

№ 1 (238)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



ФЕВРАЛЬ
2019

НГСП-информ

ROGWU inform



**«НЕФТЕГАЗОВЫЙ СЕКТОР —
НЕ ПРОКЛЯТИЕ, А НАШИ ВОЗМОЖНОСТИ»**
ИНТЕРВЬЮ С ГУБЕРНАТОРОМ ТЮМЕНСКОЙ
ОБЛАСТИ

**ЛУЧШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ
ДОГОВОРЫ 2018 ГОДА**
ДЕЛИМСЯ ОПЫТОМ

ЮБИЛЕИ
70 ЛЕТ ППО КЕМЕРОВСКОГО АО «АЗОТ»
70 ЛЕТ ТАТАРСТАНСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
Организации Нефтегазстройпрофсоюза
России

СОДЕРЖАНИЕ

От редакции	1
ГЛАВНАЯ ТЕМА	
Интервью с Председателем Нефтегазстройпрофсоюза России А. Корчагиным	2-4
Интервью с Председателями профсоюзных структурных организаций	5-8
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ	
Интервью с заместителем Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России В. Косовичем	9-11
ИСТОРИЯ ВОПРОСА	
Социально-трудовые конфликты. Интервью с заместителем Председателя ФНПР России Евгением Макаровым	12-15
ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
Губернатор Тюменской области А. Моор	16-19
РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ	
Коллективный договор – «живой» документ	20
Мнения председателей профсоюзных организаций – победителей конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе»	21-29
ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ	
Валерий Сафиханов	30-32
Александр Додонов	33
Наталья Телиди	34
Валерий Кастуев	35
Галина Каблова	36-37
Сергей Нестеренко	37-38
Светлана Мизюра	39
ЮБИЛЕИ	
70 лет Татарстанской республиканской организации	40-43
70 лет ППО Кемеровского АО «Азот»	44-45
НИЗКИЙ ПОКЛОН, ВЕТЕРАНЫ	
Владимир Тиганэ	46-47
Геннадий Левин	48-49
ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ	
Евгения Есенина об обучении профсоюзных кадров и актива	50-51
Республиканский конкурс «Лучшее предприятие для работающих мам»	52-54
ООО «Газпром ПХГ». Профсоюз как служба спасения	55-56
ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ	
Работа в выходные дни	57-58
ЗДОРОВО ЖИВЕМ	
СДЮСШОР «Нефтяник» (ОАО «Сургутнефтегаз»)	59-60

Дорогие друзья!

Вы держите в руках первый в 2019 году номер журнала «НГСП-информ».

Он по традиции посвящен итогам прошедшего года.

Кроме информации о достижениях Профсоюза в 2018 году, в этом номере вы сможете ознакомиться с лучшими практиками победителей конкурса на лучший коллективный договор, в том числе о том, как этот документ помогает избежать социально-трудовых конфликтов. Тюменская область — один из лидеров экономического развития в стране, и во многом благодаря нефтегазовым компаниям региона. О социальном партнерстве в Тюменской области читайте в эксклюзивном интервью с губернатором Александром Моором специально для журнала «НГСП-информ». В начале года отмечают юбилеи профсоюзные организации и предприятия, а также профсоюзные лидеры. Об этом читайте в рубриках «Твои люди, Профсоюз» и «Юбилеи». Начните новый год с хороших новостей!

Мы благодарим наших читателей за обратную связь. По вашим звонкам, письмам, комментариям мы оцениваем востребованность информации для профсоюзных организаций, предложения и замечания помогают формировать информационную политику Профсоюза.

**Свои предложения и пожелания пишите на адрес пресс-службы
Нефтегазстройпрофсоюза России: press@rogwu.ru**

Выходные данные

Журнал «НГСП-информ».
Выпуск № 1 (238), 2019 год
Дата выхода 01.02.2019

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

Главный редактор:

Александр Корчагин

Тираж: 2500

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

Отпечатано

в ООО «Полиграфический комплекс»: 23298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, 18, корп. 1, офис 201А
Журнал зарегистрирован Федеральной службой в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство ПИ № ФС 77 -74688 29.12.2018
Распространяется бесплатно.

Нефтегазстройпрофсоюз России: Точки роста

Проанализировать события и скорректировать стратегию — такова цель подведения итогов. Сложный, насыщенный, бросающий вызов всему профсоюзному движению — так охарактеризовал прошедший 2018 год Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин.

— Мы настолько привыкли к сложным непредсказуемым задачам, что отклонениями от плана нас не испугать. Профсоюз за этот год приобрел еще больше доверия благодаря своим действиям, реакции на вызов. Мы еще больше укрепились в уверенности, что наши действия и выбранное направление верные. Под вызовом подразумеваю пенсионный закон. Мы все безусловно понимали, что назрела острая необходимость перемен в пенсионном законодательстве.

Нашим ветеранам, пенсионерам нужна достойная пенсия, которой должно хватать не только на удовлетворение первичных потребностей в еде, безопасности, лечении, но и на самореализацию. Важно не доживать, а жить. Естественно, гарантом должно выступать пенсионное законодательство. Однако все принятые изменения, на наш взгляд, не приведут к значительному росту пенсий, и мы продолжаем заявлять об этом на различных площадках. Сформированные совместно с Федерацией Независимых Профсоюзов России предложения если и услышаны, то не реализованы. Но то, что квалифицированно сделано аппаратом Профсоюза, лидерами профсоюзного движения, считаю, достойно уважения.

Наш подход заключается в том, что мы не голословно заявляем протест, свою позицию, мы обосновываем ее в виде тех документов, которые могут быть использованы правительством РФ. Считаю, что на сегодняшний



день это единственная эффективная форма действий, и в дальнейшем мы должны в этом совершенствоваться, повышать свой профессионализм в ведении переговоров. Отрицательный опыт — тоже опыт, и я уверен, что в будущем будем делать меньше ошибок.

Как бы то ни было, мы не опустили руки. Есть заявления депутатов Государственной Думы, которые поддерживают предложения профсоюзов об исключении из перечня категорий граждан, в отношении которых предусмотрено повышение пенсионного возраста, лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Нас не устраивают только обсуждения, нам нужен конкретный результат.

— Александр Викторович, каковы главные события 2018 года и их результат?

— Основные направления деятельности Профсоюза, которые обозначил Съезд, — организационно-профсоюзная работа, охрана труда, правовая защита, социально-экономические вопросы, работа с молодежью. В полной мере пришло осознание, что каждое направление надо прорабатывать в отдельности, привлекая к этой работе каждую «первичку». Никто не должен оставаться в стороне, каждый должен участвовать в общем процессе. У нас 1 930 разбросанных территориально первичных организаций. Сложная задача их консолидировать, но если идти не сворачивая, ежедневно, ежегодно сверяя



часы, анализируя успехи и ошибки, эффективность будет заметна. Уже сейчас мне часто говорят о заметном движении аппарата Профсоюза вперед. Результат наших действий будет оцениваться конкретикой действий.

Молодежная тема набирает обороты. Треть членов Нефтегазстройпрофсоюза России в возрасте до 35 лет. Относиться без уважения к трети Профсоюза просто не имеем права. Всегда будет существовать конфликт поколений: у старших людей и молодежи абсолютно разные принципы, разные цели. Но совместить мудрость и активность в наших силах.

Как раз об этом и говорили на апрельском пленуме Российского Совета профсоюза. Считаю, что нам удалось дать импульс развития для всех организаций. Естественно, будем сопровождать молодежь, поддерживать, направлять, но при этом все больше готовы передавать инициативу в их руки. У вновь избранного состава Молодежного совета есть возможность оставить свой след в истории профсоюзного движения. Чтобы иметь право на суждение, надо быть вовлеченным в процесс и понимать суть вопроса. Поэтому будем продолжать практиковать более активное участие членов Молодежного совета в работе постоянных комиссий Российского Совета профсоюза. Уверен, это всем на пользу.

Если по молодежному вопросу есть общее единое мнение, то международная деятельность не у всех вызывает одобрение, есть мнение, что это пустая трата профсоюзных средств. Я с этим не согласен.

Впервые на постсоветском пространстве в России прошла мировая конференция энергетических профсоюзов. Тема очень злободневная — последствия для рынка труда промышленной революции 4.0. Профсоюзы всегда боролись за то, чтобы не было тяжелого физи-

ческого труда. Сегодня роботы-автоматы приходят на смену человеку. В итоге столкнемся с освобождением 10–15% рабочих мест во всех компаниях мира. Вторая тема — использование энергии солнца, ветра, приливов и отливов моря вместо нефти и газа. Идет активное лоббирование развития этого направления. И отчасти это составляет угрозу нефтегазовому сектору экономики, особенно для геологоразведки.

Опасно, когда происходит подмена понятий, нас уведат на политической основе в заблуждение, пытаются желаемое выдавать за действительное, в ближайшие столетия нефть, уголь, газ будут востребованы человечеством не только в экономике, но и в жизнедеятельности.

Конференция помогла донести наше мнение, аргументы нефтегазовых компаний широкой публике и главное — нашим коллегам из 40 стран. Хотим мы или нет, через санкции и некоторые политические события нас пытаются разъединить. Есть попытки сделать Россию политическим изгоем. Международные мероприятия, визиты, приглашение гостей к нам — часть дипломатии, это диалог взаимодействия не просто в профсоюзном движении, но вообще дружбы в самом широком ее значении.

Из мероприятий я также отметил бы ноябрьский пленум, где мы комплексно и детально проанализировали правовую работу в наших структурных организациях. Пленум не только заострил вопросы правовой деятельности, но и дал установки на дальнейшее развитие правовой работы и ее сопровождения в профсоюзных организациях.

Когда мы общаемся на международных площадках, всех поражает численность Нефтегазстройпрофсоюза России — это более 1,2 миллиона человек, такой чис-



ленности нет ни в Европе, ни в Америке. Люди вступают в Профсоюз и добровольно платят 1% от заработной платы, так как доверяют. Иностранцы задают вопросы о нашей деятельности, методах работы. Мы делимся опытом и практиками работы как с работодателями, так и с властью.

— Как изменилась численность Профсоюза за год, ведь идут процессы реструктуризации предприятий отрасли?

— Численность увеличилась, причем именно среди работников, и это в первую очередь заслуга председателей первичных организаций, которые стабильно работают над мотивацией вступления в Профсоюз. Важно поддерживать доверие к председателю «первички», потому что люди зачастую олицетворяют профсоюз с ним. Наша задача — помочь первичным профсоюзным организациям в различных областях их деятельности.

Вторая задача — сделать территориальные организации более эффективным звеном профсоюзной структуры.

Именно поэтому во втором полугодии 2018-го мы проехали почти все территориальные организации. В первую очередь — чтобы сформировать собственное мнение о том, что на самом деле происходит, чем «дышит» Профсоюз на местах. В каждой территории есть свои исторически сформировавшиеся задачи, мы должны их знать и помогать в реализации, в том числе через информационную работу. В первичных профсоюзных организациях я видел информационные стенды о профсоюзной жизни с очередным выпуском «Ласточки», и это радует.

Информация доходит, и она востребована. В последние полгода-год изменилось и отношение к журналу «НГСП-информ»: люди больше им интересуются, они почувствовали пользу от своего присутствия на его страницах. Все-таки территория распространения журнала и его тираж солидны. Продолжим совершенствовать информационную работу, особенно сайт. Будем учиться сами, обучать специалистов структурных организаций, обмениваться опытом с коллегами. В информационном вопросе, как и в любом другом, нет предела совершенству, тем более время бросает вызовы и в этом.

— Александр Викторович, традиционный вопрос: планы на 2019 год, какие будут акценты?

— Если правительство не удивит еще какой-нибудь законодательной инициативой, будем жить в рамках утвержденного плана. На 2019 год принципиально запланировано несколько мероприятий, о которых хочу рассказать: во-первых, в апреле проведем значимую социально-экономическую конференцию, которая должна определить вектор развития отраслевого соглашения. В конце года ожидается подписание нового отраслево-

го соглашения. Каким оно будет, зависит от нас. В течение года будем проводить переговоры с объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности, с нефтегазовыми компаниями по обсуждению основных функций отраслевого соглашения.

Есть необходимость поменять некоторые концептуальные нормы. В компаниях на сегодняшний момент совершенно разные системы оплаты труда. Необходимо договориться о минимальном общем формате.

Второй момент: будем готовить Молодежный форум в Самаре, именно там широко представлены дочерние общества нефтегазовых компаний, таких как ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «Транснефть», ПАО «СИБУР Холдинг», ПАО «НОВАТЭК». В завершение 2019-й пройдет под знаком подготовки к съезду 2020 года, где будут подведены итоги пятилетней деятельности Профсоюза.

— Спасибо, успехов в реализации планов.

Светлана Романовская, Анастасия Дубенская



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

— Прежде всего, в 2018 году Межрегиональная профсоюзная организация Компании «Роснефть» отметила 10-летний юбилей своей деятельности. Полагаю, что закономерным результатом этой системной работы стала оценка в

2018 году Компании «Роснефть» как «Лучшей социально ориентированной компании нефтегазовой отрасли» в конкурсе Министерства энергетики РФ. Это свидетельствует о том, что профсоюзные организации наших дочерних обществ работают эффективно, совершенствуя систему социального партнерства, повышая ее результативность и содействуя повышению уровня и качества жизни сотрудников.

Важным позитивным шагом в совершенствовании социально-трудовых отношений Компании и МПО является совместная работа по дополнению новыми льготами шаблона «Типового коллективного договора». Принимая во внимание сложность экономической ситуации в стране и учитывая тот факт, что затраты на исполнение Коллективного договора во многом зависят от внешних факторов (повышения стоимости услуг, проезда, образования дополнительных рабочих мест и т.д.), тем не менее в нашем Коллективном договоре не только сохраняются прежние льготы, но и появляются новые, в том числе уникальные. Как показывает практика, наш Коллективный договор сегодня является одним из самых сильных в отрасли, и мы этим гордимся.

В конце 2017 года в МПО ПАО «НК «Роснефть» была принята Концепция в области промышленной безопасности и охраны труда, предполагающая единые нормы и стандарты работы. Лучшие практики работы уполномоченных выносятся на рассмотрение Комитета по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды под председательством Первого вице-президента Компании «Роснефть». Для идентификации уполномоченных по охране труда мы внедрили специальную символику: нагрудные знаки, шевроны, каски отличительного цвета. И еще важный момент: для мотивации деятельности уполномоченных мы разработали целостную систему моральных и материальных стимулов.

Профсоюзные организации «Роснефти» ведут постоянный контроль над своевременностью и качеством выдаваемых работникам средств индивидуальной защиты, спецодежды, спецпитания.

Совместно с сотрудниками служб охраны труда рассматриваются все поступающие предложения по спецодежде для разных профессий, ее качеству, срокам носки. Так, недавно был создан новый формат дизайна и качества спецодежды, в соответствии с лучшими мировыми образцами.

Прошедший 2018 год был насыщенным, интересным, но он принес и немало неожиданного и не всегда позитивного. В этом плане самое большое мое удивление и разочарование связано с реформированием пенсионного законодательства и теми инициативами, с которыми вышло наше правительство.

Тема реформирования пенсионного законодательства сегодня достаточно остро стоит в центре обсуждения профсоюзов. Недавно было инициировано обращение Генерального Совета ФНПР к Правительству РФ и депутатам Государственной думы, которое предполагает выступление с законодательной инициативой по исключению из перечня категорий граждан, в отношении которых предусмотрено повышение пенсионного возраста, лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Повышение пенсионного возраста северянам проведено без глубокого экономического анализа ситуации. Заболеваемость населения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях сегодня значительно превышает среднероссийские показатели. Ожидаемая продолжительность жизни мужчин почти во всех северных районах ниже среднероссийского показателя, особенно в сельских местностях. Это усугубляется слабо развитой социальной инфраструктурой на Севере, низким уровнем качества жизни населения. Повышение пенсионного возраста для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей без учета вышеперечисленных факторов приведет к существенному оттоку населения из этих районов, что не согласуется с многочисленными заявлениями и решениями органов государственной власти о важности и необходимости комплексного и системного развития Северных территорий. Вместе с тем, на прошедшем заседании постоянной комиссии Российского Совета профсоюза по проблемам Северных регионов России я вышел с инициативой об обращении по этому вопросу в Конституционный суд.

Ну а самое большое восхищение года — это наши люди.

Я часто бываю в производственных коллективах и не устаю восхищаться их трудолюбием, позитивным настроем, несмотря ни на что. Я благодарю трудовые коллективы нефтедобывающих, нефтеперерабатывающих и сервисных производств за их эффективную работу!

Пусть наступающий 2019 год будет для всех нефтяников и газовиков счастливым и плодотворным, принесет осуществление всех намеченных планов!



Владимир Волков, председатель ППО ПАО «Саратовский НПЗ»:

— Прошедший год был очень плодотворным для ППО ПАО «Саратовский НПЗ». Наша команда стала еще сильнее и крепче.

В 2018 году мы реализовали много новых серьезных проектов. Развернулись и очень активно работали в течение года общественные правовые помощники. Этот институт был создан в декабре 2017 года. В него вошли люди неравнодушные, стремящиеся помогать своим коллегам, заточенные на активную работу, умеющие мгновенно реагировать на любое нарушение трудового законодательства.

В течение 2018 года мы их обучали трудовому законодательству, мастерству публичных выступлений, они вникали в пункты Коллективного договора.

Сегодня правовая работа в ППО ПАО «Саратовский НПЗ» — это не застывшая догма, ограниченная рамками трудового законодательства. Правовая работа проникает во все сферы деятельности профсоюзной организации, доходит практически до каждого члена Профсоюза, а это в свою очередь создает у работников ощущение защищенности и стабильности.

В этом году вновь наш уполномоченный по охране труда, старший оператор установки биологической очистки сточных вод Светлана Сычкова доказала, что она лучшая в МПО ПАО «НК «Роснефть».

Впервые в 2018 году по инициативе МПО ПАО «НК «Роснефть» на предприятии мы ввели и финансировали новую номинацию в конкурсе профессионального мастера «За безопасный труд».

Реализована программа преференций «Моя профсоюзная карта».

На постоянной основе начала выходить наша профсоюзная газета «ПрофсоюзИНФО». Мы сняли фильм о деятельности профсоюзной организации Саратовского НПЗ, который демонстрируем на адаптационных тренингах для вновь принятых на предприятии работников.

К 9 мая был реализован совместный с администрацией предприятия проект по капитальному ремонту Комнаты Трудовой и Боевой Славы. Данное мероприятие произвело широкий резонанс среди общественности Саратовской области. С мая по ноябрь 2018 года в музее побывало более 600 человек. А ведь это патриотическое воспитание работников предприятия и их детей, развитие гордости за завод.

С 2018 года реализуются две прекрасные программы «Горжусь заводом!» и «Связь поколений», в которых принимают участие ветераны Саратовского НПЗ, Молодежный профсоюзный совет и Совет старших операторов.

Заработала новая программа для административно-управленческого персонала «История. Технология. Будущее». Для них проводится цикл экскурсий по производственным подразделениям предприятия. Знание производства, представление того, как взаимосвязаны все подразделения, как работают отдельные механизмы, положительно сказалось на качестве и эффективности ежедневной работы управленцев. В итоге это поможет повысить безаварийность работы предприятия, что в свою очередь обеспечит более высокий уровень безопасности труда наших работников.

Наши члены Профсоюза занимали достойные места в замечательных конкурсах, которые организовывали МПО ПАО «НК «Роснефть» и Нефтегазстройпрофсоюз России. Такие конкурсы помогают работникам более глубоко взглянуть на свою деятельность, что в свою очередь делает членство осознанным, активным.

В 2018 году мы также активно сотрудничали с Саратовской областной организацией Профсоюза, щедро делились своим опытом, проводили тренинги с молодежью и профактивом профсоюзных организаций Саратовской области.

В результате активности, неравнодушия рядовых членов Профсоюза, совместных идей, замечаний и предложений, первичная профсоюзная организация ПАО «Саратовский НПЗ» второй год подряд признается лучшей в Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть».

На 2019 год у нас большие планы. Правовые знания станут доступны для всех работников. Большое внимание будет уделяться вопросам безопасности во время капитального ремонта. В 2019 году в полную мощь заработает сайт профсоюзной организации Саратовского НПЗ.



Вячеслав Харитонов, председатель МПО «СИБУР Профсоюз»:

— Одним из ключевых событий 2018 года для нас стала разработка стратегии развития «СИБУР Профсоюз 2022», которая поможет нашей профсоюзной организации стать:

- авторитетным и энергичным социальным партнером;

- сообществом профессионалов, способных справляться с настоящими и будущими вызовами;
- социально и клиенто-ориентированным;
- информационно открытым;
- с эффективными процессами и инновационными инструментами.

По итогам социального опроса сотрудников компании 2018 года индекс удовлетворенности работой профсоюзной организацией составил 87%, что на 12% выше, чем в прошлом году.

Большое внимание уделено развитию информационной работы. Каждая первичная профсоюзная организация выпускает газету «Вестник Профсоюза» не реже одного раза в квартал. Совместно с руководством компании организован выпуск журнала «СИБУР. Здоровое будущее», пропагандирующего здоровый образ жизни. Это в том числе позволило увеличить индекс информированности о работе профсоюзных организаций до 88%, что на 49% выше, чем в прошлом году.

Системная работа по продвижению здорового образа жизни в компании помогла достичь индекса удовлетворенности проведением спортивно-массовых мероприятий до 96%. На ряде предприятий этот индекс составил 100%. Это прежде всего организация проведения корпоративных спортивных соревнований СИБУРа, фестивалей здоровья и заводских спартакиад, где работники предприятий вместе со своими семьями и детьми могут успешно сдать нормативы ГТО. Во всероссийском конкурсе «Лучшие практики популяризации здорового образа жизни на территории Российской Федерации» в рейтинг лучших вошли предприятия СИБУРа.

Большое внимание уделялось работе с уполномоченными по охране труда, что позволило в 2018 году провести на большинстве предприятий компании ремонтно-профилактические работы без травм и не допустить несчастных случаев.

У нас немало поводов для гордости. В 2018 году каждая первичная профсоюзная организация «СИБУР Профсоюза» составила социальный профиль предприятия, в котором учтены гендерный, возрастной состав работников предприятия, ценности поколений X, Y, Z, национальные и региональные особенности, итоги социального опроса. Организация мероприятий первичными профсоюзными организациями для работников предприятий теперь строится на основе данных социальных профилей. Внедрена лучшая практика первичной профсоюзной организации АО «СибурТюменьГаз» «Завтрак с профсоюзом». Это новый формат общения Профсоюза с работниками подразделений предприятия, где у каждого сотрудника есть возможность узнать обо всех направлениях деятельности профсоюзной организации, о гарантиях, льготах, преимуществах профсоюзного членства, а профсоюзной организации

в свою очередь получить обратную связь о своей работе. Такая практика помогает повысить эффективность работы и привлечь в свои ряды новых членов. Разработана и проведена для детей работников компании детская интеллектуальная игра «СибурЗнайка».

Предложен ряд инициатив по популяризации здорового образа жизни, который, возможно, кто-то заметит на заметку и тоже реализует:

- семейно-спортивные праздники «Папа, мама, я — спортивная семья» в интересных форматах;
- проект «Формула совершенства» в АО «СИБУР-Нефтехим», формирующий привычки правильно питаться и заниматься спортом, который позволил в 2018 году «похудеть» предприятию почти на 200 кг, а более 50 сотрудникам бросить курить;
- конкурс первичной профсоюзной организации ООО «Томскнефтехим» «Не дадим шанс второму подбородку» показал всем, что укреплять здоровье и вести активный образ жизни можно в любом возрасте, а видеотчеты его участников регулярно публиковались в Инстаграмме.

«СИБУР Профсоюз» и далее будет продолжать продвижение таких ценностей, как здоровье, семья, создание безопасной и комфортной рабочей среды, творческое и интеллектуальное развитие работников компании и их детей.



Владимир Кусов, председатель «Газпром трансгаз Саратов профсоюз»:

— Главный итог 2018 года, на мой взгляд, — продление Коллективного договора ООО «Газпром трансгаз Саратов» до конца 2021 года, сохранение всех гарантий и льгот. Это стало воз-

можным только благодаря кропотливой совместной работе с администрацией предприятия. При самом активном участии нашей профсоюзной организации прошли юбилейные мероприятия в трех филиалах Общества. Более 300 работников предприятия и членов их семей приняло участие в отборочных турах корпоративного фестиваля «Факел». Почти до полутора тысяч человек в этом году выросло число сотрудников, сдавших нормативы ГТО (это каждый четвертый работник ООО «Газпром трансгаз Саратов»). В Год волонтера проведено несколько десятков акций и мероприятий самой разной направленности и масштаба. Этой работой и вовлеченностью в нее колоссального числа людей мы можем по праву гордиться.

В начале года ОППО «Газпром трансгаз Саратов профсоюз» был организован конкурс на лучшее содержание аварийного автомобиля. С учетом того, что на трассе бригады могут работать неделю или даже больше, бытовые условия приобретают первоочередное значение. Состояние авто оценивала комиссия из представителей профсоюзной организации, начальников служб филиалов и автотранспортной службы. Учитывалась оснащенность автомобиля всем необходимым, отношение водителя к имуществу, за которое он отвечает. Конкурс проводился в течение полугода, подводились промежуточные итоги, отстающие имели шансы подтянуться. Победители конкурса получили холодильники, микроволновые печи, скороварки, газовые плиты, столовые приборы, посуду и даже ковровые дорожки. Могу сказать уверенно, что конкурс не только привлек внимание к бытовым условиям работающих на трассе, но и реально их улучшил. Будем продолжать эту работу и в дальнейшем.

Самым большим приятным впечатлением этого года стали коренные изменения в работе Нефтегазстройпрофсоюза России. Наш отраслевой профсоюз вышел на качественно иной уровень по всем направлениям деятельности. Новая команда активно включилась в дело защиты прав и интересов членов Профсоюза, в решение самых разных вопросов, встающих перед профсоюзами в наше непростое время. Это приятно видеть, приятно быть непосредственным участником этого процесса. Я сказал, что эта работа видна, она стала заметней, ведь информационная составляющая в XXI веке — одна из ключевых. Поэтому хочу отметить разительные положительные изменения в информационной работе Нефтегазстройпрофсоюза России. Взять хотя бы журнал «НГСП-информ», на мой взгляд, он объективно преобразился.



Александр Мартынов, председатель Пермской территориальной организации:

— 2018 год для Пермской территориальной организации в целом был удачным.

В начале года порадовала молодежь центра молодежных инициатив. Агитбригада «Богатство

России» стала победителем краевого конкурса, а затем и Всероссийского конкурса профсоюзных агитбригад, где в упорной конкурентной борьбе завоевала Гран-при. Успех молодых профсоюзных активистов достойно вознагражден — агитбригаде была предоставлена

возможность выступить в г. Москве перед членами Российского Совета профсоюза. Заслуженное поощрение придало импульс дальнейшим творческим инициативам, что проявилось на традиционном ежегодном слете молодежного профсоюзного актива.

Хочется отметить успех первичной профсоюзной организации АО «ГалоПолимер Пермь». С приходом нового профсоюзного лидера Владимира Бурдина деятельность профсоюзной организации кардинально изменилась по всем направлениям, работники почувствовали заботу о них, поверили в Профсоюз, и не случайно в организации отмечаются самые быстрые темпы роста численности членов Профсоюза.

Профсоюзные организации группы ПАО «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае в очередной раз доказали высокий уровень социального партнерства. Коллективный договор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» признан лучшим в отраслевом конкурсе коллективных договоров, а коллективный договор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» удостоен награды за 3-е место в своей подгруппе.

С гордостью хочется отметить успех объединенной первичной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Чайковский профсоюз» по организации и результату участия на первом туристическом слете ПАО «Газпром», проведенного в Пермском крае. За активное участие в профсоюзной деятельности и большой личный вклад председатель профсоюзной организации Татьяна Викторовна Кузенская награждена Почетной грамотой ФНПР. Председатель совета Центра молодежных инициатив, инженер КИПиА Пермского ЛПУ МГ Алексей Монзин удостоен звания «Лучший молодой работник ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

Приятное удивление, восторг и восхищение одновременно испытали участники экскурсии на производственную площадку АО «СИБУР-Химпром» во время визита в г. Пермь председателя Профсоюза Александра Корчагина. Поразили высочайший уровень автоматизации сложнейших химических процессов, оборудование бытовых условий, как на космической станции, забота об экологии окружающей среды и реализация социальной программы по сохранению здоровья работников завода. С не меньшей заинтересованностью участники экскурсии познакомились с новаторским подходом к социальному партнерству первичной профсоюзной организации АО «СИБУР-Химпром» (председатель Алексей Витальевич Дрейман). Именно этот опыт заслуживает пристального изучения и распространения.

Завершающим аккордом 2018 года можно считать высокую оценку работы территориальной организации со стороны социальных партнеров, а именно благодарственные письма от Губернатора Пермского края и регионального объединения работодателей «Содружество».

ПРОФСОЮЗЫ ВСЕХ СТРАН, ОБЪЕДИНЯЙТЕСЬ!

В уставе Нефтегазстройпрофсоюза России закреплено право участвовать в международном профсоюзном движении, кампаниях международной солидарности. Со дня своего образования 17 декабря 1990 года Нефтегазстройпрофсоюз России активно устанавливал и развивал двусторонние и многосторонние связи и контакты с родственными профсоюзами зарубежных стран. На сегодняшний день у Нефтегазстройпрофсоюза России 8 двусторонних международных соглашений с отраслевыми профсоюзами Азербайджана, Армении, Белоруссии, Грузии, КНР, Норвегии, Турции и Узбекистана.



Направления международной деятельности Профсоюза являются логическим продолжением текущих внутренних задач. Это защита социально-трудовых прав и экономических интересов работников в эпоху глобализации и активного развития рыночной экономики, обеспечение членов Профсоюза необходимой информацией по различным вопросам профсоюзной деятельности, организация работы с молодежью, реализация прав человека через обеспечение профсоюзных прав, выработка единых подходов профсоюзов по отношению к транснациональным компаниям и целенаправленная работа по заключению глобальных соглашений с ними, развитие компетенций и знаний в области регулирования трудовых отношений, включая технику безопасности, охрану окружающей среды при нефтяных и газовых разработках на морском шельфе и другие. Об итогах 2018 года, основных тенденциях международного профсоюзного движения и планах на 2019 год мы беседуем с Владимиром Косовичем, заместителем Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России.

— Я хотел бы выделить два на мой взгляд самых ярких международных события 2018 года: переподписание Глобального Рамочного Соглашения (ГРС) между Глобальным союзом IndustriALL, Нефтегазстройпрофсоюзом России, МОПО ЛУКОЙЛ и ПАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» и Всемирную конференцию Глобального союза IndustriALL по энергетике на тему «Укрепление силы профсоюзов в энергетическом секторе», которая прошла в Санкт-Петербурге.

В официальной церемонии подписания Глобального Рамочного Соглашения участвовали Президент «ЛУКОЙЛа» Вагит Алекперов, генеральный секретарь IndustriALL Вальтер Санчес, Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин, председатель Международной ассоциации профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ» Георгий Кирадиев. Соглашение с одной из крупнейших российских нефтяных компаний защищает интересы более 140 тысяч сотрудников компании «ЛУКОЙЛ», устанавливает стандарты в области прав профсоюзов, безопасности труда, охраны окружающей среды, а также единые условия труда на предприятиях Компании по всему миру. Глобальный союз IndustriALL высказал по-



желания в дальнейшем заключить схожие ГРС и с другими крупными нефтегазовыми компаниями, например, такими, как ПАО «Газпром» и ПАО «Татнефть».

Всемирная конференция Глобального союза IndustriALL по энергетике на тему «Укрепление силы профсоюзов в энергетическом секторе» прошла в середине лета, в июле, причем наш Профсоюз выступил, образно выражаясь, генеральным соорганизатором этой международной встречи. Вместе с нами зарубежных гостей встречали и сопровождали Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности, Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности и Всероссийский Электропрофсоюз.



Встреча на берегах Невы стала той площадкой, на которой нашлось место не только профсоюзным руководителям и активистам, но и представителям бизнеса, органов государственной власти, научных организаций.

Напомню, конференция объединила более 200 участников более чем из 45 стран мира. В ходе ее работы удалось поговорить о современных вызовах в энергетической сфере и обсудить следующие из этого международные профсоюзные действия. Тематика панельных дискуссий стала энергетика и устойчивая промышленная политика, распространение аутсорсинга и нестандартной занятости, противостояние глобальному капиталу, оргнализинг и профсоюзное сотрудничество.

Участники форума поднимали вопросы сохранения рабочих мест в нефтяной и газовой отраслях в связи с переходом на альтернативные источники энергии, ущемления прав рабочих по всему миру, властные ограничения прав на забастовки и другие массовые акции, запреты на занятие профсоюзной деятельностью, влияние политики на экономику, укрепление профсоюзной солидарности в целях противостояния вызовам времени и защиты интересов работников. Особо острая дискуссия развернулась по вопросу четвертой промышленной революции в энергетике и ее последствиях для рынка труда. Роботизация уже не будущее, это настоящее, и вместе с положительными моментами мы имеем высвобождение людей рабочих специальностей, замещение их автоматами, роботами.

— **Владимир Степанович, каким образом выстраивается взаимодействие с зарубежными коллегами и главное, как оценить качество и актуальность этой работы?**

— Если говорить о странах СНГ, с которыми мы сотрудничаем в рамках Международной Конфедерации нефтегазстройпрофсоюзов, результатом этого сотрудничества является обмен опытом и взаимная поддержка. Как правило, дважды в год мы встречаемся и делимся опытом профсоюзной работы, так сказать, «сверяем часы». Последняя встреча прошла в октябре 2018 года в Баку, в Азербайджане, где поднимались вопросы совершенствования организационного построения профсоюзов, гендерного равенства. Оживленная дискуссия получилась по имеющим место в ряде государств фактическим запретам на занятие профсоюзной деятельностью. А в марте текущего года мы единогласно приняли обращение Конфедерации к правительствам России и Украины о защите людей труда в связи с возможной потерей работы газовиков Украины ввиду затянувшихся споров «о газе» между нашими странами.

Белорусские коллеги, например, охотно делились сложившейся практикой в сфере социально-партнерских отношений с властью. Мы же информировали партнеров о наработках в области охраны труда и специальной оценки условий труда, о разработке и внедрении системы профстандартов и профквалификаций, поскольку многие зарубежные коллеги только-только приступают к этой работе.



Что же касается дальнего зарубежья, наших друзей из Норвегии, Китая, других стран, то встречи с ними не столь часты, как с профсоюзами стран СНГ. Тем не менее мы с ними тоже работаем системно, изучаем их опыт, делимся своим, стараемся привлечь к диалогу представителей власти и бизнеса. Сегодня, к сожалению, в условиях санкционной «войны» по отношению к России социальные партнеры стали встречаться реже с коллегами из-за рубежа, и мы считаем, что профсоюзы не только вправе, но и обязаны предоставлять площадки для необходимого диалога бизнесу и органам власти. Более того, полагаем необходимым изучать не только положительный опыт, но и отрицательный. Я имею в виду последние события во Франции, где борьба за экономические права и интересы вылилась в противостояние государства и общества, массовые беспорядки и человеческие жертвы. Важно понять, почему они выходят на улицу, как-то нестандартно добиваются решений в области трудовых прав, каковы будут результаты их действий, повлияет ли это на изменение государственных решений в пользу работающего человека. Не все покажут по ТВ и напишут в прессе,

достоверная информация может быть получена на основе личных контактов и в ходе проведения каких-либо совместных мероприятий.

С норвежскими профсоюзными работниками мы в постоянном диалоге не один год и даже десятилетие, периодически проводим совместные семинары и обмениваемся делегациями. У наших коллег накоплен уникальный опыт по вопросам безопасности проведения работ на морском шельфе. Об этом знают чиновники из Минтруда и Минэнерго России, поэтому используем профсоюзную площадку, наши возможности, чтобы перенять этот опыт и закрепить его в российском законодательстве, тем более что речь, как правило, идет не о законодательных актах, а о подзаконных, принимаемых на министерском уровне.

Взаимодействие и партнерство с профсоюзами Западной и Восточной Европы, стран СНГ расширяют знания и представления руководителей о месте и роли профсоюзов в современном обществе. Опыт зарубежных коллег по отстаиванию социально-трудовых прав работников помогает совершенствовать не только нормативную базу федерального уровня, но иначе, под другим углом зрения посмотреть на положения коллективных договоров, отраслевого соглашения, локальных актов работодателя. Кроме того, частично опыт организационного строительства мы «подсмотрели» у западных партнеров. Это прежде касается межрегиональных и объединенных профорганизаций, представителей профсоюза на территории.

Не взаимодействовать с другими профсоюзами в глобальном плане сегодня нельзя, к примеру, вопросы сохранения климата на земле, экологической безопасности планеты, роботизации и вывода в этой связи «лишних» работников на улицу нужно обсуждать всем вместе, это же не вопросы какой-то одной страны, одного профсоюза.

— **Новый год уже наступил. Каковы планы на 2019 год? Какие вопросы будут в поле зрения Профсоюза?**

— Традиционно проведем две встречи с партнерами по СНГ: в марте в Минске планируем рассмотреть вопросы профквалификаций, мы эту тему несколько раз откладывали по объективным причинам, думаю, что теперь все сложится. Есть предложение о проведении осеннего Совета Международной Конфедерации в Казахстане, и если все страны согласятся, то в марте мы затвердим это постановлением. Двухсторонние встречи, видимо, тоже будут. Например, скоро исполнится год нашему соглашению с коллегами из Узбекистана, а встреч с ними еще не было. В планах первый раунд переговоров провести в Москве. За последние 20 лет мы ничего практически не знали о профсоюзном движении в этой стране, включая наших отраслевых коллег. Теперь ситуация меняется, страна стала более открытой благодаря новому политическому руководству.

С норвежским профсоюзом «ИндастриЭнерджи» планируем продолжать работу по совершенствованию норм и правил в области безопасности проведения работ на

морском шельфе, охраны труда, привлекая, если будет соответствующая договоренность, специалистов компании «Газпром нефть», которые реально работают на шельфе и нуждаются в том числе в норвежском опыте. Есть в планах и визит в Турецкую Республику, надеемся на продолжение двухсторонних связей, которые формально должны закончиться в мае 2019 года. Обменяемся опытом и с китайскими коллегами.

— **Видите ли вы влияние международного профсоюзного сотрудничества на поведение российских профсоюзов в вопросах отстаивания своих позиций?**

— Конечно. То, что мы видим, как европейские профсоюзы борются за права работников, не может не влиять на возможные события в России. Сейчас только и разговоры о том, что, дескать, социально-экономическая жизнь в стране в 2019 году станет заметно хуже. Причем об этом говорят представители всех ветвей власти: и исполнительной, и законодательной. А если это так, то у профсоюзов работы не убавится. Безусловно, как и раньше, будем искать компромиссы с властью, бизнесом, приходиться к нужным решениям за столом переговоров. Но нельзя исключать и коллективные действия как способ отстаивания трудовых прав и экономических интересов. Пока даже ярые недовольства по изменению пенсионного законодательства не вызвали волну митингов. В основном все проходило локально. Но это может усугубиться ввиду, например, повышения ставки НДС, акцизов, других непопулярных решений, что переполнит чашу терпения и может спровоцировать более активные действия не только партийных структур, но и профсоюзных.

Есть свежий положительный пример международной поддержки и влияния. В мае 2018 года Верховный суд России исправил неправомерное решение городского суда Санкт-Петербурга о ликвидации одного из профсоюзов. Большие и малые международные профсоюзные объединения не оставили без внимания такое судебное решение, решительно выступили в поддержку коллег из России. Есть все основания полагать, что реакция профсоюзных коллег из-за рубежа не в последнюю очередь повлияла на восстановление справедливости

*Анастасия Дубенская
Светлана Романовская*



ЧЕРЕЗ КОНФЛИКТ К РАЗВИТИЮ

Конфликт — неотъемлемая сторона жизни: личной, общественной, производственной, экономической, политической. Общественное мнение ошибочно оценивает конфликт как явление негативное. Однако конфликт, отмечают специалисты, полезен, если он не разрушителен. В ходе конфликта преодолеваются противоречия, открываются новые возможности. Среди важных функций конфликта — выявление его причин, поиск способов их устранения и в конечном счете продвижение к цели. Рано или поздно все конфликты заканчиваются, так как иссякают поддерживающие их ресурсы. Чем закончится конфликт для участвующих сторон, зависит от их глубинных интересов. Конфликта не стоит бояться или избегать, лучшее, что можно сделать, — изучить его причины, максимально быстро и полно задействовать механизмы стабилизации ситуации, найти взаимоприемлемое решение и реализовать выход из конфликта на дорогу продуктивного взаимодействия. Сегодня наш разговор — о социально-трудовых конфликтах в России. Эксперт, который поможет разобраться в этом вопросе, — Евгений Макаров, заместитель председателя ФНПР, научный руководитель центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов.



На фоне этого в стране сформировались негативные тенденции и в сфере социально-трудовых отношений. Это проявляется в непрерывном появлении новых конфликтов между работниками и работодателями. Не все из них попадают в поле зрения центра, а лишь те, которые вышли за пределы диалога сторон социального партнерства, оказались неурегулированными в переговорах и обрели социально опасные формы. Для краткости этим конфликтам присвоено название социально-трудовых конфликтов (СТК). Вот некоторые тенденции в развитии социально-трудовой обстановки в конце 2018 года:

- длительность возникающих СТК растет, а большинство СТК лишь частично урегулирует противоречия;
- происходит дальнейшее сокращение работников на предприятиях, находящихся в стадии банкротства и высвобождаемых без гарантии дальнейшего трудоустройства;
- растет число работников, работающих неполную рабочую неделю;
- увеличивается количество находящихся в вынужденных отпусках;
- растет число сокращенных работников в автоматизируемых отраслях (банковские, финансовые и другие услуги);
- усиливается напряженность и растет количество СТК в третичном секторе экономики (сфера услуг, торговля);

СИТУАЦИЯ

Согласно анализу социально-трудовых конфликтов в России, который проводит научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты», в течение 2018 года продолжали сохраняться негативные тенденции, оказывающие непосредственное влияние на формирование социально-трудовой обстановки в стране:

— усиливающийся глобальный системный экономический негатив и новые экономические санкции со стороны ЕС и США, которые оказывают замедляющее воздействие на большинство отраслей реального сектора экономики, в том числе стратегические, снижение доступности кредитных ресурсов, сжатие объема оборотных средств, снижение деловой активности в целом, а также объемов производства — все это продолжает ухудшать экономическое положение предприятий в подавляющем большинстве отраслей;

— экономическое положение предприятий, связанных на использовании импорта (обрабатывающие производства, машиностроение, нефтегазовая отрасль, строительство, производство продуктов питания), продолжает ухудшаться;

— в условиях продолжающегося кризиса увеличение количества ликвидируемых предприятий, предприятий-банкротов, предприятий, оптимизирующих производства и бизнес-процессы, вело к росту количества работников, высвобождаемых по сокращению без гарантий дальнейшего трудоустройства;

— рост потребительских цен на продукты питания и товары, рост тарифов, инфляция способствовали дальнейшему снижению покупательной способности заработной платы работников;

— замедление потребительского спроса из-за снижения доходов населения вело к дальнейшему снижению объема производства в ряде отраслей экономики, ориентированных на потребительский рынок.

— сохраняется острота и количество протестных действий работников;

— растут потери рабочего времени из-за забастовок и приостановок работы.

Основные причины возникновения СТК — невыплаты и задержки заработной платы, сокращение работников, банкротство предприятий. Растет число СТК, в которых работодатели (собственники) оказывают давление на профсоюзные организации, нарушают положения коллективных договоров.

Наиболее конфликтными отраслями экономики остаются обрабатывающие производства, строительство, транспорт.

— Евгений Иванович, первый вопрос, который я хочу вам задать после того, как познакомилась с общей картиной СТК в России за 2018 год: как повлияло на общую ситуацию решение правительства РФ о проведении пенсионной реформы? Научно-мониторинговым центром «Трудовые конфликты» обобщаются и анализируются данные по протестным акциям, связанным с изменениями пенсионного законодательства. Поделитесь этой информацией.

— Прежде всего отмечу, что протесты, связанные с увеличением пенсионного возраста, относятся к категории «смежных» с трудовыми конфликтами, так как затрагивают не только работников, членов профсоюзов, но вообще всех граждан. Кроме того, пенсионные вопросы не регулируются коллективными договорами и соглашениями (кроме некоторых тем льготного пенсионного обеспечения) и поэтому формы протестной активности носят публичный, уличный характер. Как известно, для трудовых конфликтов характерны другие формы протекания. Решение правительства РФ об изменениях в пенсионном законодательстве вызвало негативную реакцию в российском обществе. С июня 2018 года по всей территории РФ не прекращаясь проходили акции протеста против повышения пенсионного возраста. За этот период митинги, пикеты и другие акции зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения. Наибольшее количество протестных акций состоялось в Приволжском федеральном округе — 150, Центральном — 116, Сибирском — 114. Протестные мероприятия проходили в 83 субъектах РФ. Всего НМЦ «ТК» на данный момент зарегистрировано более 700 акций протеста. Организаторами общественных протестных мероприятий выступают региональные отделения политических партий (65%), территориальные и отраслевые организации профсоюзных центров (15%), общественные организации и движения (16%).

— Если говорить о результативности протестов по пенсионной теме, какова она? Будут ли продолжаться митинги? Ваши прогнозы?

— Результатом протестов стала острая публичная дискуссия о необходимости более глубокого и тщательного рассмо-

трения подобных вопросов, затрагивающих базовые основы общественного договора, который придает стабильное состояние нашему обществу. Думаю, что пенсионная тема еще не раз даст о себе знать в силу отложенного характера последствий принятых решений. Как долго они будут сохраняться и когда сработают, покажет дальнейшее развитие социальной ситуации. Пока на виду политические потери, которые понесли все сторонники увеличения пенсионного возраста. Совершенно ясно, что масштаб неприятия в обществе сделанных шагов намного больше, чем проявленная уличная протестная активность.

— Для вас как эксперта каково наиболее полное определение конфликта и вообще ваше отношение к нему? Есть ли правила конфликта, что нужно обязательно знать конфликтующим сторонам?

— Сам этот термин применяется необычайно широко, например при анализе биологических, физических и социальных явлений. Выделяют также конфликты в неживой природе. Из-за этого универсального и полного определения конфликта не существует, поскольку в каждой сфере конфликтного взаимодействия имеются свои особенности. Понятие социально-трудового конфликта можно сформулировать как неурегулированные противоречия между группами работников (в т.ч. объединенных в профсоюзы) и работодателями (в т.ч. в лице менеджмента организаций, предприятий, учреждений) в сфере трудовых отношений, принимающие характер противоборства по вопросам при-

СПРАВКА

Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» (НМЦ) был создан по решению Федерации Независимых Профсоюзов России в Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов в 2012 году. Этому предшествовало изучение конфликтной обстановки в сфере социально-трудовых отношений, которое и привело к пониманию, что официальная статистика не отражает действительных процессов в трудовых коллективах, и социальное партнерство не всегда сводится к мирным переговорам. Центр изучает конфликты в сферах, прямо или косвенно относящихся к трудовым отношениям. Основное в работе центра — аналитика. Центр выпускает в год около 70 бюллетеней о состоянии конфликтности. Каждый, кто желает получить информацию, может зайти на сайт НМЦ (industrialconflicts.ru) и увидеть ситуационную картину дня. При желании, что обычно связано с профессиональной деятельностью или обучением, можно получить данные за любой день, месяц, год, начиная с сентября 2012 года в разрезе. Сегодня у этого ресурса более 600 подписчиков. Центр прочно завоевал позицию наиболее достоверного источника по теме социально-трудовых конфликтов в стране, признана его работа и международными экспертами.



менения действующего законодательства о труде, установления будущих или изменения существующих условий труда. Если кому-то из читателей требуются более подробные знания в сфере социально-трудовых отношений, то их можно почерпнуть на страничке «Термины и определения» сайта, о котором мы уже упомянули. Что касается сторон, которые вступают в конфликт, то им необходимо точно представлять себе цель, знать пространство конфликтного взаимодействия и границы, в пределах которых может быть достигнуто решение, а также понимать ресурсное обеспечение конфликта. Участник конфликта, который знает ответы на эти вопросы, готов к нему и скорее всего выйдет из него победителем. Если зачинщик или участник конфликта не знает ответов на эти вопросы, конфликт для него закончится безрезультатно.

— Если в целом говорить о СТК, как меняются они в нашей стране? Самая конфликтная сфера, наверное, ЖКХ?

— Нет, ЖКХ не самая конфликтная отрасль с точки зрения трудовых отношений. Возможно, на бытовом уровне к ней чаще возникают претензии, но в сфере, которую мы изучаем, наиболее конфликтными являются отрасли обрабатывающей промышленности, строительства и транспорта. По сравнению с 2017 годом в 2018 году конфликтность на предприятиях остается на прежнем уровне — около 170 конфликтов за год. В территориальном разрезе лидерами по конфликтности являются Москва, Сахалинская и Курганская области. СТК зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения. По нашей оценке, некоторое снижение числа конфликтов к осени 2018 года связано с особенностями внутривластной ситуации в стране (проведением выборов Президента РФ), а также смещением в летний период протестного потенциала в сферу смежных конфликтов — акций протеста против пенсионных изменений. Но снижение носило временный характер, к концу года количество конфликтов стало расти и достигло уровня предшествующих лет.

— Каковы причины конфликтов?

— Более двух третей от числа всех СТК возникают по причинам полной или частичной невыплаты (задержки) заработной платы. Растет доля СТК, причиной возникновения которых становится общее снижение уровня оплаты труда

(отсутствие индексации, изменение системы и снижение уровня оплаты, покупательной способности заработной платы). Значимой по-прежнему остается доля конфликтов, начавшихся по причинам сокращения и увольнения работников, то есть все зарегистрированные СТК в 2018 году имели социально-экономическую направленность.

Преобладающее большинство конфликтов в 2018 году — по праву и всего около 25% — по интересам. Здесь нужно дать пояснения. Конфликты по праву — те, причиной которых является нарушение законных прав и интересов работников. К законным относятся как все, прописанные в законодательстве, так и те, что отражены в договорах и соглашениях. Конфликты по интересам — те, в ходе которых стороны добиваются изменения существующих условий труда или заключения новых договоров и соглашений. Если подавляющее большинство столкновений касается нарушений действующих законов или договоренностей, то это свидетельствует о низкой правовой и договорной культуре либо о глубоком кризисе на предприятии, из которого путем переговоров выйти не удастся.

— Какую роль в разрешении конфликтов играют профсоюзы?

— Это непростой вопрос. Во-первых, следует помнить, что в нашей стране довольно высокий уровень представительства профсоюзов на рабочих местах. Профсоюзность среди всей массы занятых в экономике составляет около 29%, что может показаться не очень большим, но на самом деле больше, чем в Европе и мире, исключая лишь скандинавские страны и Италию, причем на предприятиях, где профсоюзы работают, охват членством в среднем более 70%. Конфликты возникают как на предприятиях с профсоюзным представительством, так и в среде неорганизованных работников. На протяжении 2018 года из 160 конфликтов в 23% интересы и трудовые права работников защищали профсоюзные организации различных уровней и профцентров. Благодаря профсоюзным организациям на предприятиях наблюдается снижение конфликтности, это выражается в более коротких сроках разрешения конфликтов и менее острых формах их протекания. И наоборот, растет число СТК, инициированных неорганизованными работниками, эти конфликты протекают жестко и порой заканчиваются не в пользу работников.

— Евгений Иванович, вы сами напрямую связаны с профсоюзной деятельностью, являетесь заместителем председателя Федерации Независимых Профсоюзов России, были руководителем Федерации профсоюзов Ленинграда и Ленинградской области. Как вы для себя определяете главную функцию профсоюзной организации?

— Мой профсоюзный стаж начинался в первичной организации судостроительного завода, на стапеле, где для долгих разговоров времени нет. Поэтому на уровне первичной организации главное — нормальная работа завода или ор-

ганизации при соблюдении баланса интересов работников и работодателей. Это всегда была крайне трудная задача. Но если профсоюзный лидер стоит на стороне работников и понимает их нужды, а также знает механизмы защиты их интересов, его ждет авторитет и успех. На каждом уровне профсоюзной работы стратегия — стоять на стороне работников. А вот в отстаивании интересов могут быть разные тактические приемы. Переговоры, наступление и уступки, конфликты и компромиссы — полный арсенал профсоюзных средств и сил должен быть готов к применению. Профсоюзная работа — часть большого механизма социального развития. Это не просто ринг, где бьются за экономические блага, не только площадка идейного противостояния, это еще и среда, в которой поддерживается определенная атмосфера коллективной сопричастности, где формулируются представления о справедливости, где личная свобода сочетается с коллективной силой. Если стоящие вне профсоюзного движения работодатели или руководители органов государственной власти чувствуют эту силу за лидером, возникает определенная система координат допустимых действий. Со временем возникает доверие, ощущение надежности, что в свою очередь помогает защищать экономические интересы работников.

— Свобода — это хорошо, а как вы полагаете, не снижается ли ценность человеческого труда в связи с роботизацией и автоматизацией труда? На смену человеку приходят роботы, а их и защищать не надо...

— В начале 2018 года я делал доклад перед профсоюзными работниками высшего звена о грядущей промышленной революции и вызовах, которые стоят перед движением и наемными работниками. В сжатом виде могу отметить, что шестой технологический уклад, основанный на повсеместном внедрении микропроцессоров и множестве других технологий меньшего масштаба, но так или иначе связанных с цифровизацией, будет с различной скоростью проникать в отрасли и нашу жизнь в течение ближайших пятидесяти лет (время активной жизни двух поколений). Четвертая промышленная революция, о которой модно стало говорить при каждом удобном случае, подойдет к своему расцвету к 2030 году. Нам стоит тратить время на обсуждение таких отдаленных перспектив лишь в интересах следующих поколений. Факторы, влияющие на темпы четвертой промышленной революции, неплохо изучены. В первую очередь — источники инвестиций в развитие технологической базы; во вторую — собственно технологии и производства, в том числе производство программного обеспечения, их научное обеспечение; в третью — кадры, способные обеспечивать технико-технологические прорывы и, наконец — безопасность общества и человека. Можно разобрать вес каждого из них, разложить все это по отраслям знаний и хозяйства и получить более или менее реальную картину того, как эта революция будет шагать по просторам отечественной экономики, в разрезе субъектов Российской Федерации и даже

муниципальных образований. В результате всем станет ясно, что в ближайшие двадцать пять лет ценность человеческого труда не уменьшится, а лишь будет возрастать.

Я бы сейчас больше задумывался над темой экономического, образовательного и других видов неравенства, которое постепенно превращается в топливо для формирования волн недовольства и пока неосознанного протеста.

— А если конкретнее про несправедливость, какие бы вы назвали основные проблемы современной системы социально-трудовых отношений?

— Их несколько. Первая — слабое развитие институтов и реализуемых через них способов регулирования трудовых отношений. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений определена неполно и реализуется лишь отчасти. Подумайте только, мы все еще продолжаем спорить с государством о размере и составе минимальной оплаты труда и лишь в 2018 году добились равенства этого показателя МРОТ. Это дорога в шестой технологический уклад или в обратную сторону, к ситуации 1905 года? Здесь же — проблема института работодательских организаций. Представьте себе, что на протяжении последних пяти лет в ходе более чем 700 социально-трудовых конфликтов, происшедших в нашей экономике, не было ни одного случая участия со стороны объединений работодателей в их регулировании. Попробуйте ответить на вопрос, почему их это не интересует. Ведь в ходе каждого конфликта образуются потери если не экономического характера (а они исчисляются сотнями миллионов рублей), то морально-психологического, политического. Факты указывают, что этот институт не достиг еще того уровня социальной ответственности, во имя которого он создан. Или вот вам еще пример незрелости институтов: органы местного самоуправления выступают в роли работодателей (городской транспорт, образование, здравоохранение) и в ходе социально-трудовых конфликтов часто оказываются в роли наиболее злостных нарушителей трудового законодательства. Такие у нас народные избранники. Вторая проблема — неустроенность договорно-правовой системы. Нельзя же в самом деле полагаться на всевидящее прокурорское око в деле защиты законодательства о труде! Где работающие механизмы досудебного, третейского разбирательства социально-трудовых конфликтов? Они есть лишь на бумаге, но в реальности крайне мало случаев успешного разбирательства без участия силовых ведомств. Без поддержки со стороны государства, в том числе материальной, система трудовых арбитражей не заработает.

Список проблем можно продолжить, но лучше для этого выделить отдельное время и место, так как мы окончательно выйдем за пределы темы социально-трудовых конфликтов. Надеюсь, что читателям после прочтения этой статьи будет интересно покопаться в страницах нашего сайта, возможно, будут найдены ответы на многие накопившиеся вопросы.

Светлана Романовская

«НЕФТЕГАЗОВЫЙ СЕКТОР — НЕ ПРОКЛЯТИЕ, А НАШИ ВОЗМОЖНОСТИ»

Тюменский регион известен самой масштабной промышленной эпопеей в мире: в середине прошлого столетия благодаря рекордному освоению недр среди болот в короткие сроки выросли города. Но век легкой нефти пройден, необходимо развивать технологии добычи, привлекать инвесторов и заниматься сервисом. Такова стратегия власти. Сегодня в регионе реализуется 41 проект по выпуску продукции для нужд нефтегазового сектора. Тюменская область обладает большим научным потенциалом и может стать мощным нефтесервисным кластером. Тюменская область отличается от других нефтегазовых регионов инновациями, как технологическими, так и административными.

В своем Послании 2018 года Губернатор Тюменской области Александр Моор основные акценты сделал не на нефтегазовой отрасли, а на развитии агропромышленного комплекса, медицинской сферы, образовательных программ. Регион слезает с нефтегазовой иглы. Новые отрасли, которые Тюмень видит перспективными, связаны с цифровизацией и IT-отраслью, пока зарождающейся, пока начинающейся, но очень перспективной. Тюменская область снова в лидерах по инвестициям. Их объем в расчете на одного жителя в два с половиной раза превысил уровень по стране. Выше среднероссийского и индекс промышленного производства.

Социальная удовлетворенность жителей области тоже не отстает.



Немалую роль в этом играют соглашения с нефтегазовыми компаниями о сотрудничестве, которые вот уже много лет существуют в регионе. Соглашения действуют с Лукойлом, Роснефтью, Сургутнефтегазом, Транснефтью, Газпром нефтью. Можно добавить к этому грантовые и благотворительные программы, которые можно смело назвать инвестиционными в хорошее самочувствие и настроение жителей региона. По соглашению с Роснефтью оказывается поддержка учреждениям здравоохранения, образования, детских домов, общественных организаций коренных народов Севера, инвалидов, ветеранов Великой Отечественной войны и ветеранов-нефтяников. Многолетнее сотрудничество связывает ПАО «Лукойл» и Тюменский нефтегазовый университет. Компания ежегодно выделяет гранты на поддержку студентов, участвует в формировании материально-технической базы. Кроме этого, соглашение, подписанное с Лукойлом, предполагает взаимодействие в вопросах геологического изучения, разведки и добычи полезных ископаемых, развития сети АЗС региона, охраны окружающей среды.

По соглашению с ПАО «Газпром нефть» в регионе будет создан центр исследования пластовых систем. Компания планирует построить в Тюмени инновационный лабораторный комплекс, который призван стать экспертным центром управления геологическими исследованиями «Газпром нефти».



Об итогах и перспективах, о диалоге с нефтегазовыми компаниями — в интервью с Губернатором Тюменской области Александром Моором.

— Александр Викторович, какие отрасли промышленности по итогам 2018 года продемонстрировали значительный рост?

— Промышленный рост — результат многолетней системной командной работы, результаты которой нельзя получить за один год. Мы движемся по всем направлениям. Самое главное — развитие экономики, потому что без экономики решить все остальные задачи невозможно.

Очень важно, что мы развивали традиционную для Тюменской области отрасль — добычу углеводородов. Крупные российские компании — Роснефть, Сургутнефтегаз, Газпром нефть — сегодня ведут добычу в Уватском районе.

Наш стратегический партнер компания Сибур реализует уникальный проект на Тобольской площадке, и мы надеемся, что дальнейший потенциал этой площадки будет использоваться этой же компанией для создания новых производств по более высокому переделу продукции.

Активно развивается агропромышленный комплекс. Это важно не только с точки зрения социальной стабильности на селе, но и тех возможностей, которые с 2014 года открылись по импортозамещению и развитию экспорта.

Лучшая реклама региону — добрая слава, которая передается в народе, от предпринимателя предпринимателю, партнеров, заказчиков, потребителей.

И это вселяет большее доверие, чем когда об этом рассказываем мы, чиновники. Задача власти — ана-

лизировать те формы поддержки, которые есть, реагировать на новые вопросы, которые возникают, и предлагать новые условия поддержки. Очень важное качество, которое формируется годами, — доверие. Показатель увеличения инвестиций — один из показателей оценки эффективности деятельности. Все последние годы как раз были связаны с поисками инвесторов с развитием несырьевого сектора, потому что сырьевой сектор экономики у нас достаточно хорошо развит. Мы подтвердили с основными газодобывающими компаниями, такими как Роснефть, Сургутнефтегаз, Газпромнефть, все инвестиционные программы на ближайшую пятилетку, и они движутся по намеченному плану.

Очевидно, что нужно двигаться от тех преимуществ, которые есть, и в

этой связи нефтегазовый сектор — не проклятие, а наши возможности. Те ограничительные меры, которые были введены в отношении нашей страны, как раз этому способствовали. Импортозамещение — не ругательное слово, оно на самом деле работает на пользу, стимулирует, в том числе «заставило» нефтегазовые компании сформулировать конкретные задачи производителям: с какими характеристиками оборудование, какие услуги им нужны. Времена, когда отечественные производители жили по принципу «купите у нас то, что мы производим», прошли. Это очень важная трансформация, которая произошла в сознании промышленников.

Большие возможности и огромные инвестиции появились в промышленном секторе. Если взять область, то более 400 инвестиционных проектов разного масштаба реализуется сегодня, еще более 300 просчитаны и готовы к реализации. Инвесторы, которые зашли к нам из других регионов, говорят о том, что наш промышленный сектор становится привлекательным. Да, мы, конечно, принимаем меры поддержки, но эти инвестиции очень долгосрочные, и перед следующим этапом с теми же инвесторами обсуждаем не просто производство, а уже более высокую ступень — переработку промышленной продукции и возможность ее экспорта.

— Сколько рабочих мест создано за последние годы и в каких отраслях?

— В рамках реализованных инвестиционных проектов за 2013–2017 годы создано более 28 тысяч новых рабочих мест (по данным Реестра инвестиционных, инновационных проектов и инфраструктурных площадок Тюменской области). Это прежде всего промышленность, нефтедобыча, аграрный сектор, сектор услуг.

В текущем году в Тюменской области открылось 11 новых производств. Среди них как небольшие предприятия, к примеру, сыроварня «Сырная душа» или цех по производству мясных и колбасных изделий в Тобольске, так и крупные — мусоросортировочный завод в Тюмени ООО «ТЭО», третья очередь Антипинского нефтеперерабатывающего завода.

Завершается реализация еще нескольких проектов, среди них строительство крупного животноводческого

— Первична, конечно, экономика. Если будет развиваться экономика, будут появляться новые предприятия, рабочие места, налоги, сможем решить социальные задачи, которые ставят перед нами жители, которые обозначил президент в своем майском указе.

Поэтому первое — тотальная работа с улучшением делового климата и с новыми инвесторами. Мы не должны никого упустить, нужно продолжать работать с теми компаниями, которые инвестируют в Тюменскую



комплекса в Ялutorовском районе ООО «Петелино». На территории индустриального парка «Боровский» — создание нового производства по выпуску нефтегазопромыслового оборудования, водонефтегазонабухающих пакеров ООО НПО «СибБурМаш», строительство регионального комплекса по переработке дикорастущих и садовых ягод, плодов и овощей ООО ТПК «Ягоды Плюс», создание фабрики вкусной еды «ОКЕЙЧ» и производства по переработке листовых салатов и овощей ООО «Прованс Групп».

Тюменская область — один из лидеров экономического развития в стране. За последние 10 лет объем промышленного производства увеличился в регионе более чем в три раза, и по этому показателю область находится на втором месте в стране.

Объем инвестиций в основной капитал по итогам первого полугодия 2018 года вырос на 43,8%, оборот малого и среднего предпринимательства в 2017-м вырос на 13,4%, экспорт увеличился почти на 43%. Возросло и число предприятий-экспортеров. Если в 2016 году их было 138, то в 2017-м — уже 161.

— Как расставите акценты в развитии на 2019 год? Какие направления считаете наиболее перспективными?

область. У всех них есть планы по расширению объемов инвестиций: Роснефть, Сургутнефтегаз, Газпром нефть, компания Сибур.

Очень перспективный агропромышленный комплекс. Важно сейчас не просто заниматься выращиванием зерна, производством молока и мяса, нужно уйти в глубокую переработку. Только там максимальная добавленная стоимость. И по возможности отдельной задачей ставлю расширение экспорта. Это непросто, но тот, кто не будет стоять на месте, а «включит голову», сможет на этом направлении серьезно заработать. Важно сегодня понимать, что некоторые отрасли, в которых мы считали, что тратим деньги, могут приносить деньги. Первое — научно-образовательный центр, создание знаний и их капитализация.

Второе направление, которое пока не развито, но во всем мире развивается быстрее, чем все остальные, — медицинский туризм. Считаю, что сегодня на нашу медицину нужно смотреть как на отрасль, которая при грамотном управлении станет экспортноориентированной. По соотношению цены и качества с учетом курса к мировым валютам можем быть конкурентоспособными, ведь мы имеем хороший задел — федеральный нейрохирургический центр, в ближайшее время



построим современный онкологический центр. При этом сейчас речь идет не только о лечении, у нас есть мощные ресурсы, связанные с реабилитацией и рекреацией. Это минеральные воды, лечебные грязи, которые включены в список ЮНЕСКО, есть еще интересное направление — лечебная нефть, о которой мало знают, но ее состав лучше, чем нафталановой нефти в Азербайджане.

Если мы научимся все это упаковывать в один продукт и сможем правильно его представить не только на российском рынке, но и на рынке стран СНГ и дальнего зарубежья, то при планомерной среднесрочной работе (понимаю, что это не год и не два) мы вполне могли бы стать конкурентоспособными. Говорю это абсолютно уверенно, потому что совсем недавно состоялся форум приграничных регионов — Российско-Казахстанский в Петропавловске, и его тема — развитие туризма. На форуме прошли презентации наших регионов и регионов Казахстана, который тоже выходит на мировой уровень и продвигает свои рекреационные ресурсы, и все отмечают, что эта сфера растет быстрее. По прогнозам многих экономистов и ученых, к 2050 году 25% мировой экономики будет связано со здоровьем, здравоохранением, лечением. Эта сфера быстро растет, и здесь нельзя отставать. Может быть, это кому-то покажется несерьезным и смешным, но если не ставить перед собой амбициозных задач, всегда будешь в числе отстающих...

— Как обстоят дела с наукой, высшей школой?

— Наши вузы — Тюменский государственный университет, Тюменский индустриальный университет участвуют в двух федеральных программах. Тюменский госуниверситет — в проекте «5-100», Тюменский индустриальный — в программе федеральных опорных вузов. Но есть амбици-

озный проект, которым мы активно занимаемся — создание научно-образовательного центра мирового уровня. Это еще одно решение в рамках майского указа, в соответствии с которым в стране должно появиться не менее 15 таких центров.

Уникальность заявки в том, что мы идем тремя регионами: Ямало-Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ и Тюменская область. Мы подписали соответствующее письмо за подписью всех трех губернаторов и сейчас все вместе, тремя командами, готовим документы для подачи в Министерство науки, чтобы участвовать в конкурсе на создание научного центра.

Что это дает? На мой взгляд, это принципиальная вещь не только для развития университетов. В целом это прорывная идея для развития экономики, поскольку главная цель — создавать новые знания, которые будут внедряться индустриальными партнерами, а их в Тюменской области много: нефтяники, нефтегазодобывающие компании, Сибур.

При этом видим себя не только в классических отраслях: добыча, переработка углеводородов. Перспективные направления — на стыке химии и биологии, производство продуктов питания. Очень интересная тема акарология, все, что связано с клещами. Она, может быть, маленькая, но развивающаяся, и очень важно, что у наших ученых есть труды мирового уровня.

Четко для себя обозначаем направление удара и будем активно двигаться. Перспективные направления дают возможность молодым людям реализоваться в Тюменской области.

Светлана Романовская

Коллективный договор — «ЖИВОЙ» документ

Коллективный договор, бесспорно, главный документ, регулирующий взаимоотношения работника и работодателя. Содержание коллективных договоров значительно отличается друг от друга и зависит от многих факторов, в том числе финансового состояния организации. В целях выявления лучшего опыта по заключению коллективных договоров Нефтегазстройпрофсоюзом России проводится ежегодный, ставший уже традиционным, конкурс «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе». Среди его основных критериев — уровень заработной платы, ее индексация, социальный пакет, предоставляемый работникам, куда входит медицинское, пенсионное, жилищное обеспечение. Оцениваются и вопросы питания, гарантии для работников, имеющих детей, гарантии для молодежи и т.д.

Светлана Есаулова, начальник социально-экономического отдела аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России:

— В этом году конкурс проводился уже 16-й раз. Мы проанализировали 37 поступивших заявок, — рассказывает Светлана Есаулова, начальник социально-экономического отдела аппарата Профсоюза. — Конкурс проводится по четырем группам видов деятельности. Победители меняются, стараемся привлекать новых участников. В этом году состав участников заметно обновился: примерно половина участников не принимала участия в конкурсе последние три года.

Задача конкурса — выявление и распространение передового опыта работы по защите прав и интересов работников при разработке и заключении коллективных договоров. Каждый год лучшие делятся своим опытом. Хочется также отметить, что мы совершенствуем и методику определения победителей конкурса. В прошлом году постоянная комиссия Российского Совета профсоюза по защите социально-экономических прав членов Профсоюза, в ведении которой находится этот конкурс, провела большую работу по пересмотру и совершенствованию методики определения победителей конкурса. Коллективный договор — «живой» документ, который изменяется, совершенствуется, откликается на запросы времени, является результатом переговоров работодателя и представителей работников. И мы видим, как многие коллективные договоры меняются в лучшую сторону, появляются новые положения, новые гарантии, в том числе благодаря проводимому конкурсу.

Поздравляем победителей конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» в 2018 году

■ Профсоюзные организации в нефтяной и газовой промышленности, магистральном нефтепроводном и газопроводном транспорте:

■ I место — ТПО (ОПО) ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» (председатель ПО — Иван Эннс, генеральный директор — Сергей Кочуров)

■ II место — ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» (председатель ПО — Иван Забаев, генеральный директор — Александр Корякин)

■ III место — ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» (председатель ПО — Алексей Зорин, генеральный директор — Олег Третьяков)

Профсоюзные организации в переработке нефти и газа, нефтехимической и химической промышленности, электроэнергетике:

■ I место — ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» (председатель ПО — Владимир Вшивков, генеральный директор — Сергей Андронов)

■ II место — ППО АО «Куйбышевский нефтеперерабатывающий завод» (председатель ПО — Марина Угай, генеральный директор — Сергей Чепурнов)

■ III место — ОППО «Газпром переработка профсоюз» (председатель ПО — Сергей Васин, генеральный директор — Марат Гараев)

Профсоюзные организации в эксплуатации газового хозяйства:

■ I место — ОППО «Газпром трансгаз Казань профсоюз» (председатель ПО — Максим Андрианов, генеральный директор — Рафкат Кантюков)

■ II место — ОППО ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» (председатель ПО — Ольга Белькова, генеральный директор — Константин Зубарев)

■ III место — ОППО ОАО «Калининградгазификация» (председатель ПО — Наталья Телиди, генеральный директор — Леонид Ковалев)

Профсоюзные организации в геофизике, геологоразведке, строительстве, машиностроении, нефтепродуктообеспечении и сервисном обслуживании:

■ I место — ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» (председатель ПО — Юрий Мясников, генеральный директор — Михаил Кривихинский)

■ II место — ППО ООО «Варандейский терминал» (председатель ПО — Денис Бурков, представитель УК — Михаил Кривихинский)

■ III место — ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» (председатель ПО — Эдуард Брандман, генеральный директор — Вадим Воеводкин).

На заседании Российского Совета профсоюза 15 ноября состоялось торжественное награждение победителей и призеров конкурса наградами Нефтегазстройпрофсоюза России. Редакция журнала «НГСП-информ» задала победителям несколько вопросов: Как изменялся коллективный договор на протяжении времени? Меняются ли приоритеты? Какими пунктами коллективного договора вы гордитесь? Что дает коллективный договор молодым работникам и как в целом они реагируют на наличие такого социального документа?



Алексей Зорин, председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»:

— Развитие коллективного договора ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» происходит постоянно. Ни в коем случае не должно быть так, что однажды придумали некий документ и законсервировали его. Меняются времена, подходы к производству, соответственно, меняются потребности работников, направления поддержки, а значит должны вноситься изменения и в коллективный договор. Для примера: 20 лет назад остро стояли вопросы размера оплаты труда. 10 лет назад мы акцентировали внимание на охране труда, улучшении условий труда работников. Сегодня на первый план выходят вопросы социальной поддержки, особенно молодых работников. Ведь сейчас в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» почти 30% работников младше 35 лет, а в целом средний возраст работающих на предприятии — 40 лет. Альтернативы коллективному договору на предприятии нет. Да и нет в ней нужды, ведь согласно Трудовому кодексу РФ договор распространяется на всех работников, в том числе не состоящих на учете в первичной профсоюзной организации. Другое дело, что благодаря эффективному партнерству с руководством предприятия, службой по управлению персоналом многие статьи коллективного договора отражены в локальных нормативных актах предприятия, будь то положение о системе охраны здоровья или улучшение жилищных условий работников ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», социальная политика на предприятии, комплексная целевая программа по работе с молодыми работниками и молодыми специалистами и другое.

Свою работу мы строим на основе Социального кодекса ПАО «ЛУКОЙЛ» и Соглашения между ПАО «ЛУКОЙЛ» и Межрегиональной профсоюзной организацией. Кроме того, на предприятии существует двухсторонняя комиссия, в которую входят представители работодателя и профсоюзной организации. Данная комиссия обсуждает производственные и экономические изменения в стране, регионе, в Компании. Рассматриваются новшества трудового законодательства. Всесторонне оценив все эти факторы, совместными усилиями разрабатываются предложения в коллективный договор.

Наша задача — максимально учитывать интересы работников, но при этом находить баланс с возможностями работодателя. И хочу подчеркнуть, что мы всегда находим взаимопонимание. Свидетельство тому — социальный пакет льгот и гарантий, который есть у работников ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». В частности, за отчетный период работодатель полностью выполнил взятые на себя обязательства и обеспечил выполнение коллективного договора, направив более 600 млн рублей на реализацию социальных программ.

Инновационное развитие невозможно без молодых специалистов, поэтому в коллективном договоре прописан отдельный раздел по работе с молодежью. Профсоюзная организация совместно с работодателем создают все условия для того, чтобы приступив к работе, молодые ребята сразу почувствовали поддержку. Для примера: в прошлом году 55 человек, для которых ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» стало первым местом работы, получили единовременное пособие. Для молодой семьи или отдельно взятого молодого специалиста такая помощь становится существенным подспорьем. У проживающих вдали от места работы есть возможность встать в очередь на улучшение жилищных условий и получить компенсацию за наем жилья. Мы понимаем, что в одиночку решить проблему приобретения квартиры молодым людям практически невозможно. Не так давно в коллективном договоре появилась новая гарантия: у ребят, которые прерывают трудовую деятельность на время службы в армии, теперь приостанавливается и стаж молодого специалиста. Вернувшись на работу, они продолжают пользоваться правом на льготы в течение более длительного периода, нежели прежде. Кроме того, в коллективном договоре закреплены шаги по адаптации и обучению молодых специалистов, в частности, проведение семинаров и тренингов.

Очень здорово, что Профсоюз проводит такой конкурс и ежегодно определяет лучшие коллективные договоры в отрасли. Конкурс дает уникальную возможность получить независимую оценку результатов деятельности профсоюзной организации, позволяет увидеть лучшие практики реализации коллективных договоров в отрасли, сравнить себя с ними. Вхождение в тройку призеров, безусловно, придает импульс и нам, и нашему социальному партнеру для дальнейшей работы по улучшению условий труда и повышению качества жизни работников.





Ольга Белькова, председатель ОППО ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»:

— Приоритеты не меняются. Есть пункты, которые остаются в первоначальном виде с момента принятия первого коллективного договора. Другой вопрос, что улучшаются условия, увеличиваются выплаты, более детально прописываются условия предоставления льгот, изменяются формы оплаты труда, появляется новая спецодежда. Жизнь не стоит на месте, и коллективный договор как живой организм на него реагирует.

На мой взгляд, договор — лучший инструмент выстраивания четких и ясных отношений между работниками и работодателями. Это возможность во время коллективных переговоров обсудить проблемные вопросы, возможность контроля выполнения разделов договора. Любое положение о социальных выплатах, каким бы хорошим оно ни было, таких возможностей не имеет.

В связи с тем, что одна из главных целей работодателя — получение прибыли, разговор об увеличении льгот, гарантий и компенсаций — всегда дело непростое. В нашей ситуации есть еще одна проблема, потому что работодатель не в полной мере свободен во многих решениях. Есть головная компания, которая довольно жестко регламентирует раздел коллективного договора, касающийся социальных выплат. К счастью, руководство акционерного общества понимает, что льготы и компенсации — хороший стимул повышения производительности труда, поэтому нам удастся договариваться.

В первую очередь горжусь, когда коллективный договор выполняется в полном объеме — когда повышается заработная плата, улучшаются условия труда. Все это прописано в нем.

Безусловно, призовое место в конкурсе — это укрепление авторитета председателя профсоюзной организации как в глазах работодателя, так и трудового коллектива.

ва. А чем выше авторитет, тем легче вести переговоры на любом уровне.

Очень важно работать с молодежью по разъяснению положений и преимуществ коллективного договора. Многие из них приходят на предприятие, не имея ни малейшего представления о существовании такого документа. Особенно это касается рабочих специальностей. Важно объяснить молодому человеку, какие перспективы гарантирует ему коллективный договор и в плане карьерного роста, и в плане улучшения финансового положения.



Эдуард Брандман, председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг»:

— Первый коллективный договор между работодателем и Объединенной профсоюзной организацией ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» был принят вскоре после объединения в 2011 году разрозненных первичных профсоюзных организаций научно-исследовательских и проектных институтов, входящих в структуру Группы «ЛУКОЙЛ», в единую профсоюзную организацию созданного в 2010 г. Общества. Этот коллективный договор являлся компромиссным вариантом, так как на момент слияния каждый НИПИ имел свой колдоговор, со своими социальными приоритетами, к которым уже привыкли трудовые коллективы.

Предложенный на рассмотрение новый договор в какой-то степени пытался удовлетворить запросы всех коллективов при минимальных финансовых вливаниях. С развитием Общества совершенствовался и Договор. Добавились Положение об оплате труда, Положение о премировании работников, расширился спектр социальных льгот, выявлялись и устранялись «тонкие» места, устранялась двусмысленность в восприятии прописанных положений. На сегодняшний день в Обществе действует третья редакция Договора, принятого в сентябре 2017



года. За этот период состоялось шесть заседаний двухсторонней комиссии, внесшей 43 изменения и дополнения.

Основным приоритетом профсоюзной организации является работа с молодежью: молодыми учеными и специалистами, будущим ПАО «ЛУКОЙЛ». Эта позиция находит отражение и в коллективном договоре. Работе с молодежью посвящен отдельный раздел Договора, который также претерпевает изменения в сторону увеличения льгот и преференций.

За рабочими буднями, направленными на выполнение производственных задач, вопросы социальной защищенности работников не всегда и не у всех руководителей находятся в поле постоянного внимания. Колдоговор как инструмент воздействия заставляет учитывать интересы сотрудников, дает профсоюзной организации больше возможностей в защите их прав, заставляет голос профкома звучать «громче». Никакой другой нормативный документ не обладает таким, с одной стороны, пробивным, а с другой стороны, сдерживающим от своевольных шагов административным эффектом.

Если говорить о нашей организации, то следует отметить, что с руководителями нам везло. Хотя подходы к проблемам у них были совершенно различны, но всех их объединяло умение слушать и слышать. Не все из них пытались вникать в тонкости проблемы, но конкретные доводы по необходимости корректировки договора или дополнения его всегда находили понимание. Руководители по-настоящему чувствовали ответственность за людей.



Молодежь — наше будущее. Это не просто лозунг, а приоритетное направление деятельности нашей профсоюзной организации. Этому вопросу уделяется основное внимание профкомов первичных профсоюзных организаций и, конечно, объединенной. Наш коллектив — это сосредоточение интеллектуальных и высококвалифицированных работников разных возрастов, в том числе и молодежи. Но молодежь на производстве и в науке достигает определенных результатов в разном возрасте, так как в науке работа начинается только после завершения учебы в вузе. При подготовке и дальнейшей работе по совершенствованию коллективного договора мы настояли на принятом в образовании возрасте молодых ученых — до 35 лет, материальной и организационной помощи соискателям ученых степеней, материальном поощрении за призовые места в конкурсах и конференциях молодых ученых и многое другое.



Наталья Телиди, председатель ОППО ОАО «Калининградгазификация» Нефтегазстройпрофсоюза России:

— Первый коллективный договор ОАО «Калининградгазификация» заключен в 1999 году. За 20 лет IV раздел «Социальные льготы, гарантии и компенсации» пополнился такими пунктами, как:

- материальная помощь к отпуску в размере оклада;
- направление на обучение либо оказание материальной помощи на обучение работников общества при получении среднего или высшего профессионального образования;
- выделение денежных средств для оснащения здравпункта общества оборудованием и медикаментами (в штате здравпункта две единицы — главный врач и медицинская сестра);
- наем жилья для квалифицированных специалистов;
- дополнительное добровольное медицинское страхование и страхование работников от несчастных случаев;
- оказание материальной помощи в случае тяжелой жизненной ситуации;

— выделение денежных средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, аренду спортивных залов, приобретение спортивного инвентаря;
— компенсация затрат на приобретение путевок для отдыха и оздоровления детей работников.

В обществе альтернативы коллективному договору нет. Это главный документ, который устанавливает льготы, гарантии и компенсации сверх установленных трудовым законодательством, принимается и может быть изменен только совместным решением профсоюзной организации и работодателя.

При подготовке проекта КД проводятся собрания во всех структурных подразделениях общества. Обобщаются все предложения, высказанные на собраниях, по внесению тех или иных льгот, гарантий и компенсаций.

При обоснованной и аргументированной позиции с учетом имеющейся финансовой возможности работодатель, как правило, соглашается на установление дополнительных льгот.

Я как председатель профсоюзной организации горжусь тем, что на предприятии удалось создать и укомплектовать здравпункт, построить кафе, внедрить систему добровольного медицинского страхования и дополнительного страхования от несчастных случаев. Сейчас на повестке — вопрос о дополнительном пенсионном обеспечении. Веду переговоры по внедрению этой системы для работников.

Безусловно, победа в конкурсе укрепляет позиции при ведении коллективно-договорных переговоров. Появляется возможность проанализировать те пункты, по которым мы проигрываем участникам конкурса, занявшим 1-е и 2-е места, и предложить внести льготы в коллективный договор. Ведь все хотят быть лучшими.

На нашем предприятии помимо льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных КД для всех сотрудников, моло-

дые работники имеют возможность получать дополнительное образование за счет средств общества, персональную надбавку в размере ежемесячной премии до момента успешной сдачи экзаменов и допуска к работе. За молодыми работниками закреплены наставники, помогающие в полной мере освоить профессию. Совместно с профсоюзной организацией работает Молодежный совет со своей программой и планом работ, от ритуала Посвящения в газовики и празднования Дня молодежи и до участия в акциях, спортивных и культурных мероприятиях, проводимых не только в обществе, но и в Калининградской области. И очень важно, что мы видим результаты этих всех привилегий для молодых: смена растет достойная, будет на кого доверять ОАО «Калининградгазификация».



Владимир Вшивков, председатель ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»:

— Для удобства пользования структура нашего КД приведена к структуре Соглашения между работодателем и МПО ПАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» на 2015–2020 годы. После проведения СОУТ в КД внесены все необходимые корректировки. Трудовое законодательство меняется постоянно, наш КД соответствует всем нормам ТК РФ. Приоритетные направления — охрана труда и техника безопасности, работа с молодежью, социальные льготы и гарантии.

Льготы отражены в КД. Но чтобы не загромождать КД, порядок и условия их предоставления отражены в локальных нормативных актах, что позволяет более оперативно вносить изменения.

Поводов для гордости в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» предостаточно. К примеру, работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим

днем продолжительностью от 3 до 15 календарных дней. Беременные женщины, работающие на вредных или тяжелых работах, имеют возможность до наступления 16 недель беременности перейти на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. А в случаях невозможности предоставления беременной женщине, занятой на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, работы, исключающей воздействие неблагоприятных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя до 16 недель беременности. А уже с 16 недель беременности и до ухода в отпуск по беременности и родам женщины освобождаются от работы с оплатой этого времени по среднему заработку. Женщины, имеющие детей до 14 лет, имеют право на дополнительный оплачиваемый день отдыха в месяце. Дополнительные дни можно взять по случаю регистрации брака, рождения ребенка, смерти близкого родственника. Есть юбилейные выплаты и выплаты при выходе на пенсию. Молодежь — будущее предприятия. VIII раздел нашего КД полностью посвящен работе с молодыми сотрудниками. В нем прописаны основные гарантии молодежи, такие как обеспечение проведения стажировок молодых специалистов; расторжение трудового договора в период трехлетнего срока с момента приема на работу; выплата единовременного пособия при трудоустройстве; выплата единовременного пособия при возвращении из армии; материальная помощь при вступлении в брак и прочее.

Конечно, коллективный договор мы разрабатываем не для конкурса, а для работников, так как заинтересованы в улучшении их качества жизни. Победа в конкурсе КД — это престиж профсоюзной организации. Мы не собираемся останавливаться на достигнутом, а будем и в дальнейшем вносить полезные изменения в КД.



Марина Угаев, председатель ППО Куйбышевского НПЗ:

— Если сегодня коллективный договор регулирует трудовые и социальные отношения между работодателем и работником, то КД советского времени, например, был направлен на мобилизацию рабочих, ИТР и служащих для успешного выполнения плана, повышения рентабельности производства и производительности труда. Сейчас КД заключается на три года, а раньше заключали ежегодно.

В современном КД отсутствуют какие-то описательные моменты, это конкретный и лаконичный документ. Уверена, что на сегодняшний день альтернативы коллективному договору нет, да и не нужна она. В компании «Роснефть» действует шаблон типового коллективного договора. Максимально возможный набор льгот, гарантий и компенсаций определяется Рабочей группой на заседаниях дважды в год. Члены Президиума Совета МПО ПАО «НК «Роснефть» и сотрудники кадровых структур компании профильных направлений работы обсуждают возможные изменения и дополнения, предложенные структурными профсоюзными организациями МПО. Поступившие от структурных профсоюзных организаций предложения и дополнения касаются социальных гарантий, льгот и компенсаций, которые могут быть включены в коллективные договоры дочерних обществ.

Безусловно, наполняемость каждого конкретного КД определяется на местах с учетом бюджета выплат социального характера. Если у предприятия есть финансовые возможности, то установление дополнительных льгот проходит достаточно гладко. И здесь необходимо не распылить эти финансы по мелочам, а тщательно продумать и направить на что-то действительно важное и нужное.

Согласование КД проходит по установленным срокам. Мы, например, у себя на заводе внесли в КД до-



плату при уходе в очередной отпуск. Пусть пока она небольшая, но есть. Это платформа для дальнейших переговоров. Сверх результатов СОУТ в КД закреплена норма по выдаче молока работникам, занятым во вредных условиях труда. В определенных размерах компенсируем затраты на протезирование зубов работникам, занятым во вредных производственных процессах, оказываем материальную помощь возвратившимся на завод после срочной службы в армии молодым работникам. Профсоюзный конкурс на лучший КД полезен всем: есть возможность посмотреть на результаты коллег, узнать лучшие практики, понять, где мы находимся по ряду показателей.

Каждые переговоры с работодателем — это чистый лист, и призовые места в конкурсе уже не считаются — это оценка прошлого, причем оценка совместного труда, совместных достижений и договоренностей. Что касается льгот для молодых специалистов, то наша молодежь с радостью пользуется всеми льготами КД. Главное в нашей работе при этом — вовлечь ребят в профсоюзную работу, достучаться до них в вопросе вступления в Профсоюз и донести истину: только благодаря наличию профсоюзной организации на Куйбышевском НПЗ есть Коллективный договор.



Юрий Мясников, председатель ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-Транс»:

— Наше предприятие объединяет в своем составе ряд производственных подразделений, действующих в разных бизнес-секторах и регионах с довольно сильно отличающимися социально-экономическими условиями. Поэтому и коллективных договоров в обществе действует несколько. Но все они ориентированы на



единый стандарт, который задает Соглашения между работодателем и МПО ПАО «ЛУКОЙЛ». Недавний период экономических трудностей в жизни страны на первый план выдвинул перед действующими на предприятии профсоюзными организациями задачу не столько расширения спектра социальных гарантий и льгот для работников, содержащихся в коллективных договорах, сколько удержание их на имеющемся достаточно высоком уровне. Подтверждением тому, что уровень этот достаточно высок, как раз и служат неоднократные победы колдоговоров в конкурсах, которые проводит Нефтегазстройпрофсоюз России. Но это не означает, что мы не совершенствуем эти документы, работа над ними идет постоянно.

Коллективному договору альтернативы нет. Это основа социального партнерства, в которой зафиксированы все взаимные обязательства работодателя и трудовых коллективов. Будучи социальными партнерами и имея такую надежную основу для сотрудничества, как коллективный договор, мы всегда в результате находим с администрацией предприятий общий язык, приходим к некому решению, которое устраивает и работодателей, и работников, чьи интересы представляет профсоюзная организация. Как я уже сказал, уровень социальных гарантий для тружеников у нас по сравнению с другими предприятиями аналогичного профиля достаточно высок. При этом люди понимают, что уровень их заработной платы и количество различных благ, предусмотренных коллективным договором, напрямую зависят от эффективности производства. Они дорожат своей работой, поэтому сами начинают активнее искать способы оптимизации деятельности на своем участке. Это помогает предприятию получать прибыль, и оно в свою очередь не остается в долгу перед работниками. Именно благодаря постоянной работе по поиску наиболее эффективных экономических решений постепенно повышаем уровень гарантий работников.

Очень важно вести постоянный диалог с работодателем и подкреплять любые предложения неоспори-

мыми аргументами. Средства, как известно, из воздуха не берутся. Поэтому любые новые льготы для работников требуют поиска путей увеличения эффективности производства. В то же время очевидно, что по-настоящему эффективно могут трудиться только настоящие профессионалы, а для того чтобы привлечь и удержать такие кадры, им нужно предложить конкурентоспособные условия, уровень заработной платы и социальных гарантий. Для этого в переговорах с работодателем следует оперировать не благими пожеланиями, а точной и оперативной информацией о состоянии отраслевых рынков труда, социально-экономической ситуации в регионах, ожиданиях и настроениях в среде работников, условиях, которые создают для них другие работодатели, действующие в том же сегменте бизнеса.

Мы гордимся в целом каждым нашим коллективным договором. Ведь за каждым их пунктом стоит огромная работа. Во многом они схожи, в чем-то отличаются. Но полностью совпадают в главном: эти документы призваны создать у людей ощущение социальной защищенности, условия для стабильной, эффективной и безопасной работы. О том, что это сделать удалось, говорит тот факт, что мы преодолели не так давно довольно остро стоявшую проблему текучки кадров. Главным фактором тут, конечно, является уровень зарплаты. Везде, где работает «ЛУКОЙЛ-Транс», заработная плата не ниже среднеотраслевой в регионе. Плюс к тому людей привлекает стабильность предприятий, достойный уровень социальных гарантий и хорошая атмосфера в коллективах. Кроме того, «ЛУКОЙЛ-Транс» дает работникам хорошие возможности для обучения и, как следствие, профессионального и служебного роста.

В коллективном договоре прописан целый раздел для молодежи, который позволяет адаптироваться молодым работникам при трудоустройстве на предприятия. На собраниях, конференциях, при личном разговоре мы, представители профорганизаций, всегда разъясняем молодежи, для чего нужен коллективный договор, как он регулирует взаимоотношения между работодателем и работниками. В «ЛУКОЙЛ-Трансе» вообще стараются сами растить кадры, причем таким образом, чтобы работники осваивали не только какую-то одну узкую сферу деятельности, но и ориентировались во всех остальных, постепенно становились универсалами.

В обществе ежегодно проводятся конференции молодых специалистов, на которых они представляют научно-технические разработки и рационализаторские предложения. В результате у предприятия в отличие от многих других нет проблем с притоком молодых квалифицированных кадров. Этому способствует и то, что «ЛУКОЙЛ-Транс» поддерживает тес-



ные связи с профильными учебными заведениями, организует для студентов прохождение практики на своих производствах, а затем привлекает вчерашних студентов в коллективы. Кроме того, в компании действует система дистанционного обучения. Она охватывает не только такие обязательные направления, как охрана труда, техника безопасности, но и ощутимо способствует профессиональному росту кадров. И во всех этих адресованных молодежи начинаниях профорганизации принимают самое активное участие.

Конкурс на лучший коллективный договор поднимает престиж коллективных договоров, а также укрепляет позиции профсоюзных организаций при ведении переговоров о внесении изменений в коллективный договор. Здесь же очень важны последовательность и системный подход. Любые новшества и улучшения в этих документах, конечно, даются непросто. Но если уж какой-то рубеж достигнут и получил широкое общественное признание, его и отстаивать проще, и для коллег из других профсоюзных организаций он может служить положительным примером и ориентиром.





Иван Забаев, председатель ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз»:

— Коллективный договор Общества «Газпром добыча Уренгой» — это сбалансированный и финансово наполненный документ, отвечающий реалиям времени. Его действие распространяется на всех работников предприятия, а также членов их семей. Опирающийся на нормы Генерального коллективного договора ПАО «Газпром», продленного по инициативе «Газпром профсоюза» до конца 2021 года, колдоговор Общества является основой для реализации социально-экономических и трудовых прав работников газодобывающего предприятия и гарантом компенсаций, льгот и обязательств работодателя. Трудно представить более достойную альтернативу. Последняя редакция документа, принятая в 2012 году и пролонгированная дважды, актуальна вплоть до 31 декабря 2021 года. Но это не значит, что все это время колдоговор не обновлялся. Напротив,

любое дополнительное соглашение, а их было более двух десятков, значительно улучшает какой-то из пунктов этого документа, а значит, и уровень жизни работников. В консолидации с работодателем профсоюзная организация Общества ведет большую работу в области создания безопасных условий труда на производстве. Уполномоченные по охране труда и промышленной безопасности — а их во всех филиалах предприятия около трех сотен — ориентированы на выявление различных нарушений технологического процесса и предупрежде-

ние нежелательных последствий. Эта важная работа ведется ими на общественных началах. Повышению квалификации уполномоченных Профсоюза по охране труда уделяется самое пристальное внимание.

«Газпром добыча Уренгой профсоюз» оказывает и всестороннюю правовую защиту членам Профсоюза. К штатному юристу за консультацией также обращаются и пенсионеры предприятия.

Под особым вниманием профсоюзной организации находятся и те, кто работает вахтовым методом. Во время рабочих визитов на дальние промыслы профсоюзные лидеры обращают внимание на условия труда и быта вахтового персонала, а в случае выявления каких-либо проблем ситуация берется под особый контроль.

Профсоюзная организация взяла на себя также заботу о культурном и спортивном досуге газодобытчиков и членов их семей. Вольная борьба, волейбол, футбол, хоккей, настольный и большой теннис, плавание, лыжи, шахматы, стрельба из пневматического оружия, бильярд, фитнес — этими и другими видами спорта могут заниматься сотрудники Общества. Пользуются популярностью массовые катания по выходным на ледовом корте спортивного комплекса «Факел». Патронирует профсоюзная организация и развитие детского спорта.

ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» участвует и в ежегодной спартакиаде Общества, является одним из организаторов масштабного «Ямальского марафона», красочного фитнес-фестиваля, душевного туристического слета, экстремального «Яха-марафона» и популярного в Ямало-Ненецком округе турнира по танцевальному спорту «Уренгойский вальс». Под профсоюзным флагом Общества с недавних пор соревнуются даже газодобытчики-киберспортсмены. Общество «Газпром добыча Уренгой» делает ставку на молодежь, создает оптимальные условия для ее адап-

тации, профессионального и карьерного роста. Это привлекает в команду молодых специалистов. Каждый третий член Профсоюза — работник Общества до 35 лет. Активность молодых газодобытчиков не может не радовать. Велосипедные пробеги, интеллектуальные турниры, соревнования по пейнтболу, тренинги, мероприятия к дню молодежи — не просто досуг, а образ жизни. В свою очередь профсоюзная организация финансирует молодежные проекты, понимая, что это долгосрочное вложение в будущее.



Максим Андрианов, председатель ОППО ООО «Газпром трансгаз Казань профсоюз»:

— Наш Коллективный договор — не закостенелая субстанция: он живет и динамично подстраивается под современные социальные тенденции, сохраняя в основе основной постулат — заботу о человеке труда.

Коллективный договор в Обществе «Газпром трансгаз Казань» (до 2008-го предприятие носило наименование «Таттрансгаз») заключается с 1976 года. Стоит отметить, что «Газпром трансгаз Казань», являясь 100-процентным дочерним обществом «Газпрома», имеет ряд уникальных особенностей. Коллективные договоры, как правило, являются традиционным элементом корпоративной политики, социальной ответственности перед работниками. Результат многих лет поисков оптимальных решений в части социального партнерства сформулирован в положениях Генерального коллективного договора ПАО «Газпром», который стал своеобразной конституцией газовой отрасли России. В зоне своей ответственности газовики Татарстана осуществляют транспортировку газа по магистральным газопроводам, а также эксплуатируют газораспределительные сети. Таким образом достигаются как хорошие производственные показатели (с 2003 года Татарстан на 100% газифицирован), так и обеспечивается надежное безаварийное газоснабжение городов и районов, а также ряда гигантов промышленного сектора.

Безусловно, ни для кого не секрет, что человек хорошо работает, когда ему гарантирована стабильность. И дело не только в заработной плате, в крупных городах и промышленных центрах уровень зарплаты специалистов одного направления варьируется незначительно. Другое дело, когда есть уверенность в соблюдении интересов работника, постоянном улучшении условий труда, обеспечении жильем, медицинском обслуживании, организации

летнего отдыха и обучения, а также в большом перечне социальных гарантий, выплат и компенсаций — словом, все то, что прописано в Коллективном договоре.

Сегодня в «Газпром трансгаз Казань» более 33% коллектива — молодежь в возрасте до 35 лет. Она уверенно входит в рабочие коллективы, приобщается к трудовым традициям. Именно на молодежь ориентированы такие положения, как корпоративная политика по жилищному обеспечению, поддержка материнства и детства, обучение, страхование и многое другое.

Победа в конкурсе — огромная ответственность. Это заставляет активнее работать над вопросами компетенции. Помимо этого, крайне важна поддержка.

Так, Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз» оказывает значительную помощь в ходе подготовки к конкурсу, за что мы искренне благодарны коллегам.

Важно ведь не только победить, но и удержать победу. А это может быть достигнуто кропотливым ежедневным трудом. Не случайно основное кредо профсоюзной работы можно сформулировать мудрым изречением Платона: «Стараясь о счастье других, мы находим свое собственное».



ВАЛЕРИЙ САФИХАНОВ: «ПРИЗВАНИЕ БЫТЬ ЛУЧШИМ»

Сегодня профсоюзные организации, входящие в структуру Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России, объединяют свыше 20 000 членов Профсоюза. Кроме того, заключены соглашения с профсоюзными организациями дочерних обществ ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «СИБУР Холдинг». А это еще в общей сложности более 45 000 членов Профсоюза. С 1994 года Республиканскую организацию Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России возглавляет Валерий Сафиханов.

Валерий Сафиханов родился в многодетной семье сельских тружеников. Отец — ветеран, участник Великой Отечественной войны, мать — ветеран тыла. Личным примером родители привлекали к посильному труду. Позрелому трудиться Валерий начал с 5-го класса, работая на летних каникулах механизатором.

На выбор профессии повлиял старший брат, который работал аппаратчиком на химзаводе. Еще в школьные годы Валерий увлекался химией, любил проводить химические эксперименты, участвовал во многих олимпиадах. Считает, что ему повезло с учителем химии, которая умела преподнести каждый урок интересно, увлекательно. Поэтому после окончания средней школы поступил в техническое училище нефтехимиков № 11 и окончил его с отличием.

Сафиханов начал трудовую деятельность в 1967 году в должности помощника оператора Уфимского нефтеперерабатывающего завода имени XXII съезда КПСС. В этом же году поступил на вечернее отделение технологического факультета Уфимского нефтяного института. По завершении УНИ продолжил работу на заводе в должности начальника установки, при этом успешно сочетал производственную деятельность с общественной работой, был членом комитета ВЛКСМ и совета молодых специалистов завода.

Ежегодно на заводе проводились социалистические соревнования, совет молодых специалистов и руководство завода проводили конкурс среди профессий. Основными критериями конкурса являлись успешное выполнение производственных задач, рационализаторство, общественная работа. В 1975 году согласно положению конкурса Сафиханову присвоено звание «Лучший молодой специалист завода». За трудовую и профсоюзную деятельность у Валерия Сафиханова много наград.

За большой личный вклад в развитие нефтегазового комплекса страны В.Х. Сафиханову присвоены почетные звания «Заслуженный работник Минтопэнерго РФ» (1998),



«Заслуженный нефтяник Республики Башкортостан» (2002), «Заслуженный нефтегазостроитель России» (2012). За большой вклад в укрепление и развитие социального партнерства он награжден Почетной грамотой Республики Башкортостан (2013). Удостоен знака отличия «За самоотверженный труд в РБ» (2018). Но главной считает оценку его деятельности трудовым коллективом. 2 января Валерию Хурматовичу исполнилось 70 лет. Сегодня беседуем с юбиляром.

— Валерий Хурматович, откуда у вас такая тяга к общественной работе? Сейчас много говорят о развитии лидерских качеств, проводят семинары, фестивали, тренинги. Молодежь этим активно увлекается. Как считаете, лидерские качества даются или приобретаются?

— Общественной работой я стал заниматься со школьной скамьи, где был председателем совета дружины. В студенческие годы стал комсоргом технологического факультета и в течение трех лет избирался председателем студенческого совета технологического факультета, а в 1973–1974 годах — заместителем председателя профсоюзной организации студентов института. Активно занимался конькобежным спортом и велоспортом.

Касаясь темы лидерских качеств, думаю, что человек может родиться с необходимыми качествами, чтобы эффективно управлять другими. Уверен в том, что лидерство является приобретенным качеством. Любой желающий достичь цели и имеющий достаточно силы воли, чтобы работать над собой, может добиться успеха. Хотя есть и некоторые врожденные характеристики, которые служат своего рода фундаментом и предрасполагают людей стать настоящими лидерами. Тему лидерства активно затрагиваем в рамках обучающих семинаров для профактива республики.

— Вы много времени провели на объектах строительства нефте- и газопроводов. Что запомнилось? В каких условиях работали? Как в то время профсоюз заботился о работниках, которые трудятся в суровых условиях? Что запомнили особенно? Было ли место подвигу?

— С марта 1976 года трудился в системе предприятий Миннефтегазстроя СССР: в строительном управлении № 16 ордена Ленина треста «Нефтепроводмонтаж», специализированном управлении монтажных работ № 6 ордена Трудового Красного Знамени треста «Востокнефтепроводстрой», где работал в качестве мастера, прораба, старшего прораба, заместителя начальника производственно-технического отдела, заместителя начальника управления. Приходилось работать в разных регионах страны. Вели строительство объектов в Оренбургской, Томской, Челябинской, Курганской областях, Пермском крае, Архангельской области, на острове Сахалин, в Западной Сибири.

Возводили объекты нефтегазовой отрасли промышленности на всей территории страны. Это нефтепроводы, газопроводы, компрессорные, насосные, поселки, города, объекты промышленного и социального назначения, жилье, детские садики, школы, дворцы культуры.

Работали в непростых условиях. В сжатые сроки необходимо было строить в полевых условиях жилые поселки для работников, обустраивать их быт, вместе с тем продолжая строительные монтажные работы на объектах. Труженики жили в вагонах-домиках, работы велись круглосуточно, для работников создавались благоприятные условия труда, постоянно проявляли заботу о работниках по созданию безопасных условий труда, профилактике травматизма и организации социально-бытовых условий.

Особенно запомнилась работа по строительству нефтепровода Монги — Погиби на севере острова Сахалин. Все необходимое для строительства оборудование, техника перевозились из производственных баз, расположенных в республике, на самолетах АН-12 и железнодорожным транспортом на остров Сахалин. Протяженность нефтепровода диаметром 729 мм от месторождения Монги (побережье Ныйского залива Охотского моря) до Татарского пролива составляла 86 км. В связи с отсутствием подъездных дорог перевозки грузов, оборудования и людей к объектам про-



изводились вертолетами МИ-6, МИ-8. Вертолеты МИ-1, МИ-2 постоянно находились в полевых городках для оперативной работы. Нефтепровод был предназначен для прокачки нефти с восточной части острова до Татарского пролива и далее на НПЗ г. Комсомольска-на-Амуре. Этот объект, работы по строительству которого велись в 1978–1979 годах, считался важнейшей стройкой острова Сахалин. Потрясал патриотизм рабочих. Они самоотверженно трудились, сдавая объекты в установленные сроки.

Было ли месту подвигу? Ответу так: вся работа по строительству нефтепровода, газопроводов и других объектов — это и есть подвиг наших тружеников.

— А когда ушли на освобожденную профсоюзную работу, не скучали по производству? Какие задачи тогда стояли перед вами? Вы уже долгие годы являетесь членом Российского Совета профсоюза и его Президиума. Скажите, что изменилось в работе Нефтегазстройпрофсоюза России за это время, какие ценности остались неизменными?

— В сентябре 1986 года меня избрали на освобожденную работу — председателем профсоюзного комитета треста «Востокнефтепроводстрой», который объединял около 8 000 работников треста и более 3 000 работников подрядных организаций. Подразделения находились во многих регионах республики, а строительные монтажные работы велись на территории нашей великой страны. Перед нами стояли основные задачи, заключавшиеся в создании благоприятной атмосферы в коллективе и безопасных условий труда, выполнении условий коллективного договора, организации социалистических соревнований, конкурсов профессионального мастерства, отдыха и оздоровления работников и членов их семей. Трест на своем балансе имел 12 детских садов, из них 8 в Уфе, пионерский лагерь, базы отдыха под Уфой и на берегу Черного моря. Поэтому скучать по производству не приходилось, так как пришлось с головой окунуться в новую работу.

Касаясь вопросов деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России, отмечу, что с течением времени меняется многое, появляются новые инновации как в стратегическом плане, так и в плане их реализации. Очевидно, что в настоящее время вектор смещается в сторону усиления правозащитной работы, на более высоком уровне поставлена работа с молодежью, качественно изменилась информационно-аналитическая работа. А ценности наши всегда неизменны — защита трудовых прав и гарантий тружеников.

— Вы возглавляете Республиканскую организацию Башкортостана Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства. Какие направления работы для вас приоритетные? Насколько легко молодежь вступает в профсоюзные ряды? Какова для них мотивация сегодня?

— Я возглавляю Республиканскую организацию вот уже почти четверть века. Приоритетными направлениями в работе всегда были и остаются защита трудовых прав и социально-экономических интересов работников, общественный контроль за соблюдением на предприятиях трудового законодательства по охране труда, подготовка и повышение квалификации профсоюзных кадров, работа с молодежью, внедрение современных информационных технологий, форм и методов и, конечно, организация среды членов Профсоюза и их семей оздоровления, отдыха, проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Главной целью молодежной политики является защита социально-экономических прав и интересов работающей и учащейся молодежи, привлечение ее в профсоюзные ряды, подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми. Для реализации этих целей проводится работа по повышению роли молодежи в производственной и общественной жизни, стимулированию к высокопроизводительному труду, обучению и переобучению, повышению квалификации. Общее количество молодежи (членов Профсоюза) на предприятиях нефтегазовой отрасли и строительства республики составляет 25 027 человек, это 43% от общего охвата, профсоюзный актив из них составляет всего 21%. Сегодня необходимо активнее использовать практику представительства молодежи в коллегиальных руководящих профсоюзных органах.

В значительной степени на мотивацию профсоюзного членства, особенно молодежи, влияет грамотно выстроенная информационная работа. Необходимо оперативно доводить информацию о деятельности профсоюзных органов всех уровней до каждого работника, что позволит существенно улучшить ситуацию с вовлеченностью в профсоюзные ряды именно молодежи, профлидеров, выработать профсоюзную позицию по отношению к их важнейшим жизненным проблемам.

— Какими достижениями вашей организации вы гордитесь?

— Выстроена совместная и целенаправленная работа с межрегиональными профсоюзными организациями (ПАО «НК «Роснефть», «Газпром профсоюз», ПАО «ЛУКОЙЛ», «СИБУР Профсоюз») и ОППО АО «Связьтранснефть». Мы благодарны руководству и коллегам Межрегиональной профсоюзной организации за активную совместную работу на благо членов Профсоюза.

В 2017 году в структуре Республиканской организации произошли большие изменения в связи с вхождением в Межрегиональную профсоюзную организацию публично-акционерного общества «НК «Роснефть» профсоюзных организаций предприятий АНК «Башнефть» и Группы компаний «Таргин». Руководство и специалисты МПО ПАО «НК «Роснефть» организовали множество встреч с руководителями и профактивом предприятий и организаций, провели

обучения и семинары. Создано пять первичных профсоюзных организаций в структуре МПО ПАО «НК «Роснефть». В результате совместной целенаправленной работы количество членов Нефтегазстройпрофсоюза России увеличилось на 10 тысяч.

С завершением этих процессов можно говорить о следующем этапе развития Нефтегазстройпрофсоюза России в республике, этапе совместной работы межрегиональной профсоюзной организации «Роснефть» и Республиканской организации Профсоюза по защите законных прав и интересов членов Профсоюза.

— Вы являетесь председателем постоянной комиссии Российского Совета профсоюза по охране труда, здоровья и экологии. Скажите, насколько важна охрана труда на производстве и какова роль Профсоюза в обеспечении безопасных условий труда?

— Охрана труда — неотъемлемая и одна из важнейших составляющих работы Профсоюза. Приоритетными направлениями деятельности технической инспекции труда Профсоюза и постоянной комиссии Российского Совета по охране труда, здоровья и экологии являются осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, правил и норм по ОТ, промышленной санитарии, экологии; выполнением коллективных договоров в части улучшения условий и охраны труда; анализом причин производственного травматизма и профилактики.

Основным и самым массовым звеном в организации общественного контроля продолжает оставаться институт уполномоченных лиц по охране труда. Технические инспекторы труда Профсоюза и уполномоченные по охране труда, а их на сегодняшний день более 16 тысяч человек, осуществляют постоянный общественный контроль за выполнением работниками норм и требований правил по охране труда, используя при этом современные подходы и методы. В профсоюзных организациях предприятий нефтегазовой отрасли и строительства республики созданы и функционируют комитеты и комиссии по охране труда, которые являются составной частью системы управления ОТ в организации.

Профсоюзные организации должны играть важную роль в вопросах обеспечения безопасности работников на основе соблюдения ими определенных правил поведения к культуре профилактики, управления рисками и устранения последствий происшествий и несчастных случаев. Усилия профсоюзных организаций должны быть направлены на профилактику нарушений и недопущение несчастных случаев на производстве.

**2 ЯНВАРЯ ВАЛЕРИЮ САФИХАНОВУ
ИСПОЛНИЛОСЬ 70 ЛЕТ**

АЛЕКСАНДР ДОДОНОВ: «ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР ДОЛЖЕН БЫТЬ ЧЕСТНЫМ И ОТВЕТСТВЕННЫМ»



Профсоюзный стаж Александра Додонова всего на год меньше трудового. В 1966 году Александр Николаевич начал трудовую деятельность на Оренбургском машзаводе, в профсоюзе — с 1967 года. «Помню, состоялась беседа с мастером участка, который объяснил, для чего нужен профсоюз и какие преимущества дает членство в оплате больничных листов. Уговаривать тогда нас не надо было, написал заявление не задумываясь и вступил в профсоюз», — вспоминает Александр Додонов.

В 1973 году Додонов поступил на работу в автотранспортную контору треста «Оренбурггазстрой» Миннефтегазстроя СССР, где работал инженером по технике безопасности, старшим инженером по безопасности дорожного движения. Возглавлял комиссию профкома по охране труда и технике безопасности. В 1981 году избран освобожденным председателем профкома треста «Оренбургнефтегазстрой», где проводил большую работу по своевременному вводу объектов жилья и соцкультбыта, улучшению условий труда работающим, взаимодействию с болгарской строительной группой, работающей на объектах треста «Оренбургнефтегазстрой».

В 1989 году на седьмой отчетно-выборной конференции Оренбургской областной профсоюзной организации Додонов А.Н. избран ее председателем.

«Мою кандидатуру на должность председателя выдвинули делегаты от объединенной профсоюзной организации «Оренбурггазпром». Всего выдвинули трех кандидатов. После трех туров голосования меня избрали председателем. Согласился, так как был профсоюзный стаж 22 года, 8 лет возглавлял объединенную профсоюзную организацию и 8 лет был членом президиума обкома. Так что и опыт, и желание продолжить профсоюзную работу на более высоком посту у меня были».

Из случаев, когда в профсоюзную организацию обратились за помощью как в последнюю инстанцию, Александр Додонов вспомнил, как удалось помочь очередникам на жилье. «Ко мне обратились работники завода КПД треста «Оренбургнефтегазстрой» о незаконном предоставлении жилья лицам, не стоящим в очереди. У них имелись гарантийные письма от администрации о предоставлении им жилья в течение года без очереди. Разбирались и разобрались в пользу очередников. До перестройки наиболее распространенные вопросы — жилищные. В настоящее время — вопросы занятости и заработной платы».

Главными качествами профсоюзного лидера Александр Николаевич считает честность, справедливость, компетентность, ответственность.

За заслуги в развитии топливно-энергетического комплекса РФ и Профсоюза Додонову Александру Николаевичу присвоено звание «Почетный работник топливно-энергетического комплекса», «Почетный работник Роснефтегазстроя», «Ветеран труда». Награжден знаками ФНПР «За активную работу в профсоюзах» и «За заслуги перед профдвижением России», нагрудным знаком 1-й степени «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе России», удостоен премии «За особые заслуги перед Нефтегазстройпрофсоюзом России», знаком ОСПП «Заслуженный профессионал Оренбургской области», медалью «За воинскую доблесть».

**1 ЯНВАРЯ АЛЕКСАНДРУ ДОДОНОВУ
ИСПОЛНИЛОСЬ 70 ЛЕТ!**

НАТАЛЬЯ ТЕЛИДИ: «ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ И ТЕРПЕНИЕ — ТАКОВЫ СЕКРЕТЫ ДОВЕРИЯ ЛЮДЕЙ»



Наталья Телиди родилась в Узбекистане. После распада СССР семья Телиди переехала в Калининградскую область, и с 1996 года вот уже более 20 лет Наталья Николаевна трудится в ОАО «Калининградгазификация».

«Мой профсоюзный стаж более 40 лет. Вступила в профсоюз еще будучи студенткой 2-го курса института. Без колебаний, потому что была комсомолкой, спортсменкой, активисткой... Как же без профсоюза?»

На должность председателя меня рекомендовали коллеги и генеральный директор. Конечно, были сомнения, справлюсь ли? В первую очередь потому, что должность председателя не была освобожденной. В то время была заместителем генерального директора по социальным вопросам, а это большой функционал и не меньшая ответственность. Убедили коллеги, семья поддержала. Когда-то Лев Алексеевич Миронов мне сказал, что это очень мудрое совмещение, потому что вся социальная сфера фактически в руках профсоюзной организации. И еще мне очень повезло иметь в союзниках нашего генерального директора Ковалева Леонида Евгеньевича, умного, справедливого и грамотного руководителя».

Более 16 лет Наталья Телиди — профсоюзный лидер своей организации, с 2005 года член Российского Совета профсоюза.

«Люди приходят по самым разным вопросам: лишили премии, наказали несправедливо, нужна материальная помощь, взял кредит — теперь проблемы, помочь устроить ребенка в садик, в семье не все ладится, со всякого рода предложениями — всего не перечислишь. В качестве сопредседателя ко-

миссии по трудовым спорам пытаюсь эти споры, чаще всего связанные с лишением премии, несправедливым наказанием, проблемами во взаимоотношениях, решать грамотно и профессионально. Чтобы правильно строить работу, в 2004 году окончила институт практической психологии. Эти знания мне очень помогают».

Главными качествами профсоюзного лидера Наталья Телиди считает терпимость и доброжелательное отношение к людям, высокий уровень профессионализма, любовь к своей работе. Профсоюзный лидер отличается, по мнению Натальи Николаевны, все-таки тем, что в первую очередь думает о защите интересов людей и делает максимально возможное для них в плане создания комфортных условий для работы. Тогда руководитель вправе требовать от них выполнения в полной мере прежде всего производственных задач.

«Горжусь тем, что на предприятии удалось создать здравпункт, в его штате есть главный врач и медицинская сестра. Работают процедурный и физиотерапевтический кабинеты. Проводится освидетельствование водителей, ставятся прививки от гриппа и клещевого энцефалита, работники могут пройти полное курсовое лечение, получить первую помощь. Традиционными стали на предприятии дни донора».

Мы смогли построить и укомплектовать кафе, где работники обедают с 20% скидкой, оборудовать на семи производственных участках спортивные залы. На предприятии внедрена система добровольного медицинского страхования и дополнительного страхования работников от несчастных случаев на производстве и в быту. Благодаря всем этим мерам наш коллективный договор — в тройке лидеров в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России в 2018 году».

На вопрос «Какую книгу должен обязательно прочесть профсоюзный работник?», Наталья Николаевна сначала пошутила: Устав и Библию. На самом деле книг много хороших и разных. И читать нужно, чем больше, тем лучше. Для формирования личности советую книги, где хорошо прописаны причинно-следственные связи, когда понимаешь, за что получаешь либо «награду», либо «наказание». Это побуждает вести себя достойно».

**1 ЯНВАРЯ НАТАЛЬЯ ТЕЛИДИ
ОТМЕТИЛА СВОЙ ЮБИЛЕЙ**

ВАЛЕРИЙ КАСТУЕВ: «НЕРЕШАЕМЫХ ВОПРОСОВ НЕ БЫЛО»



союзную организацию ППО ООО «Аланиягаз» в городе Владикавказе в 2007 году, куда пришел работать после военной службы».

На должности председателя первичной профсоюзной организации ООО «Газпром газораспределение Владикавказ» 9 лет. Согласился, так как на тот момент являлся начальником отдела кадров, многие

его знали, и раз выразили доверие, отказать людям нельзя».

Наиболее распространенные вопросы, с которыми сталкивается профсоюзный лидер, — организация и проведение культурно-массовых мероприятий, приуроченных к федеральным праздникам, оказание материальной помощи членам Профсоюза».

Три главные качества профсоюзного лидера, по мнению Валерия Кастуева: порядочность, справедливость, доброта».

«На посту председателя профсоюзной организации горжусь своим решением сделать возглавляемую профсоюзную организацию частью Нефтегазстройпрофсоюза России. Нерешаемых вопросов не было. Уникальность нашего предприятия и ППО состоит в том, что очень часто меняется, с каждым приходится заново знакомиться и доказывать необходимость профсоюзного движения, — поделился Валерий Абдурахманович. — По моему мнению, книга, которую обязательно должен прочесть профсоюзный работник, — Трудовой кодекс РФ».

Валерий Кастуев родился 23 января 1954 года в городе Холмске Сахалинской области. После школы поступил в Орджоникидзевское общеобразовательное училище. С 1975 по 1986 год служил офицером в Советской армии на различных должностях от командира взвода до заместителя командира части по боевой подготовке. В 1986 году окончил военную академию им. М.В. Фрунзе. До 1992 года работал в учебном центре МВД РСО-Алания в должности начальника цикла боевой подготовки. Добросовестно выполнял профессиональный военный, милицкий и гражданский долг. С 2007 года работает в газовом хозяйстве на различных должностях. Общий профсоюзный стаж Валерия Абдурахмановича — 21 год.

«Решение вступить в профсоюз было принято на основании убеждения, что профсоюз — это организация, дополнительно защищающая права работников, — рассказывает Валерий Кастуев. — Не раздумывая вступил в профсоюз и встал на учет в первичную проф-

**23 ЯНВАРЯ ВАЛЕРИЮ КАСТУЕВУ
ИСПОЛНИЛОСЬ 65 ЛЕТ**

ГАЛИНА КАБЛОВА: «БЫТЬ ЛИДЕРОМ — ЭТО ХАРАКТЕР»

Галина Каблова родилась в Алтайском крае. После окончания школы — учеба в химико-технологическом техникуме на химика-аналитика, потом в Новосибирском педагогическом университете, который окончила по специальности биолог.

На своем предприятии «Вектор» Галина Вячеславовна с 1978 года. Ровно половина трудового стажа — профсоюзного, 20 лет возглавляет Галина Каблова первичную профсоюзную организацию. Общий ее профсоюзный стаж — 45 лет.

Главная миссия Государственного научного центра вирусологии и биотехнологии — научное и практическое обеспечение противодействия глобальным инфекционным угрозам. Прикладные исследования направлены на разработку эффективных средств и методов профилактики, лечения и диагностики инфекционных заболеваний. В 2019 году исполнится 45 лет с момента создания центра, юбилей отметит и профсоюзная организация учреждения.

Быть лидером, общественником у Кабловой в характере, ей доверяют, к ней идут за помощью. С 2005 по 2015 год она избиралась в совет депутатов наукограда «Кольцово». Имеет профессиональные и профсоюзные награды.

«Тем, кто жил в СССР, не нужна была мотивация для вступления в профсоюз. Это была естественная необходимость, я всегда была активным человеком, — рассказывает Галина Вячеславовна. — После окончания школы, где я была председателем совета дружины и потом комсоргом, поступила в учебное заведение, сразу же вступила в профсоюз и возглавила комитет комсомола химико-технологического техникума. С этого времени и отсчитываю профсоюзный стаж».

На должность председателя профсоюзной организации ее избрали в 1998 году. «Это были очень тяжелые времена, в том числе для нашего научного центра: отсутствие финансирования, нечем было выплачивать заработную плату, — вспоминает профсоюзный лидер. — На отчетно-выборной конференции кандидаты в председатели в очередь не выстраивались. Мою кандидатуру стихийно выдвинули сотрудники нашего научного подразделения, за меня проголосовало большинство. Все произошло так стремительно и напористо, что я не смогла отказаться. Опомилась только дома, и стало как-то не по себе. Но все сложилось, 20 лет мне оказывают доверие члены Профсоюза. Являюсь председателем профсоюзной организации Государственного научного центра вирусологии и биотехнологии «Вектор».



«Случаи за это время случались разные, были и такие, когда пришли в профсоюзную организацию как в последнюю инстанцию. К примеру, в 2003 году мы встали на защиту незаконно уволенных работников дочернего предприятия. Через череду судебных заседаний с помощью профсоюзных юристов мы восстановили людей на работе с выплатой всех компенсаций, — вспоминает Галина Вячеславовна. — Люди обращаются по разным вопросам: бытовым, к примеру, не посыпали пешеходные дорожки в гололед, сбой в работе служебного транспорта; перенос остановки служебного автобуса; организация посадки картофеля. Обращаются за помощью при устройстве детей в группы кратковременного пребывания, так как нужно выходить на работу, а места в саду нет. Непростые вопросы отстранения от работы по результатам медосмотра. Много вопросов возникло при введении специальной оценки охраны труда, разбираемся, даем объяснения».

По мнению Галины Кабловой, профсоюзный лидер — это призвание. Профсоюзная работа должна быть связана с желанием помогать людям, готовностью выполнять роль представителя и защитника трудовых прав работников. Это, наверное, главное отличие от обычного лидера.

В работе профсоюзного лидера важны такие качества, как умение работы с людьми, организаторские способности, профессиональная компетентность, нравственность,

человечность. Все это вместе и создает авторитет среди членов Профсоюза и представителей работодателя.

«Крайне важно, чтобы профлидер мог сохранять самообладание, как сейчас говорят, быть стрессоустойчивым, так как ему приходится значительную часть времени работать с отрицательной энергетикой людей, оказавшихся ущемленными в правах, обиженных, раздраженных, а с другой стороны — работодатель со своей критикой. Нужно быть еще и психологом», — резюмирует Галина Каблова.

Поводы для гордости конечно есть, вспомнить их Каблова не любит. Те сложные ситуации, которые пришлось разрешать, защищать права работников — это вынужденный поиск взаимоприемлемых решений.

«В том же непростом 2003 году на заработную плату денег не было, и руководству разрешили продать несколько зданий, — рассказывает случай из профсоюзной жизни Галина Вячеславовна. — Но деньги от продажи нельзя было просто по закону отдать на зарплату. Мы через комиссию по трудовым спорам оформили решение и обязали выплатить деньги. На каждого работника заполнялись документы. Помещение профкома было заставлено коробками с документами. Помню, как ездила за деньгами, сдавала их в кассу, и людям выплатили заработную плату. Непросто давались решения и когда пришлось отстаивать права сотрудников после принятия закона о СОУТ. Мы сохранили льготы и компенсации,

в том числе выдачу молока. Тяжело даются сокращения льгот и социальных гарантий, такие примеры тоже есть. Переговоры при принятии последнего коллективного договора шли сложно. Значительную часть гарантий сохранить удалось, хотя и в усеченном виде».

«Головная боль» председателя профсоюзной организации — старение коллектива. Молодежь не задерживается из-за низких зарплат, особенно ощущается дефицит рабочих профессий. Через Молодежный совет и Совет молодых ученых профсоюзная организация старается привлекать молодежь к участию в коллективных мероприятиях, спортивных соревнованиях, организации «Веселых стартов».

«Направляем молодежь на молодежные форумы по линии федерации профсоюзов Новосибирской области «Профсоюз — энергия активизации», на областные мероприятия «Смена». Есть костяк молодежных активистов, правда, не очень многочисленный. К сожалению, у многих молодых людей сейчас отсутствует чувство локтя, единой команды. Задача профсоюзного коллектива — развить эти качества и помочь молодым чувствовать себя уверенно, а это возможно только плечом к плечу, а не поодиночке», — уверена Галина Вячеславовна.

24 ЯНВАРЯ ГАЛИНА КАБЛОВА
ОТМЕТИЛА СВОЙ ЮБИЛЕЙ

СЕРГЕЙ НЕСТЕРЕНКО: «ОДИН ЗА ВСЕХ И ВСЕ ЗА ОДНОГО»



Сергей Нестеренко в газовой отрасли с 1995 года и прошел путь от машиниста 4-го разряда технологических компрессоров до руководящей должности начальника филиала. За добросовестное отношение к труду, творческую инициативу, высокие производственные показатели неоднократно награждался корпоративными и государственными наградами. В 2015 году избран председателем Объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Ухта профсоюз».

Профсоюзная организация, которую возглавляет Сергей Нестеренко насчитывает более 13 тысяч членов Профсоюза. Сергей Вячеславович обладает отличными правовыми и профессиональными знаниями, основанными на большом опыте работы и постоянном повы-

шении квалификации, которые использует для защиты прав и интересов членов Профсоюза. Много внимания и времени уделяет реализации Коллективного договора ООО «Газпром трансгаз Ухта». Коллеги отзываются о своем профсоюзном лидере как о трудолюбивом, грамотном специалисте, ответственном и инициативном руководителе, способным грамотно решать вопросы социального характера.

«Когда вступал в профсоюз, даже не задумывался. Поступаешь на работу — необходимо принимать те правила, законы, устои, которые существуют на предприятии. В 1995 году я пришел работать в Общество «Мострансгаз», написал два заявления — о приеме на работу и о вступлении в профсоюз».

По мнению Сергея Нестеренко, профсоюзный лидер должен быть авторитетным, ответственным, обладающим харизмой, терпением, твердым характером и уметь слушать. В свободное время Сергей Нестеренок любит читать, для себя выделяет две книги, которые рекомендовал бы другим: Владимир Богомолов «Момент истины» и Валентин Пикуль «Честь имею».

Всего менее одного процента работников Общества «Газпром трансгаз Ухта» сегодня остаются не охвачены членством. Главной функцией профсоюзной организации была и остается защита интересов работников и членов их семей, обеспечение безопасного и безаварийного труда, социальное партнерство, активное участие в реализации социальной политики дочернего общества.

— Давайте разложим общий смысл на детали. Защита интересов работников — это прекрасно, но на деле очень индивидуально. В какую превосходную степень возвести защиту? От кого защищать? Заместитель генерального директора по персоналу, его подчиненные отделы — кадров, соцразвития, труда и заработной платы — стараются профессионально делать свое дело. Поэтому недовольных в нашем большом коллективе единицы. Хотя они есть. Вот здесь как раз профсоюзная организация помогает решать индивидуальные ситуации.

—Хоть профсоюзу не «массовик-затейник», но культ-массовая работа, должно быть, как раз помогает превращать хмурые лица в уверенные и спокойные...

— Несомненно! Это сплочение — раз, второе — коллективы в отдаленных филиалах должны понимать, что они не оторваны от этой жизни, что они в глобальном процессе Общества, что предприятие о них знает и заботится. Ориентир нашей работы прост: чтобы каждый человек в нашем Обществе был не обделен вниманием со стороны руководителя и профсоюзной организации с другой стороны. Когда я пришел на эту должность, на первом совещании с председателями у меня состоялся большой разговор о том, чтобы профсоюзную органи-

зацию никто никогда не ассоциировал с бездельниками. Мы должны подтверждать своей ежедневной работой полезность и необходимость Обществу, доказывать ему потребность в нашем взаимном сотрудничестве.

— Сергей Вячеславович, простой вопрос: почему работник должен вступить в Профсоюз?

— От некоторых работников можно услышать: а зачем мне вступать в Профсоюз, если Коллективный договор распространяется на всех? Но ведь Коллективный договор — это результат договоренности: администрации и Объединенной первичной профсоюзной организации на уровне дочернего предприятия, администрации ПАО «Газпром» и «Газпром профсоюза» — на уровне компании.

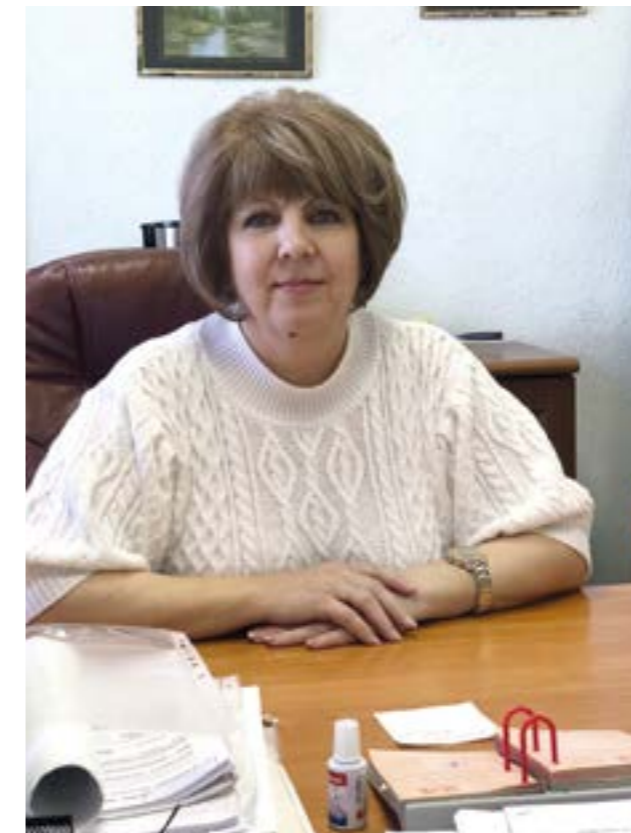
С одной стороны, работник, вступая в Профсоюз, делится с ним частью своей зарплаты. Вход в «клуб» платный, отсюда вся дилемма. Я плачу — что взамен? Вот и давайте посчитаем рационально. Только член профсоюза имеет право на бесплатную юридическую консультацию по вопросам приема на работу, переводов по работе и увольнению, рабочего времени и отдыха, охраны труда, гарантий и компенсаций. Профсоюз — это свобода для работника не быть по совместительству классным юристом по трудовому праву, не быть бесправным «винтиком», не превращаться в работника-одиночку со славой вечного жалобщика-неудачника.

Профсоюз — это щит работника. Организованной «толпе» Профсоюза выговор не объявишь, и с работы Профсоюз также уволить нельзя. Работает принцип «один за всех, все за одного»! Работает эффективно и грамотно, когда каждый работник понимает, что Профсоюз — это он. Можно занять позицию ожидания, бездействия, а нужно участвовать в жизни профсоюзной организации. Тогда и результат работы Профсоюза совпадает с ожиданиями его членов. Все просто и все завязано на взаимной ответственности.



2 ЯНВАРЯ СЕРГЕЮ НЕСТЕРЕНКО ИСПОЛНИЛОСЬ 50 ЛЕТ

СВЕТЛАНА МИЗЮРА: «УМЕНИЕ ВЫСТРОИТЬ ДИАЛОГ С РАБОТОДАТЕЛЕМ»



Светлана Мизюра родилась в городе Черкесске. Окончила среднюю школу и поступила в 1986 году в педагогический колледж. Десять лет проработала воспитателем, а когда в 2002 году предложили работу в ЗАО «Карачаево-Черкесскгаз», согласилась. Начала со слесаря-обходчика уличных сетей, после сдачи экзаменов ее назначили техником второй категории отдела ПТО. Заочно получила высшее образование. С 2010 года она председатель первичной профсоюзной организации АО «Газпром газораспределение Черкесск».

Профсоюзный стаж Светланы Мизюры 10 лет. Но за это время она завоевала почет и уважение коллектива. Секрет доверия работников прост.

«Профсоюзный лидер должен быть активным, готовым отстаивать интересы работников отрасли,

при этом соблюдать интересы компании, — считает Светлана Мизюра. — Профсоюзный лидер находится в поле критики не только со стороны «вечного оппонента» — работодателя, органов государственной власти, но и со стороны членов Профсоюза. Для профсоюзной работы характерна ограниченность применения административных мер воздействия. Основные способы управления состоят в использовании убеждения, внушения, апелляции к чувствам и разуму людей, заражения личным примером. Работодатель по сравнению с председателем профсоюзной организации находится в более выгодном положении, так как в необходимых случаях может использовать обязывающую силу приказов и распоряжений. Взвешенные решения часто зависят от умения выстроить диалог с работодателем, и в этом основная миссия профсоюзного лидера».

Среди качеств профсоюзного лидера Светлана Мизюра выделяет способность вызвать к себе расположение, ответственность за порученное дело, стрессоустойчивость. Среди актуальных вопросов — мотивация профсоюзного членства. «Для того чтобы сделать профсоюз привлекательным, должны быть использованы все имеющиеся возможности. Профсоюзная организация должна решать задачи, касающиеся как защиты в полном объеме социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, так и создания материальной и моральной заинтересованности в профсоюзном членстве», — считает председатель ППО АО «Газпром газораспределение Черкесск».

На вопрос, какими решениями вы гордитесь, Светлана Мизюра ответила про введение на предприятии материальной помощи за счет профвзносов для малоимущих семей. А еще с подачи профсоюзной организации АО «Газпром газораспределение Черкесск» в 2017 году принято решение установить в Архызе памятник павшим в Великой Отечественной войне. Была организована команда на возведение памятника, и теперь каждый год 22 июня работники общества с семьями возлагают к памятнику павшим цветы.

31 ЯНВАРЯ СВЕТЛАНА МИЗЮРА ОТМЕТИЛА СВОЙ ЮБИЛЕЙ

НАМ ЕСТЬ ЧЕМ ГОРДИТЬСЯ

В феврале 2019 года отмечает свое 70-летие Татарстанская республиканская организация Нефтегазстройпрофсоюза России



Татарстанская республиканская организация общероссийского профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объединяет 105 первичных организаций, в которых состоит на учете 40 659 членов Профсоюза, в том числе:

30 489 — работающих;

6870 — студентов отраслевых учебных заведений;

3300 — пенсионеров.

ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА

Постановлением Президиума Центрального комитета профсоюза рабочих нефтяной, газовой промышленности и строительства в феврале 1949 года создан Татарстанский областной комитет профсоюза рабочих нефтяной и газовой отраслей промышленности и определено его местоположение — город Бугульма Татарской АССР.

Первым председателем избран Ф.П. Москвичев.

Штат организации был утвержден в количестве четырех человек: председатель, бухгалтер, инструктор, машинистка. В июле 1950 года дополнительно введена еще одна штатная единица — технический инспектор труда Профсоюза.

Охват профчленством составлял 61% работающих.

В структуру обкома вошли профсоюзные организации предприятий нефтяной промышленности республики.

На основании постановления президиума ВЦСПС 19 августа 1957 года профсоюз рабочих нефтяной промышленности и профсоюз рабочих химической промышленности были объединены в один — профсоюз рабочих нефтяной и химической промышленности. В структуру обкома вошли все профсоюзные организации предприятий нефтяной и химической промышленности Татарской АССР.

С бурным ростом нефтяной промышленности республики, центром которой стал город Альметьевск, появилась необходимость быть ближе к производству. В апреле 1961 года обком переехал в город Альметьевск.

Учитывая важное значение газовой промышленности, перспективы развития и принимая во внимание мно-

гочисленные пожелания трудящихся, XII (XXII) съезд профсоюзов (19–20 января 1972 года) принял решение о переименовании профсоюза рабочих нефтяной и химической промышленности в профессиональный профсоюз рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности. Обком также был переименован в Татарстанский областной комитет профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности.

В 1977 году на XIII (XXIII) съезде профсоюзов принято решение о разукрупнении профсоюза и создании двух профсоюзов:

— профессионального союза рабочих нефтяной и газовой промышленности;

— профессионального союза рабочих химической и нефтехимической промышленности.

С апреля 1977-го по 1990 год обком носил название Татарстанский областной комитет профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности.

16 марта 1994 года Татарстанский республиканский комитет переименован в Татарстанскую республиканскую организацию Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.

Решением внеочередной конференции Татарстанская республиканская организация Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации переименована в Татарстанскую республиканскую организацию Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (ТРО Нефтегазстройпрофсоюза России), конференция состоялась 13 октября 2016 года.



Уважаемые коллеги, профсоюзные активисты, члены Профсоюза!

Для Татарстанской республиканской организации 2019 год особенный. Мы отметим 70-летие со дня своего образования. Юбилей — замечательный повод, чтобы еще раз проанализировать этапы развития, вспомнить значимые достижения и яркие победы, определить задачи на перспективу. Пройденный путь становления, развития и реорганизации был непростым. И эта история неотделима от истории нашей родной республики и страны. На протяжении десятков лет многотысячный профактив трудился в сфере укрепления трудовой дисциплины, охраны труда, социального страхования, организационной, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективах предприятий и организаций. В постсоветские времена на первый план вышла работа по повышению материального уровня жизни работающих граждан. Но всегда независимо от экономической формации мы достойно выполня-

ли свою главную задачу — защиту человека труда. Богатый исторический опыт в деле защиты прав трудящихся актуален и сегодня, в нынешних реалиях. Многие формы и методы нашей работы прошли проверку временем и развиваются с учетом новых исторических условий и требований. Мы публично говорим о тех проблемах, которые накапливаются в обществе, во взаимоотношениях работника и работодателя. Мы используем все разрешенные законом формы борьбы, ведем конструктивный диалог с социальными партнерами. Растет боевитость и организованность первичных профсоюзных организаций. Нам есть чем гордиться! Сегодня Татарстанская республиканская организация и ведет активную работу, совершенствуя методы социально-экономической защиты трудящихся. Залог успешной работы — конечно же, кадры. Профсоюзные активисты, ветераны профдвижения, энергичная и боевитая молодежь — наш золотой фонд, это люди, объединенные трудовой солидарностью, настоящие профессионалы, нацеленные на эффективную работу и победу в деле защиты интересов человека труда. И этим Татарстанская республиканская организация вносит свой вклад в сохранение социальной и экономической стабильности республики во благо каждого татарстанца!

Уважаемые коллеги, профсоюзные активисты! Мы многого добились, но впереди еще достаточно задач, и только единство, профессионализм и преданность делу позволят двигаться вперед. Желаем всем здоровья, благополучия, оптимизма, сплоченности в достижении намеченных рубежей и новых высот в работе на благо членов Профсоюза!

Мансур Шаропов,
председатель Татарстанской
республиканской организации
Нефтегазстройпрофсоюза России



Единение профсоюзов — наша опора



Альберт Бахтияров, председатель ОППО АО «Транснефть — Прикамье», член президиума республиканского комитета Татарстанской республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России, член Российского Совета профсоюзов

По мнению Альберта Бахтиярова, такой уровень членства дает хорошую опору и чувство единства профсоюзной организации. На его взгляд, главная задача республиканской организации — в объединении, координации профсоюзных организаций отрасли, проведение совместных мероприятий для решения поставленных задач и обмена опытом.

— Хотелось бы выделить такие важные мероприятия, как Молодежный форум, семинары-обучения по различным вопросам. Юбилей — всегда повод проанализировать свою работу, тот результат, с которым мы подошли к юбилею, результат работы не одного дня, это поэтапная работа многих лет профсоюзной организации. Это уважение и авторитет, доверие людей, честные партнерские отношения с руководством организации. Наша организация принимает активное участие в работе республиканской организации, мы с радостью делимся опытом, в том числе по внедрению мобильного приложения профсоюзной организации, организации обучения профактива с привлечением различных учебных центров Казани, Ижевска, Перми.

От имени коллектива ОППО АО «Транснефть — Прикамье» и от себя лично хочу поздравить Татарстанскую республиканскую организацию

СПРАВКА

Объединенная первичная профсоюзная организация АО «Транснефть – Прикамье» создана в 1950 году, через год после образования Татарской нефтепроводной конторы с местонахождением в Клявлино. В этом же году она вошла в структуру Татарстанской республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России. На сегодня численность ОППО — более 6 700 членов Профсоюза, и это 100% работающих.

Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства с 70-летием со дня основания!

За годы своего существования организация приобрела весомый авторитет, сохранила верность своему главному предназначению — выражать и отстаивать законные права и жизненные интересы человека труда, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, достойную заработную плату и надежные социальные гарантии.

Желаю успешной деятельности по защите трудящихся, занимать и впредь активную жизненную позицию, крепить и преумножать славные профсоюзные традиции, основанные на принципах справедливости, единства и солидарности. Уверены, что наше сотрудничество и далее будет развиваться и крепнуть на благо членов Профсоюза, а также на укрепление профсоюзного движения.



Максим Андрианов, председатель ОППО «Газпром трансгаз Казань профсоюз»:

— Так сложилось исторически, что юго-восток Татарстана стал одной из кузниц кадров для нефтегазовой отрасли страны. Большое количество больших и малых предприятий и организаций Татарстана объединено под эгидой добычи, переработки, транспортировки углеводородов — нефти и газа. Необходимо добавить к этому смежные отрасли — производство технологического оборудования, транспорт, питание, строительство, образование и многое другое. Татарстанская республиканская организация объединяет профсоюзные организации этих предприятий,

СПРАВКА

Объединенная первичная профсоюзная организация «Газпром трансгаз Казань профсоюз» создана решением трудового коллектива в 1955 году, в первые дни существования Казанского управления магистральных газопроводов. В 1976 году в связи с объединением Казанского и Альметьевского ЛПУМГ и созданием объединения «Татрансгаз» создана объединенная профсоюзная организация.

Сегодня ОППО «Газпром трансгаз Казань профсоюз» — структурная организация Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз» — объединяет в своих рядах более 9 тысяч членов Профсоюза. Это 25 первичных, 70 цеховых профорганизаций, 158 профгрупп.

представляя их интересы, в том числе и в Федерации профсоюзов Республики Татарстан.

Наша профорганизация работает с Татарстанской республиканской организацией на основе соглашения о сотрудничестве. Ежегодно реализуется ряд проектов по обучению профактива, большая работа проводится в части охраны труда и созданию оптимальных условий работы, пропаганды здорового образа жизни. И эта совместная работа дает весьма успешный результат.

План работы Татарстанской республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России содержит много интересных и значимых мероприятий: проведение проверок и обучающих семинаров по охране труда, молодежные слеты и форумы, большое количество спортивно-оздоровительных мероприятий, познавательные экскурсии. Члены Профсоюза — работники нашего предприятия — с большим удовольствием принимают участие в этих мероприятиях и высоко оценивают уровень их проведения.

От имени ОППО «Газпром трансгаз Казань профсоюз» и от себя лично поздравляю Татарстанскую республиканскую организацию Нефтегазстройпрофсоюза России, всех работников и ветеранов с 70-летием со дня образования! Всем крепкого здоровья, новых трудовых свершений и успешной совместной работы на благо человека труда!





Надежда Христосенко, председатель первичной профсоюзной организации кемеровского АО «Азот». В профкоме предприятия работает с 1989 года. Общий профсоюзный стаж много больше, еще при поступлении в университет Надежда вступила в профсоюз, а на третьем курсе ей уже доверили профсоюзную организацию курса. На «Азот» она устроилась работать аппаратчиком, а затем была назначена начальником смены в цех № 42 производства химикатов для резины и каучука... Помимо успехов на производстве на какое-то время Надежду увлекла комсомольская работа: она была комсоргом цеха и даже была избрана делегатом XIX съезда Всесоюзного Ленинского Коммунистического Союза Молодежи в 1982 году. Когда ей предложили в начале 90-х возглавить профсоюзную организацию производства, немного сомневалась, но ни разу не пожалела о своем решении. «Прикипела душой к профсоюзу, – признается Надежда Николаевна, – и мне до сих пор очень интересна эта работа».

ЗАБОТА — ДЕЛО ПОСТОЯННОЕ

Их истории тесно переплетаются. Они вместе переживали подъемы, перестройки, реорганизации. Предприятия, трудовой коллектив и профсоюзная организация. Председатель первичной профсоюзной организации кемеровского акционерного общества «Азот» Надежда Христосенко считает, что работать сегодня сложнее, но интереснее, чем 20 лет назад. О роли профсоюзной организации и о том, чем гордятся азотовцы, мы побеседовали с ней незадолго до юбилейной даты.

— Перерождение, трансформация профсоюзной организации продолжается до сих пор. Полномочий много, но для того чтобы с нами считались, нужно завоевать доверие не только у работников, но и у социальных партнеров. В работе появилось больше самостоятельности и даже творчества, личностного подхода. Сейчас профсоюзам все вопросы приходится решать в переговорном процессе с работодателями, собственниками дипломатично и в пользу работников. Я как человек старой закалки столкнулась совсем с другим подходом у молодых работников. Это другое поколение, у них иные жизненные приоритеты. Это более свободные люди. Сегодня молодежь хочет все и сразу: высокую зарплату, должность, весь пакет социальных льгот независимо от стажа, жилье. Но при этом они готовы включаться в новые проекты, им важно признание,

важна самореализация, они хотят быть востребованными. Это нужно учитывать в своей работе. Задача и руководства, и профактива — сделать так, чтобы молодой сотрудник стал частью предприятия, частью большого дружного, сплоченного коллектива, уважал и чтит его традиции.

— На каких трех китах держится ваша профсоюзная организация?

— На мой взгляд, это традиции предприятия, которые удалось сохранить, сплоченность коллектива и социальное партнерство со взаимным доверием. Традиций немало, к примеру, ежегодно отмечаем день рождения предприятия. Это элемент корпоративной культуры, возможность для предприятия поблагодарить работников, а сотрудникам — признаться в любви к предприятию. Наша гордость — спортивный клуб, он создан в 1971 году и до сих пор активно работает, вовлекая сотрудников в занятия спортом. Силами небольшого коллектива из пяти человек проводятся круглогодичные спартакиады по всем видам спорта. Каждую субботу спортивные игры собирают десятки любителей активного отдыха. А в спортивных праздниках — «Молодецкие игры», «Летние забавы», фестивали ГТО — участвует до 1000 человек. Всегда масштабными бывают общезаводские субботники, на которых благоустраиваем территорию, высаживаем деревья. В такие моменты особенно чувствуется единство коллектива.

Своим Коллективным договором азотовцы гордятся. К слову сказать, молодежь принимает активное участие в его разработке. В такие моменты становится понятно, что требование особых условий подкреплено и их лидерской позицией, небезразличием к дальнейшей судьбе предприятия. Задача профсоюзной организации — аргументировать, защитить предложения коллектива перед работодателем и пополнить ими Коллективный договор. С каждым разом Коллективный договор расширяет перечень прав и льгот для работников. Сейчас многие профсоюзные организации пошли по пути предложения специальных отдельных льгот для членов Профсоюза. Есть они и в кемеровском «Азоте».

— Мы выдаем беспроцентные ссуды на нужды работников: первоначальный взнос по ипотеке, лечение, ремонт жилья. Сейчас встал очень важный вопрос: большая часть сотрудников по результатам периодического медицинского осмотра признается негодной. Проблемы со здоровьем в процессе работы на вредном производстве проявляются быстрее. Например, ухудшилось зрение — и человек уже не может быть участником газоопасных работ, работать на высоте, а это значит, что его могут уволить из-за профнепригодности. Для решения этого вопроса мы договорились с клиниками города о предоставлении скидки на лечение и операцию. Стоимость операции — от 50 до 100 тысяч рублей, не у всех есть такие суммы. Помогает профсоюзная организация: выдает беспроцентные ссуды на лечение и материальную помощь. На юбилей сотрудников по коллективному договору выплачивается 5 000 рублей, а членам Профсоюза — на тысячу больше. Кроме материальной мотивации членства есть и нематериальная: членам Профсоюза оказываются консультации по юридическим вопросам и сопровождение в суде, если речь идет о трудовых спорах или о проблемах в вопросах назначения пенсий.

В целом же Коллективный договор распространяется на всех сотрудников. И у нас есть льготы, которыми мы можем гордиться. Например, отпуск с 15 недель беременности для всех женщин. Изначально эта льгота вводилась только для женщин, работающих на вредных производствах, но постепенно получила распространение на всех беременных работниц завода. Компенсация питания в размере 50 рублей за смену, ежемесячные доплаты многодетным семьям в размере 5000 рублей, бесплатная доставка на работу и с работы, скидка на лечение зубов в размере 30%, большой пакет льгот для неработающих ветеранов предприятия — ежемесячная добавка к пенсии, оплата за отопление или выделение угля, бесплатные санаторно-курортные путевки, материальная помощь. Уверена, что коллективный договор предприятия будет прирастать еще новыми льготами, в том числе и для членов Профсоюза.

У профсоюзной организации «Азота» в регионе много партнеров. Несмотря на смену собственника, дружеские деловые отношения сохранились с «СИБУР



Профсоюзом». Многолетнее сотрудничество закрепилось с областной организацией Росхимпрофсоюза. Помощь в процессе обучения профактива оказывает Федерация профсоюзных организаций Кузбасса. Очень сильный в регионе горно-металлургический профсоюз, в планах на год всегда присутствуют совместные мероприятия. Выстроилось взаимодействие с депутатским корпусом и городской администрацией по многим вопросам: организации отдыха и оздоровления детей и другими. Очень важно, как выражается Надежда Христосенко, профсоюзное «перебулькивание», ведь с коллегами по профсоюзному цеху можно обсудить многие вопросы, получить или дать совет, поделиться опытом решения того или иного вопроса.

Светлана Романовская



Есть у азотовцев и свои традиции. Одна из них — вручать особо отличившимся нагрудные знаки «Кадровый азотовец», «Заслуженный азотовец», «Почетный азотовец» в зависимости от стажа работы. Кроме почета и премии звания дают право на предоставление отпуска в летнее время, получение санаторной путевки и возможность быть представленным к более высокому региональным и другим наградам.

ПРОФСОЮЗ — не соперник, а помощник



Владимир Гугович Тиганэ 14 февраля отмечает свой 90-летний юбилей и как всегда в профсоюзном строю

Когда я узнала, что герою моего предстоящего интервью в феврале исполняется 90 лет, не раз переспросила, не ослышалась ли. Я была еще больше удивлена, узнав, что Владимир Гугович до сих пор возглавляет профсоюзную организацию Российского научного центра «Прикладная химия».

И мой первый вопрос интервью не мог быть ни о чем, как о его секрете бодрости тела и духа. Он засмеялся, услышав вопрос, и ответил: «Это все лыжи, сколько себя помню — или лыжи, или футбол, работа и хорошие женщины, которые меня окружают всю жизнь, начиная с мамы».

Владимир Гугович Тиганэ родился 14 февраля 1929 года в поселке Антропшино Ленинградской области.

Трудовую деятельность начал 12-летним подростком в полевой бригаде 2 июля 1941 года в пригородном совхозе под Сталинградом, куда он с мамой был эвакуирован 23 июня из Вильнюса, где они жили с 1940 года в связи с назначением отца. В 1947 году, учась в Ленинградском горном институте, был принят на работу аппаратчиком в один из цехов опытного завода Всесоюзного алюминево-магниевого института (ВАМИ). В 1952 году после окончания Ленинградского горного института по распределению направлен на работу в ВАМИ на должность младшего научного сотрудника, где проработал до апреля 1959 года. В этот период группа работников под руководством Тиганэ принимала непосредственное участие во внедрении новых видов материалов и оборудования на предприятиях алюминиевой промышленности Урала, Сибири и Заполярья.

В 1959 году Тиганэ пригласили на работу в Государственный институт прикладной химии (ГИПХ), где он прошел путь от начальника смены до заместителя главного инженера. Как признается сам Владимир Гугович, путь по карьерной лестнице был быстрым. В период работы в ГИПХ

участвовал в выполнении работ по государственным заказам Министерства обороны и Роскосмоса. За достигнутые успехи в 1979 году он награжден знаком «Отличник химической промышленности», в 1999 г. занесен в Книгу Почета ФГУП «РНЦ «Прикладная химия». В 2006-м ему присвоено почетное звание «Ветеран космонавтики России». В период своей 70-летней трудовой деятельности Владимир Гугович неоднократно награждался ведомственными почетными грамотами и благодарственными письмами.

«Не могу без работы и задач, которые нужно решать. Может быть, это не очень скромно, но не мыслю себя не быть востребованным. После ухода на пенсию и года не усидел — вышел на работу», — признается Владимир Гугович. На мой вопрос, за что присвоено звание «Ветеран космонавтики», Владимир Гугович ответил просто: «За участие в разработках, которые обеспечивали отправку в космос космических кораблей и аппаратов и возвращение их на землю». Тиганэ видел «живых» космонавтов: Леонова, Беляева, Егорова, Титова, Терешкову, Крикалеву. Некоторые из них приезжали в центр, встречались с работниками. Это обычные, сильные, преданные своему делу люди.

Профсоюзный стаж Владимира Тиганэ практически равен трудовому — 70 лет. Начиная со студенческих времен, с первого курса (1947 г.) он познал азы профсоюзной общественной работы. Позже, уже работая в Государственном институте прикладной химии, с 1962-го по 1966 год являлся заместителем председателя профсоюзного комитета предприятия. В 1992 г. по переводу направлен в Межрегиональную Ассоциацию первичных организаций профсоюза работников химических отраслей промышленности, где до 1997 года руководил работой технической инспекции. В 1997 году избран заместителем председателя профсоюзного комитета Российского научного центра «Прикладная химия», а в 1998-м — председателем первичной профсоюзной организации, где он и продолжает работу по настоящее время.

Начиная с 2005 года дважды избирался членом Российского Совета профсоюза. Неоднократно избирался и в настоящее время является членом Совета Ленинградской Федерации профсоюзов.

За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе России награжден нагрудным знаком I, II, и III степеней и медалями ФНПР «За активную работу в профсоюзах» и «В честь 100-летия профсоюзам России».

«В студенческие годы мы, избранные в состав месткома, занимались вопросами размещения студентов в общежитии, с питанием плохо было — какие-то льготные абонементы «пробивали», обеспечивали ими тех, кто нуждался. В послевоенное тяжелое время в горном институте было много ребят из «глубинки» и демобилизованных молодых людей», — делится своими воспоминаниями профсоюзный

лидер Тиганэ. — В 60-70-е годы организовывали закупку овощей, повседневной обуви в Белоруссии, на Украине, в Прибалтике, т.к. полки в магазинах Ленинграда были пусты. Сейчас, конечно, другие уже задачи решаем. Боремся, к примеру, за то, чтобы постоянная часть зарплаты была выше переменной ее части. Порой бывало, что тариф, должностной оклад был ниже раза в три, а то и четыре стимулирующих доплат и компенсационных выплат. Профком понимал, что постоянная составляющая заработной платы — это оговоренный трудовым договором должностной оклад (тариф), т.е. гарантированная зарплата, величина которой зависит от квалификации работника и результата его труда, а не от условий, при которых проводилась работа. В период финансово-экономического кризиса резко сократился объем работ по госзаказу. Предприятие недобирало необходимых средств для выплаты заработной платы и текущих расходов. Возникли проблемы: задержки выплаты зарплаты, внутренние и внешние долги, неперечисление средств во внебюджетные фонды. В результате увольнение квалифицированных кадров, арестованные счета предприятия. Для предотвращения потери квалифицированных кадров совместно с администрацией принято решение выдачу зарплаты проводить по решению комиссии по трудовым спорам (КТС). В настоящее время заработная плата выдается своевременно. В тяжелый период я предложил руководству центра на некоторый период (кризисный) прекратить начислять стимулирующие выплаты (премии), мотивируя это тем, что у предприятия нет прибыли, однако администрация это предложение не приняла.

Меня часто спрашивают: «Зачем нужен профсоюз, администрация все обязана и делает». Всегда отвечаю, что для профсоюза сегодня приоритетными вопросами являются проблемы занятости, зарплаты, условий труда, и привожу пример: если бы не Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга, не было бы Регионального соглашения по минимальной заработной плате. Уровень минимальной заработной платы у нас был бы на уровне МРОТ Российской Федерации. В связи с этим профком смог добиться того, чтобы в Коллективном договоре было зафиксировано, чтобы при повышении минимального размера оплаты труда по региону или по России на ту же разницу между предыдущей величиной минимального размера оплаты труда повышался тариф или должностной оклад работника, то есть, рост будет для всех работников, а не только для работников неквалифицированного труда. Будет несправедливо, если в конечном итоге заработная плата уборщицы и ученого сравняется. 28 ноября 2018 года подписано Региональное соглашение о повышении «минималки» на 2019 год на тысячу рублей по региону (с 17 до 18 тысяч рублей).

«Больных» тем на сегодня для Владимира Гуговича две: оптимизация и старение коллектива. Средний возраст работников в структурных подразделениях центра (в Российский научный центр входит проектный институт, научная часть и опытное производство) — 56 лет. Молодые

сотрудники в возрасте 35–45 лет только в отделах проектно-института.

Право на существование профсоюзной организации и на то, чтобы с ее голосом считались, профсоюзный актив во главе с Владимиром Гуговичем отстаивал почти три года. Когда в 2013 году сменилось руководство центра, началось противостояние, нас не приглашали на официальные обсуждения текущих проблем, игнорировали мнения профкома и не перечисляли профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников — членов Профсоюза. Мне пришлось подать в арбитражный суд два иска на общую сумму более пяти миллионов рублей. Арбитражный и апелляционный суд удовлетворил оба иска профсоюзной организации. Рассмотрение длилось не один год. Более 2,5 лет штатные работники профкома не получали заработной платы. Пользуясь представившейся возможностью, еще раз хочу поблагодарить Нефтегазстройпрофсоюз России за оказанную поддержку нашей профсоюзной организации.

— Профсоюзы часто обвиняют в том, что они зависимы от работодателя. Если ты не дружишь с работодателем, ничего не получаешь. А у вас иначе сложилось?

— Слово «дружба» я бы здесь не использовал, скорее это сотрудничество, потому что, с одной стороны, задача одинакова: усилия обоих социальных партнеров должны быть направлены на то, чтобы предприятие работало стабильно, эффективно, чтобы труд был безопасен. С другой стороны, цель работодателя — получить прибыль, но с меньшими затратами, что неизменно ведет к «экономии» расходов на объекты и вопросы социальной сферы. А наша задача способствовать гармоничному развитию работника как физического, так и интеллектуально, нравственно, а кроме того, отслеживать исполнение действующего Коллективного договора.

На мой взгляд, правильно, когда руководители, директора больших предприятий являются членами Профсоюза. Мне довелось поработать с академиком Владимиром Степановичем Шпаком, который до 1976 года возглавлял наш центр. Он известный человек, ему в 1961 году за выдающиеся успехи в создании образцов ракетной техники и обеспечении полета человека в космическое пространство присвоено звание Героя Социалистического Труда. Он сам был с 1934 года членом профсоюза и поэтому понимал, что профсоюзная организация — не соперник, а помощник руководителю. Мы не претендуем ни на какие должности, просто добросовестно выполняем общественную работу по защите интересов работников. И надо сказать, работы хватает.

В свои 90 лет Владимир Гугович Тиганэ в начале девятого утра уже на рабочем месте.

Любимый вид отдыха у Владимира Гуговича — поездки за рулем автомобиля по пригородам Санкт-Петербурга, а также по ближнему зарубежью. На досуге предпочитает читать классику. Сейчас перечитывает А.С. Пушкина «Борис Годунов». Говорит: «Там много схожего с сегодняшними событиями».

Геннадий Левин: «Просто надо добросовестно трудиться...»

В марте 2018 года Геннадию Михайловичу Левину исполнилось 80 лет, хотя судя по энергичности и бодрому голосу этих лет ему не дашь. всю свою трудовую жизнь, которую он посвятил нефтегазодобыче, на любом посту своего, можно даже так сказать, родного «Сургутнефтегаза» он всегда был энергичен и инициативен.



Родился Геннадий Левин в Баку в семье буровика. Казалось, судьба предрешена — идти по стопам отца, тем более что семья Левиных переезжает в Сызрань, где открыты месторождения нефти и нужны буровики. Вначале Геннадий поступает в местный нефтяной техникум, но по его окончании относит документы в Челябинское летное военное училище.

Как оказалось, от судьбы не уйдешь. Когда захотел перевестись в другое летное училище, где готовят летчиков, а не штурманов, как в Челябинске, сроки приема документов прошли, и молодому человеку пришлось идти работать по распределению техникума в Коханскую контору разведочного бурения в Саратовской области. Проработал он там недолго, через 5 месяцев его призвали в армию. Вернулся в Самару на «Куйбышевнефть» помощником бурильщика, а о поступлении в летное уже не думал.

Дальше карьера уже пошла по предначертанному пути, и в 1962 году Геннадий в 23 года становится самым молодым в объединении буровым мастером!

В ту пору руководителем нефтедобычи в Куйбышевской области работал Виктор Иванович Муравленко. Когда он получил направление на Север, вполне естественно, пригласил с собой проверенных по работе в Поволжье мастеров. Среди них оказался и Геннадий Левин. Так в 1968 году он попал на Самотлор, где до 1980 года работал буровым мастером.

Далее новое назначение — начальником управления буровых работ в Сургуте. Заметим, что уже в то время о сургутских буровиках начали ходить легенды. — Самое главное, что здесь сохраняли не только специалисты, но и традиции, опыт буровиков, — вспоминает Геннадий Михайлович. — Слава Богу, объединение «Сургутнефтегаз» не пошло по пути быстрой наживы и продолжало осваивать бурение. Даже в годы лихолетья бурение в Сургуте продолжалось почти в том же темпе, что и всегда. Проходка в эксплуатации и разведке «Сургутнефтегаза» закрывала почти половину проходки всей России. В этом огромная заслуга генерального директора ПАО «Сургутнефтегаз» Владимира Леонидовича Богданова, который сам по профессии буровик. Он направлял деятельность руководства объединения, всех структур бурового комплекса на тщательное планирование, должное финансирование и строгий контроль за темпами и качеством буровых работ.

— А что такое сургутская школа бурения, о которой немало писали в прессе?

— Стать буровым мастером — непростое дело. Как минимум надо пять лет проработать в профессии, чтобы что-то начать понимать, наработать опыт. Ситуации бывают разные, разные грунты, породы, порой просто необходима рабочая смекалка, чтобы решить ту или



иную проблему. Поэтому сургутская школа — прежде всего люди, особая порода людей. Работа круглосуточная, и в мороз, и в зной. Это не всякий может выдержать даже физически. Зато тот, кто выдерживает, становится классным специалистом.

Про особую породу, пожалуй, очень точно сказано. И судя по результатам работы, именно такие люди работали тогда вместе с Геннадием Михайловичем — особые, как и он сам. Иначе бы не удалось коллективу Сургутского управления буровых работ первым среди бригад Западной Сибири пробурить миллион метров скважин, что в свою очередь позволило добыть 150 миллионов тонн нефти.

В 1980-м бригадой Нижневартовского управления буровых работ, где мастером был Геннадий Михайлович, впервые в Советском Союзе пробурено 100 000 метров; эта же бригада 9 раз добивалась максимального в стране результата по годовой проходке.

Когда Левин возглавлял Сургутское УБР-2 (с 1981-го по 2003 год), под его руководством все бригады управления стали «стотысячниками»: средняя проходка на бригаду достигла 134 000 метров горных пород. Кстати, это достижение никто не смог превзойти до сих пор. — Просто тогда мы все добросовестно трудились, каждый на своем месте, поэтому и были такие рекорды, — прокомментировал Геннадий Михайлович.

Здесь, пожалуй, надо заметить, что Левин неоднократно отмечен государственными и ведомственными наградами. Всеми ими наш герой гордится, все за добросовестный труд, однако самыми почетными считает для себя семь орденов за трудовые заслуги. Тоже своеобразный и уникальный рекорд для Тюменской области.

Сейчас ситуация на Севере меняется, меняются технологии, условия труда и быта буровиков. Однако их труд по-прежнему остается одним из самых сложных и тяжелых.

Геннадий Михайлович сегодня хоть и на пенсии, однако продолжает следить за судьбой и деятельностью

родного «Сургутнефтегаза». И гордится успехами коллег. Тем более что ареал деятельности объединения растет. Сегодня это не только Тюменская область, но и Якутия, Иркутская область, Ямал.

— В «Сургутнефтегазе» даже в самые сложные времена старались не сокращать специалистов. Руководство никогда не назначало себе непомерно огромных премий, как в других компаниях. Люди это видят и чувствуют заботу о себе, своих детях и близких со стороны непосредственного начальства. Особую роль здесь играли и играют профсоюзы, — говорит Геннадий Михайлович.

Пожалуй, газовики и нефтяники как немногие другие ощущают на себе заботу профсоюзных комитетов. Это не только и не столько праздники, которых организуется немало, это продуманный Коллективный договор с работодателем, это реальная помощь людям в, казалось бы, бытовых, но очень важных на Севере вещах. — Наша профсоюзная организация работает, по моему мнению, очень неплохо, — вспоминает Левин. — Конечно, все зависит от руководителя профорганизации. Но в моей трудовой биографии всегда попадались достойные профорги.

Геннадий Михайлович и на пенсии ведет активный образ жизни. Сейчас он член Общероссийского народного фронта.

Игорь Буторин

СПРАВКА

За большой вклад в развитие нефтегазового комплекса Западной Сибири Геннадию Михайловичу Левину присвоено звание Героя Социалистического Труда. Он награжден двумя орденами Ленина, орденами Трудового Красного Знамени, Октябрьской Революции, Почета, многими медалями. Он лауреат Государственной премии. Геннадию Левину присвоены звания «Заслуженный работник нефтяной и газовой промышленности РСФСР», «Отличник нефтяной промышленности», «Почетный нефтяник Тюменской области», «Лауреат премии Ханты-Мансийского автономного округа», вручен Почетный знак ОАО «Сургутнефтегаз» «За трудовые заслуги», его имя занесено в книгу почета ОАО «Сургутнефтегаз». Г.М. Левин — почетный гражданин Ханты-Мансийского автономного округа.



Евгения Есенина: «Не нужно бояться возражений...»

Вот уже много лет заместитель начальника отдела организационно-профсоюзной работы по обучению аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России Евгения Есенина раскрывает нюансы профсоюзной работы для профактива всех регионов страны. Каждая ее встреча с аудиторией — яркое незабываемое событие, которое оставляет у участников не только знания и новое осмысление профсоюзной деятельности, но и массу позитива от встречи сумным и интересным человеком. Она не отменит занятие, даже если в аудиторию придет всего один человек, а она ради этого момента проехала тысячу километров. Но это был бы нонсенс, потому что ее семинары — это всегда аншлаг, и на них никогда не бывает свободных мест.

«Хочешь — не хочешь, а опытный профсоюзный лидер обязательно будет делиться своими знаниями. Если он определяет перед коллективом цели, значит, должен научить их достигать. Вообще любая форма информирования, даже обмен мнениями двух профактивистов о своей работе — это тоже учеба. Поэтому я рассматриваю профсоюзное обучение в широком аспекте и считаю, что методика преподавания должна быть абсолютно разной».

Одна из постоянных тем встреч Евгении Викторовны с профактивом структурных подразделений — кадровая и молодежная политика Профсоюза, проведение профсоюзных собраний, ораторское мастерство руководителя профорганизации. И двух дней мало, чтобы задать куратору молодежного направления в аппарате Профсоюза накопившиеся вопросы. Специально для читателей журнала «НГСП-информ» мы подготовили интервью с Евгенией Есениной по самым «горячим» темам.

— Евгения Викторовна, в нашей стране мало учебных заведений, которые обучают будущих профсоюзных

В профсоюзном движении Евгения Есенина с 1984 года. С 2005 года в аппарате Нефтегазстройпрофсоюза России, сейчас в должности заместителя начальника отдела организационно-профсоюзной работы по обучению. Доцент кафедры профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений.

лидеров. Поэтому каждая профорганизация, будь то на областном или федеральном уровнях, прививает знания профактиву собственными силами. На ваш взгляд, насколько сегодня актуальна профсоюзная учеба?

— Новые знания никогда не бывают лишними, в том числе и в профсоюзной работе. Профсоюзы всегда очень остро реагируют на перемены в социально-экономической жизни страны. Чтобы не оставаться равнодушным к происходящему и принимать определенные решения, необходимо разбираться в законодательстве и знать, каких благ для работников можно достичь в каждом случае. А кроме того, профсоюз — это не некая застывшая структура, а живой организм, которому свойственны изменения. Как и на любом предприятии, в профсоюзной организации тоже происходит обновление кадров, этот процесс естественный и непрерывный. Один человек увольняется, другой уходит на пенсию, на их место приходит новый сотрудник. Допустим, он является активным участником всех профсоюзных мероприятий. Но если спросить, что ему известно о профсоюзе, не всегда можно услышать внятный ответ. Такой человек не только не сможет отстаивать трудовые интересы коллег, но и не будет знать о собственных правах. Так что профсоюзная учеба актуальна во все времена. Вопросы мотивации, основы профсоюзного движения, организационная деятельность, коллективный договор, социальное партнерство — нужно постоянно об этом рассказывать, причем и предысторию, и современный этап, и то, как мы видим свою работу в будущем.

Кроме того, обучение не только помогает члену профсоюза ориентироваться в ситуации, но и является компонентом создания актива. На семинарах люди знакомятся, общаются, обмениваются мнениями, в итоге у них вырабатывается единая позиция, взгляды, а значит, формируется общность, которая позволяет обсуждать социальные проблемы. Так зарождается профактив.

— Отличается ли методика профсоюзного обучения от преподавания классических дисциплин?

— В соответствии с законодательством мы ничему никого не учим. Мы осуществляем информационно-консультационную деятельность, которая накладывает на нас определенные обязательства. Мы не можем требовать от людей, которые занимаются профсоюзной работой на общественных началах, абсолютных знаний. Наша задача — научить их учиться. Чтобы они всегда могли найти нужную информацию, знали, к кому обратиться с вопросом, и понимали, как функционирует Профсоюз и сформирована его структура.

В этом, наверное, и заключается основное отличие. Ну и конечно же, у активиста должно быть желание заниматься общественной деятельностью. Насильно выполнять профсоюзную работу никого не заставишь, да и не нужно этого делать.

— Евгения Викторовна, чем отличается молодежная аудитория? Что для них вы стараетесь дать прежде всего и с чем приходят на семинары опытные профсоюзные работники?

— Наблюдая за студентами, я сделала вывод: заранее учить никого ничему нельзя. Даже взрослые люди учатся в конкретной ситуации, а 17-летним как ни объясняй, что завтра они придут на производство и столкнутся с проблемами, и насколько необходимо им знать, как себя защитить, — понимания не будет. Им главное сдать экзамен. Но пройдет три года, они устроятся на работу, и все знания обязательно «всплывут». Поэтому заставляем их писать конспекты — не фотографировать презентации, а ручкой записывать в тетради лекции. Когда человек пишет рукой, он лучше запоминает материал. Педагогика — это только практика и любовь. Если я общаюсь с молодыми сотрудниками, членами Профсоюза из наших структурных подразделений, то много рассказываю об основах профсоюзного движения в том числе, потому что многие просто не знают, что такое профсоюз. Слышали, но не имеют ни малейшего представления о его работе. А если они все понимают, предлагаю им самим поделиться знаниями и мнениями.

Если мои занятия посещают опытные профсоюзные активисты, приходят они не с «опустошенным сосудом», а вполне конкретными вопросами по самым разным направлениям профсоюзной деятельности. Это и заключение коллективного договора, и ведение переговоров с работодателем, и взаимодействие с коллективом, ведь профсоюзным лиде-

рам каждый день приходится отвечать на вопрос: зачем нужен профсоюз? А ответить на него подчас бывает совсем не просто не потому, что председателю «первички» нечего сказать, а потому, что он не умеет подробно и аргументированно ответить на этот вопрос. Многие профлидеры попросту не владеют искусством речи. Возможно, профсоюзному лидеру не обязательно быть искусным оратором, ему прежде всего нужно научиться отвечать на возражения. Ведь нередко к председателям профсоюзных организаций приходят именно с недовольством и претензиями.

Как на них реагировать? Как показывает опыт, профлидеры не любят, когда им противоречат, отвечают односложно, обижаются и раздражаются, когда слышат не очень приятные вопросы в свой адрес. Это абсолютно неправильная реакция человека, который убежден в своих идеях. И если он демократ, а профсоюз по определению демократичная организация, он не должен ущемлять право другого иметь собственное мнение. Возражения — это часть нашей работы. Их не нужно бояться и избегать. Человек, который возражает, гораздо ближе к позитивному настрою, чем тот, кто просто отмалчивается.

А с другой стороны, есть такое выражение: глаз замыливается. Профсоюзный работник каждый день выполняет одну и ту же работу, отвечает на одни и те же вопросы. Ему кажется, что уже все всем рассказал, а люди опять не понимают. Значит, не всем и не все. Бывает, что люди просто чего-то не знают, собирают обрывочную информацию о профсоюзе. А возможно, работник прав, и это мы не дообрабатываем. Может, действительно что-то не так в организации нашей работы. Но почему-то эта мысль у нас не возникает. Поэтому надо уметь слушать другого человека и принимать его возражения.

Игровые ситуации или проведение дебатов, которые я нередко использую на занятиях, помогают профактиву научиться работать с возражениями.

— У вас есть какие-то секреты, как расположить к себе аудиторию?

— Особых секретов нет, это приходит только с годами. Например, жители Сургута и средней полосы России заметно отличаются друг от друга: другой менталитет, разные материальные возможности — все это накладывает на меня как на преподавателя разные обязательства. В одну аудиторию нельзя прийти в джинсах и рубашке — там так не принято. Для другой, наоборот, нужно быть в обычной рабочей одежде, тем более если семинар выпадает на выходные дни. Люди специально приходят тебя послушать в свое свободное время, и выпендриваться тут нельзя. Так что помогает только опыт и интуиция. И еще один секрет: надо очень любить то, что делаешь. А я очень люблю свою работу.

Татьяна Саукина

Есть такой конкурс



В Башкирии есть уникальный республиканский конкурс на звание «Лучшее предприятие для работающих мам». В этом году он состоялся уже 9-й раз. Его цель — эффективное и оптимальное сочетание профессиональных и семейных обязанностей, предотвращение распространения негативных тенденций на рынке труда в сфере социально-трудовых отношений.

Принять участие в конкурсе могут организации различных правовых форм и форм собственности, отраслей экономики республики.

Конкурс проходит в два этапа: сначала отраслевой отбор, лучшие выходят на республиканский уровень. В составе конкурсной комиссии представители Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Союза работодателей Республики Башкортостан.

Из 13 финалистов республиканского этапа 4 призовых места у нефтегазовых компаний.

Так, в группе «Предприятия с численностью работающих свыше 3 000 человек» 1-е место заняло ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», 2-е — филиалы ПАО АНК «Башнефть»: «Башнефть — Уфанефтехим», «Башнефть – Новойл», «Башнефть – УНПЗ», 3-е место — ООО «Газпром трансгаз Уфа».

В группе «Предприятия с численностью работающих до 3 000 человек» 2-е место у ООО «Баланс Консалтинг» (АО «Башнефтегеофизика»).

ОСВЕЩЕНИЕ ВОПРОСОВ В МАТЕРИАЛАХ-ОТЧЕТАХ НА КОНКУРС

- Условия труда и быта работающих женщин-матерей.
- Социальные гарантии для работающих женщин-матерей в коллективном договоре.
- Забота о здоровье работающих женщин-матерей (медицинское обеспечение, наличие медпунктов, столовых, буфетов, профилакториев, санаторно-курортное лечение).
- Наличие социальной инфраструктуры для обеспечения оздоровления, отдыха работающих женщин-матерей, спортивно-оздоровительные мероприятия, культурно-массовая работа. Жилищные условия работающих женщин-матерей.
- Кадровая политика в отношении работающих женщин-матерей.

Ильдар Мулюков, председатель ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт»:

— На нашем предприятии 90% работающих — женщины. Так что можно сказать, весь Коллективный договор составлен с учетом удовлетворения запросов прекрасной половины человечества. «Женскому вопросу» посвящен целый раздел Коллективного договора предприятия, в нем около 30 пунктов. К примеру, предоставляем женщинам по согла-

сованию с руководителем один оплачиваемый день отдыха в месяц. Ежегодно к Дню защиты детей выплачивается материальная помощь семьям, имеющим детей-инвалидов. Помимо отпуска, предусмотренного Трудовым кодексом РФ, устанавливаются дополнительные краткосрочные отпуска женщинам, воспитывающим двух и более детей, это два оплачиваемых календарных дня. В целом большое внимание на предприятии и в группе компаний «ЛУКОЙЛ» уделяется поддержке семьи, формированию здорового образа жизни, который является основой успешности человека. В компании проходит масштабный и любимый всеми конкурс «Мама, папа, я — спортивная семья».

К республиканскому конкурсу на звание лучшего предприятия для работающих мам готовились все, ведь результат складывается из вклада каждого отдела, подразделения. В прошлом году у нас было второе место, а в этом году мы победители. Это очень престижно для руководителя и профсоюзной организации, ведь мы принимаем непосредственное участие в формировании этих показателей на предприятии. Важно, что на протяжении многих лет мы не только сохраняем установленные в Коллективном договоре льготы для работников, но и приумножаем их.

Айрат Нураев, председатель ППО «Башнефть-Переработка»:

— Социальная защита сотрудников – важная задача, которая находится в приоритете ППО «Башнефть-Переработка» и руководства. Мы создаем максимально комфортные условия для сотрудников как в повседневной жизни, на работе, так и в отпускной период. Особенно это, конечно, каса-



ется работающих на предприятии матерей. На них двойная ответственность — качественная работа на заводе и воспитание детей, достойных граждан нашей страны.

Гарантом для женщин, как и для всего трудового коллектива, является Коллективный договор — документ, принятый на основе шаблона «Типового коллективного договора» в целях совершенствования системы социального партнерства на предприятиях ПАО «НК «Роснефть». С 2018 года он успешно работает и у нас.



Для активной социальной жизни как родителей — членов Профсоюза, так и их маленьких детей проводим мероприятия, которые позволяют всей семьей включиться в общественную жизнь. Это спортивные праздники, профилактические и спортивные мероприятия в детском оздоровительном лагере «Дружба», новогодние утренники, «День первоклассника», подписка на детские журналы.

Призовое место — это результат совместной работы предприятия и профсоюзной организации. Мы берем лучшие практики у Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть», ведущих профсоюзных организаций компании, а также привносим новое.

Не станем останавливаться на достигнутых результатах, будем и в дальнейшем совершенствовать свою работу в социальной сфере, защите трудовых прав работающих матерей.

Максим Свяжский, председатель ОППО «Газпром трансгаз Уфа профсоюз»:

— Хочется отметить, что ООО «Газпром трансгаз Уфа» традиционно участвует в конкурсе «На лучшее предприятие для работающих мам», проводимом в Республике Башкортостан. В 2016 году общество удостоено Гран-при, а в 2015-м и 2017-м — вторых мест. В этом году предприятие тоже в тройке лучших. Считаю это итогом поступательной работы.



К примеру, у нас заведена многолетняя традиция чествовать детей работников, окончивших учебный год на пятерки. По итогам 2017–2018 учебного года отличниками стало 408 детей работников общества, что на 35 учащихся больше, чем в прошлом. И с каждым годом эта цифра растет. Это только одна из мер, которые направлены, пусть косвенно, на то, чтобы мамам, воспитывающим детей, в целом было комфортно трудиться.

Мама с детьми — это категория работников, которые всегда в зоне внимания профсоюзной организации. Как чувствуют себя дети, устроены ли они в детский сад, куда поедут отдыхать и набираться сил в каникулы, в каких секциях занимаются, поздравил ли их Дед Мороз с Новым годом — забот и вопросов у мам всегда много, и от их решения напрямую зависит эффективность работы женщин.



Участие в конкурсе — это призма, через которую видны ежедневные действия всего коллектива в том или ином направлении. Мы рассматриваем это состязание как возможность поделиться опытом, заявить о себе. Очень важно, когда работники узнают не только о производственных успехах, но и о социальных достижениях предприятия со стороны. Это повышает «градус» гордости.

Анна Агашкова, председатель ППО ООО «Баланс Консалтинг»:

— Специфика нашей компании — ведение кадрового и бухгалтерского учета компаний ГК АО «Башнефтегеофизика» — определяет состав коллектива: более 90% наших сотрудников составляют женщины, на 129 работников (148 — штат вместе с совместителями) приходится 118 детей, есть мамы, у которых четверо детей. Таким образом мы не можем не уделять особого внимания созданию благоприятной атмосферы для работы женщин. Компания

гордится тем, что входит в состав призеров конкурса. Это также повышает ее привлекательность как работодателя. Конкурс «Лучшее предприятие для работающих мам» лишний раз подчеркивает значимость условий труда для повышения его производительности и создания благоприятной атмосферы в коллективе для сотрудниц.

Поскольку я являюсь председателем ППО ООО «Баланс Консалтинг», то была ответственна за сбор материала для конкурса. К сожалению, мы не имели возможности познакомиться с конкурсными материалами других компаний. Со своей стороны хотели бы поделиться опытом организации мероприятий, в том числе спортивных секций для женщин, и уверить руководителей, что выделение рабочего времени на такие мероприятия приносит только пользу организации.

Сложность в работе нашего ППО — удаленные подразделения. Наша задача состоит в том, чтобы и там работники получали все льготы и имели все возможности наравне со всеми. Особая забота — работники подразделения в городах Усинске, Когалыме, Дудинке. В Когалыме и Усинске, к примеру, мы организовали посещение тренажерного зала для членов Профсоюза, а в Дудинке наши сотрудники начали посещать бассейн. Стараемся учесть разные пожелания и увлечения, по просьбам сотрудников в Уфе организованы занятия с индивидуальным тренером по спортивным танцам.

У нас немало поводов для гордости: материальная помощь для многодетных матерей, организация уютной кухни в головном офисе, выделение путевок для сотрудников и их детей на базы отдыха в РБ и РФ. Успехом считаем и увеличение матпомощи при рождении ребенка до 20 000 рублей.

Конкурс и победа в нем — повод вспомнить о том, что делается на предприятии для работающих мам, и раз планка взята, задача профсоюзной организации — ее удерживать и поднимать.



ПРОФСОЮЗ КАК СЛУЖБА СПАСЕНИЯ



В профсоюзной организации филиала ООО «Газпром ПХГ» Саратовское управление аварийно-восстановительных работ (УАВР) и капитального ремонта скважин (КРС) — стопроцентная численность членов Профсоюза. Ее председатель Дмитрий Божко — человек неравнодушный. Роль профсоюзной организации и ее лидеров сложно переоценить, считают работники предприятия, особенно в принятии, реализации Коллективного договора и контроля за его исполнением. На предприятии строго соблюдаются сроки и размеры социальных выплат, оказывается поддержка работникам, перенесшим заболевания, и как говорит начальник Саратовского управления аварийно-восстановительных работ и капитального ремонта скважин Сергей Басов, даже если администрация упускает из виду некоторые пункты Коллективного договора, профсоюзная организация всегда об этом напомнит. «Многие считают, что профсоюзная организация и руководство предприятия должны быть по разные стороны баррикад. Это ошибочное мнение. Мы не пытаемся сравнить себя с западными странами, например, Америкой прошлых лет, где профсоюзы устраивали массовые забастовки и требовали от работодателя социальных благ. У нас развито социальное партнерство. Профсоюзная организация — помощник руководителю», — отмечает он.

Работодатель и «первичка» работают в тесном взаимодействии: если руководству филиала нужна помощь,

профсоюзная организация примет непосредственное участие и наоборот, ни одна просьба председателя первичной профорганизации не остается без внимания Сергея Басова, особенно когда она касается оказания материальной помощи сотрудникам или школе-интернату, над которой организация взяла шефство.

В филиале трудится порядка 300 человек. За Саратовом находится основная база, а производственные участки расположены на территории региона и частично в Самарской области. Осуществляя капитальный и текущий ремонт фонда скважин, работники обеспечивают их безопасную эксплуатацию. Когда речь идет о таком производстве, как газовая отрасль, создание достойных условий труда стоит на первом месте. В этой связи в постоянном поле зрения профсоюзной организации — обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, позволяющими обезопасить специалистов во время работ.

Трудиться бурильщикам приходится вахтовым методом, в непростых условиях. Временным жильем для них на период смены становятся вагончики-бытовки, поэтому и руководство филиала, и первичная профсоюзная организация вместе с уполномоченными по охране труда тщательно следят за их состоянием. Вагончики обеспечены всеми необходимыми условиями для длительного пребывания, они обогреваются, оснащены душевыми и раздевалками. А если и возникает

необходимость в чем-то, бытовые вопросы работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, всегда решаются оперативно.

Внимание к сотрудникам филиала со стороны профсоюзной организации проявляется даже в мелочах. В Новый год помимо подарков, которые дарит работодатель детям сотрудников, всем взрослым членам Профсоюза «первичка» вручает свои сладкие презенты. «Дети есть не у всех работников, а Новый год — это такой праздник, когда ни один человек, в том числе взрослый, не должен оставаться без подарка», — убежден Дмитрий Божко.

Вообще на предприятии сильная социальная база, созданная на основе Коллективного договора. При рождении ребенка, например, выплачивается единовременная материальная помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок, предусмотрены выплаты сотрудникам, впервые вступившим в брак, прошедшим курс лечения, нуждающимся в стоматологических услугах. А путевки в санатории распределяются при непосредственном участии представителя первичной профорганизации. Если сотрудник отправляется на оздоровление в межсезонье — с октября по май, ему компенсируется 100% стоимость путевки, включая проезд, в остальное время — 85%.

О том, какие льготы предоставляются сотрудникам, Дмитрий Божко может рассказывать много и долго. Ведь далеко не на каждом предприятии есть такой солидный соцпакет. Дмитрий — молодой специалист. В филиал пришел десять лет назад слесарем аварийно-восстановительных работ, будучи студентом четвертого курса Саратовского аграрного университета. Сейчас он инженер-энергетик.

«Первичку» Дмитрий Божко возглавляет уже три года, и свою основную работу и профсоюзную деятельность уже не разделяет. Молодой человек настолько

втянулся в профсоюзную жизнь, что без нее себя уже не мыслит. Он по-настоящему болеет душой за коллектив и предлагает самые разные идеи, которые позволили бы, как сейчас говорят, укрепить корпоративный дух сотрудников филиала. По его инициативе прошло немало культурно-массовых мероприятий, в том числе связанных с активным отдыхом: три года подряд газовики сплавились на байдарках. Два раза отправлялись по Медведице, а в этом году — по Хопру. По словам моего собеседника, для человека, изо дня в день выполняющего одну и ту же изнурительную физическую работу, выезды на природу просто необходимы. Собираются всем коллективом и дружно едут на отдых. Днем — сплав по реке, вечером — палаточный лагерь с костром и песнями под гитару. Романтика!

Но это лишь малая толика в деятельности «первички». Чаще всего Дмитрию Викторовичу с коллегами из профактива приходится решать насущные проблемы, с которыми сталкиваются работники. Многие из них касаются трудных жизненных обстоятельств и помощи сотруднику на первый взгляд в неразрешимой ситуации. Вот недавний пример с бурильщиком цеха подземных скважин Иваном Андрусенко, который по состоянию здоровья после перенесенного инсульта в 50 лет мог остаться без стабильной работы. Мог бы, да не остался: включилась профсоюзная организация. «Если бы он уходил по инвалидности, то ему полагались выплаты от работодателя. А получается, что и инвалидности нет, и на работе оставить не можем. Ни одно предприятие не возьмет его в таком состоянии», — констатирует Дмитрий Божко.

Руководство филиала не могло вот так, забыв про все годы добросовестного труда, бросить своего сотрудника на произвол судьбы. И Сергей Басов обратился в головное предприятие «Газпром ПХГ» с просьбой сохранить сотрудника. Московское начальство пошло навстречу, предложив альтернативный вариант: сократить одну из должностей и вместо нее ввести вакансию рабочего зеленого хозяйства.

Сергей Басов признается: то, что бывший бурильщик остался на производстве, — большая заслуга председателя первичной профсоюзной организации. Именно Дмитрий Божко рассказал руководству о ситуации, проявил инициативу и участие в судьбе коллеги. «Вот таким и должен быть профсоюзный лидер — отзывчивым и неравнодушным», — убежден Сергей Александрович.

Профсоюзная организация — словно служба спасения, она всегда там, где больше всего нуждаются в помощи. Вот только мало кому известно, сколько трудов, времени и нервов подчас она требует. Эти подробности остаются за кадром. А в центре внимания стоит человек, и что бы ни случилось, профсоюзная организация обязательно выдаст спасательный жилет, который поможет ему удержаться на плаву в трудных жизненных обстоятельствах.

РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Сегодня в нашей рубрике — подробно о правилах и исключениях работы в выходные дни. Специфика нефтегазовой отрасли в том, что многие процессы нельзя поставить на паузу. Как соблюсти закон, интересы работников не в ущерб экономике — в нашем материале. По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

Выходные дни конкретного работника определяются его режимом рабочего времени и времени отдыха, а нерабочие праздничные дни установлены статьей 113 ТК РФ и являются едиными для всех работников независимо от режима.

В случае привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни такая работа согласно статье 153 ТК РФ оплачивается в повышенном размере.

Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Так, если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (часть третья статьи 153 ТК РФ). Этой нормой ТК РФ дополнен в июне 2017 года. Часовая тарифная ставка может быть определена путем деления месячной тарифной ставки на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в организации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а также трудовым договором (часть вторая статьи 153 ТК РФ). Соответственно, если ни в одном из этих документов конкретный (более высокий) размер не установлен, труд в выходной и праздник оплачивается в двойном размере:

— сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;

— работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

— работникам, получающим оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае привлечения работника к работе в выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка и графиком сменности, такая работа считается производимой сверх месячной нормы рабочего времени и должна оплачиваться в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.

В том случае, если рабочее время по графику сменности совпадает с нерабочим праздничным днем, в соответствии со статьей 153 ТК РФ оплата за это время производится в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Если же работа в нерабочий праздничный день осуществлялась сверх графика, то оплата за это время производится в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

При этом оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день должна рассчитываться исходя не только из размера оклада таких работников, а учитывать все предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты. Вокруг этой ситуации было много споров, однако

в 2018 году Конституционный суд РФ в постановлении от 28.06.2018 № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса РФ» поставил в них точку, указав, что часть первая статьи 153 ТК РФ, рассматриваемая в системе действующего правового регулирования, сама по себе не предполагает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться исходя лишь из одной составляющей заработной платы — оклада (должностного оклада), а указанные работники при расчете размера оплаты за выполненную ими работу в выходной или нерабочий праздничный день могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат, что ведет к недопустимому снижению причитающегося им вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

Согласно части четвертой статьи 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Важно отметить, что в статье 153 ТК РФ речь идет именно о дне отдыха, а не о времени отдыха, пропорциональном часам, отработанным в выходной или нерабочий праздничный день. Действующее законодательство не предусматривает зависимости продолжительности отдыха от продолжительности работы в выходной или праздник. Таким образом, вне зависимости от количества отработанных в выходной или праздник часов работнику предоставляется полный день отдыха.

При этом день отдыха, предоставленный работнику в соответствии со статьей 153 ТК РФ из подсчета нормы рабочих часов за этот учетный период, исключается, и работник в том месяце, в котором использовал указанный день отдыха, получает оклад в полном размере. Такой позиции придерживается Минтруд России (письмо от 11.03.2013 № 14-2/3019144-1157) и Роструд (пункт 5 Рекомендаций Роструда по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней, утвержденных протоколом № 1 от 2.06.2014).

Правовая инспекция Профсоюза

Чудеса в СДЮСШОР «Нефтяник»

Сотрудники детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва «Нефтяник» называют свое учреждение коротко — чудо, и этому нашлось объяснение: при переименовании она стала называться «Частное учреждение дополнительного образования специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Нефтяник» — ЧУДО СДЮСШОР «Нефтяник».

Отрадно, что эта многозначная аббревиатура на все сто процентов соответствует и достижениям коллектива в спорте.

Тот факт, что Оксана Вережка, воспитанница школы, стала чемпионкой Европы по плаванию, победительницей Игр доброй воли, бронзовым призером чемпионата мира, участницей Олимпийских игр 2000 года, говорит о многом. Ее первый наставник, Сергей Веткалов, мастер спорта СССР, заслуженный тренер России, отличник народного образования, по сей день готовит юных спортсменов.

Спортивная школа создана в 1991 году. Ее деятельность финансируется учредителем — объединенной первичной профсоюзной организацией ПАО «Сургутнефтегаз» Нефтегазстройпрофсоюза России. В 2007 году за счет средств профсоюзной организации построена и передана в оперативное управление школе лыжная база «Снежинка». Здесь занимаются дети из Сургута и Сургутского района, всего 745 человек, в группах по плаванию, мини-футболу и лыжным гонкам. За высокие спортивные достижения в 1997 году учреж-



дению присвоен статус олимпийского резерва, а базовым видом спорта стало плавание. В его стенах выросли мастера спорта России, чемпионы России и Европы.

На лыжной базе кроме спортсменов занимаются также члены Профсоюза из структурных подразделений ПАО «Сургутнефтегаз», ветераны спорта, пенсионе-

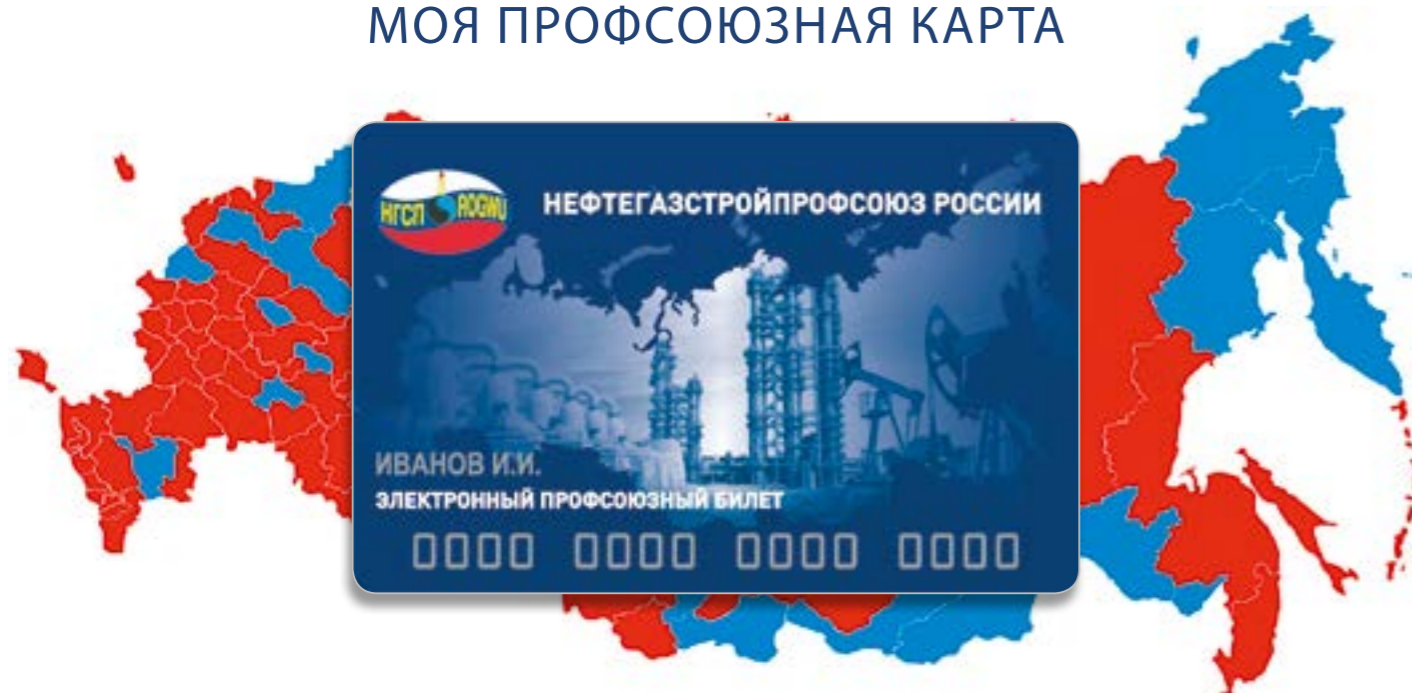
ры и все желающие. Здесь проводятся различные спортивно-массовые мероприятия. К примеру, в августе 2018 года на лыжной базе проходил этап Кубка России по пейнтболу среди команд-любителей. Здесь проводятся соревнования по пейнтболу среди команд «Сургутнефтегаза» на первенство профсоюзной организации компании.

Коллектив школы небольшой — 45 человек. Это сотрудники администрации, тренеры-преподаватели и обслуживающий персонал.

На радость любителям спорта возвели новое здание для отделения лыжных гонок — своеобразный подарок ОППО ПАО «Сургутнефтегаз» школе. Тренеры и



МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА



Уважаемые участники программы «Моя профсоюзная карта»!
Напоминаем о необходимости активации личных кабинетов на сайте программы card.rogwu.ru/login
Это позволит получить больше от профсоюзной карты!

подробности на сайте card.rogwu.ru



Ласточка

Еженедельная электронная газета Нефтегазстройпрофсоюза России

ДОСТОВЕРНО. ВАЖНО. ПОЛЕЗНО

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

Более **5000 подписчиков** в соцсетях



Ежедневно около **2000 просмотров** на официальном сайте Нефтегазстройпрофсоюза России

<http://www.rogwu.ru>

**Единое информационное пространство
Нефтегазстройпрофсоюза России**

Материалы для размещения присылайте по адресу press@rogwu.ru

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



воспитанники отвечают своими успехами: 31 спортсмен по лыжным гонкам входит в состав спортивных сборных команд Сургута.

— Наши воспитанники проходят обучение в Югорском колледже-интернате олимпийского резерва (ЮКИОР) г. Ханты-Мансийска. Туда не просто попасть, нужно пройти смотровые сборы, — рассказывает Любовь Ермакова, старший тренер-преподаватель отделения лыжных гонок.

— Почти 180 детей ежегодно занимается у опытных тренеров. Многие юноши и девушки, наши звездочки, переходят в титулованные спортивные клубы, поступают после школы в институт на факультет физической культуры. Наш представитель Валера Кривошеев попал в российскую сборную по лыжам. Сегодня он директор одного из крупнейших лыжных центров УрФО. Мы гордимся тем, что причастны к успехам молодых: много хороших специалистов, наших подопечных, работает в ПАО «Сургутнефтегаз».

Не отстают от лыжников и пловцы. Юные пловцы являются членами сборных команд города Сургута и ХМАО — Югры во всех возрастных группах. В основной и резервный состав спортивных сборных команд округа входит 23 спортсмена.

— Конечно, воспитать олимпийского чемпиона очень трудно, этот талант дан от Бога не каждому спортсмену, — говорит Олег Фалалеев, тренер-преподаватель высшей квалификационной категории, мастер спорта России. — В первую очередь считаю своей задачей привить детям любовь к спорту, чтобы они, став взрослыми, привели в спортзал своих детей, и подготовить себе, тренеру, достойную смену.

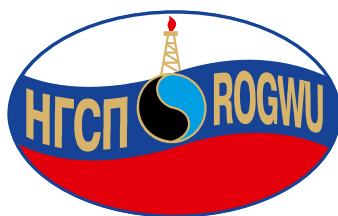
Каждый тренер, каждый спортсмен приносит в копилку СДЮСШОР «Нефтяник» свои достижения и награды: пловцы, мини-футболисты, лыжники, но важнее медалей здоровье и хорошее настроение работников компании и их близких, считают сотрудники спортивной школы.



— Объекты спортивной базы нашей профсоюзной организации задействованы круглогодично. И взрослые, и дети с удовольствием занимаются спортом. А многие завоевывают известность высокими достижениями. Мы по праву гордимся успехами воспитанников СДЮСШОР «Нефтяник», членов Профсоюза из структурных подразделений ПАО «Сургутнефтегаз», — подчеркнул в беседе Иван Горбенко, заместитель председателя профсоюзной организации компании. — Ежегодно уделяем большое внимание совершенствованию материально-технической базы, создаем все необходимые условия для организации качественных тренировок с детьми, проведения различных соревнований между представителями структурных подразделений компании. Спасибо всем за любовь к спорту, за высокие достижения!

Владимир Заенчковский
Фото автора и Марии Черненко

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

