль в эффективности современного производства играет наука? Какие задачи ставятся перед ней?**

— Без науки развитие производства идти не может. Для нашего предприятия научные изыскания важны в разных направлениях деятельности, в частности, в сфере разработки и применения новых технических решений для поддержания уровня добычи на данной

стадии разработки сеноманских и валанжинских залежей Уренгойского месторождения, в реализации перспективного проекта по освоению труднодоступных ачимовских залежей, а также в долгосрочной перспективе в части освоения новых месторождений полуострова Ямал.

Наша наука — это, во-первых, объективное изучение всех процессов, происходящих на месторождении, и составление детальных прогнозов по ним с привлечением исследовательских институтов. Во-вторых, активное участие в профильных конференциях и конкурсах от местного до международного уровня и достойные результаты. В-третьих, это множество рацпредложений от специалистов почти всех филиалов компании и реальный экономический эффект от их внедрения. Также это патенты (86 действующих патентов на изобретения и полезные модели), авторские свидетельства и статьи в специализированных научно-технических изданиях. И плюс ко всему — гранты для обучающихся в докторантуре и аспирантуре.

Инженерная мысль — это, образно говоря, вечный двигатель, который позволяет находить новые решения для задач, стоящих перед нами сегодня, и задач перспективных. Вклад в науку — вклад в наше завтра.

**— Что вас радует в жизни кроме производственных показателей и гордости за достижения коллектива?**

— Радуюсь, когда появляется возможность провести время с семьей. Совместные занятия спортом — каток и коньки, велосипед — для меня имеют очень

большое значение. Время, проведенное в кругу близких, заряжает энергией, радость от их успехов стимулирует и придает сил.

**— Коллективный договор, принятый в Обществе, является одним из лучших в нефтегазовой отрасли. Как осуществляется взаимодействие профсоюзной организации и работодателя? Вы член Профсоюза?**

— Я уверен, что каждый работник нашего предприятия, являющийся членом профсоюза, понимает: деятельность нашей профсоюзной организации является примером плодотворного сотрудничества с работодателем в интересах всего коллектива предприятия и каждого сотрудника в отдельности. Прежде всего это защита социально-трудовых гарантий и работа над улучшением условий жизни и труда газодобытчиков, что включает в себя сохранение районных коэффициентов и северных надбавок, обеспечение безопасности труда и многое другое. Главный инструмент этой деятельности — Коллективный договор, и как член Профсоюза я доволен тем, что наш основополагающий документ неоднократно становился лучшим среди предприятий газовой отрасли.

Когда профсоюзная организация активно ведет деятельность, а баланс интересов и ответственности работников и работодателя соблюдается в полной мере, тогда эффективность и производительность труда остаются на стабильно высоком уровне. Уверен, что наш коллектив будет гордиться еще многими своими достижениями.



# Ачимовка — новые возможности

— Эксплуатация ачимовских отложений в «Газпроме» началась относительно недавно — с 2009 года, поэтому их доля в общем объеме добычи пока незначительна. Да, ачимовские установки подготовки уступают по количеству товарного газа, но они значительно превосходят по добыче углеводородного конденсата. Эпоха легких месторождений, чисто газовых, практически закончилась, уже нет на поверхности больших горизонтов, заполненных газом, когда пробурил на километр — и можно начинать промышленную эксплуатацию. Сейчас разрабатываются месторождения со сложным составом, с рядом технических трудностей. Именно поэтому разработка ачимовских залежей — один из приоритетных проектов предприятия.

Ачимовская продукция берет не количеством, а наличием ценнейших компонентов, таких как этан, в ачимовском газе его содержится до 12%. А этан — уникальный компонент для газохимии и газопереработки.

Сегодня в эксплуатации на лицензионном участке ООО «Газпром добыча Уренгой» находится две установки, в текущем году планируется нарастить объемы добываемой продукции на существующем комплексе за счет ввода новых скважин и расширения действующей установки. В краткосрочной перспективе необходимо продолжить наращивать производственные мощности, это и бурение новых скважин на ачимовский горизонт, и строительство новых промыслов. Эти мероприятия позволят нарастить добычу нестабильного конденсата практически в два раза по сравнению с сегодняшними показателями.



**Владимир Кобычев**, заместитель генерального директора по добыче и подготовке газового конденсата, нефти

**Вырос в Новом Уренгое, видел газодобытчиков с детства, поэтому был знаком с их работой. В Тюменском нефтегазовом университете получил специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений». В газовой отрасли с 1996 года.**

— **Какое самое уникальное оборудование для добычи продукции из ачимовских отложений?**

— Опыт бурения первых скважин положен в основу созданной инновационной конструкции «облегченной» скважины. Уменьшение диаметра колонн скважины и применение специальных рецептур технологических жидкостей снизило металлоемкость на одну скважину на 36% и увеличило коммерческую скорость бурения на 33%.

Долго искали это решение, ничего подобного в мировой практике мы не встречали. Наша гордость — внутреннее устройство сепарационных аппаратов, мы разработали ряд конструктивных изменений во внутренней компоновке сепарационных устройств. Многие идеи берем из природы, к примеру, соты — шестигранная форма идеальна. Но самое интересное и главное в нашей работе, несмотря на все технологии — люди. Они не перестают меня удивлять.

---

**Первым опытом в разработке «ачимовки» стала установка комплексной подготовки газа № 31, введенная в эксплуатацию в 2008 году на участке 1А совместного с компанией «Винтершалл Холдинг ГмБХ» предприятия ЗАО «Ачимгаз».**

---





— **Какое качество вы цените превыше всего?**

— Желание развиваться, расти, изменяться. В человеке очень важен потенциал, зачастую он важнее, чем профессиональные знания. Знания очень быстро устаревают, и если человек не развивается, это грустно.

— **Наука шагнула вперед, это наглядно подтверждают успехи компании в добыче газа из ачимовских отложений. И все-таки попробуйте пофантазировать.**

— Представьте, что на Марсе нашли газогидратное месторождение в виде облака (замерзший лед, который парит в воздухе), нужно его разработать, ввести в эксплуатацию и обеспечить поставку углеводорода на Землю. Сейчас это фантастика, но если нам удастся в ближайшие сто лет хотя бы приблизиться к ней, это будет огромным достижением. На Земле мы уже понимаем, в каком виде содержится у нас углеводород.

Все следующие разработки будут вестись по удешевлению процесса добычи и поиску доступа к трудноизвлекаемым запасам. Эти две составляющие как раз будут превалировать в науке в ближайшие 50–70 лет. Сколько бы мы ни говорили про роль возобновляемых источников, их доля конечно вырастет, она должна вырасти,

**«Газпром добыча Уренгой»  
не только добыло огромное количество газа и нефти, это предприятие, которое добывает половину всего конденсата «Газпрома».**

но значительно ли это вытеснит углеводородную энергетику? Сомневаюсь в том, что в ближайшие 50–70 лет мы научимся преобразовать энергию солнца в электричество и эти технологии будут превалировать над природными энергоносителями. Поэтому про Марс, может, и сказка, но такая технология может реализоваться в будущем, правда, очень далеко.

— **Что для вас профсоюзная жизнь?**

Состою в Профсоюзе с начала работы. Спортивная, культурная жизнь, профессиональное развитие, личностное — это все профсоюзная жизнь. На нашем предприятии любой имеет право прийти и предложить что-то или высказать мнение о каком-то решении, и мы это решение обсуждаем. Наш коллективный договор не просто хорош, он один из лучших в «Газпроме».

**ЦИФРЫ ГОВОРЯТ:**

Ачимовская толща открыта в 1998 году и представляет собой линзовидные песчаные образования, сформированные 140 миллионов лет назад. Ачимовские залежи углеводородного сырья находятся на глубине почти четырех тысяч метров (сенманские залежи — от 1 100 до 1 700 м, валанжинские — от 1 700 до 3 200 м) при аномально высоком пластовом давлении (более 600 атмосфер), высокой температурой (106°C) и отягощены тяжелыми парафинами.



# Газодобытчики

Второй день моего знакомства с «Газпром добыча Уренгой» был посвящен производству. Пока не побы- ваешь — не поймешь. Общее представление о добыче нефти у меня сложилось благодаря компании «Татнефть», а вот как добывают газ — совсем себе не представляла.

Еще до посещения месторождения я узнала о трехслойном газонефтяном «пироге», в музее предприятия он наглядно показан: валанжинские залежи, сеноманские и ачимовские.

Здесь практически не встретишь горящих факелов. ООО «Газпром добыча Уренгой» первым среди всех дочек «Газпрома» успешно выполнило проект по строительству компрессорных станций для утилизации попутного нефтяного газа.

Знакомство с технологическим процессом добычи углеводородов из валанжинской залежи Уренгойского месторождения состоялось на газоконденсатном промысле № 2 Уренгойского газопромыслового управления. Вместе с заместителем начальника ГКП-2 Александром Козловым после обязательного инструктажа по технике безопасности мы прошли по цехам. К слову сказать, впервые такой инструктаж у меня вызвал неподдельный интерес — ведь он проводится в формате видеопрезентации, которую смонтировали сами газодобытчики, и надо сказать, творческого подхода у них не меньше, чем у профессиональных журналистов. Каску мне выдали ИТРовскую — белую. Что было, конечно, приятно.

Это пульт управления, сердце промысла. Сюда поступает вся информация. Здесь отслеживается работа скважин, основного и вспомогательного оборудования, систем безопасности. Оператор по добыче нефти и газа следит на

---

**Уникальное, крупнейшее на суше, не имеющее аналогов — так с первых дней освоения называют Уренгойское нефтегазоконденсатное месторождение. В момент открытия 6 июня 1966 года оно могло собой заменить все 550 месторождений СССР, на которых в тот момент добывался газ.**

---



экране за технологическим процессом осушки и подготовки газа к транспортировке.

Когда происходит отклонение какого-либо технологического параметра, на пульт поступают световой и звуковой сигналы, оператор по добыче нефти и газа идет и на месте разбирается в причинах этого отклонения.

Поскольку оборудование время от времени требует технического обслуживания и ремонта, кроме оператора на смене всегда находятся электромонтеры, машинисты, операторы котельной. В обязанности оператора также входит снятие показаний приборов, измеряющих параметры работы систем и аппаратов промысла, расчет расхода газа и технологических жидкостей, используемых для его подготовки.

Ну и какой же оператор без кисточки и краски? Он красит все: трубы, емкости, аппараты, полы, стены, а к покраске еще и нанесение маркировки согласно ГОСТу. Учитывая, что на промыслах почти круглый год зима, очистка территории от снега — это уже как само собой разумеющееся.

Не знаю, как на дальних промыслах, но на ГКП-2 уютно, чисто... по-домашнему. И вкусно кормят.

Все процессы в цехе автоматизированы. Постоянного присутствия людей не требуется. Но каким бы автоматизированным ни был процесс добычи газа, без человеческого участия не обойтись. Оператор раз в два часа производит обязательный визуальный осмотр.





— Стрелочки на трубах — направление потока газа. Цифры означают, что в трубе природный газ, — рассказывает Александр Козлов, замначальника ГКП-2.

Александр в Новом Уренгое с 2002 года. Будучи студентом Уфимского государственного нефтяного технического университета, приезжал на практику, зарекомендовал себя и после окончания вуза приехал сюда работать. Такой путь в газодобытчики самый распространенный, поэтому ООО «Газпром добыча Уренгой» с учебными профильными заведениями не только «друзья», но и полноценные партнеры. К примеру, в Российском университете нефти и газа имени Губкина есть современная именная учебная аудитория предприятия.

С 2013 года между ООО «Газпром добыча Уренгой» и РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина действует соглашение о сотрудничестве, цель которого — партнерство в сфере подготовки специалистов, переподготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов предприятия, организации и проведения научных исследований, а также развития материальной базы университета.



**Ольга Кинзбулатова**, оператор по добыче нефти и газа 4-го разряда ООО «Газпром добыча Уренгой». Ее табельный номер начинается с «1», что означает «пионеров» предприятия. Ее операторский стаж уже 30 лет. Придя на промысел после техникума нефтяной и газовой промышленности в 19 лет, она другой работы не искала. «Тут все понятно, коллектив родной. Без работы уже не могу. Я и дома переживаю, как тут, даже звоню сменщикам — спрашиваю, бывает». Кроме работы Ольгу увлек спорт, она и с мужем познакомилась в спортзале. Многие годы активно



участвовала в спартакиадах предприятия, ее спортивные успехи отмечены различными наградами.

— Пришел я сюда молодым и до сих пор тружусь, — рассказывает слесарь-сантехник 6-го разряда **Алексей Анисимов**. — Чувствую гордость за то, что за 25 лет промысел вырос, с каждым годом все больше обновляется и совершенствуется, автоматизируется ручной труд. Скучать не приходится: на валанжинской станции одно, на сеноманской — другое. Молодежь приходит — учить надо.

Как многие работники промыслов, Алексей спортсмен. Раньше профессионально занимался баскетболом, играл за техникум, где учился, за городскую команду и даже в армии служил в спортбатальоне. Спорт — хорошая привычка — всегда в тонусе. На вопрос, член ли он Профсоюза, ответил вопросом: «А как иначе? Путевки, спортивные занятия, и в беде, и в радости помогает, есть материальная помощь от профсоюзной организации».

Вообще, надо сказать, газодобытчики очень дружат со спортом.

При входе в производственный блок ГКП-2 множество кубков и грамот, говорящих о спортивных достижениях коллектива. «Слабакам тут не место, — говорит начальник газоконденсатного промысла № 2 Уренгойского газопромыслового управления ООО «Газпром добыча Уренгой» Ралиф Ялалетдинов. — Работа на промысле не из легких, сила духа и тренировка тела нужна, но спорт дает еще и хорошее настроение. Команда нашего промысла всегда в лидерах, и планку не снижаем».



## Завтра начинается сегодня...

Свои кадры ООО «Газпром добыча Уренгой» начинает готовить уже с детского сада в прямом смысле этого слова. Я побывала в детском саду «Колобок» управления дошкольных подразделений ООО «Газпром добыча Уренгой» и убедилась, что детям действительно рассказывают о профессии газодобытчика с самого раннего возраста. В школах есть «Газпром-классы», а на самом предприятии — ряд программ профориентации, наставничества и адаптации молодых людей, проходящих на работу в ООО «Газпром добыча Уренгой».

Когда я приехала в Новый Уренгой, в культурно-спортивном центре «Газодобытчик» проходил традиционный «Урок мужества». С подростками —

участниками социальных проектов предприятия встретились ветераны Афганистана, ликвидаторы последствий аварии на Чернобыльской АЭС, участники патриотической группы «Побратимы». Среди них и профсоюзный лидер ООО «Газпром добыча Уренгой» Иван Забаев, бывший военный, чернобылец.

**Ирина Борозняк, ведущий специалист по кадрам отдела развития и подготовки персонала управления кадров и социального развития:**

— Конечно, в основе многих программ — профориентация и помощь в трудоустройстве. Большое внимание уделяется и духовному воспитанию, адаптации детей в обществе. Среди мероприятий: экскурсии

### Социальные проекты ООО «Газпром добыча Уренгой»

• **Программа «Будущее вместе — Старт в профессию»**

Работает с 2013 года. **Цель:** поддержка детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, их профессиональное ориентирование, целевая профессиональная подготовка и дальнейшее трудоустройство. Всего через программу прошло более 70 человек. На сегодняшний день общее количество участников программы составляет 53, кураторов — 44 человека. За это время на предприятие принято на работу 19 ребят.

• **Программа «Будущее вместе — Самбург»**

Работает с 2015 года. **Цель:** помощь детям коренных народов Севера, учащимся школы-интерната села Самбург в профессиональном самоопределении, всестороннем развитии, предоставлении возможностей для самореализации и трудоустройстве в ООО «Газпром добыча Уренгой». В настоящий момент в программе принимает участие 20 подростков.

• **Программа «Будущее вместе — Духовное наследие»**

Работает с 2015 года. **Цель:** создание на базе Филофеевской православной гимназии специализированных классов, ориентированных на духовно-нравственное воспитание и обучение по углубленным программам общего образования, а также предметам по выбору учащихся с учетом их профессиональной ориентированности.

• **Программа «Будущее вместе — Дарим надежду»**

Работает с 2016 года. **Цель:** социальная поддержка осиротевших детей бывших работников ООО «Газпром добыча Уренгой».

• **Программа «Будущее вместе — Здоровье детям. Рука помощи»**

Работает с 2017 года. **Цель:** социальная поддержка работников ООО «Газпром добыча Уренгой», имеющих детей-инвалидов, и уменьшение количества и продолжительности периодов нетрудоспособности работников по уходу за детьми-инвалидами.

• **Программа «Будущее вместе — Добро детям»**

Работает с 2018 года. **Цель:** в рамках заключенного Соглашения о сотрудничестве между Обществом и некоммерческой организацией «Благотворительный фонд поддержки детей Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямине» оказание содействия в организации лечебно-диагностической помощи тяжелобольным детям, детям-инвалидам и членам их семей, проведение благотворительных мероприятий и реализация культурно-просветительских и социальных программ.

• **Проекты «Экологический отряд» и «Трудовой отряд» Общества**

Работают с 2014 года. **Цель:** содействие занятости учащихся Нового Уренгоя в возрасте от 14 до 18 лет. Ежегодно во время летних каникул более 200 ребят проходят «школу первого труда» в экологическом и трудовом отрядах.

на промыслы, в музей истории Общества, есть, к примеру, «Один день на рабочем месте», когда учащиеся проводят день с представителем той или иной профессии, смотрят, как человек работает, в чем заключается его профессия. Такое полное погружение здесь и сейчас. Любят ребята и культурно-массовые мероприятия: концерты, соревнования, тренинги.

**Александр, участник программы «Будущее вместе — Старт в профессию»:**

— Я студент Новоуренгойского многопрофильного колледжа. С детства интересовало, как все устроено, поэтому решил пойти учиться на специальность «Ремонт и обслуживание электрооборудования». Хочу работать в «Газпроме». Старший брат для меня пример, он работает инженером, я хочу стать инженером-энергетиком. Сейчас кроме старшего брата у меня есть наставник Николай. Мы не только по работе общаемся, он и советы дает по жизни, на мероприятия вместе ходим. Сейчас учусь водить машину, Николай помогает.

**Николай, куратор программы «Будущее вместе — Старт в профессию»:**

— Я по профессии связист, инженер электросвязи. В программу вступил не задумываясь, как только узнал о ней. Эта программа рассчитана больше для общения, хотя мы готовы оказывать ребятам самую разную помощь.

Заведующий детского сада «Колобок» **Любовь Мандыч** может рассказывать о своей работе часами. Признаюсь, подобных учреждений дошкольного воспитания я еще не видела. Детские сады ООО «Газпром добыча Уренгой» уникальны, как необычен и сам факт наличия в структуре предприятия учреждений образования.

В восьми детских садах предприятия обучается более 1 600 воспитанников. Два детских сада имеют группы оздоровительной направленности, своеобразный мини-санаторий. Оздоровление происходит на протяжении трех месяцев, каждый ребенок имеет право по медицинским показаниям получать комплекс оздоровительных услуг.

Детский сад, в котором все есть: интерактивные доски и столы, спортзал, батутный зал, игровые, где можно познакомиться с разными профессиями, и даже зимний сад с мини-зоопарком.

— С профессиями помогают знакомиться и родители. Проводим традиционные встречи, когда родители приходят в группу и рассказывают о профессии, учат чему-то ребятшек, просто проводят время рядом с детьми. Понятно, что из-за климатических условий дети много времени проводят в помещении, и мы стараемся разнообразить их досуг, сделать его максимально полезным, — рассказывает Любовь Мандыч.

Полезным здесь стараются сделать все, в том числе и еду, в ответ детки оставляют тарелки всегда чистыми,



потому что вкусно. Неслучайно детский сад «Колобок» занимает первое место по физическому воспитанию во всех спартакиадах на протяжении многих лет.

— У нас около 400 технологических карт, то есть 400 блюд, которые мы готовим, — говорит заведующий детским садом. — Меню составляется вперед на 10 рабочих дней. Думаю, не стоит говорить, что наш детский сад, как и все муниципальные, проходит обязательные проверки, в том числе Роспотребнадзора. По пожарной безопасности детский сад признан объектом образцового противопожарного состояния по результатам конкурса ООО «Газпром добыча Уренгой» в 2016 году. Участвуем в творческих и профессиональных конкурсах. Так как у детского сада одно из приоритетных направлений экологическое, хочется отметить проект воспитателя детского сада Светланы Власовой — энциклопедию «Азбука Ямала». Это очень интересное пособие, в нем на доступном для детей языке рассказывается о северном крае от А до Я. В 2018 году предприятие выдвинуло пособие на Международный конкурс «Экологическая культура. Мир и согласие», где оно стало победителем.

Северяне — народ творческий. И как тут не будешь творческим, когда с детского сада приучают? Одни мероприятия сменяют другие. Есть традиционные, такие как фестиваль семейного творчества «Весенняя капель», театр детской моды «Сказочная ярмарка». Есть и ежегодный спортивный праздник «Старты юных газодобытчиков», и приуроченные к чему-либо. 2019-й объявлен Годом театра, и детские сады начали подготовку к театральному фестивалю «Золотая кукла».

«Самое главное в том, что наша работа направлена непосредственно на успех ребенка, — рассказывает **Любовь Мандыч**, — чтобы он был социально адаптирован к обществу. Каждый раз ищем новые проекты,





в которых будет интересно участвовать и детям, и родителям. Очень важно, что мы не замыкаемся только на себе, есть и благотворительные проекты, организатором которых выступает родительский комитет детских садов. К примеру, акция «Новогоднее чудо», когда приглашаются пожилые люди, инвалиды. В управлении дошкольных подразделений организуют для них большой праздник, дарят новогодние подарки. Летом и зимой родительский комитет детских садов ООО «Газпром добыча Уренгой» оказывает шефскую помощь приюту для животных. Собираем вместе с детьми подарки, чтобы они чувствовали ответственность, чтобы в дошкольниках развивались лучшие нравственные качества».

В православную Филофеевскую гимназию конкурс — 2 человека на место. Сейчас тут 260 учеников. С 2015 года стали набирать учащихся 10–11-х классов, и ребята сразу попали в проект ООО «Газпром добыча Уренгой» «Будущее вместе — Духовное наследие».

— Существует некий стереотип, что православная гимназия готовит будущих студентов духовных семинарий и училищ, — говорит Владислав Кошельник, иерей, директор православной гимназии имени святителя Филофея, митрополита Тобольского. — Мы просто даем качественное образование в рамках Федерального государственного образовательного стандарта, создаем атмосферу для детей: благоприятный микроклимат для того, чтобы никакие факторы окружающей среды — коллектива, субкультур и так далее не отвлекали ребенка от основного занятия — учебы. Все это делается для того, чтобы человек, выйдя из стен православной гимназии, получил дальнейшее образование и мог найти свое место в жизни. То, что в рамках обучения есть возможность пройти профориентацию благодаря ООО «Газпром добыча Уренгой», очень помогает выполнению нашей основной задачи — привести себя в некий изначальный замысел Бога о человеке, познать стремление к совершенству и идеальному человеку.

И неважно, кем они станут — врачами, юристами, газодобытчиками, главное, чтобы человек был приучен к труду. Постоянный труд над собой является христианской добродетелью, и в гимназии этому тоже учат.



# «ПРОФСОЮЗ НЕ ВОЛШЕБНИК, НО МЕЧТЫ СБЫВАЮТСЯ»

Профсоюзная организация ООО «Газпром добыча Уренгой», образованная в 1979 году, в настоящее время объединяет 18 первичных профсоюзных организаций (ППО) с общей численностью членов более 12 тысяч человек.

— Считаю, что карьера военного сложилась успешно. Служба мне всегда нравилась, но когда приходишь до определенных пределов развития, понимаешь, что где-то пропадает внутренний драйв, как будто ресурс закончился. Что дальше, спросил я себя: почетная пенсия, покой? Поэтому когда предложили поехать на Север в «Газпром», согласился. Мне было интересно. Как будто открылся новый мир.

Так Забаев оказался в 2003 году в Уренгое. 12 лет проработал в «Газпром добыча Ямбург» замначальника отдела кадров, начальником отдела кадров, замначальника управления. В 2015 году его пригласили в ООО «Газпром добыча Уренгой». После непродолжительной работы в кадровой службе предприятия возглавил профсоюзную организацию.

— Я человек системный, понимаю, что профсоюз — это организация, которая помогает, которая объединяет людей. Сила профсоюза в том, что независимо от образования, профессии, должности, возраста, миропонимания, вероисповедания, целеполагания — это коллектив единомышленников, — говорит *председатель Объединенной первичной профсоюзной организации (ОППО) «Газпром добыча Уренгой профсоюз» Иван Забаев.*

И цель у нас общая — мы добываем газ. Профсоюз должен давать понимание и дает его — в том, что коллектив — это мы, а мы — это сила. Мы все вместе создаем социальную среду, сейчас еще появилось уточнение — дружелюбную социальную среду, которая способствует развитию эффективного производства и развитию каждого работника.

## — А что именно создает эту среду?

— Ответу просто: коллективный договор. Результат, который мы видим в коллективном договоре, то социальное партнерство, которое выстраивалось годами благодаря умению вести диалог, слышать и договариваться. Тут очень важно доверие. Что такое доверие? Я уверен, что это социальное, психологическое и даже экономическое явление, процесс, состояние. Несмотря на тяжелые 90-е годы, «Газпрому» в целом, а нам в частности удалось сохранить высокопрофессиональный коллектив. Были задержки зарплаты, бартерные сделки, неплатежи, но благодаря сплоченности и социальной защищенности



Главное, чему он научился у родителей, — трудолюбию, ответственности и правдивости. Лет с 12–13 Иван помогал на сенокосе, а когда ему исполнилось 16 и можно было работать официально, пошел в матросы.

Со спортом тоже подружился рано — был хилым, часто болел, обижали мальчишки, а это Забаеву не нравилось. В деревне ведь естественный отбор: выживает сильнейший. Родительский дом в селе Соколки Татарской АССР стоял близко к лесу. Каждое утро Иван делал зарядку и босиком бежал пять километров по лесу.

Второе увлечение с детства — книги. Читал все подряд. Очень нравились журналы «Вокруг света», «Наука и жизнь», «Искатель». Иван Васильевич считает, что ему повезло с учителями: они были неравнодушными людьми. Благодаря учительнице иностранного языка, которая объяснила ученикам важность английского как средства международного общения, Иван одно время даже выписывал Moscow News, чем удивил всю деревню.

К окончанию школы Иван уже решил, что станет военным. В военкомат на медкомиссию в соседнюю деревню поехали с другом зимой на мотоцикле. На обратной дороге колесо спустило, ехать вдвоем уже нельзя. 26 км в 30 градусов мороза менялись: один едет, другой бежит. Дисциплина, чувство локтя, дружба и взаимовыручка — вот та основа, которая заложена в детстве и помогала всегда в дальнейшей жизни.

Служил Иван Забаев в танковых войсках. Прошел разные должности от замкомандира роты до замкомандира батальона. Потом был перевод в мотострелковую бригаду. Был в Чернобыле, после окончания в 1994 году Гуманитарной академии Вооруженных сил — Федеральная пограничная служба. Окончил аспирантуру в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. Из армии уволился в звании полковника.

коллективы профессионалов сохранились, более того, их трудом открывались и разрабатывались новые месторождения, строились газовые промыслы. Как очень точно говорили: «Газпром» — это становой хребет новой молодой России, которая рождалась после 1991 года». Это ведь тоже про доверие.

Меня всегда коробит, когда социальную сферу называют непрофильным активом. Все, что связано с человеком, человеком труда, — самый профильный актив из всех. Поддерживая и социально защищая человека, можно решить самые грандиозные задачи, которые сделают наше государство сильным и процветающим.

По специальности я психолог, окончил факультет психологии в академии, да и в армии всегда общался с людьми. Работа была хоть и новой, но знакомой.

### — А как вас Север принял, в том числе климат?

— Я в сентябре прилетел. Первое впечатление острое: уже снег. Позже, когда уже с семьей приехал, было под 40 градусов мороза, вокруг туман. А встретили хорошо! Квартиру дали. Вообще помогли во всем: от вилок-ложек до устройства детей в детский сад. Радушие, взаимовыручка — мне кажется, это черта всех северян. В Новый год всех соседей поздравляли, до сих пор дружим, и не важно, кто кем работает, дружба — она не по положению.

### — Как познакомились с профсоюзным коллективом? Большое хозяйство же досталось. Какие формы общения для вас наиболее приемлемы, наиболее эффективны?

— Самый простой способ — это открытые двери, но даже они не дают гарантий, что будете знать, что происходит в коллективах. Как только меня избрали председателем, постарался проехать по всем промыслам, пообщаться. Никогда не собираю людей в стиле «собрал и сейчас отвечу на вопросы». Когда применяется административный ресурс, нет открытости. Задать вопрос принародно на весь зал непросто. Не все и озвучить можно прилюдно. Многие вопросы, к примеру, перчатки быстро

изнашиваются или обувь скользит — не задашь руководству. А в узком кругу, при личном общении можно. Поэтому принцип такой работы — выезд на места, при этом стараюсь не сообщать, куда еду. Так более объективная картина дел получается.

Потом обязательно общаемся с генеральным директором — делюсь информацией, настроением в коллективе. Профсоюзная организация — не орган, который пытается все контролировать и выискивать недочеты, это сила и опора руководителей, которая помогает решать важные вопросы на предприятии. И знаете, многие из них, важные для газодобытчиков, быстро решаются при совместном участии сторон. Так что эффект есть. Были вопросы по питанию на дальних промыслах, спецодежде, бытовым условиям в общежитии — решили. Сейчас совместно работаем по оснащению спортивных объектов, активно пропагандируем здоровый образ жизни.

### — Но всегда же есть недовольные. Сделаешь обувь нескользкую, еще что-нибудь найдется. Как с этим бороться?

— С этим бороться не надо. Надо работать. Законы социального общества никто не отменял. Всегда будет персонал, который чем-то недоволен. Важно, чтобы это было в конструктивном ключе. Меня учили, что если поступила жалоба, не нужно расстраиваться и волосы на себе рвать, нужно понять, почему она возникла. Важно увидеть проблему, принять ее и выстроить так процесс, чтобы в дальнейшем устранить причину этой жалобы.

### — Говорят, северяне избалованы условиями, удобствами (не про климат). Даже руководители признавались, что стараются на производстве смешивать местных с приезжими. Замечаете в своей работе, что требования завышенные?

— Не соглашусь с вами. На мой взгляд, северные города являются более дружелюбной социальной и внешней средой, чем крупные города. Когда человек приезжает из мегаполиса, где он постоянно находится в толкучке, тут жизнь у него меняется. К примеру, москвич не управляет своим временем, а мы управляем. Северяне привыкли к более высоким стандартам социальной жизни, и всегда задачей профсоюзной организации было сохранить условия и улучшить их. К примеру, по данным ежегодного мониторинга, проводимого департаментом образования Нового Уренгоя, показатели поступления выпускников школ города в высшие учебные учреждения являются одними из лучших по стране. Нас провинцией по уровню жизни сложно назвать, разве это плохо?

### — Как вы относитесь к тому, что молодежь уезжает?

— А молодежь как уезжает, так и приезжает. Это нормальный процесс. У нас на предприятии средний





возраст 38 лет, и сказать, что она уезжает, нельзя. Мы не можем молодого человека обязать работать в нефтегазовой отрасли только потому, что он родился в газовой столице. В том-то и дело, что человек по-разному талантлив. Кто-то хочет быть авиастроителем, едет поступать и не возвращается потому, что ему нравится строить самолеты. А в Уренгое этого нет. Молодежь сама пусть выбирает. Для ранней профориентации предприятие многое делает. Проект «Газпром-классы» — наглядный пример того, чтобы выбор профессии был осознанным и к нам приходили не за длинным рублем, а по зову сердца.

**— Вы в Профсоюзе не так давно. Что нравится в этой работе и что хочется изменить?**

— Да, в армии не было профсоюза. Я рад, когда могу помочь человеку. Если тяжело, если есть реальные проблемы — приходи, будем решать, но когда слышу «Раз ты профсоюз, значит должен в любом случае меня защитить» и при этом решаются личные меркантильные интересы, это уже манипуляция. Не допускаю, чтобы манипулировали профсоюзной организацией. Тут важна честность, когда в любой ситуации можешь человеку сказать то, что думаешь, когда можешь сказать да, а когда нет. Отказывать непросто, и я стараюсь это делать деликатно. Стремлюсь не нравиться, а добросовестно делать то, что должен, как учили родители.

**— Соглашусь, что помогать приятнее.**

— Профсоюзная организация не волшебник, но мы стараемся.

**— Но ведь мечты сбываются.**

— Это философско-нравственный аспект. Мы же совместно с нашим социальным партнером в лице генерального директора создаем условия для эффективной и безопасной работы и развития каждого работника. Время требует изменений в работе профсоюза сегодня, на мой взгляд, формируется совсем другая парадигма работы. Профсоюз — это не элемент классового боя, профсоюз — социальный партнер. Нельзя сидеть и ждать. Надо активно работать. Современная профсоюзная организация обязана работать с людьми на основе новых подходов — это правовая поддержка и консультирование, обучение профсоюзного актива современным методам работы с персоналом, работа с молодежью, создание информационного поля о деятельности профсоюза. Тогда и появится новый облик профсоюзной организации. Постепенно идем к новому формату. Большой акцент сейчас ставится на обучении профактива: профсоюзный активист должен быть грамотным, юридически подкованным, разносторонне образованным, имеющим свое мнение, без страха входящим в любую дискуссию. А не так, что «ваш вопрос запишем,



а потом ответим». Профсоюзный лидер — это тот человек, который владеет ситуацией и знает, как ею управлять.

**— Всегда ли можно управлять ситуацией? Пенсионная реформа, отмена северных льгот. Обсуждаете это в коллективах?**

— Есть разные вещи, например, государственная политика, которая определена государством, и есть полномочия государственных органов принимать решения. Когда шли обсуждения по пенсионной реформе, люди задавали вопросы, мы разъясняли, какие инициативы поступали, какие принимались решения, в том числе и от Нефтегазстройпрофсоюза России, ФНПР, доносили их до работников. К сожалению, не удалось оставить прежние условия для северян, но окончательное решение принимают законодательные органы, президент утвердил, и это уже закон, а мы как люди законопослушные должны его выполнять. Это моя позиция.

**— Из мероприятий, проводимых профсоюзной организацией какое наиболее дорого вам? Где сами принимаете участие??**

— Мне очень нравятся интеллектуальные игры. Сам не участвую, но присутствую практически на всех. Профсоюзная организация это активно поддерживает. У нас целая серия интеллектуальных игр: «Что? Где? Когда?», «Брейн-ринг», смотр-конкурс «Битва рацун». В последней игре «Что? Где? Когда?», к примеру, было 30 команд. Дополнительно привлекаются участники, проводится открытый чемпионат. Недавно приезжал знаменитый Александр Друзь. Было очень интересно. Всегда участвую в патриотических, спортивных мероприятиях. В хоккее играем, уже есть пять команд, свой внутренний чемпионат проводим. Дети приходят, родители, это создает праздничное настроение. Последние два года был председателем жюри отборочного тура фестиваля «Факел». Около сотни номеров художественной самодеятельности смотрим — какие же талантливые у нас сотрудники! Трогательные и очень важные мероприятия, которые организуем для детей с ограниченными возможностями, оставшихся без попечения родителей. От добрых дел и на сердце легче становится, день прожит не зря!

# ЕЖЕГОДНЫЙ МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ ЗА 2018 ГОД

Мониторингом было охвачено 1 117 329 работников или 90,6% от общей численности сотрудников организаций, в которых работают члены Профсоюза

По итогам мониторинга, в частности, установлено, что численность работников, получивших уведомления об увольнении, составила 2 415 ↑ (01.01.2018 — 762 человека). Численность сотрудников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации, составила 629 ↓ (01.01.2018 — 854 человека).

42 работника находилось в отпусках с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации ↓ (01.01.2018 — 83 человека). Численность сотрудников, которым предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по их заявлению на 01.01.2019, составила 48 709 ↑ (на 01.01.2018 — 30 085).

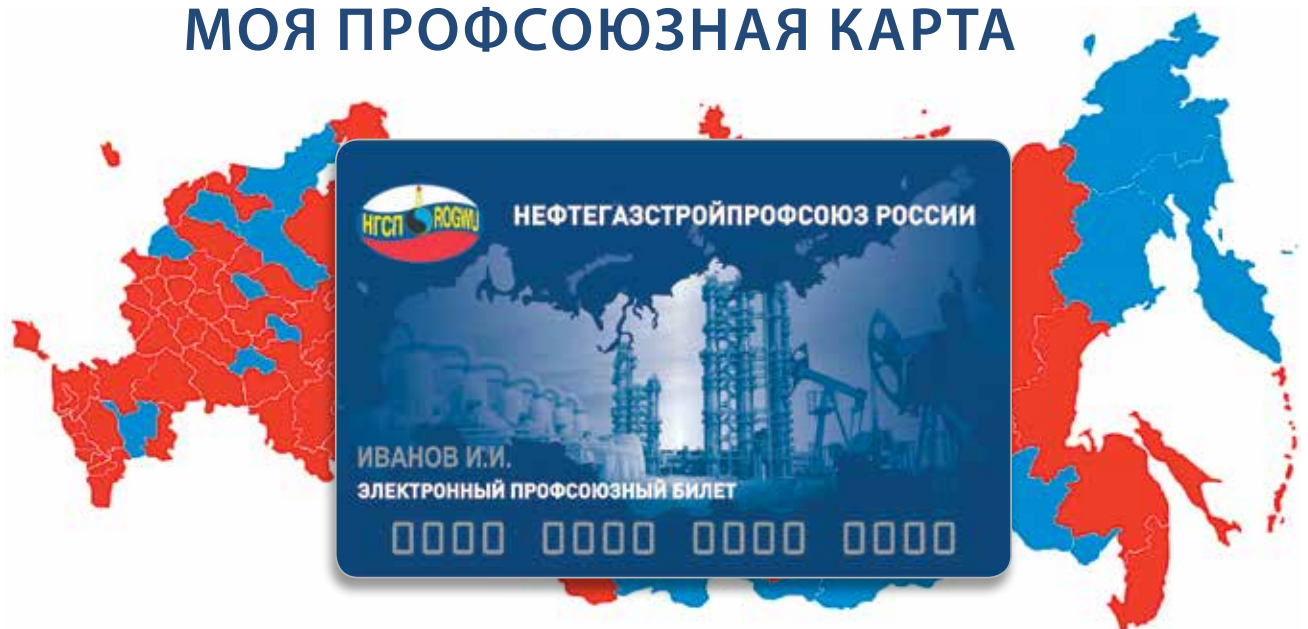
В 2018 году в организациях, в которых работают члены Нефтегазстройпрофсоюза России, уровень просроченной задолженности по заработной плате

сократился на 108,4 млн рублей по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Снижение произошло за счет ликвидации задолженности по зарплате в ПАО «Сибнефтегеофизика», ООО «Нефтемаш», ОАО «Сибтрубопроводстрой». Просроченная задолженность по заработной плате на 01.01.2019 по информации структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России составила 11 млн рублей, в т.ч.:

- ООО «Фреон» (Республиканская организация Башкортостана) — 9,5 млн рублей;
- ООО «Ашале» (Татарстанская республиканская организация Профсоюза) — 1,5 млн рублей.

Социально-экономический отдел аппарата  
Нефтегазстройпрофсоюза России

## МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА



Уважаемые участники программы «Моя профсоюзная карта»!

Напоминаем о необходимости активации личных кабинетов  
на сайте программы [card.rogwu.ru/login](http://card.rogwu.ru/login)

Это позволит получить больше от профсоюзной карты!

Подробнее на сайте [card.rogwu.ru](http://card.rogwu.ru)

## МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА

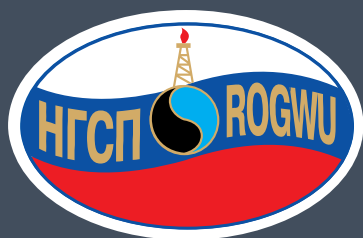


### партнеры программы предпочтений



подробности на сайте [card.rogwu.ru](http://card.rogwu.ru)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

**Ласточка**

