



# НГСП ИНФОРМ

## ROGWU INFORM

1-2017

**Отраслевому  
соглашению  
продлили жизнь**

**О недопустимости  
включения "северных"  
надбавок в МРОТ**

**«День СИБУРа»**

**Довольствоваться  
достигнутым  
не намерены**

**Важно  
оправдывать  
реальные надежды  
членов профсоюза**

**«Чайка» -  
лагерь отдыха  
для детей  
и взрослых**





В РОССИЙСКОМ СОВЕТЕ ПРОФСОЮЗА  
Отраслевому соглашению продлили жизнь! - 1  
Форум «Национальная система квалификаций России» - 2

#### НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

О недопустимости включения "северных" надбавок в МРОТ.  
Обращение Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ к Минтруда РФ - 4

#### ОХРАНА ТРУДА. ЗДОРОВЬЕ. ЭКОЛОГИЯ

Год экологии - 6  
IX конкурс дипломных проектов - 6  
Профком рассмотрел - 8

#### ГОД ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ

«День «СИБУРа» в Нефтегазстройпрофсоюзе России - 10  
Наше здоровье – это наш образ жизни - 11

#### В СТРУКТУРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРОФСОЮЗА

Довольствоваться достигнутым не намерены - 14  
Важно оправдывать реальные надежды членов профсоюза - 16  
Командная работа с профсоюзной информацией - 22

#### МОЛОДЕЖЬ В ПРОФСОЮЗЕ

Молодежь в науке - 23  
Лучший специалист по работе с молодежью - 25

#### ФИНАНСЫ И УЧЕТ

Проверь себя. Что вы знаете об изменениях 2017 года? - 27

#### ПРАВОВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

О новых нормах ответственности и условиях взыскания долгов по заработной плате - 30  
Обзор судебной практики по трудовым спорам (октябрь – ноябрь 2016 года) - 32

#### ОТДЫХ. ДОСУГ. СПОРТ

«Чайка» - лагерь отдыха для детей и взрослых - 36  
«Папа, мама, я - спортивная семья!» - 38  
Итоги конкурса детского творчества - 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**

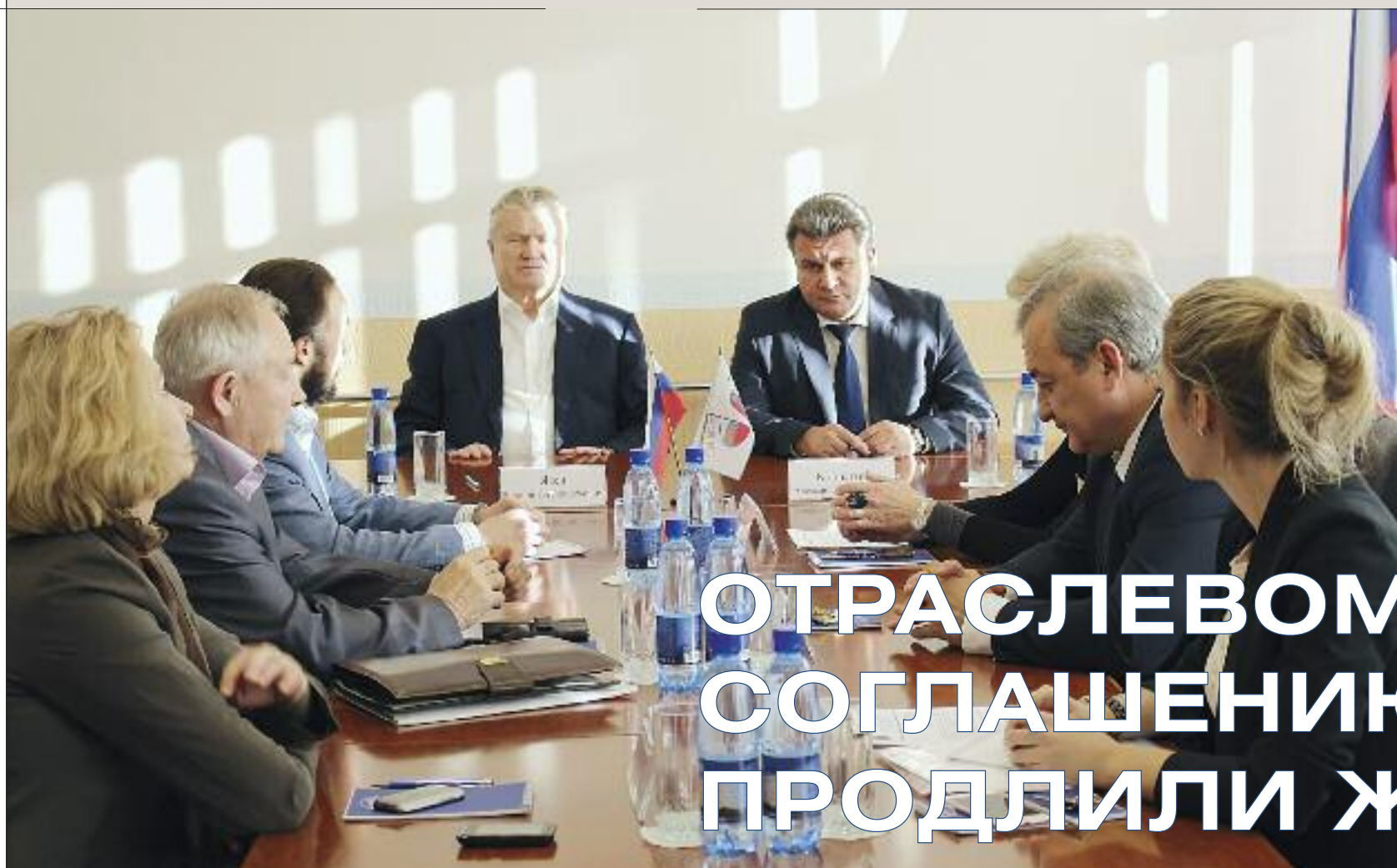
Корреспондент  
**В.А.Рачкин**  
Компьютерная верстка и дизайн  
**С.М.Потемкина**

Мнение редакции не обязательно совпадает с мнением авторов

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](mailto:ngspinform@yandex.ru)  
<http://www.rogwu-center.ru>

Журнал издается с июля 1997 г.  
Выходит 1 раз в месяц.

Тираж 2 500 экз.  
Журнал зарегистрирован  
в Государственном комитете  
Российской Федерации по печати  
Регистрационный номер 016768  
Цена свободная



# ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПРОДЛИЛИ ЖИЗНЬ!

30 ноября 2016 года между Нефтегазстройпрофсоюзом России и Общероссийским объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности подписано Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы, согласно которому его действие продлевается до конца 2019 года.

Со стороны Нефтегазстройпрофсоюза России документ подписал Председатель Профсоюза Александр Корчагин, а со стороны Общероссийского объединения работодателей – Сопредседатель Наблюдательного Совета Объединения Валерий Язев.

«Трудно переоценить важность Отраслевого соглашения. Именно это Соглашение устанавливает общие для наших отраслей условия труда и его оплаты, гарантии, компенсации и льготы работникам.

Полтора миллиона работников отрасли ориентируются на него в переговорах со своими работодателями. То есть, без преувеличения, Отраслевое соглашение является не только ключевым правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на отраслевом уровне, но и фундаментом социального партнерства в нефтегазовом комплексе страны», - отметил Александр Викторович.

Напомним, что работа над продлением действия Отраслевого соглашения на новый трехлетний срок активно велась последние месяцы руководством Нефтегазстройпрофсоюза России и завершилась за месяц до окончания первоначального срока действия. □





# ФОРУМ «НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИИ»



8 декабря 2016 года в г.Москве состоялся Второй Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России», организованный Российским союзом промышленников и предпринимателей совместно с Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Минтрудом России и Минобрнауки России. Форум собрал свыше 900 участников из более чем 30 регионов России.

**В** работе форума приняли участие представители Правительства Российской Федерации, общероссийских профсоюзов и российских работодателей, крупных компаний, в том числе нефтегазовых, пред-

ставители региональных органов государственной власти и советов по профессиональным квалификациям. В работе форума также принял участие заместитель Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Влади-

слав Зотов и ведущий специалист социально-экономического отдела Мирлан Укуев.

Работа форума началась с пленарного заседания, которое открыл Председатель Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, Президент РСПП Александр Шохин. В своем выступлении он отметил, что интерес к заявленной теме из года в год растет как со стороны профессиональных, так и со стороны общественных кругов. За годы работы по развитию национальной системы квалификаций: утверждено 836 профессиональных стандартов и более 1000 профессиональных квалификаций;



создано 28 советов по профессиональным квалификациям.

Кроме пленарного заседания, форум включал в себя следующие ключевые сессии:

«Профессиональные квалификации и независимая оценка квалификаций».

«Профессиональные стандарты в системе профессионального образования».

«Базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров: опыт 2016 года и задачи на 2017 год».

«Советы по профессиональным квалификациям: опыт профессиональной консолидации и взаимодействия с регионами».

«Профессиональные стандарты: от разработки до применения».

Особый интерес вызвал доклад Александра Шагова - заместителя начальника Управления нормирования и оплаты труда Департамента по управлению персоналом ПАО «Газпром», в котором он рассказал о практике работы Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе. Так, в настоящее время в нефтегазовом комплексе утверждено 38 профессиональных

стандартов, советом по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе запланировано для актуализации семь профессиональных стандартов, ведется работа по формированию локальной нормативной базы для применения профес-



сиональных стандартов, по подготовке к применению обязательных профессиональных стандартов, по формированию основы для применения профессиональных стандартов в корпоративной системе образования.

По итогам форума участники пришли к выводу, что основными направлениями деятельности по развитию национальной системы квалификаций в будущем станут:

разработка оценочных средств для проведения независимой оценки квалификаций в форме профессионального экзамена;

ведение реестра профессиональных квалификаций и реестра сертификатов о соответствии квалификации;

продолжение работы над справочником востребованных на рынке труда профессий;

налаживание единого информационного пространства с регионами, проведение информационной и разъяснительной работы с регионами;

актуализация образовательных стандартов, их увязка с профессиональными стандартами.

**Мирлан Укуев,**

*ведущий специалист*

*социально-экономического отдела*

*аппарата Нефтегазстройпрофсоюза*

*России*



# О НЕДОПУСТИМОСТИ ВКЛЮЧЕНИЯ "СЕВЕРНЫХ" НАДБАВОК В МРОТ

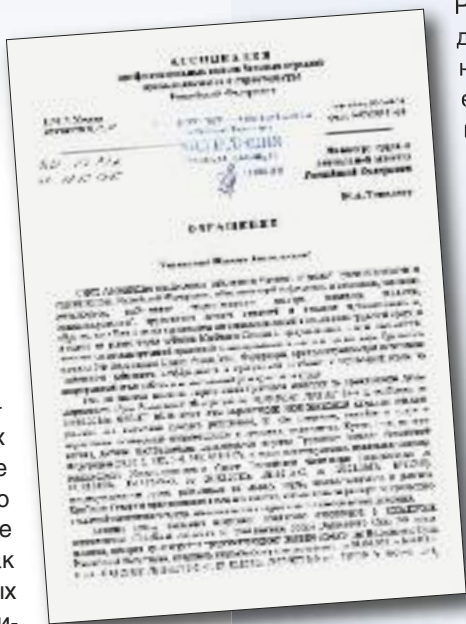
Совет Ассоциации профсоюзов работников базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, объединяющей нефтяников и газовиков, химиков, металлургов, работников энергетического сектора, шахтеров, геологов, машиностроителей, тружеников лесных отраслей и атомной промышленности, направил Министру труда и социальной защиты Российской Федерации Максиму Топилину открытое обращение.

Необходимость такого обращения была вызвана последними решениями Верховного Суда Российской Федерации, предусматривающими включение "северного" районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в минимальный размер оплаты труда.

Такие решения, по мнению профсоюзов, входящих в Ассоциацию, в том числе и Нефтегазстройпрофсоюза России, подрывают доверие граждан к государству как гаранту социальной защиты и поддержки жизнедеятельности граждан, проживающих и работающих в суровых климатических условиях!

Схожее по содержанию обращение было направлено Председателем Федерации независимых профсоюзов России Михаилом Шмаковым и в адрес Председателя Верховного Суда Российской Федерации Вячеслава Лебедева.

В этой связи, Нефтегазстройпрофсоюз России официально заявляет, что в случае дальнейшего наступления на жизненно важные в современных социально-экономических условиях права "северян", в том числе выявления фактов произвольного либо двойного трактования одних и тех же норм трудового законодательства как со стороны отдельных государственных институтов, так и некоторыми социально безответственными работодателями, Нефтегазстройпрофсоюзом России совместно с другими Российскими профсоюзами, профсоюзными объединениями при содействии международного профсоюзного сообщества будут предприняты все возможные законные меры, направленные на защиту прав человека труда, работающего и проживающего на Севере, вплоть до организации коллективных действий.



Министру труда и социальной защиты  
Российской Федерации  
**М.А. Топилину**

## О Б Р А Щ Е Н И Е

Уважаемый Максим Анатольевич!

Совет Ассоциации профсоюзов работников базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, объединяющей нефтяников и газовиков, химиков, металлургов, работников энергетического сектора, шахтеров, геологов, машиностроителей, тружеников лесных отраслей и атомной промышленности, обращается к Вам в связи с развитием негативных явлений в социально-трудовой сфере и в целом на рынке труда районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, вызванных противоречивой практикой правоприменения одних и тех же норм Трудового кодекса РФ Верховным Судом Российской Федерации, предусматривающей включение "северного" районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в минимальный размер оплаты труда.

Так, по нашему мнению, определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.08.2016г. №72-КГ 16-4 и, особенно, от 19.09.2016г. №51-КГ 16-10 носят ярко выраженный антисоциальный характер, создают условия для снижения доходов работников, и, как следствие, неизбежно ведут к нарастанию социальной напряженности в трудовых коллективах. Кроме того, на наш взгляд, данные постановления противоречат нормам Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст.2, 132, 146, 148, 315-317), а также кон-

ституционно-правовому смыслу, выявленному Конституционным Судом Российской Федерации (определения от 17.12.2009г. №1557-О-О, от 25.02.2010г. №162-О-О, от 25.02.2013г. №327-О), подтверждающим право работников на оплату труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

Помимо этого, вызывает искреннее удивление изложенная в упомянутых определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ новая позиция, которая противоречит предшествующему мнению самого же Верховного Суда Российской Федерации, например, выраженному в определениях от 08.04.2011г. №3-В11-4, от 16.11.2012г. №72-КГ12-2, от 21.12.2012г. №72-КГ12-6, от 17.05.2013г. №73-КГ13-1, от 30.08.2013г. №93-КГП13-2 и обзоре Верховного Суда Российской Федерации, утверждённом Президиумом Верховного Суда РФ от 26 февраля 2014 года.

Таким образом, складывающаяся в последние месяцы правоприменительная практика Верховного Суда РФ (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.08.2016г. №72-КГ 16-4 и от 19.09.2016г. №51-КГ 16-10) игнорирует не только правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, но и свои собственные, поскольку позволяет работодателям при установлении работникам минимальной заработной платы включать в нее районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Граждане Российской Федерации, работники-члены профсоюзов представляемых отраслей, живущие и работающие в районах Крайнего Севера или местностях, которые имеют статус приравненных к районам Крайнего Севера, вынуждены жить и работать в тяжелых условиях, обусловленных низкими температурными режимами, сложными погодными условиями и иными дискомфортными обстоятельствами, включая большую "стоимость" товаров и услуг в таких регионах по сравнению с европейской частью нашей страны. Соответственно, Государство на протяжении длительного времени на деле проявляло ответственность властей перед своими гражданами, работающими и проживающими в суровых условиях Севера и Арктики, всячески заботилось о них, обеспечивало жизненно-необходимые условия существования и развития "северян", в свое время обязалось присваивать таким гражданам особый статус, позволяющий получать дополнительные льготы, социальные пособия и другую

помощь. К сожалению, в настоящее время есть реальная опасность, что эти важные обязательства могут быть перечёркнуты последними постановлениями Верховного Суда РФ и государственная правовая и социальная помощь работникам, проживающим в регионах с особыми климатическими условиями, превратится в пустой звук.

В этой связи нас особо настораживает тот факт, что в так называемых северных районах нашей страны ощутимо растет недовольство фактическим отказом государства от реальной поддержки своих граждан, заработавших право на дополнительные преференции в связи с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Работники и их представители в лице профсоюзов уже готовы организовывать предусмотренные законодательством коллективные действия в случае, если их права в результате "активного учета" работодателями новой позиции Верховного Суда РФ будут ущемлены.

Уже известны случаи, когда некоторые недобросовестные, социально безответственные работодатели без достаточных к тому оснований финансового и экономического характера отменяют в одностороннем порядке выплаты «северных» гарантий и компенсаций к заработной плате, отказываются включать в коллективные договоры организаций социальные льготы и компенсации к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Мы крайне обеспокоены сложившейся ситуацией! Убеждены, что и Вы, уважаемый Максим Анатольевич, разделяете нашу точку зрения о необходимости гарантированной государством настоящей защиты и социальной поддержки жизнедеятельности граждан, проживающих и работающих в суровых климатических условиях!

Поэтому призываем Вас безотлагательно принять все возможные и доступные меры, направленные на устранение неоднозначного толкования и применения положений трудового законодательства в этой части, с целью реальной защиты интересов граждан Российской Федерации, обеспечивающих благосостояние и экономическую безопасность Российского государства и выполняющих свои трудовые функции в условиях, отличных от нормальных.

Президент Ассоциации  
профессиональных союзов базовых отраслей  
промышленности и строительства РФ **Л.А. Миронов**

Председатель Российского профсоюза работников  
атомной энергетики и промышленности **И.А. Фомичев**

Председатель Профсоюза работников  
строительства и промышленности  
строительных материалов РФ **Б.А. Сошенко**

Председатель Общероссийского Профсоюза  
работников природно-ресурсного комплекса  
**Н.К. Попков**

Председатель Независимого профсоюза работников  
угольной промышленности **И.И. Мохначук**

Председатель Горно-металлургического профсоюза  
России **А.А. Безымянных**

Председатель Российского  
профсоюза работников химических отраслей  
промышленности **А.В. Ситнов**

Председатель Профсоюза работников  
лесных отраслей Российской Федерации  
**Д.С. Журавлев**

Председатель Профсоюза работников автомобильного  
и сельскохозяйственного машиностроения Российской  
Федерации **А.А. Фефелов**

Председатель общероссийского профессионального  
союза работников нефтяной, газовой отраслей  
промышленности и строительства **А.В. Корчагин**

Председатель Всероссийского Электропрофсоюза  
**В.Н. Вахрушкин**

14 декабря 2016г., г.Москва



# ГОД ЭКОЛОГИИ

О проведении мероприятий по защите окружающей среды в 2017 году

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации Владимира Путина (5 января 2016г., №7) 2017-й год объявлен Годом экологии. Мероприятия, которые запланированы к проведению, будут способствовать привлечению общества к вопросам экологического развития Российской Федерации, сохранению биологического разнообразия и обеспечения экологической безопасности.

Решению объявить 2017-й Годом экологии способствовало приближение знаменательной даты. Почти сто лет назад – 11 января 1917 года в России вблизи озера Байкал был создан первый государственный природный заповедник «Баргузинский». Целью его основания стала охрана популяции и сохранение уникального баргузинского соболя.

В начале декабря 2016 года в своем ежегодном Послании Федеральному Собранию Глава государства подчеркнул значение предстоящего Года экологии: «Важно, чтобы гражданское общество активно участвовало и в решении таких задач, как совершенствование природоохранного законодательства, сохранение редких видов животных и растений, создание гуманной системы обращения с бездомными животными».

Нефтегазстройпрофсоюз России активно включается в экологическую работу. Российский Совет профсоюза рекомендует профсоюзным организациям всех уровней подключиться к проводимым мероприятиям по защите окружающей среды. Это будет способствовать повышению качества экологического воспитания населения, улучшению экологиче-

ской обстановки в регионах Российской Федерации, сохранению многообразия животного и растительного мира. Какие инициативы предлагает Нефтегазстройпрофсоюз России:

выступить с предложением к органам местного самоуправления и работодателям организовать «зеленые акции» по озеленению городов, населенных пунктов и территорий промышленных предприятий, проведению субботников по санитарной уборке территорий поселков, городов, скверов и парков, а также мероприятий по сбережению водных ресурсов;

организовать в дошкольных учреждениях, в школах и иных учебных заведениях различные конкурсы: «Лучший рисунок, фотография, рассказ или стихотворение, посвященные диким животным и птицам»;

принять участие в организации мест кормления и в сборе кормов для диких животных в зимний период времени и так далее;

предложить работодателям включать в условия коллективных договоров обязательства по выполнению природоохранных мероприятий для получения налоговых вычетов.

Кроме того, Нефтегазстройпрофсоюз России обращается с предложением ко всем членам Профсоюза направлять свои идеи и предложения по проведению Года экологии в ваших предприятиях и организациях, а также во всероссийском масштабе. Лучшие идеи будут изучены и рекомендованы для дальнейшей реализации.

*Отдел охраны труда и здоровья аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России*

На 19-м Пленуме Межрегионального НТО нефтяников и газовиков состоялась торжественная церемония награждения победителей конкурса «Лучший дипломный проект по охране труда и охране окружающей среды».

Этот конкурс Нефтегазстройпрофсоюз России и Научно-техническое общество нефтяников и газовиков имени академика И.М.Губкина проводят с 2008 года. В этом году количество кафедр, принявших участие в конкурсе, в очередной раз увеличилось. Кроме кафедр безопасности и охраны окружающей среды, промышленной экологии, на этот раз в нем участвовали бакалавры и магистры кафедры бурения нефтяных и газовых скважин. В общей сложности в 2016 году к защите было представлено 78 дипломных (выпускных) работ бакалавра и магистерских диссертаций. Оргкомитет конкурса совместно с государственными экзаменационными комиссиями кафедр рассмотрел шесть наиболее значимых работ и представил на утверждение Центрального правления Научно-технического общества нефтяников и газовиков имени академика И.М.Губкина и Нефтегазстройпрофсоюза России в качестве победителей конкурса авторов трех работ по охране труда и трех работ по охране окружающей среды. Все они – студенты РГУ нефти и газа имени И.М.Губкина.



НГСП ИНФОРМ 1-2017



## IX КОНКУРС ДИПЛОМНЫХ ПРОЕКТОВ

**Победителями в номинации «Охрана труда» стали:**

**1 место - Мухаметзянов Ильдар Раисович**, автор магистерской диссертации «Геонавигация скважин при разрезке боковых стволов на Само-

тлорском месторождении» по направлению «Нефтегазовое дело».

**2 место - Алексеева Александра Витальевна**, автор выпускной работы бакалавра «Разработка автоматизированной системы определения го-



товности персонала ООО «ЛУКОЙЛ-КОМИ» к выполнению отдельных видов работ».

**3 место - Кач Анна Владимировна**, автор дипломной работы бакалавра «Определение профессионально важных качеств персонала ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», необходимых для без-



НГСП ИНФОРМ 1-2017





**2 место - Дворак Татьяна Александровна**, автор магистерской диссертации «Разработка технологий обезвреживания кислых нефтесодержащих отходов» по направлению «Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии».

**3 место - Якоби Арина Васильевна**, автор магистерской диссертации «Внедрение методологии НДТ на предприятиях нефтегазового сектора промышленности» по направлению «Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии» по программе «Международный менеджмент экологии и ресурсов».

Победителям конкурса вручены Дипломы Межрегионального НТО нефтяников и газовиков и Нефтегазстройпрофсоюза России и денежные премии. Со стороны Нефтегазстройпрофсоюза России это сделал главный технический инспектор труда Профсоюза, начальник отдела охраны труда и здоровья Юрий Фарапонов. Кроме того, Нефтегазстройпрофсоюз России вручил педагогам, принявшим участие в работе, благодарности за воспитание молодых кадров для ТЭК России.

В 2017 году планируется проведение юбилейного десятого конкурса лучших дипломных работ по охране труда и охране окружающей среды, направленного на мотивирование молодых выпускников в сфере промышленной безопасности и охраны окружающей среды. □

#### **Победителями в номинации «Охрана окружающей среды» стали:**

**1 место - Селезнев Денис Сергеевич**, автор выпускной работы «Выбор технологии цементирования скважин с использованием композиционного материала с улучшенными упругими свойствами» по направлению «Нефтегазовое дело».

опасной производственной деятельности».

Научно-исследовательская часть диссертации победителя этой номинации связана с геонавигацией скважин, проектированием конструкции скважин и геонавигационного оборудования, выбором оптимальной КНБК для бурения бокового ствола. Основная задача работы – проектирование траектории бокового ствола. Суть задачи – разработать технологические основы проектирования и выбрать наиболее оптимальный профиль с учетом стратиграфического разреза, конструкции скважины, геологической цели.



**Работа объектов бытового назначения АО «Самаранефтегаз» в осенне-зимний период и состояние обеспечения работников АО «Самаранефтегаз» и ООО «Транспорт-Отрадный-2» средствами индивидуальной защиты и спецодеждой стали предметом обсуждения на очередном заседании профсоюзного комитета ОАО «Самаранефтегаз».**

Стоит сразу отметить, что поднятые на заседании темы довольно обширны и зачастую проблематичны. Однако, благодаря добросовестной и профессиональной работе ответственных подразделений, члены профкома отметили положительную динамику как по первому, так и по второму вопросу повестки дня. В 2016 году был выполнен большой объем работ по капитальному ремонту объектов социально-бытового назначения, административных зданий. На многих объектах проведен капитальный ремонт с заменой систем отопления, водоснабжения и канализаций, отремонтирована кровля, выполнен качественный внутренний ремонт помещений. Нельзя оставить без внимания тот факт, что всего на текущий год был запланирован ремонт 15 объектов, однако в июле были выделены дополнительные средства и заключены договоры на реставрацию еще 10 зданий. В общей сложности на данный момент отремонтировано 20 сооружений про-



## ПРОФКОМ РАССМОТРЕЛ...

изводственного и социально-бытового назначения, а к концу года завершён капитальный ремонт ещё пяти объектов, а также автомобильных дорог и подъездных путей к девяти производственным площадкам. Все это стало возможным, благодаря мартовской конференции трудового коллектива, на которой генеральный директор АО «Самаранефтегаз» Г.Г. Гилаев лично указал на неудовлетворительное состояние ряда объектов, акцентировал внимание специалистов на необходимости скорейшего решения данной проблемы и в течение года держал на особом контроле исполнение поставленных задач.

При подведении итогов по первому вопросу члены профкома указали на необходимость сохранения объемов финансирования на следующий, 2017 год. Обратили внимание специалистов Управления социального развития, Управления капитального ремонта на конкретные производственные объекты, по которым необходимо выполнить капитальный ремонт с целью их

приведения в соответствие корпоративным требованиям. В целом же отмечено, что производственные и бытовые объекты АО «Самаранефтегаз» к работе в осенне-зимний период готовы.

По второму вопросу повестки дня была заслушана информация специалистов Управления ПБиОТ, УМТО по обеспечению работников общества спецодеждой, спецобувью. Отмечено, что работа ведется по плану в соответствии с утвержденным графиком, срыва сроков поставки допущено не было, и на данный момент практически все средства индивидуальной защиты поставлены за исключением нескольких позиций, которые в соответствии со спецификацией должны поступить позже. Данные о наличии спецодежды в пунктах выдачи цеховым подразделениям доводятся регулярно. По информации, представленной техническим инспектором труда профсоюза ОАО «Самаранефтегаз» Сергеем Бондаревым об обеспеченности спецодеждой и СИЗ со-

трудников ООО «Транспорт-Отрадный-2», присутствующие на заседании смогли сделать вывод, что работники предприятия в полном объеме обеспечены всеми необходимыми средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой и обувью, а также защитными кремами, чистящими пастами.

Завершилось заседание словами благодарности председателя объединенной первичной профсоюзной организации ОАО «Самаранефтегаз» Г.А. Зотова в адрес специалистов Административно-хозяйственного управления, Управления социального развития, Управления капитального ремонта, Управления материально-технического обеспечения и Управления промышленной безопасности за качественную и своевременно проделанную работу.

**Сергей Бондарев,**  
технический инспектор труда  
объединенной первичной  
профсоюзной организации ОАО  
«Самаранефтегаз»





## «ДЕНЬ СИБУРА»

19 декабря 2016 года по инициативе Территориальной профсоюзной организации ПАО «СИБУР Холдинг» в Нефтегазстройпрофсоюзе России был проведен «День СИБУРА».

Цель мероприятия – организовать конструктивное взаимодействие между НГСП и ТПО ПАО «СИБУР Холдинг» для эффективной работы по развитию профсоюзного движения в первичных профсоюзных организациях, а также определить лучшие практики совместной деятельности. «День СИБУРА» состоял из двух частей.

В первой части активу НГСП были представлены актуальные направления деятельности ТПО ПАО «СИБУР Холдинг»: организация процесса работы председателей профорганизаций на площадках, разработка и внедрение единой ИТ-системы, развитие информационных ресурсов, создание безопасной и комфортной рабочей среды на предприятиях компании и организация работы уполномоченных по охране труда и безопасности. Также была доведена информация о разработке и внедрении программы «Здоровье». Эта комплексная программа, которая предполагает активное участие профсоюза в управлении и сохранении здоровья сотрудников.

Вторая часть была посвящена индивидуальным встречам коллег по вопросам организационно-профсоюзной, правовой, информационной, социально-экономической, финансовой работы, вопросам обучения и охраны труда. Всё это позволит качественно организовать бизнес-процесс взаимодействия НГСП – ТПО ПАО «СИБУР Холдинг» по всем направлениям совместной работы, повысить информированность Нефтегазстройпрофсоюза России о деятельности профсоюзной организации.

«Был предложен очень интересный формат общения. Он позволил нам комплексно погрузиться в специфику деятельности профсоюзной организации СИБУРА по



*всем направлениям, выявить специфику профсоюзной работы, - подвел итоги «Дня СИБУРА» Александр Корчагин. – А индивидуальные консультации позволили, что называется, разобраться в деталях, обсудить актуальные вопросы, обменяться лучшими практиками. Мы берем на вооружение такой принцип коммуникаций, будем реализовывать его в 2017 году со всеми организациями, входящими в структуру Нефтегазстройпрофсоюза России».*

По итогам состоявшихся встреч принято решение продолжить дальнейшее сотрудничество Нефтегазстройпрофсоюза России и территориальной профсоюзной организации ПАО «СИБУР Холдинг» по всем направлениям профсоюзной работы и составить план работы на 2017 год.

«Мы хотим продолжать наш обмен опытом и в дальнейшем. Проведение таких мероприятий позволяет всем участникам процесса находиться в едином информационном поле, делиться лучшими практиками и координировать нашу совместную работу по развитию профсоюзного движения», - отметил председатель территориальной профсоюзной организации «СИБУР Холдинг» Вячеслав Харитонов. □



## НАШЕ ЗДОРОВЬЕ – ЭТО НАШ ОБРАЗ ЖИЗНИ



**Представления о капиталистах, которые выжимают из подчиненных все соки, ушли в прошлое. Современные работодатели, такие как СИБУР, понимают, что именно сотрудники – главный ресурс компании, а забота об их здоровье – важнейший элемент кадровой политики. По инициативе профсоюзной организации совместно с функцией организационного развития в 2017 году в СИБУРе стартует реализация программы «Здоровье», предусматривающая комплекс мер по управлению здоровьем персонала.**

Программа «Здоровье» - комплексный системный подход, который охватывает все направления: от оказания экстренной медицинской помощи, организации лечения в клиниках и медицинских центрах до разработки профилактических мероприятий по снижению рисков развития общих и профессиональных заболеваний и продвижения здорового образа жизни. Каждый этап программы имеет свои цели и задачи, а также дополняет все остальные этапы. Реализация программы будет осуществляться через единое окно – страховые компании.

Основой всего проекта является качественная аналитическая информация по заболеваемости сотрудников и понимание характера заболеваний на предприятиях. Качественную информацию можно получить путем взаимодействия здравпунктов и страховых компаний. На-

личие такой аналитики позволит в полном объеме реализовывать все направления программы «Здоровье».

С этой целью для тестового внедрения программы в компании определены три пилота: пермская площадка, где здравпункт работает на условиях аутсорсинга, дзержинская площадка, где здравпункт находится в составе предприятия и тверской «СИБУР-ПЭТФ», где здравпункта нет вовсе. Таким образом, в течение 2017 года на пилотных предприятиях будут реализованы все восемь этапов программы «Здоровье».

За год будет наработан опыт, выявлены и исправлены ошибки, а в дальнейшем этот подход транслируют на все остальные площадки и офисы СИБУРа. Однако это не означает, что в настоящее время на других площадках работа в части охраны здоровья сотрудников не ведется.

Так, на всех предприятиях действует доработанная программа добровольно-медицинского страхования (ДМС), предоставляется санаторно-курортное лечение, диспансеризация сотрудников, вакцинация, реализуются профилактические программы, проводятся лекции по здоровому образу жизни.

Важно отметить, что цель программы «Здоровье» – систематизировать эту работу с учетом региональных и производственных особенностей площадок.

Итак, в чем заключается новая программа «Здоровье»? Рассмотрим каждый ее этап.

### 1. Оценка состояния здоровья сотрудников

Прежде всего, для понимания общего состояния сотрудников в компании будет проведен анализ результатов медосмотров и собрана статистика обращений в медучреждения, а также статистика заболеваемости с учетом производственных факторов каждой производственной площадки. Таким образом, будет выявлено, какие именно заболевания характерны для той или иной площадки и для коллектива компании в целом.



## 2. Диспансерное наблюдение

По результатам медицинских осмотров все сотрудники будут распределены по диспансерным группам, по каждой из которых предусмотрены определенные мероприятия. Где-то это профилактические мероприятия по пропаганде здорового образа жизни, а где-то необходимое дополнительное обследование или назначение лечения. Всего будет сформировано четыре группы, в зависимости от показателей здоровья.

Все группы будут проходить постоянные комплексные медосмотры, которые могут выявить различные заболевания еще на ранней стадии.

Такая система позволит выявлять начальные стадии общих и профессиональных заболеваний, вовремя назначить лечение, предупредить возможные осложнения и сохранить трудоспособность.

## 3. Добровольное медицинское страхование

С 2012 года в СИБУРе много сделано в части охраны здоровья. Предприятия компании расположены в пяти федеральных округах РФ и работники, где бы они ни находились, должны получать качественное медицинское обслуживание.

Поэтому выбор компании-подрядчика осуществляется очень тщательно. Важно все: как уровень сервиса страховой компании, так и уровень предоставляемых медицинских услуг. Основным критерием качества является и мнение самих сотрудников.

В рамках программы «Здоровье» услуги ДМС будут адаптированы под указанные выше диспансерные группы, а также будут пересмотрены подходы к организации периодических медицинских осмотров.

Но медицинским страхованием программы не ограничивается. Так, например, на одной из площадок – «Сибур-Нефтехиме» – есть опыт проведения экспресс-тестов: без отрыва от производственной деятельности работники могут измерить уровень сахара в крови, уровень холестерина, проверить остроту зрения, артериальное давление и жесткость сосудов. По результатам тестов все сотрудники получают необходимые рекомендации

врача-терапевта. а для определения динамики проходят тесты повторно каждый квартал. Успешный опыт площадки показывает, что такая услуга реально востребована у сотрудников.

Кроме того, дзержинская площадка реализует трехлетнюю программу «Школы здоровья», в рамках которой проводятся различные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни – например, Дни здоровья, Дни без сигарет, распространение брошюр по профилактике различных заболеваний.

**В целом идея программы «Здоровье» – обратить внимание сотрудников СИБУРа на свое здоровье, а также предоставить необходимый инструмент для того, чтобы мы все начали действительно о нем заботиться.**

## 4. Работа здравпунктов

Их деятельность также будет «перезагружена» в сторону заболеваний, характерных для каждой площадки. Для эффективной работы здравпунктов будет закуплено дополнительное медицинское оборудование для оказания экстренной медицинской помощи и проведения экспресс-скринингов на самые распространенные заболевания (такие как сахарный диабет, атеросклероз). Особое внимание будет уделяться именно качеству проведения медосмотров. В частности, в корпоративном центре уже проходят Дни здоровья, в рамках которых сотрудники могут пройти экспресс-тесты на содержание сахара и холестерина в крови, измерить артериальное давление, проверить зрение.

На базе здравпунктов также будет проводиться вакцинация против гриппа. Это одна из важнейших задач, поскольку та пропаганда, которая велась в СМИ о вреде вакцинации, сформировала у многих сотрудников негативное отношение к вакцинации.

Задача медпунктов – донести до сотрудников достоверную информацию и вовремя провести вакцинацию.

## 5. Санаторно-курортное лечение

В СИБУРе имеется собственный оздоровительный центр в Анапе – КЦО «СИБУР ЮГ». Сотрудники имеют возможность не только отдохнуть на морском побережье, но и пройти необходимое лечение или профилактическое оздоровление. Комплекс оснащен всем самым необходимым: бассейн, тренажерный зал, спортзал, футбольное поле, физиотерапевтические кабинеты. В КЦО работают высококвалифицированные врачи практически любого профиля.

В рамках программы «Здоровье» на лечение в КЦО «СИБУР ЮГ» будут направляться сотрудники, опять же, по результатам медосмотров. После пребывания в КЦО показания пациента будут заноситься в единую медицинскую карту, а врач на производственной площадке сможет корректировать рекомендации и наблюдать за состоянием здоровья сотрудника уже на месте.

В перспективе рассматривается вопрос и по организации лечения сотрудников СИБУРа и в местных санаториях. Их выбор также будет определяться исходя из характера заболеваний каждой производственной площадки.

## 6. Продвижение здорового образа жизни

Данный этап можно рассматривать как формирование приверженности к здоровому образу жизни как к части корпоративной культуры СИБУРа. По сути, это глобальная тема, внутри которой есть несколько отдельных направлений работы. В частности, это организация на площадках Уголков здоровья с информацией о здоровом образе жизни и профилактике самых распространенных заболеваний и спортивных уголков на рабочих местах (небольшие тренажеры и турники), чтобы во время смены аппаратчик, который находится за монитором 12 часов, в перерыве мог размяться и подвигаться. Кроме того, возобновится проведение производственной

гимнастики - от микропауз активного отдыха до физкультурной паузы продолжительностью до 10 минут. Это позволит повысить общую работоспособность и предупредить усталость, а также будет отличной профилактикой профессиональных заболеваний. А после работы сотруднику будет предоставлена возможность посетить бассейн или тренажерный зал.

Кроме того, здоровый образ жизни невозможен без здорового питания, и этому уделяется отдельное внимание. Уже сейчас в столовых и буфетах СИБУРа меню пересматривается в сторону здорового питания. В настоящее время диетологи разрабатывают для столовых СИБУРа около 200 диетических блюд. Рассматривается также вопрос замены продуктов в снековых аппаратах на более здоровую пищу. В скором времени в столовых компании заработает система «выбери зеленый поднос», которая предусматривает определенную компенсацию за выбор здорового питания.

## 7. Профилактика и просветительская работа

После профильной оценки факторов риска и заболеваемости сотрудников включается грамотная система обучения и просвещения с упором на лекционное сопровождение и семинары. Их тематика будет разной: грипп и вакцинация, работа в условиях частых командировок, стресс, здоровый сон, борьба с курением и т.д. Кроме того, лекции также будут подбираться под характерные проблемы и заболевания каждой производственной площадки. Главная цель – научить людей заботиться о своем здоровье. Лекции по самым актуальным темам ЗОЖ уже проходят в корпоративном центре и этот опыт будет распространяться на остальные площадки компании.

## 8. Оценка эффективности

Результаты оценки эффективности реализации программы «Здоровье» появятся в конце 2017 года. По индикаторам станет понятна ситуация в части здоровья сотрудников на трех пилотных площадках: частота обращений за медицинской помощью по ДМС, длительность больничных ли-

стов и количество случаев экстренной эвакуации. Главный ожидаемый результат – уменьшение количества больничных листов среди сотрудников, снижение уровня профессиональных заболеваний и увеличение профессионального долголетия.

*Ирина Жигалова, руководитель направления социального развития Территориальной профсоюзной организации ПАО «СИБУР Холдинг»:*



«Создав комплексный подход в программе «Здоровье», мы выходим на другой, более высокий качественный уровень. Мы формируем внутри компании определенную корпоративную культуру, которая постепенно подтолкнет сотрудников начать заботиться о своем здоровье.

Лидерская позиция – важнейшая составляющая: если руководитель посещает все спортивные мероприятия, придерживается здоровых привычек, то таким образом формирует здоровую среду в коллективе.

СИБУР вкладывает огромные средства в заботу о здоровье сотрудников и справедливо хочет получить от этого отдачу в виде снижения потерь по нетрудоспособности и повышению производительности труда.

В компании СИБУР состояние

здоровья имеет первостепенное значение. Ввиду того, что предприятия компании – это сложные технологические комплексы, здоровье сотрудника – это еще и его ответственность в части безопасности производственного процесса. Важно помнить, что наши огромные заводы – это заводы, управляемые людьми».

*Вячеслав Харитонов, председатель Территориальной профсоюзной организации ПАО «СИБУР Холдинг»:*



«Здоровье – это состояние духовного, физического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Сотрудники СИБУРа должны понимать, что от состояния их здоровья зависят экономическое благополучие семьи, трудовое долголетие и, конечно же, качество жизни. Поэтому мы планируем следующий год провести под эгидой Года здоровья и выстроить в компании системную работу по внедрению программы «Здоровье», которая включает в себя пропаганду ЗОЖ и правильного питания, организацию занятий спортом, проведение скринингов и ряд других мероприятий».



**Как известно, на прошедшем седьмом съезде НГСП были приняты резолюции, направленные на дальнейшее совершенствование профсоюзной деятельности. И буквально в каждой из них красной нитью проходило требование повсеместно широко использовать в практике профсоюзной работы новации, полезный опыт и инициативы. О том, как конкретно реализуются эти решения съезда, что нового появилось в практике «первичек» Саратовской области, я попросил рассказать председателя территориальной отраслевой организации Алексея Павловича Киселева.**



**- Я** хочу остановиться на трех резолюциях съезда, поскольку они, считаю, являются главенствующими. Это резолюция о молодежной политике, организационной работе, где заглавным положением – мотивация профчленства, и третий момент – обучение профсоюзного актива. Именно по этим направлениям мы и усилили работу.

Если конкретизировать, то мотивация профчленства у нас всегда ставилась во главу угла. На заседаниях Президиума систематически рассматривали наиболее удачный опыт наших первичных профорганизаций. Так, анализ и обобщение практики ПАО «ВНИПИГазодобыча» и ООО

## ДОВОЛЬСТВОВАТЬСЯ ДОСТИГНУТЫМ НЕ НАМЕРЕНЫ

завода «Саратовгазавтоматика» позволил нам выявить резервы для увеличения профчленства. Кстати сказать, на заводе «Саратовгазавтоматика» количество членов профсоюза возросло в два раза.

Естественно, нас заинтересовал механизм такого роста. Так вот, добиться этого удалось за счет улучшения информационной политики, проведения различных, спланированных коллективных мероприятий, обучения и поощрения профсоюзного актива, вовлечения в организацию молодежи. Короче, все профсоюзные дела должны быть на виду и понятны труженикам. Опыт инициативных, постоянно использующих новации «первичек» мы и внедряем сейчас во все структуры нашей территориальной организации.

Очень существенным, считаю, момент углубления и расширения социального партнерства с работодателем. И здесь должно быть полное информирование руководителя о профсоюзных делах. Ведь, согласитесь, если работодатель поддерживает организацию, откликается на просьбы профсоюза, (что, к сожалению, порой не всегда удается), – то успех обеспечен.

В этой связи, я хочу сказать, что мы долго работали над проблемой заключения Соглашений с четырьмя предприятиями, занимающимися подземным хранением газа. Лет десять назад они вышли из структуры ООО «Газпром трансгаз Саратов» и перешли в объединенную организацию, находящуюся в Москве. Сотрудничать с ними нам было не просто, тем не менее, всячески старались привлечь их к совместной работе в регионе.

Однако все наши усилия результатов не давали, но и мы руки не опускали. Неоднократно встречались с руководителями и профактивом этих предприятий. В итоге все же добились заключения со всеми четырьмя «первичками» договоров по профобслуживанию в нашей территориальной организации. И могу сказать, что сейчас, бывая на местах и общаясь с людьми в этих коллективах, вижу, что переходом, а главное, такими переменами они довольны. Так что теперь мы сообща работаем нормально.

Вообще, с удовлетворением отмечу, что в текущем году только за шесть месяцев нашей деятельности по укреплению территориальной организации мы заключили

договоры о взаимодействии с пятью «первичками». А это значит, что еще порядка полутора тысяч новых членов профсоюза вступили в ряды нашей единой региональной организации. Так что численность у нас растет.

Что же касается Соглашений и договоров о взаимодействии, то наш региональный профцентр заключил их на 100% со всеми отраслевыми предприятиями Саратовской области. Аналогичных примеров, замечу не без гордости, в структурах Нефтегазстройпрофсоюза немного.

**- Я знаю, Алексей Павлович, вы работаете даже с теми предприятиями, где, мало того, что нет профсоюза, но они вообще не относятся и к нефтегазовой отрасли.**

- А что вы хотите? Под лежащий камень вода, как известно, не течет. Надо шевелиться, тем более в наше, такое непростое время.

Что же касается контактов с предприятиями, где нет профсоюза, то у меня, признаюсь, есть свой прием. Собираем коллектив, вместе, естественно, с руководством, и я говорю: у нас с вами, товарищи, два варианта – или мы просто сейчас поговорим и разоидемся, или давайте годик сообща поработаем, и вы сами решите, с кем вам быть. Как правило, люди выбирают второй вариант и становятся членами нашей территориальной организации.

Поэтому, повторяюсь, и растет ее численность, которая на сегодняшний день составляет 18 000 членов профсоюза. Большой охват членством позволяет и успешнее решать многие организационные и финансовые вопросы, принимать в штат территориальной организации высококвалифицированных специалистов. Я глубоко убежден, что, допустим, без своего технического инспектора в аппарате никогда не будет полноценной работы. Ведь только в комплексе и обеспечивается эффективность профдеятельности.

Вообще, мы никогда никого не отвергаем, если у коллектива есть желание быть с нами в одном строю. Так, после довольно длительного раздумья к нам становиться на учет сами пришли представители ООО «Информационная компания ИК «Сибинтеко». И этому, не скрою, мы были только рады.

В Саратовской области имеются предприятия, организации нефтегазового комплекса, в которых нет профсоюза или они находятся на профсоюзном учете в других отраслевых территориальных организациях. Мы считаем, что логичнее и с точки зрения эффективной защиты социально-трудовых прав работников этих предприятий вхождение в состав нашей территориальной организации. А это порядка 4 тысяч новых членов Нефтегазстройпрофсоюза России.

**- Вы уж извините, Алексей Павлович, но кое-кто на вас и обижается, дескать, чего лезете в чужой огород. Сидите, мол, в границах Саратовской области, не троньте соседей.**

- Такие кривотолки, я считаю, были, есть и будут. Между тем, речь, согласитесь, идет об исполнении главного предназначения профсоюза – защите прав и интересов людей труда. И как нам прикажите поступать,

если видим, что кое-кто из соседей бездействует, сидит, сложа руки? Поэтому не агрессивно, а цивилизованно, строго в соответствии с Уставом и законодательством мы и устанавливаем контакты с предприятиями.

Подобное было с коллективами геологоразведочных организаций, которые изъявили желание решать свои профсоюзные проблемы не через ЦК в Москве, а непосредственно в Саратове. Нас тогда тоже упрекали. Но ведь важно, согласитесь, не амбиции проявлять, а реально помогать людям. Тем более у Нефтегазстройпрофсоюза имеется громадный опыт.

Добавлю, что мы оказываем помощь не только желающим вступить в наши ряды, а всем, кто оказался в сложной ситуации. Случилось это и с коллективом одного оборонного предприятия, который в защиту своих ущемленных прав объявил даже голодовку. Кстати, об этом в свое время рассказывалось в журнале «НГСП информ». Понятно, что мы не могли оставаться в стороне, и в силу своих возможностей не дали коллектив в обиду.

И такой момент: видя желающих идти с нами на контакт, заранее готовим почву – основательно обучаем у себя будущих потенциальных председателей профкомов всем необходимым знаниям профсоюзной работы. Вообще, я считаю, учеба у нас поставлена основательно. Причем, дабы не было проблем с явкой на занятия, (ведь, не скрою, что порой и работодатели запрещают покидать предприятия в рабочие будни,) – мы учебу проводим в выходные дни.

А по форме это различные постоянно действующие семинары, школы молодежных профсоюзных лидеров, уполномоченных по охране труда, правовым аспектам, социальному партнерству и так далее. Реальную и, главное, весомую, эффективную помощь в непростом деле обучения профактива нам постоянно оказывает и секретарь Россовета НГСП Евгения Викторовна Есенина. Равно нам всегда содействует и Федерация профсоюзов Саратовской области. Ведь речь идет о кадрах – основе основ профсоюза. Как говорится, какое посеешь семя, таковы будут и всходы. Эту заповедь мы никогда не забываем.

**- Нашу беседу, Алексей Павлович, мы начали с задач, поставленных на седьмом съезде НГСП. Время, конечно, прошло немного, но, судя по вашему рассказу, реализация решений съезда набирает обороты. Что дальше предстоит из намеченного? Тем более, согласитесь, и проблем сейчас хватает, равно и белых пятен в профработе.**

- Вы спрашиваете, что дальше? Ответ один – работать! Да иначе иного и быть не может. Впереди дел, естественно много, время требует постоянного совершенствования профсоюзной жизни. Поэтому будем искать, находить и внедрять новации, перенимать опыт коллег.

Словом, сидеть на месте, довольствоваться уже достигнутым не намерены. Приложим еще большие усилия для того, чтобы каждый наемный труженик не просто по разговорам знал о нас, а лично на себе и своей семье ощущал реальную защиту профсоюза.

**Валерий Рачкин,**  
наш специальный корреспондент, г. Саратов



**В объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» прошла I отчётная конференция. Профсоюзный комитет отчитался о проделанной работе за 2015 год и I полугодие 2016 года. Сегодня в состав организации входит 60 первичных профсоюзных организаций: 58 первичных профсоюзных организаций структурных подразделений нефтяной компании и две «первички», не входящие в структуру акционерного общества. Профсоюзная организация «Сургутнефтегаза» насчитывает более 99 тысяч членов профсоюза, что составляет свыше 93 процента от общего числа работающих.**

В работе отчётной конференции приняли участие 175 делегатов. На конференцию были приглашены представители вышестоящих профсоюзных органов: Фёдор Сиваш, председатель Объединения организаций профсоюзов ХМАО-Югры и Татьяна Зайцева, председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, а также представители работодателя: Андрей Атепаев (заместитель генерального директора ОАО «Сургутнефтегаз» по экономическим вопросам), Михаил Кириленко (заместитель генерального директора ОАО «Сургутнефтегаз» по кадрам), Валерий Татарчук (заместитель генерального директора ОАО «Сургутнефтегаз»), Николай Пантелеев (начальник управления по организации обслуживания производства ОАО «Сургутнефтегаз»), Юрий Ба-

ранов (заместитель начальника управления промышленной безопасности и охраны труда ОАО «Сургутнефтегаз»).

**Михаил Чабарай**, председатель объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» в своём отчётном докладе отметил, что за отчётный период обязательства сторон социального партнёрства, благодаря совместным усилиям, были выполнены в полном объёме. Это напрямую способствует росту производительности труда и поддержанию в коллективах нормального морально-психологического климата.

Социальные выплаты и гарантии по коллективному договору осуществлялись по следующим направлениям: премирование работников; предоставление беспроцентных займов работникам; оказание материальной



Михаил Чабарай



Нурис Хамидуллин

## ВАЖНО ОПРАВДЫВАТЬ РЕАЛЬНЫЕ НАДЕЖДЫ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА



помощи работникам, пенсионерам; компенсация стоимости проезда, провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно; организация проезда детей работников в санаторий «Юный нефтяник»; оплата проезда к месту учёбы, оплата стоимости дороги на сопровождение детей-инвалидов, компенсация переезда к новому месту жительства; работа по организации санаторно-курортной деятельности (оздоровление работников, без учёта проезда детей в санаторий); подготовка кадров; негосударственное пенсионное обеспечение работников через АО НПФ «Сургутнефтегаз»; доставка работников, работающих вахтовым методом от пункта сбора до места работы и обратно; обеспечение спецодеждой и спецжирами; содержание объектов межсменного отдыха работников; компенсация работникам за условия труда (работающим вахтовым методом); поддержка детства и юношества; содержание объектов ЖКХ и социально-культурного назначения; возмещение затрат по организации питания работников; поведение социально-культурных мероприятий; медицинская и спортивно-оздоровительная деятельность.

Выплаты по коллективному договору за отчётный период произведены

своевременно в общем размере свыше десяти миллиардов рублей.

В прениях выступили делегаты конференции. Так, **Нурис Хамидуллин**, заместитель председателя первичной профсоюзной организации УППР рассказал делегатам о работе профсоюзной организации на Талаканском нефтегазоконденсатном месторождении в Республике Саха (Якутия). В данное время там осуществляет свою деятельность 19 подразделений акционерного общества «Сургутнефтегаз». Количество членов профсоюза составляет более 90% от числа работающих на Талаканском НГКМ, а общая численность трудящихся давно превышает семь тысяч человек.

И хотя на сегодняшний день там нет постоянно присутствующего освобождённого работника профсоюзной организации, но один из председателей первичных профсоюзных организаций НГДУ «Талаканнефть», УППР или Талаканского УТТ №1 практически всегда находится на Талакане и контролирует профсоюзную деятельность. Выступающий особо выделил, что большую часть работы с членами профсоюза осуществляют неосвобождённые председатели цеховых комитетов структурных подразделений. Выполняются все уставные задачи, ведётся контроль за выполнением условий коллективного договора, создаются благоприятные условия для



безаварийной работы, оказывается материальная, юридическая и моральная помощь членам профсоюза. Профсоюзные организации, совместно с администрацией предприятий, проводят конкурсы профессионального мастерства; конкурсы уполномоченных по охране труда; ведут контроль за выдачей спецодежды; проводят проверки санитарно-бытовых условий; чествуют бригады, достигшие рекордных показателей в бурении, ведут контроль за графиками труда и отдыха членов профсоюза и т. д.

Уже стало доброй традицией проведение спортивного праздника силами объединённой профсоюзной организации - Талаканской спартакиады, приуроченной к празднованию Дня работников нефтяной и газовой промышленности, в которой члены профсоюза структурных подразделений ОАО «Сургутнефтегаз», базирующиеся на Талакане, на протяжении двух недель соревнуются в восьми видах спорта. Для участников и болельщиков соревнований это, действительно, праздник: надо видеть футбольные баталии или соревнова-

Рамзис Хуснуллин



ния по перетягиванию каната. Якутская тайга ещё никогда не испытывала такого накала страстей и не слышала таких эмоциональных кричалок болельщиков!

Особенность работы на Талакан-

ском НГКМ заключается ещё и в том, что все работы выполняются вахтовыми работниками, прибывающими из десятков регионов России, и основное время суток по 11-12 часов занимает работа. Средний возраст



работников на Талакане составляет примерно 29-31 год, а это молодёжь, и, естественно есть проблемы с организацией их досуга.

Несмотря на то, что силами первичных профсоюзных организаций во многих пунктах межсменного отдыха обустроены спортивные комнаты, а на территории Талаканского УТТ №1 оборудован спортивный зал, в зимнее время спортивных мощностей не хватает. Летом востребованы великолепные спортивные площадки для волейбола и футбола, построенные совместными усилиями объединённой профсоюзной организацией ОАО «Сургутнефтегаз» и администрациями Витимского ДРСУ треста «Сургутнефтегаз», СМТ-1, Талаканского УТТ №1 и НГДУ «Талаканнефть».

Нурис Хамидуллин акцентировал внимание на том, что из-за интенсивности использования покрытие спортивных площадок уже сейчас нуждается в ремонте. Он попросил руководство объединённой профсоюзной организации внести в смету на 2017 год затраты на ремонт спортивных площадок на Талаканском месторождении.

Затронули тему и социально-бытовых условий, и спецодежды. С начала освоения Восточной Сибири «Сургутнефтегазом» бытовые условия работников изменились кардинально. Если пять, шесть лет назад остро стояли вопросы по питьевой воде, местам в общежитиях и получении спецодежды, то теперь задаются вопросы абсолютно другого характера: работники жалуются на плохую сотовую связь, отсутствие Интернета, появилась необходимость в установке банкоматов - а это и есть показатель работы в социально-бытовой сфере.

С появлением склад-магазина снята основная масса проблем с получением спецодежды, есть небольшие вопросы с отсутствием размеров одежды и некоторых других позиций, но всё это решается за короткий промежуток времени.

Основной вопрос у работников, особенно у буровиков, по зимней обуви. Валенки и юфтевые сапоги давно морально устарели. С появлением новых технологий и материалов, в ценовом диапазоне (стоимость валенок + стои-

мость юфтевых сапог), наверное, можно подобрать современную удобную обувь, которая не боится ни морозов, ни масляных загрязнений.

В прениях **Рамзис Хуснуллин**, председатель первичной профсоюзной организации треста «Сургутнефтегаз» свои вопросы адресовал заместителю генерального директора по экономическим вопросам Андрею Атепаеву. В частности, он остановился на приказе ОАО «Сургутнефтегаз» №2526 «О контроле за нерациональными затратами». Суть в том, что возмещение нерациональных затрат согласно этому приказу с 2017 года предлагается производить в последнем месяце каждого квартала путём снижения фонда заработной платы и вознаграждения за год 50% с аппарата управления и 50% с организационных единиц, допустивших затраты. При отсутствии конкретных ви-

может и не хватить для их премирования вообще! Приказ требует доработки», – считает Рамзис Хуснуллин.

«Перегибов не допустим, по всем конкретным случаям нужно разбираться индивидуально», – заверил Андрей Атепаев.

Рамзис Хуснуллин поднял вопрос и об организации питания специалистов, работающих на земснарядах. На сегодняшний день оно не удовлетворяет работников. Данный вопрос требует отдельного разговора и его решение должно быть взвешенным.

**Фёдор Сиваш**, в своём выступлении отметил, что сегодня в Югре созданы все механизмы взаимодействия между властью, профсоюзами и работодателями. К профсоюзам не просто прислушиваются, их слышат. Лидер профсоюзных организаций Югры попросил поддержки не только у коллег, но и у работодателя, в лице ОАО

Федор Сиваш



новых, что зачастую и происходит, так как они увольняются сразу, все 100% возмещать с аппарата управления!

«Это несправедливо, так как будут невольно страдать и невинные низкооплачиваемые сотрудники, которые добросовестно исполняют свои обязанности (секретари, курьеры, рядовые инженеры и т.д.), не имеющие отношения к этим затратам, фонда заработной платы аппарата просто

«Сургутнефтегаз», в вопросе, связанном с медицинскими осмотрами. С учётом того, что страна переходит на электронные больничные листы, их оплату будет производить фонд социального страхования. Югра к данному процессу планирует подключиться в первой половине 2017 года. Предложение Объединения организаций профсоюзов округа такое: с учётом всех проблем, которые обсуждались на протяжении трёх лет,



Татьяна Зайцева



стимулировании общественных уполномоченных по охране труда – на основе выработанных критериев предоставлять уполномоченным два-три дня к отпуску.

Главный вопрос повестки конференции - принятие и утверждение устава организации. **Екатерина Андриевская**, ведущий юрист объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» пояснила, что такая необходимость обусловлена изменениями главы четвёртой части первой Гражданского кодекса Российской Федерации, согласно которым учредительные документы юридических лиц, созданных до 01 сентября 2014 года, подлежат приведению в соответствие с нормами Гражданского кодекса при первом изменении учре-

пришли к выводу, что все медосмотры необходимо передать в систему здравоохранения и финансировать их за счёт средств фонда обязательного медицинского страхования. Освободить работодателя от несвойственной ему функции. Возникает совершенно странная ситуация, когда работник как пациент проходит по системе здравоохранения, а как работник, который проходит медосмотр, он совершенно в другой структуре, совершенно с другими историями. Когда начинаешь что-то выяснять, получаются совершенно разные вещи: работник и гражданин. В качестве альтернативы предлагается на каком-то этапе сделать оплату больничных листов 50х50: 50% – работодатель, 50% – фонд обязательного медицинского страхования. За этим следует и совершенно другая система создания единых списков, подходов, лечения, единого надзора.

И второе предложение: освободить и работодателя, и органы государственной инспекции труда от судебных разбирательств, связанных с несчастными случаями, связанными со смертью работника, и предоставить это компетенцию фонду социального страхования, как страхователю. Если фонд застраховал работника, особенно в той ситуации, когда остаются иждивенцы. И чтобы фонд социального страхования без судебной системы, без волокиты, которая отнимает очень



Арам Калантарян

много времени, принимал решение платить или не выплачивать, признавать или не признавать.

**Арам Калантарян**, председатель первичной профсоюзной организации СМТ-1 рассказал о 1149 вагон-домах, находящихся на балансе треста. В 667 из них работники предприятия проживают до двух и более месяцев. В дома-вагоны расселяют по шесть человек. Общая площадь дом-вагона составляет 19 кв. метров вместе с тамбуром. Делегат предложил от имени конференции выйти с инициативой к работодателю о расселении в вагон-домах работников по четыре человека. Также было предложено выйти с инициативой к работодателю о

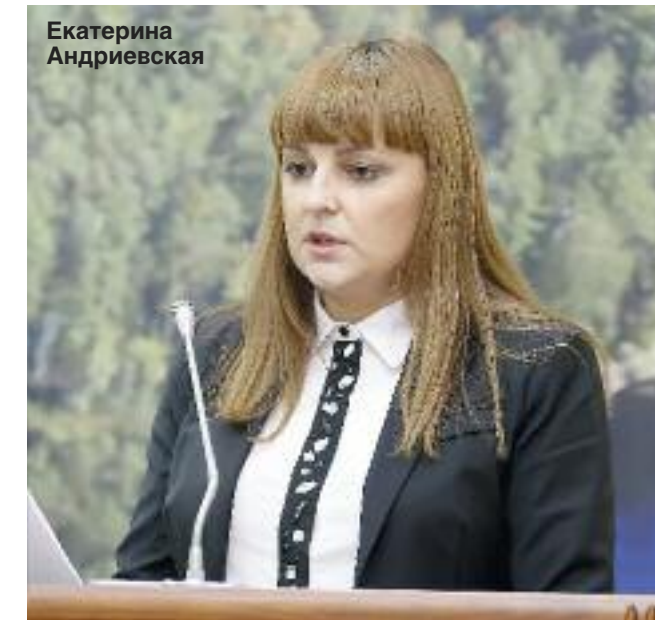
дательных документов таких юридических лиц.

Учитывая принятие на VII Съезде 10 декабря 2015 года Устава Нефтегазстройпрофсоюза России, на конференции было необходимо рассмотреть и утвердить Устав объединённой профсоюзной организации акционерного общества взамен существовавшего Положения. В силу статей третьей и седьмой Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Устав профсоюзной организации не должен противоречить уставу Нефтегазстройпрофсоюза. Наша организация создана на учредительной конференции и наделена правами Сур-

Андрей Атепаев



Екатерина Андриевская



гутского районного комитета профсоюза 25 августа 1978 года, считается действующей, признанной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации и практикой.

В соответствии с пунктом 21 статьи 44 Устава Нефтегазстройпрофсоюза, Российский Совет утвердил примерный устав профсоюзной организации, с указанием обязанности на основе его утвердить в установленном порядке свои уставы. Примерный устав был взят за основу при работе над проектом. После направления его во все первичные профсоюзные организации, было проведено обсуждение данного документа на президиуме и профсоюзном комитете объединённой профсоюзной организации акционерного общества.

В уставе содержатся сведения об основных понятиях, принципах, целях, предмете деятельности, правах и обязанностях членов профсоюза, информация о членстве в профсоюзе.

В статье 10 указаны органы профсоюзной организации и сроки их полномочий. Каждому из указанных органов Уставом предусмотрена соответствующая компетенция, согласно которой осуществляется их деятельность. Часть компетенций конференции, а также профсоюзного комитета имеют статус исключительности.

В связи с тем, что первичные профсоюзные организации, действующие в структурных подразделениях «Сур-

гутнефтегаза», также обязаны принять на своих конференциях уставы, председатель объединённой профсоюзной организации наделён Сургутской районной организацией полномочиями на проведение проверки по соответствию проектов уставов первичных профсоюзных организаций и их согласование.

В Уставе также содержатся сведения о контрольно-ревизионной комиссии, сроке её полномочий, правах и обязанностях, порядке избрания, досрочного прекращения полномочий её членов.

После регистрации Устава в Управлении Министерства юстиции России по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре данный документ будет предоставлен всем первичным профсоюзным организациям и открытому акционерному обществу «Сургутнефтегаз».

Конференция единогласно утвердила Устав объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз».

В соответствии с пунктом 3 статьи 27 Устава объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» конференция утвердила отчисления членских профсоюзных взносов первичными профсоюзными организациями объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» вышестоящим профсоюзным органам в размере 30%. В отдельных случаях по решению профсоюзного комитета

объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» устанавливается дополнительное отчисление членских профсоюзных взносов на ведение уставной деятельности объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз».

В завершении отчётной конференции Михаил Чабарай обратился к делегатам конференции: я глубоко убеждён, что самые сложные моменты в общественной работе связаны с необходимостью нести личную ответственность за состояние дел в системе защиты прав трудящихся. Каковы бы ни были обстоятельства, в профсоюзном активисте работники видят реального помощника в решении их сложных социально-экономических проблем.

В современной ситуации важно оправдывать реальные надежды наших членов профсоюза. Важно об этом ещё и постоянно информировать общественность. Если членство в профсоюзе будет восприниматься любым работающим человеком как своеобразная страховка на случай нарушения его трудовых прав, то мотивация профсоюзного членства будет обеспечиваться сама по себе и без широкомасштабных кампаний.

Работа объединённой профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» за отчётный период признана на оценку «хорошо».

*Елена Первухина  
Фото Вадима Видякина*





## КОМАНДНАЯ РАБОТА С ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ

В объединенной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» на основании положения действует «Школа профсоюзного актива», занятия в которой проводит ведущий специалист по организационно-профсоюзной работе, профсоюзный преподаватель Светлана Робертовна Чернобаева.

Очередное занятие «Школы профсоюзного актива» прошло в первичной профсоюзной организации ООО «ЭКОИН - НОРСИ». Темой семинара стало «Совершенствование и обеспечение информационной работы в профсоюзе». Занятие было организовано в форме «круглого стола», что подразумевало живое общение между преподавателем и слушателями, большая часть из которых являются профгруппами подразделений «ЭКОИНа».

Говоря о важности подобной работы, Светлана Робертовна подчеркнула, что информационная работа в профсоюзной организации имеет свою специфику. Она требует и профессиональных знаний, и увлеченного, заинтересованного отношения к делу, и творческого подхода. Главная цель этой работы - добиться общественного признания профсоюзов в целом и каждой конкретной организации в отдельности, используя нестандартные методы ведения информационно-пропагандистской работы как мощного мотивирующего фактора.

Светлана Чернобаева обратила внимание слушателей на многочисленные источники получения информации о профсоюзе: заводскую газету «Синтез», журнал «Социальное партнерство», а также журнал «НГСП информ» и газету «Солидарность». Работники «ЭКОИНа» совершили своеобразный экскурс в историю завода, узнали о становлении профсоюзной организации, посмотрев тематические видеоролики.



Уйти от избитых фраз помогала игра – участники семинара охотно участвовали в «минусценках», в которых обыгрывались некоторые психологические моменты, возникающие у работника при поступлении негативной или непонятной информации.

Все участники семинара проявили интерес к рассматриваемой теме, согласившись, что и профсоюзная организация в целом, и каждый член профсоюза должны приложить все усилия к созданию благоприятного имиджа и позитивного отношения к профсоюзу. Подводя итог проведенной работы, участниками было отмечено, что информационная работа – это важнейшая часть деятельности профсоюзной организации.

*Татьяна Макарова  
С сайта МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»*

# МОЛОДЕЖЬ В НАУКЕ



О I научно-практической конференции молодых специалистов Санкт-Петербургского филиала ООО «Газпром проектирование»

Советом молодых специалистов при поддержке объединенной первичной профсоюзной организации ООО «Газпром проектирование» была проведена I научно-практическая конференция молодых специалистов Санкт-Петербургского филиала Общества, посвященная актуальным проблемам и инновациям проектной деятельности.

Развитие научной деятельности внутри Общества является приоритетной задачей Совета молодых специалистов. Современный молодой специалист должен не только уметь приспосабливаться к быстроменяющимся условиям работы, но и стараться «думать на шаг вперед», предлагая инновационные решения актуальных проблем.

Организация I научно-практической конференции молодых специалистов Санкт-Петербургского филиала ООО «Газпром проектирование» проводилась, прежде всего, для привлечения молодых специалистов Общества к активному участию в научно-технической деятельности, а также решения наиболее актуальных технических, технологических, экономических и социальных задач, стоящих перед Обществом.

Кроме того, важными целями были популяризация научно-технической деятельности среди молодых специалистов Общества и выявление перспективных молодых сотрудников.

Информация о проведении данного мероприятия с воодушевлением была воспринята молодыми специалистами Санкт-Петербургского филиала и Администрации Общества, представившими на Конференцию 19 научно-практических докладов. После сбора заявок и тезисов докладов все материалы были разделены на четыре секции: «Информационное моделирование», «Перспективные методики, системы и модели», «Прогнозы и риски», «Конструктивные особенности и проектные решения».

Для объективной оценки докладов в конкурсную комиссию были включены заместитель директора Санкт-Петербургского филиала ООО «Газпром проектирование» по производству И.Р.Валлиулин, начальник отдела про-

ектирования линейной части трубопроводов Санкт-Петербургского филиала О.А.Майорова, заместитель начальника отдела электрохимической защиты газопроводов от коррозии Санкт-Петербургского филиала А.И.Яблчанский, а также председатель Совета молодых специалистов Администрации ООО «Газпром проектирование» Т.В.Козлова. Председателем комиссии стал главный инженер Санкт-Петербургского филиала А.М.Пароменко.

В течение шести часов молодые специалисты доносили до слушателей свои новые идеи, изложенные в форме презентаций и докладов. Каждая тема затрагивала наиболее важные аспекты проектной деятельности Общества и вызвала «живой» диалог с членами комиссии, которые фиксировали в оценочных листах свои объективные мнения.

По итогам выступлений 1 место занял Е.И.Ильин, инженер 2-й категории отдела новых методик проектирования управления внедрения новой техники и технологий Администрации ООО «Газпром проектирование», с







докладом «Проектирование установок АВО с учетом влияния рециркуляции нагретого воздуха».

2 место разделили Т.М.Николенко, инженер 2-й категории отдела промышленной и пожарной безопасности, организации управления предприятием, условий и охраны труда в проектах Санкт-Петербургского филиала, с докладом «Модель аварийного пролива сжиженного природного газа и программный комплекс для ее реализации» и И.И.Стройков, ведущий инженер отдела проектирования систем связи Санкт-Петербургского филиала, с докладом «Система контроля целостности трубопроводной части газопровода», подготовленного в соавторстве с заместителем начальника отдела обеспечения защиты имущества, режима и инженерно-технических средств охраны Администрации ООО «Газпром проектирование» Г.О.Жуйковым.

И, наконец, 3 место было присуждено Ю.А.Неменко, руководи-

телю группы отдела новой техники и технологий управления внедрения новой техники и технологий Администрации ООО «Газпром проектирование», с докладом «Управление надежностью при разработке подводных объектов шельфовых месторождений РФ».

Вместе с тем работы многих молодых специалистов были отмечены как актуальные для внедрения в деятельность Общества уже в ближайшей перспективе, что говорит о высоком уровне докладов участников Конференции.

Подобная форма организации научно-практической деятельности дает молодым специалистам Общества неоценимую возможность представить свои идеи и обсудить их с руководителями различных подразделений, что, безусловно, способствует профессиональному и личностному росту сотрудников.

**Илья Стройков**

С сайта МПО «Газпром профсоюз»

# ЛУЧШИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

На базе Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета состоялся финал X Регионального конкурса профессионального мастерства специалистов молодежной политики. По его итогам Владимир Жвакин - заместитель председателя первичной профсоюзной организации АО «Сибур-Химпром» вошел в пятерку лучших специалистов по работе с молодежью Пермского края.

В финале приняли участие 22 человека – руководители и специалисты учреждений и ведомств, организаций, участвующих в реализации молодежной политики Перм-



Владимир Жвакин







ского края из 10 муниципальных образований. Конкурс организован при поддержке Министерства образования и науки Пермского края и непосредственном участии студентов и преподавателей факультета правового

и социально-педагогического образования ПГГПУ, направления подготовки "Организация работы с молодежью".

В течение двух дней финалистов ожидала насыщенная программа кон-

курсных испытаний: «Защита авторских программ (проектов)», «Пресс-конференция «Специалист по работе с молодежью»: привлекательность профессии; самопрезентация «Мои личные и профессиональные достижения»; творческий конкурс проведения социальных акций «Прояви свою компетентность»; «Интеллектуальный конкурс»: тестирование по теории, истории и современному состоянию молодежной политики в России и Пермском крае.

Владимир Жвакин представлял СИБУР в номинации "Специалист по работе с молодежью на предприятии". Он презентовал проект по профориентации учащихся школ "Правильный выбор профессии - путь к успеху", который реализуется при поддержке «Сибур-Химпрома». Автор и куратор проекта Юрий Белкин - активист Молодежного движения «МЫ!» «Сибур-Химпрома», член Молодежного совета при Пермской городской Думе.

А в конкурсном испытании «Пресс-конференция «Специалист по работе с молодежью»: привлекательность профессии» Владимир рассказал об эффективности взаимодействия профсоюза с молодежными движениями, правовыми составляющими деятельности профсоюза, необходимости включения молодых специалистов в состав комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (согласительных) и в работу над коллективными договорами. В этом испытании он занял первое место.

Также первое место в творческом конкурсе проведения социальных акций «Прояви свою компетентность» заняла команда, в составе которой был Владимир. Она в течение двух часов организовала и провела лучшую антитабачную компанию на территории ПГГПУ.

Победитель Конкурса вошел в состав участников, рекомендованных к отборочному этапу Всероссийского конкурса профессионального мастерства специалистов сферы государственной молодежной политики в 2017 году.

**Владимир Жвакин,**  
заместитель председателя  
первичной профсоюзной  
организации АО "Сибур-Химпром"



# ПРОВЕРЬТЕ СЕБЯ. ЧТО ВЫ ЗНАЕТЕ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ 2017 ГОДА?

**1. Может ли одна профсоюзная организация заплатить налог на прибыль организаций и страховые взносы за другую профсоюзную организацию?**

а). Нет. Профсоюзная организация обязана самостоятельно исполнить обязанности по уплате налога и страховых взносов.

б). Да, может.

в). Может заплатить только налог на прибыль организаций.

**2. Изменяются ли в 2017 году коды бюджетной классификации для заполнения платежных поручений на перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование, а также на травматизм?**

а). Нет.

б). Да.

в). Изменяются, кроме уплаты страховых взносов на травматизм.

**3. У территориальной профсоюзной организации возник вопрос по применению пункта 1 статьи 122 НК РФ (в редакции Закона от 03.07.2016 №243-ФЗ), в частности, об ответственности за неуплаты сумм страховых взносов. Куда обращаться за разъяснениями по вопросу применения законодательства Российской Федерации о страховых взносах?**

а). В ПФР и ФСС РФ

б). В Минфин России и финансовые органы субъектов Российской Федерации.

в). В Министерство здравоохранения и социального развития РФ.

**4. Изменяются ли сроки представления расчетов по страховым взносам на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по итогам 1 квартала 2017 года, а также ежемесячных сведений о застрахованных лицах по форме СЗВ-М?**

а). Сроки представления расчетов по общим взносам и от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не изменятся, а формы СЗВ-М изменятся.



б). Сроки представления расчета по общим взносам и сведений о застрахованных лицах по форме СЗВ-М изменятся, по несчастным случаям на производстве и профессиональным заболеваниям по форме 4-ФСС не изменятся.

**5. Платежи по страховым взносам на выплату сумм пособий по временной нетрудоспособности и материнству можно уменьшить на сумму выплаченных пособий. Для этого организации сдают комплект документов. Какие документы необходимо представить страхователю страхования Российской Федерации о выделении необходимых средств на выплату страхового обеспечения за январь 2017 года?**

а). Заявление о выделении необходимых средств на выплату страхового обеспечения, справку-расчет, представляемую при обращении за выделением (прил.№1 к заявлению) и Расшифровку расходов на цели обязательного социального страхования и расходов, осуществляемых за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (прил.№2 к заявлению).

б). Заявление о выделении необходимых средств на выплату страхового обеспечения и форму 4-ФСС.

**6. При какой среднесписочной численности работников профсоюзная организация - плательщик страховых взносов обязана в 2017 году представлять рас-**



**чет по страховым взносам в электронной форме?**

а). Если среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 100 человек.

б). Если среднесписочная численность физических лиц, в пользу которых производятся выплаты и иные вознаграждения, за предшествующий расчетный (отчетный) период превышает 25 человек.

в). Вправе, представлять, если среднесписочная численность физических лиц, в пользу которых производятся выплаты и иные вознаграждения, за предшествующий расчетный (отчетный) период составляет 25 человек и менее.

**7. Можно ли в 2017 году зачесть переплату взносов на случай временной нетрудоспособности, материнства и от несчастных случаев на производстве?**

а). Нет.

б). Да, зачет по разным видам взносов возможен, но при определенных условиях.

**8. Будут ли в 2017 году налоговые органы иметь право приостанавливать операции по счетам в банке и переводов электронных денежных средств для обеспечения исполнения решения о взыскании сумм страховых взносов?**

а). Нет, только о взыскании налога, сбора, пеней и (или) штрафа.

б). Да.

**9. В каком размере с 1 января 2017 года зачисляется ставка налога на прибыль организаций в федеральный бюджет и бюджеты субъектов РФ?**

а). Ставки не меняются. Общая ставка налога останется прежней - 20 процентов. В федеральный бюджет - 2%, а в бюджеты субъектов РФ - по ставке 18%.

б). В 2017-2020 годах в федеральный бюджет будет зачисляться сумма налога на прибыль, исчисленная по ставке 3 процента, а в бюджеты субъектов РФ - по ставке 17 процентов.

**10. В каком размере освобождаются суточные от уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2017 году?**

а). Независимо от размера выплат.

б). Освобождаются, если их размер не более 700 руб. за каждый день командировки по России или не более 2500 руб. за каждый день пребывания работников за пределами территории Российской Федерации.

в). Если размер суточных 700 руб. за каждый день командировки по России или 2500 руб. за каждый день заграничной командировки. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не облагаются суточные в размере, зафиксированном в коллективном договоре или ином локальном акте.

**Правильные ответы, пояснения и основания:**

**1-а.** С 1 января 2017 года уплата налога на доходы физических лиц и страховых взносов может быть произведена за налогоплательщика и плательщика страховых взносов иным лицом. Иное лицо не вправе требовать возврата из бюджетной системы Российской Федерации уплаченного за налогоплательщика налога.

Основания: Пункты 1 и 9 статьи 45 части первой НК РФ (в редакции Федерального закона от 30.11.2016 №401-ФЗ).

Информация ФНС России «О налоговых платежах, перечисленных иным лицом».

**2-в.** С 1 января 2017 года администрирование страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование, возложено на налоговые органы. При уплате взносов в 2017 году за декабрь 2016 года в платежном поручении в поле 104 надо писать реквизиты Федеральной налоговой службы (далее ФНС) (182 - код главного администратора доходов бюджета), а не государственных внебюджетных фондов (392).

Кроме того, при заполнении платежных поручений в них необходимо будет внести: ИНН и КПП налогового органа, который администрирует платеж (в поле 61 «ИНН» и поле 103 «КПП»); сокращенное наименование органа Федерального казначейства с дополнительным указанием в скобках сокращенного наименования налогового органа, который администрирует платеж (в поле 16 «Получатель»).

Администрирование взносов на травматизм налоговыми органами не передается, ими продолжит заниматься Фонд социального страхования РФ (далее ФСС РФ), поэтому КБК при их уплате не меняются.

Основания: Пункт 3 статьи 2, пункт 2.1 статьи 31 части первой НК РФ (в редакции Закона от 03.07.2016 №243-ФЗ).

Приказ Минфина России от 07.12.2016 № 230н (в настоящее время документ находится на регистрации в Минюсте России) и Письмо ФНС России от 01.12.2016 №ЗН-4-1/22860@ «О проведении разъяснительной работы».

**3-б.** В 2017 году давать письменные разъяснения плательщикам страховых взносов по вопросам применения законодательства Российской Федерации о страховых взносах на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование предоставлено Минфину России и финансовым органам субъектов Российской Федерации. Минфин России считает, что разъяснения, которые до 2017 года дали Минтруд, ПФР, ФСС и Министерство здравоохранения и социального развития РФ, можно применять в части, не противоречащей НК РФ

Основание: пп.2 п.1 ст.21, п.1 ст.2. «Полномочия финансовых органов в области налогов, сборов, страховых

взносов» (в редакции Закона от 03.07.2016 №243-ФЗ) части первой НК РФ.

Письмо Минфина России от 16.11.2016 года №03-04-12/67082 (Об объектах обложения страховыми взносами с 1 января 2017 года).

**4-б.** С 1 января 2017 года расчет по взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование организации, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам представляют раз в квартал не позже 30-го числа месяца, следующего за расчетным (отчетным) периодом. Эта форма утверждена приказом ФНС России от 10.10.2016 №ММВ-7-11/551@.

Страхователи ежеквартально представляют в установленном порядке страховщику по месту их регистрации формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения отчетность по форме 4-ФСС РФ, утвержденной приказом Фонда социального страхования РФ от 26.09.2016 №381. Сроки представления - на бумажном носителе не позднее 20-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом; в форме электронного документа не позднее 25-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом.

Что касается формы СЗВ-М, то страхователь ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом - месяцем, представляет ее о каждом работающем у него застрахованном лице (включая лиц, заключивших договоры гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг). При сдаче формы надо по-прежнему руководствоваться общими правилами переноса срока сдачи отчетности. Если последний день сдачи приходится на выходной или нерабочий день, он переносится на ближайший рабочий день. Так, например, последний день представления СЗВ-М за декабрь 2016 - 16 января 2017 года.

Основания: п.7 ст.431, ст.423 части второй НК РФ, п.2 приказа ФНС России от 10.10.2016 №ММВ-7-11/551@/; пп.17 п.2 ст.17 и п.1 ст.24 Федерального закона от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в редакции ФЗ от 03.07.2016 №250-ФЗ);

абзац первый пункта 2.2 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 года №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (в редакции Закона от 03.07.2016 №250-ФЗ).

**5-а.** Основания: Приказ Минтруда России от 28.10.2016 №585н «О внесении изменений в перечень документов, которые должны быть представлены страхователем для принятия решения территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации о выде-

лении необходимых средств на выплату страхового обеспечения», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 4 декабря 2009 г. №951н». Зарегистрировано в Минюсте России 16.11.2016 № 44347.

Письмо ФСС РФ от 07.12.2016 №02-09-11/04-03-27029 «О направлении форм документов, которые должны быть представлены страхователем для принятия решения территориальным органом ФСС РФ о выделении необходимых средств на выплату страхового обеспечения».

**6-б.** Основание: п.10 ст.431 главы 34 раздела XI «Страховые взносы в Российской Федерации» части второй НК РФ.

**7-а.** Сумма излишне уплаченных страховых взносов подлежит зачету по соответствующему бюджету государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, в который эта сумма была зачислена, в счет предстоящих платежей плательщика по этому взносу, задолженности по соответствующим пеням и штрафам за налоговые правонарушения либо возврату плательщику страховых взносов в порядке, предусмотренном настоящей статьей.

Основание: пункт 1.1. статьи 78 части первой НК РФ (в ред. Закона от 03.07.2016 №243-ФЗ).

**8-б.** Основание: п.1 ст.76 части первой НК РФ (в ред. Закона от 03.07.2016 №243-ФЗ).

**9-б.** Налоговая ставка устанавливается в размере 20 процентов, если иное не установлено статьей 284 НК РФ. При этом: сумма налога, исчисленная по налоговой ставке в размере двух процентов (трех процентов в 2017-2020 годах), зачисляется в федеральный бюджет;

сумма налога, исчисленная по налоговой ставке в размере 18 процентов (17 процентов в 2017-2020 годах), зачисляется в бюджеты субъектов Российской Федерации.

Налоговая ставка налога, подлежащего зачислению в бюджеты субъектов Российской Федерации, законами субъектов Российской Федерации может быть понижена для отдельных категорий налогоплательщиков. При этом указанная налоговая ставка не может быть ниже 13,5 процента (12,5 процента в 2017-2020 годах), если иное не предусмотрено статьей 284 НК РФ.

Основание: абзац 2-4 п.1 ст.284 «Налоговые ставки» главы 25 части второй НК РФ (в ред. Закона от 30.11.2016 №401-ФЗ).

**10-б.** Основания: п.2 ст.422 главы 34, раздела XI «Страховые взносы в Российской Федерации» части второй НК РФ и ст.20.2 Закона №125-ФЗ.

**Ваши предложения и замечания направляйте по адресу: doqadina@roqwu.ru**

**Лариса Кривенко,**  
отдел финансово-бухгалтерской работы  
аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России



# О НОВЫХ НОРМАХ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСЛОВИЯХ ВЗЫСКАНИЯ ДОЛГОВ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Как правило, задержки выплаты заработной платы связаны с нестабильным финансово-экономическим положением организаций. Спад производства, его нерентабельность, рост дебиторской задолженности и долгов перед бюджетом и поставщиками - все это приводит и к росту долгов по заработной плате. Но бывает, что пренебрежение сроками выплаты заработной платы - это чистой воды злоупотребление правом в трудовых отношениях со стороны работодателей. Длительные задержки выплаты зарплаты обрекают работников и их семьи на крайне тяжелое существование.

Повысить ответственность работодателей за нарушения законодательства в части оплаты труда работников и защитить их трудовые права призван Федеральный закон от 03.07.2016 №272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (далее – Закон №272-ФЗ). Указанный закон вступил в силу 3 октября 2016 года, т.е. спустя 90 дней с момента его официального опубликования.

Итак, что же изменилось с 3 октября 2016 года в плане повышения ответственности за нарушения законодательства по оплате труда?

**Первое. До одного года увеличены сроки давности по искам о взыскании зарплаты.**

Действовавшая до октября 2016г. редакция статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяла право работника на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Это существенно осложняло защиту прав работников, так как мало кто решался сразу же идти в суд, тем более, если работодатель обещал и продолжает обещать выплатить задолженность.

Теперь, с учетом изменений, внесенных в эту статью, работники смогут обращаться в суд в течение 1 года с того момента, как им недоплатили зарплату или задержали другие суммы (к примеру, выходное пособие при увольнении).

Следует отметить, что, в ходе обсуждения проекта данного закона Правовым управлением аппарата Госдумы были внесены замечания (заключение от 18.03.2016 №2.2-1/1199). В заключение обращалось внимание на то, что

увеличение периода обращения в суд с трех месяцев до одного года автоматически повлечет увеличение суммы, подлежащей взысканию в пользу работника за каждый день задержки выплаты. В этом случае не исключается вероятность того, что работник, зная о возможности подачи заявления в суд не в течение трех месяцев, а в течение года, будет обращаться за защитой своих прав в самый последний момент, то есть подавать исковое заявление в более поздние сроки. А в такой ситуации уже будут ущемляться интересы работодателя. Поэтому законопроект с увеличением до года срока обращения в суд не поддержала сторона работодателей Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. При обсуждении этой нормы было также отмечено, что для урегулирования взаимных интересов сторон трудовых отношений трехмесячный срок неоднократно признавался разумным Конституционным Судом РФ (например, Определение КС РФ от 29.09.2015 №1884-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Шевченко В.И. на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации»).

Но законодатель настоял на своем, внося Законом №272-ФЗ дополнение в статью 392 ТК РФ. В пояснительной записке к законопроекту такая настойчивость объяснялась просто. Наши люди, как известно, терпеливые, могут долго ждать выплаты долгов по зарплате. Но, когда терпению приходит конец, то сначала они идут в инспекцию по труду, в прокуратуру, другие государственные органы и только после этого – в суд. К этому времени трехмесячный срок, как правило, истекает. Тем более что по спорам, вытекающим из гражданских правоотношений, срок исковой давности установлен три года. Так почему должны страдать работники при нарушении их трудовых прав?!

Возможность восстановить в суде пропущенные сроки остается, если они пропущены по уважительным причинам (к коим не относятся: подача жалоб в контролирующие органы и длительное ожидание ответа от них, незнание ТК РФ, несерьезные болезни и многое другое).

Также с принятием Закона №272-ФЗ продолжают действовать разъяснения, изложенные в п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2, согласно которым срок давности не течет, если работодатель начислил зарплату, но не выплатил, а работник продолжает работать в организации. Однако

«начисленной» зарплата считается только тогда, когда работодатель не оспаривает ни размер задолженности, ни обязанность ее выплатить (например, выдал работнику справку о размере задолженности, уплатил с невыплаченных сумм налоги и т. п.).

Важно сказать, что изменения коснулись только сроков давности по искам работников о взыскании зарплаты и иных выплат с работодателей, но не повлияли на сроки давности по искам об оспаривании увольнения и на продолжительность сроков давности по другим требованиям.

Поэтому, с 3 октября 2016г. работникам нужно помнить что:

*по поводу незаконного увольнения надо обратиться в суд в течение 1 месяца с момента выдачи трудовой книжки или получения копии приказа об увольнении (отказа от их получения);*

*выговоры и замечания обжалуются в течение 3-х месяцев со дня, когда работник узнал о них;*

*по поводу невыплаченной зарплаты, выходного пособия, других причитающихся сумм можно обратиться в суд в течение 1 года со дня их невыплаты.*

**Второе. Работники могут обращаться в суд не только по месту нахождения работодателя, но и по своему месту жительства.**

Внесены изменения в статью 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Внесенные изменения предоставляют возможность работникам подавать иск о защите своих трудовых прав по месту жительства.

Ранее работники такой возможности не имели и вынуждены были обращаться в суд по месту нахождения (юридическому адресу) их работодателя. Законодатель решил исправить эту ситуацию в первую очередь в связи с тем, что многие работники-вахтовики работали в организациях, зарегистрированных в районах Крайнего Севера, а сами проживали на значительном удалении от своих работодателей из-за чего зачастую были лишены возможности защитить свои права в суде того региона, где находится работодатель. С октября 2016 года каждый работник имеет возможность обратиться в суд по своему месту жительства. Также можно обратиться в суд по месту исполнения трудового договора. Эта возможность была и раньше, в Законе №272-ФЗ это подчеркивается еще раз. Впрочем, во избежание проблем, мы рекомендуем идти в суд по месту исполнения трудового договора только в случае, если в нем указан конкретный адрес его исполнения и нет возможности судиться по месту нахождения работодателя или адресу вашей регистрации.

**Третье. Вдвое увеличилась компенсация, которую можно требовать с работодателя при задержке выплаты зарплаты и других сумм.**

Если до вступления в действие Закона №272-ФЗ при задержке выплаты зарплаты работодатель должен был выплатить компенсацию в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования (ключевой ставки ЦБ) от невыплаченных сумм за каждый день задержки, то с 3 октября 2016 года ему нужно платить ее в размере не меньше 1/150 ключевой ставки ЦБ.

Увеличивая размер денежной компенсации, разработчики поправок преследовали цель усилить защищенность работников от тех нерадивых работодателей, которые вместо

того, чтобы взять кредит в банке на выплату заработной платы, задерживают ее. Задержка выплаты зарплаты и начисление компенсации работодателю выгоднее, чем уплата процентов банку за кредит. А в результате таких действий за кредитами в банк под «драконовские» проценты идут работники, потому что в целом небольшие по стране зарплаты не позволяют сделать накопления, за счет которых работникам можно было бы какое-то время продержаться.

В качестве подтверждения этого факта можно отметить то обстоятельство, что по прежним правилам работодатель платил работникам за задержку выплаты зарплаты примерно 12% годовых. Соответственно, теперь этот показатель увеличен приблизительно до 24% годовых и «кредитоваться» за счет своих работников работодателю теперь не так выгодно.

Формула, по которой с 03.10.2016 считают компенсацию за задержку зарплаты теперь выглядит следующим образом:

**$KЗ = ЗПз \times 1/150 \times СКл \times ДнЗ$ ,**

*где КЗ – размер причитающейся к выплате работнику компенсации; ЗПз – сумма задолженности по зарплате, причитающейся к выплате; СКл – действующая в период нарушения ключевая ставка Банка России; ДнЗ – дни задержки заработной платы.*

**Четвертое. Уточнены условия по дням выплаты заработной платы.**

Согласно действующей до октября 2016г. редакции статьи 136 ТК РФ, а точнее, части 6 этой статьи, заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Закон №272-ФЗ корректирует эту норму, уточняя условие о максимально допустимом сроке выплаты частей заработной платы. Согласно внесенному уточнению для работодателей вводится обязанность выплачивать заработную плату не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. А конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

До 3 октября 2016г. требование ТК РФ о выплате заработной платы не реже, чем каждые полмесяца выполнялось несколько некорректно, поскольку интервал между выплатой заработной платы за первую и вторую половину месяца составлял 18 дней, что превышало установленный ТК РФ максимальный промежуток времени в полмесяца. После указанной даты к данному нарушению добавляется еще и невыполнение требования по сроку в 15 календарных дней со дня окончания периода, за который начислена заработная плата.

Для исправления ситуации в коллективный договор должны быть внесены изменения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (статья 44 ТК РФ). Срок выплаты за первую половину месяца должен быть не позднее 30-го числа, а срок выплаты заработной платы за вторую половину – не позднее 15-го числа следующего месяца. При выборе дат выплаты заработной платы необходимо уста-



новить промежутков между выплатами заработной платы за первую и вторую половину месяца в 15 дней.

**Пятое. Увеличился размер штрафов за невыплату зарплаты и иных сумм.**

Законом №272-ФЗ внесены изменения в статью 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ). Теперь за невыплату впервые зарплаты могут более серьезно наказывать виновных должностных лиц. Если раньше им причитался штраф до 5 тыс. руб., то теперь от 10 тыс. до 20 тыс. рублей. Юридические лица и индивидуальные предприниматели несут за впервые выявленный факт невыплаты зарплаты ту же ответственность, что и раньше: штраф от 30 до 50 тыс. рублей и от 1 до 5 тыс. рублей соответственно. Более серьезная ответственность ждет работодателей, если они не выплатят зарплату вновь, уже, будучи подвергнутыми, наказанию за ее невыплату. В этом случае должностным лицам могут запретить занимать руководящие должности на срок до трех лет, юридическое лицо оштрафовать на сумму от 50-ти до 100 тыс. рублей, а индивидуальному предпринимателю выписать штраф от 10-ти до 30-ти тысяч рублей. При назначении административного наказания юридическому лицу учитывается характер совершенного им административного правонарушения, имущественное и финансовое положение юридического лица, обстоятельства, смягчающие (отягчающие) административную ответственность.

Законом №272-ФЗ внесены поправки в статьи 23.1, 23.12 и 28.3 КоАП РФ, наделяющие судей, инспекторов по труду правами, обеспечивающими механизм реализации новых норм. Следует отметить, что в настоящее время продолжает развиваться инспекционная практика, согласно которой отдельный штраф налагают за каждое отдельное нарушение законодательства, а не один штраф за все выявленные по результатам проверки организации нарушения. Иными словами, работодатель за одновременную невыплату зарплаты Иванову, Петрову и Сидорову может получить сразу три штрафа.

**Шестое. Дополнение о внеплановых проверках.**

Пунктом 3 статьи 2 Закона №272-ФЗ внесено дополнение в статьи 360 ТК РФ. Абзац 4 части 7 этой статьи дополнен нормой, которая позволяет государственным инспекторам труда проводить внеплановые проверки работодателей в случае несвоевременной выплаты работникам заработной платы, либо установления им заработной платы в размере менее предусмотренного трудовым законодательством.

Ранее такие проверки инспекции по труду проводились при наличии жалоб и с согласия органов прокуратуры.

В заключение следует отметить, что Закон №272-ФЗ один из немногих законодательных актов, принятых в последнее время, которые вводят дополнительные правовые нормы, защищающие интересы работников. Будем надеяться, что ужесточение мер ответственности будет стимулировать работодателей своевременно и в полном объеме выплачивать зарплату работникам, а не судиться с ними.

Отдел правовой работы  
аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России

# ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

октябрь - ноябрь 2016 года

## Верховного Суда Российской Федерации

**Судебная Коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ Определением от 19 сентября 2016г. №51-КГ16-10 признала, что трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ.**

Обстоятельства дела заключались в следующем.

Благовещенский межрайонный прокурор обратился в суд для защиты прав нескольких истцов. По его мнению, размер среднемесячной зарплаты должен быть не ниже МРОТ, и уже с учетом этого на нее должен начисляться районный коэффициент (истцы работали в Алтайском крае, где такие коэффициенты предусмотрены). Суд первой инстанции признал за истцами право на соответствующее доначисление зарплаты – в итоге ответчик должен был произвести ее перерасчет и выплатить районный коэффициент свыше МРОТ. К аналогичному выводу пришел и суд апелляционной инстанции.

Верховный Суд РФ придерживается по данному вопросу иного мнения. Он напомнил, что в соответствии с действующим законодательством месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (часть 3 ст.133 ТК РФ). По мнению Суда, основным назначением МРОТ является обеспечение месячного дохода работника на уровне, достаточном для восстановления работоспособности и удовлетворения основных жизненных потребностей. По его оценке, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ. Но это возможно только при условии, если размер зарплаты с учетом всех элементов не составляет меньше МРОТ.

Суд постановил, что размер зарплат истцов с учетом районных коэффициентов составлял больше МРОТ, а, следовательно, требования трудового законодательства были соблюдены. В конкретном случае в зарплату также были включены надбавки за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы.

Верховный Суд РФ отменил решения судов предыдущих инстанций и принял по делу новое решение, которым отказал в удовлетворении исковых требований.

Подобная правоприменительная практика Верховного Суда РФ игнорирует не только правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации (определения от 17.12.2009г. №1557-О-О, от 25.02.2010г. №162-О-О, от 25.02.2013г. №327-О), но и свои собственные, поскольку позволяет работодателям при установлении работникам минимальной заработной платы включать в нее районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Обращаем внимание, что в 2013 году Верховный Суд РФ придерживался прямо противоположной позиции по схожему вопросу (Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 30 августа 2013г. №93-КГПР13-2). Он тогда указывал, что трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере менее МРОТ при условии, что их заработная плата, без включения районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы, будет не менее МРОТ. При этом Верховный Суд РФ назвал вывод суда предыдущей инстанции о том, что заработная плата работника с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат должна быть не ниже МРОТ, противоречащим нормам трудового законодательства. Эта же правовая позиция Верховного Суда РФ зафиксирована им в своих Обзорах судебной практики за III квартал 2013 года и практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Определение Верховного Суда Российской Федерации от 19 сентября 2016г. №51-КГ16-10.

**Президиумом Верховного Суда Российской Федерации утвержден от 19 октября 2016 года Обзор судебной практики ВС РФ №3 (2016).**

В разделе III Обзора «Разрешение споров, связанных с реализацией прав граждан на пенсионное обеспечение», отмечается:

**В случае предоставления женщинам отпусков по беременности и родам в период работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости и включаемой в специальный стаж на льготных условиях, периоды таких отпусков также подлежат включению в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в льготном исчислении.**

Как следует из разъяснений, содержащихся в пункте 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 11 декабря 2012г. №30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии», согласно пункту 5 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июля 2002г. №516, в стаж включаются периоды получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности, а также периоды ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков. С учетом того, что в период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам, предусмотренном статьей 255 Трудового кодекса Российской Федерации, ей выплачивается пособие по государственному социальному страхованию на основании листка нетрудоспособности, выданного по случаю временной нетрудоспособности, указанный период также подлежит включению в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Исходя из приведенного выше правового регулирования в случае предоставления женщинам отпусков по беременности и родам в период работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости и включаемой в специальный стаж на льготных условиях, периоды таких отпусков также подлежат включению в льготном исчислении в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Между тем суд апелляционной инстанции не учел нормативные положения, подлежащие применению к спорным отношениям, а также разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации и сделал неправильный вывод о том, что период нахождения работницы в отпуске по беременности и родам может быть зачтен ей в специальный стаж только в календарном исчислении.

Определение Верховного Суда Российской Федерации №18-КГ16-7.

**Судебная Коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ Определением от 03 октября 2016 года №81-КГ16-17 направила дело о возмещении вреда здоровью на новое рассмотрение в суд первой инстанции, указав, что заработок истца, не полученный им в период временной нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве, был возмещен работодателем в полном объеме посредством выплаты пособия по временной нетрудоспособности в размере ста процентов среднего заработка истца.**

Сотрудник, получивший травму из-за несчастного случая на производстве, потребовал взыскать с работодателя средний заработок за период нетрудоспособности.

СК по гражданским делам ВС РФ сочла, что для этого нет оснований, и разъяснила следующее.

Вред, причиненный жизни и здоровью при исполнении обязанностей по трудовому договору, возмещается страхователем (работодателем) по месту работы



(службы, иной деятельности) застрахованного лица (работника).

Вред возмещается в т. ч. путем назначения и выплаты лицу пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием в размере 100% среднего заработка застрахованного.

При этом такое пособие входит в объем возмещения вреда, причиненного здоровью.

Данное пособие является компенсацией утраченного заработка застрахованного лица, который возмещается страхователем (работодателем) в счет страховых взносов, уплачиваемых в ФСС РФ.

При этом лицо, причинившее вред, возмещает разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба только в одном случае.

Это ситуация, когда страховое возмещение недостаточно для того, чтобы полностью возместить причиненный вред.

В данном деле подобные обстоятельства не установлены.

*Определение Верховного Суда Российской Федерации от 3 октября 2016г. №81-КГ16-17.*

## Судов общей юрисдикции

### О взыскании невыплаченной заработной платы и морального вреда (компенсации за задержку их выплаты).

Согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законом.

В силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно статье 151 Гражданского кодекса Российской Федерации, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При увольнении ответчик не выплатил денежные средства, причитающиеся при увольнении, в размере <данные изъяты>, которые истец просит взыскать, а также компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> за длительную задержку выплаты денежных средств.

Уточненные иски о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда суд удовлетворил частично.

**Решение Верховного Суда РФ от 17 октября 2016г. № АКПИ16-607 «О признании частично не действующим приложения № 1 к Правилам противопожарного режима в РФ, утв. постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2012г. №390».**

**Верховный Суд РФ счел, что Правила противопожарного режима содержат неопределенные предписания, что вызывает их неоднозначное толкование.**

**Речь идет о той части Правил, которая устанавливает Нормы обеспечения объектов ручными огнетушителями (за исключением АЗС).**

Данные предписания не позволяют оснащать объекты с классом пожара «Е» (пожары горючих веществ и материалов электроустановок) воздушно-эмульсионными огнетушителями.

Между тем иной акт - СП 9.13130.2009 «Техника пожарная. Огнетушители. Требования к эксплуатации» - разрешает применять упомянутые огнетушители для тушения пожара класса «Е» при условии соблюдения требований по электробезопасности.

В связи с этим Правила в упомянутой части признаются недействующими.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принял во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства и оценил степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред.

Исковые требования о компенсации морального вреда суд нашел подлежащими частичному удовлетворению, поскольку установлено нарушение трудовых прав истца, но доказательств причинения ему значительных физических и нравственных страданий по вине работодателя суду не представлено. При таких обстоятельствах, суд счел необходимым взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда деньги в сумме <данные изъяты>, а в остальной части, а именно, в части взыскания в счет компенсации морального вреда денег в сумме <данные изъяты> счел необходимым в удовлетворении заявленных исковых требований отказать.

*Решение Воскресенского районного суда (Московская обл.) №2-2995/-М-2704/2016 от 07 ноября 2016 года.*

*Аналогичное: решение Стерлитамакского городского суда (Республика Башкортостан) по делу 2-12427/2016 ~ М-11309/2016 от 20 октября 2016 года.*

### О взыскании морального вреда при увольнении без законного основания.

В силу части 9 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Апелляционную жалобу ООО «Газпром энерго» на решение Красноярского районного суда Астраханской области по иску работника к ООО «Газпром энерго» о взыскании с

ответчика компенсации морального вреда, судебная коллегия по гражданским делам Астраханского областного суда оставила без удовлетворения, а решение суда первой инстанции без изменения.

Обращаясь с иском о взыскании компенсации морального вреда, работник правомерно ссылался на то, что его увольнение с работы на основании приказа № № от ДД.ММ.ГГГГ по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено без законных оснований и с нарушением установленного порядка увольнения. Работодатель признал факт незаконности его увольнения по указанным основаниям, поскольку отменил оспариваемый им приказ. Таким образом, в данном случае имело место незаконное увольнение, которое, как указывал истец, причинило ему нравственные страдания.

Поскольку факт нарушения трудовых прав истца, связанный с незаконным увольнением, нашел свое подтверждение, суд пришел к обоснованному выводу о причинении истцу морального вреда и необходимости взыскания его компенсации.

### О признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

При установлении факта пропуска без уважительных причин срока исковой давности или срока обращения в суд судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу. Решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке (ст.152 ГПК РФ).

Поскольку судом установлен факт пропуска истцом срока обращения в суд за защитой своего нарушенного права без уважительной причины, то его требования о восстановлении на работе удовлетворению не подлежали без исследования фактических обстоятельств по делу.

*Решение 2- 7384/2016 Центрального районного суда г. Кемерово (Кемеровская область) от 24 октября 2016 года.*

### О взыскании с работника затрат, понесенных работодателем на обучение работника.

В силу статьи 249 Трудового кодекса Российской Федерации в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

В соответствии со статьей 248 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель вправе взыскать ущерб, причиненный ему работником, только в судебном порядке, если работник уволился без уважительных причин и отказался возместить работодателю понесенные им затраты на обучение работника (ст.ст.248, 249, абз.3 ч.2 ст.391 ТК РФ).

Суд посчитал, рассмотрев положения ученического договора с ответчиком, что истцом обоснованно, в соответствии со статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации, заявлено требование о взыскании с ответчика суммы понесенной на его обучение, исчисленной пропорционально

фактически не отработанному времени после окончания обучения.

Поскольку ответчиком добровольно погашение задолженности по обучению перед истцом не производится, суд вынес решение о взыскании с ответчика в пользу истца затраты, понесенные на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, а также расходы по оплате государственной пошлины.

*Решение Берёзовского городского суда (Кемеровская область) по делу 2-1074/2016 ~ М-1178/2016 от 12 октября 2016 года.*

*Аналогичное: решение Уватского районного суда Тюменской области по делу 2-290/2016 ~ М-249/2016 от 11 октября 2016 года.*

### О взыскании задолженности по выплате пособия по уходу за ребенком, возложении обязанности по возврату трудовой книжки, взыскании компенсации морального вреда.

В соответствии со статьей 56 ГПК РФ каждая из сторон должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В судебном заседании ответчиком не представлено доказательств по выплате истцу задолженности пособия по уходу за ребенком.

Таким образом, с учетом заявленных истцом исковых требований в данной части, суд принял решение о взыскании с ответчика в пользу истца суммы пособия в пределах заявленных требований, а требования истца в данной части, подлежащие удовлетворению в полном объеме.

В соответствии со статьей 62 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

В судебном заседании не представлено доказательств того, что истец обращался к работодателю с заявлением об увольнении.

Таким образом, в удовлетворении требований о возложении обязанности на ответчика по возврату трудовой книжки, с соответствующей записью о приеме на работу, истцу судом отказано.

Судом установлено, что неправомерными действиями работодателя, выразившимися в недоплате ежемесячного пособия по уходу за ребенком, истцу причинены нравственные страдания, тем самым причинен моральный вред.

При определении размера компенсации морального вреда суд учел конкретные обстоятельства дела, объем и характер причиненных истцу нравственных страданий, степень вины работодателя, имущественное положение истца и ответчика, а также требования разумности и справедливости.

Учитывая вышеизложенное, суд принял решение о том, что иски о компенсации морального вреда подлежат удовлетворению частично, в остальной части иска о компенсации морального вреда истцу следует отказать.

*Решение Пролетарского районного суда г.Твери по делу 2-2623/2016 ~ М-2518/2016 от 10 октября 2016г. □*





## «ЧАЙКА» - ЛАГЕРЬ ОТДЫХА ДЛЯ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ

### Лагерь жив, любим и молод

Известно, что многие заводы в постсоветский период закрывали свои пионерские лагеря, отказываясь от ведомственных санаториев и профилакториев, избавляясь от непрофильных активов, повышая капитализацию бизнеса. Однако, как показала практика, сегодня в выигрыше те предприятия, которые оставили их в своем активе. Это позволяет не только обеспечить социальные льготы и гарантии, но и привлекать и удерживать с помощью хорошего соцпакета квалифицированные кадры.

Детский оздоровительный лагерь (ДОЛ) «Чайка» нефтехимического комплекса (НХК) ПАО «Татнефть» – тот «последний из могикан», который, благодаря инвестициям материнской Компании, за последние годы не просто выжил и остался «пионерским» лагерем в привычном

смысле этого слова, но и превратился в настоящий оздоровительный центр – современный, комфортный, красивый. Руководство «Татнефти» во главе с генеральным директором Наилем Магановым придерживается социально-ориентированной политики.

За последние шесть лет благодаря инвестиционной поддержке «Татнефти» была проведена масштабная реконструкция спальных корпусов и клуба-столовой. Обновленный 7-ой корпус с крытым бассейном и тренажерным залом гостеприимно распахнул свои двери в июне 2015 года. В текущем году открыт стадион «Готов к труду и обороне!», возведенный с применением новейших строительных технологий. Впереди – следующий этап проекта модернизации лагеря - реконструкция административного корпуса.



ДОЛ «Чайка» находится в уникальном экологически чистом месте, в сосновом бору рядом с речкой. В летние месяцы он открывает двери для детей, а зимой – «работает» как база отдыха и приглашает работников предприятий НХК, чтобы набраться сил и энергии перед новой трудовой неделей. Помимо этого лагерь используется для проведения семинаров, тренингов, Дней мастера и здоровья, а также конкурсов художественной самодеятельности и спортивных соревнований.

### «Чайка» - вперед!

2016 год оказался знаковым для ДОЛ «Чайка» - он завоевал звание «Лучший детский оздоровительный лагерь» среди лагерей ПАО «Татнефть», которых в структуре социальных объектов Компании насчитывается 13. «Чайка» является самой большой по количеству отдыхающих детей – в смену здесь поправляет здоровье более 400 ребят, а за лето - более 1700 человек. По словам начальника ДОЛ Алексея Захарова, эта победа особенно ценна потому, что в этом году конкурсная комиссия посещала лагерь без предварительного предупреждения, чтобы оценить их работу в ежедневном режиме. Но самые главные «проверяющие» это - дети. Только для них трудится весь персонал лагеря: администрация, воспитатели, педагоги дополнительного образования, повара.

В этом году состав вожатых в «Чайке» был сформирован из членов Всероссийского педагогического отряда. Студенты не давали ребятам покоя ни на минуту - все время было занято интересными мероприятиями, походами, занятиями в творческих кружках и спортивных секциях.

Каждая смена носила тематический характер. Первая была посвящена патриотическому воспитанию и носила название «Мы - дети большой страны!», школьники с удовольствием приняли участие в «Пушкинском бале», игре «Зарница», викторинах, квестах, соревнованиях. Вторая смена «Кино-фристайл» была посвящена Году кино в России и насыщена увлекательными мероприятиями, посвященными этой теме. Школьники поучаствовали в мастер-классах по режиссуре и операторской работе от Нижнекамской телерадиокомпании, самостоятельно подготовили презентационный ролик о лагере, а завершилась смена торжественным вручением «Оскара». Третья смена - «Творческая панорама» - прошла под знаком ежегодного фестиваля оздоровительных лагерей предприятий ГК «Татнефть». А еще, по давней традиции, 31 июля педагоги и дети отметили Новый год - с настоящим Дедом Морозом, Снегурочкой, хороводами вокруг елки! Четвертая смена носила название «Олимпийская» и была приурочена к Олимпиаде в Рио-де-Жанейро.

По словам заместителя начальника ДОЛ «Чайка» Рамзии Халиловой, помимо общих мероприятий, в каждом отряде проводились свои небольшие, но не менее интересные. Кроме того, весь летний сезон ребята посещали бассейн, тренажерный зал, занимались аэробикой, а также ходили в кружки, самым популярным из которых стал «Умелые руки», где их научили мастерить удивительной красоты поделки из подручных материалов: салфеток, пластилина, бумаги. Также девчонки и мальчишки ходили в походы, посетили планетарий, профсоюзный

комитет НХК подарил ребятам выступление Альметьевского драматического театра и развлекательные программы «Веселая карусель» и «Шоу красок», и это далеко не весь список интересных и захватывающих мероприятий, организованных для детей сотрудников нефтехимического комплекса.

Недаром в лагерь многие дети с радостью ездят отдыхать, а студенты - с удовольствием работать, здесь царит особая атмосфера настоящего творчества, увлекательных приключений и удивительных открытий.

### Зима - время семейного отдыха

В ноябре оздоровительный лагерь превращается в базу отдыха для работников предприятий НХК и их семей. По субботам и воскресеньям они могут взять одно- или двухдневную путевку в «Чайку» и провести выходные на природе, подышать свежим воздухом, отвлечься от ежедневной суеты. Каждый, кто приезжает сюда, отмечает, что здесь уютно и комфортно, имеется множество возможностей и развлечься, и с пользой провести время.

Что же предлагает своим посетителям база отдыха? Помимо прекрасной природы, взрослые могут поплавать в бассейне, температура 25 градусов в нем поддерживается автоматически, сходить в сауну, проработать мышцы на силовых и кардиотренажерах. Зимой функционирует освещенная лыжная трасса, спортивный инвентарь можно взять на прокат, поэтому не обязательно везти лыжи, коньки или санки из дома. Желающие могут посетить новый стрелковый тир, компьютерный клуб, посмотреть любимый фильм в кинозале. К услугам отдыхающих также настольный теннис, шахматы, шашки, богатая библиотека. Трехразовое питание с обязательной субботней вечеринкой, комфортабельные номера с отдельными санузлами, что еще нужно для полноценного отдыха?!

Кстати, 5 ноября состоялось открытие осенне-зимнего сезона. В первый заезд «Чайка» встретила своих гостей не только дружелюбной атмосферой, но и пушистым снегом. В этом году сервисное предприятие ООО «Социально-бытовое обслуживание «Шинник» подготовило для отдыхающих семейные «Веселые старты», чтобы хоть на миг вернуться в детство, подарить радость движения и чувство азарта. Обручи, эстафетные палочки, мячи - дети ловко управлялись со спортивными снарядами, о восторге ребят красноречиво свидетельствовали горящие глаза и громкий заливающийся смех. А взрослые померялись силами в тире - все желающие могли испытать свою меткость и выдержку. Победители получили призы, и все участники, и болельщики - массу положительных эмоций.

Из Нижнекамска в «Чайку» и из лагеря в город можно доехать на специальном автобусе. Как правило, желающих провести здесь выходные всегда хватает. Так, с января по март текущего года было приобретено 4226 путевок выходного дня, в ноябре-декабре планируется реализовать еще около двух тысяч. Также совместно с Советом ветеранов комплекса организуются профильные заезды ветеранов производства. Как рассказала председатель объединенной общественной организации ветеранов предприятий НХК Рамзия Хисамиева, такая практика су-



ществует уже несколько лет. В 2016 году 300 наших пенсионеров отдохнули в «Чайке», для них это не только возможность выехать на природу, сменить обстановку, но и пообщаться, встретиться с руководителями предприятий, которые обязательно находят время, чтобы навестить ветеранов на базе отдыха и ответить на их вопросы.

### Полноценный отдых – важная сфера жизни

Безусловно, огромная заслуга руководства ПАО «Татнефть» и нефтехимического комплекса состоит в том, что лагерь не был «заброшен» или продан в тяжелые для предприятий времена. Профсоюзный комитет Компании всегда выступал противником подобных планов, отстаивая право работников и их детей на полноценный и демократичный по цене отдых.

Собственный оздоровительный лагерь – это незаменимая опция при такой значительной численности рабочих, одно из основных направлений реализации социальной защиты и предоставления льгот членам профсоюза. По мнению председателя объединенной первичной профсоюзной организации ООО «УК «Татнефть-Нефтехим» Альберта Сагдеева, дополнительные гарантии, к которым можно отнести организацию отдыха и досуга работников, способствуют повышению мотивации труда, сохранению здоровья трудящихся и развитию их личности.

Отдых в «Чайке» и детям, и взрослым сегодня дотируется из средств предприятий. Руководство Компании и профсоюзного комитета прекрасно понимают, что от самочувствия трудящихся и их работоспособности зависит и успешность предприятий. Ярким примером социальной поддержки семей работников НХК служит и организация летнего отдыха детей по льготным ценам.

«Создание условий для полноценного отдыха детей и взрослых – это наша социальная ответственность перед обществом, – подчеркивает Гумар Яруллин, председатель профсоюзной организации ПАО «Татнефть». – В данном направлении социальной политики мы реализуем поддержку материнства и детства, развитие массового спорта, заботу о здоровье сотрудников и их детей, а также социальную помощь наиболее уязвимым категориям населения».

Обеспечение дотаций на отдых в корпоративном лагере «Чайка» «прописано» в Коллективном договоре и является одним из важнейших пунктов социального партнерства профсоюзного комитета и руководства НХК. Дополнительные гарантии, к которым можно отнести организацию отдыха и досуга работников, способствуют повышению мотивации труда, сохранению здоровья трудящихся и развитию их личности. Эта еще одна важнейшая сфера жизни человека, которая находится под неусыпным контролем профсоюзного комитета нефтехимического комплекса, и будет оставаться в топе приоритетов и в дальнейшем.

**Валерия Журавлева.**

Фото Леры Акмалетдиновой, Радика Кутушева  
и из архива пресс-службы  
ООО «УК «Татнефть-Нефтехим»



В середине ноября профсоюзная организация СИБУРа организовала для сотрудников московского офиса компании и их семей спортивно-развлекательный праздник «Папа, мама, я - спортивная семья!». Мероприятие проходило в легкоатлетическом манеже ЦСКА. В этом ярком, незабываемом празднике 28 самых спортивных и дружных семей сотрудников с детьми продемонстрировали всю свою силу, ловкость, быстроту, выносливость, и, конечно же, великолепную сплоченность и командный дух.



## «ПАПА, МАМА, Я - СПОРТИВНАЯ СЕМЬЯ!»

Открывая мероприятие, председатель территориальной профсоюзной организации ПАО СИБУР Холдинг Вячеслав Харитонов подчеркнул, что в рамках программы «Здоровье» СИБУРа, которая реализуется в компании, профсоюзная организация проводит активную работу по пропаганде здорового образа жизни и укрепления здоровья сотрудников: «Мы проводим лекции, Дни здоровья, спартакиады, выполняем нормативы ГТО, учимся правильно питаться. И я очень надеюсь, что те активности, которые мы проводим, распространяются и в ваши семьи. И сегодня у вас есть возможность показать, что вы – самые сильные, самые здоровые, самые выносливые и самые спортивные семьи компании СИБУР. Желаю вам успеха! Вперед, к победам!».

В церемонии открытия приняла участие Светлана Ишмуратова, двукратная олимпийская чемпионка, заместитель начальника ЦСКА. Она поприветствовала участников спортивного праздника. Семейные старты проходили в новом формате: на территории комплекса был развернут целый спортивный мир с различными конкурсами и соревнованиями по преодолению препятствий. Каждую команду ждали девять испытаний. Самые сложные испытания проходили на гигантских надувных конструкциях. Преодоление этих препятствий потребовало от всех участников физических усилий, выносливости и выдержки. В каждом из этапов соревновались по две семьи, которые затем переходили к следующему этапу.

Для участников и болельщиков была организована отдельная спортивная игротка с увлекательными настольными играми. А самых маленьких гостей праздника ждали фокусы, конкурсы и вкусные призы в детской комнате с аниматорами. Самые активные могли попрыгать на детском батуте, а самые творческие – нарисовать вместе с папой и мамой плакат со спортивным девизом своей семьи.

Пока судейская бригада определяла победителей, всем участникам был предложен обед – вкуснейшие щи, приготовленные на дровах, и настоящая армейская гречневая каша с мясом. Перед церемонией награждения все участники и болельщики могли оценить трюки акробатического шоу группы Mad Bartz.

При подведении итогов соревнований были определены десять номинаций и три победителя. По итогам соревнований 3-е место заняла семья Панариных (Дирекция базовых полимеров), 2-е место – семья Афанасьевых (ИТ-Сервис), а самой спортивной семьей на празднике стала семья Савченко (Дирекция базовых полимеров), которая заняла 1-е место.

Все победители и команды-участники соревнований получили памятные дипломы и призы от профсоюзной организации СИБУРа, а также подарочные сертификаты на услуги медицинского велнес-центра МЕДСИ.

Победитель соревнований Максим Савченко, директор функции Стратегическое развитие и крупные проекты Дирекции базовых полимеров поделился своими впечатлениями по итогам соревнований: «От всей нашей спортивной семьи большая благодарность за прекрасную идею и ее реализацию. Мы все получили заряд позитива, бодрости и уверенности, что вместе можем пройти через самые разнообразные испытания! Дома теперь только разговоры о больших гонках и батутном лабиринте».

После церемонии награждения Вячеслав Харитонов объявил, что семейные игры в таком формате станут традиционными. Светлана Ишмуратова оценила высокий уровень организации мероприятия и вышла с предложением приглашать семьи ЦСКА к участию в мероприятиях профсоюза СИБУРа, посвященных здоровому образу жизни.

**Мария Громова,**  
эксперт ТПО ПАО «СИБУР Холдинг»



# ИТОГИ КОНКУРСА ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА



Жюри рассмотрело работы, представленные в трех номинациях: «Декоративно-прикладное творчество», «Техническое творчество», «Изобразительное искусство». Победителей и призеров определили по справедливости - в разных возрастных категориях.

- 2016-й год - юбилейный для ЛУКОЙЛа, поэтому тематика очередного конкурса ни у кого не вызвала сомнений, - говорит председатель объединенной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» Александр Иванович Верблюдов. - Творчески рассказать о Компании, в которой работают их родители, пожелали очень многие ребята. В этом году у нас 74 участника, среди них есть и постоянные авторы,

Несмотря на строгое ограничение, все работы конкурсанты создавали без участия взрослых, дети конечно консультировались у мам, пап, бабушек и дедушек, расспрашивали о Компании, ее истории, особенностях работы производственных объектов. В итоге на свет являлись рисунки и поделки, плакаты и макеты, на большинстве которых главный акцент - логотип 25-летия ЛУКОЙЛа.

12-летняя Наташа Новицкая - один из победителей номинации «Декоративно-прикладное творчество» создала настольный пеналбудильник «Недра Земли».

- Творческая работа заняла у дочери не один вечер, - рассказывает ее мама, специалист 1 категории отдела сводной товарной отчетности Анна



**Конкурс детского творчества организовала объединенная профсоюзная организация при поддержке руководства ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт». Участниками стали дети и внуки работников предприятия в возрасте 6-16 лет.**



- Дочь очень любит рисовать, в том числе и портреты. Возможно, выберет профессию, связанную с творчеством, - размышляет оператор Раковской АЗС № 39 Наталья Харсеева. - Конкурс помог ей еще раз проверить свои силы.

В этот раз лидером в возрастной группе 11-13 лет номинации «Изобразительное искусство» стал Владислав Шевченко. А ведь победителя еще пришлось уговаривать взять в руки кисти.

- Влад занимался в художественной школе, способности у него есть. Но сейчас больше увлечен оригами, а рисует то, что интересно шести-класснику, например, супергероев, - улыбается ведущий инженер отдела ИТО и связи Екатерина Шевченко. - Заправка, которую решили нарисовать на семейном совете, получилась не только реалистичной. Благодаря особой технике и таланту автора таким урбанистическим пейзажем хочется любоваться. Поздравляем победителей конкурса!

Наградой победителям конкурса стали дипломы и ценные призы - планшеты и плееры. Остальные участники получили благодарственные письма, наборы для рисования и настольные игры.

С сайта МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ»



и дебютанты конкурса. За это стоит сказать отдельное спасибо председателям и активистам первичных профсоюзных организаций на местах — они активно рекламировали творческое состязание, подбадривали и убеждали тех, кто сомневался в уровне исполнительского мастерства. Все участники — молодцы, выбрать призеров было очень непросто. И я уверен: кто не стал первым в этот год, обязательно попробует свои силы в следующий раз.

Новицкая. - Коробку из-под бумаги она разрезала на тонкие пластинки и склеила нефтяную вышку. Функциональности придали часы и пенал для письменных принадлежностей. Это был действительно кропотливый труд для девочки, у которой главная цель - спорт. Наташа серьезно занимается гандболом, играет в волгоградской сборной, но с удовольствием увлеклась творческой работой.

10-летнего Степана Позднышева, напротив, манит небо.

- Увлечение сына активно поддерживает дедушка, - рассказывает мама еще одного победителя технической номинации, старший делопроизводитель АХО Ольга Позднышева. - В прошлый раз на конкурсе мы представили самолет. В этот раз новая модель, увы, не выдержала испытаний. Пришлось срочно изобретать замену, и Степан сделал воздушного змея в корпоративных цветах и с логотипом 25-летия Компании.

«25 лет. ЛУКОЙЛ - ярчайшая звезда в движении планет». Уже само название работы победителя в номинации «Изобразительное искусство» завораживает. На рисунке 15-летней Анастасии Харсеевой органично переплелись фантастика планет, комет и звезд, и уютные окошки дома, светящиеся в форме юбилейного логотипа Компании.



ство» завораживает. На рисунке 15-летней Анастасии Харсеевой органично переплелись фантастика планет, комет и звезд, и уютные окошки дома, светящиеся в форме юбилейного логотипа Компании.





**ЧАЙКА» -  
ЛАГЕРЬ ОТДЫХА  
ДЛЯ ДЕТЕЙ  
И ВЗРОСЛЫХ**

