

2018  
№1 (233)



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

# НГСП-информ

ROGWU inform



**Тема номера: ИТОГИ 2017 года**

**Равнение на Профсоюз**

*Победители конкурса на лучший коллективный договор делятся секретами успеха*

**Гость номера**

*Павел ЗАВАЛЬНЫЙ: о перспективах отрасли*

**Год профсоюзной информации**

*Кто пишет? О чем пишет? Зачем пишет?*

## 2018 год № 1 Содержание

<b>Итоги года:</b> Александр Корчагин, Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России: «Особая ответственность — северный вопрос»	стр. 2-9
<b>Гость номера:</b> Павел Завальный, депутат Государственной Думы РФ, председатель Комитета по энергетике: об итогах года, новых задачах нефтегазовой отрасли и роли профсоюзов	стр. 10-13
<b>Без цензуры:</b> Александр Шершуков о бренде ФНПР и профсоюзной информации	стр. 14-15
<b>Равнение на Профсоюз:</b> победители конкурсов Нефтегазстройпрофсоюза России делятся опытом	стр. 16-22
<b>Твои люди, Профсоюз:</b> Олег Сазонов и Татьяна Зайцева - юбиляры с большой буквы	стр. 24-31
<b>Наше право:</b> история вопроса о МРОТ	стр. 32-35
<b>Юбилей:</b> Межрегиональная профсоюзная организация компании «Роснефть»	стр. 36-41
<b>История:</b> 70 лет АО «Транснефть — Урал»	стр. 42-45
<b>Инициатива:</b> СИБУР - здоровое будущее	стр. 46
<b>Новости структурных подразделений</b>	стр. 47

## Дорогие друзья!

Чем примечателен Новый год, кроме ярких праздников и продолжительных официальных каникул? Новый год обычно ассоциируется с началом новой жизни: мы ждем обновления, строим планы действий, мы как никогда в начале года уверены в себе и благоприятном стечении обстоятельств. В этом особом настроении и заключается волшебство Нового года.

Вы держите в руках журнал «НГСП—информ»: такой знакомый, но вместе с тем другой. Обновление нашего профсоюзного издания назрело давно, с одной стороны, меняется команда, с другой - в информационной сфере появляются новые тенденции, тренды, не принимать во внимание которые было бы ошибочно. Но какие бы изменения ни последовали — внутренние, внешние, одно всегда было и остается основным в нашей работе: главные герои материалов — люди, члены большой семьи, название которой — Нефтегазстройпрофсоюз России.

Обновляя концепцию журнала, формируя новые рубрики, внося новые элементы в дизайн, мы постарались учесть ваши пожелания. «НГСП—информ» — не просто информация, не просто описание того, что произошло, это материалы: обзорные, аналитические, эксклюзивные мнения экспертов, это и исторические вехи предприятий и организаций. Все материалы, в каком бы они жанре ни были поданы — интеллектуальная пища для ума высокой пробы, которая «переваривается» не сию минуту, а долго дает энергию для мыслительного процесса читателя, являясь залогом личностного роста и процветания. У журнала «НГСП—информ» нет территориальных и возрастных границ, но при этом он имеет свою довольно узкую читательскую аудиторию: это профсоюзные лидеры, руководители, люди с активной жизненной позицией, те, кто ведет за собой людей, не боится брать ответственность за других и не останавливается на достигнутом, а идет вперед ради процветания своего предприятия, отрасли, страны.

Каждый номер нашего журнала будет посвящен определенной теме.

Первый номер подводит итоги 2017 года, второй проанализирует молодежную политику Профсоюза. Но будут и постоянные рубрики, такие как «Юбилей», «Инициатива», «Твои люди, Профсоюз» и другие, материалы в которые будут приниматься из всех структурных подразделений. Мы открыты к сотрудничеству и благодарим всех, кто принимал участие в создании этого номера журнала: материалы о совместной работе вы найдете на страницах «НГСП—информ».

Приятного и полезного вам чтения!

Пишите и звоните по вопросам информационного взаимодействия:

Анастасия НЕСТЕРОВА: nesterova@rogwu.ru Тел. +7 (495) 938-80-25



## Нефтегазстройпрофсоюз России:

# СОБЫТИЯ РЕШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТЫ



**Александр КОРЧАГИН,**

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России.  
– **Александр Викторович, подведите итоги года для Нефтегазстройпрофсоюза России.**

– 2017 год стал насыщенным, а главное полезным. Из основных направлений деятельности, утвержденных Съездом Профсоюза, особое внимание в прошедшем году мы уделили вопросам охраны труда, профсоюзного обучения, молодежной политики, продвижения «северного» вопроса, модернизации информационной работы. Среди знаковых событий отметил бы Молодежный форум в Казани и Северную международную конференцию в Сургуте. Приоритет молодежной политики Профсоюза понятен: важно растить смену, передавать не просто инициативу, а рычаги управления в руки молодых, так как это обеспечит развитие, фундамент благополучия в будущем. «Северный» вопрос – это особая ответственность, забота, потому что работники нефтяной и газовой отраслей промышленности преимущественно северяне. У Севера есть проблема – отток квалифицированных молодых кадров, это сказывается на развитии территории. Профсоюз всегда выступал в защиту особых условий для жителей Крайнего Севера и приравненных к нему областей.

Нельзя не сказать, что год был сложным в экономическом плане. Очевидно, что кризис мировой экономики, те санкции, которые действуют по отношению к экономическому сектору нашего государства, наносят определенный ущерб. Однако эти же события заставляют полагаться только на собственные силы и дают дополнительный импульс. И сегодня уже не только нефтяная и газовая отрасли являются драйве-

### Международная конференция в Сургуте



В ноябре Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с Международной организацией труда, Глобальным союзом IndustriALL и общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности провели Международную конференцию «Актуальные вопросы оплаты труда на Севере: международный и национальный аспекты». Основная тема Конференции – особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в северных регионах. Кроме того, в рамках Конференции обсудили вопросы социально-экономического развития северных территорий, государственные гарантии, уровень и качество жизни северян. Все вопросы Конференции отражены в рекомендациях, которые направлены в адрес федеральных органов законодательной и исполнительной власти, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений северных субъектов Российской Федерации.

рами экономики, но и машиностроение, сельское хозяйство развиваются стремительными темпами и показывают значительные темпы роста. В целом характеристику я бы дал такую: сложный, насыщенный, яркий, но эффективный год.

– **Что полезного 2017 год принес для членов Профсоюза?**

– Перечислю. Первое – доведение МРОТ до прожиточного минимума – это успех общий, и Нефтегазстройпрофсоюз России в том числе. Второе – мы активно принимали участие в разработке профессиональных стандартов. В рамках Отраслевой комиссии выстроен диалог с работодателями. Эффективной стала работа в Российской трехсторонней комиссии, где Профсоюз принимал участие в работе над новым генеральным соглашением, и в ходе переговоров нам удалось не только сохранить действующие гарантии, но и добиться их частичного увеличения и улучшения. Третье – в пользу работников решен вопрос о недопустимости включения компенсационных выплат в заработную плату. А этот вопрос касается не только северян, а в целом принципов формирования оплаты труда в условиях, отличающихся от обычных.

– **Мы говорим о роли Профсоюза как организации, а каков, на ваш взгляд, профсоюзный лидер сегодня?**

– Профсоюзный лидер – это в первую очередь тот человек, которого избрал коллектив. Избрал, потому что доверяет, потому что в лице конкретного человека коллектив видит того, кто сможет реализовать запросы как общего характера, так и личного. Масштабные вопросы, как, например, изменение законодательства, или частные, типа выплаты материальной помощи, одинаково важны, и решать их надо на совесть. Профсоюзный лидер должен быть открыт людям, доступен для общения, должен уметь выстраивать отношения

как с администрацией, так и с трудовым коллективом, потому что доверие предполагает ответственность. Сейчас главная задача – обновление профактива, а для этого нужно выявлять лидеров в молодежной среде. Такую задачу я ставлю перед нашими руководителями. Вовлечение молодых людей в профсоюзную работу – одно из важных направлений кадровой политики Профсоюза. В 2018 году апрельский Пленум Российского Совета профсоюза будет посвящен работе с молодежью, ее личностному росту, обсуждению инициатив.

– **Александр Викторович, ориентиры Профсоюза на 2018 год?**

– Главная задача, которой Профсоюз должен не только заниматься, но и достигать определенного результата, – вопрос повышения заработной платы работников нефтегазовой отрасли промышленности. Мы детально проработали вопрос по формированию заработной платы с учетом компенсационных льгот и надбавок, необходимо переходить к вопросу реального повышения. Именно повышения, а не индексации. Анализируя российский и мировой опыты, пришли к выводу, что только материальное стимулирование может влиять на желание человека сменить нормальные условия жизни на суровые, северные, более сложные. А это значит, что материальное стимулирование является фундаментом развития северных территорий. Но при этом высокая заработная плата и социальная поддержка должны быть выгодны для руководства предприятий. Ведь от притока высококвалифицированных кадров в отрасль зависит экономическая эффективность производства. Наши аргументы в решении этого вопроса качественные, весомые, потому что этот вопрос не просто большой, он глобальный, но Нефтегазстройпрофсоюз России будет им заниматься.



## Председатель МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»

**Георгий КИРАДИЕВ:**



– Основное событие 2017 года – это, безусловно, пролонгация соглашения между работодателем и профобъединением на 2015–2020 годы и подписание новой редакции соглашения между ПАО «ЛУКОЙЛ» и МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» для зарубежных организаций на 2018–2020 годы. Эти документы устанавливают взаимные обязательства компании и ее сотрудников в социально-трудовой сфере, в частности, в областях трудовых отношений, оплаты и охраны труда, социальных гарантий и компенсаций, работы с молодежью, а также определяют гарантии прав профсоюзной организации.

Соглашение с работодателем – фундамент, на котором строится вся наша работа. Именно на него равняются все профорганизации, действующие на предприятиях компании. И мне очень приятно, что подведение итогов выполнения соглашения в очередной раз показало, что несмотря на трудности, которые испытывает российская экономика из-за низких цен на нефть и иностранных санкций, благодаря совместным усилиям сторон социального партнерства все зафиксированные в нем взаимные обязательства выполнены в полном объеме, а подписание новых документов свидетельствует об укреплении партнерства между администрацией и профобъединением и подтверждает статус «ЛУКОЙЛа» как социально ориентированной компании. Социальный диалог с работодателем остается основным средством профсоюзов в представлении прав работников.

## Председатель Сургутской районной организации Профсоюза

**Татьяна ЗАЙЦЕВА:**

– 2017 год для нас стал юбилейным: 22 февраля 2017 года Сургутская районная организация Нефтегазстройпрофсоюза России отметила 50-летний юбилей.

Хочется отметить, что ее представители принимают активное участие в работе Общественной палаты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, в г. Сургуте, Сургутском районе, Общественном совете Ханты-Мансийского отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, межведомственных комиссиях по охране труда при администрации г. Сургута, Сургутского района, наградных комиссиях при губернаторе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и при администрации г. Сургута.

В рамках празднования юбилея проведен смотр-конкурс на звание «Лучшая первичная профсоюзная организация Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России» за 2016 год и фотоконкурс «Профсоюз в лицах» среди членов Профсоюза. Издана книга «Время выбрало нас».

Год был насыщенным на яркие события: представители Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России приняли участие в деловой встрече в Сургуте с делегацией норвежского профсоюза промышленных рабочих и энергетиков «Industri Energi» во главе с его президентом Фрудэ Альфхеймом, в международной конференции «Актуальные вопросы оплаты труда на Севере: международный и национальный аспекты», проходившей под патронажем Нефтегазстройпрофсоюза России, Международной организации труда, Глобального союза IndustriALL и Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности.



Год профсоюзной информации

На V Пленуме Российского Совета профсоюза подведены итоги Года профсоюзной информации в Нефтегазстройпрофсоюзе России. Сделано немало: создан новый официальный сайт, увеличилось присутствие Профсоюза в социальных сетях, стала более четкой работа с регионами в части информационного обмена. С этого года издается еженедельная электронная газета «Ласточка» (рассылка около 700 адресатам), состоялась обучающий вебинар на тему «Проведение года профсоюзной информации в 2017 году» с ответственными за информационную работу в регионах, обучающий очный семинар, выпущены методические пособия, издан тематический журнал «НГСП-информ» о лучших практиках информационной работы в структурных подразделениях Профсоюза.



## Молодежь Профсоюза: «Мечтай! Создавай! Действуй!»

В сентябре в Казани прошел Международный молодежный форум Нефтегазстройпрофсоюза России. В нем приняло участие более 180 молодых профсоюзных лидеров нефтегазовой отрасли страны, а также представители родственных профсоюзов стран СНГ, Глобального союза IndustriALL, норвежского профсоюза Industri Energi. На форуме сформирована концепция действий в сфере молодежной политики Профсоюза.



## Председатель Межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз» Вячеслав ХАРИТОНОВ:



– 2017 год для МПО «СИБУР Профсоюз» был очень насыщенным. Мы проделали большую работу. Выстроена целевая организационная структура первичных профсоюзных организаций, выработана система оценки их деятельности.

Наши приоритеты остаются прежними – забота о здоровье сотрудников и членов их семей, создание безопасной и комфортной рабочей среды на предприятиях. В этом году мы запустили программы «Здоровье» и «Здоровое питание», направленные на продвижение здорового образа жизни и комплексное поддержание здоровья и хорошего самочувствия сотрудников, организовали целый ряд спортивно-оздоровительных мероприятий. Начата работа по реформированию деятельности уполномоченных по охране труда Профсоюза, пересмотрена система их подготовки и мотивации. Создана школа профсоюзного актива, выявлены потребности в развитии тех или иных профессиональных знаний и личностных компетенций председателей первичных профсоюзных организаций и членов профактива. На предприятиях организованы юридические консультации для работников, которые позволяют им получить квалифицированную помощь не только в сфере трудового законодательства, но и по вопросам жилищного, гражданского, семейного и даже земельного права.

2017 год был непростым и во многом переломным для «СИБУР Профсоюза». Мы набирались опыта, собирали сильную команду для решения по-настоящему масштабных задач. В 2018 году общими силами нам предстоит сделать ещё больше.



## Председатель Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК»Роснефть» Евгений ЧЕРЕПАНОВ:

– За прошедший год мы успешно интегрировали в свою структуру членов Профсоюза – сотрудников предприятий компании «Башнефть» и производственной группы «Таргин», создали новые профсоюзные организации. А за счет внесения более 20 новых поправок, которые касаются дополнительных льгот, отпусков и материальных выплат, – значительно усилили Коллективный договор. Поправки вступили в действие уже в январе 2018 года.



## Председатель Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «ТАТНЕФТЬ» Гумар ЯРУЛЛИН:

– Год запомнился важными встречами на международном уровне, в том числе в Татарстане проходил молодежный слет, в Сургуте – северная Конференция. У нас есть уверенность в том, что Профсоюз идет по верному пути и делает конкретные шаги для улучшения жизни работников. Большая работа велась по заключению коллективных договоров, радуется то, что они принимаются с ростом всех показателей, социальных выплат и заработной платы. Велась и будет продолжена важная работа по переводу системы управления производством на цифровые технологии и внедрению роботизации. И в этой ситуации Профсоюз следит за действиями работодателя при перемещении членов Профсоюза из одного подразделения в другое, при оптимизации численности, чтобы не допустить нарушение прав работающих и ухудшения их положения.



## IV Пленум Российского Совета профсоюза посвящен вопросам охраны труда

*Основной вопрос повестки Пленума: Профсоюз и его структурные организации могут и должны повлиять на профилактику несчастных случаев на производстве. В компетенции Профсоюза – внесение предложений по изменению Трудового кодекса РФ в части расширения законодательного регулирования вопросов профилактики несчастных случаев и профессиональных заболеваний, развития института страхования производственных рисков.*





## Председатель Саратовской областной организации Профсоюза Алексей КИСЕЛЕВ:

–2017 год запомнился активной, добросовестной работой обновленного аппарата Профсоюза. Его деятельность становится интенсивнее. Год также будет считаться в истории Профсоюза началом отсчета глобального внедрения электронной профсоюзной карты – результаты этой работы мы в скором времени ощути- тим в качестве одного из значимых мотиваторов увеличения членства Профсоюза.

Не могу не отметить и выполнение Председателем Профсоюза Корчагиным Александром Викторовичем своих предвыборных обещаний. В частности, была проведена оптимизация расходов, позволившая увеличить финансирование основных направлений деятельности Профсоюза, решается вопрос с пенсионным обеспечением ветеранов, возглавляющих профсоюзные организации различных уровней, направлены колоссальные усилия на сохранение «северных» надбавок. В течение всего года Профсоюз активно отстаивал интересы северян по вопросу начисления районного коэффициента и процентной надбавки на заработную плату. Требования были услышаны: в декабре Конституционный суд постановил начислять «северные» надбавки сверх величины МРОТ.

Отрадно, что появилась практика выездных заседаний Президиума Российского Совета профсоюза, которые уже были проведены в таких городах, как Волгоград, Екатеринбург, Нижний Новгород. Это позволяет более полно владеть ситуацией на местах и широко привлекать к работе профактив.

И, конечно, минувший год ознаменовался яркой и многогранной деятельностью Профсоюза в рамках Года профсоюзной информации. Проведение полезных вебинаров, семинара для информационных работников, кардинальное изменение сайта, новая концепция журнала, еженедельный выпуск электронных изданий и многое другое – все это результат высокопрофессиональной, творческой, неутомимой работы коллектива единомышленников, которые не на словах, а на деле доносят до общества главные идеи профсоюзного движения.



## Долгожданное решение высшей судебной инстанции

Конституционный суд Российской Федерации 7 декабря 2017 года вынес решение по делу о проверке конституционности некоторых статей Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся начислений МРОТ.

Позиция суда: повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.



## Отстаивать права моряков будем вместе

После трехлетних переговоров 6 декабря 2017 года подписано Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2018–2020 годы. Его заключили Российская палата судоходства как объединение работодателей, с одной стороны, и объединенные в единый представительный орган профсоюз работников водного транспорта, Нефтегазстройпрофсоюз России, Российский профессиональный союз моряков, Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности – с другой. В разработке документа активное участие принимал Нефтегазстройпрофсоюз России. Соглашение затрагивает интересы 7,5 тысячи членов Профсоюза.



## Дан старт дистанционному обучению Профсоюза

Нефтегазстройпрофсоюз России по договору с Институтом профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений начал внедрять две дистанционные дополнительные образовательные программы: «Регулирование заработной платы через коллективный договор» и «Основы организационной работы в первичной профсоюзной организации».

Программа «Основы организационной работы в первичной профсоюзной организации» прошла апробацию в экспертной группе, состоящей из членов методического совета Профсоюза.

С начала февраля 2018 года планируется начать регулярное обучение всех желающих членов Профсоюза. По окончании курса выдается сертификат государственного образца.



# ПАВЕЛ ЗАВАЛЬНЫЙ

## ОБ ИТОГАХ ГОДА, НОВЫХ ЗАДАЧАХ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ И РОЛИ ПРОФСОЮЗОВ



**Павел Николаевич ЗАВАЛЬНЫЙ,**  
**Депутат Государственной Думы ФС РФ**  
**VI и VII созывов, председатель Комитета**  
**Государственной Думы по энергетике,**  
**президент Российского газового**  
**общества, президент Общероссийского**  
**отраслевого объединения работодателей**  
**нефтяной и газовой промышленности.**

*– Павел Николаевич, прежде всего, как Вы оцениваете ситуацию в нефтегазовой отрасли, итоги ее работы в прошедшем 2017 году?*

– Я считаю, отрасль в ушедшем году продемонстрировала устойчивое развитие и свою способность адаптироваться к «новой реальности», наступившей после падения мировых цен на энергоресурсы.

О работе нефтяной отрасли, о важности достижения, а теперь и продления договоренности стран ОПЕК плюс по ограничению добычи нефти для стабилизации цен на нее, о влиянии этого факта на экономику нашей страны говорили уже много, добавлю лишь, что в связи с ним перед нефтяной отраслью

стояла новая для нее задача – не наращивать добычу, как в последние десять лет, а эффективно сдерживать, и отрасль с ней справилась.

Важнейший итог для российской газовой индустрии – то, что наконец-то наметилась тенденция к росту спроса и, соответственно, добычи газа в России. Объем добычи газа в РФ в 2017 году вырос на 7,9% по сравнению с аналогичным показателем 2016 года и составил 690,5 млрд. кубометров. «Газпром» в 2017 году увеличил добычу газа на 12,4% – до 471 млрд. кубометров.

---

**...важный итог – снижение зависимости от импорта, прежде всего в нефтянке. В марте 2015 года доля импортного оборудования в нефтегазовой отрасли составляла 60%. Сейчас она составляет 52%, а еще через два года будет 40%.**

---

По другим компаниям могу озвучить статистику за 11 месяцев, она позитивна: «Роснефть» увеличила производство на 2% до 43,4 млрд., «Лукойл» – на 15% до 19,3 млрд. Сократил добычу только «Новатэк» – на 9,4% до 41,7 млрд. кубометров за 11 месяцев. По оценкам экспертов, драйвером роста добычи газа стало повышение спроса в промышленности и электроэнергетике как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Рекорд достигнут и по показателям экспорта газа в страны дальнего зарубежья: 193,9 млрд. после 179,3 млрд. кубометров в 2016 году. Заметно увеличились поставки в страны – потенциальные потребители газа, который будет поставляться по «Северному потоку – 2» и «Турецкому потоку». Важнейший итог года: несмотря на все препоны, Россия продолжает планомерно реализовать важнейшие инфраструктурные проекты как на западе, так и на востоке.

Отдельно среди событий года хотел бы выделить начало новой эры в развитии российской СПГ-индустрии, стартовавшей с пуском первой очереди проекта «Новатэк» Ямал–СПГ. Это открывает новые возможности освоения Арктики, завоевания новых плацдармов на мировом газовом рынке, плюс открывает новую страницу в технологическом развитии отрасли. «Новатэк» намерен стать одним из лидеров мировой индустрии СПГ, и это очень важно для нашей страны.

Еще один важный итог – снижение зависимости от импорта, прежде всего в нефтянке. В марте 2015 года доля импортного оборудования в нефтегазовой отрасли составляла 60%. Сейчас она составляет 52%, а еще через два года будет 40%.

Как вы понимаете, устойчивая работа отрасли – это и доходы в бюджет страны, решение социальных проблем россиян, и возможности развития для компаний, в том числе в части социальной поддержки работников, образования и здравоохранения, развития тех городов и населенных пунктов, где компании работают.

**– Какие основные задачи стоят перед российской нефтегазовой индустрией в перспективе?**

– Они, на мой взгляд, одинаковы для всех, не только для российских компаний. По мнению экспертов, в обозримой перспективе мировой рынок углеводородов ждет усиление конкуренции производителей энергоресурсов, которых становится все больше. Мы ждем развития возобновляемых источников энергии в мире ускоренными и не вполне предсказуемыми темпами, будет расти их конкуренция с традиционной энергетикой, но при этом и доля газа в мировом энергобалансе также будет расти. Цены на углеводороды останутся примерно на том же уровне, что и сейчас, с тенденцией к небольшому росту.

В этих условиях энергетическим компаниям, чтобы чувствовать себя нормально, нужно снижать затраты, повышать эффективность, производить все больше продукции с высокой добавленной стоимостью, внимательно относиться к новым технологиям и вкладываться с ними, а также искать новые ниши для применения энергоресурсов. Все это в полной мере касается компаний российской нефтегазовой отрасли.

Особенно важно развитие производства продукции с высокой добавленной стоимостью, нефтегазопереработки и нефтегазохимии. Сейчас темпы явно недостаточны. Во времена СССР нефтегазохимическая промышленность страны была сравнима с соответствующими отраслями Германии и Японии. Сегодня вклад нефтегазохимии в ВВП Китая составляет 8,9%, Германии – 6,9%, США – 6,1%, России – всего 1,4%. Если в США на 1 доллар добываемого углеводородного сырья приходится 10 долларов добавленной стоимости за счет производства продукции высоких переделов, то в России – только \$2. В нынешней экономической ситуации это просто неприемлемо. При

---

**Мы ждем развития возобновляемых источников энергии в мире ускоренными и не вполне предсказуемыми темпами, будет расти их конкуренция с традиционной энергетикой, но при этом и доля газа в мировом энергобалансе также будет расти.**

---

этом российская отрасль обладает существенным потенциалом. В ее активе мощная сырьевая база, значительный потенциал увеличения внутреннего спроса на продукцию, возможности экспорта на рынки Евросоюза, Китая и стран Северо-Восточной Азии.

**– Какие направления для отрасли в части законодательства являются главными для комитета, который Вы возглавляете?**

– Невозможно выделить одно-два. Работа идет комплексно по всем направлениям. Снятие излишних административных барьеров, мешающих компаниям эффективно работать и развиваться, повы-



шение энергоэффективности и энергосбережения, обеспечение газификации страны, поддержка новых технологий и направлений, таких как уже упомянутая нефтегазохимия, расширение применения газомоторного топлива и так далее, поддержка освоения трудноизвлекаемых запасов углеводородов, совершенствование налогового законодательства – зона ответственности комитета огромна. Цель – законодательное обеспечение того самого устойчивого развития нефтегазового комплекса, о важности которого для всей страны и для каждого из нас я говорил выше.

**– Можете привести один–два примера из тех, что стоят на повестке прямо сейчас?**

– В части налогообложения важнейший законопроект сегодня – о налоге на добавленный доход для нефтяной промышленности – НДС. Его долго ждали и согласовывали между органами исполнительной власти. Задача – принять его в этом году, чтобы в следующем он заработал. Это принципиально важный для отрасли закон. Введение НДС пока в экспериментальном порядке только для пилотных проектов (как новых, так и зрелых месторождений с суммарной добычей до 15 млн. тонн) – это первый шаг к переходу на принципиально новую, соответствующую современным вызовам систему налогообложения нефтянки, хорошо зарекомендовавшую себя во многих развитых странах. Та система, которая действует сейчас, безусловно, изначально более простая в администрировании, уже не может обеспечить устойчивое развитие отрасли. Я имею в виду решение задач поддержания

**Задача государства – создание условий, которые стимулировали бы инвестиции в отрасль, гарантировали возможность рентабельного поддержания и увеличения добычи и, как следствие, долгосрочную перспективу получения определенного уровня налогов в бюджет**

высоких уровней добычи, эффективной эксплуатации обводненных месторождений и разработки новых, модернизации отрасли в условиях низких мировых цены на нефть, ухудшения структуры запасов, роста себестоимости проектов.

Задача государства – создание условий, которые стимулировали бы инвестиции в отрасль, гарантировали возможность рентабельного поддержания и увеличения добычи и, как следствие, долгосрочную перспективу получения определенного уровня налогов в бюджет. Предлагаемый подход, позволяющий при меньшей налоговой нагрузке на каждую тонну получать больше доходов за счет увеличения объемов добываемой нефти, создающий стимулы для эффективной работы, представляется более выгодным и компаниям, и государству. Если эксперимент подтвердит это, НДС будут внедрять более широко, его

нужно связывать со всеми остальными налогами, льготами, тарифами и так далее, чтобы получить целостную современную систему налогообложения нефтяной отрасли.

Пример из другой области – законопроект, связанный с регулированием отношений вокруг охранных зон трубопроводов. В силу разных причин получилось так, что в них оказалось довольно много построек, в том числе частных, которых там быть просто не должно, исходя из соображений безопасности. То есть их надо сносить, виновных наказывать, пострадавшим – компенсировать ущерб. Это очень сложный, острый, социально резонансный вопрос – речь идет о таком сложном понятии, как справедливость, а ее все понимают по-разному. В Думе на площадке фракции «Единая Россия», на площадке комитета идет работа по поиску приемлемых решений, и идет она очень непросто.

**– Кстати, о социальной справедливости. Наш журнал посвящен защите прав работников нефтегазовой отрасли. Не могу не спросить ваше мнение о ситуации в этой сфере и роли в этих вопросах профсоюзных организаций.**

– Исторически так сложилось, что советский, российский нефтегазовый комплекс всегда демонстрировал высокую социальную ответственность и по отношению к гражданам страны в целом, и тем более к работникам.

Мой собственный опыт как директора крупнейшей газотранспортной компании – «Газпром трансгаз Югорск» – опыт принятия решений о социальной поддержке коллектива компании. Это и повышение эффективности социальной политики через совершенствование коллективного договора, и введение ипотеки с поддержкой, и выплаты для мам детей до трех лет, чтобы они могли посидеть дома с малышами и не отдавать их в ясли, и забота о здоровье сотрудников, в том числе организация летнего отдыха и оздоровления для работников и их семей, и развитие спорта, поощрение здорового образа жизни и многое другое. Где-то мы были первопроходцами, и наш опыт затем распространился на весь Газпром, был подхвачен другими компаниями отрасли и страны. В целом уровень социальной защищенности газовиков и нефтяников, на мой взгляд, был и остается высоким, и компании стремятся не создавать проблемы, а ре-

**Где-то мы были первопроходцами, и наш опыт затем распространился на весь Газпром, был подхвачен другими компаниями отрасли и страны. В целом уровень социальной защищенности газовиков и нефтяников, на мой взгляд, был и остается высоким, и компании стремятся не создавать проблемы, а решать их.**

шать их. Поэтому работать в нефтяной и газовой промышленности всегда было престижно.

Роль профсоюзов здесь, конечно, велика – и как социального партнера, аккумулятора и транслятора нужд работников, инструмента для снятия конфликта интересов работников и работодателей, и как генератора каких-то новых решений.

**– Каким вы видите современный Профсоюз?**

– Активным, эффективным, конструктивным тонким инструментом, готовым отстаивать интересы работников отрасли, при этом соблюдая интересы компаний в целом, способным делать это не только качественно, но и без лишнего шума и хайпа, как модно говорить сейчас.





# ГОД ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ:

## Кто пишет? О чем пишет? Зачем пишет?

2017-й был объявлен Федерацией независимых профсоюзов Годом профсоюзной информации. Разработан специальный план, согласно которому проводились мероприятия. Год завершился, и мы с Александром Шершуковым, секретарем ФНПР, главным редактором центральной профсоюзной газеты «Солидарность», официального печатного органа Федерации независимых профсоюзов России, подводим итоги.



**– Александр Владимирович, какую цель преследовали, определяя Год профсоюзной информации?**

– Цель не одна. С одной стороны, выражаясь образно, это укол адреналина.

Для того чтобы идентифицировать информационную работу, проанализировать то, что есть, и с точки зрения ресурсов, и с точки зрения их качества. С другой стороны, необходимо было попытаться задать единые шаблоны, которые должны быть внедрены во всех организациях ФНПР. Эти шаблоны как некий уровень: выше можно, ниже – нельзя. Сейчас активно идет подведение итогов, они предварительные, но все равно уже есть о чем поразмышлять.

Первое, у нас получилось определить те позиции, по которым есть конкретные провалы и которые можно считать направлениями для будущей работы над усовершенствованием. Есть организации, которые никак не отчитались по мероприятиям, и какова бы ни была причина, сам этот факт, на мой личный взгляд, говорит об определенной деградации профсоюзных структур. А как иначе, если им даже сказать нечего об одном из важнейших направлений деятельности? Были и те, кто отчитался о проделанной работе, но сама работа, мягко говоря, не устраивает, так как профессиональный уровень, качество этой работы не перекликается с теми рекомендациями, которые мы даем в структуры.

Цель заключалась не в том, чтобы у всех был стенд, или СМИ, или сайт и там размещалась КАКАЯ-ТО информация, а в том, чтобы эта информация была единообразной, понятной, доступной. Информация должна быть не только о «первичке», но и о том,

чем занимается отраслевой профсоюз, территориальное профобъединение и вообще чем занимается штаб-квартира ФНПР. Ведь 1% от заработной платы каждого члена профсоюза распределяется по всей профсоюзной структуре, значит, каждый имеет право знать, чем она, структура, особенно ее верхушка, занимается, какую практическую помощь она оказывает каждому из членов профсоюза.

Год профсоюзной информации закончился, но главное – чтобы не заканчивалась начатая работа.

**– Какие выводы вы для себя сделали за этот год, как поменялась работа аппарата?**

– Более активно начали выходить на членские организации, с одной стороны, предоставляя им информацию, с другой – запрашивая ее.

Было несколько проектов, которые пытались реализовать и которые не очень получились. Например, планировали ежеквартально проводить пресс-конференции с участием руководства ФНПР со СМИ. Практика показала, что КПД получается ниже паровозного. И темы были интересные, информация аналитическая и в своем роде уникальная, но...

Возможно, попробуем сменить дислокацию и проводить такие встречи со СМИ на площадке РИА-новостей, в Интерфаксе или ТАССе. А вот диалог «вопрос-ответ» в формате веб-трансляции представителей ФНПР получился достаточно успешным. Будем и дальше практиковать такое общение с регионами. Спрос есть.

**– Александр Владимирович, а «профсоюзная информация» – это что? На мой взгляд, ассоциация с какой-то пропагандой...**

– Мы живем в обществе, которое агрессивно воздействует на сознание людей через печатные и электронные СМИ, причем не в формате информирования, а именно агитации пропаганды либо продвижения коммерческих услуг, товаров. Ведь по сути все СМИ тоже «продают» информацию. И профсоюзы не исключение.

Цель нашей информации в том, чтобы люди не просто сами анализировали некую фактуру, которую мы даем, но чтобы они разделяли позицию по тем или иным вопросам, событиям в отраслевом профсоюзе или позицию ФНПР относительно того, что происходит в стране в трудовых отношениях.

К сожалению, мы должны стремиться не только предлагать свою точку зрения, но и, извините за прямоту, навязывать. Это мне самому не очень нравится. Но мы живем в обществе, которое в этом смысле не оставляет выбора, в противном случае найдутся структуры, организации, которые убедят людей. Разделять наше мнение и готовность оказать поддержку – вот цель профсоюзной информации.

Конечно, информация информации рознь. Не бывает СМИ для всех. У каждого издания, у каждой информации своя аудитория. К примеру, газета «Солидарность», которую я имею честь возглавлять, – в большей степени для профсоюзного актива. Она по сути является своеобразным методическим пособием. Убежден, вкусы людей нужно формировать и в некоторой степени даже воспитывать. В профсоюзных текстах, ориентированных на профактив, должны присутствовать интеллектуальные усилия со стороны читателей. Это не те тексты, которые должны проглатываться, люди должны читать и вдумываться, производя определенную мыслительную работу. Это способствует личностному росту.

**– Еще к вопросу об информации. Часто профсоюзные тексты скучные, бледные и неинтересные, хотя тема может быть злободневной. Что с этим делать? Как с этим бороться?**

– Причин здесь несколько. Во-первых, в качестве контролера и человека, который дает отмашку на публикацию, выступает не журналист или главный редактор, а профсоюзный работник, то есть человек, специфика работы которого не связана с продуцированием текстов. Очень интересная бывает ситуация, когда, с одной стороны, публичные профсоюзные руководители критикуют желтую прессу, а сами с удовольствием читают «Московский комсомолец», или когда была газета «Жизнь», читали газету «Жизнь». Как же так?

Вторая причина – проблема людей, которые работают в профсоюзных СМИ. Она заключается в том, что они легко смиряются с бюрократической планкой, которую им задает профсоюзный аппарат. Бывают ситуации, когда содержание профсоюзного издания или конкретного текста начинает править главный бухгалтер, специалист, то есть люди, далекие от журналистики, пиара. И это проблема профсоюзных журналистов, которые ставят свою подпись под скучным выправленным текстом. Ги-

гантская проблема в сленге, который использует профсоюз. Его можно адаптировать так, чтобы его понимал не профессиональный профсоюзный работник, а человек, не работающий в профсоюзном аппарате, член профсоюза, которому не нужно знать нашу терминологию.

И последняя – тематика. Всегда ли тексты, которые публикуются в наших изданиях – это то, что волнует членов профсоюза и нашу аудиторию?

В итоге пишем не о том, что интересуется членов профсоюза, затем материал «не о том» выхолащивают люди, далекие от журналистики, нашпиговав его непонятными терминами. Интересно?

**– Какую проблему информационной работы профсоюза вы все-таки назвали бы главной?**

– Она заключается в том, что в большинстве организаций, несмотря на формальную декларацию важности и нужности информационной работы, на практике ее роль зачастую второстепенная. Вряд ли найдется руководитель, который настолько разбирается в бухгалтерии, что сделает бухгалтерский баланс, да так, чтобы его налоговая инспекция приняла. Но написать в журнал, на сайт – пожалуйста. Пишут все. Это же легко! Информационная политика должна реализовываться теми специалистами, которые умеют живо писать, наилучшим образом упаковывать тексты. Тогда профсоюзная информация станет интересной и полезной для членов профсоюза.

**– А стратегия концепции информационной политики меняется с годами?**

– Меняются психологические инструменты. К примеру, год назад мы даже не представляли о таком новом инструменте, как телеграмм-каналы. Пять-семь лет назад не очень представляли себе, настолько важными инструментами станут Facebook и «ВКонтакте», 15 лет назад сложно, наверное, было представить настолько разветвленную систему веб-сайтов. Меняются технологические инструменты, очевидно, должна меняться аудитория, все становится более продвинутыми. Однако у интернет-каналов есть и свои минусы, к примеру, здесь сложнее читаются длинные тексты, где необходимо вдумываться в содержание. Но в содержательном смысле, я убежден, работа с информацией и 15 лет назад, и сегодня остается неизменной.

– Как, на ваш взгляд, должна выглядеть страничка в соцсетях? Нужны ли лайки профсоюзу?

– Лайк – это ответная реакция, она показывает, нравится или нет. Конечно, реакция нужна, а как же иначе? К сожалению, у того, что мало обратной связи, мало комментариев – две стороны. С одной – проблема аудитории – пассивность, с другой – не цепляющая информация.

**– Александр Владимирович, ФНПР – это бренд? Какой он, на ваш взгляд?**

– Убежден, что ФНПР – бренд для аудитории, которая не только принимает решения, но и имеет отношение к социальной политике в стране, трудовым взаимоотношениям.

Записала Анастасия НЕСТЕРОВА



# С ЗАБОТОЙ

С 2004 года проводится конкурс на «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе». Цель конкурса – оценка деятельности профсоюзных организаций в сфере защиты социально-трудовых прав и экономических интересов членов профсоюза.

В 2017 году для участия в конкурсе свои коллективные договоры представило 39 организаций. Итоги подводились по четырем номинациям.

- лучший коллективный договор в нефтяной и газовой промышленности, магистральном нефтепроводном и газопроводном транспорте;
- лучший коллективный договор в переработке нефти и газа, нефтехимической и химической промышленности, электроэнергетике;
- лучший коллективный договор в эксплуатации газового хозяйства;
- лучший коллективный договор в геофизике, геологоразведке, строительстве, машиностроении, нефтепродуктообеспечении и сервисном обслуживании.

В каждой из номинаций было предусмотрено три призовых места. Отнесение предприятий к той или иной номинации проводилось в соответствии с основным видом деятельности.

# О БУДУЩЕМ

Нефтегазстройпрофсоюз России особое внимание уделяет вопросам детского отдыха. В системе нефтегазового комплекса сохранились детские оздоровительные лагеря. С 1999 года Нефтегазстройпрофсоюз России проводит конкурс на лучший детский оздоровительный лагерь среди организаций нефтегазового комплекса. Цель проведения конкурса – повышение активности профсоюзных организаций, работодателей в работе по улучшению организации детского отдыха.

*Что значит для участников конкурс Профсоюза на лучший коллективный договор? Что особенно в их коллективном договоре? Насколько активны работники при принятии коллективного договора? Каковы самые востребованные (важные) права работников? Эти вопросы редакция «НГСП–информ» задала победителям конкурса 2017 года.*

## Светлана ЕСАУЛОВА, начальник социально-экономического отдела аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России:

– В конкурсе на «Лучший детский оздоровительный лагерь» в 2017 году приняло участие 16 учреждений, на три больше, чем в 2016 году. Одной из важных целей конкурса является обмен опытом, примерами лучших практик.

Оздоровление детей членов Профсоюза, работников нефтяной и газовой отраслей было и остается важной задачей для руководства предприятий.

Критериев при определении лучших много. При подведении итогов применяется балльная система. Хотелось бы отметить, что при рассмотрении конкурсных заявок особое внимание уделяется условиям проживания детей, наличию инфраструктуры для спортивно-оздоровительной деятельности, условиям и качеству питания, вопросам обеспечения безопасности детей, наличию обучающих программ, спортивных соревнований, спартакиад и т.д. В 2017 году лучшим признан оздоровительный центр им. А.С. Пушкина ООО «Газпром добыча Астрахань».



## Гумар ЯРУЛЛИН, председатель Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «ТАТНЕФТЬ», председатель постоянной комиссии Российского Совета профсоюза по защите социально-экономических прав членов Профсоюза:

– Отношение к детским оздоровительным лагерям у нефтяников и газовиков самое серьезное. Из 13 лагерей Компании очень сложно выбрать лучших, везде работа построена на самом высоком уровне. В лагерях есть бассейны, спортивные площадки, гостиничные номера со всеми удобствами. Но здесь важны не только вопросы оздоровления, но и чтобы детям было интересно находиться в детском оздоровительном лагере. Здесь сложно удивить, поэтому обращаем особое внимание и на уровень воспитательной работы.

Коллективные договоры еще сложнее сравнивать. Анализируя данные, смотрим, как работодатель взаимодействует с трудовым коллективом, насколько учитывается мнение профсоюзной организации как представителя работников при принятии социально значимых решений.

Показатели производства напрямую влияют на объем социальных льгот и гарантий. Нагрузка на рубль для «Лукойла» и «Татнефти» разная, мы это учитываем. При оценке коллективных договоров особое внимание уделяем новым показателям, их эффективности, смотрим динамику, оцениваем уровень социальных льгот и гарантий для работников предприятия.







## Сергей Васин, председатель объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром переработка профсоюз»:

1. Участие в конкурсе – это вопрос проверки качества договора в сравнении с коллегами по отрасли. Основные показатели, которые характеризуют качество КД, – уровень минимальной тарифной ставки, удельный вес тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников, более высокий уровень корпоративных социальных гарантий. И, разумеется, это ряд ключевых льгот, которые складываются в зависимости от финансовых условий работодателя, уровня социального партнерства в организации, а также диктуемых территориальным расположением самой организации.

ООО «Газпром переработка» располагается на территории трех субъектов – такая вот разбросанность. Филиалы находятся в основном в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностях. В связи с этим особенность нашего КД в том, что удалось сочетать интересы не только разных категорий работников, но и работников в каждой из территорий, учитывая все нюансы.

К примеру, если на предприятие приходит молодой работник (до 30 лет), северная надбавка в районах Севера выплачивается ему в полном объеме с первого дня работы. Это хорошая поддержка в составе заработной платы для молодежи. Работница, собирающаяся стать матерью, вправе рассчитывать на выплату достойного пособия не только при рождении ребенка, но и находясь в отпуске по уходу за ним. Работник, уходящий на заслуженный отдых, в зависимости от стажа работы также получает достаточно солидное единовременное пособие.

2. Безусловно, работники заинтересованы в том, чтобы льгот было больше, чтобы ими было «удобно» пользоваться, без лишних хлопот оформляя документы. Поэтому как при принятии очередного коллективного договора, так и в период действия КД поступают предложения о корректировке, доработке действу-

ющих льгот, о внесении новых. Для этого выработан четкий механизм взаимодействия. Все предложения, поступающие от работников, аккумулируются на уровне первичных профсоюзных организаций. Оформляется запрос за двумя подписями – председателя профсоюзной организации и руководителя филиала – направляется в адрес сопредседателей комиссии по регулированию социально-трудовых правоотношений. Подтверждение тому, что коллективный договор «живой»: только за период 2016–2017 годов принято десять дополнительных соглашений к КД, и все они носят исключительно улучшающий характер.

3. Для каждого работника важен свой круг интересов, свой пакет льгот. Как я уже отмечал выше, охвачены все категории работников – и те, у кого радость, и те, у кого случится беда. Хочу еще раз отметить, что коллективный договор Газпром переработки как минимум до конца 2018 года сохранит свой статус не только правового акта, но и как гаранта стабильного уровня жизни наших работников. Это еще раз подтверждено на конференции трудового коллектива, которая прошла 1 ноября. Реорганизация общества, переезд администрации не должны сказаться на уровне социальной поддержки работников.

Подчеркну очень важный момент: те социальные нормы, которые определены договором, имеют реальное финансовое обеспечение и являются обязательными для применения. И это заслуга руководителей Газпрома и Газпром профсоюза, его дочерних обществ. В этой связи хочу выразить благодарность первому руководителю Газпром переработки Ю.И. Воженину и генеральному директору М.М. Гараеву за конструктивную позицию в вопросе сохранения стабильности и уверенности в коллективе.



## Денис Бурков, председатель ППО ООО «Варандейский терминал»:

1. Современный мир устроен таким образом, что постоянно необходимо что-то модернизировать, улучшать, совершенствовать. А конкурс – один из

способов профессионального роста и саморазвития, а также отличная возможность получить новые навыки и бесценный опыт. А еще это подъем на одну ступеньку выше. Преодоление каждой ступени – толчок для нового старта, для развития коллектива и предприятия в целом. Нельзя топтаться на месте, расслабляться. Нужно идти вперед. Каждый из нас сможет преодолеть эту ступеньку, которая со временем становится уже обязательным этапом, позволяющим выработать стратегию на достижение большего. Признание коллективного договора лучшим – награда за долгий и упорный труд.

2. Наш коллективный договор не типовый. Типовой – это когда взял за основу готовый, изменил лишь какие-то моменты под себя. А наш коллективный договор, как и многие другие, имеет свою специфику и уникальность. Не бывает двух одинаковых. Специфика определяется не только особенностями и уникальностью производственной деятельности, а в значительной степени уровнем достигнутого социального диалога между работодателем и профсоюзной организацией, и что еще важнее, высоким уровнем включенности членов Профсоюза в переговорный процесс, в развитие коллективного договора. Все это позволило достигнуть и зафиксировать в условиях коллективного договора одни из лучших условий труда в нашем сегменте. Одной из главных особенностей коллективного договора по праву считаем величину минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (минимального оклада), которая является одной из максимальных в нашем сегменте. Ставка автоматически обеспечивает более высокий уровень социальных льгот и гарантий, зафиксированных в условиях коллективного договора.

Еще одно серьезное достижение социального диалога – не только неукоснительное выполнение обязательства работодателя об ежегодной индексации заработной платы работникам, но и размер индексации, установленный в коллективный договор, который также является одним из самых высоких в отрасли.

Также хотелось бы обратить внимание еще на одну особенность коллективного договора – самое пристальное внимание вопросам обеспечения безопасных и комфортных условий труда.

3. Для разработки проекта, а также внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор в организации создается двусторонняя комиссия, в состав которой входят представители работодателя и работников. Комиссия собирает от работников предложения и анализирует их, после чего формирует проект коллективного договора. Сформированный проект коллективного договора раздается во все подразделения для ознакомления. Затем созывается собрание трудового коллектива, где обсуждаем возникшие вопросы и принимаем окончательное решение, удовлетворяющее большинство работников. Несмотря на то что собрание происходит гласно, никто из работников не боится высказать свою точку зрения, не опасается давления со стороны руковод-

ства в дальнейшем. У нас в организации в этом плане довольно-таки демократическая обстановка. Да и мы, разработчики, очень любим, когда в процессе создания проекта коллективного договора к нам подходят сотрудники с предложениями и пожеланиями.

Коллективный договор, бесспорно, можно назвать важнейшим внутренним нормативно-правовым актом, он помогает в решении многих проблем работников, содержит в себе необходимую информацию об условиях работы, а также о других нюансах, имеющих прямое отношение к трудовой деятельности. В целом документ востребован в полном объеме, нельзя выделить какие-то отдельные моменты его.







**Иван ЭНС, председатель объединенной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»:**

1. В 2018 году социальному партнерству ООО «Лукойл-Западная Сибирь» исполняется 20 лет. Все это время основным результатом диалога между администрацией и профсоюзной организацией является коллективный договор. Его фундамент составляет Трудовой кодекс РФ, отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, соглашение между работодателем и профобъединением ПАО «Лукойл», предложения работников и экономический интерес предприятия. Коллективный договор охватывает все направления социально-трудовых отношений общества и работников. Здесь и вопросы занятости, рабочего времени, оплаты труда, охраны труда и здоровья, социальные льготы и гарантии. Не оставлена без внимания ни одна категория – работники и их дети, пенсионеры, молодые работники, люди с ограниченными возможностями здоровья.

Словом, это наш главный социальный документ. За его содержание в равной степени отвечает как работодатель, так и профсоюзная организация. Мы пересматриваем его ежегодно, вносим коррективы, принимаем предложения от работников, рассматриваем их на двусторонней комиссии. Это динамично развивающийся документ, как и жизнь, которая не стоит на месте. В этом одна из его особенностей.

2. Наш коллективный договор по праву можно назвать титулованным документом предприятия. На протяжении последних десяти лет он неизменно входит в тройку лучших социально ориентированных коллективных договоров организаций нефтегазовой отрасли России. В 2016 и 2017 годах на конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России договор признан лучшим среди отечественных предприятий нефтедобычи.

Это признание поддерживают и работодатели, так как коллективный договор как любой хорошо состав-

ленный двусторонний правовой акт содержит в себе не только обязанности работодателя по отношению к работникам, но и его права, а также обязанности и права работников и совместные обязательства сторон социального партнерства. Соблюдение баланса интересов сторон – это основной конек, на котором держатся социально-трудовые отношения в обществе. Право на безопасный труд и достойную оплату труда остаются основными правами работников, которые востребованы всегда, и это отражено в коллективном договоре. Помимо этого коллективный договор предоставляет работникам право участвовать в жизни предприятия как через профсоюзную организацию, так и лично.

В договоре нет завышенных гарантий, а принятые обязательны к исполнению даже в период экономической нестабильности, что было уже доказано не раз. К примеру, во времена мировой экономической нестабильности в 2009 и 2015 годах, когда были урезаны многие статьи расходов, социальный пакет остался неприкосновенным. Такие моменты работники помнят и ценят, поэтому для каждого коллективный договор – это тот документ, которому они верят и который дает им уверенность в завтрашнем дне.

В рамках реализации права на труд коллективный договор содержит в себе ограничения и запреты на увольнение при реорганизации предприятия и сокращения численности или штата. Помимо ограничений и запретов, установленных на законодательном уровне, общество взяло на себя обязательство не увольнять по сокращению штатов дополнительные категории работников.

Что касается права на достойную оплату труда, необходимо отметить, что в ООО «Лукойл-Западная Сибирь», как и в других организациях группы «Лукойл», неукоснительно выполняются обязательства работодателя об ежегодной индексации заработной платы работникам.

Также необходимо отметить, что обязательными условиями коллективного договора на протяжении многих лет остаются гарантии на оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно работникам общества и неработающим членам семьи, супругам, занятым уходом за детьми в возрасте до трех лет, и детям работников, обучающимся в учебных заведениях на очной форме обучения в возрасте до 24 лет, а также предоставление путевок или компенсаций за приобретаемые работниками путевки.

Отдельного внимания требуют положения коллективного договора ООО «Лукойл-Западная Сибирь» в части предоставления дополнительных льгот и гарантий сверх установленных законодательством. Так, например, предоставляются дополнительные отпуска работникам, вступающим в брак, при рождении детей, смерти кого-то из близких родственников, женщинам, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, работникам, воспитывающих детей-школьников младших классов в День знаний – 1 сентября. Беременным женщинам производится доплата к пособию по беременности и родам до среднего заработка. Выдается разовая материальная помощь людям, принятым на работу после увольнения со срочной военной службы.

3. Коллективный договор – главный социальный документ предприятия, и в его содержании работники принимают самое активное участие. Именно в этом заключается особая ценность документа. Работа над проектом коллективного договора или изменениями в нем начинается со сбора предложений и желаний от всех структурных подразделений общества. Как показывает практика, работники год от года все более активно участвуют в этом процессе. Все поступающие предложения внимательно изучаются членами двусторонней комиссии с привлечением специалистов. Ни одно предложение не остается без внимания и рассматривается с точки зрения экономической обоснованности и реальности выполнения в дальнейшем.

Редакция документа обновляется каждые три года. Как правило, обновленный документ вбирает в себя сильные стороны «предшественника» и дополняется новыми положениями.

Учитывая, что коллективный договор распространяется на все категории работников и пенсионеров, каждый находит для себя то, что ему жизненно необходимо.

Мы ежегодно участвуем в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России на лучший коллективный договор. Участие в конкурсе дает возможность сверить свои ориентиры, повысить социальный статус документа, познакомиться с опытом коллег и понять, над чем предстоит еще поработать, ведь процесс совершенствования бесконечен.



**Наталья Орехова, председатель объединенной первичной профсоюзной организации АО «Газпром распределение Белгород»:**

1. Мы участвуем в конкурсе не каждый год, последний раз подавали документы в 2012 году. Главное, что конкурс дает понять, насколько в Обществе продуман коллективный договор. Благодаря конкурсу сравниваем наш договор с другими, берем что-то на заметку, сами делимся опытом. На каждой территории есть что-то свое, особенное: разница и в показателях, и в выплатах, и в отношениях. Для нас важно знать, на каком уровне

развития находится наше общество, где можно и нужно совершенствоваться. В действующем договоре, на мой взгляд, учтены разные моменты: и производственные, и жизненные. Хорошую оценку нашему коллективному договору мы получили от ФНПР, да и сами видели, что по исполнению итоговых показателей год сложился удачно, поэтому подали его на конкурс.

2. Работу по составлению договора начали заблаговременно. Практически ежедневно заседала комиссия. Ведь можно прописать много льгот и выплат, но не исполнять их. Важно соблюсти баланс между актуальными потребностями работников и реальными возможностями предприятия.

Большое внимание сейчас уделяется привлечению и поддержке молодых специалистов. Востребована помощь в приобретении жилья. Разработано положение об ипотечном кредитовании. Раньше был заем на покупку квартиры, но такая форма поддержки несла много финансовых рисков для предприятия. В новом коллективном договоре положение предусматривает ипотечную субсидию.

Это наиболее реальная форма оказания помощи в этом вопросе, при котором учитывается заслуга работника для предприятия, его вклад. Вообще много льгот и форм поддержки для молодых. Эта общая тенденция: есть выплаты к событиям, таким как свадьба, рождение детей, и они четко соблюдаются. Содействует этому взаимодействие между администрацией и профсоюзным комитетом. При этом важно, что и сами работники знают: чтобы получить те выплаты, которые прописаны в договоре, нужно выложиться по максимуму. Иначе льготы не будут обеспечены финансово. Каждый последующий договор пересматривается в соответствии с изменением законодательства, запросами Общества и его работников. Главное, что с каждым годом работа идет на совершенствование документа и улучшение качества жизни работников Общества и членов их семей.

3. Работа над коллективным договором идет около года, проходит обсуждение и проработка всех вопросов, начиная от цеховых профсоюзных комитетов до обсуждения на конференции общества. Могу отметить, что сотрудники активно принимают участие на всех этапах процесса. Предложений поступает много. Каждое из них рассматривает комиссия, что-то принимается, что-то нет. Отказ всегда аргументирован, и надо сказать, в большинстве случаев работники соглашались с доводами работодателя. Приведу пример: поступило предложение добавить в социальные льготы выделение транспорта на свадьбу или похороны. Отказ аргументировали тем, что на эти события выделяется материальная помощь, которая может быть израсходована в том числе на оплату транспорта. Сотрудники согласились. Надо сказать, что коллективный договор – «живой» документ, в ходе его действия можно вносить дополнения. Есть пример, когда оформили допсоглашение, касающееся выделения спецодежды, но вступило оно в силу только с начала этого года, так как каждую льготу нужно подтверждать финансово. Ведь чистая прибыль – величина не безграничная, и предприятие работает в соответствии с планом.





## ЭТОТ ЛАГЕРЬ

*Детский оздоровительный центр имени А.С. Пушкина располагается на живописном берегу реки Кизань в Приволжском районе Астраханской области, недалеко от Астрахани.*

*Пионерский лагерь достался газовикам в запущенном виде и плачевном состоянии. Бригада рабочих трудилась над его благоустройством: расчистка территории, восстановление фруктового сада, ремонт бассейна, спальных корпусов, столовой, игровых площадок, закупка мебели и оборудования – все эти работы были произведены в короткие сроки.*

*3 июля 1995 года детский оздоровительный центр им. А.С. Пушкина принял первую смену детей работников Общества. Приказом РАО «Газпром» от 23.10.1996 г. в целях дальнейшего развития детского оздоровительного центра им. А.С. Пушкина был разработан план реконструкции и проектно-сметная документация и в 1998 году ДООЦ им. А.С. Пушкина претерпел более широкую реконструкцию.*

*В августе 2010 г. в ДООЦ началась масштабная реконструкция. Детский оздоровительный центр имени А.С. Пушкина возродился уже в новом, современном качестве как multifunctional – круглогодичный центр для взрослых и детей.*

**По итогам 2016 и 2017 годов оздоровительный центр имени А.С. Пушкина становился лучшим среди детских оздоровительных учреждений, входящих в большую семью Нефтегазстройпрофсоюза России. Мы беседуем с председателем ППО «Газпром добыча Астрахань» Сергеем ЖУРАВЛЕВЫМ.**

**– Сергей Николаевич, скажите почему вы участвуете в этом конкурсе?**

– Мы второй раз участвуем в этом конкурсе. Главное – то, что наше учреждение за последние годы имело колоссальную динамику развития: совсем недавно на его месте стоял старый пионерский лагерь с деревянными домами, а сейчас это совершенно новый, современный лагерь, равных которому в Астраханской области точно нет, да и во всей системе Газпрома второго такого вряд ли найдешь. Лучшие инвестиции – это инвестиции в здоровье наших детей. Основные средства на строительство нового объекта выделил ПАО «Газпром». Участие в конкурсе для нас показать что есть такой лагерь, мы открыты к обмену опытом. Нам есть чем гордиться.

**– А в чем уникальность вашего центра?**

– Уникальность нашего оздоровительного центра в том, что здесь продумано все до мелочей, он может автономно работать, если вдруг отключится вода, энергия. Большое внимание уделено спортивной жизни отдыхающих: несколько бассейнов на разный возраст и умение плавать. Большой закрытый спортивный зал и уличные



*Второй год подряд звание лучшего подтверждает оздоровительный лагерь им. А. С. Пушкина. Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин и председатель ППО «Газпром добыча Астрахань» Сергей Журавлев*

## САМЫЙ ЛУЧШИЙ

площадки для волейбола, футбола. Столовая вмещает сразу всех отдыхающих 400 человек. А наши повара признаны лучшими в смотрах-конкурсах. Лагерь у нас современный новый, поэтому в планах нет его модернизировать или что-то надстраивать, поэтому все внимание коллектив уделяет всестороннему творческому развитию. Попробовали делать тематические заезды детей, например, всех кто занимается и любит танцы. Приглашали именитых специалистов, которые занимались с ребятами, давали уроки, проводили мастер-классы. То есть за время пребывания в лагере, ребенок не только окрепнет, но и узнает что-то новое. То, что к нам возвращаются ребята по несколько раз и что лагерь всегда имеет максимальную загрузку – это показатель нашей работы.

**– Сергей Николаевич, коллектив у вас большой? Вы работаете в круглогодичном режиме?**

– В лагере есть основной состав, примерно 56 человек: директор лагеря, главный инженер и прочие сотрудники лагеря. А когда начинается лето, мы набираем на сезонную работу, но обязательно педагогов с высшим образованием, даже если это пионервожатый. Стандарт задан, и нам не хотелось бы от него отступать. Да, наш центр работает круглогодично. С сентября по май он функционирует как база отдыха и доступен для посещения всеми желающими.

Гостям предлагаются комфортабельные номера, полноценное трехразовое питание, посещение бассейна, сауны, кедровой бочки, бильярда, тренажерного зала и спортивных площадок. Инфраструктура объекта располагает возможностями для проведения конференций, форумов, совещаний, спортивных соревнований. Наш центр полюбился для проведения праздников и массовых мероприятий: Новый год, Пасха. Есть опыт проведения межлагерной спартакиады.

**– Сергей Николаевич, скажите в чем вы видите роль профсоюзной организации в деятельности Центра?**

– Я скажу просто: отделить профсоюзную организацию от администрации в этом вопросе нельзя. Профсоюзная организация стоит за всем, начиная от оформления путевок до контроля как отдыхаются нашим детям в лагере. Большая работа проводится по удешевлению стоимости путевок отдельным категориям граждан, к примеру, многодетным семьям. Организация мероприятий, формирование образовательных и развивающих программ, приобретение инвентаря и расходных материалов для кружков, спортивных секций – всем этим и многим другим занимается профсоюзная организация. Таким образом, в таком важном вопросе как оздоровление детей, во всех его направлениях: нормативно-правовом регулировании, финансовом, организационном и информационном сопровождении активное участие принимает профсоюзная организация «Газпром добыча Астрахань».





Олег Сазонов возглавляет профсоюзную организацию Общества «Газпром трансгаз Сургут» чуть более трёх лет. До этого О.А. Сазонов на протяжении трёх десятилетий работал в компаниях газовой отрасли на различных руководящих должностях, преимущественно на Севере. Сегодня он также имеет общественную нагрузку как депутат Думы Ханты–Мансийского автономного округа – Югры от партии «Единая Россия», являясь заместителем руководителя фракции «ЕР» в Думе Югры.

чи старшеклассником, посещал учебно–производственный комбинат. Раз в неделю обучался специальности «электрик». Практику проходил на Сургутской ГРЭС, где наблюдал за установкой вычислительных комплексов. Похоже, что в моем случае практика способствовала выбору профессии.

В студенческие годы я 1,5 года отработал в Тюменском нефтепроводном управлении. Совмещал обучение на дневном со сменной работой. Затем получил диплом и заодно распределение в родной Сургут. С тех пор моя жизнь связана с газовой отраслью.

«Это модное слово бартер»

– **Кем начали работать?**

– Занимался автоматизацией производственных процессов. Тогда как раз начали поставлять первые вычислительные комплексы в «Газпром трансгаз Сургут». Приходилось заниматься их наладкой, всё было связано на системе телемеханики.

Понятно, что сегодня технология и техника – совершенно другого уровня. А тогда работать с первыми появившимися машинами стало как–то не так интересно, больше стала интересовать экономика. Это был период 1990–х годов. Неплатежи, задолженность по заработной плате, нехватка ресурсов для производства.

Непросто складывалась система взаиморасчётов и за газ, и за электроэнергию. Тогда в «Сургутгазпроме» был создан координационный центр по взаиморасчётам, для того, чтобы обеспечить производство необходимыми запчастями и материально–техническими ресурсами, то есть буквально всем. С тех пор больше занимаюсь экономикой, организацией труда.

– **А вот вопрос из 1990–х. Бартерные сапоги жене покупали?**

– А зачем покупать? Их нам так выдавали, вместо зарплаты (смеётся – И.Л.). Конечно, были не только

## ПО ПРИНЦИПУ «ДЕЛАЙ, КАК Я»

**Олег САЗОНОВ** о северных льготах, бартере и главных шутках про Газпром

– **Расскажите, как ваши предки оказались на Севере?**

– Бабушка в 1936–м году была раскулачена и сослана с юга Тюменской области (деревня Созоново) сюда, под Сургут, в деревню Банное. Она в 16 километрах от города, по сей день существует.

Отец мой уже здесь родился. Так что я практически потомственный сургутянин. Фактически вся моя жизнь связана с родным городом. Отлучался на пять лет, пока учился в Тюменском индустриальном институте, а потом снова на Север. Выбрал факультет технической кибернетики, специальность – автоматика и телемеханика. По сути дела я «асушник».

– **Почему вы остановили выбор именно на этой профессии? Вас привлекали компьютеры, которые тогда только начинали внедрять в производство?**

– Когда я учился, персональных компьютеров в том понимании, как сейчас, вообще не было. Конечно, были огромные вычислительные машины. Ещё буду-

Биографическая справка:

Олег Сазонов родился 17 января 1963 года в Сургуте.

В 1985 году окончил Тюменский индустриальный институт, факультет технической кибернетики, специальность «Автоматика и телемеханика».

Практически вся трудовая деятельность связана с ПАО «Газпром», более 20 лет на руководящих должностях. В последние три года возглавляет Объединённую первичную профсоюзную организацию «Газпром трансгаз Сургут профсоюз».

С октября 2016 года является депутатом Думы Югры VI Созыва от «Единой России». До окружной Думы был депутатом Думы Сургута.

Имеет многочисленные награды различного достоинства, в числе которых Почётная грамота Министерства энергетики РФ (2012 г.) и знак «За заслуги перед городом Сургутом» (2015 г.).

Женат, воспитывает троих сыновей.



бартерные сапоги, но и, например, детская одежда. Прекрасно помню такую картину: приходишь за ребёнком в детский сад, заглядываешь в группу – с ходу и не определишь, где твой: все детишки в одинаковую турецкую одежду одеты. Конечно же, это всё было.

Профсоюз – во главе угла

**– Олег Анатольевич, давайте поговорим о значимости профсоюзной работы. Ее направления, на верное, изменились?**

– Я начал работать в компании ещё в 1985 году, и тогда все сотрудники поголовно были членами Профсоюза. В «Межрегионгазе», в филиале в районе Крайнего Севера, где я был директором «Северрегионгаза», несмотря на отсутствие там профсоюзной организации, мы прорабатывали все положения, касающиеся материального обеспечения сотрудников, компенсационных выплат. Затем, почти десять лет назад вернувшись в «Газпром трансгаз Сургут», продолжил уделять внимание социальным вопросам, вопросам персонала.

**Анатолий Павлович Симоненко**, который, к сожалению, уже ушёл из жизни. Его заместитель, **Владимир Наумович Черкасский**. Это мои первые руководители, у которых я очень многому научился. Это, конечно же, **Юрий Иванович Важенин** и **Игорь Алексеевич Иванов** – руководители большого уровня. У них продолжаю учиться по сей день. Не могу не вспомнить о родителях – это наши главные учителя.

На мой взгляд, руководители делятся на две категории. Есть руководители, которые работают по принципу «делай, как я» и «делай, как я сказал». Всё-таки мне ближе позиция «делай, как я». Важно самому быть примером. Это первое. Второе. Обязательно, если сказал «да», то необходимо разбиться, но сделать то, что обещал.

Отсюда – не давай обещаний, если не можешь выполнить. Это важно по отношению к сотрудникам, к тем людям, которые за тобой стоят, которым ты доверяешь, поручаешь какую-то работу. Ответственность всё равно лежит на руководителе, вот основной принцип.



Работая начальником кадровой службы, часто встречался с людьми, пытался помочь – кому-то надо было ребенка в детский сад устроить, а тогда это было сложно – мест не хватало, кому-то – помочь в решении семейных проблем. Позднее, в городской Думе, эти же задачи мы пытались решать на уровне города.

Поэтому, когда предложили мою кандидатуру на должность председателя профсоюзной организации, я был готов к этой работе.

**– Председатель профсоюзной организации – должность выборная. Это дисциплинирует?**

– Считаю, что это действительно большая ответственность.

**– Как вам кажется, какой Вы начальник?**

– Это нужно у сотрудников спрашивать.

**– Хорошо, давайте перефразируем. Вы много лет работаете начальником? У кого вы учились? Каким должен быть руководитель?**

– Я на руководящей работе с 1997 года. По крайней мере я стараюсь быть хорошим начальником. Хотя с другой стороны, что это значит? Для всех хорошим не будешь никогда. Поэтому я думаю, что всё-таки неплохой.

Мне повезло, у меня было много хороших учителей. Это и мой первый руководитель, начальник АСУ

МРОТ и северные льготы

**– В прошлом году в Сургуте состоялась большая Международная конференция, организованная Профсоюзом, на которой опять обсуждалась судьба северных льгот. Вы принимали в ней участие?**

– Да, тема сохранения северных льгот время от времени поднимается и муссируется неоднократно. На протяжении, наверное, шести лет мы отслеживали эту ситуацию. Помню, работая в кадрах, организовывали сбор подписей наших сотрудников за сохранение северных льгот. Эти конференции Нефтегазстройпрофсоюз России специально проводил на Севере, чтобы другие участники диалога могли воочию увидеть наши северные проблемы, условия работы в суровых климатических условиях.

В итоге в конце 2017 года состоялось заседание Конституционного суда, на котором было вынесено решение о том, что в минимальный размер оплаты труда все компенсационные надбавки, северные коэффициенты не входит. Подчеркну, что это значимый результат большой плановой работы, которую проводят профсоюзы.

На мой взгляд, без совместной работы всех профсоюзных организаций России этой цели достичь было бы довольно проблематично.

Шутки про Газпром принимаются

**– Молодёжь и профсоюз – для вас совместимые понятия?**

– В принципе они нераздельны. Почему? Потому что 30% постоянных работников – в возрасте до 35 лет. Мне вообще нравится работать с молодёжью, потому что, во-первых, это инициатива. Причём всегда. Куча амбиций, которые хотят реализовать. И здесь самое главное – не мешать.

Если есть возможность помочь, всегда помогаем. Потому что очень много проектов, начиная от профессиональной деятельности и заканчивая всякими творческими конкурсами, реализуется на профсоюзные средства.

**– И движение КВН?**

– Конечно. «Газпромский смехач». Фактически каждый год мы проводим либо фестивали, либо полноценные игры КВН, на которые собирается очень много интересных и творческих команд. Наш КВН затрагивает абсолютно разные темы, в том числе

и те, которые волнуют всю страну. Шутки бывают очень даже интересными.

**– Пример какой-нибудь приведёте?**

– Одна из актуальных тем последнего КВН – это переезд «Переработки». Эту ситуацию по-своему обыграла каждая команда. А в прошлом году шутки были связаны с авиакомпанией «Победа», с тем, что в салонах самолётов тесно... Участники одной из команд сидели друг другу на колени и пристёгивались одним ремнём – ради экономии. Было очень смешно!

И снова серьёзно

**– Как обстоят дела с подготовкой нового коллективного договора? Не будет ли он хуже предыдущего?**

– Действующий коллективный договор заканчивается в конце 2018 года. Сейчас ведётся разговор о том, чтобы продлить действующий договор без изменений. Мы хотим сохранить тот уровень социальной защищённости, который существует у нас в «Газпроме».

Беседовала Ирина ЛЕНЬКИНА  
Фото Вадима ПИХНОВСКОГО



На снимке (слева направо):

О.А. Сазонов, Н.А. Красноярова, Председатель Думы города Сургута; А.П. Сименяк, Председатель Думы Сургутского района; В.Н. Шувалов, глава г. Сургута; Д.Б. Кузьменко, главный федеральный инспектор по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре аппарата Полномочного представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе; И.А. Иванов, генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Сургут»; А.А. Трубецкой, глава Сургутского района.





# ЛИДЕРАМИ СТАНОВЯТСЯ

Сургутская районная организация Нефтегазстройпрофсоюза России 22 февраля 2017 года отметила 50-летний юбилей. Ее богатая история неразрывно связана с освоением нефтяного края Западной Сибири, развитием производственной и социальной базы нефтегазодобывающих и промышленных предприятий, инфраструктуры города Сургута и населенных пунктов Сургутского района.

*Районная организация Профсоюза прошла разные этапы своего развития, преодолела немало трудностей сложного времени. Но она всегда твердо стояла на позициях защиты законных прав и интересов человека труда, проявляла целеустремленность и настойчивость в достижении намеченной цели. Взяв на вооружение богатый опыт прошлых лет, добрые традиции, Сургутская районная организация прикладывает максимум усилий для решения вопросов, волнующих членов Профсоюза, наполняет общественную работу новым качественным содержанием. Ее инициативы по защите интересов северян позволили сохранить людям гарантии на достойную жизнь, стали примером решительных действий в сложной экономической ситуации в стране.*

Сургутская районная организация Нефтегазстройпрофсоюза России представляет интересы членов Профсоюза, проживающих в Сургутском районе, на заседаниях трехсторонних комиссий, различных уровнях законодательной власти, акциях, митингах, конференциях. С 2013 года ее возглавляет **Татьяна ЗАЙЦЕВА.**

Татьяна ЗАЙЦЕВА является членом Президиума Российского Совета профсоюза, членом Совета Тюменского межрегионального объединения организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф», членом совета объединений организаций профсоюзов Ханты–Мансийского автономного округа – Югры, города Сургута и Сургутского района.

С 2016 года она член Общественной палаты Ханты–Мансийского автономного округа – Югры, совета Общероссийского народного фронта.

Входит в состав трехсторонних комиссий по регулированию социально–трудовых отношений в ХМАО – Югре, городе Сургуте, Сургутском районе, координационный совет Ханты–Мансийского отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, наградную комиссию при губернаторе Ханты–Мансийского автономного округа – Югры.

Награды: Благодарность Минэнерго Российской Федерации, Благодарность губернатора ХМАО – Югры, звание «Ветеран труда» ОАО «Сургутнефтегаз»; Благодарственное письмо администрации города Сургута, Почетные грамоты Федерации независимых профсоюзов России, Нефтегазстройпрофсоюза России, Сургутского райкома профсоюза, ОАО «Сургутнефтегаз», объединенной профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз», «СургутНИПИнефть» ОАО «Сургутнефтегаз».



– **Татьяна Александровна, расскажите, пожалуйста, о себе.**

– Моя родина – прекрасный город–герой Волгоград. Окончила Волгоградский техникум газовой и нефтяной промышленности, позже – академию труда и социальных отношений. Проживаем с семьей в Сургуте с 1982 года.

Работала товарным оператором, мастером в нефтегазодобывающем управлении «Сургутнефть», инжене-

---

**Профсоюз твердо стоит на ногах, нужно работать на его авторитет не только в отдельных коллективах, но и в обществе...**

---

ром по охране труда, инженером технического отдела в «СургутНИПИнефть» открытого акционерного общества «Сургутнефтегаз».

– **Что повлияло на выбор профессии?**

– В конторе геологоразведки у нефтяников работал мой дедушка. Нефтяной техникум окончил мой дядя, работавший впоследствии и в пустынях Казахстана, и в северном Надыме. Следом за ними на этот жизненный путь вступила и я. В том возрасте никаких других предпочтений не было, на выборе профессии сказался пример родственников. Мама посоветовала мне перед поступлением посещать дни открытых дверей различных учебных заведений. Словом, иди, смотри и выбирай. Мне больше всего понравилась атмосфера общения с абитуриентами в нефтяном техникуме, что и сыграло свою роль в выборе специальности «Транспорт, хранение нефти и газа».

– **Татьяна Александровна, вы с детских лет занимались народными танцами. В техникуме это пригодилось?**

– После четвертого класса мы с подружкой записались в детский хореографический ансамбль. Танцевальные репетиции – это тот же спорт: разминки, тренировки, отработка общих постановок, чувство локтя и коллективизма, умение работать на общий результат. С тех пор и до окончания школы с большим удовольствием занималась танцами. В техникуме продолжила занятия в ДК завода нефтяного оборудования в народном ансамбле танца «Весна». Он был достаточно популярным, и мы ездили с концертом в Германию на фестиваль дружбы СССР и ГДР в 1980 году перед Олимпиадой. Было очень много интересных встреч, когда проезжали на автобусах с олимпийской символикой через Россию, Польшу. В Германии было много встреч и приемов в разных населенных пунктах. Тогда на нашем совместном концерте в городе Карл–Маркс–Штадте впервые ВИА «Верасы» презентовали песню «Малиновка», ставшую легендарной для нашего поколения.

Конечно, занятия танцами не мешали моей учебе в техникуме. Она проходила вполне успешно. После

окончания третьего курса меня направили на производственную практику на линейную производственно–диспетчерскую станцию Кузьмичи Волгоградского районного нефтепроводного управления, где я получила первый производственный опыт.

– **Что способствовало завершению вашей трудовой биографии на производстве и переходу на профсоюзную работу?**

– В январе 1983 года меня приняли в цех подготовки и перекачки нефти НГДУ «Сургутнефть» ОАО «Сургутнефтегаз». Буквально в первый месяц работы наш цех посетила делегация ЦК ВЛКСМ. Приходилось много общаться с гостями, рассказывать о коллективе, что я делала с удовольствием и, как говорят, со знанием дела. И уже весной меня избрали в состав профкома цеха. Параллельно принимала участие в работе комитета комсомола.

Потом назначили в «СургутНИПИнефть» инженером по охране труда. В 1996 году избрали заместителем, а в 2004–м – председателем первичной профсоюзной организации института на освобожденной основе.

– **Какими чертами характера должен обладать профсоюзный лидер?**

– Это, полагаю, зависит от того, на каком уровне служебной лестницы находится руководитель. Председатель – избранный член организации, один из команды. И если мы говорим о профорге какого–то звена, бригады, то он должен обладать индивидуальными личностными характеристиками, уметь разговаривать на одном языке со своими товарищами, а если человек возглавляет организацию из нескольких тысяч человек, естественно, у него должны быть другие лидерские качества. Человек должен уметь быстро реагировать на изменения обстановки исходя из тех задач, которые он выполняет, принимать взвешенные решения, обладать качествами дипломата, оратора, уметь взаимодействовать эффективно с «верхами» и «низами» – и с работодателями, и с работниками.

– **Татьяна Александровна, каким образом можно воспитывать у молодежи лидерские качества характера, или они, как говорится, даются от бога?**

– Лидер – первый, за кем идут другие люди, на кого равняются, кому доверяют принимать ответственные решения. В этой ситуации, думается, нужно воспитывать у молодежи чувство большой ответственности к порученному делу, целеустремленность, инициативность, творческий подход, внимательное отношение к простому работнику. Если эти качества у человека есть, он в определенный момент возьмет ответственность на себя за выполнение поставленной задачи и поведет за собой коллег. И совсем другое дело воспитывать лидерские качества, оторванные от коллектива, по принципу «я лидер, я пошел». Это не тема профсоюзного лидерства, лидер – это ответственность не только за себя, но и за коллектив.

– **Молодежь и профсоюз – понятия совместимые?**

– Я бы не отделяла молодежь в особую категорию. У каждой группы работников есть свои цели и задачи,



**Нужно активизировать работу профсоюзов с новой силой, чтобы быть узнаваемыми на территориях, в масштабах страны...**

но все вместе они делают одно большое дело. Молодежь – это часть рабочего коллектива. Да, о ней нужно говорить, да, с ней нужно работать, потому что она находится «на входе» в Профсоюз, но нужно не забывать о том, что есть и другие категории работников, которые тоже требуют к себе внимания профсоюзной организации.

– **Какой вы видите роль профсоюзов в современной жизни? Чего сегодня, может быть, не хватает этому общественному институту?**

– Нужно активизировать работу профсоюзов с новой силой, чтобы быть узнаваемыми на территориях, в масштабах страны, участвовать в трехсторонних комиссиях, различных комитетах, координационных советах, других важных форумах органов исполнительной и законодательной власти, где вырабатываются рекомендации для внесения поправок в законы, нацеленные на улучшение жизни людей. Профсоюз твердо стоит на ногах, нужно работать на его авторитет не только в отдельных коллективах, но и в обществе.

А не хватает, на мой взгляд, более широкого охвата трудовых коллективов профсоюзными организациями. Мы зачастую не знаем о чаяниях работников из менее защищенных трудовых коллективов, так как там нет профсоюзных организаций, и вход на территорию этих предприятий общественникам запрещен. Эту злободневную проблему нужно решать. И здесь надежным помощником будет авторитет профсоюза.

– **Вспомните, пожалуйста, самые яркие события из вашей профсоюзной практики.**

– Ежегодно жизнь ставила перед нами новые задачи. Они включали в себя и отстаивание профсоюзами

северных надбавок, и внесение поправок в специальную оценку рабочих мест, и повышение минимального размера оплаты труда, и другое. Этими значимыми вопросами многие годы приходилось заниматься вплотную и, нужно отметить, достигнут положительный результат, в первую очередь благодаря избранной правильной стратегии взаимоотношений между всеми участниками социального партнерства.

---

**А не хватает, на мой взгляд, более широкого охвата трудовых коллективов профсоюзными организациями. Мы зачастую не знаем о чаяниях работников из менее защищенных трудовых коллективов, так как там нет профсоюзных организаций...**

---

Профсоюзная деятельность состоит из двух возможностей взаимоотношений с работодателями – или на уровне принятия соглашений, договоренностей, или на уровне противостояния. Идя по первому пути, мы всегда добиваемся выполнения поставленных целей.

**Владимир ЗАЕНЧКОВСКИЙ  
Фото Сергея БАЛАШОВА**



# МИНИМАЛКА ДО И ПОСЛЕ... СУДА

*Конституционный суд России устранил неопределенность в вопросе о составе МРОТ*

Поводом к рассмотрению дела явились жалобы граждан, которым ранее суды общей юрисдикции, руководствуясь положениями именно этих статей 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации отказали в перерасчете зарплаты, которая установлена им в размере МРОТ с учетом уже начисленных районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в особых климатических условиях.

Подобная судебная практика получила широкое распространение с конца 2016 года, после того как Верховный суд Российской Федерации, рассматривая аналогичные дела по спорам о заработной плате, допустил исчисление зарплаты, включающей районный коэффициент и процентную надбавку за работу в особых климатических условиях, при условии, что общая сумма выплаченной работнику заработной платы будет не меньше МРОТ.

Прежде чем перейти непосредственно к анализу долгожданного судебного решения, стоит вспомнить историю развития института минимального размера оплаты труда в нашей стране.

Гарантийная природа МРОТ в качестве общепризнанной гарантии в сфере оплаты труда, которая является одним из условий обеспечения достойного существования человека, сформулирована во Всеобщей декларации прав человека 1948 года, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, Европейской социальной хартии 1996 года.

В России законодательная гарантия минимального размера оплаты труда (МРОТ) введена в 1991 году Законом РСФСР от 19.04.1991 № 1028-1 «О повышении социальных гарантий для трудящихся», которым был установлен МРОТ не менее 180 рублей в месяц с условием, что в него не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

С принятием Конституции РФ 1993 года, провозгласившей установление в Российской Федерации гарантированного минимального размера оплаты труда (часть 2 статьи 7) и право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть 3 статьи 37), МРОТ приобрел статус конституционной гарантии.

В 2002 году принят Трудовой кодекс РФ, куда внесены указанные законоположения о МРОТ, которые также закрепили гарантию на вознаграждение за труд не ниже МРОТ, которое и было включено в структуру заработной платы в виде ее базовой части.

В целом же заработная плата по замыслу законодателя включала в себя (статья 129 Трудового кодекса РФ):

- вознаграждение за труд, что является конституционной гарантией и не может быть меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Изначально понятие МРОТ в статье 129 Трудового кодекса РФ определялось как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. При этом не допускалось включение в МРОТ доплат и надбавок, премий и других поощрительных выплат, а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иных компенсационных и социальных выплат (часть 4 статьи 133).

Однако в 2007 году в ТК РФ внесены изменения, и часть 2 статьи 129 ТК РФ, содержащая определение понятия МРОТ с прямой нормой о невключении в величину МРОТ компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, была изъята (Федеральный закон от 20.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации»).

При этом важно отметить, что структура заработной платы, определенная в той же 129 статье, не менялась.

Следовательно, не суть внесенных изменений, а сам факт изъятия определения МРОТ привел к возникновению правовой неопределенности о том, что считать минимальным размером оплаты труда, а работодатели при формировании системы оплаты труда ошибочно сочли допустимым установление работникам заработной платы в целом, с уже включенными компенсационными и стимулирующими выплатами на уровне МРОТ.

На этот факт прямо указал Конституционный суд, определив, что изменения, внесенные в статью 129 Трудового кодекса Российской Федерации, не затронули правила определения заработной платы работника и системы оплаты труда. Так, согласно позиции Конституционного суда, устанавливая систему

оплаты труда, работодатель должен соблюдать как положения Трудового кодекса РФ, гарантирующие работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения Конституционного суда Российской Федерации от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О и от 25 февраля 2010 года № 162-О-О).

Однако невзирая на это, возникшая неопределенность в трудовом законодательстве привела к тому, что работодатели, действуя в своих интересах, стали включать в МРОТ компенсационные и стимулирующие выплаты. Эта ситуация крайне негативно сказывалась на и без того невысокой заработной плате работников и в конечном счете приводила к многочисленным судебным спорам.

Необходимо отметить, что в России стала формироваться разнородная и неоднозначная судебная практика. Суды общей юрисдикции различного уровня по идентичному предмету спора принимали совершенно полярные решения относительно включения компенсационных и стимулирующих выплат в МРОТ.

В 2011 году Верховный суд Российской Федерации высказал позицию о том, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в этих районах или местностях. При этом Верховный суд указал, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, должны быть компенсированы специальным коэффициентом и надбавкой к заработной плате (определения Верховного суда РФ от 8 апреля 2011 года № 3-В11-4, от 24 июня 2011 года № 52-В11-1).

Эта позиция Верховного суда РФ основывалась и соответствовала аналогичной позиции Конституционного суда Российской Федерации, который ранее, в 2009–2010 годах, в своих решениях разъяснял, что институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума. При этом заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в этих районах



или местностях (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О, от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О, от 25 февраля 2010 года № 162-О-О).

Кстати сказать, в последующем Конституционный суд РФ еще неоднократно подтверждал эту же позицию и в других своих определениях от 25 февраля 2013 года № 327-О, от 29 сентября 2015 года № 1835-О.

На основании обобщения и анализа сложившейся судебной практики Верховным судом Российской Федерации подготовлено два обзора судебной практики: обзор судебной практики Верховного суда Российской Федерации за 3 квартал 2013 г., утвержденный Президиумом Верховного суда Российской Федерации 05.02.2014 г., и обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденный Президиумом Верховного суда Российской Федерации 26.02.2014 г. В частности, в первом обзоре Верховным судом Российской Федерации указано, что районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях подлежат начислению на заработную плату работника, установленную в размере не ниже предусмотренного законом МРОТ.

Во втором обзоре Верховный суд Российской Федерации подтвердил неоднородность складывающейся практики и указал, что правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требованиям работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере МРОТ.

Судам общей юрисдикции по сути даны разъяснения, которыми они должны были руководствоваться при принятии решений по искам, связанным с начислением районных коэффициентов и надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям к заработной плате работников.

Благодаря этому заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определялась в размере не менее МРОТ, после чего к ней начислялся районный коэффициент и надбавка за стаж работы в этих районах или местностях.

До настоящего времени указанные обзоры Верховного суда Российской Федерации отозваны не были. Они имеют юридическую силу и должны учитываться судами общей юрисдикции при принятии решений по аналогичным делам.

Однако с 2016 года позиция Верховного суда Российской Федерации по этому вопросу изменилась, о чем свидетельствуют определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 8 августа 2016 года № 72КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года № 51-КГ16-10.

Суть указанных решений коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ сводится к тому, что трудовым законодательством допускается установление

окладов (тарифных ставок) как составной части заработной платы работников в размере менее МРОТ при условии, что размер их месячной заработной платы, включающий в себя все элементы, в том числе районные коэффициенты и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, будет не меньше установленного федеральным законом МРОТ.

Таким образом, подход Верховного суда РФ изменился вопреки ранее неоднократно выраженной официальной позиции Конституционного суда РФ.

При этом для правоприменителей причина изменения позиции неясна, тем более что в тот период времени никаких изменений законодательства в этой части не было.

После этих решений коллегии Верховного суда РФ судебная практика по указанному вопросу в ряде субъектов РФ снова стала меняться, но уже не в пользу работников.

В этой связи несколько решений, вступивших в законную силу, и стали поводом для проверки Конституционным судом Российской Федерации конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку на основании именно их взаимосвязанных положений решается вопрос об оплате труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

Важно заметить, что речь идет об особенностях оплаты труда работников, осуществляющих свою деятельность не только в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а во всех местностях с особыми климатическими условиями (например, в высокогорной, пустынной и безводной местностях).

Конституционный суд Российской Федерации в рассматриваемом постановлении очередной раз подтвердил ранее выраженную позицию относительно вопроса включения в МРОТ процентных надбавок и районных коэффициентов за работу в особых климатических условиях и констатировал, что в силу прямого предписания Конституции Российской Федерации (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работникам, то есть он является общей гарантией, предоставляемой независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность. Кроме этого, в соответствии с частью первой статьи 133 ТК РФ величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, то есть без учета природно-климатических условий различных регионов страны. Следовательно и повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и вы-

полнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, иными словами, надбавка и коэффициент за работу в особых климатических условиях начисляется на все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, действующей у работодателя.

## Заработная плата с учетом решения Конституционного Суда РФ

Заработная  
плата

Все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда: **оклад** (должностной оклад), **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера и системы премирования)

Районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка за работу в особых климатических условиях

Не менее МРОТ

Аналогичную позицию высказал суд в данном решении и относительно размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который может быть установлен региональным соглашением в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

При этом, как отмечено в судебном постановлении, статья 133.1 ТК РФ не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Закрепляя же возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Кроме этого, подтвердив недопустимость включения процентных надбавок и районных коэффициентов за работу в особых климатических условиях в состав МРОТ, Конституционный суд РФ указал, что районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда, которая в соответствии со статьей 135 ТК РФ включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов),

Такой вывод представляется справедливым. Суд сделал его, опираясь на нормы действующего ТК РФ, что очередной раз подтверждает возможность различного, а иногда и противоположного толкования оспариваемых норм, даже с учетом ранее принятых решений Конституционного суда РФ.

Можно сделать вывод, что необходимость внесения законодательных изменений, уточняющих структуру заработной платы, и соотношение ее составных частей с минимальным размером оплаты труда налицо.

На это указал и Конституционный суд РФ, который подтвердил необходимость совершенствования законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в рассматриваемом постановлении правовых позиций, одновременно обратив внимание федерального законодателя на тот факт, что в системе социального партнерства давно сложилась практика определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, которую также необходимо учитывать при совершенствовании законодательства.

Следовательно, хочется надеяться, что правовые позиции, выраженные в постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П, и сложившаяся практика определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда подтолкнут федерального законодателя к необходимости возврата в Трудовой кодекс Российской Федерации отдельного понятия МРОТ, изъятая в 2007 году.

**Виктор СТАКАНОВ**, Главный правовой инспектор труда аппарата Профсоюза-начальник отдела правовой работы

**Дмитрий КУРЯЕВ**, Ведущий юрист-консульт аппарата Профсоюза



10 лет

ВМЕСТЕ

ЕДИНСТВО,

ПРОВЕРЕННОЕ ВРЕМЕНЕМ

Межрегиональная профсоюзная организация компании «Роснефть»:



# СТАБИЛЬНЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Межрегиональная профсоюзная организация компании «Роснефть» Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства отмечает свой 10-летний юбилей.

МПО «Роснефть» образована 5 февраля 2008 года и объединяет сегодня десятки тысяч членов Профсоюза – работников дочерних обществ первой нефтяной компании России.

За этими цифрами стоят люди – профессионалы своего дела: от рабочих до руководителей крупнейших производственных предприятий и комплексов.

Нефтегазовая отрасль – это всегда особые условия труда. Но каждый сотрудник может быть спокоен: его ежедневный, важный и благородный труд всегда будет оценен по достоинству и профсоюзная организация защитит его права.

Компания «Роснефть» как крупнейший государственный холдинг по добыче, переработке и реализации нефти и нефтепродуктов начал формировать-

ся в 1993 году, а через два года создано Открытое Акционерное Общество «Нефтяная Компания «Роснефть», которое уже в начале 2000-х вышло на устойчивый рост добычи нефти, газа и нефтепереработки.

Главная сила в борьбе за показатели и главный «капитал» предприятия – рабочий, права которого должны быть надежно защищены.

Уже существующие профсоюзные организации, действующие в дочерних обществах компании, 5 февраля 2008 года объединились в единую структуру – Межрегиональную профсоюзную организацию «Роснефть», которую возглавил избранный на учредительной конференции председатель **Евгений Владимирович ЧЕРЕПАНОВ.**

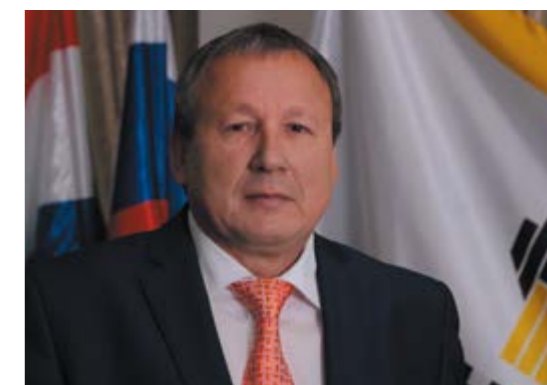
**Евгений ЧЕРЕПАНОВ, председатель Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»:**



– На сегодняшний день Межрегиональная профсоюзная организация «Роснефть» – одна из крупнейших профсоюзных организаций не только в Нефтегазстройпрофсоюзе России, но и во всем профсоюзном движении России. МПО Пао «НК«Роснефть» представляют сегодня более 210 организаций, на учете в которых состоит более 180 тысяч работающих членов Профсоюза. Основой взаимоотношений МПО с Компанией «Роснефть» является социальное партнерство и открытый диалог в интересах поступательного развития и роста благосостояния ее работников. Итогом этого партнерства являются льготы и гарантии, закрепленные в шаблоне типового Коллективного договора, на основе которого формируются коллективные договоры во всех дочерних обществах. Этот документ постоянно обновляется и дополняется. Коллективный договор Компании «Роснефть» является одним из самых сильных не только в отрасли, но и в стране.

**Гани ГИЛАЕВ, генеральный директор ОАО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»:**

– Сейчас профсоюзная организация и бизнес стали полноправными партнерами, радеющими за производство и социальную стабильность в коллективах. Полагаю, что в отношениях работодателя и профсоюзной организации как представителя трудового коллектива, главное – постоянное взаимодействие, открытый диалог. Только в этом случае можно найти некий баланс: чтобы успешно развивался бизнес и у трудового коллектива была заинтересованность в своей работе, а также социальная защищенность. Уверен, что такой партнерский диалог в компании с профсоюзной организацией сложился.



**Андрей ПАТОКА, председатель профсоюзной организации Сызранского НПЗ:**

– Самым главным достижением за эти десять лет, на мой взгляд, стал тот факт, что Компания «Роснефть» принимает решения, связанные с заработной платой, работой социальных объектов, и многие другие с учетом мнения профсоюзных организаций. Благодаря тому, что представители профсоюзных организаций входят во многие административные структуры и комиссии, мы имеем возможность коммуникаций с руководством Компании для принятия оптимальных решений.





**Владимир ВОЛКОВ, председатель профсоюзной организации Саратовского НПЗ:**

– Только за последние три года на новый, более высокий уровень поднялась работа в защите прав и интересов членов Профсоюза, проведены мероприятия по улучшению условий и охране труда, улучшилось качество рабочих мест. За это время мы реализовали девять новых проектов, которые направлены на усиление правовой помощи членам Профсоюза, совершенствование мер по охране труда, на информационную работу. Во вновь принятом коллективном договоре удалось улучшить социальные гарантии и компенсации работникам завода.

**Валентин МАМАЕВ, генеральный директор АО «САМОТЛОРНЕФТЕГАЗ»:**

– Межрегиональная профсоюзная организация Компании «Роснефть», наша профсоюзная организация – деловой партнер и помощник, с которым сообща решаются важнейшие производственные и социально-экономические задачи коллектива. С уверенностью говорю, что являясь самым крупным работодателем Нижневартовска и Нижневартовского района, «Самотлорнефтегаз» и его профсоюзная организация во многом определяют благоприятную социальную обстановку в регионе.

**Константин КАШУБА, председатель профсоюзной организации ООО «РН – ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ»:**

– История МПО «НК «Роснефть» началась ровно десять лет назад – в феврале 2008 года. Считаю, что это значимое событие как в профсоюзном движении, так и в жизни всей Компании. У нее появился партнер, появились новые возможности для более динамичного развития именно в области социальных отношений. А гордиться сегодня есть чем: за эти десять лет много сделано, построены взаимоотношения с руководством компании, отлажена социальная политика, на производственных предприятиях обеспечены нормальные условия труда, заработная плата и социальный пакет.

**ХАСАН ТАТРИЕВ, генеральный директор ООО «РН – ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ»:**

– «РН-Юганскнефтегаз» – флагман компании «Роснефть», нефтяной гигант всей России с добычей более 60 млн. тонн в год. Коллективный договор на предприятии – это документ, который является гарантом защиты прав и интересов трудового коллектива, каждого без исключения. Он дает возможность самым оперативным образом решать все проблемные вопросы. Наша профсоюзная организация очень конструктивно работает с руководством и менеджментом, все вопросы – бытовые, коммуникационные, личные – решаются оперативно. Профсоюзная организация является инициатором решений в отстаивании тех или иных интересов работников. Так, например, мы совместно решили достаточно проблемный вопрос по неудобным условиям перевахтовки в городе Пыть-Яхе. Здесь отсутствовали помещения для ожидания, и по инициативе профсоюза ввели в строй автовокзал, создали комфортные условия и на вертолетных площадках. В этом, считаю, во многом заслуга профсоюзной организации.

**Валерий САФИХАНОВ, председатель республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России:**

– Группы предприятий компаний «Башнефть» и «Таргин» интегрировались в состав Компании «Роснефть» совсем недавно – в 2016-м году. В течение 2016 и 2017 годов профсоюзные организации производственных предприятий этих групп работают с Межрегиональной профсоюзной организацией компании «Роснефть» в направлении единых корпоративных стандартов и в соответствии с действующими в МПО нормативами. В связи с тем, что предприятия «Башнефти» и «Таргина» вошли в состав Компании «Роснефть», а профсоюзные организации интегрировались в МПО «Роснефть», усилилось и профсоюзное движение Республики Башкортостан: было 23 тысячи, а сейчас уже 35 тысяч членов Профсоюза, состоящих на учете в первичных профсоюзных организациях, входящих в структуру МПО ПАО НК «Роснефть». Совместно работаем по всем направлениям: по принятию коллективных договоров, улучшению условий труда, держим под контролем занятость, безопасность на производственных объектах и многое другое. Это в конечном итоге – положительные моменты совместной работы.

**Вопросы промышленной безопасности и охраны труда**

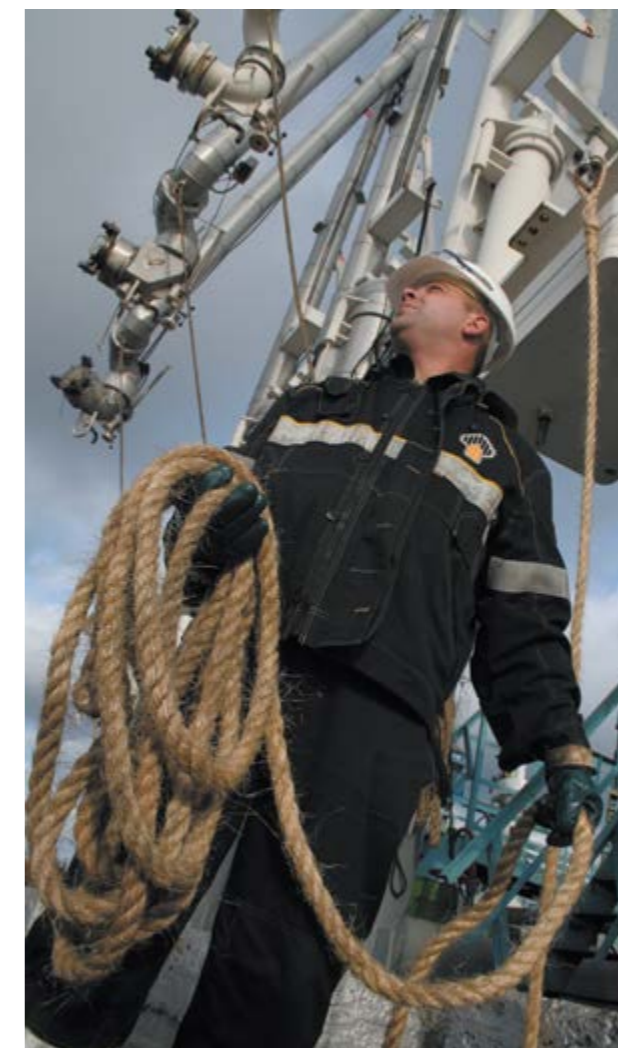
Вопросы промышленной безопасности и охраны труда являются приоритетными в деятельности МПО «Роснефть». Профсоюзная организация вносит свой вклад в развитие и совершенствование корпоративной интегрированной системы управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды.

В конце 2017 года в МПО «Роснефть» принята Концепция в области промышленной безопасности и охраны труда, предполагающая единые нормы и стандарты работы профсоюзных организаций в этом важнейшем сегменте производственной деятельности. Во всех организациях налажен общественный контроль через институт уполномоченных по охране труда Профсоюза. В дочерних обществах работает более трех с половиной тысяч уполномоченных по охране труда, в сфере внимания которых – контроль за созданием безопасных условий труда, снижение рисков несчастных случаев на производстве, предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Успешно внедрено Положение по проведению конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда МПО компании «Роснефть». Для идентификации уполномоченных по охране труда разработана специальная символика (шевроны, знаки и каски отличительного цвета), которую используют все структурные профсоюзные организации.

Для повышения эффективности работы Профсоюза в области охраны труда в первичных профсоюзных организациях расширяется сеть технических инспекторов труда.

Учитывая важность этого направления деятельности, по инициативе МПО «Роснефть» в 2017 году в корпоративный смотр-конкурс «Лучший по профессии» внесена дополнительная номинация «Безопасный труд».







## Система контроля за охраной труда и промышленной безопасности

МПО «Роснефть» ежегодно организует и проводит специализированные курсы обучения и семинары по пропаганде лучших практик организации работ в области охраны труда, формированию здорового образа жизни работников, организации и проведению работ по специальной оценке условий труда.

Одним из приоритетных вопросов охраны труда, который находится в центре постоянного внимания, является своевременное обеспечение работающих на производстве сотрудников качественной и практичной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.



Постоянно идет совместная работа по внедрению новой спецодежды по техническим условиям, соответствующим лучшим международным стандартам и пожеланиям работников.

## Правовая работа

В направлении правовой работы деятельность МПО «Роснефть» сосредоточена на обеспечении контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и коллективных договоров.

Проводится анализ, обсуждение и разработка различных проектов корпоративных документов, локальных нормативных актов, формируются замечания и предложения, которые направляются в соответствующие инстанции и в Компанию.



## Кадровый резерв

В 2013 году в МПО «Роснефть» утверждена концепция подготовки и обучения профсоюзных кадров, которая предполагает согласованную деятельность МПО и профсоюзных организаций на местах и обеспечивает многопрофильный подход к процессу обучения. Традиционно особое внимание в программах уделено обучению вновь избранных председателей первичных профсоюзных организаций и кадрового резерва.

В структурных профсоюзных организациях МПО «Роснефть» работает более 400 молодых специалистов. Системная работа с молодыми специалистами предполагает программы адаптации, обучения и развития, материальную и социальную поддержку, выявление и развитие перспективных молодых специалистов с лидерским потенциалом.

Для формирования молодого стратегического резерва в профсоюзных организациях проводятся деловые игры и тестирование, по результатам которых отбираются молодые профлидеры, рекомендуемые для постановки в кадровый резерв и дальнейшего профильного обучения.

В сентябре 2017 года прошел Первый молодежный слет межрегиональной профсоюзной организации, в котором участвовало более 120 молодых работников – членов Профсоюза, которые в будущем могут стать профсоюзными лидерами в своих организациях.

МПО «Роснефть» успешно реализует ряд собственных социальных проектов и программ, направленных на повышение материального благосостояния сотрудников, экономические преференции этих проектов дают членам Профсоюза возможность более эффективно распоряжаться средствами семейного бюджета.

Активно развивается программа «Профсоюзная путевка» по приобретению путевок для членов Профсоюза и их семей. Только за период с 2013 по 2017 год за счет средств профсоюзных организаций по этой программе приобретено более 1 500 путевок.

Надежными партнерами Межрегиональной профсоюзной организации «Роснефть» являются Негосударственный Пенсионный Фонд «Нефтегарант», «Газпромбанк», Страховая группа «СОГАЗ», Всероссийский банк развития регионов и Дальневосточный банк. С ними межрегиональная профсоюзная организация ведет ряд совместных проектов, предполагающий для членов Профсоюза индивидуальные условия и ряд преференций. В регионах присутствия структурных организаций успешно внедрена и развивается программа «Профдисконт».

МПО «Роснефть» продолжает сегодня реализацию избранной стратегии, повышая уровень и качество жизни сотрудников первой нефтяной компании России.

Главное в этой работе – доверие людей, и оно должно быть оправдано.







# РАДИ ОБЩЕГО БЛАГА



*В прошлом году 70-летие отметило акционерное общество «Транснефть – Урал»*

История предприятия корнями своими уходит в далекое и очень непростое время: в ту пору, когда страна, только что победившая в самой страшной войне, с трудом поднималась из руин, и ей как воздух, как хлеб нужна была нефть, Башкирия готова была дать эту нефть – открытое несколькими годами ранее Туймазинское нефтяное месторождение только начинали осваивать, но уже было ясно, что продуктивность его очень высока. То есть нефть была, и ее было много. Но как ее доставить на переработку? Железная дорога, по которой туймазинская нефть отправлялась со станции Уруссу, работала с перебоями – то цистерн нет, то железная дорога забита составами, и нефтяные эшелоны простаивают на полустанках. Единственным решением, которое дало бы стране настоящий нефтяной поток, было строительство нефтепровода, по которому нефть Туймазинского месторождения отправлялась бы на переработку в Уфу – причем не сотнями или тысячами, а миллионами тонн в год.

В 1947 году нефтепровод Туймазы – Уфа был построен. Сделано это ценой огромных усилий, практически вручную, потому что какой-либо серьезной техники просто не имелось.

## **Вехи развития АО «Транснефть – Урал»:**

- 1946** – начало строительства нефтепровода Туймазы – Уфа
- 1947** – Черниковская Государственная Союзная товарно–транспортная контора
- 1948** – Башкирское товарно–транспортное управление Министерства нефтяной промышленности СССР
- 1953** – Башкирское нефтепроводное управление
- 1964** – Урало–Сибирское нефтепроводное управление
- 1970** – Ордена Трудового Красного Знамени управление Урало–Сибирскими магистральными нефтепроводами Главтранснефти Министерства нефтяной промышленности СССР
- 1991** – производственное объединение Урало–Сибирских магистральных нефтепроводов
- 1995** – акционерное общество открытого типа «Урало–Сибирские магистральные нефтепроводы» АК «Транснефть» Министерства топлива и энергетики РФ
- 1997** – открытое акционерное общество «Урало–Сибирские магистральные нефтепроводы имени Д.А. Черняева» (ОАО «Уралсибнефтепровод») ОАО «АК «Транснефть»
- 2014** – акционерное общество «Транснефть – Урал» (АО «Транснефть – Урал») филиал ПАО «Транснефть»





Но задача государственной важности была решена. Именно с того момента, как туймазинская нефть поступила по трубе на Уфимский крекинг-завод, и началась официальная история АО «Транснефть – Урал»: это произошло 3 сентября 1947 года.

Совсем скоро история предприятия получила бурное продолжение, став еще и историей развития системы магистральных трубопроводов Урала и Сибири – сеть трубопроводов быстро расширялась, по новым маршрутам перекачивалась нефть в Сибирь, топливо на целину... Строительство и эксплуатацию новых магистралей обеспечивало «Транснефть – Урал». Так накапливался бесценный опыт, формировался и укреплялся коллектив.

Одновременно развивалась и профсоюзная организация, которая появилась на предприятии практически в самом начале его существования. Профсоюзные активисты, которые постоянно находились в самой гуще работы и коллектива, отлично знали все сложности, которыми сопровождалось развитие системы трубопроводов, принимали самое активное участие в решении множества возникающих вопросов и задач. Благодаря работе в постоянном контакте с руководством предприятия, пониманию потребностей коллектива удалось добиться того, что интересы работников всегда были одним из краеугольных камней при формировании планов развития и их выполнении (конечно, большое значение имело и то, что

обеспечение достойных условий для человека труда было важной частью государственной политики). При этом профком не только обеспечивал решение социальных вопросов. Будучи активно вовлеченным в решение производственных задач, профком становился еще и посредником в передаче «инициативы снизу». Это помогало наладить рабочий процесс, повысить общую эффективность работы коллектива.

Конечно, в разное время и работа профсоюзной организации строилась по-разному. Период интенсивного развития предприятия, совершенствования его структуры, появления новых подразделений, конечно, в корне отличался от смутного периода 90-х, когда целый ряд производственных объектов был законсервирован из-за снижения объемов транспортируемой нефти. Но какими бы ни были условия, для каждого работника было важно, чтобы его нужды встречали понимание, чтобы его интересы учитывались. Одним из важнейших успехов стало как раз то, что благодаря постоянному взаимодействию, честному и открытому диалогу между администрацией «Транснефть – Урал» и профсоюзной организацией даже в самое сложное время удалось сохранить «человеческое» измерение внутренней политики предприятия, и люди не чувствовали себя оставленными и забытыми.

Оживление экономики страны дало новый импульс развития как самому предприятию, так и работе профсоюза. Масштабная модернизация, участие кол-

## АО «Транснефть – Урал» сегодня:

- обслуживает 9 600 километров магистральных нефтепроводов и нефтепродуктопроводов;
- транспортирует 140 миллионов тонн нефти и 12 миллионов тонн нефтепродуктов ежегодно;
- численность коллектива более 7 700 человек;
- бесперебойную транспортировку нефти и нефтепродуктов обеспечивает пять нефтепроводных управлений – Курганское, Челябинское, Черкасское, Туймазинское, Арланское, а также специализированное управление по предупреждению и ликвидации аварий.

## ЦИФРА

Сегодня 98% работников АО «Транснефть – Урал» являются членами Профсоюза.

лектива в грандиозных стройках (так, многие работники АО «Транснефть – Урал» внесли свой вклад в строительство транспортной системы Восточная Сибирь – Тихий океан (ВСТО)), реализация целого ряда крупных инвестиционных проектов и способствовала развитию предприятия, степень профессионализма коллектива и качество организации работы на новую высоту. Столь же заметный качественный рост произошел и в организации профсоюзной работы. Удалось разработать и утвердить широкий спектр социальных гарантий для членов коллектива, что позволяет привлекать на предприятие перспективную молодежь, обеспечивать достойные условия работникам, заботиться о ветеранах и пенсионерах. Все это в итоге работает на результат, становится фактором повышения устойчивости и отличных результатов работы предприятия. Все обязательства и гарантии зафиксированы в коллективном договоре.

– Хлеб нефтепроводчика нелегок, – говорит Рамил Гайсин, председатель объединенной профсоюзной организации АО «Транснефть – Урал». – Поэтому стремимся к тому, чтобы помочь обеспечить лучшие условия для труда и отдыха, восстановления и развития работников. Проводим корпоративные мероприятия, зимние и летние спартакиады, конкурсы художественного творчества, арендуем залы для занятия спортом. Результат того стоит. Достаточно сказать, что по итогам 2016 года «Транснефть – Урал» стало победителем республиканского межотраслевого конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» среди внебюджетных организаций, а коллективный договор признан лучшим среди предприятий отрасли в республике.

Производственные объекты АО «Транснефть – Урал» разбросаны на огромной территории – предприятие транспортирует нефть и нефтепродукты по территории восьми регионов Российской Федерации. Но где бы ни трудился работник, он знает, что при необходимости может рассчитывать на помощь в коллективе, и ему никогда не откажут. Так было на протяжении всех 70 лет существования предприятия, так будет и впредь.

**Гузель ПОЛЯНСКАЯ,**  
начальник службы общественных  
коммуникаций АО «Транснефть – Урал».





# СИБУР



## ЗДОРОВОЕ БУДУЩЕЕ



В конце 2017 года по инициативе МПО «СИБУР Профсоюз» в компании СИБУР началась реализация нового проекта – «СИБУР. Здоровое будущее». Это журнал, призванный поддерживать сотрудников в их стремлении к здоровому образу жизни, а также рассказать о самых эффективных способах сохранения активности и хорошего самочувствия на долгие годы.

Руководитель направления «Социальное развитие» «СИБУР Профсоюза» Ирина Жигалова рассказала, что создание журнала стало результатом эффективного взаимодействия профсоюзной организации и Компании-работодателя: «Мы объединили свои усилия для того, чтобы создать по-настоящему качественное, востребованное издание. «СИБУР Профсоюзом» накоплен большой опыт в вопросах, касающихся организации спортивных и оздоровительных мероприятий в рамках комплексной программы «Здоровье». Компания СИБУР в свою очередь рассматривает популяризацию здорового образа жизни среди сотрудников как один из важнейших элементов корпоративной культуры. Мы стремились, во-первых, не перегрузить читателя сложной терминологией – материалы написаны легким и понятным языком, а предложенные рекомендации нетрудно реализовать в повседневной жизни – они не требуют специальной подготовки или большого количества времени. Во-вторых, мы привлекли к сотрудничеству признанных экспертов в различных областях здравоохранения, стремясь сделать журнал как можно более практически полезным. Пилотный выпуск издания, подготовленный в декабре, вызвал значительный интерес – мы получаем положительные отзывы и слова благодарности, стараемся учесть пожелания читателей, работая над следующим номером. Надеемся, что журнал получился не только интересным, но и познавательным».

В первом номере «СИБУР. Здоровое будущее» можно было найти ответы на самые актуальные вопросы зимнего сезона – стоит ли прививаться от гриппа, как справиться с плохим настроением в холодное время года и какие сезонные продукты стоит непременно включить в свой рацион. Весенний выпуск журнала, работа над которым ведется в настоящее время, обещает быть не менее интересным. Авторы обещают развеять несколько популярных мифов о кофе, сне и вегетарианстве, подробно рассказать о том, можно ли победить аллергию на пыльцу растений, какие эффективные упражнения можно выполнять прямо на рабочем месте и как справляться со стрессом и его последствиями.

Электронная версия журнала «СИБУР. Здоровое будущее» размещена на корпоративном портале и доступна всем сотрудникам компании СИБУР. Ознакомиться с бумажной версией пилотного выпуска смогли сотрудники ООО «СИБУР Тобольск», с удовольствием разобравшие подготовленный тираж всего за несколько дней.



По инициативе **Профсоюзной организации Новокуйбышевского НПЗ** площади города были названы в честь легендарных для города и завода имен. Почтить память легендарных для города и завода личностей, внёсших огромный вклад не только в развитие нефтепереработки, но и в социальную сферу, отныне можно на двух площадях, которые носят имена Павла Узункояна и Гавриила Гореченкова. Благодаря этим руководителям ещё в советское время завод стал одним из ведущих предприятий отрасли. Под их руководством строились первые установки, было отлажено производство многих видов продукции, введены в строй важные городские объекты. Работники Новокуйбышевского НПЗ первыми в стране освоили выпуск топлива для реактивных двигателей, масел для ракет-носителей и легковых автомобилей и многих других нефтепродуктов.



Лидер «Газпром профсоюза» Владимир Ковальчук назвал подготовку к заключению Генерального коллективного договора ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2019–2021 годы главной задачей на 2018 год. «Нам этот год важен тем, что мы вступаем в подготовку к очередному Генеральному коллективному договору. Это, пожалуй, приоритетная для нас задача. Подготовка будет вестись на протяжении всего 2018 года. В эту работу должны быть вовлечены все работники аппарата «Газпром профсоюза». На это должны обратить внимание и председатели профсоюзных организаций, когда в ходе проходящих у них конференций будут подводить итоги выполнения коллективных договоров за 2017 и за отчетные периоды 2018 года», – подчеркнул он.



В селекционном зале ООО «Компания по ремонту скважин «Евразия» 19 января 2018 года прошла внеплановая встреча председателей **профсоюзных организаций Когалымского региона ОППО ООО «Буровая компания «Евразия»**. Особое место в повестке заседания было уделено вопросам охраны труда и промышленной безопасности на предприятиях Группы компаний EDC, вопросы трудовой и производственной дисциплины, вопросы, возникающие в процессе подготовки и проведения отчетных и отчетно-выборных конференций, которые пройдут в организациях в феврале – марте 2018 года. Отдельно обсудили вопрос о необходимости принятия всех мер по укреплению и увеличению членства профсоюзных организаций, работе по мотивации вступления вновь принятых работников и молодых специалистов в профсоюз.



**ПАО «ЛУКОЙЛ»** победило во Всероссийском конкурсе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность – 2017» в номинации «За вклад в социальное развитие территорий». Гран-при в номинации «За экологическую ответственность» присуждено ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» (100% дочернее предприятие ПАО «ЛУКОЙЛ»).

ЛУКОЙЛ также стал лидером по индексу РСПП «Вектор устойчивого развития», оценивающему рост эффективности в сфере корпоративной ответственности и открытости бизнеса для общества, сообщили в пресс-службе компании.

Результаты конкурса представлены на заседании комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и демографической политике в декабре 2017 года. Итоговые оценки формируются на основе анализа публичной отчетности 100 крупнейших компаний России, включая годовые и нефинансовые отчеты.



## Журнал «НГСП – Информ»

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

Главный редактор: Владислав Зотов

Выпуск № 1(233), 2018 год

Тираж 2500

Адрес редакции:

119119, Москва

Ленинский проспект 42

Телефон +7(495)938-87-96

Факс +7(495)930-96-01

Отпечатано в ОАО «Тюменский дом печати»

г. Тюмень, ул. Осипенко 81

Журнал зарегистрирован Федеральной службой в сфере связи,  
информационных технологий и массовых коммуникаций

Св-во № 016768 от 05.11.1997

Бесплатно

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



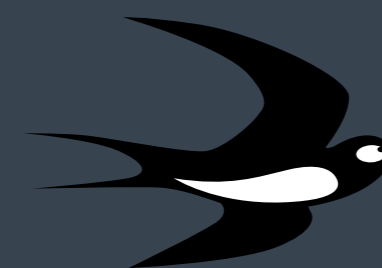
Официальный сайт

<http://rogwu.ru/>

В социальных сетях



«Ласточка»



Еженедельная электронная газета