



НГСП ИНФОРМ

ROGWU INFORM

7-2016

100 лет
В.Д. Шашику

Твердая
позиция

Выбрали
лучших

Победители
конкурсов

Слагаемые
успеха

Альтернатива
далеким
вояжам

<http://www.rogwu-center.ru>

110
лет
СОЮЗУ
НЕФТЕПРОМЫСЛОВЫХ
РАБОТНИКОВ





СТО ЛЕТ В.Д.ШАШИНУ
Вековой юбилей -1

В РОССИЙСКОЙ
ТРЕХСТОРОННЕЙ
КОМИССИИ

Участие профсоюзов в заседаниях
Правительства Российской
Федерации - 4

ЭКОНОМИКА

Обзор основных экономических
показателей крупных нефтегазовых
компаний в 2015 году - 6

В РОССИЙСКОМ СОВЕТЕ
ПРОФСОЮЗА

Национальная система
квалификации профессий - 9

В СТРУКТУРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
ПРОФСОЮЗА

Твердая позиция - 11
Системная информационная
работа – в основе мотивации
профчленства - 13
Выбрали лучших - 15

ОХРАНА ТРУДА. ЗДОРОВЬЕ.
ЭКОЛОГИЯ

Победители конкурсов - 17

ИСТОРИЯ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА

Листая подшивки «Нефтяника» - 20

ФИНАНСЫ И УЧЕТ

О поправках в часть первую
Налогового кодекса РФ – 22

МОЛОДЕЖЬ
В ПРОФСОЮЗЕ

Слагаемые успеха - 24
Ярмарка вакансий ЧПОУ
«Газпром колледж Волгоград» - 26

ПРАВОВАЯ
ИНФОРМАЦИЯ

Обзор судебной практики
по трудовым спорам за первое
полугодие 2016 года - 28

Выход на трудовую пенсию - 32

ОТДЫХ. ДОСУГ. СПОРТ

Актер в большой буквы или
в поисках новых горизонтов - 36
Караоке-шоу: от души и вместе -38
Альтернатива далеким вояжам - 40

Учредитель:
Общероссийский профсоюз
работников нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства

Экспертный совет:

А.В.Корчагин
Н.В.Звягинцева
В.В.Зотов
В.С.Косович

Ответственный за выпуск
Л.А.Бровкина

Корреспондент
В.А.Рачкин

Компьютерная верстка и дизайн
С.М.Потемкина

Адрес редакции:
119119, Москва, Ленинский проспект, 42,
Нефтегазстройпрофсоюз России
Тел.: +7 (495) 930-69-74
Факс: +7 (495) 930-96-01

E-mail: ngspinform@yandex.ru
http://www.rogwu-center.ru

Мнение редакции не обязательно совпадает
с мнением авторов

Журнал издается с июля 1997 года

Выходит 1 раз в месяц

Тираж 2 200 экз.

Журнал зарегистрирован
в Государственном комитете
Российской Федерации по печати.
Регистрационный номер 016768

Цена свободная

ВЕКОВОЙ ЮБИЛЕЙ

16 июня 1916 года в городе Баку в семье рабочего-нефтяника родился человек, чье имя навсегда вошло в список знаменитых людей Татарстана и страны. Речь идет о Валентине Дмитриевиче Шашине, министре нефтяной промышленности СССР с 1965 по 1977 гг. Именно с этой легендарной личностью связаны славные страницы истории становления и развития отечественной нефтяной промышленности. По воле судьбы, родившемуся в основном на тот момент нефтедобывающем регионе России, Валентину Шашину предстояло в 50-60-е годы реализовать идею академика И.М. Губкина – раскрыть потенциал «второго Баку» — Урало-Волжского региона и сделать Татарскую АССР крупнейшим нефтяным районом Советского Союза, тем самым затмить нефтеносную славу родного города. Предлагаем нашим читателям познакомиться с воспоминаниями его современников.



Слава Татарии началась с бурения

Особой любовью, уважением, почтением Валентин Дмитриевич Шашин пользовался у буровиков. Как отмечали известнейшие специалисты и руководители Валерий Игrevский и Талгат Бикчурин, «его переезд в Татарию стал благом для всех. Все ожидали, что он, опытный буровик, сумеет решить серьезные проблемы в сфере бурения, выстроит надежную и эффективную систему организации буровых работ. Так и произошло».

Буровые бригады стали плацдармом для внедрения новой техники и приемов, режимов бурения, которые ещё нигде не применялись. Это, в первую очередь, перевод с роторного на турбинный способ бурения. К 1957 году средние скорости бурения в «Татнефти» возросли почти в четыре раза по сравнению с началом 50-х годов, а общий объём проходки — в 7,5 раза, средняя проходка на бригаду в год выросла более чем в четыре

раза. Это были лучшие показатели в стране. В 1956 году, добыв 18 млн т, «Татнефть» обеспечила выход Татарии на первое место в СССР по добыче нефти. И этот пик держался в течение трёх пятилеток. В 1960 году был достигнут почти 20-миллионный прирост добычи в СССР, которая составила 14 процентов от всей мировой добычи «чёрного золота», что вывело Советский Союз на второе место в мире по добыче нефти.

Валерий Грайфер, главный инженер, заместитель директора объединения «Татнефть», впоследствии заместитель министра нефтяной промышленности СССР:

«Валентин Дмитриевич был заместителем начальника объединения «Татнефть» по бурению, и первое, с чего началась слава Татарии, — это высокий уровень организации буровых работ. Татарская школа буровых работ базировала свои достижения на крупноблочном монтаже в вышкостроении, передовой технологии проводки скважин, применении турбинного бурения и т.д. Надо сказать,



Совещание в ТатНИИ (слева направо): Р.Т.Булгаков, Ф.М.Хаммадеев, У.Г.Саттаров, Ю.Н.Яшин, В.Д.Шашин, Ф.Г.Гайнуллин.

что в это время в стране существовало несколько школ бурения: азербайджанская, грозненская и краснодарская. Представителем краснодарской школы был А. К. Караев. Он и впоследствии, когда мы работали в Миннефтепроме, отдавал ей предпочтение. Но условиям Татарии больше соответствовали иные принципы и, прежде всего, индустриальные методы строительства буровых скважин. Они позволили пробурить не менее 20 тысяч скважин только на Ромашкинском месторождении. И конечно,

буровых работ. Долота, промывочные и цементные растворы, технология проводки скважин, режимы бурения, буровое оборудование, инструменты, автоматизация спуско-подъёмных операций, — во все эти процессы вникал В. Д. Шашин, старался улучшить, ускорить, удешевить. Вот один из примеров. В то время очень производительными в восточных районах, особенно в Татарии и Башкирии, считались трёхшарошечные долота № 12 ОМ-183, выпускаемые Пермским заводом им. Ленина. При

как оказалось, там нужна была эта новая практика организации буровых работ. Посыпались сразу рекорды известных буровых мастеров: М. Гриня, Н. Драцкого, М. Гимазова и многих других. У истоков этих рекордов, достигнутых с помощью индустриальных методов ведения буровых работ, стоял В. Д. Шашин. Именно в Татарии он и сложился как руководитель крупного дела».

Вот как о любимом учителе вспоминал Валерий Игrevский, в 50-е годы управляющий трестом «Альметьевбурнефть», впоследствии первый заместитель министра нефтяной промышленности СССР: «Он был настоящим специалистом, строителем нефтяных и газовых скважин, вникающим во все тонкости технологии



В. Д. Шашин в Тарко-Сале. Обстоятельная беседа перед обузданием вырвавшейся из-под контроля стихии



Нефтяники от Бога. Председатель Госплана СССР Н. К. Байбаков и министр нефтяной промышленности СССР В. Д. Шашин

бурении девонских скважин проходка на долото достигла определённого уровня и застыла. Валентин Дмитриевич вместе со мной предложил изменить направления промывки: заварить отверстие долота и направить струю промывочной жидкости между шарошками. Это были так называемые «щелевые» долота.

Сколько труда и времени мы затратили, чтобы доказать тогдашнему руководству «Главвостокнефтедобычи» целесообразность этого мероприятия и необходимость нарезать «щели» не в промысловых мастерских, а в заводских условиях. Объективности ради надо сказать, что это предложение было поддержано Техническим управлением Миннефтепрома и Мотовилихинский завод начал серийно выпускать долота № 12 с щелевой промывкой. В течение двух лет Техническое управление следило за показателями испытываемых долот. Среднее увеличение проходки на долото за счёт лучшей промывки достигло 20 процентов. Предложение было признано рационализаторским, и авторы даже получили поощрительную премию. На эту премию Валентин Дмитриевич, заядлый охотник, приобрёл хорошее охотничье ружьё, а я впервые в своей жизни купил фотоаппарат «Зоркий».

Можно было бы привести ещё множество аналогичных примеров. Валентин Дмитриевич никогда не отмахивался от предложений специалистов и активно помогал внедрять их в производство. Он любил свою специальность, непрерывно учился тому делу, на которое его «бросали», и никогда не зазнавался».

Об этих его человеческих качествах — доступности, простоте, доброжелательности и внимании к коллегам, к окружающим людям вспоминали многие буровики.

Дамир Нурутдинов, мастер буровой бригады, Герой Социалистического Труда, инициатор почина «Все скважины — на поток!»:

«Мне посчастливилось несколько раз встречаться с В.Д. Шашиним. Было это и на буровой, когда мы испытывали первый винтовой двигатель, и на партийной конференции в Казани. Какие впечатления оставили эти встречи? Скажу искренне: чувствовалось, что это наш, свой человек. То есть, буровик, опытный специалист. Причём, наш, татнефтянский. Хотя был он министром,



Осмотр экспериментального оборудования во время визита В.Д.Шашина в ТатНИИ

важным государственным деятелем, но чувствовалась его доступность — он расспрашивал не только о работе, но и об условиях жизни, самочувствии, охотно фотографировался с нами на память. Кстати, эти фотографии я в 70-е годы сдал в Казанский краеведческий музей.

Последний раз я его видел в Москве в 1976 году на совещании, посвящённом итогам работы за 1975 год. Моя бригада тогда вышла победителем социалистического соревнования — нам было вручено переходящее Красное знамя Министерства нефтяной и газовой промышленности СССР. Это было очень приятно. Но самое главное, что на совещании Валентин Дмитриевич дал высокую оценку труда буровиков «Татнефти» (он даже акцентировал на этом внимание всех) и рекомендовал сибирским буровикам перенимать опыт Татарии».

А вот подтверждающее мнение сибирского буровика, коллеги Дамира Махмутовича, — **Григория Петрова, бурового мастера, первопроходца Шаимского месторождения, также Героя Социалистического Труда:**

«В начале 60-х годов в Урае, когда мы только что срубили бревенчатые домики и готовились к бурению первых эксплуатационных скважин, к нам приехал министр Валентин Дмитриевич Шашин. Поначалу мы все робели перед ним, но потом поняли, что он — «наш человек», грамотнейший и опытный буровик и при этом скромный, доступный, душевный человек. Шашин имел обыкновение собирать всю буровую бригаду или вахту, расспрашивал о бытовых проблемах, о снабжении, никогда не навязывал своих решений, всегда советовался с людьми, как нам, да и всей отрасли, работать дальше. И он стремился поддержать рабочих: кого — словом, кого — подарком. На одном из совещаний передовиков производства в 1971 году в Москве мне подарили наручные часы с надписью: «За успешное выполнение пятилетки (1966-1970) по добыче нефти. Министр нефтяной промышленности В.Д. Шашин». Для меня это дорогой и памятный подарок от бесконечно уважаемого нами, мастерами и рабочими, нефтяного министра Шашина».

Подготовила
София Гарифуллина.
По страницам «Нефтяной газеты»

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В ЗАСЕДАНИЯХ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в июле текущего года одобрила проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Проект постановления предусматривает приглашение координаторов сторон, представляющих в РТК общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей, на заседания Правительства Российской Федерации по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Федеральные органы исполнительной власти также будут обязаны направлять в РТК проекты актов, регулирующие социально-трудовые отношения до их внесения в Правительство Российской Федерации, а РТК, в свою очередь, обязана принимать решения по проектам нормативных правовых актов в этой сфере в 30-дневный срок.

Принятие проекта постановления позволит обеспечить участие Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в процессе разработки проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. □

Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК, Комиссия) – координационный орган, образованный для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений. РТК – орган социального партнёрства на федеральном уровне, стоящий во главе системы социального партнёрства. Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации, которые образуют соответствующие стороны Комиссии. Действует на основании Федерального закона от 01.05.99 №92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». На заседаниях Комиссии рассматриваются, обсуждаются и утверждаются все вопросы, касающиеся сферы регулирования социально-трудовых отношений.

ЗАЯВЛЕНИЕ

**сторон,
представляющих
общероссийские
объединения
профсоюзов и
общероссийские
объединения
работодателей
Российской
трёхсторонней
комиссии по
регулированию
социально-трудовых
отношений**

В средствах массовой информации продолжают обсуждать пенсионные вопросы. От имени различных министерств и ведомств предлагаются варианты модернизации действующего института пенсионного обеспечения.

Стороны, представляющие общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, неоднократно призывали к взвешенному подходу, учёту международного и собственного опыта реформирования пенсионной системы, предостерегали от непродуманных, поспешных решений по изменению отдельных параметров пенсионной системы без учета связи всех её элементов, задач развития института пенсионного страхования в целом.

В этих условиях мы обращаемся к законодательным и исполнительным органам государственной власти с напоминанием о том, что вопросы реформирования пенсионного обеспечения должны рассматриваться системно, на основе постоянных консультаций и с учетом интересов работников и работодателей. Подготовка предложений в закрытом режиме, без участия общества и социальных партнёров недопустима при выработке решений, касающихся каждого члена общества, а систематическое радикальное изменение пенсионных правил подрывает доверие граждан к политике государства в пенсионной сфере.

Принятие решений об изменениях в пенсионной системе должно быть взвешенным, исходить из долгосрочного и устойчивого характера этой системы,

не предполагающего ежегодной корректировки её ключевых компонентов.

Основой проведения этой работы должны стать утверждённая Правительством Российской Федерации в 2012 году Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы и договорённости социальных партнёров по принципам реформирования обязательного пенсионного страхования в период обсуждения и принятия этой Стратегии.

Предлагаемые изменения параметров пенсионной системы могут привести к снижению уровня социальной защищённости работников и увеличению фискальной нагрузки на бизнес, что противоречит объявленному Президентом Российской Федерации мораторию на её рост.

В этой связи считаем необходимым установить мораторий на изменение условий пенсионного страхования и всей системы обязательного социального страхования до конца 2018 года.

Наша общая задача развивать и укреплять систему социального страхования как одного из важнейших институтов социальной политики государства, сделать её более эффективной, предсказуемой и надёжной.

Москва, 8 июля 2016 года



А.Н.Шохин

М.В.Шмаков

Обзор основных экономических показателей крупных нефтегазовых компаний в 2015 году

(по данным годовых отчетов за 2015 год)

Объемы добычи	Выручка	Чистая прибыль	Затраты на персонал	Среднесписочная численность работников	Процент импортозамещения
ПАО «Газпром»					
Добыча на территории России. Группа Газпром: природный и попутный газ – 418,5 млрд м ³ (снижение на 5,7%); газовый конденсат – 15,3 млн т (рост на 5,2%); нефть – 36 млн т (рост на 2%)	Выручка от продаж Группы Газпром (за вычетом акциза, НДС и таможенных пошлин) – 6 073 318 млн руб. (рост на 8,6% по сравнению с 2014 годом)	Прибыль за год – 805 199 млн руб. (увеличение в 5 раз)	Операционные расходы Группы Газпром – 4 635 502 млн руб. (рост на 17,5%) из них расходы на оплату труда – 590 981 млн руб. (рост на 14%)	449 тыс. человек (снижение на 0,2% или на 1 тысячу человек).	Идет поэтапное замещение закупки иностранной продукции закупкой эквивалентной по техническим характеристикам и потребительским свойствам российской продукции (поручения Правительства РФ от 25.11.2013 №ДМ-П9-87пр, от 12.12.2014 №АД-П9-9176 и от 05.03.2015 №ИШ-П13-1419). В соответствии с решением Совета директоров от 11 июня 2015г. №2557 разработан комплекс мер, направленных на плановое и поэтапное замещение закупки иностранной продукции закупкой российской продукции, используемой при осуществлении инвестиционных проектов и текущей деятельности. Указанный комплекс мероприятий одобрен приказом ПАО «Газпром» в июле 2015г. и включен в состав Долгосрочной программы развития ПАО «Газпром»
ПАО «ЛУКОЙЛ»					
В мире. Добыча Группой ЛУКОЙЛ с учетом доли в зависимых компаниях. Добыча нефти – 100,7 млн т (рост на 3,6%). Совокупная добыча газа Группой ЛУКОЙЛ – 24,9 млрд м ³ (снижение на 4,7%); добыча товарного газа – 20,3 млрд куб.м ³ (рост на 1,4%); добыча углеводородов – 868 325 тыс. барр. н.э. (рост на 2,8%); добыча нефти и жидких углеводородов – 749 150 (рост на 3,1%)	Выручка от реализации (включая акцизы и экспортные пошлины) – 5 749 050 млн руб. (рост на 4,4%)	Чистая прибыль – 292 745 млн руб. (снижение на 25,7%)	Операционные расходы – 446 719 млн руб. (увеличение на 21 %). Из них коммерческие, общехозяйственные и административные расходы – 168 669 млн руб. (рост на 15,1%). Затраты на персонал – 158 337 млн руб., из них на оплату труда – 126 506 млн руб. (рост на 20%)	106,2 тыс. человек (сокращение на 3,8 %)	В Компании реализуется программа опытно-промышленных работ. Основной задачей программы являются инновационное развитие и повышение технико-экономической эффективности производства Компании, обеспечение наиболее полного извлечения углеводородов из недр за счет снижения издержек и повышения производительности работ на базе испытания и внедрения новейших разработок и технологий, в том числе в рамках работ по импортозамещению. Приоритеты 2016 года – дальнейшая реализация программы импортозамещения. В 2015 году реализованы антикризисные мероприятия по импортозамещению и расширению конкурентной среды путем активного поиска и новых отечественных поставщиков.

Объемы добычи	Выручка	Чистая прибыль	Затраты на персонал	Среднесписочная численность работников	Процент импортозамещения
ПАО «Татнефть»					
Добыча нефти по Группе Татнефть – 27,2 млн т (рост на 2,6%); Добыча нефти ПАО «Татнефть» – 26,9 млн т (рост на 2,7%); добыча сверхвязкой нефти составила – 376,4 тыс т; выработано 1 275,2 млн кВт*ч. электроэнергии; тепловой энергии отпущено – 3 293,4 тыс Гкал. В.	Выручка (с учетом НДС, акцизов и экспортных пошлин) – 552 712 млн руб. (рост на 16%)	Чистая прибыль – 105 772 млн руб. (рост на 8,3%)	Операционные расходы – 108 294 млн руб.; коммерческие, общехозяйственные и административные расходы – 48 871 млн руб. ЗП включает тарифную (постоянную) часть и премиальную (переменную) часть. Доля постоянной части в заработной плате составляет 60%, переменной – 40%. ФОТ – 13, 2 млрд руб. (рост на 13%). Среднемесячная за 53,3 тыс. руб. (рост на 12%)	Среднесписочная численность персонала ПАО «Татнефть» составила 20 635 человек. Общая численность персонала по Группе составила 73 тыс. человек.	Доля импорта шинной продукции в РФ по-прежнему высока, особенно велика доля азиатских производителей, в частности, Китая. Подъемные установки АПРС-40Н приобретены в рамках выполнения программы импортозамещения (вместо Канадских установок для ремонта скважин К-54). Всего в 2015г. с использованием данных установок произведено 405 ремонтов. Они предназначены для выполнения подземного ремонта скважин СВН. В рамках программы по импортозамещению были проведены промышленные испытания отечественного ингибитора коррозии марки СНПХ-6201А.
ПАО «НК «Роснефть»					
Добыча углеводородов – 254,2 млн т нефтяного эквивалента, (рост на 1 %); добыча нефти и газового конденсата – 202,8 млн т; общий объем добычи газа – 62,5 млрд куб. м	Выручка (с учетом НДС, акцизов и экспортных пошлин) 5 150 млрд руб. (рост на 6,4 %)	Чистая прибыль – 356 млрд руб. (рост на 1,7%)	Производственные и операционные расходы – 575 млрд руб. из них на общехозяйственные и административные расходы – 130 млрд руб. (рост на 14 %). Затраты на персонал – 257 млрд руб. (рост на 11,2%) их них затраты на заработную плату – 195 млрд руб. (рост на 9,5%).	По итогам работы за 2015 год среднесписочная численность работающих в Обществе составила 4 083 человека, что на 50 человек больше по сравнению с прошлым годом.	Актуализирована Долгосрочная программа развития в части детализации мероприятий по достижению долгосрочных целей, включая мероприятия по импортозамещению. В 2015г. для внутреннего сервиса поставлено и успешно введено в эксплуатацию оборудование отечественных производителей, заключены контракты на поставки в 2016г. В рамках программы импортозамещения Компания начала производить и успешно эксплуатировать в нефтепереработке собственные катализаторы для риформинга и водородных установок. На всех установках каталитического крекинга на предприятиях Компании осуществлен переход на использование только отечественных катализаторов; разработана композиция смазывающей присадки к топливу РТ и ТС взамен импортной присадки «Хайтек-580». На НПЗ Компании начато использование модернизированной депрессорной присадки ВЭС-410д производства Ангарского завода катализаторов и органического синтеза. Ведутся работы по импортозамещению маслами Компании на более чем 80 крупных предприятиях РФ. В Компании реализуется программа импортозамещения, утвержденная в 2015г. Доля закупаемых товаров российского производства в 2015г. составила 83 %. Положением Компании «О закупке товаров, работ, услуг» предусмотрено право Компании применять приоритеты товаров российского происхождения, работ, услуг, выполняемых, оказываемых российскими лицами в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

Объемы добычи	Выручка	Чистая прибыль	Затраты на персонал	Среднесписочная численность работников	Процент импортозамещения
ПАО АНК «Башнефть»					
В мире. Добыча нефти – 19,9 млн т. (рост на 11,8 %); добыча природного газа – 36,1 млн м ³	Выручка (с учетом НДС, акцизов и экспортных пошлин) – 611,274 млн руб. (снижение на 4,1%)	Прибыль за год – 59 564 млн руб. (рост на 38%)	Производственные и операционные расходы – 81,014 млн руб. Расходы на оплату труда – 38, 084 млн руб. (рост на 27%) из них расходы на заработную плату – 28, 376 млн руб. (рост на 25%)	Среднесписочная численность сотрудников Группы в целом выросла на 9 % и составила почти 36 тыс. человек.	Утвержден План мероприятий по вопросам импортозамещения. В отчетном году выполнены следующие мероприятия: • создана межфункциональная экспертная группа по вопросам импортозамещения; • определен перечень ключевых товаров, работ, услуг, приоритетных для импортозамещения; • проведен анализ плановой максимальной доли импорта к 2020г. в сравнении с рекомендованными показателями федеральных министерств; • сформирована база аналогов импортных МТР; • организована закупочная деятельность Компании с учетом обеспечения исполнения требуемых показателей по увеличению доли закупки отечественных МТР; • обеспечено участие в работе круглых столов по вопросам импортозамещения с представителями проектных институтов, консорциумов, заводов-изготовителей, а также с представителями региональной и федеральной власти; • обеспечено участие в работе экспертных групп по импортозамещению при федеральных министерствах РФ в разрезе технологических направлений.
ОАО «Сургутнефтегаз»					
Добыча нефти – 61,6 млн т (рост на 3%); добыча производства газа – 9,6 млрд м ³ (рост на 2%)	Выручка – 978 205 539 тыс. руб. (рост на 13%)	Чистая прибыль – 751 355 297 тыс. руб. (снижение на 16%).	Расходы на оплату труда – 81 611 480 тыс. руб. (рост на 6%)	Среднесписочная численность персонала 115,2 тыс. чел.	По итогам 2015 года эффект от программы импортозамещения увеличился на 32% по сравнению с предыдущим годом и составил 1,1 млрд руб. При этом 78% изделий было приобретено у отечественных производителей, а 22% изделий было изготовлено собственными силами. В 2015 году доля достигнутого экономического эффекта данной программы составила 24% в общей сумме экономического эффекта от реализации комплексной программы снижения затрат. В области бурения для снижения стоимости обслуживания телесистем в отчетном году удалось отказаться от закупок 228 позиций импортного оборудования – разработано два технических задания на изготовление российских телесистем, опытная эксплуатация которых запланирована на 2016 год.

М.Укуев, эксперт

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ ПРОФЕССИЙ

Нефтегазстройпрофсоюз России принимает участие в формировании национальной системы квалификаций и ведет мониторинг востребованности рабочих профессий

1. О Концепции формирования базы (справочника) востребованных и перспективных профессий

В настоящее время Нефтегазстройпрофсоюз России принимает участие в актуализации Концепции формирования базы (справочника) востребованных и перспективных профессий, а также самого справочника профессий, востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования.

Результаты опроса по определению востребованных и перспективных на рынке труда профессий, проводимого Национальным агентством развития квалификаций, будут использованы при формировании предложений о приоритетной разработке и актуализации профессиональных стандартов, а также о первоочередной разработке и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, образовательных программ.

Ранее в соответствии с пунктом 2а перечня поручений Президента Российской Федерации от 20 февраля 2015 года №Пр-285 приказом Минтруда России от 2 ноября 2015г. №832 утвержден Справочник профессий, востре-

бованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования.

Профессии, востребованные в нефтегазовом комплексе, вошли в шестой раздел Справочника «Добыча, переработка, транспортировка нефти и газа» (116 профессий), а также смежные разделы, такие как «Химическое и химико-технологическое производство», «Жилищно-коммунальное хозяйство» и др.

2. Об оценке профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе

3 июля 2016 года Президент Российской Федерации подписал Федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Федеральный закон, вступающий в силу с 1 января 2017 года, станет базовым документом, регулирующим формирование системы независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам. В настоящее время разрабатывается пакет подзаконных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию независимой оценки квалификаций.

В соответствии с Федеральным законом Совет по профессиональным квалификациям осуществляет отбор юридических лиц для выполнения ими функций центров оценки квалификаций и наделяет их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации. Центры оценки квалификации проводят оценку квалификации в форме профессионального экзамена и оформляют ее результаты. Совет по профессиональным квалификациям проверяет, обрабатывает и признает результаты независимой оценки квалификации, принимает решение о выдаче соискателю свидетельства о квалификации центром оценки квалификации.

Национальное агентство развития квалификаций формирует и осуществляет ведение информационно-справочного ресурса «Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации».

В связи с принятием Федерального закона №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» вносятся изменения в:

Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования порядка направления работодателями работников (с их письменного согласия) на прохождение оценки квалификации, а также предоставления гарантий и компенсаций в период прохождения оценки квалификации (Федеральный закон от 3 июля 2016 г. №239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»);

Налоговый кодекс Российской Федерации - в целях стимулирования работодателей и граждан к участию в системе оценки квалификации расходы работодателей на оценку квалификации относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией товаров (работ, услуг). Для граждан предусматриваются социальные налоговые вычеты в случае расходов на прохождение оценки квалификации (Федеральный закон от 3 июля 2016 г. №251-ФЗ "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации").

3. О формировании Реестра профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе

Во исполнение пункта 2.2 протокола заседания Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК) от 04.07.2016 года Нефтегазстройпрофсоюз России направил кандидатуры для включения в состав Рабочей группы СПК НГК по доработке Реестра профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе с целью формирования актуальной отраслевой рамки квалификаций для обеспечения процедур независимой оценки квалификаций в нефтегазовом комплексе.

4. Об утверждении Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями,

ми, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности.

С 1 июля 2016 года вступило в силу Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 года №584 «Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Указанные организации и учреждения утверждают с учетом мнения представительного органа работников планы по организации применения профстандартов в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти.

Такие требования установлены, например, ст.330.2 ТК РФ для лиц, принимаемых на подземные работы, ст.328 ТК РФ для работников, принимаемых на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, и др.

В плане по организации применения профстандартов определяется список профстандартов, подлежащих применению. Устанавливается потребность в профессиональном образовании (обучении) и (или) дополнительном профобразовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профстандартах. Также в плане приводится перечень локальных нормативных актов и других документов организации, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению с учетом требований профстандартов.

Реализацию плановых мероприятий необходимо завершить до 1 января 2020г.

При обсуждении проекта данного постановления с социальными партнерами ФНПР удалось исключить из текста постановления нормы, позволяющие работодателям включать в должностные обязанности работника трудовые функции из других обобщенных трудовых действий одного профессионального стандарта и даже трудовые функции из смежных профессиональных стандартов без предоставления предусмотренных трудовым законодательством работникам гарантий по дополнительной плате труда.

С.Есаулова, эксперт

На расширенном заседании Сургутской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Татьяна Зайцева, председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, обобщила в своём докладе информацию профсоюзов о внесении изменений в законодательство о специальной оценке условий труда и методике её проведения.

Она отметила, что по результатам мониторинга по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) на предприятиях, профсоюзные организации которых входят в состав Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, установлено, что из имеющихся всего рабочих мест, а это 66 132, на которых осуществляют свою производственную деятельность 117 479 работников, за 2014-2015 годы специальную оценку условий труда провели на 62 325 рабочих местах – это 110 813 работников, что составляет 94% рабочих мест. По результатам проведённой спецоценки выявлено 4 324 рабочих места с вредными условиями труда, на которых трудятся 18 638 работников, что составляет 7% от общего количества рабочих мест, где была проведена специальная оценка. На 572 рабочих местах был снижен



ТВЕРДАЯ ПОЗИЦИЯ

класс условий труда вследствие применения методики, утверждённой приказом Минтруда РФ от 24.01.2014 г. №33н. На 274 рабочих местах снижение класса произошло по причине улучшения условий труда.

Произошло уменьшение предоставляемых гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда: дополнительный отпуск снижен более 41 000 работников, повышенная оплата труда – более одной тысячи работников, снятие досрочной пенсии по старости - 18 000 работников.

Представленные цифры подтверждают, что довольно большая часть рабочих мест подвержена снижению класса вредности только на основании того, что в вышеуказанной методике не предусмотрено проведение исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, действующих на работника, что в свою очередь ведёт к снижению размеров гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам по условиям труда, а в некоторых случаях работники полностью ли-

шаются ранее установленных гарантий и компенсаций без каких-либо изменений условий труда.

В отличие от ранее проводимой аттестации рабочих мест при проведении СОУТ не предусмотрено проведение измерений и исследований различных факторов производственной среды и трудового процесса по следующим показателям: микроклимат на рабочих местах, расположенных на открытых площадках и в неотопливаемых помещениях; биологический фактор на рабочих местах работников, занятых ремонтом и обслуживанием канализационных сетей и очистных сооружений; естественное освещение, коэффициент пульсации освещённости, яркость; электромагнитные поля, создаваемые ПЭВМ; большинство показателей напряжённости труда; травмоопасность на рабочих местах; психологические и эмоциональные нагрузки. Таким образом, создаются предпосылки для изменения класса условий труда по результатам СОУТ без соответствующих изменений в условиях труда работника (изменение технологического процесса, замена



производственного оборудования, способных оказать влияние на снижение уровня воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов).

Если при проведении СОУТ руководствоваться только утверждённой методикой и не учитывать вышеназванные факторы рабочей среды и трудового процесса, то условия труда будут, как правило, признаны безопасными и, соответственно, работники лишатся права не только на сокращённое рабочее время, дополнительный оплачиваемый отпуск, но и на досрочную льготную пенсию. Это, в свою очередь, приведёт к острой конфликтной ситуации в коллективах.

В докладе было отмечено, что, исходя из вышеизложенного, при проведении СОУТ необходимо руководствоваться гигиеническими и санитарными нормативами, применяемыми при оценке факторов риска, приводящих к развитию профессиональных и производственно обусловленных заболеваний с учётом специфики технологических процессов предприятий. Было сказано, что существует риск возникновения парадоксальной ситуации, когда в случае получения работником травмы или установлении факта получения профессионального заболевания на рабочем месте, которое по результатам СОУТ будет признано безопасным, работодатель по требованию профсоюзных органов через шесть месяцев организует проведение внеплановой СОУТ. Но её результаты все равно покажут, что условия труда являются безопасными, так как организация, проводящая СОУТ, будет руководствоваться утверждёнными методиками.

В докладе было сказано, что ФНПР обратилась в Правительство РФ с просьбой разграничить полномочия Минтруда России и Роспотребнадзора, отнести к сфере регулирования Минтруда России факторы риска (техника,

технология), организацию безопасного труда и др., а к сфере регулирования Роспотребнадзора – нормирование и установление требований к факторам производственной среды, установление количественных закономерностей возникновения профессиональных заболеваний и механизмов их предупреждения, и что Сургутская районная организация профсоюза поддержала это обращение.

Был сделан вывод, что в Федеральный закон о СОУТ и в Методику проведения специальной оценки условий труда необходимо вносить изменения, и отмечено, что свои предложения по изменениям в методику Сургутская районная организация профсоюза уже представила на III Северной межрегиональной конференции, состоявшейся в г. Сургуте 23-24 марта 2016 года.

Кроме того, отмечалось, что необходимость всестороннего изучения и анализа итогов применения нормативных и правовых актов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, в отдельных регионах обусловила инициативу ряда отраслевых общероссийских профсоюзов по созданию соответствующих региональных трёхсторонних рабочих групп в Астраханской области, Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, Ямало-Ненецком автономном округе. В рамках этих рабочих групп проходят многосторонние обсуждения и анализ применения действующей нормативно-правовой базы в сфере охраны труда и пенсионного обеспечения, формируются соответствующие предложения для её совершенствования. Ведётся работа по созданию аналогичных групп и в других субъектах РФ.

*По материалам газеты
Сургутской районной организации
профсоюза «Выбор», №4, 2016г.*



СИСТЕМНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА –

В ОСНОВЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЧЛЕНСТВА

17 мая на заседании Президиума Комитета Саратовской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России был рассмотрен опыт информационной работы первичных профсоюзных организаций ОАО «Саратовский НПЗ» и филиала АО «Транснефть-Приволга» Саратовского районного управления. О том, как построена информационная работа в этих профсоюзных организациях, рассказывает Ольга Федукина, правовой инспектор труда областной организации профсоюза.

Профсоюзное движение в СССР имело высокий охват профсоюзного членства. Вопросы мотивирования практически не имели никакого значения. Прирост численности осуществлялся автоматически, он шел за счет свободно-принудительного вступления в профсоюз.

Большую роль играли средства бюджета социального страхования: выплаты пособий и организация оздоровления трудящихся и их детей.

Поэтому прием в профсоюз происходил одновременно с приемом на работу. Теперь работа по вовлечению, мотивации работников в профсоюз – главный стратегический ресурс развития профсоюзной организации.

В резолюции VII съезда Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства «Об информационно-аналитической работе» отмечалось, что активное продвижение целей и задач профсоюза, развитие системы оперативного обмена информацией между профсоюзными организациями для обеспечения эффективного взаимодействия с социальными партнерами, формирование общественного мнения по основным вопросам защиты социально-трудовых прав членов профсоюза стали важнейшими в постановке информа-

ционно – аналитической работы в профсоюзе.

Одна из приоритетных задач информационной работы в первичной профсоюзной организации – это информирование работников о делах профсоюзов. Для того, чтобы работники своевременно получали информацию о деятельности профсоюза и первичной профсоюзной организации ОАО «Саратовский НПЗ», профкомом были изготовлены и вывешены в каждом подразделении информационные стенды, где в краткой, доступной форме рассказывается обо всех направлениях деятельности профсоюзной организации. Размещены фотографии, должностные обязанности и контакты всех штатных сотрудников профкома, чтобы люди могли позвонить и задать любой вопрос. Изготавливаются и распространяются в цехах и подразделениях листовки и плакаты по различной тематике. Например, листовка, рассказывающая об организационно-правовой работе, о работе уполномоченного по охране

труда, листовка «Как стать членом профсоюза», листовка об уставных задачах профсоюза.

Практика показывает, что члены профсоюза не всегда знают о работе, проводимой профкомом, о достигнутых результатах в улучшении условий труда, о конкретных акциях по защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых интересов работников. Причем подавляющее число работников считают, что все положительные достижения и социальные блага предоставляются по доброй воле работодателя, без участия профсоюза, в то же время в нерешенных проблемах винят профсоюз.

Технический прогресс не стоит на месте. В профсоюзной организации филиала АО «Транснефть-Приволга» Саратовского районного управления с января 2016 года заработало мобильное приложение «Мобильный профсоюз», разработанное объединенной первичной профсоюзной организацией по инициативе первичной профсоюзной организации Саратовского РНУ. В силу характера производства, работники предприятия - члены профсоюза работают удаленно на нефтеперекачивающих станциях, другая часть работников, базирующаяся в Саратове, часто выезжает в

служебные командировки. Опыт показал, что не у всех есть возможность своевременно ознакомиться с информацией, размещаемой профсоюзным комитетом на стендах, а мобильный телефон - у каждого с собой. Заглянув в него, можно ознакомиться с коллективным договором, нормами выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты. В приложении есть новостная лента, раздел объявлений, контакты профсоюзного актива.

Не менее важно наладить и встречный поток информации - от членов профсоюза к профсоюзному комитету. В мобильном приложении существует функция обратной связи, благодаря которой член профсоюза может задать вопрос.

В социальной сети «Одноклассники» создана группа «Профсоюз Саратовского НПЗ», где все желающие получают информацию о профсоюзной жизни и различных событиях, общаются между собой. Обратная связь, получаемая от просмотра этой странички, помогает оперативно реагировать на все предложения. На внутреннем портале Саратовского НПЗ есть страничка «Профсоюзная деятельность». Здесь каждый может найти официальные документы, узнать о последних событиях профсоюзной

жизни, о предложениях от партнеров, о поездках, путевках, мероприятиях, задать интересующий вопрос и получить ответ. Основные требования к профсоюзной информации состоят в том, что она должна быть: объективной, убедительной, всесторонней, своевременной и оперативной, конкретной, регулярной.

В то же время следует отметить, что ничто не может заменить непосредственного общения профсоюзного работника с членами профсоюза.

Поэтому в практику работы профкома следует ввести регулярное проведение профсоюзных собраний, участие председателя и членов профкома в собраниях профгрупп и цеховых организаций, встречи с членами профсоюза на рабочих местах, прием работников в профкоме по личным вопросам.

Популярными формами работы в последнее время становятся ответы председателя на вопросы членов профсоюза по «горячему» телефону номеру. Председатель профсоюзной организации Владимир Волков совместно с представителями администрации предприятия в прямом эфире по заводской радиосети отвечает на поступающие звонки с вопросами от членов профсоюза. С января 2016 года начала выходить газета «ПрофсоюзИНФО», которую работники профкома лично развозят в каждое подразделение. Это позволяет не только своевременно доставлять прессу, но поговорить с людьми, узнать об их проблемах, выслушать предложения, ответить на вопросы. С первых дней выхода газеты она стала популярной в коллективе.

Возможности у предприятий и профкомов разные, поэтому можно рекомендовать использовать такой проверенный временем метод, как почтовый ящик профкома, куда каждый член профсоюза может опустить свое предложение или жалобу.

Успешное ведение информационной работы в первичной профсоюзной организации, на мой взгляд, в первую очередь зависит от позиции профсоюзного комитета. Понимание значимости информационной работы способствует мотивации профсоюзного членства. □



На «Химпроме» состоялся конкурс профмастерства «Лучший по профессии-2016», приуроченный к году Человека труда, объявленному в Чувашской Республике. В конкурсе приняли участие представители шести профессий: электромонтеры, аппаратчики синтеза, лаборанты химанализа, электрогазосварщики, слесари-ремонтники и слесари по КИПиА. 57 молодых специалистов в возрасте до 35 лет боролись за звание лучшего в своей профессии, показав мастерство в теории и на практике. Главный приз - надбавка к зарплате в размере 15%, 10% и 5% от заработной платы (в зависимости от места), которая будет выплачиваться в течение всего года.



ВЫБРАЛИ ЛУЧШИХ

Несмотря на дождливую погоду, атмосфера на конкурсе была праздничная, а настроение у ребят - боевое. Молодые работники живо обсуждали предстоящие теоретические и практические задания, гадали, чего им ожидать. Ведь все держалось от участников в строжайшем секрете.

Открыл праздник труда управляющий директор предприятия Вячеслав Курсаков:

- Конкурс «Лучший по профессии» - это возможность заводу выявить лучших, а участникам - проявить себя и начать на более интересном и динамичном уровне строить свою карьеру. Вы по крупицам зарабатываете себе имя - как профессионала, как специалиста, как лучшего. Это позволит вам в будущем быстрее продвинуться по карьерной лестнице. Помните, что без инициативы, без желания быть лучше не получится ничего. Поэтому хочу пожелать всем участникам конкурса успехов, чтобы у вас все получилось. Вперед!

Далее участники познакомились с членами конкурсной комиссии и отправились на рабочие места, где проводились теоретический и практический этапы конкурса. Работникам предстояло ответить на вопросы, связанные со своей специальностью, обязанностями, техникой безопасности и показать свои знания на практике.

Слесари-ремонтники отвечали на вопросы по своей специальности, как на экзамене - по билетам. Ответы принимала экспертная комиссия, а наивысший балл - 5. Успешно справившись с теорией и вооружившись инструментами, слесари приступили к практике, где им предстояло провести ревизию водопроводного вентиля: разборку, притирку и опрессовку.

Далее последовала проверка на герметичность. Не всем удалось выполнить теоретическое и практическое задание на «отлично», но на то он и конкурс. По резуль-





Сварщики выполняли стыковые сварные соединения труб способом ручной дуговой сварки покрытыми электродами под углом 45°. Конкурсная комиссия оценила работы визуально, однако окончательное решение было вынесено после рентгена сварных швов. Победу одержал электрогазосварщик 6 разряда Алексей Трофимов. Его победа не стала неожиданностью, ведь Алексей – лучший сварщик республики 2015 года. На II месте - электрогазосварщик 5 разряда Денис Иванов, на III - электрогазосварщик 4 разряда Дмитрий Андреев.

Лаборанты химического анализа сразу после тестирования по своей специальности приступили к определению содержания кальция дихлорида титриметрическим методом. Главный фактор – точность, внимательность, соблюдение техники безопасности, а как итог – соответствие результатов работ ГОСТу. Лучше всех с задачей справились лаборант химического анализа 5 разряда Кристина Павлова. За ней на II и III месте - лаборант химического анализа 5 разряда Анастасия Трефилова и лаборант химического анализа 5 разряда Марина Шувалова.

Электромонтерам, чтобы получить доступ к практическому этапу, потребовалось в течение 10 минут нарисовать принципиальную электрическую схему управления асинхронным электродвигателем с реверсивным пускателем. С заданием справились успешно все восемь участников. Дальше – сложнее. Конкурсанты определяли и маркировали выводные концы обмотки электродвигателя, делали монтаж схемы управления двигателя с реверсивным пускателем и подключали его к сети. Больше всех баллов набрал электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда Дмитрий Антонов, чуть меньше - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда Вениамин Орлов и электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда Сергей Александров.

Аппаратчиков тестировали на знание порядка перехода на резервное оборудование и пуска и остановки центробежного насоса. На практике же аппаратчики проверяли на исправность противодаза, а также показали, как правильно совершать запуск и остановку герметичного или вакуумного насоса. Лучшим аппаратчиком стал аппаратчик синтеза 6 разряда Александр Немцев. Победу ему уступили аппаратчик гидрирования 6 разряда Александр Филиппов и аппаратчик перегонки 5 разряда Сергей Семенов.

После завершения конкурса все участники собрались в актовом зале на церемонию награждения. Сертификаты участников и дипломы победителей конкурсантам вручил директор по управлению персоналом Дмитрий Русинов. Все участники получили от предприятия небольшие призы, а те, кто состоит в профсоюзе, еще и денежную премию от профкома.

«Химпром» всегда славился профессионалами своего дела. Специалисты предприятия неоднократно доказывали свои навыки на деле на городских, республиканских и всероссийских конкурсах.

Тамара Михайлова,
председатель первичной профсоюзной организации
ОАО «Химпром»



татам двух этапов победителем стал слесарь-ремонтник 5 разряда Евгений Шишмаков. Немного уступили ему слесарь-ремонтник 6 разряда Максим Янушаускас и слесарь-ремонтник 5 разряда Андрей Большаков – II и III места соответственно.

Слесари по КИПиА отвечали на вопросы в виде тестов. На практике же им предстояла проверка работоспособности регистрирующего прибора КСМ-3. Установки от комиссии различные: «прибор не работает», «установить на прибор усилитель», «показания не соответствуют истинным значениям», «установка на приборе нуля». Максимальный балл – 100, плюс дополнительные баллы за находчивость и изобретательность. Лучшим среди всех конкурсантов стал слесарь по КИПиА 6 разряда Сергей Васильев. За ним следует слесарь по КИПиА 5 разряда Сергей Дьяконов. На III месте - слесарь по КИПиА 6 разряда Никита Чугаров.

Среди вопросов к электрогазосварщикам – свариваемость металлов и их свойства, виды сварки, сварные швы, поры, холодные и горячие трещины - это лишь малая часть того, что им нужно знать в своей работе. И не только знать, а показать свое мастерство на практике.

ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСОВ

Рогалевич Надежда Геннадьевна,
оператор котельной ЛДПС «Терновка» филиала АО «Транснефть-Приволга»

Рогалевич Надежда Геннадьевна в системе нефтепроводного транспорта на ЛДПС «Терновка» работает с 2008 года, в 2013 году избрана уполномоченным по охране труда.

Она проявляет большую заботу об улучшении условий труда, быта и отдыха водителей, работников служб ЛДПС «Терновка», все вопросы, касающиеся работы, решает самостоятельно.

Рабочие места участка, где трудится Н.Г.Рогалевич, прошли 100% аттестацию по условиям труда. Следит за своевременной заменой работниками цеха спецодежды, снабжения молоком, состоянием условий труда и отдыха работников.

Для работников цеха и членов их семей содействует в организации поездок на природу, посещения аквапарка, цирка, театра.

Президиум Российского совета профсоюза подвел итоги смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России» за 2015 год и «Лучшая организация работы в области охраны труда и здоровья в первичной профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России» за 2015 год. О победителях смотров-конкурсов мы расскажем на страницах нашего журнала. Ниже представляем победителей смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России» за 2015 год.

Лучшие уполномоченные по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России за 2015 год

Николаишина Татьяна Васильевна,
слесарь по эксплуатации и ремонту газопроводов в службе надземных газопроводов ОАО «Юггазсервис».

Николаишина Татьяна Васильевна работает в ОАО «Юггазсервис» с 2001 года, на общем профсоюзном

собрании единогласно избрана уполномоченным по охране труда.

Она добросовестно осуществляет контроль за соблюдением и выполнением работниками требований охраны труда, правильностью применения ими средств защиты, своевременным прохождением работниками обучения



Н.Г.Рогалевич



Т.В.Николаишина

безопасным методам и приемам выполнения работ. Татьяна Васильевна в составе комиссии активно участвует в проведении месячника «Безопасный труд», «Дней охраны труда» в ОАО «Юггазсервис», проводит проверки в службе надземных газопроводов, выявляет нарушения и контролирует их устранение. За 2015 год выявлено 41 нарушение требований охраны труда, которые были устранены в срок.

Долгов Александр Петрович, оператор по добыче нефти и газа нефтепромысла №2 АО «Самаранефтегаз» ОАО «Роснефть «НК «Роснефть»».

Долгов Александр Петрович с 1989 года трудится в системе АО «Самаранефтегаз», оператором по добыче нефти и газа с 2015 года.

Ответственно подходит к порученным заданиям, профессионально проводит работу по освоению скважин, выводу их на заданный режим, монтаж, демонтаж и техническое обслуживание нефтепромыслового оборудования. Самостоятельно принимает грамотные решения при возникновении аварийных ситуаций. Им лично

проведено 202 проверки по соблюдению требований охраны труда, выявлено 220 нарушений, отмеченных в представлениях уполномоченного, внесено 10 предложений, обязательных для рассмотрения должностными лицами об устранении выявленных нарушений. Участвует в работе комплексных проверок по соблюдению требований охраны труда, в том числе в составе комиссий с надзорными органами.

Свой профессиональный опыт и производственные навыки передает молодым работникам.

Котлякова Ирина Геннадьевна, уборщик производственных и служебных помещений нефтеперерабатывающей станции РНУ «Дальнереченск» ООО «Транснефть-Дальний Восток».

Котлякова Ирина Геннадьевна в РНУ «Дальнереченск» трудится с 2012 года, в 2013 году избрана уполномоченным по охране труда. Она принимает активное участие в комплексных проверках, проводимых в структурном подразделении по соблюдению требований охраны труда, в работе комиссий по специальной

оценке условий труда на рабочих местах, выявляет нарушения в охране труда, вносит обязательные предписания должностным лицам по их устранению, осуществляет контроль их исполнения. И.Г.Котляковой проведена работа по обеспечению ра-



И.Г.Котлякова



А.П.Долгов

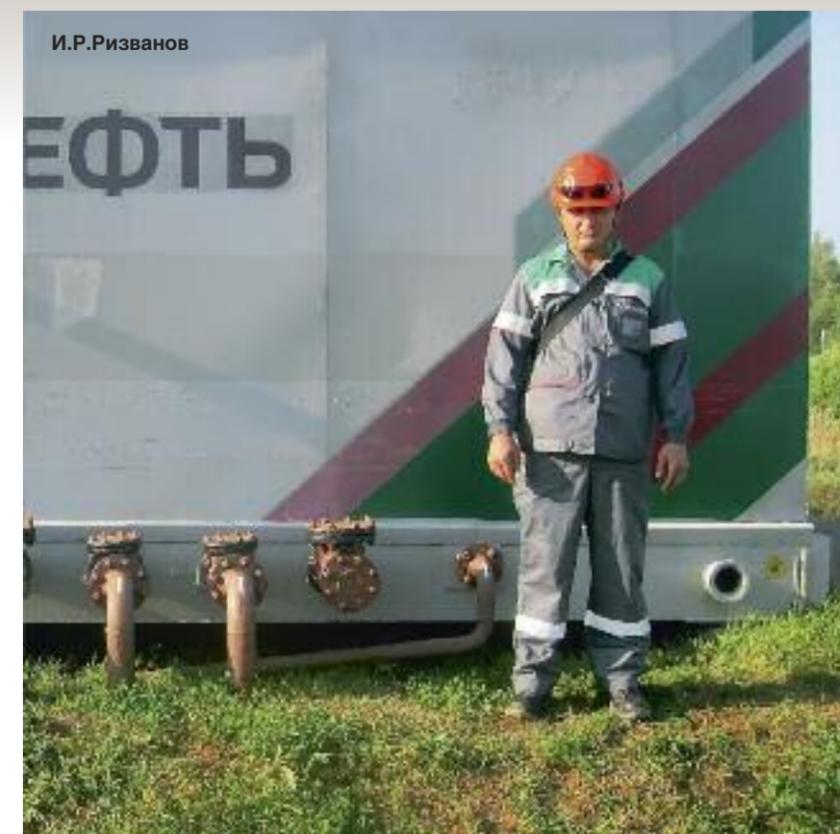
ботников сертифицированной спецодеждой и СИЗ, проверены санитарно-бытовые помещения, комнаты для хранения и сушки спецодежды, для приема пищи, помещения для хранения и размещения материалов и оборудования.

Ризванов Ильгиз Рауфович, оператор по добыче нефти и газа НГДУ «Арланнефть» ООО «Башнефть-Добыча».

Ризванов Ильгиз Рауфович с 1993 года работает оператором по добыче нефти и газа в НГДУ «Арланнефть» ООО «Башнефть-Добыча», в 2010 году избран уполномоченным по охране труда. Осуществляет контроль за условиями труда на объектах нефтедобычи, следит за соблюдением законных прав рабочих. Внес три предложения по улучшению условий труда. И.Р.Ризванов принимает активное участие в выполнении плана мероприятий по охране труда, уделяет большое внимание культуре производства, чистоте и порядку, обращает серьезное внимание на состояние инструментов, оборудования. Следит за выдачей спецодежды и применением защитных средств при выполнении трудовых обязанностей своих коллег. Во многом благодаря активной позиции И.Р.Ризванова в последние годы в его цехе не было случаев производственного травматизма и производственных аварий.

Махмутянов Вильнар Нурлыгилмович, оператор по добыче нефти и газа НГДУ «Чекмагушнефть» ООО Башнефть-Добыча».

Махмутянов Вильнар Нурлыгилмович трудится оператором по добыче нефти и газа в коллективе НГДУ «Чекмагушнефть» с 2005 года. Уполномоченным по охране труда избран в 2012 году. Он в совершенстве знает основы производственного процесса, умело обращается с оборудованием и механизмами, владеет навыками безопасного производства работ. При его непосредственном участии внедрены ряд предложений по улучшению условий труда на объектах нефтедобычи, выявлены и устранены нарушения правил и норм по охране труда, создана атмосфера нетерпимости к



И.Р.Ризванов

подобным нарушениям. Территория рабочего места всегда содержится в чистоте, им ведется постоянный контроль за санитарно-гигиеническим и профилактическим обслуживанием работников, обеспечением работников

специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, регулярно проводятся проверки рабочих мест. Итогом работы является отсутствие травматизма и несчастных случаев в подразделении. □



В.Н.Махмутянов

К 110-летию СОЮЗА НЕФТЕПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ

ЛИСТАЯ ПОДШИВКИ «НЕФТЯНИКА»

«Нефтяник» - ежемесячный производственно-массовый журнал Министерства нефтяной и газовой промышленности СССР и Центрального Совета профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства СССР основан в 1956 году.

1986 год ...Песчаная буря обрушилась на месторождение Барса-Гельмес, как всегда неожиданно. Шквальный ветер, скорость которого достигла 20 м/с, повалил опоры ЛЭП, обесточив 180 скважин и 17 электроцентробежных насосов на промыслах... Уже на вторые сутки промыслы вновь давали «черное золото». В Небит-Даге с гордостью называют имена бойцов-комсомольцев... Они и другие члены отряда свое слово держат твердо, ведь «Факел» - это отряд действия.

Б.Левин

Если год назад десятитысячный рубеж в проходке был под силу лишь отдельным коллективам Усинского УБР-2, то к 1 ноября 1985 года его перешагнули уже девять бригад.

А.Серов

Это они, труженики «Каспнефтегазфлота», команда теплохода «Сабит Оруджев», доставляют на дальние буровые людей и продукты, материалы и топливо, инструменты и оборудование. Доставляют в такие районы моря, куда обычным судам вход запрещен. Вот поэтому, когда страна отмечает День работников нефтяной и газовой промышленности, вместе с нефтяниками его празднуют и моряки «Каспнефтегазфлота», уже более тридцати пяти лет являющиеся их надежными партнерами в борьбе за нефть и газ Каспия.

О.Гинзбург

За последние два года на Самотлорском месторождении внедрено около двухсот автоматизированных технологических комплексов с применением микропроцессоров и ЭВМ. В прошлом году объем услуг для предприятий города и района превысил 6 млн. рублей.

Г.Кузьмин



Нефтегазодобывающее управление «Джалильнефть» - одно из крупнейших в объединении «Татнефть».

Немалую роль в успехах управления сыграла реализация плана социального развития, где особое место заняло создание подсобного хозяйства. В ближайшие годы будет произведено мяса в среднем около 60 кг на одного работника.

Ш.Нигматуллин

НГСП ИНФОРМ 7-2016

Ровно двадцать лет назад, в 1966 году, Миннефтепром СССР и ЦК профсоюза отрасли приняли совместное решение об учреждении и открытии в павильоне «Нефтяная промышленность» на ВДНХ СССР Доски почета.

Ежегодно к Дню нефтяника портретная галерея 64 лучших представителей отрасли обновляется. За это время на Доску почета было занесено свыше тысячи имен нефтяников - людей, которые все силы, знания, опыт щедро отдавали делу. Это поистине золотой фонд отрасли.

Л.Зацепина

1990 год

Приближение транспортных услуг к месту работы заказчиков дало эти годы много преимуществ. Это - снижение холостых пробегов, экономия материально-технических ресурсов. Так, за минувший год в ПО «Нижневартовскнефтегаз» применение УТТ-1 сэкономило 347 тонн бензина и 536 тонн дизельного топлива.

На учредительной конференции представителей трудовых геофизических коллективов объединений Миннефтегазпрома СССР, проходившей в гомельском научно-производственном объединении «Сейсмотехника», принято решение о создании ассоциации «Нефтегазгеофизика».

В.Мишкарин

Белорусское УПНП и КРС «Нижневартовскнефтегаз» обслуживает пять месторождений Нижневартовского региона. Работает с 1985 года. За довольно короткий срок во многом преуспело. Постоянно наращивает свои технико-экономические показатели и количество бригад. На 100 часов сократилось продолжительность одного ремонта и на 2 тыс. рублей снизилась его стоимость.

25 лет назад было образовано нефтегазодобывающее управление «Уфанефть». В настоящее время «Уфанефть» разрабатывает 18 нефтяных месторождений, расположенных на территории 12 административных районов Башкирии.

Н.Тимерханов

НГСП ИНФОРМ 7-2016

Управление «Альметьевнефть» ПО «Татнефть» первым среди нефтяных предприятий страны в 1989 году перешло на арендные отношения с объединением.

В полном объеме план по проходке скважин выполнили объединения «Татнефть» им. В.Д. Шашина, «Грознефть», «Краснодарнефтегаз», «Белоруснефть» и другие.

Всего в 1989 году буровыми организациями отрасли пробурено и сдано в эксплуатацию 15 тыс. новых скважин.

Ю.Бондаренко

Создание нового нефтедобывающего управления «Заинскнефть» диктовалось необходимостью разукрупнить нефтяное хозяйство НГДУ «Елховнефть» и «Ямашнефть», обеспечить более надежный контроль за процессами нефтеотдачи.

В.Белокопытов

В июле 1990 года Бавлинскому управлению буровых работ исполнилось 10 лет. В прошлом году впервые было пробурено 1 млн. 340 тыс. метров горных пород - это второй показатель в отрасли.

В том же году заказчикам были сданы 623 законченные строительством скважины - это лучший результат среди родственных предприятий Миннефтегазпрома СССР.

В этом году территориальному научно-исследовательскому и проектному институту Западного Казахстана «КазНИПИнефть» исполнилось двадцать лет.

Изобретателями института за 20 лет создано 162 изобретения, причем 88 из них только за последние четыре года. Более 11 млн. рублей экономического эффекта дало внедрение 26 изобретений.

Первого января 1990 года впервые на Сахалине в качестве приложения к газете «Сахалинский нефтяник» издана газета на нивхском языке «Нивх диф», что в переводе на русский означает «Нивхское слово». Пока издается на двух страницах раз в месяц тиражом в 700 экзemplаров. □

О ПОПРАВКАХ В ЧАСТЬ ПЕРВУЮ НАЛОГОВОГО КОДЕКСА РФ



Принят Федеральный закон от 01.05.2016 года №130-ФЗ «О внесении изменений в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации» (далее Закон №130-ФЗ). Данный Закон направлен на совершенствование налогового администрирования, развитие электронного документооборота и повышение эффективности проведения мероприятий налогового контроля. Он вступит в силу через месяц после опубликования (за исключением некоторых норм, для которых оговорены иные сроки начала действия), то есть 2 июня 2016 года. Рассмотрим подробнее некоторые внесенные поправки.

1. Введен порядок вступления в силу актов Правительства РФ о налогах и сборах

В статье 5 главы 1 части первой Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ, Кодекс) изложены положения, раскрывающие действие актов законодательства о налогах и сборах во времени.

Так, например, акты законодательства о налогах вступают в силу не ранее чем по истечении одного месяца со дня их официального опубликования и не ранее 1-го числа очередного налогового периода по соответствующему налогу.

Акты законодательства о сборах вступают в силу не ранее чем по истечении одного месяца со дня их официального опубликования.

Напомним, что по общему правилу федеральные законы, вносящие изменения в НК РФ в части установления новых налогов, а также акты законодательства о налогах и сборах субъектов Российской Федерации, вводящие налоги, вступают в силу не ранее 1 января года, следующего за годом их принятия, но не ранее одного месяца со дня их официального опубликования.

Акты законодательства о налогах и сборах, устраняющие или смягчающие ответственность за нарушение законодательства о налогах и сборах либо устанавливающие дополнительные гарантии защиты прав налогоплательщиков, плательщиков сборов, налоговых агентов, их представителей, имеют обратную силу.

Указанные акты могут вступать в силу в сроки, прямо предусмотренные этими актами, но не ранее даты их

официального опубликования. Например, в статье 2 рассматриваемого Закона №130-ФЗ сказано, что «пункты 3 и 5 статьи 1 настоящего Федерального закона вступают в силу с 1 июля 2016 года».

Пунктом 5 статьи 5 НК РФ, до внесения поправок, установлено, что «положения, предусмотренные настоящей статьей, распространяются также на нормативные правовые акты о налогах и сборах федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления».

Закон №130-ФЗ пункт 5 статьи 5 НК РФ изложил в новой редакции, тем самым со 2 июня 2016 года положения НК РФ о действии актов налогового законодательства во времени распространил на соответствующие нормативные правовые акты Правительства РФ:

«Положения, предусмотренные настоящей статьей, распространяются также на нормативные правовые акты о налогах и сборах Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, если иное не предусмотрено настоящим пунктом».

А что иное предусмотрено пунктом 5?

Во втором абзаце пункта 5 статьи 5 уточнено правило о вступлении в силу нормативных правовых актов об утверждении новых форм (форматов) налоговых деклараций (расчетов) и о внесении изменений в действующие декларации:

«Нормативные правовые акты, предусматривающие утверждение новых форм (форматов) налоговых деклараций (расчетов) или внесение изменений в действующие формы (форматы) налоговых деклараций (расчетов), вступают в силу не ранее чем по истечении двух месяцев со дня их официального опубликования».

Согласно правилам, применяемым до 1 июня 2016 года включительно, такие акты вступают в силу по истечении - 10 дней после опубликования, если в самом документе не предусмотрен другой порядок. Данная поправка позволит главным бухгалтерам профсоюзных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России более внимательно изучить новые налоговые декларации и форматы к ним.

Форма отчетности может измениться, когда отчетный или налоговый период уже окончен, но срок подачи документов еще не истек. Разрешено ли отчитаться, не используя новшества?

В 2016 году такой вопрос возник, например, когда появилась новая форма декларации по упрощенной системе налогообложения. Федеральная налоговая служба разъяснила, что отчитаться можно как по старой, так и по новой форме.

Из анализа позиции ВАС РФ следует, что новую или скорректированную форму обязательно применять лишь при составлении отчетности за периоды, которые завершились после вступления в силу соответствующих изменений.

2. Установлен для налогоплательщиков срок, для обеспечения получения от налоговых органов документов.)

Федеральным законом от 28.06.2013 №134-ФЗ статья 23 НК РФ была дополнена новым пунктом 5.1. Этот пункт ввел новую обязанность налогоплательщика, среднесписочная численность работников которых за предшествующий календарный год превышает 100 человек: **обеспечение получения** от налогового органа в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи через оператора электронного документооборота документов, которые используются налоговыми органами при реализации своих полномочий в отношениях, регулируемых законодательством о налогах и сборах. Этот налогоплательщик обязан передать налоговому органу квитанцию о приеме таких документов.

До принятия Закона №130-ФЗ, в пункте 5.1. статьи 23 НК РФ не был установлен срок, в течение которого организация, обязанная представлять декларации в электронной форме, должна обеспечить получение от налогового органа документов, используемых им при реализации своих полномочий.

Закон №130-ФЗ пункт 5.1. статьи 23 НК РФ изложил в новой редакции (новая редакция вступит в силу с 1 июля 2016 года), в которой установлен этот срок:

«Лицо, относящееся к категории налогоплательщиков, обязанных в соответствии с пунктом 3 статьи 80 настоящего Кодекса представлять налоговые декларации (расчеты) в электронной форме, должно не позднее 10 дней со дня возникновения любого из оснований отнесения этого лица к указанной категории налогоплательщиков обеспечить получение документов, которые используются налоговыми органами при реализации своих полномочий в отношениях, регулируемых законодательством о налогах и сборах, от налогового органа по месту учета в электронной форме по телекоммуникационным

каналам связи через оператора электронного документооборота.

Указанное в абзаце первом настоящего пункта лицо обязано передать налоговому органу в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи через оператора электронного документооборота квитанцию о приеме таких документов в течение шести дней со дня их отправки налоговым органом.

Обязанность лица, предусмотренная абзацем первым настоящего пункта, считается исполненной при наличии у него договора с оператором электронного документооборота на оказание услуг по обеспечению электронного документооборота (о передаче прав на использование программного обеспечения, предназначенного для обеспечения электронного документооборота) с указанным налоговым органом по месту учета этого лица и квалифицированного сертификата ключа проверки электронной подписи или при наличии такого договора и квалифицированного сертификата ключа проверки электронной подписи у уполномоченного представителя лица, которому предоставлены полномочия на получение документов от указанного налогового органа».

Напомним, что в случае неисполнения налогоплательщиком-организацией установленной пунктом 5.1 статьи 23 НК РФ обязанности по передаче налоговому органу квитанции о приеме требования о представлении документов, требования о представлении пояснений и (или) уведомления о вызове в налоговый орган - в течение 10 дней со дня истечения срока, установленного для передачи налогоплательщиком-организацией квитанции о приеме документов, направленных налоговым органом, налоговый орган может принять решение о приостановлении операций налогоплательщика-организации по его счетам в банке и переводов его электронных денежных средств (п.3 ст.76 НК РФ).

Необходимо отметить, что налоговые органы допускают нарушения в рамках взаимодействия с налогоплательщиками по телекоммуникационным каналам связи, которые изложены в письме Минфина России и ФНС от 13.02.2015 №ПА-4-6/2212@. В нем говорится, что допускаемые нарушения могут повлечь к некорректно наложенным санкциям.

3. Новое основание для замораживания счета в банке.

Приостановление операций по счетам в банке и переводов электронных денежных средств применяется для обеспечения исполнения решения о взыскании налога, сбора, пеней и (или) штрафа (п.1 ст.76 НК РФ).

Кроме того, в пункте 3 статьи 76 НК РФ предусмотрено, что решение о приостановлении операций налогоплательщика-организации по его счетам в банке и переводов его электронных денежных средств может также приниматься руководителем (заместителем руководителя) налогового органа в следующих случаях:

1) в случае непредставления этим налогоплательщиком-организацией налоговой декларации в налоговый орган в течение 10 дней по истечении установленного срока представления такой декларации - в течение трех

лет со дня истечения срока, установленного настоящим подпунктом;

2) в случае неисполнения налогоплательщиком-организацией установленной пунктом 5.1 статьи 23 настоящего Кодекса обязанности по передаче налоговому органу квитанции о приеме требования о представлении документов, требования о представлении пояснений и (или) уведомления о вызове в налоговый орган - в течение 10 дней со дня истечения срока, установленного для передачи налогоплательщиком-организацией квитанции о приеме документов, направленных налоговым органом.

Законом №130-ФЗ пункт 3 статьи 76 Кодекса дополнен новым подпунктом 1.1. следующего содержания:

«в случае неисполнения налогоплательщиком-организацией установленной пунктом 5.1 статьи 23 настоящего Кодекса обязанности по обеспечению получения от налогового органа по месту нахождения организации документов в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи через оператора электронного документооборота - в течение 10 дней со дня установления налоговым органом факта неисполнения налогоплательщиком-организацией такой обязанности». Новая редакция вступает в силу 1 июля 2016 года.

Из этого подпункта следует, что если организация не наладит электронный документооборот с налоговой инспекцией, не обеспечит получения от налогового органа по месту нахождения организации документов в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи, то налоговый орган может принять решение о «замораживании» счета профсоюзной организации в банке.

Если налогоплательщик-организация исполнит обязанность по обеспечению получения от налогового органа по месту нахождения организации документов в электронной форме по телекоммуникационным каналам, то решение налогового органа о приостановлении операций налогоплательщика-организации по его счетам в банке и переводов его электронных денежных средств, **отменяется решением этого налогового органа - не позднее одного дня, следующего за днем исполнения налогоплательщиком-организацией указанной обязанности.**

Об этом говорится в дополненном Законом №130-ФЗ подпункте 1.1. пункта 3.1. статьи 76 НК РФ:

«при принятии решения на основании подпункта 1.1 пункта 3 настоящей статьи - не позднее одного дня, следующего за днем исполнения налогоплательщиком-организацией обязанности по обеспечению получения от налогового органа по месту нахождения организации (по месту учета организации в качестве крупнейшего налогоплательщика) документов в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи через оператора электронного документооборота, установленной пунктом 5.1 статьи 23 настоящего Кодекса».

(окончание в следующем номере)

Лариса Кривенко,
отдел финансовой работы
Нефтегазстройпрофсоюза России

Главной составляющей процветания любого предприятия, безусловно, являются высококвалифицированные кадры. Особое внимание ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» уделяет воспитанию нового поколения нефтяников, чьи знания, опыт и энергия послужат залогом его дальнейшего развития. Молодым сотрудникам предоставляется отличная возможность показать свой уровень профессиональной подготовки, заявить о себе уже на начальном этапе трудового пути.

Так, на заводе состоялся ежегодный конкурс «Лучший молодой специалист года», целями которого являются стимулирование активности сотрудников, раскрытие их творческого и профессионального потенциала, повышение мотивации в достижении высоких показателей в работе. По его итогам победу одержали инженер-конструктор проектно-конструкторского отдела Александр Якушев в номинации «Инженер-разработчик-проектировщик» и инженер-технолог технического отдела Динара Сигова в номинации «Инженер-технолог». Им присвоены звания «Лучший молодой специалист года», вручены соответствующие свидетельства, также они материально поощрены. Кроме того, Александр и Динара примут участие в 11-м конкурсе «Лучший молодой специалист года», в котором будут участвовать работники дочерних предприятий Группы «ЛУКОЙЛ».

В команде!

Сегодня наш собеседник – 23-летний Александр Якушев. Вот уже полтора года он трудится инженером-конструктором, специализирующимся на контрольно-измерительных приборах и автоматизации. В «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработку» он пришел сразу после окончания Ухтинского государственного технического университета. Проходил на заводе практику, и вскоре ему предложили здесь работу. Вспоминает, как этой новости обрадовались родители. Успешное градообразующее предприятие с богатой историей и собственными традициями – что еще может быть лучше для будущей карьеры молодого человека?

– Во время прохождения практики успел со многими познакомиться. Завод – это большая семья. Одним из примечательных показателей его успешной деятельности является количество трудовых династий. Здесь чтут многолетние традиции. И это привлекает. Конечно, возможность карьерного роста, достойная заработная плата и социальный пакет – все это вместе повлияло на выбор места работы, – рассказывает Александр.

Разумеется, вчерашнему студенту на такой серьезной и престижной работе первые шаги помогали делать старшие товарищи-коллеги. Учили, советовали, подсказывали. Каждый день молодой специалист познавал что-то новое.

– За эти полтора года приобрел навыки делового общения, самодисциплины. На достигнутом не соби-



Александр Якушев



СЛАГАЕМЫЕ УСПЕХА

раюсь останавливаться. Буду дальше развиваться и самосовершенствоваться, – говорит он.

Своих коллег в проектно-конструкторском отделе считает настоящими профессионалами, а коллектив – сплоченной командой. Дружеская атмосфера, теплые хорошие отношения – все это только помогает совместной деятельности.

В какой-то степени это поспособствовало и успеху Якушева на конкурсе. Надо отметить, что выявление лучших среди молодежи – в приоритете у руководства предприятия. В частности, генеральный директор Рустем Гималетдинов часто проводит встречи с коллективом, с активом Совета молодых специалистов.

Несмотря на свои 23 года, Александр уже успел обзавестись семьей. Жена Ксения пока в декрете, но, возможно, свое будущее тоже свяжет с ухтинским заводом.

Как признается наш герой, главным источником энергии и вдохновения, безусловно, является семья. Общение с самыми родными, самыми близкими людьми заряжает, придает сил, усиливает мотивацию двигаться вперед, ставит новые цели.

Александр ведет здоровый образ жизни, занимается спортом. Молодой человек – большой любитель плавания. Кроме того, сейчас он активно интересуется футболом. Кстати, на нефтеперерабатывающем заводе заботятся о здоровье и досуге своих сотрудников. Традиционно организуются различные соревнования и турниры, проводится спартакиада среди работников. Кроме того, нефтяники могут провести время, например, в бассейне: дорожки для них арендует также родное предприятие.

– В наше время придерживаться здорового образа жизни, заниматься спортом и правильно питаться должно стать нормой. К тому же быть здоровым, значит, быть успешным! – рассуждает Александр.

В дальнейшем Якушев планирует развиваться и как личность, и как специалист. Благо, на ухтинском заводе созданы достойные условия для труда, действует отличная программа по работе с молодежью. И это здорово!

– Горжусь ли я тем, что стал лучшим среди молодых специалистов? Сейчас пока нет. Вот стану лучшим в финале этого престижного конкурса и, да, скажу «Санек, ты – молодец!» – улыбается А. Якушев.

Завод – это большая семья. Одним из примечательных показателей его успешной деятельности является количество трудовых династий. Здесь чтут многолетние традиции. И это привлекает. Конечно, возможность карьерного роста, достойная заработная плата и социальный пакет – все это вместе повлияло на выбор места работы.

Умница и красавица

Еще один пример для молодежи НПЗ – Динара Сигова, также одержавшая победу в конкурсе «Лучший молодой специалист года». Девушка активно участвует в научной жизни завода. В прошлом году она заняла второе место в конкурсе на лучшую научно-техническую разработку.

Все дело в ее характере. Как она сама призналась, чтобы достичь профессиональных успехов, недостаточно просто усердно трудиться. Нужно еще любить свою работу, быть душой и сердцем привязанной к родному предприятию.

Юрий Яглов.

Газета «Северные ведомости»

На фото: Динара Сигова вместе с генеральным директором Ухтинского НПЗ Рустемом Гималетдиновым на церемонии чествования призеров конкурса на лучшую научно-техническую разработку

ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ ЧПОУ «ГАЗПРОМ КОЛЛЕДЖ ВОЛГОГРАД»

Окончив образовательное учреждение, выпускники терзаются вопросом: куда пойти работать? Получение образования – только первый этап профессиональной жизни. Но если он уже пройден? Что же делать дальше? О том, как искать работу молодому специалисту, о востребованности выпускников колледжа в газовой отрасли, - об этом и о многом другом говорили на пятой по счету Ярмарке вакансий.

«Ярмарка вакансий – мероприятие с красивым названием, но стратегическим значением! Почему? Потому что современные законы экономики и бизнеса, образовательные стандарты ставят на первый план задачи целевой подготовки специалистов, а значит, вопросы трудоустройства специалистов», - говорил в своем приветственном слове директор колледжа Сергей Михайлович Суслов. В рамках Ярмарки вакансий студенты смогли познакомиться с деятельностью дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром», требованиями, предъявляемыми работодателем к соискателям, а также оставить свои резюме и заполнить анкеты соискателя. В работе Ярмарки вакансий принял участие Советник Председателя Правления ПАО «Газпром» Олег Иванович Тхорук и главный специалист Департамента ПАО «Газпром» Алексей Павлович Купцов.

Ярмарка вакансий 2016 года была представлена дочерними обществами ПАО «Газпром»: ООО «Газпром добыча Астрахань», ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром межрегионгаз», АО «Волгоградгоргаз», АО «Газпром газораспределение Волгоград», ООО «Газпром ПХГ», ООО «Газпром трансгаз Волгоград», ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», ООО «Газпром трансгаз Москва», ООО «Газпром трансгаз Самара», ООО «Газпром



трансгаз Ставрополь», ООО «Газпром трансгаз Чайковский», ООО «Газпром трансгаз Югорск».

Уже традиционным мероприятием Ярмарки вакансий, позволяющим воспитывать корпоративный дух, формировать положительный имидж работника отрасли, стало проведение мини-лекций.

В рамках мини-лекций проходила презентация деятельности дочерних обществ, освещались вопросы молодежной политики, организации производственной и преддипломной практик, адаптации молодых специалистов, научно-исследовательских инициатив молодых специалистов.

Далее программой мероприятия было предусмотрено общение в формате «вопрос-ответ» что, по мнению студентов, является самым ценным.

«Когда ты смотришь фильм о предприятии, презентацию с множеством показателей и достижений предприятия, то возможность получить работу именно в этом обществе кажется далекой и нереальной. А когда ты вживую общаешься с работниками этого предприятия, получаешь ответы на самые разные, но интересующие тебя вопросы, появляется уверенность в себе как в специалисте, в своей востребованности на производстве, появляется

конкретная цель – получить реальную во всех смыслах этого слова работу в ПАО «Газпром», - вот что говорят о Ярмарке вакансий и о встрече с представителями дочерних обществ ПАО «Газпром» студенты колледжа.

Своим мнением о важности подобных мероприятий поделился начальник отдела дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству выпускников колледжа Елена Юрьевна Камынина: «Для решения проблем трудоустройства выпускников необходима не только обдуманная политическая воля государства, цивилизованный характер развития рыночных отношений, но и активное взаимодействие колледжа с дочерними обществами ПАО «Газпром», заинтересованными в специалистах. Поэтому мы выражаем огромную благодарность дочерним обществам ПАО «Газпром» - участникам Ярмарки вакансий 2016, а также выражаем искреннюю надежду на то, что с каждым годом интерес к подобным мероприятиям будет расти, как и количество дочерних обществ – участников Ярмарки вакансий». Завершающим мероприятием Ярмарки вакансий стало совещание с представителями дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром». В ходе обсуждения актуальных вопросов трудоустройства выпускников, взаимодействия корпоративного образования и производства, участники совещания пришли к единому мнению о том, что «в настоящее время у руководителей предприятий складывается новая система требований к специалисту: им нужны универсальные работники, которые не просто могли бы сочетать в своей работе деятельность 2-3 «узких» специалистов, но и справились бы с проблемными управленческими и производственными задачами. Задача



колледжа состоит в том, чтобы дать студентам не только глубокие и прочные знания, но и сформировать сознательное отношение к труду путем определения четких жизненных целей, способствовать к приобретению навыков предпринимательской деятельности в процессе обучения и прохождения производственной практики» (из протокола совещания).

Материал подготовили: **Елена Камынина**, начальник отдела дополнительного профессионального образования и содействия трудоустройству выпускников ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»
Светлана Гагарина, заместитель председателя первичной профсоюзной организации работников, ведущий инженер Аппарата при руководстве ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»



ОБЗОР судебной практики по трудовым спорам за первое полугодие 2016 года

Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 29.03.2016г. №491-О

Конституционный Суд Российской Федерации (далее – КС РФ) признал, что нормы Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), устанавливающие сроки для обращения граждан в суд за защитой своих нарушенных прав, а также возможность восстановить их, в случае пропуска по уважительной причине, не противоречат Конституции Российской Федерации. При этом оценивание уважительности причин пропуска отнесено к компетенции суда, рассматривающего иск.

КС РФ отказал заявителю в оценке действий судов общей юрисдикции, отказавших в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу по причине пропуска им срока обращения в суд, не признавая уважительной причиной пропуска такого срока обращение работника за защитой своих прав в органы государственной власти (государственную инспекцию труда).

Согласно позиции суда, часть 3 статьи 392 ТК РФ предоставляет возможность лицам, которые не смогли реализовать свое право на обращение в суд в установленный частью 1 данной статьи срок по уважительным причинам, восстановить его в судебном порядке. Данная норма предполагает, что суд, при оценивании того или иного основания в качестве достаточного для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, должен действовать не произвольно, а проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, которые не позволили заявителю своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Также нужно учитывать, что отказ в восстановлении пропущенного срока может быть обжалован в вышестоящий суд.

Поэтому, оспариваемая норма ТК РФ не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан.

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2015г. №33-44736/2015

Нельзя уволить работника из-за ликвидации юридического лица, если запись о ней не внесена в ЕГРЮЛ.

Работодатель в процессе ликвидации юридического лица, уволил сотрудника по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ. Суд восстановил его на работе, так как на момент увольнения в ЕГРЮЛ не было записи о том, что организация ликвидирована.

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.12.2015г. №33-45808/2015

Нельзя отказать пенсионеру в выплате среднего заработка за третий месяц со дня сокращения.

Средний заработок в исключительных случаях сохраняется за уволенным сотрудником в течение третьего месяца нетрудоустройства. Решение принимает орган службы занятости населения. Работодатель не может отказать в выплате среднего заработка, ссылаясь на то, что уволенный сотрудник получает пенсию по старости.

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2015г. №33-46463/2015

Нельзя уволить за отказ от работы в другом городе, если структурные изменения не доказаны.

Работодатель решил заменить прежнее место работы сотрудника на структурное подразделение в другом городе. Отказ работать в новых условиях стал причиной увольнения.

Доказать, что прежнее место работы нельзя сохранить из-за изменения организационных или технологических условий труда, работодателю не удалось. Ссылаясь на

вывод Пленума ВС РФ, суд признал увольнение незаконным.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.01.2016г. №33-623/2016

Нельзя сократить отца, который содержит на свою зарплату ребенка-инвалида моложе 18 лет.

Судом установлено, что данный запрет действует и при наличии супруги, которая осуществляет уход за ребенком-инвалидом при условии, что она не работает и сотрудник фактически является единственным кормильцем ребенка.

Работодатель в аналогичной ситуации не может сократить не только родителя ребенка, но и усыновителя, опекуна (попечителя).

Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 17.02.2016г. №33-1013/2016

При сокращении нужно предлагать работнику даже те должности, которые заняты по совмещению.

Суд пришел к выводу, что увольнение работника при сокращении численности или штата без предложения работодателем всех вакантных должностей, имеющихся в организации (в т.ч. занятых на условиях внутреннего совмещения), незаконно.

Должность, занимаемая на условиях совмещения должностей, считается вакантной, поскольку совмещение не оформляется отдельным трудовым договором и работодатель может досрочно отменить поручение этой дополнительной работы.

Совмещение профессий (должностей) не препятствует заключению трудового договора с работником, отношения с которым подлежат прекращению, в случае, если невозможно перевести его на другую работу по такой должности. Поэтому работодатель обязан предлагать увольняемому работнику должность, по которой оформлено совмещение, в целях соблюдения соответствующей процедуры увольнения.

Поскольку совмещение профессий (должностей) не требует оформления отдельным трудовым договором и поручение о выполнении дополнительной работы может быть в любое время отменено (ст. 60.2 ТК РФ), препятствий для заключения с увольняемым работником трудового договора на неопределенный срок по этой должности, нет. Обстоятельством, характеризующим должность в качестве вакантной, выступает возможность заключения с лицом бессрочного трудового договора.

Таким образом, должность, обязанности по которой на условиях совмещения выполняет работник, занимающий другую штатную единицу по основному месту работы, следует считать вакантной, и эта должность должна предлагаться высвобождаемым по сокращению штата работникам.

В судебной практике есть и иной подход: такие должности не признаются вакантными.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 15.03.2016г. №33-2619/2016

Работник имеет право обратиться в суд общей юрисдикции с иском о взыскании задолженности по заработной плате, даже если в отношении работодателя-должника введено конкурсное управление в связи с несостоятельностью и банкротством.

Истец уволен с занимаемой должности в связи с сокращением штата работников организации. В день увольнения окончательный расчет с истцом произведен не был.

Доводы апелляционной жалобы ответчика, сводящиеся к нарушению судом требований Федерального закона от 26.10.2002г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», суд считает необоснованными.

Суд определил, что согласно абзацу второму пункта 11 статьи 16 Федерального закона от 26.10.2002г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» трудовые споры между должником и работником должника рассматриваются в порядке, определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством. В связи с этим, на требования работника об оплате труда или выплате выходного пособия не распространяется правило о том, что с даты признания должника банкротом все требования кредиторов по денежным обязательствам, об уплате обязательных платежей, иные имущественные требования могут быть предъявлены только в ходе конкурсного производства (абз.7 п.1 ст.126 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»).

Доводы ответчика о том, что требования истца подлежат рассмотрению в рамках дела о банкротстве в Арбитражном суде, являются несостоятельными, поскольку указанная в статье 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» очередность кредиторов не влияет на право работника должника обратиться в суд общей юрисдикции за защитой нарушенных трудовых прав и не может явиться единственным и достаточным основанием для отказа в удовлетворении его требований в случае их обоснованности, а в соответствии с пунктом 11 статьи 16 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)», как указано выше, трудовые споры между работодателем и работником рассматриваются в порядке, определенном трудовым и гражданским процессом.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 28.03.2016г. №33-2005/2016

Трудовой договор признается бессрочным, если оформление трудовых отношений было произведено с нарушениями статьи 59 ТК РФ.

С работником был заключен трудовой договор. Впоследствии в трудовой договор внесены изменения в части указания срока действия этого договора. Причины, по которым заключенный трудовой договор является срочным, работодателем не указаны. Трудовой

договор с работником был расторгнут в связи с его окончанием.

Истец (работник), оспаривая в суде срочный характер трудового договора, в обоснование своей позиции указал, что при приеме на работу ему разъяснили, что трудовой договор заключается на 2 месяца, на период испытательного срока, по истечении которого договор станет бессрочным. По истечении двух месяцев вновь сообщили о необходимости продлить трудовой договор еще на 1 год, без ссылки на то, что он является пенсионером.

Суд, исходя из представленных сторонами доказательств, в том числе показаний свидетелей, пришел к выводу об отсутствии у работодателя предусмотренных законом оснований для заключения с работником срочного трудового договора.

В силу статьи 58 ТК РФ трудовой договор может заключаться на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Кроме того, как разъяснил Верховный Суд Российской Федерации в пунктах 13 и 14 Постановления Пленума от 17.03.200г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств конкретного дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Рассматривающий такой трудовой спор суд общей юрисдикции должен проверить также соблюдение работодателем установленного частью 6 статьи 58 ТК РФ запрета на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Суд, исходя из фактических обстоятельств дела, признал несостоятельным довод ответчика о том, что продление срока действия срочного трудового договора было обусловлено именно пенсионным возрастом истца, поскольку в нарушение части 2 статьи 57 ТК РФ соглашение о внесении изменений в трудовой договор не имеет ссылки на данные обстоятельства.

Кроме того, ни в заявлении о приеме на работу, ни в соглашении о продлении трудового договора не имеется согласия истца на заключение срочного трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста.

Таким образом, исследованные судом доказательства и установленные фактические обстоятельства дела не позволяют сделать вывод о том, что согласие работника на заключение срочного трудового договора являлось добровольным, в связи с чем, судом обоснованно применены правила о договоре, заключенном на неопределенный срок.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 21.04.2016г. №33-2915/2016

Компенсацию должны выплатить, даже если работник погиб не по вине организации.

Если работник погиб при работе с источником повышенной опасности, то работодатель компенсирует его родственникам моральный вред. Виноват работодатель или нет – значения не имеет.

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.05.2016г. №33-6872/2016

Признано незаконным решение территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации об отказе в выплате компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно.

Истец является неработающим пенсионером, проживает в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Реализуя предоставленное законом право, самостоятельно организовал свой отдых, понеся расходы по оплате стоимости проезда к месту отдыха и обратно, компенсация которых подлежит за счет средств Пенсионного фонда Российской Федерации.

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.05.2016г. №33-6859/2016

Суд включил период работы, ранее в него не включенный, в льготный стаж, с возложением обязанности назначить досрочную страховую пенсию по старости.

Пенсионный орган отказал истцу в назначении досрочной пенсии, в связи с отсутствием у него стажа на соответствующих видах работ.

В связи с тем, что в льготный стаж не был включен период работы слесарем по ремонту оборудования котельных цехов в цехе централизованного ремонта, исковые требования были удовлетворены.

Суд исходил из того, что работа истца в спорный период времени заключалась в обслуживании и ремонте котельного оборудования, то есть работа истца была связана с тяжелыми условиями труда. Характер работы истца в спорный период соответствовал работе с тяжелыми условиями труда. Указание работодателем в выписке из лицевого счета спорного периода без льготной кодировки не может нарушать право истца на включение периодов его работы в специальный трудовой стаж.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09.06.2016г. №33-3493/2016

Признано незаконным решение территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации о не включении периодов работы в специальный стаж, восстановлено право на назначение досрочной трудовой пенсии по старости в условиях отсутствия документального подтверждения занятости полный рабочий день на работах с тяжелыми условиями труда.

Суд расценил, что расхождение записи наименования занимаемой работником должности, дат некоторых приказов и их порядковых номеров в трудовой книжке с личными карточками, в приказах работодателя, а также ненадлежащая сдача работодателем в архив документации по учету фактически отработанного времени работником, не может служить основанием для лишения истца права на социальное обеспечение в зависимости от выполняемой работы, поскольку данные расхождения не опровергают занятость истца в спорный период на работе с тяжелыми условиями труда.

Апелляционное определение Псковского областного суда от 14.06.2016г. №33-965/2016

Приказ работодателя об увольнении работника в период беременности признается незаконным, если не соблюдена установленная законом процедура увольнения.

Работница принята на работу на должность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Приказом работодателя уволена в связи с истечением срока трудового договора (п.2 ч.1 ст.77 ТК РФ).

Судом установлено, что поскольку на период увольнения работница находилась в состоянии беременности, то в соответствии с частью 3 статьи 261 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут только при отсутствии возможности перевода с ее письменного согласия до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

Таким образом, исходя из того, что истечение срока трудового договора пришлось на период беременности работницы, суд пришел к выводу о незаконности ее увольнения в связи с нарушением порядка увольнения.

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 15.06.2016г. №33-7952/2016

Повышенная оплата труда работника, которая не охватывается понятием месячной заработной

платы, производится на основе районных коэффициентов и процентных надбавок, применяемых к заработной плате работников, трудящихся в регионах с неблагоприятными климатическими условиями.

Обратившись в суд с иском о взыскании с работодателя недополученной заработной платы, истец указала, что она работает в должности уборщика служебных помещений. Кроме оклада по должности ей установлены надбавка за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и районный коэффициент.

Работодателем ей неправильно начисляется заработная плата, поскольку к заработной плате не применяются районный коэффициент и северная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, чем нарушается ее право на справедливое вознаграждение за труд.

Доводы ответчика о том, что тарифные ставки, оклады могут быть меньше, чем минимальный размер оплаты труда, но оплата труда конкретного работника с учетом всех надбавок и доплат не должна быть менее этого размера, не приняты во внимание судом, поскольку основаны на неправильном толковании норм материального права.

По смыслу статей 133, 146 и 315 ТК РФ допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере менее минимального размера оплаты труда только при условии, что их заработная плата без включения районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы будет не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно статье 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Из этого следует, что повышенная оплата труда работника, которая не охватывается понятием месячной заработной платы (ч.3 ст.133 ТК РФ), производится на основе районных коэффициентов и процентных надбавок (ст.ст.316 и 317 ТК РФ), применяемых именно к заработной плате тех, кто работает в регионах с неблагоприятными климатическими условиями.

В противном случае исчисленная с учетом районного коэффициента и процентной надбавки минимальная месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда в такой местности, оказалась бы равной минимальной заработной плате работников, не работающих в подобных условиях.

Это означало бы отказ от принципа справедливого вознаграждения за труд без учета его особых условий и противоречило бы закону.

*Д.Куляев, главный правовой инспектор труда
Нефтегазстройпрофсоюза России*

Качество жизни большинства пенсионеров и особенно пожилого возраста на протяжении многих лет остается низким. Приведем результаты 15-летних исследований по данной проблеме, которые осуществлены экспертами Национальной ассамблеи специалистов в области труда и социальной политики под руководством автора настоящей статьи.

В современной России для большинства пенсионеров по возрасту характерно качество жизни, чертами которого является бедность и сниженная социальная активность (прежде всего, из-за невостребованности обществом этой активности). Пенсионное обеспечение и меры социальной поддержки не покрывают расходов, необходимых для удовлетворения социальных потребностей многих из этих людей и обеспечения им достойной жизни. Реальным источником денежных доходов, используемых для покрытия текущих расходов, более чем 2/3 таких лиц является трудовая пенсия, которая, как правило, достигает показателей прожиточного минимума, но ее покупательная способность остается низкой. По данным

специалистов практиков системы социальной защиты, у многих пенсионеров есть накопления, но они предпочитают их не использовать, как правило, оставляя «на черный день» и в виде наследства для своих близких родственников.

С возрастом усугубляется нагрузка на личный бюджет пенсионера по отдельным особо значимым для него расходам. Вопреки распространенному мнению о минимизации потребностей пожилого человека и, в этом свете, о минимизации его расходов, результаты целевых исследований указывают на то, что с возрастом изменяются приоритеты расходов, причем в сторону дорогостоящих (по рыночным меркам) социальных услуг. Особое значение приобретают траты на медицинскую помощь и лекарства из-за ухудшения состояния здоровья, а также оплату дополнительных социальных услуг, прежде всего, жилищно-коммунальных.

Сравнивая разные годы 15-летнего авторского наблюдения, начиная с 2000 года, сделан вывод о схожести структуры расходов пожилых людей. Структуру можно

представить следующим образом: на питание расходы составляют 62,9%, на непродовольственные товары – 8,0%, на медицинские и социальные услуги – 15,0%, на лекарства – 14,1%. Начиная с 2015 года, произошло увеличение расходов на медицинские и социальные услуги, жилищно-коммунальные платежи, лекарства. Структура и объемы реальных расходов пенсионеров существенно отличаются от схем, используемых официальными расчетами прожиточного минимума пенсионера.

Многие пожилые люди вынуждены ограничивать свои притязания по широкому кругу социальных и обычных житейских потребностей. За счет личных ресурсов более половины этих людей не в состоянии обеспечить себя необходимой им дополнительной к гарантированной государством медицинской и социальной помощью. Они практически не имеют возможностей для организации своего отдыха. Те лица пожилого возраста, которые располагают определенными ресурсами, не могут ими рационально воспользоваться, не зная, как это сделать либо сталкиваются с мошенничеством. Должной защиты интересов пожилых людей со стороны уполномоченных государством структур нет, не проявляют себя в этом плане и негосударственные организации.

С выходом на пенсию значительно снижается социальный статус пожилого человека и его общественная роль. В результате этого происходит: изменение ценностных ориентаций пенсионеров в сфере труда и досуга;

изменение образа жизни; снижение участия в общественной жизни и семейно-бытовой деятельности. Вместе с тем, исследователи человеческого потенциала старшего поколения убедительно доказывают, что лица пожилого возраста являются потенциальными носителями общественно значимой активности, в том числе в сфере труда. Жизненный и профессиональный опыт старшего поколения представляет большую социальную и экономическую ценность.

В Российской Федерации выход на пенсию по возрасту регулируется положениями законодательства, принятыми в конце 20-х годов, согласно которым пенсионный возраст для мужчин – 60 лет, для женщин – 55.

Дискуссии, которые сегодня ведутся на тему изменения возраста выхода на трудовую пенсию, преимущественно охватывают либо медицинские, либо экономические вопросы. Противники увеличения возраста считают, что трудовая деятельность негативно влияет на здоровье и продолжительность жизни лиц пожилого возраста, из-за чего менять возрастную планку не надо. Отрицательно к перспективам сдвига возраста выхода на пенсию в сторону увеличения относятся многие демографы. Они особо обращают внимание на два фактора: достаточно значительную региональную дифференциацию качества и продолжительности жизни россиян; низкую среднюю продолжительность жизни мужчин. С ними согласны и многие медицинские специалисты. Сторонники изменений в качестве весомого аргумента приводят зарубежный опыт, согласно которому во многих странах мира выход на пенсию по возрасту связан с достижением у мужчин и женщин возраста 65 лет, а в ряде стран и более старшего возраста. Они видят сильную сторону пролонгации трудовой деятельности преимущественно с экономических позиций: сохранение качества жизни работающего человека пожилого возраста за счет заработной платы, превышающей существенно пенсию. Такой односторонний подход участников дискуссии, как полагает автор, недостаточно отражает суть проблемы и поиск путей ее решения. В теоретическом и прикладном плане проблема трудовой активности этих категорий населения должна рассматриваться комплексно, с позиций экономики, социологии, психологии, медицины.

Рассмотрим факторы, влияющие на мотивации лиц пожилого возраста на продолжение профессиональной деятельности и пути их усиления.

После выхода на пенсию более половины пожилых людей в возрасте до 65 лет, стремясь сохранить социальную активность и материальный достаток, желают заниматься трудовой деятельностью, приносящей ощутимый доход и повышение качества их жизни. Они достаточно активно ищут и находят работу. В возрастной группе 65-70 лет в трудовую деятельность вовлечена треть пожилых людей, а среди лиц старше 70 лет работают единицы. Практика доказывает, что труд доступен человеку в возрасте старше 60 лет, он не приводит к катастрофам здоровья, сохраняет или даже повышает его благосостояние, социальную активность, жизненный оптимизм.

Есть и другая сторона проблемы целенаправленного государством вовлечения лиц пожилого возраста в тру-

ВЫХОД НА ТРУДОВУЮ ПЕНСИЮ

К вопросу о качестве жизни пенсионеров и возрасте выхода на трудовую пенсию



дую деятельность. Она связана со старением населения и уменьшением численности его трудоспособной части и, как следствие, – увеличение экономической нагрузки на трудоспособное население в плане солидарной ответственности за пенсионное и социальное обеспечение. В условиях дефицита трудоспособного населения и кадровых проблем экономики эти граждане могут рассматриваться как потенциальные трудовые ресурсы. Обозначенные аспекты должны побуждать государство и общество к изменению возраста выхода на трудовую пенсию, усилению мотивации и рациональной занятости таких работников.

Социологические исследования мотивов, касающихся продолжения профессиональной деятельности современных пенсионеров, выявили следующие результаты. Было выделено три группы факторов, влияющих на мотивацию продолжения трудовой деятельности пенсионеров: экономический (материальные трудности), социальный (стремление к сохранению своего социально-профессионального статуса, передаче опыта, наставничеству, сохранению связи с коллективом и обществом в целом), психологический (преодоление депрессии, одиночества). Экономический фактор отмечен у 87% опрошенных лиц, социальный – у 18% и психологический – у 4%. Очевидно, что среди мотивов, побуждающих людей пожилого возраста продолжать трудиться, наибольшую роль играют экономические мотивы, которые связаны с потребностью людей в повышении доходов. Значительно ниже доля социальных мотивов, они направлены на сохранение социальных связей с трудовым коллективом, семьей, повышением самооценки.

Гендерные различия состоят в том, что среди женщин старше 55 лет работают более 60% из них. Тогда как среди мужчин-пенсионеров этот показатель вдвое ниже. Основной причиной такого положения является более низкий размер пенсий у женщин, из-за меньшей, по сравнению с мужчинами, средней заработной платы до выхода на пенсию. Однако дело не только в лучшей материальной обеспеченности мужчин по сравнению с женщинами, но и в лучшей сохранности работоспособности у женщин, большей средней продолжительности их жизни. Это вполне убедительный аргумент в пользу выравнивания возраста выхода на пенсию у мужчин и женщин.

Показатели занятости лиц пожилого возраста ниже в тех отраслях и производствах, где значительное физическое и психическое напряжение, и выше там, где достаточно высокий уровень использования современных достижений науки и техники. Значительный удельный вес лиц старших возрастных групп в общей численности занятого населения характерен для жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, торговли, общественного питания, здравоохранения. Наиболее низкий процент пожилого возраста работников в строительстве, промышленности, на транспорте. Неодинаков уровень занятости этих лиц среди различных профессий. Высокие показатели их занятости отмечаются среди врачей, работников научных и образовательных учреждений. Высокая занятость пожилых людей наблюдается в крупных городах, а в малых городах и сельских поселениях она

незначительная.

Согласно Конституции РФ, пожилой человек продолжает оставаться равноправным субъектом трудового права. Конечно, продолжать работу могут только лица, которым это позволяет здоровье, и в этом контексте важны исследования медико-социальных факторов продолжения профессиональной деятельности лиц пожилого возраста. Результаты изучения данных факторов следует учитывать при принятии решений об изменении возраста выхода на трудовую пенсию нынешних поколений работающего населения.

К трудовой деятельности должны допускаться лица с определенной трудоспособностью, которая, существенно зависит от состояния их здоровья и условий производственной среды. Трудоспособность подразделяется на три вида: общая – способность к выполнению всякой работы в обычных условиях; профессиональная – способность к работе по определенной профессии, должности, в определенных условиях; неполная (ограниченная) – способность работать лишь в облегченном режиме. У пожилых людей происходит снижение трудоспособности, что следует рассматривать, как сложный и индивидуальный процесс, который протекает у всех людей по-разному. Хронологический (календарный) и биологический возраст старости, когда можно говорить о четко выраженных признаках снижения трудоспособности, не совпадают. Следует отметить, что наступившее снижение общей трудоспособности достаточно полноценно компенсируется высокими трудовыми навыками и не влечет непереносимого снижения профессиональной трудоспособности.

Решение проблемы использования труда лиц пожилого возраста на условиях смещения возраста выхода на трудовую пенсию в сторону его увеличения, должно обязательно сопровождаться усилением внимания к охране труда и во взаимосвязи с охраной здоровья таких работников. Как показывают социологические обследования и данные служб занятости, лица старших возрастных групп более требовательны к условиям труда по сравнению с работниками молодого или среднего возраста, мотивированы на соблюдение правил безопасности труда. Такие работники в связи с особенностями своего здоровья могут нуждаться в сокращении объема работ, в изменении производственного ритма. В силу чего регламентация их рабочего времени и времени отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека. Поэтому для таких лиц следует использовать виды трудовой деятельности, которые допускают гибкий график работы, производственных заданий, отдыха. Для поддержки должной работоспособности пожилых работников нужна система предоставления целевых социально-медицинских услуг, включая ежегодные медосмотры. Особого внимания требует организация трудовой деятельности лиц пожилого возраста путем медико-социального сопровождения организации их рабочих мест и контроля производственной среды, направленных на обеспечение безопасного труда, сохранение здоровья здоровых и восстановление здоровья больных, сохранение и развитие производственного трудового потенциала этой возрастной категории работников.

Вопрос о смещении возрастной планки выхода на пенсию не надо политизировать. Следует прекратить политику дискриминации по возрасту в плане карьерного и профессионального роста, трудовой мобильности, профобучения и т.д. Ведь сегодня уже после 40 лет человек становится «неперспективным». Людям предпенсионного возраста (по современной градации) не надо создавать условия, вынуждающие их уходить с работы, которую они имеют, а такие условия создаются, что стало общей практикой.

Можно категорично утверждать, что без существенных прорывов в экономике и открытия новых высокопроизводительных рабочих мест, повышения заработной платы и, соответственно, повышения размера пенсий, сопровождающихся позитивной динамикой качества жизни населения в целом и, конкретно, его отдельных категорий, и, тем более, без позитивного изменения дел в экономике и пенсионном обеспечении, снижения бедности лиц пожилого возраста достичь невозможно. Ни повышение пенсионного возраста, ни устранение дифференциации между мужчинами и женщинами в плане выхода на пенсию существенно не повлияют на ситуацию с государственными затратами по выполнению социальных обязательств, гарантированных гражданам России Конституцией, изменить которую могут только они через референдум.

В России живут неленивые люди, как порой утверждают отдельные краснобаи, и молодые, и пожилые, в подавляющем большинстве, отлично понимают, что трудовая деятельность – это главный путь к материальному достатку. Стимулировать граждан работать, как это предлагается, путем невыплаты пенсии – это искажение социально ориентированной экономики и грубое нарушение законодательства. Без существенных подвижек в сфере занятости на основе достойной оплаты труда, всегда будет опасность, что появятся новые и новые социальные риски бедности. Такие риски наиболее ярко и быстро проявятся среди пожилых людей, инвалидов, семей с детьми, и, в силу этого, возникнет острая необходимость увеличивать объемы выплат по малообеспеченности, причем именно из федерального бюджета. Также появится нужда в государственном финансовом обеспечении предоставления социальных услуг достаточно быстро увеличивающимся контингентам, среди которых пожилые люди составят значительную часть. Сегодня имеет место определенная сбалансированность доходов в семьях за счет разных источников, где пенсии пенсионеров, инвалидов, детские пособия, гарантированные социальные услуги, включая и социально-медицинские услуги и медицинскую помощь, играют очень большую роль в совокупном семейном доходе, иногда даже равную или большую, чем заработная плата работающих членов семьи. Плохо это или хорошо в данном случае не предмет обсуждения. Исчезновение в сегодняшнем доходе пенсии у пенсионера, который ее заработал на законных основаниях, социально несправедливо и экономически опасно для многих семей и одиноких пенсионеров. Отметать страховые принципы, которые касаются конституционной нормы обязательного пенсионного страхования и связанного с ним пенсионного

обеспечения и договорных обязательств, непозволительно в правовом государстве. Ссылки ряда авторов новой волны пенсионных реформ на МОТ №102 при оценке роли страховых пенсионных выплат и возможности на основе этого документа отмены обязательного пенсионного страхования, по крайней мере, странные. Данному акту более полувека, социальное развитие и социальное законодательство существенно продвинулись за такой срок, в том числе и благодаря расширению социальных прав, включая право на пенсионное обеспечение.

Стимулирование более позднего назначения трудовой пенсии по старости посредством разного рода «резаний» выплаты пенсий – это некорректное, сомнительное по правовым основаниям, волонтаристское управленческое решение. Люди, в том числе пожилого и даже старческого возрастов, судя по результатам разных опросов, давно готовы, хотя и продолжать работать как можно дольше, если позволяет состояние здоровья. Это позволяет трудиться значительной части мужчин и женщин достаточно долго и после достижения пенсионного возраста. Данное обстоятельство связано с позитивными физиологическими и психологическими изменениями организма человека за последние 30-50 лет вследствие многих факторов, среди которых современный образ быта, питания, отсутствия излишних физических нагрузок в быту и в трудовой деятельности, развитость медицины и фармации.

Собственно научного обоснования изменения возраста выхода на пенсию не проводилось до настоящего времени, вместо этого ведутся субъективные дискуссии и умозаключения, включая регулярное словоблудие отдельных должностных лиц.

Реформирование системы досрочной пенсии в отношении ряда работников, переход на «эффективный контракт» и создание соответствующих условий его выполнения также требует обоснованных доказательств.

Важнейшим аспектом притяжения государственных решений, касающихся увеличения возраста выхода на трудовую пенсию, должно стать повышение роли социального партнерства в перераспределении солидарной ответственности между государством, работодателем и работником в системе охраны труда и охраны здоровья работающего населения в целом и в, частности, его отдельных категорий, в том числе по возрастному признаку.

Вывод: недопустимы государственные решения, касающиеся пенсионного обеспечения, не подкрепленные убедительными аргументами, не учитывающие реального положения дел с доходами и расходами, социально-экономическим положением, сомнительными перспективами достойного трудоустройства пенсионеров и лиц предпенсионного возраста.

Следует провести прогнозирование эффектов изменения социального самочувствия разных категорий населения из-за нововведений в области пенсионного обеспечения.

Любовь Храпылина, директор научно-образовательного центра социального развития ИГСУ РАНХиГС при Президенте РФ, д.э.н., профессор, Президент Национальной ассамблеи специалистов в области труда и социальной политики



АКТЁР С БОЛЬШОЙ БУКВЫ ИЛИ В ПОИСКАХ НОВЫХ ГОРИЗОНТОВ

«Свет рамп, кавалеры, дамы, шик, утончённость, красота и в блеске золочёной рамы – талант, пленивший навсегда», – эти строки стихотворения начинающего автора выражают восхищение актёрам. Не играть, а ярко жить на сцене, умело убеждая зрителя в безусловности придуманного мира, воспроизведённого на сценической площадке, – это особый дар, которым обладают актёры. Одно мгновение, проведённое на освещённой софитами сцене, приводит к осознанию того, что это необычное, магнетическое место, а сколько вложено душевных сил в актёрское вдохновение, которое выглядит из зрительного зала лёгким и божественным. Анатолий Дробязга – ведущий инженер Управления по эксплуатации зданий и сооружений был признан лучшим в номинации «Актёр с большой буквы» в ежегодном конкурсе «Сургутнефтегаза» «Нефтяной рыцарь».

Сердца жюри и зрителей Анатолий Дробязга покорила своей артистичностью и фантастическим воображением. Каждый сюжет его актёрской игры становился реальным отрывком из жизни. В этом году мероприятие было посвящено Году российского кино. Перед финалистами стояла задача максимально раскрыть творческий потенциал. Участники понимали, что глаза присутствующих в зале, обмануть невозможно.

Анатолий Дробязга через призму объектива видеокамеры искренне рассказал о своей трудовой истории на предприятии, исполняя песню собственного сочинения в своём небольшом фильме, где он был не только автором текста, но и звукорежиссёром, и режиссёром-постановщиком. Строки лирического стихотворения, как кадры трогательной киноленты, рассказывали о чувствах юноши. С удивительной проникновенностью были исполнены коварные задания импровизации и экспромта. Счастливым даром, особая способность тонко чувствовать окружающий мир помогли Анатолию стать лучшим «Актёром с большой буквы» среди достойных участников конкурса. Он признаётся, что его «роман со сценой» длится уже много лет.

– С 8 лет я занимался балльными танцами в клубе «Горизонт», окончил музыкальную школу имени Григория Кукуевецкого. Выступал на сцене дворца искусств «Нефтяник», мы ездили на гастроли в детский санаторий «Юный нефтяник», – вспоминает Анатолий. – Когда я пришёл в «Сургутнефтегаз», то сначала начал играть в КВН. Наша команда «ОАЗИС» своими шутками и нестандартными номерами дарила много положительных эмоций людям. Потом я узнал о фестивале бардовской песни «Высокий Мыс», который ежегодно организует объединённая профсоюзная организация компании. Я участвовал практически во всех мероприятиях совета молодёжи и профкома нашего предприятия.

По мнению Анатолия, иногда очень сложно переступить через себя и сделать безумный поступок, но сделав этот шаг, результат не заставит себя ждать. Для этого нужно желание и жизненный темперамент. Своим творческим опытом он готов делиться с молодыми работниками управления, продолжать участвовать в мероприятиях своего предприятия и акционерного общества. Анатолий Дробязга родился и вырос в Сургуте. С детства

он был любопытным и неугомонным мальчишкой. Любил гулять с ребятами по улицам родного города, запускать воздушных змеев и играть в футбол во дворе. Он хорошо помнит, как ездил с отцом Виктором Фёдоровичем и братом Алексеем на буровые и рыбалку, о путешествиях на море и вкусной черешне у любимой бабушки Муси. С особой теплотой он рассказывает о своих родителях – Викторе Фёдоровиче и Татьяне Алексеевне. Благодаря их воспитанию он и его брат уверенным шагом идут по длинной дороге жизни.

Родители Анатолия приехали на север из Краснодарского края. Их романтическая история началась, когда они были студентами техникума сахарной промышленности. После окончания учёбы влюбленные поженились и решили отправиться на заработки в Сургут. Так бескрайний и суровый край стал вторым домом для молодой семьи.

– В 1983 году мама и папа пришли в «Сургутнефтегаз» молодыми специалистами. Так и началась трудовая история семейной династии Дробязга, – рассказывает Анатолий. – Я считаю, что трудовые династии – опора предприятия, его прошлое, настоящее и будущее. Работники, связанные родственными узами, стараются не уронить марку своей фамилии. «Династия – гордое слово, сплелись поколения в нём, мы славу труда наших предков достойно сквозь годы несём». Отец Анатолия нашёл применение своим



знаниям в Сургутском вышкомонтажном управлении и был принят электромехаником, а мама устроилась инженером по нормированию труда в трест «Сургутнефтегестрой». Благодаря трудолюбию и накопленному опыту Виктор Фёдорович стал инженером-энергетиком I категории дирекции Бизнес-центра Управления по эксплуатации зданий и сооружений, а Татьяна Алексеевна – ведущим инженером производственного отдела СУМР-2 треста «Сургутнефтегестрой». Они удостоены звания «Ветеран труда ОАО «Сургутнефтегаз».

Сегодня Виктор Фёдорович и Татьяна Алексеевна на заслуженном отдыхе, но активная жизненная позиция и интересные увлечения не дают им унывать. Они заботятся о любимых внуках и занимаются дачей.

Из поколения в поколение передаётся любовь и преданность выбранной профессии, мастерство, знания и гордость за свою принадлежность к важному делу не стали исключением и для этой семьи. Анатолий Дробязга продолжил трудовой путь своих родителей.

Он пришёл в Управление по эксплуатации зданий и сооружений ОАО «Сургутнефтегаз» грузчиком, обучаясь на третьем курсе вуза.

– Успешный действует, несмотря на лень, страх и незнание. Неуспешный постоянно накапливает знания, которые не применяет, всё время ждёт благоприятного момента, а он всё никак не наступает, – считает Анатолий. – Судьба меня связала с этой компанией на всю жизнь. Мои родители не должны краснеть за нашу фамилию, поэтому я решил, что займу своё достойное место в трудовом коллективе акционерного общества «Сургутнефтегаз».

На сегодняшний день Анатолий Дробязга прошёл трудовой путь от грузчика до ведущего инженера. По его мнению, только добросовестным отношением к работе, её грамотной организацией, инициативностью и самоотверженностью можно добиться результата. Молодой – не значит неопытный, ведь зрелость проявляется не на лице с паутинкой морщин в уголках глаз, зрелость идёт изнутри в виде собственных мыслей и осознанных поступков.

– Я никогда не был равнодушен к нестандартным ситуациям на производстве и принимал активное участие в выполнении поставленных задач, иногда предлагая нестандартные подходы, которые сначала шокировали, а потом становились единственным удобным решением. Не отказывал в помощи коллегам, всегда делился знаниями и опытом. Пытался разобраться в производственных процессах, которые не связаны с моей трудовой деятельностью, – делится Анатолий.

Сегодня служба технического обслуживания и ремонта санитарно-технических систем, вентиляции и кондиционирования дирекции Бизнес-центра управления обслуживает два десятка административных зданий акционерного общества, гостиницы «Северная» и санатория «Кедровый Лог». Оборудование высокотехнологичное и дорогостоящее, поэтому ведущий инженер знает, что он несёт огромную ответственность не только за современную оснастку помещений, но и за здоровье людей.

Анатолий Дробязга проявил терпение и усердие к делу, которое он выбрал, поэтому результат не заставил себя долго ждать. Сегодня им движет внутренняя потребность добиваться успехов в карьере, в жизни, покорять новые вершины в профессиональном и личностном росте.

Самая главная ценность в жизни Анатолия – его семья: супруга Валентина и маленький сын Алексей, родители и брат. Родные всегда поддерживают его во всех начинаниях, он чувствует надёжную опору и уверенно идёт вперёд в поисках новых горизонтов с девизом: «Кто, если не я?». Анатолий Дробязга цитирует строки стихотворения молодого автора Виталия Гарматюка: «Как хочется вырваться из рамок, столь тесных ограничений, поняв, что вся жизнь из мгновений, прозреть, если незрячий, чтобы неведомое осознать, открыв новые горизонты, о которых лишь можно мечтать».

Инна Семенюк, специалист первичной профсоюзной организации аппарата управления ОАО «Сургутнефтегаз».
Фото Михаила Андреева и Вадима Видайкина

Популярные на ТВ музыкальные проекты вроде «Голос» и «Новая звезда» вдохновили культурно-массовую комиссию объединенной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» на эксперимент. В этом году комиссия вместо традиционного творческого конкурса художественной самодельности среди работников предприятия и сервисных организаций (поют и танцуют одни и те же) предложила заводчанам новый проект под названием «Караоке-шоу».



КАРАОКЕ-ШОУ: ОТ ДУШИ И ВМЕСТЕ

Ставка делалась на массовость мероприятия, команда могла включать от 10 до 12 человек. Число команд не ограничивалось. А музыкальные способности, как известно, в караоке не главное. Здесь важно, чтобы от души и все вместе.

И эксперимент запустили. Конкурс прошел в ДК «Царицын». О своем участии в конкурсе (выступление ко-

манд оценивалось членами жюри) заявили 13 команд, порядка 150 человек. Готовились все. Конкурсанты пришли с креативными названиями команд, задорными девизами, кое-кто даже со своим реквизитом.

Начнем с представления команд. «ЕЭС: Единая Энергетическая Семья» (отдел главного энергетика), «Веселые друзья» (ЦУП), «Весеннее

обострение» (КТУППН), «С миру по нитке» (ГСО в женском составе), «Веселящий газ» (испытательная лаборатория), «Заводчане» (цех отгрузки, молодежный состав), «Великолепная пятерка и...» (ООО «ЛЛК-Интернешнл»), «Изолента» (управление промышленной безопасности и экологии), «Озорные лукаши» (КТУВГО), «Только свои» (проектно-конструкторский отдел), «Галатеи» (женская сборная цеха №29), «25-й кадр» (ООО «ЛУКОЙЛ-ЭНЕРГОСЕТИ»), «СПАЗМ ЛУКОЙЛА» (СМС). Кстати, о последних. Спешим развеять мысли тех, кто уже успел подумать: «Самокритично!» Оказалось, наоборот. Очередная аббревиатура с потаенным смыслом: Самая Позитивная Активная Замечательная Молодежь. Вот как.

А теперь, собственно, о конкурсе «Караоке-шоу». Организаторы постарались, чтобы участники не скучали и придумали два абсолютно разных задания, в одном из которых нужно было проявить певческие способности, в другом – театральные навыки. Скажем так: пели все, лучше или хуже, но все. Дружно, эмоционально, ярко. Не скроем, первый

НГСП ИНФОРМ 7-2016



конкурс вытянули уже знакомые заводчанам по творческим конкурсам прошлых лет Елена Картычева, Екатерина Яковлева, Ирина Корабельникова, Сергей Безбожнов, Лиза Моисеева, Лера Охотина, Дарья Кульченко. Но на этот раз жюри высоко оценило не самую голосистую команду, а самую яркую. 21 балл получили «Заводчане» за исполнение «Смуглянки», которое сопровождалось акробатическим номером от Леонида Пузанова в стиле Олега Газманова.

Второй конкурс, в котором нужно было действиями, жестами, мимикой передать смысл песни, требовал от участников проявления актерских навыков. Справились, конечно, все. И

смеялись тоже все. Друг над другом, над собой.

Как отметил ведущий караоке-шоу, оператор технологических установок центра управления производством Игорь Глушенко, 2016 год в России объявлен годом кино, потому и песни для конкурсов были подобраны из известных советских кинофильмов. Хорош был «СПАЗМ ЛУКОЙЛА» с импровизацией «Мы поедим, мы поимчимся на оленях утром ранним». «С миру по нитке» постаралась повторить композицию «Сердце гибнет в огнедышащей лаве любви» из кинофильма «Бриллиантовая рука». «Заводчане», изначально заявившие, что петь не умеют, проявили всё актерское мастерство, изобразив нечто,

передающее содержание песни «Постой, паровоз, не стучите колеса».

Конкурс «Домашнее задание» также требовал от участников творческого подхода. Надо было самостоятельно выбрать песню и смонтировать нечто вроде клипа, заменив слова картинками. Креативность проявили все команды. Кто-то снял клип о себе, как, например, «Заводчане» и «СПАЗМ ЛУКОЙЛА». А вот «Только свои» сотворили клип на песню «Остров невезения». В кадр вошли «знаменитые» картинки «города на канале» с разрушенным кинотеатром «Юбилейный» и разбитыми дорогами. Получилось и по тексту, и на злобу дня.

По результатам трех конкурсов в финал вышли четыре команды: «ЕЭС» (59 баллов), «Заводчане» (59 баллов), «25 кадр» (60 баллов), «СПАЗМ ЛУКОЙЛА» (60 баллов). Вся ответственность за окончательный итог конкурса ложилась на капитанов команд. Именно им предстояло продемонстрировать знания, музыкальный слух, собранность, а также навыки рифмования. Каждому из капитанов был предложен фрагмент популярной песни, но переделанной. Им необходимо было в рифму закончить фразу, при этом не промахнуться со смыслом.

В результате четвертое место заняла команда «ЕЭС», третье – «Заводчане», второе – «25-й кадр», первое – «СПАЗМ ЛУКОЙЛА». Приз зрительских симпатий за голоса и исполнение «Лабутенов» достался женской команде «Галатеи».

Победители и участники конкурса были отмечены призами от профсоюзного комитета завода.

– Сегодня победили все, – сказал председатель профорганизации ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка» М.Г.Бобрышов. – Не ожидал, что получится такой хороший творческий вечер. Для меня было удивительно, как раскрылись некоторые наши люди, как смогли себя проявить. Поздравляю всех и благодарю за участие.

О. Владимирова, корр.

Фото Н.Тюнина

Газета «Нефтяник» ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка»

НГСП ИНФОРМ 7-2016



ЛЕТНИЙ ОТДЫХ

АЛЬТЕРНАТИВА ДАЛЁКИМ ВОЯЖАМ



Открыт очередной летний сезон семейного отдыха нефтяников «Татнефти» на берегах реки Камы и Карабашского водохранилища.

Профсоюзный комитет ПАО «Татнефть» ежегодно организует праздничное открытие летнего сезона. И каждый год работников Компании, выбравших семейный отдых на лоне родной, татарстанской природы, ждут приятные сюрпризы. Например, на берегу Камы НГДУ «Елховнефть» открыло после реконструкции очередную базу

отдыха. Здесь для отдыхающих предусмотрены практически все удобства для комфортного отдыха: индивидуальные беседки с навесами и местом для приготовления еды на свежем воздухе, удобные домики с кондиционерами и даже канализацией. Преобразились и другие базы. Потрудились нефтедобытчики и в подготовке подъездных путей к Каме — по отреставрированной щебеночной дороге после глобального весеннего затопления можно теперь проехать даже на малолитражных автомобилях.

Церемонию открытия обновленной «Камы» начал профсоюзный лидер ПАО «Татнефть» Гумар Яруллин, который высоко оценил усилия администраций и профкомов НГДУ «Альметьевнефть», НГДУ «Елховнефть», НГДУ «Ямашнефть» в деле подготовки и совершенствованию баз к лету.

«Огромное спасибо коллективам наших НГДУ за большую работу, - сказал Гумар Каримович. - Базы отдыха на Каме становятся достойной и весьма недорогой альтернативой далеким пляжным выездам. К тому же очень приятно, если работники Компании на выходных, в отпуске будут находиться рядом, общаться, дружить семьями. Это замечательный инструмент корпоративного сближения».

Действительно, современный мир с интернетом, телефонами, текстовыми мессенджерами и соцсетями не способствует реальному общению людей. Базы же отдыха возвращают людям потерянную прелесть простого и живого общения.

Яркое открытие летнего сезона стало ещё одним тому подтверждением. На площадке собрались люди из самых разных предприятий: ремонтники и электрики, нефтедобытчики и работники нефтехимического направления. Все они зарядились позитивом от утренней энергичной разминки «Зеленый фитнес», приняли участие в конкурсах, а самые маленькие отдыхающие резвились в компании заводных аниматоров. Отметим, что на протяжении всех летних заездов в выходные дни председатели профкомов предприятий организуют собственное дежурство и организацию культурного отдыха родителей и их ребятишек, которое поможет провести отдых более безопасно и качественно, с учётом пожеланий нефтяников.

С приветственным словом и пожеланиями благополучного времяпровождения к отдыхающим обратились: первый заместитель начальника по производству - главный инженер НГДУ «Елховнефть» Денис Ксенофонтов, заместитель начальника по общим вопросам, кадрам и социальному развитию НГДУ «Альметьевнефть» Александр Верия, председатель профкома НГДУ «Елховнефть» Рузель Шаймарданов.

Одним из тех, кто первым открыл летний сезон на Каме, стали Фарит и Ляйсан Галимовы:

- Мы много слышали от коллег про «базы рыбака» и вот приехали на «разведку». Увиденное нам очень по-



нравилось, условия проживания очень комфортные, есть прокат лодок, катамаранов, и для детей имеется хорошая площадка для игр, - поделились они.

Не менее яркие впечатления ждут и тех, кто сделает выбор в пользу отдыха на базах, расположенных на берегах Карабашского водохранилища. Здесь представители НГДУ, а также работники Бугульминского механического завода и института ТатНИПнефть провели большую подготовительную работу. После полудня в «Чайке» НГДУ «Ленингорскнефть» тоже прошёл традиционный «день открытых дверей», приуроченный к первому заезду 2016 года. В этом торжественном мероприятии участвовал и начальник НГДУ «Ленингорскнефть» Рафаиль Нурмухаметов, который в своем приветствии обо-



Примите сердечные поздравления и наилучшие пожелания счастья, крепкого здоровья, благополучия, успехов в Вашей работе!



Магдеев Шамиль Фаикович, председатель первичной профсоюзной организации ООО «ТНК – Групп ПАО «Татнефть», член Российского Совета профсоюза

Шамиль Фаикович Магдеев трудовую деятельность начал в 1973 году учеником техника-оператора газокаротажной партии Ленингорского ПГК треста «Татнефтегеофизика». В 1980 году окончил Московский институт нефтехимической и газовой промышленности им. И. М. Губкина. В дальнейшем Ш.Ф. Магдеев прошел путь от техника-оператора до начальника отдела промысловой геофизики ООО «ТНГ-Групп». В 2009 году Шамиль Фаикович Магдеев избран председателем профсоюзной организации ООО «ТНГ-Групп» ПАО «Татнефть». Имеет многочисленные ведомственные и профсоюзные награды.

значил важность культурного семейного досуга, пожелал доброго здоровья работникам и членам их семей. На «Карабаше» для отдыхающих также предоставлены все варианты отдыха: от пляжного до активного, благо на территориях есть все необходимые атрибуты: спортивные площадки, инвентарь, прокат оборудования, удобные дорожки для велопрогулок и т.д.

Весь летний сезон к услугам отдыхающих на Каме и Карабаше функционируют 13 баз отдыха, способных принять одновременно почти 800 членов профсоюзной организации «Татнефти» - неработающих пенсионеров, работников и членов их семей.

Рамис Аминов

Фото Наиля Сахапова, Ивана Ткаченко



