

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

№2 (233)



АПРЕЛЬ
2018

ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ

НАТАЛЬЯ АФАНАСЬЕВА

ЮБИЛЕИ

ГАЗПРОМУ 25 ЛЕТ

40 ЛЕТ

ОПО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ

МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»



ТЕМА НОМЕРА

ПРОФСОЮЗ БУДУЩЕГО
МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВНАЯ ТЕМА	Интервью Председателя Профсоюза Александра Корчагина	стр. 4-5
ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ		стр. 6-9
ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ	Наталья Афанасьева, кандидат психологических наук	стр. 10-11
ГОСТЬ НОМЕРА	Мария Воропаева, председатель Молодежного парламента Государственной Думы РФ	стр. 12-15
ИНИЦИАТИВА	Всероссийский конкурс на лучшую систему работы с молодежью на предприятиях	стр. 16-20
ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ	Работа с молодежью в организациях группы «Лукойл»	стр. 21-23
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	Компания «Татнефть»	стр. 24-27
ЮБИЛЕЙ	ОПО ОАО «Сургутнефтегаз»	стр. 28-31
Газпром – 25		стр. 32-33
ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ	Юрий Бондаренко, Тамара Привалова, Геннадий Зотов	стр. 34-44
НИЗКИЙ ПОКЛОН, ВETERАНЫ	Елизавета Сахнова	стр. 45
ИСТОРИЯ ВОПРОСА	Северный вопрос в Генеральном соглашении	стр. 46-49
ПРОФСОЮЗ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ		стр. 50-53
ЛЕТОПИСЬ	Нефтегазстройпрофсоюза России	стр. 54-55
ЗДОРОВО ЖИВЕМ	«СИБУР профсоюз»	стр. 56

ЖУРНАЛ «НГСП – ИНФОРМ»

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

Главный редактор: Владислав Зотов
Выпуск № 2 (233), 2018 год

Тираж 2500

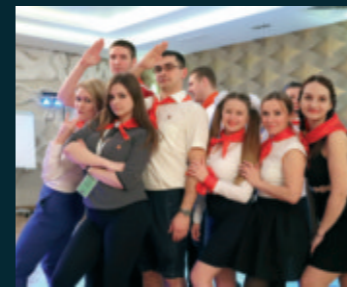
Адрес редакции: 119119, Москва, Ленинский проспект 42
Телефон +7 (495) 938 87 96
Факс +7 (495) 930 96 01

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



Уважаемые читатели! Вы держите в руках очередную номер журнала «НГСП-информ», большая часть которого посвящена молодежи.

Журнал выходит в свет накануне заседания Российского Совета профсоюза, где основным вопросом станет обсуждение молодежной политики Профсоюза.

В этом номере мы подводим итоги Молодежного слета «Будущее Профсоюза». Название слета выбрано совсем не случайно, ведь именно будущее ассоциируется чаще всего с молодежью.

Будущее. Какая ассоциация у вас с этим словом? Большинство связывает понятие «будущее» с детьми, молодежью. Очень верно по сути.

А еще будущее – это наши поступки и дела СЕГОДНЯ. Чем мы заняты каждый день на работе? Куда вкладываем силу и энергию? Чего мы ждем от молодежи? На все эти вопросы постараемся ответить в новом номере журнала.

Кроме обсуждения молодежной политики Нефтегазстройпрофсоюза России поговорим о законотворчестве с председателем Молодежного парламента Государственной Думы РФ Марией Воропаевой.

Социолог Наталья Афанасьева представит свой взгляд на характер современной молодежи, на то, как воспитать настоящего лидера. Вспомним добрым словом ветеранов отрасли, тех, кто отдал профсоюзу свою молодость. Большой блок журнала посвящен лучшим практикам реализации молодежной и социальной политики крупнейших нефтяных предприятий России.

Каждый выпуск журнала мы стараемся сделать информативным, увлекательным и полезным. Специалисты аппарата Профсоюза ответят на все злободневные вопросы в рубрике «Профсоюз в вопросах и ответах».

Дорогие друзья!

Еще раз подчеркнем, что единое информационное пространство Нефтегазстройпрофсоюза России – наша общая задача. Важность этой работы трудно переоценить. Приглашаем к сотрудничеству журналистов, пишущих на профсоюзную тематику, специалистов по информационной профсоюзной работе! Материалы можно присылать по адресу: press@rogwu.ru

АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН:

«ВМЕСТЕ С МОЛОДЫМИ, А НЕ ВМЕСТО НИХ»

МОЛОДЕЖНЫЙ СЛЕТ ЯВЛЯЕТСЯ ЛОГИЧЕСКИМ ПРОДОЛЖЕНИЕМ ФОРУМА «МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗА – РЕАЛЬНОСТЬ И МЕЧТЫ», КОТОРЫЙ СОСТОЯЛСЯ В ПРОШЛОМ ГОДУ В КАЗАНИ. ГЛОБАЛЬНАЯ ЗАДАЧА СЛЕТА – ОБСУДИТЬ НОВУЮ РЕДАКЦИЮ КОНЦЕПЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ И ПРОДУМАТЬ, КАК ЕЕ ВОПЛОТИТЬ В ЖИЗНЬ. КАК СТРОИТСЯ РАБОТА С МОЛОДЫМИ ЛИДЕРАМИ В ПРОФСОЮЗЕ? ОБ ЭТОМ МЫ ПОГОВОРИЛИ С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПРОФСОЮЗА АЛЕКСАНДРОМ КОРЧАГИНЫМ.

– Александр Викторович, что самое главное в работе с молодежью?

– Работа с молодыми должна вестись вместе с ними, рядом с ними, а не вместо них. Они сами знают, чего хотят, у них свои запросы. Мы старшие наставники, во многом состоявшие как личности и профессионалы. Система наставничества в прошлом была весьма эффективной, и я приветствую ее возрождение. В Профсоюзе сопровождению молодых лидеров уделяется большое внимание. Ведь нужно не только выявить их в молодежной среде и со временем отдать бразды правления Профсоюзом, но и развить в них навык принятия профсоюзных решений. Это принципиальный момент: нынешнее поколение профсоюзных лидеров – профессионалы, которые всегда готовы прийти на помощь молодежи и дать мудрый совет.

– Как работает в Профсоюзе институт наставничества? Допустим, понятно, как это происходит на производстве, а в общественной организации?

– Прежде всего, как Вы правильно заметили, Профсоюз – это общественная организация, которой управляют выборные коллегиальные органы, и во многих профсоюзных организациях стараются в состав профсоюзных комитетов обязательно избирать молодежь. Работая в составе профсоюзных комитетов, молодые лидеры принимают участие в обсуждении решений, участвуют в их исполнении и несут за них полную ответственность.



Кроме того, проходит большое количество обучающих семинаров по всем направлениям профсоюзной деятельности, в которых молодежь принимает активное участие.

Стараемся собирать и популяризировать лучшие практики. Это эффективно потому, что профсоюзные организации могут находиться на одной площадке, в одном городе, а могут и в тысячах кило-

метров друг от друга. Определенная сложность работы профсоюзного лидера в том, что она индивидуальная. Все зависит от внутренних качеств человека, его знаний, принципов, силы воли, готовности держать удар, стрессоустойчивости, умения вести переговоры.

Но мы за то, чтобы делиться опытом, наработками, примерами, как справляться с трудностями. Любые советы, любое общение не проходят даром: молодежь слушает и потом примеряет это на свою жизнь, трансформирует опыт под себя.

– Александр Викторович, вы доверяете молодым? Если да, то что бы вы доверили им?

– Конечно, доверяю. Замечу, что мы не делим членов Профсоюза на молодых и немолодых. У молодых свой стиль общения, в чем-то иные жизненные принципы. Но нас объединяет то, что мы живем не одним днем, а работаем с перспективой на будущее. Только молодежь оценивает его с точки зрения карьеры, своей успешности, а люди постарше – эффективности принятых ранее решений и полученных результатов.

Уверен, что все вопросы, будь то учеба, личный рост, досуг, профессиональная карьера, социальные гарантии молодым или помощь молодой семье, надо решать вместе с ними. Мы за них выбирать приоритеты не можем. Важно и доверять – в смысле слышать, и доверить, то есть отдать ответ-

ственность. Зона ответственности у всех разная в силу должностной принадлежности. И возраст тут ни при чем.

На производстве сейчас очень много молодых руководителей. Научиться профессиональным навыкам легче, чем стать настоящим лидером в коллективе, для этого требуется жизненный опыт и мудрость. Ведь профсоюзный лидер занимается решением социальных проблем, взаимодействием как с работодателем, так и с коллективом.

– Каким вы видите итог обсуждения молодежной политики на заседании Российского Совета профсоюза в апреле?

– Хочется дать молодежи шанс показать себя, познакомиться с лучшими примерами из практики. Следует не только обсудить, но и принять Программу действий, по которой будет реализовываться концепция молодежной политики Профсоюза. Мы обязаны, с одной стороны, учитывать специфику профсоюзной деятельности, с другой – переключиться с государственной молодежной политикой. Мы не в отдельной стране живем – у нас общие задачи. Знаете, какие? Вырастить достойную смену, чтобы у нас, 50-летних, были преемники, и чтобы у сегодняшних 35-летних тоже были последователи. И тогда мы достигнем поставленных целей, воплотим самые смелые планы, а наша жизнь будет развиваться по оптимистичному сценарию.



ПРОФСОЮЗ БУДУЩЕГО



ИТОГОМ ЧЕТЫРЕХДНЕВНОЙ РАБОТЫ МОЛОДЕЖНОГО СЛЕТА СТАЛ «МОЛОДЕЖНЫЙ ВЗГЛЯД» – ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ НА БЛИЖАЙШУЮ ДЕСЯТИЛЕТКУ, А ТАКЖЕ ОБНОВЛЕННАЯ РЕДАКЦИЯ КОНЦЕПЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, КОТОРУЮ ПЛАНИРУЕТСЯ УТВЕРДИТЬ НА ЗАСЕДАНИИ РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА В АПРЕЛЕ. О ПРОЕКТЕ КОНЦЕПЦИИ МЫ ПОГОВОРИМ С ЗАМЕСТИТЕЛЕМ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ НАДЕЖДОЙ ЗВЯГИНЦЕВОЙ.

– Надежда Викторовна, как шла работа над Концепцией?

– Работа над ней началась в сентябре 2017 года на форуме, который проходил в Казани, – «Молодежная политика Профсоюза – реальность и мечты». Именно тогда ребята стали предлагать идеи, высказывать свою точку зрения. Тогда все было на стадии слов. Позже началась работа Молодежного Совета профсоюза. В процессе совещаний, споров и рассмотрения различных вариантов подготовили итоговый проект.

В ноябре на заседании Молодежного Совета профсоюза проект принят за основу. Теперь он проходит обсуждение в структурных организациях Профсоюза. На заседании Российского Совета профсоюза предложим для утверждения проект новой редакции Концепции молодежной политики Профсоюза. Напомню, что Концепция впервые была принята в 2003 году.

– Какую роль вы отводите таким мероприятиям, как Молодежный слет?

– Молодежный слет – это возможность получить новые знания по профсоюзной деятельности, обсудить актуальные проблемы работы, оценить потенциал, построить открытый диалог с представителями аппарата Профсоюза, модераторами, встретиться с ведущими специалистами и экспертами в различных областях знаний, обменяться передовым профессиональным опытом и актуальными идеями.

– Как Профсоюз видит свою роль в воспитании лидеров, смены управленцев для страны?

– Кто, кроме молодых профсоюзных активистов, обеспечит преемственность в профсоюзном движении, возьмет на себя завтра руководство профсоюзными организациями? Молодые работники, сталкиваясь со множеством специфических проблем, нуждаются в поддержке со стороны Профсоюза. Поэтому мы поддерживаем молодежь, организуем слеты, форумы, образовательные семинары, предоставляем возможность обучения по различным направлениям.

Наша роль – научить молодежь самостоятельно мыслить. Мы рады, когда наши воспитанники, думаю, здесь уместно это выражение, продвигаются по карьерной лестнице по производственной линии (и таких случаев много), а также гордимся, когда активисты развиваются в Профсоюзе, достигают карьерных высот и в профсоюзных организациях.

– Что объединяет сегодня молодежь Профсоюза? Как выстраивается вертикальное взаимодействие в области молодежной политики?

– Молодежь Профсоюза сегодня, как и всегда, объединяют общие профсоюзные дела, будь то защита социально-экономических прав работников Севера, участие в первомайских мероприятиях, внедрение современных форм информационной политики, проведение различных конкурсов самодетельности или спортивных мероприятий.

Вертикальное взаимодействие при реализации молодежной политики выстраивается как от центра до первичных организаций, так и в другую сторону. Молодежные советы – это совещательный орган, поэтому важно, чтобы молодые стали полноправными членами коллегиальных органов Профсоюза и его структурных организаций, принимающих решения о профсоюзной жизни на каждом уровне. С 2005 года председатель Молодежного Совета профсоюза стал членом Российского Совета профсоюза.

Такую практику необходимо распространить на каждую профсоюзную организацию. При участии в различных мероприятиях из числа наиболее активной и подготовленной молодежи выявляются лидеры, которые в дальнейшем становятся не только профсоюзными активистами, но и руководителями профсоюзных организаций.

Нам важно быть единым Профсоюзом, учитывающим индивидуальность всех членов Профсоюза. В этом наша сила и залог развития.

– Спасибо за интервью.



МНЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРЕЗИДИУМА РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА О МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ, О ТОМ, КАК ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТОЙ И КАК ВЫРАСТИТЬ ЛИДЕРА.



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

– Профсоюзная работа – это целостная система, включающая в себя работу в разных направлениях. Профсоюзный работник – это всегда лидер команды, который всегда может прийти на помощь, посоветовать, решить возникший вопрос, дать квалифицированный ответ. И в этом плане, полагаю, очень важна коммуникативная составляющая нашей работы. Прежде всего, новые технологии, новые средства коммуникации. Кто, как не молодежь, должен быть в авангарде этой работы?

Молодежная политика, на мой взгляд, должна реализовываться по всем направлениям деятельности Профсоюза активной и качественной работой, способностью оперативно реагировать на вызовы современности, решать возникающие задачи на достойном уровне. Молодежь всегда должна быть на «острие жизни», чувствовать ритмы жизни и задавать тон всем позитивным изменениям. При реализации молодежной политики Нефтегазстройпрофсоюза России молодежи необходимо не зацикливаться на раз и навсегда данных формах и методах профсоюзной работы, расширять ее рамки и средства выражения, чтобы молодежь была заинтересована работой в Профсоюзе. Практика показывает, что нужно чаще коммуницировать с людьми, всегда быть в центре жизни своей организации. Именно этого, на мой взгляд, не хватает сегодня в работе с молодежью профсоюзным организациям.



Александр МАРТЫНОВ,
председатель Пермской территориальной организации Профсоюза:

– Факторов, которыми можно пренебречь в работе с молодежью, я не знаю. Важно, на мой взгляд, то, что работа с молодежью не должна быть формальной, ради «галочки» в отчете. Молодежь не терпит фальши. Терпимость к фальши приходит с годами.

Единого рецепта, как заинтересовать молодых людей профсоюзной работой – нет. Определяющими факторами выступают состояние рынка труда и уровень социального партнерства. Если в Обществе есть взаимопонимание между работодателем и профсоюзной организацией в формировании конкурентоспособного коллектива, реализуется совместная забота по развитию человеческого капитала, то вопросы привлечения молодых людей в профсоюз решаются гораздо результативней.

Каждый человек по природе своей рождается лидером. Вспомните детство: каждый при игре в футбол или хоккей хотел быть нападающим, стоять в защите или на воротах воспринималось как унижение. Осознание роли и значимости каждого игрока в команде приходит позднее. Прежде всего, важно выявить, какими лидерскими качествами обладает молодой человек, каков его психологический портрет. Кто-то расталкивает локтями окружающих, создавая себе комфортное пространство, а другой создаёт себе авторитет благодаря душевным качествам, благородством поведения, добросовестным исполнением служебных обязанностей. Кто из них будет более полезен для Профсоюза, вопрос открытый.



Валерий САФИХАНОВ,
председатель республиканской организации
Башкортостана:

- Именно Профсоюз в целом, как массовая общественная организация, которая отвечает за положение молодежи в обществе и способна реально отстаивать ее интересы и права, должна стать тем органом, который активизирует и сплотит молодежь. В работе с молодежью важно добиваться включения в коллективные договоры раздела «Условия труда и социальные гарантии молодежи», предусматривающие дополнительные льготы и преференции для молодых работников, создания безопасных и комфортных условий труда, представительства в выборные профсоюзные органы, продолжать активную работу по обучению и подготовке профсоюзного актива. Также необходимо развивать институт наставничества в целях создания благоприятных условий для профессионального и карьерного роста молодых работников, повышения их образовательного уровня и квалификации.

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



Василий СЕЛИН,
председатель Молодежного совета Профсоюза:

- Молодежь - это те люди, которые готовы что-то менять, они готовы вкладываться в общее дело, их можно научить, можно привить те принципы и ценности, которые чтут в нашем Профсоюзе. Это самая подвижная и гибкая часть нашего коллектива.

Если бы был однозначный ответ на вопрос «Как вовлечь молодежь в профсоюз», то у нас у всех было бы 100%-е членство! Молодежь, как и взрослые, все очень разные люди с разными целями, а от этого и разной мотивацией, как в работе, так и в общественной жизни. Спортивные, культурно-массовые мероприятия, обучения по разным темам – все это разные механизмы мотивации для работников быть членом Профсоюза. И от того насколько качественно все эти запросы удовлетворяются в первичных профсоюзных организациях, зависит уровень профсоюзного членства, особенно среди молодежи.

Нужно искать индивидуальный подход к каждому, показывать возможности, которые может дать профсоюзная организация для каждого члена Профсоюза: кто-то хочет заниматься творчеством, а кто-то наукой, у кого-то есть потребность заниматься организацией всех этих процессов, а кто-то хочет наращивать свои профессиональные компетенции, возможно, даже навыки управления коллективом – вот из таких кусочков и складывается работа профсоюзных лидеров по привлечению молодых людей. Мое мнение: что профсоюзного лидера вырастить не получится. Можно лишь помочь, направить и не мешать тем, кто ими хочет быть. И порой это бывает самое ценное и важное.



Виктор ВЕРЕИТИНОВ,
председатель территориальной
профсоюзной организации
Санкт-Петербурга и Ленинградской области:

- Показатель успешности молодежной политики Профсоюза напрямую зависит от вовлеченности молодежи в ряды членов Профсоюза. За последние несколько лет этот показатель постепенно растет, что говорит об эффективности молодежной политики. При формировании молодежной политики, считаю, необходимо учитывать состояние физического и психического здоровья, потребность в карьерном продвижении, повышении профессионализма, рост материальных потребностей, проблемы молодой семьи.

Как вовлечь молодежь в Профсоюз? Считаю, что только через помощь, содействие в решении насущных проблем, касающихся всех работников. Способствует этому и проведение регулярного обучения на тему «Участие Профсоюза в переговорном процессе по заключению КД» и «Индивидуальные и коллективные трудовые споры», а также массовые корпоративные культурно-массовые и спортивные мероприятия.

«Вырастить» настоящего, одержимого, напористого, грамотного профсоюзного лидера – длительный процесс, который занимает не год и не два. На каждом этапе подготовки все участники этого непростого процесса должны делиться накопленным опытом, профессиональными знаниями и навыками профсоюзной работы в том числе, важен и информационный обмен.

Мы, профсоюзные лидеры, на всех уровнях должны четко понять и решить, куда мы движемся, с какой структурой. Мы должны по-настоящему служить человеку труда, члену Профсоюза.



Вячеслав Харитонов,
председатель Межрегиональной профсоюзной
организации «СИБУР Профсоюз»:

- То, что Нефтегазстройпрофсоюз России уделяет повышенное внимание вопросу молодежи, – это бесспорно.

Зачем нужен профсоюз молодым людям? Чтобы расширить профессиональные горизонты, общаться, знакомиться с интересными людьми, получить полезные навыки и компетенции, реализовать себя как в профессиональном деле, так и с творческой стороны. Когда молодого сотрудника окружают профсоюзные активисты, как правило, опытные люди с сильной энергетикой и желанием обустроить не только свою жизнь, но и жизнь других людей, хочется встать рядом с ними и работать во благо - «плечо к плечу».

Молодые люди – это движущая сила и источник прогресса любой организации, поэтому чрезвычайно важно постоянно обновлять профсоюз молодыми кадрами. На постоянно меняющемся рынке труда начинающие специалисты чувствуют себя неуверенно, так как они сталкиваются с высокими требованиями работодателей, меняющейся экономической ситуацией. Профсоюзы должны быть всегда готовы принять молодые кадры, построить свою работу с учетом их мнения, увлечь проектами, привлечь в различные двусторонние комиссии и к разработке коллективных договоров, смелее делегировать им задачи.

ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ



КАКАЯ ОНА – СОВРЕМЕННАЯ МОЛОДЕЖЬ, И НУЖНО ЛИ УПРАВЛЯТЬ СВОИМИ ЭМОЦИЯМИ? ОБ ЭТОМ МЫ ГОВОРИЛИ СО СПИКЕРОМ МОЛОДЕЖНОГО СЛЕТА «ПРОФСОЮЗ БУДУЩЕГО» НАТАЛЬЕЙ АФАНАСЬЕВОЙ, КАНДИДАТОМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТОМ КАФЕДРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ИГСУ РАНХИГС.

–Наталья Владимировна, обрисуйте собирательный портрет молодого человека нашего времени. Как он изменился, к примеру, за 10 лет?

– Молодые люди сегодня – это умные, амбициозные, быстро схватывающие всё новое, целеустремленные, рискованные ребята. И это здорово! Иначе они не смогли бы адаптироваться в наше сложное, жесткое, динамичное время, просто выпали бы из контекста времени. Современная молодежь – это дети, или говоря рыночным языком, продукт СВОЕГО времени. Молодежь нашего времени хорошо знает, где выгодно, что надо и как это получить. Молодежь нацелена на конкретный результат, причем на СВОЙ – индивидуальный результат, обязательно на УСПЕХ (как внешний фактор). Их интересует в первую очередь свой результат! Им сложно сопрягать свои личные цели, интересы с целями группы, своего подразделения, организации, государства в целом. Настоящими лидерами сегодня станут именно те, кто сможет смотреть не только вперед, но и по сторонам, ориентироваться на тех, кто рядом, кто мыслит стратегически, коллективными единицами и категориями «МЫ», «НАШЕ», а не только потребительскими единицами «Я», «МОЙ».

Очень важен СЕГОДНЯ смысловой поворот в сознании молодежи со слова ВЫГОДА на слово ПОЛЬЗА. Современный лидер – это тот, кто будет не только БРАТЬ все от жизни, но и не бояться отдавать свои силы, энергию, знания, поддержку ДРУГИМ, кто рядом с собой будет создавать среду интеллектуального поиска, личностного роста и самореализации не только для себя, но и для ДРУГИХ, так сказать, не будет единоличным лидером (лидерство как претензия на эксклюзивность), а будет РАВНЫМ среди РАВНЫХ!



– Дает ли ответ наука акмеология, которую вы изучаете, на вопрос о том, как достичь наивысших результатов? Что является самым сильным мотиватором для современных молодых людей? (деньги, слава, романтика...)

– Вы правы: акмеологию я изучаю и буду изучать всю жизнь. Акмеология – это наука о достижении вершин мастерства в жизни и профессии в течение всей жизни!!! Неважно, сколько тебе лет – в любом возрасте есть место любви, развитию, обучению, личностному росту и личностной зрелости. Что дает эта наука? Скажу образно, ненаучно. Акмеология дает крылья, воздух, свободу, раздвигает горизонты КАЖДОГО человека. Это такой творческий подход ко всему, что ты делаешь в жизни, ко всем, с кем соприкасаешься на своем жизненном и профессиональном пути. Наша жизнь многовершинна – она состоит из множества маленьких вершинок и больших вершин в жизни и профессии. Каждый из нас здесь и сейчас достигает или НЕ достигает своих маленьких вершинок (в каждодневном труде, обучении, общении с другими людьми), закладывает или не закладывает кирпичики на пути к своим большим вершинам!

– Как вырастить лидера? В коллективах любых масштабов вопрос возвращения смены стоит всегда... Раньше комсомол называли кузницей кадров, и действительно ведь так было. А как сейчас? Видите ли вы иной институт, который можно было бы назвать кузницей кадров, к примеру, профсоюз?

– Профсоюз как кузница кадров – отличная идея и направление деятельности для государства по развитию современной молодежи, где осознанность и ответственность в жизни и профессии занимают важное место, поскольку все, о чем я сказала выше, прекрасно согласуется с идеей профессиональных союзов во всех отраслях и сферах деятельности.

– Судя по дате рождения, комсомол застали чуть-чуть? Чем он для вас был? Успели поучаствовать в комсомольской жизни?

– Мне 44 года, и что такое пионерия, комсомол, СССР, я знаю не понаслышке. Эти институты социализации и становления меня как личности – важнейшая часть моей жизни. Ведь самое прекрасное время, очень дорогое для каждого человека на свете, – детство, когда деревья были большими, и юности, когда появились главные слова в моей дальнейшей жизни из «Заповеди» Редьярда Киплинга своему сыну.

– Ваша тема на Молодежном слете – управление эмоциями. Есть такой запрос от молодежи? Мне кажется, что в молодом возрасте можно все, даже быть несдержанным, ведь кровь бурлит. Это потом уже вроде как и неприлично не управлять эмоциями. Управление – это отчасти сдерживание эмоций, врачи говорят, что оно вредно. Ну и конечно, советы от психолога на тему

«Управление эмоциями». Нужны ли такие слеты? Часто ли перед молодежью выступаете?

– Я работаю практически каждый день с молодежью, поскольку преподаю студентам в возрасте от 17 до 22 лет. С ними трудно, но безумно интересно! Люблю таких не похожих на мое поколение людей! И так сложно бывает понять и согласиться с их жизненными приоритетами, порой узкопотребительскими ценностями, зашкаливающими конкуренцией и индивидуализмом, темпом и ритмом жизни, манерой общения. Они по большей части своей «сканеры» – им нужно много всего и сразу, но поверхностно, не хватает «дайвинга» – глубины в осмыслении, поступках, действиях, отношениях. Но они очень откликающиеся, когда начинают доверять, стараются понять, слышать другую точку зрения, умеют быстро анализировать и работать с большим объемом информации.

Вот вы говорите, что кровь бурлит у молодежи, а я поделюсь своими наблюдениями за современными студентами: сейчас, по моему мнению, растет поколение очень эмоционально закрытых людей, умеющих даже слишком хорошо контролировать эмоции и управлять ими. Может быть поэтому особенно люблю темы, связанные с командной работой, когда эмоции раскрываются в полной мере, когда получается донести до них ценность других людей, что в командной работе «1+1+1» – это всегда результат больше трех (происходит эффект синергии), что можно не противопоставлять индивидуальные результаты общегрупповым, что в жизни и деятельности возможны стратегии «выиграл – выиграл». Вот как-то так! А вообще эмоции определяют качество нашей жизни. И тема «Управление эмоциями» сформулирована все же несколько провокационно. Об этом подробнее поговорим на слете. Если бы человек избавился от эмоций, жизнь стала бы унылой, скучной, неинтересной и даже менее безопасной.

Эмоции находятся в центре нашей жизни и делают ее живой и наполненной. Нет плохих и хороших эмоций, все они необходимы.

Так, **страх** охраняет нас, и мы можем благодаря защитным реакциям отвечать на угрозы причинения нам вреда;

отвращение удерживает от совершения действий, которые могут быть вредными в прямом и переносном смысле;

печаль или **отчаяние** по поводу утраты могут обеспечивать получение помощи других людей;

даже **гнев**, который большинство людей желает подавлять, может быть полезен. Он предупреждает других и нас самих, когда что-то мешает исполнению наших намерений, достижению целей. Гнев побуждает нас пытаться изменить мир, добиваться социальной справедливости, бороться за права человека.

Я же в своей преподавательской деятельности и для современной молодежи считаю самой главной эмоцией интереса! Именно она вызывает познавательную активность человека, дает толчок творчеству и развитию, благодаря этой эмоции приобретаются новые знания, умения и навыки. Считаю, что без нее невозможно развитие, именно интерес обеспечивает прогресс и эволюцию общества, пусть это даже немного пафосно звучит.

ЗАПИСАЛА СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ



МАРИЯ ВОРОПАЕВА:

«КОГДА ЛЮДИ
НАЧИНАЮТ
ЧИТАТЬ ХОТЯ БЫ
ПО ПЯТЬ МИНУТ
В ДЕНЬ, ИХ ЖИЗНЬ
МЕНЯЕТСЯ»

Общественной молодежной палате (Молодежному парламенту) уже 16 лет. Через него прошли разные люди: есть те, кто сейчас занимает определенные посты в администрации президента, руководящие посты на региональном уровне, некоторые стали депутатами. О том, как становятся политиками, и о том, какие задачи стоят перед Молодежным парламентом сегодня, мы говорим с его председателем Марией Воропаевой.

В СОСТАВ МОЛОДЕЖНОГО ПАРЛАМЕНТА ПРИ ГОСУД-
МЕ ВХОДИТ 81 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ — РОВНО ПО ЧИСЛУ
РЕГИОНОВ, ГДЕ СОЗДАНЫ МОЛОДЕЖНЫЕ ПАРЛАМЕН-
ТЫ. ВОЗРАСТ ПАРЛАМЕНТАРИЕВ — ОТ 18 ДО 35 ЛЕТ.
ПАРЛАМЕНТ ИЗБИРАЕТСЯ НА ДВА ГОДА.

— Мария, как Молодежный парламент участвует в законотворчестве?

— Самая главная наша задача — предлагать депутатам идеи новых законопроектов либо изменения в уже действующие. Понятно, что все наши предложения касаются молодежной тематики. Для понимания объема: пакет законотворческой деятельности на сессию составляет примерно тысячу законопроектов. Очень важно, чтобы Молодежный парламент продвигал конструктивные вещи. Мы занялись вопросами жилья для молодых семей и уже провели несколько мероприятий. Сейчас работаем с Комитетом по финансовым рынкам для того, чтобы появился такой продукт, как жилищно-накопительный вклад. У молодой семьи будет шанс не просто брать ипотеку под проценты и платить первоначальный взнос — она получит еще и другой инструмент, благодаря которому сможет приобрести жилье.

— Есть статистика, сколько из этих молодых людей, которые работают в Молодежном парламенте, идут дальше в политику?



— Да, например, бывший председатель Молодежного парламата Наталья Кувшинова избрана депутатом седьмого созыва Государственной Думы — это единственный представитель неполитической молодежной организации, который получил место в Госдуме. Для нас это большой успех, который оказал большое влияние и на регионы, потому что по итогам выборной кампании только в 10 регионах более 160 молодых активистов стали депутатами различного уровня. Это тоже значимый показатель: молодежь не запирает свой талант в ящик, а идет в депутаты и уже на другой ступени работает с людьми.

— Не так давно вы запустили ютуб-канал «ДУМАющая молодежь». Расскажите, пожалуйста, про него.

— Мы считаем, что с молодежью нужно говорить доступным языком и в доступной форме. Кто-то нас ругает, говорит, вот какая-то золотая молодежь ходит по Думе, но на самом деле это не так. Мы пытаемся доступным языком рассказывать о том, что здесь происходит. У нас есть возможность напрямую общаться с депутатами, они с большим желанием и интересом идут с нами на контакт, чтобы ребята получали информацию из первых рук, а не читали на сомнительных сайтах домыслы и слухи. Мы начали эту работу около месяца назад, пока идет период становления, но думаю, в будущем у нас появится свой зритель и свой контент, мы займем свое место среди видеоблогеров, которые известны в России.

— А как обстоит дело с соцсетями?

— Как у всех организаций, у нас есть аккаунты в социальных сетях: Инстаграме, Фейсбуке, ВКонтакте, мы публикуем свои новости, свои идеи по законопроектам, ребята пишут комментарии — им это интересно. Нам важно показать, что в Госдуме идет постоянная работа, чтобы эта работа шла и в регионах — это такой стимулятор.



— Какая соцсеть дает наибольший отклик в регионах?

— ВКонтакте — это наиболее молодежная сеть. Кстати, не так давно у нас появился и телеграм-канал, там мы тоже размещаем информацию.

— Если судить по отзывам, молодежь понимает, что можно влиять на то, что происходит в стране, или это что-то далекое для них?

— Скорее второе, причем это связано не только с непониманием, но и в целом с позицией: меня это не касается. Но это неверно: не исклю-

чено, что через несколько десятилетий может не быть ни депутатов, ни Государственной Думы, а граждане будут голосовать за принятие законопроекта со своего смартфона. Поэтому сегодня молодежь — наш прогресс, наше будущее, важно, чтобы она приобщалась и к парламентской культуре. Когда люди формируют свое отношение к тем или иным законопроектам, вполне реально повлиять на то, чтобы тот или иной проект был принят или отклонен. И молодежь это должна понимать.

К сожалению, молодые люди порой не верят в свои силы, у них какие-то более личные цели, связанные с высоким заработком, что тоже неплохо. Но я считаю, что надо быть более активными: в жизни всегда наступает момент, когда придется столкнуться с законами. И от их понимания зависит порой твой успех. Для того чтобы интересоваться политической или общественной жизнью, не бывает РАНО.



В нашем блоге мы стараемся рассказывать, как устроена Госдума, региональные органы власти — это способ сделать так, чтобы молодежь не отстранялась, а вовлекалась в законотворчество: чем больше молодежи будет вовлечено, тем эффективнее будут законы — тот продукт, который и производит Госдума.

— Какими качествами, на ваш взгляд, отличаются политически и граждански активные люди — уровнем образования или еще чем-то?

— Нет, уровень образования не столь существенен. Самое главное — внутреннее убеждения, желание человека что-то изменить. Политическая деятельность — это борьба за власть, а большинство молодых ребят приходит в общественную деятельность, потому что им небезразлично, как будет выглядеть парк во дворе их дома, как живут наши ветераны, как с детками занимаются в детском доме — это первая ступень, с которой все начинается.

Когда мы просто стоим на месте, это скорее движение назад. Знаете, когда у молодых людей спрашиваешь, почему они не читают книги, они отвечают: времени нет. Я говорю, а что будет дальше, когда вы устроитесь на работу, когда у вас появятся дети, когда вы станете начальником и ваш рабочий день будет не с 9 до 18, а с 9 до 21? Безусловно, требуется дисциплинированность, когда человек готов и может предоставить свои ресурсы — временные прежде всего. А дальше — учиться, постоянно учиться. И когда люди начинают читать хотя бы по пять минут в день, их жизнь меняется.

Вот я из маленького далекого региона — из Еврейской автономной области, где сложно с молодежной политикой, где вообще в целом сложно с какими-то проектами, которые реализуются в больших регионах. Принципиальный момент — постоянное внутреннее стремление

развиваться. И мне бы очень хотелось видеть таких политиков — грамотных, работающих не ради личной выгоды, а для общественной пользы, придумывающих новые идеи, за которые люди им скажут спасибо.

Госдума должна быть уравновешена между теми, кто мыслит консервативно, и теми, кто мыслит инновационно. Думаю, что на инновации, новизну больше способна молодежь. Но без ярких лидеров, без тех, кто обладает знаниями, мы далеко не уйдем. Именно такие люди нужны в команде. Все время говорю ребятам, что абсолютно не имеет значения, где вы сегодня проживаете: Интернет дает возможность учиться в любой точке мира в любое время. Когда-то нашим образованием была библиотека, сейчас библиотеки мира уместаются в один телефон. Кто будет обучаться и заниматься капитализацией, как принято говорить, самого себя, тот и выиграет.

И молодежь должна это понять: не ругать власть, не говорить, что все плохо, а просто учиться и помогать что-то менять вместе. Мы растем, развиваемся, и страна меняется. Все взаимосвязано.

Вот на это мы и нацелены. Молодежный парламент необходим и для того, чтобы молодые люди видели, что они могут, чтобы они вместе могли создавать условия для молодежи в регионах, чтобы в молодежных коллективах были не только один-три-десять человек, чтобы группа единомышленников вырастала в профессиональные команды по 200, 300 человек.

— Мария, расскажите, какие программы, помимо жилищной, обсуждаются сейчас?

— Наиболее острые — те, что связаны с образованием (здесь, как правило, инициатива регионального уровня), поддержкой студентов, привлечением молодых специалистов в села. Кроме того, актуальные программы связаны с патриотическим воспитанием в целом, с историей.

У нас есть большой проект, который называется «Каждый день горжусь Россией!». Для нас стало открытием, что наша большая команда два раза в год в дни проведения теста по истории Великой Отечественной войны способна мобилизовать до миллиона человек по всему миру.

Недавно прошел тест по истории Отечества, в котором приняло участие 500 тысяч человек не только из России, но и из зарубежных стран. И это делают обычные молодые люди, которые не получают за это деньги, порой даже свои вкладывают, кто-то подтягивает известных людей в регионах, желающие приходят, проверяют свои знания.

В этом году тест впервые состоялся и в Государственной Думе, в нем приняли участие депутаты В. Жириновский, С. Миронов, коллеги на уровне руководства Госдумы. Здорово, что инициативы молодежи так поддерживаются. Когда мы начинали этот проект два года назад, даже представить не могли, что получится его вывести на такой уровень.

— Как вы считаете, что главное в воспитании молодежи?

— Будет стремление — будут возможности. Ребята, которые приедут к вам на Молодежный слет, тоже должны это понимать: они работают в перспективной сфере, но если каждый будет просто приходить на работу и уходить с нее, не стремясь чего-то достичь на профессиональном и общественном поприщах, ничего не изменится.

— Как вам кажется, профсоюзы — это вчерашний день или они нужны обществу?

Я считаю, что для молодежи профсоюзы — действительно большое подспорье: посмотрите на другие страны

мира, где мощное профсоюзное движение, которое серьезно влияет и на политическую жизнь.

Когда молодые вступают в профсоюз, ими надо вплотную заниматься и обучать. И только тогда они становятся молодыми профсоюзными активистами и начинают нести ответственность не только за себя, но и за тех людей, которые работают на предприятии. Профсоюз не просто для красного словца или галочки, он должен реально работать.

В Госдуме представлено профсоюзное движение, есть депутаты, которые пришли именно из него. Уверена, что любое общественное движение сильно прежде всего своими людьми. Если профсоюзы смогут доказать свою значимость, когда не всех поголовно записывают и в обязательном порядке выдают членский билет, а когда ребята своими делами докажут что-то, тогда и люди придут — возникнет понимание ресурса, мощности организации, можно будет двигаться дальше, рождаются новые идеи.

К сожалению, большинству молодых людей кажется, что профсоюзы — это формальность, которая начинается с вуза, потом в организации где-то есть, где-то нет профсоюза. С этим предубеждением, конечно, придется еще поработать.

И вот, посмотрев программу слета, я понимаю, что это будет определенная перезагрузка. Главное — новое дыхание, развитие, показать, к чему нужно и можно стремиться. Никто еще не придумал ничего лучше личного примера — это лучший вариант для подражания, поэтому все у нас получится.

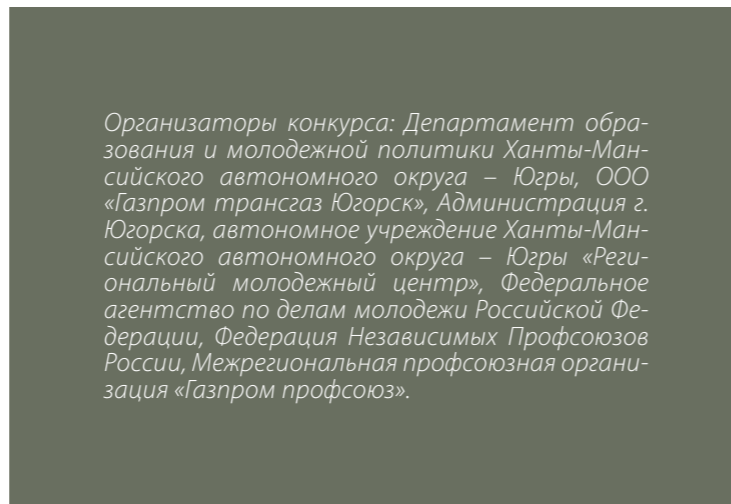
БЕСЕДОВАЛА ИРИНА ТАНИНА



МЕСТО ЛИДЕРА – НА ПЕРЕДОВОЙ



«Кто, если не мы!» – вопрос из куплета гимна конкурса среди предприятий на лучшую систему работы с молодежью ежегодно находит ответ здесь же. Инициативные новаторы, представители компаний, организаций и предприятий едут в Ханты-Мансийский автономный округ – Югру, в город Югорск. Зачем?! С огромным желанием получить грант в 100–150 тысяч рублей. Денежная награда достается нескольким победителям по номинациям конкурса. Тем избранным, кто способен захватить внимание членов жюри и доказать за 5 минут презентационной защиты уникальность и важность стоящей идеи. Основная цель конкурса – собрать активную рабочую молодежь и лучшие практики, направленные на усовершенствование и обновление механизмов системы работы с молодежью. Заявки отбираются на заочном этапе в Ханты-Мансийске. Очная защита проектов проходит в Югорске на базе главного партнера конкурса ООО «Газпром трансгаз Югорск».



Организаторы конкурса: Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ООО «Газпром трансгаз Югорск», Администрация г. Югорска, автономное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Региональный молодежный центр», Федеральное агентство по делам молодежи Российской Федерации, Федерация Независимых Профсоюзов России, Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз».

Впервые специалисты из разных уголков России приехали на гостеприимную Югорскую землю в 2013 году, чтобы поделиться ценным опытом работы с молодежью. Тогда же стало ясно: конкурсу нужна постоянная прописка и международный масштаб.

ЗАДАЧИ КОНКУРСА:

- выявление лучших практик реализации молодежной политики на промышленных предприятиях;
- трансляция опыта по внедрению новых механизмов в систему работы с молодежью на предприятиях;
- формирование активной позиции молодежи в реализации государственной молодежной политики на предприятиях;
- повышение привлекательности компаний и организаций участников конкурса в молодежной среде.

Форум собирает инициативную и амбициозную молодежь, которая, как правило, состоит в профсоюзных организациях. Эти люди заинтересованы в командной работе. Ради реализации интересной задумки, полезного дела на своем предприятии представители едут к единомышленникам и экспертам. Делятся уникальным опытом полезной и продуктивной работы. Демонстрируют возможности своих организаций, личные способности. Общаются, обмениваются контактами, заряжаются позитивом на мастер-классах у приглашенных тренеров, спикеров, которых каждый участник мероприятия слушает, «открыв рот».



Пятый, юбилейный, сезон конкурса состоялся в декабре 2017-го. За право стать обладателем одного из 11 грантов боролась 43 молодых специалиста. Свои проекты представили дочерние предприятия ПАО «Газпром», АО «Тандер», АО «Башкирская содовая компания», ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», другие образовательные учреждения, Тверская городская организация профсоюза образования, молодежные и детские центры. Награды распределились в 5 номинациях по категориям численности предприятий до 500 и свыше 500 работников. Всего презентовали 37 проектов, среди победных идей: неординарный подход в работе с «особенными» детьми дошкольного возраста, предложения профориентационных программ для подрастающего поколения, методики онлайн-обучения сотрудников на местах, идеи «здоровых» спортивных праздников, разработка необычных экскурсий.

«Пользуйся возможностью, чтобы отличиться, будь заметным!»

11 ноу-хау на суд жюри представили молодые сотрудники компании-организатора ООО «Газпром трансгаз Югорск», 4 отмечено главным призом. К примеру, еще в стадии «Проектной идеи» грант заслужила Первичная профсоюзная организация «Газпром трансгаз Югорск профсоюз».

– Наш проект «Экологические тропы Югры. Прикоснись к северной сказке» – образовательная программа для детей: олимпиады, викторины и практические уроки на экологических тропах в окрестностях Югорска. Грант нам нужен для того, чтобы до конца реализовать задуманное. Победителей и призеров экологической олимпиады из школ Югорска планируем вывезти в природный парк «Кондинские озера», – рассказывает Дмитрий Арефьев, председатель молодежного комитета Комсомольского ЛПУМГ ООО «Газпром трансгаз Югорск».



ПРЕДСТАВИТЬ СВОЙ ПРОЕКТ НА КОНКУРС
МОЖНО В НЕСКОЛЬКИХ НОМИНАЦИЯХ:

- «ПРОФОРИЕНТАЦИЯ»;
- «ЛИФТ»;
- «ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЯ
НА ПРЕДПРИЯТИИ»;
- «ЗДОРОВЫЙ ДУХ»;
- «ПРОЕКТНАЯ ИДЕЯ».

– Для нашей компании это суперважный конкурс, – считает председатель Первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Югорск профсоюз» Алексей Михолап. – Во-первых, это стимул для сотрудников, ведь у нас самих много амбициозной молодежи. Пользуйся возможностью, чтобы отличиться, будь заметным! Преследуй хорошие цели: «Меня увидели!»; «Я донес свою мысль!»; «Она оказалась полезной!»; «Удачный проект!»; «Очередная интересная работа!»; «Шаг на следующую ступень карьерного роста!». Такой конкурс, безусловно, стимулирует к продвижению, личностному развитию, – говорит Алексей Викторович. – Второе, что для нас в целом важно, приезжают молодые люди из других регионов страны. Они привозят очень хорошие проекты, которые мы можем претворять в жизнь у себя. Это тоже дает пользу для предприятия. Кроме того, завязываются очень хорошие, добрые отношения. Рождаются новые инициативы, какие-то совместные проекты. В этом польза как для производства, так и для духовного развития молодежи. Мы же понимаем, если молодые люди будут в таком направлении развиваться, вырастет хорошая смена. Согласитесь, сплошные плюсы. Отметим, что большинство участников конкурса – активисты профсоюзных организаций. Место лидера – на передовой.

«При поддержке профсоюзной организации
у нас есть возможность реализовать замыслы»

– Возникает идея, потом это кладется на бумагу и получает свое развитие во многом благодаря финансовой поддержке профсоюзного комитета. Да, мы что-то на начальном этапе делаем сами, но чтобы вывести мероприятие на более качественный уровень, необходима профсоюзная помощь. И так в 90% случаев, – делится представитель актива профсоюзного комитета, обладатель гранта в номинации «Здоровый дух», председатель молодежного комитета аппарата управления ООО «Газпром трансгаз Югорск» Евгений Созонов.

Проект «Бегущий фонарик» претендовал на высокую награду два года подряд. Его основная идея – собрать сотрудников компании на двухкилометровый полуночный забег с семьями и друзьями, чтобы люди с хорошим настроением пробежали по привычным улицам. Обязательное условие для участников – освещать путь себе и единомышленникам светом фонариков.



– Если большинство откроет этот светлый путь спорта не как соревнования, а как праздник людей, которых объединяет идея здорового образа жизни, нас с каждым годом будет больше и больше, – делится второй организатор и идеолог пробега Наталья Коломиец. – Если в первый год на мероприятие пришло 70 человек, то во второй раз нас стало 2500. Провели забег немного в другом формате. Эстафету поддержали в трассовых поселках общества «Газпром трансгаз Югорск».

– Курс задает компания, профсоюзная организация поддерживает, молодежь, комитеты соответственно тоже, – продолжает Евгений.

«С каждым годом воплощенные идеи
становятся ярче»

Беседуя с журналистами в перерывах конкурсных дней, бессменный член экспертного совета, ответственный секретарь МПО «Газпром профсоюз», председатель Координационного совета молодежи при «Газпром профсоюзе», член Общественного совета Федерального агентства по делам молодежи «Росмолодежь» Павел Фадеичев отметил рост потенциала участников: «С каждым годом воплощенные идеи становятся ярче. Есть тенденция качественного усиления проектов, они более осмысленны и содержательны. Главное, что отличает всех участников конкурса, – неравнодушие к ситуации, проблеме, к людям, – подчеркнул он. – Я впечатлен несколькими работами, в том числе ночным забегом во всех фи-

лиалах «Газпром трансгаз Югорск». Хотим запустить этот проект по территории профсоюзных организа-



ций дочерних обществ ПАО «Газпром». Сразу после защиты «Бегущего фонарика» эксперт предложил активистам профсоюзного комитета в формате видеообращения передать эстафету спортивного праздника молодежи ООО «Газпром трансгаз Сургут». Идею поддержали профсоюзные организации ООО «Газпром трансгаз Махачкала», ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» и ООО «Газпром добыча Надым». И это только один из положительных примеров того, что проект без преувеличения «увидит свет». Павел Фадеичев заверил участников и организаторов, что конкурс будет получать всестороннюю поддержку. Достойному проекту обязательно достанется учрежденный грант «Газпром профсоюза».

За развитием конкурса с его основания в 2013 году пристально следит еще один почетный гость – Виктор Буртный, депутат Тюменской областной Думы IV и V созывов, приглашенный в качестве эксперта и тренера-консультанта: «То, что делается ООО «Газпром трансгаз Югорск» вместе с Департаментом образования и молодежной политики Югры – по сути формирование единой коммуникационной площадки, которая пересекла границы многих регионов. Ребята приезжают из структурных подразделений «Газпрома», к ним присоединяются проектанты и лидерские команды из других крупных компаний, создается очень мощная коммуникационная среда, в которой конкурсанты делятся опытом, создают проекты, основываясь на опыте других людей. Это очень важно!» – высказал он свое мнение.



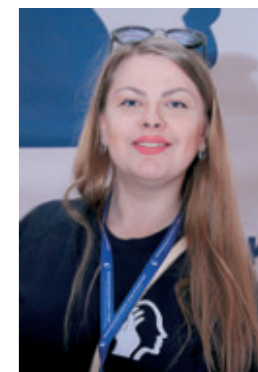
«Нам нужны практики!»

Алина Теперик, руководитель Департамента развития ЗАО «Липецкое станкостроительное предприятие», признается, что на победу в конкурсе не рассчитывала. Ехала ради знакомства с чужим опытом: «Я понимала, что мои соперники – крупные корпорации «Газпром», «Сибур», «Магнит». И не секрет, что в «Газпроме» давно и очень качественно реализуются программы по работе с молодежью. Важно было услышать людей, которые умеют это делать, сравнить с их опытом нашу работу, понять, в правильном ли направлении мы движемся, какие корректировки стоит внести».

Именно Алине удалось привлечь внимание экспертов к своему проекту и получить высокую награду в номинации «Профориентация».

На базе Липецкого станкостроительного предприятия очень активно развивается идея промышленного туризма. Суть проекта «Промышленный туризм как инструмент личного профессионального самоопределения молодежи» – показать подрастающему поколению, студентам технических учебных заведений престиж и плюсы работы в этой отрасли.

– На нашем предприятии ежегодно увеличивают объемы производства, внедряют инновации, но молодых заинтересованных квалифицированных кадров ощутимо не хватает, – делится Алина. – Привлечь молодежь на производство сегодня – непростая задача. Ненавязчиво, экскурсионно мы предлагаем окунуться молодым людям, школьникам, студентам в атмосферу «заводской жизни». Знакомим ребят с производственным процессом, с реальными людьми, чьи специальности крайне востребованы. В станкостроении после распада СССР дефицит инженеров, конструкторов, проектировщиков, рабочих очень ощутим! Мы понимаем, что без нашего участия никто не воспитает эти кадры. Кроме того, выпускаются из учебных заведений теоретики, а нам нужны практики! В рамках этого проекта мы также даем возможность проходить практику на нашем новом заводе, к примеру, там, где новейшее оборудование, технологии, инновации идут в ногу со временем.



«Быть умным – модно!»

За пять лет истории конкурса свои проекты экспертному совету, специалистам и коллегам представило более 400 участников из 30 субъектов РФ и Республики Беларусь. Это 332 уникальных способа единения молодежи и в то же время совершенно полярные практики работы с этой возрастной группой. Потому и грантов немало: более полусотни денежных призов вручено на благо развития дела.

Наталья Трофимова, председатель молодежного комитета и заместитель председателя цеховой профсоюзной организации Югорского управления материально-технического снабжения и комплектации ООО «Газпром трансгаз Югорск», принимает участие в конкурсе ежегодно. Как лидер молодежного объединения организации она три раза выступала с защитой разных проектов: «Фотокросс», «Интеллект-КВИЗ», «Ребята нашего двора». Последние два проекта победили.

– Ожиданий от конкурса много, и они каждый год оправданы. Положительная динамика за эти пять лет налицо. Здорово, что приглашают разных экспертов, приезжают интересные коуч-тренеры со всероссийских площадок с очень познавательными мастер-классами, тренингов перед защитой стало много. География конкурсантов расширяется. Со своими проектами ребята приезжают из Москвы, Санкт-Петербурга, Калининграда, из Алтайского, Приморского края, Краснодар, Астрахани, Мурманска, – вспоминает участников Наталья. – Польза еще и в том, что многих из них, в том числе экспертов, интересуют проекты, они перенимают положительный опыт в свои города, на свои предприятия, пробуют делать что-то подобное. И нам после конкурса, как правило, звонят, что-то уточняют, просят подсказать, обучить. Такая трансляция воплощенных в дело идей, мультипликативность модным словом, реализация одного проекта в разных городах – это безусловно успех!

В 2016-м Наталья и ее сподвижники популяризировали игру «Интеллект-КВИЗ», командное соревнование-викторину. Создание интеллект-проекта в новом формате с ненавязчивой формой популяризации образования стало востребованной формой досуга среди подрастающего поколения, молодежи и вполне зрелых югорчан. «Интеллект-КВИЗ «Быть умным – модно!» на IV конкурсе получил грант в номинации «Корпоративная молодежная культура». В 2017-м инициативные «профсоюзники» презентовали новый проект – дворовые игры, на которых выросли сами: «казаки-разбойники», «вышибала», «утки-охотники», всего более 15 игр, и помимо этого – новые виды спортивных соревнований. И снова заслуженная победа: грант в номинации «Здоровый дух».

– Мы претворяем в жизнь не разовые акции. Наши проекты – целенаправленная, постоянная работа с определенными группами, – продолжает Наталья. – У «Ребят нашего двора» целевая аудитория – дети-подростки сотрудников нашего Управления и подшефных организаций: детсада и школы. И мы собственным примером показываем положительные стороны здорового образа жизни молодых сотрудников коллектива. На территории нашего Управления есть определенные площадки, оборудованные, кстати, частично за счет денег гранта. На нескольких игровых зонах мы собираем детей, обучаем, играем с ними, активно отдыхаем, организуем соревнования, подключаем родителей, вручаем подарки. Сто тысяч – осязаемая польза для развития проекта. В 2016-м на выигранные деньги купили мощные компьютеры для «КВИЗ-игры», теперь это общегородские интеллектуальные турниры. А приз, который выиграли в декабре 2017 года, вложили в приобретение спортивного инвентаря.

«Проигравших на конкурсе нет!»

Конкурс объединяет всех, кто заинтересован в интересном досуге, профориентации и трудоустройстве будущих специалистов, повышении квалификации молодых сотрудников, будь то вопросы охраны труда или экологии. Многие проекты направлены на решение кадровых вопросов, создание уникальных условий профессионального роста и адаптации в организации. Конкурсанты представляют трудовые коллективы, которые ведут свою деятельность в разных отраслях и на разных территориях: на Ямале, в Югре, на Урале, в средней полосе России, Республике Коми, Башкортостане, Удмуртии, Алтае, Дагестане, Карелии, Татарстане. Практически все работы уже реализованы на местах. Они показали свою востребованность, эффективность, результативность. Организаторы считают, что проигравших на конкурсе нет, ведь каждый участник проделал серьезную работу с нуля и доказал, в первую очередь самому себе, что инициатива приносит пользу! И так важно, чтобы в коллективе рожденная идея «не прогорела», а вовремя получила «путевку в жизнь» – поддержку коллег, профсоюзной организации, руководства.

ПОДГОТОВИЛА ЕЛЕНА СУДНЕВА



МОЛОДЫМ

СОВЕТ ДА ПОМОЩЬ

Работа с молодежью в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» направлена на формирование и развитие личности молодого работника, способной успешно, на высоком профессиональном уровне решать производственные задачи. Для этого в Компании и на предприятиях созданы **Советы молодых специалистов**.



Основными функциями Советов молодых специалистов являются участие в формировании и реализации политики и стратегии ПАО «ЛУКОЙЛ» в области работы с молодыми работниками и молодыми специалистами; участие в разработке локальных нормативных актов и методических документов по работе с молодыми работниками и молодыми специалистами; участие в подготовке проектов соглашений между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ» и коллективных договоров (раздел «Работа с молодыми работниками»); разработка программ, планов и мероприятий по организации работы с молодыми работниками организаций; участие в формировании Комплексной целевой программы Группы «ЛУКОЙЛ» по работе с молодыми работниками и молодыми специалистами.



Георгий КИРАДИЕВ, председатель Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «ЛУКОЙЛ»:

– Система работы с молодыми работниками предусматривает довузовскую работу, в том числе с учащимися общеобразовательных школ, вузами. Внимание уделяется адаптации и наставничеству молодых работников. В этой работе задействованы руководители организаций, службы по управлению персоналом, научно-технические подразделения, профсоюзные организации, ветеранские и молодежные объединения. Вся эта работа обязательно освещается. На внутри-

корпоративном портале ПАО «ЛУКОЙЛ» создана информационная страница Совета молодых специалистов, организованы постоянно действующие рубрики о работе с молодыми работниками в корпоративных СМИ с привлечением к обсуждению проблем, возникающих в этой работе, представителей учебных заведений, культуры, искусства, общественных деятелей, педагогов, ветеранов труда, представителей профсоюзных и молодежных организаций.

На уровне Совета молодых специалистов Компании создаются комиссии по различным направлениям деятельности. Их основными задачами являются помощь в решении бытовых вопросов молодых работников, контроль за своевременностью представления молодым специалистам льгот и гарантий, предусмотренных в коллективном договоре, Соглашении между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ», создание условий для профессионального роста, улучшения быта и отдыха.

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

В Соглашении между работодателем и профобъединением ПАО «ЛУКОЙЛ» и коллективных договорах имеется специальный раздел «Работа с молодыми работниками». В нем наряду с льготами и гарантиями для всех молодых работников закреплены дополнительные социальные права и гарантии для молодых специалистов. Среди прочих можно назвать такие гарантии, как:

- запрет расторжения трудового договора с молодым специалистом по причинам, связанным с сокращением численности или штата в течение трех лет, с даты заключения трудового договора;
- обеспечение квотирования рабочих мест для выпускников образовательных организаций, а также для работников, ранее работавших в организациях группы «ЛУКОЙЛ» и возвращающихся на работу после прохождения срочной военной службы по призыву;
- оказание материальной помощи молодым специалистам, возвратившимся на работу в организации Группы «ЛУКОЙЛ» после прохождения срочной военной службы, в размере не менее 30 000 рублей;
- при приеме на работу выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов (тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (тарифной ставки) на условиях, закрепленных в трудовом договоре;

- оказание содействия в трудоустройстве супруга (супруги) молодого специалиста;
- предоставление помощи молодому специалисту в приобретении жилья;
- в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», где есть жилищный фонд, молодому специалисту предоставляется жилая площадь на условиях, закрепленных в трудовом договоре;
- предоставление беспроцентных займов молодым специалистам для обзаведения домашним хозяйством в размере не менее 30 000 рублей на работника.



Георгий Кирадиев, председатель МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»:

– Этот раздел постоянно совершенствуется, в 2017 году внесено четыре изменения, повышающих уровень социальных гарантий, предоставляемых молодым специалистам.

Большое внимание уделяется обучению молодых работников, как со стороны работодателей, так и со стороны МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» и его структурных профсоюзных организаций. При этом используются различные формы обучения: стажировки, семинары, тренинги, научно-практические конференции. Только в 2017 году в семинарах, организованных МПО ПАО «ЛУКОЙЛ», приняло участие около 700 молодых членов Профсоюза.

Существует конкурс среди молодых сотрудников Группы «ЛУКОЙЛ» на присвоение звания «Лучший молодой специалист года». Принять в нем участие может любой. В 2017 году награждены победители уже XII конкурса, в котором приняло участие 122 конкурсанта по 22 номинациям.

Не менее интересные мероприятия для молодежи – день молодых специалистов и ежегодный слет молодых специалистов. Профсоюзные организации совместно с работодателями проводят спартакиады, соревнования по плаванию и картингу, сплавы по рекам, чемпионаты по футболу, волейболу, баскетболу, хоккею и т.д., а также различные культурно-массовые мероприятия, в том числе фестивали художественной самодеятельности. Хорошая традиция – дружба с детскими домами. Молодые профсоюзные активисты проводят культурно-поздравительные мероприятия, приуроченные к различным праздникам, для воспитанников детских домов.

В Группе «ЛУКОЙЛ» ценится преемственность поколений. При поддержке Компании и профобъединения Советом молодых специалистов совместно с Советом ветеранов проводится мероприятие «Встреча поколений». Молодые специалисты вместе с ветеранами принимают участие в мероприятиях, организованных совместно работодателями и профсоюзными организациями.





СЛЕДУЯ НАМЕЧЕННОЙ ЦЕЛИ

В ЛЮБОМ БИЗНЕСЕ ГЛАВНОЕ – ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ! «ТАТНЕФТЬ» ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО РАБОТАЕТ НАД ДОСТИЖЕНИЕМ СВОИХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ ПО УДВОЕНИЮ АКЦИОНЕРНОЙ СТОИМОСТИ КОМПАНИИ. ЗАДАЧ МНОГО, И В КОНЕЧНОМ ИТОГЕ РЕЗУЛЬТАТОМ ДОЛЖНО СТАТЬ ПОВЫШЕНИЕ МАКСИМАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЛОЖЕНИЯ КАЖДОГО РУБЛЯ. ЭТО КАСАЕТСЯ КАК ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ, ТАК И СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА.

Прошедший год для Компании, как и в целом для страны, был непростым. Для нефтяников в первую очередь он был связан с ограничением объемов добычи нефти, но «Татнефть» успешно выполнила все поставленные перед ней задачи и достигла хороших результатов по всем бизнес-направлениям. По Группе «Татнефть» добыто около 29 миллионов тонн неф-

ти. Компания продолжала активно развивать нефтехимию, шинное производство, нефтепереработку. Важнейшей точкой роста стал Нижнекамский нефтеперерабатывающий Комплекс «ТАНЕКО». В настоящее время на Комплексе переработано более 50 млн. тонн нефти, глубина переработки составляет рекордные в отрасли 99,2 процента.

Комплекс «ТАНЕКО» эффективно работает. Мы выпускаем востребованную продукцию: дизельное топливо «Евро-5», авиакеросины, базовые масла. А в этом году намерены приступить к выпуску бензина. В январе 2018 года Президент Российской Федерации Владимир Путин в формате видеосвязи участвовал в церемонии ввода в эксплуатацию установок гидроочистки нефти и изомеризации, которые позволяют достичь этой цели.

Такая эффективная работа позволяет Компании направлять значительные средства на социальное развитие региона. «Татнефть» была и остается крупнейшим налогоплательщиком республики, страны и всегда стремилась к тому, чтобы нефтяной край развивался и процветал. Реализуемая компанией стратегия позволяет обеспечивать не только нормальный производственный процесс, безопасную и эффективную организацию труда работников, но и надежный уровень социаль-



ной защиты, повышение ее качества.

На протяжении многих лет связующим звеном в диалоге между администрацией и коллективом, содействующим проведению эффективной политики социально ответственного бизнеса Компании, является профсоюзная организация ПАО «Татнефть». Совместно с профсоюзной организацией Компания успешно решает поставленные задачи, соблюдая действующее трудовое законодательство.

В сфере внимания профсоюзной организации – вопросы реализации и совершенствования системы социального партнерства, повышения качества и эффективности коллективных договоров, охраны труда и улучшения условий трудовой деятельности и отдыха. В рамках Коллективного договора разработан целый пакет социальных льгот и гарантий. Это и добровольное медицинское страхование, и курсы оздоровления в корпоративных здравницах и отечественных профильных санаториях.



Следуя международным стандартам социальной ответственности, «Татнефть» реализует социальные программы как для своего персонала, так и общества в целом. Значительные средства вкладываются в развитие инфраструктуры населенных пунктов нефтяного региона, реализацию экологических проектов, поддержку здравоохранения, образования, спорта, малого бизнеса, сельского хозяйства, культуры, адресную помощь нуждающимся людям.

Составной частью социальных программ Компании является строительство жилья по социальной ипотеке. Только в 2017 году в регионе квартиры получило 678 семьи. При этом 30% выделяется молодежи.

На средства «Татнефти» ремонтируются и строятся дороги, благоустраиваются улицы и микрорайоны, приобретается техника, устанавливаются детские игровые комплексы. В Альметьевске создается велосипедная инфраструктура.

Неотъемлемой частью Стратегии социально ответственного бизнеса Компании является реализация крупномасштабных экологических программ. На производстве применяются самые современные



экологически безопасные технологии. Также ведется активная работа по обеспечению жителей региона чистой питьевой водой (в деревнях и селах заменяются водоводы, устанавливаются фильтры для очистки питьевой воды), по озеленению территорий. Только в 2017 году на юго-востоке республики высажено 15 530 деревьев, в том числе в Альметьевском районе – 4589 саженцев.

Настоящей достопримечательностью Альметьевска стал построенный на средства «Татнефти» архитектурный комплекс – 8 очередей каскада прудов. Как известно, фундамент профессионализма – знания. Поэтому огромное значение придается поддержке образования: Компания активно участвует в реконструкции, ремонте и улучшении материально-технической базы учебно-воспитательных учреждений, детских садов, школ, вузов.

Вкладом Компании в популяризацию нефтяных профессий является ежегодное проведение на базе детских лагерей олимпиад юных геологов. В 2017 году прошла четвертая по счету Республиканская открытая полевая олимпиада.

Также в центре внимания «Татнефти» – охрана здоровья и поддержка медицины. Компания финансирует работы по капитальному ремонту различных медицинских учреждений региона.

За последние годы многое сделано для медсанчасти «Татнефть»: приобретено медицинское оборудование, внедрено множество современных высокотехнологических методов диагностики и лечения, подго-

товлены высококвалифицированные специалисты в ведущих клиниках мира. Сегодня здесь осваиваются новые оперативные вмешательства с использованием гибридных технологий, такие как транскатетерное протезирование аортального клапана и операции на крупных сосудах и сердце.

Большое внимание в Компании уделяют ветеранам. Ежегодно выделяются средства на санаторное оздоровление неработающих пенсионеров. Оказывается материальная помощь участникам Великой Отечественной войны, вдовам, труженикам тыла. Для людей пожилого возраста открываются «Центры долголетия», оснащенные специальными тренажерами. В настоящее время на юго-востоке республики их пять: два в Альметьевске и по одному в Лениногорске, Азнакаево, п.г.т. Джалиль. Стать членом такого центра может абсолютно любой пенсионер, проживающий на территории региона.

Даже в самые тяжелые времена нефтяники не отказались от детских оздоровительных комплексов и превратили их в территорию счастливого детства. И сейчас 13 детских оздоровительных лагерей Компании соответствуют самым современным требованиям комфортного проживания и отдыха. Ежегодно в них за четыре смены отдыхает более 11 тысяч детей. В каждом детском лагере появилась мини-конюшня для пони, где дети могут не только общаться с животными, но и ухаживать за ними, приобщаться к труду. Эта работа ведется в рамках реализации программы «Развитие конного спорта и коневодства на юго-вос-

токе Республики Татарстан на 2016–2020 годы». Проект направлен на приобщение жителей края к верховой езде, общению с лошадьми.

Для занятий спортом и поддержания здорового образа жизни в городах юго-востока Татарстана Компания возводит спорткомплексы, тренажерные залы, бассейны и стадионы. Только горнолыжный комплекс «Татнефти» каждый год посещает более 25,5 тысячи человек.

Начиная с 2001 года на средства и при участии ПАО «Татнефть» построено 16 ледовых дворцов, взято на обслуживание 92 подростковых хоккейных клуба. Компания поддерживает хоккей и делает все необходимое для достойной подготовки спортсменов. «Татнефтью» реализуется комплексная программа по развитию хоккея в республике. При поддержке Компании развиваются профессиональные хоккейные клубы «Ак Барс» и «Нефтяник». Создана академия хоккея «Ак Барс» имени Юрия Моисеева, объединившая сильнейшие школы Татарстана из Казани («Динамо» и «Ак Барс») и Альметьевска («Нефтяник»). В перспективе планируется объединить все республиканские ДЮСШ и работать по единой методике, включающей в себя как отечественную систему подготовки хоккеистов, так и лучший опыт зарубежных стран.

Не остаются без внимания нефтяников и другие виды спорта – детский и юношеский бокс, борьба, плавание, волейбол, карате, фигурное катание. Усилия Компании, направленные на развитие массового спорта, способствуют воспитанию здорового поколения, закладывают фундамент будущих побед наших спортсменов на российских и мировых спортивных аренах.



Успешное будущее нашей страны, республики напрямую связано со здоровым образом жизни. Поэтому в сфере внимания «Татнефти» – проекты, направленные на оздоровление населения. Продолжает свое развитие проект «Зеленый фитнес», где альметьевцы самых разных возрастов на пяти специально подготовленных площадках в скверах и парках города бесплатно занимаются танцевальной зарядкой, йогой, зумбой, каланетикой и целым рядом других спортивных направлений. Теперь занятия проводятся и в зимнее время.

«Татнефть» стремится создать в Альметьевске город будущего, комфортную конкурентную среду для полноценной жизни, где приятно жить, работать, отдыхать. Компания делает очень многое для привлечения молодежи, чтобы высокопрофессиональные специалисты, выбирая между нефтеградом и столицами, предпочитали Альметьевск. Эти задачи решаются с помощью проектов Компании по формированию качественного и оживленного уличного пространства – «Паблик-арт», «Культурная среда города», «Уличные театры».

В рамках проекта «Паблик-арт» найдены исторические коды, которые заставили жителей по-новому взглянуть на городское пространство, его потенциал, историю своей семьи, города, края.

Проект «Культурная среда города» успешно реализуется уже на протяжении двух лет и теперь стал круглогодичным. Его суть – вывести искусство на улицу к людям и людей на улицы, оторвав их от телевизоров и компьютеров, оживить обществен-

ное пространство города. Начиная с мая 2018 года «Культурная среда города» перейдет в статус региональных проектов и возьмет старт в других городах юго-востока Татарстана.

Проект «Развитие уличных искусств в Альметьевске» позволил создать в нефтеграде уличный театр «Легкие крылья» – своего рода творческую лабораторию, инкубатор для подготовки артистов уличного жанра.

Частью масштабной работы по социальному развитию региона является введенная в 2016 году грантовая система «Татнефти». Через нее выделяются средства на реализацию социальных инициатив. Гранты на справедливой конкурсной основе создают эффективную площадку для отбора лучших идей, интересных предложений – по решению актуальных проблем региона, улучшению жизни населения. В 2017 году грантовым комитетом рассмотрено более 500 проектов, 40 из них получило финансовую поддержку от Компании «Татнефть».

В целом Компания поддерживает те начинания, которые вызывают живой интерес у населения. Ведь человеку для полноценной жизни мало материального благополучия – нужна еще и духовная пища, моральное удовлетворение. Именно поэтому в нефтяном регионе тиражируются и развиваются проекты, приносящие пользу и радость людям. Нефтяники и профсоюзы работают в одной связке и объединены единой целью – делать жизнь людей стабильной и благополучной.



40 ЛЕТ ЗА СПРАВЕДЛИВОСТЬ!

Объединенная профсоюзная организация
ОАО «Сургутнефтегаз»

40 ЛЕТ НА ОДНОМ ДЫХАНИИ...

30 МАРТА 2018 ГОДА ИСПОЛНИЛОСЬ 40 ЛЕТ СО ДНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ» НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ. В СВОЕМ ПОСТУПАТЕЛЬНОМ ДВИЖЕНИИ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОДНОЙ ИЗ САМЫХ КРУПНЫХ И УСПЕШНЫХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ РОССИИ ПРОШЛА НЕСКОЛЬКО ЭТАПОВ, КАЖДЫЙ ИЗ КОТОРЫХ БЫЛ УНИКАЛЬНЫМ И ТРЕБОВАЛ ОТ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ ГРАМОТНОЙ РАССТАНОВКИ ПРИОРИТЕТОВ И ПОЛНОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТИ В ПРОЦЕСС ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

Становление Объединенной профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» происходило в непростые 80-90-е годы. Работать приходилось в условиях «развитого» социализма при руководящей роли коммунистической партии. Этот период характеризовался подъемом организационной, воспитательной работы, усилением мер по экономии материально-технических, энергетических ресурсов, развитием социалистических соревнований, организацией культурных и спортивных мероприятий, внерабочей, досуговой деятельности нефтяников. Было создано 29 общественных юридических консультаций, которые возглавляли председатели профсоюзных комитетов. Профилактикой общественного порядка и трудовой дисциплины занималось 97 товарищеских судов. При этом от профсоюзной организации требовали строгого подчинения вышестоящим органам и выполнения всех директив.



Из воспоминаний Льва Дурнова (с 1983 по 1986 год заместитель председателя профсоюзного комитета ПО «Сургутнефтегаз»): «Работа осуществлялась на основе первичных документов партии и правительства, вышестоящих профсоюзных органов. В то время по согласованию с парткомом объединения наш профсоюзный комитет отвечал за подготовку и проведение новогодних вечеров, проводов зимы, дня нефтяника, слетов рационализаторов, наставников, мастеров, колдоговорных конференций. В этот же период велась интенсивная работа по обучению профсоюзного актива, совершенствованию делопроизводства, перспективного и текущего планирования нашей работы. Еще одной обязанностью профкома являлось ежеквартальное проведение в рамках производственного объединения слета буровых мастеров. Это было главной площадкой для обмена опытом, наработками. В обязательном порядке чествовали передовиков. На заседаниях профсоюзного комитета подводились итоги социалистических соревнований за максимальную выработку по добыче нефти, бурению, освоению, подземному и капитальному ремонту скважин, строительству и обслуживанию промысловых объектов».

Далее в период развития рыночных отношений в стране приоритетным направлением деятельности для профсоюзного комитета ПО «Сургутнефтегаз» становится работа по контролю за выполнением условий коллективного договора, согласование вопросов, касающихся оплаты труда, оказание юридической помощи, развитие института уполномоченных по охране труда. Профсоюзные комитеты полностью уходят от вопросов распределения товаров народного потребления, уделяя все больше внимания распределению жилищного фонда среди предприятий и структурных единиц производственного объединения. Реализация конкретных масштабных проектов, направленных на развитие социальной базы, приводит к значительному росту профсоюзного членства до 80 000 человек.



Вспоминает Александр Сальников (с 1995 по 2006 год председатель профсоюзного комитета ОАО «Сургутнефтегаз»): «В середине 90-х годов в связи с тем, что правовая основа все время претерпевала большие изменения, профсоюзному комитету пришлось отказаться от заключения с администрацией долгосрочных коллективных договоров. Но вместе с тем неизменно отстаивалась профсоюзным комитетом направленность коллективного договора на защиту социально-экономических интересов работающих. Одним из основных направлений деятельности профсоюзной организации являлся контроль за изменением заработной платы работников акционерного общества, расчет прожиточного минимума».

Изменения в системе экономических, социальных отношений, политические реформы ознаменовали новый этап в развитии профсоюзного движения. – Чем примечателен для нас этот период? Во-первых, подписанием коллективного договора в той форме, в которой он существует и пролонгирован до настоящего времени (с учетом внесенных изменений), – делится результатами работы профсоюзной организации на современном этапе председатель ОПО ОАО «Сургутнефтегаз» Михаил Чабарай. – Во-вторых, принят Устав нашей организации, а также Уставы 60 первичных профсоюзных организаций, входящих в состав ОПО. Отдельно стоит сказать, что сегодня представители нашей организации входят в состав Общественного совета при Государственной инспекции труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. 40 лет – солидный возраст. Сегодня в Объединенную профсоюзную организацию ОАО «Сургутнефтегаз»

входит 60 «первичек», на учете в которых состоит 99 800 человек.

– Подходя к определенному временному рубежу, принято подводить итоги. Не могу выделить самое значимое событие или мероприятие. Вся наша работа направлена на людей и для людей. Мы гордимся тем, что несмотря на непростые социально-экономические, климатические условия, сумели не только сохранить, но и ввести новые рабочие места в некоторых подразделениях акционерного общества, – рассказывает Михаил Чабарай. – Несмотря на географическую разбросанность производственных площадок, вводом новых объектов, в том числе и на территории Республики Саха (Якутия), стараемся, чтобы рабочие места членов Профсоюза были комфортными и безопасными, чтобы люди имели возможность разнообразить свой досуг и межсменный отдых. В связи с этим в городе Сургуте в эксплуатацию введены лыжная база «Снежинка», современное поле для мини-футбола, спортивные площадки с искусственным покрытием на Талаканском нефтегазоконденсатном месторождении в Республике Саха (Якутия) и Рогожниковском месторождении в ХМАО – Югре.

Сегодня мы взяли курс на омоложение в рядах профсоюзных лидеров-активистов. Работа с молодежью на протяжении последних лет дала закономерный результат: молодые люди – дисциплинированные, экономически подкованные, обладающие рациональным мышлением, видят огромный потенциал в профсоюзном движении. И с огромным желанием присоединяются к нашей команде.

Хочу поблагодарить всех членов Профсоюза – работников ОАО «Сургутнефтегаз» за самоотверженный труд, ответственный подход к вверенному делу и активную жизненную позицию. Желаю дальнейших успехов во всех делах и начинаниях, осуществления намеченных планов, неиссякаемой энергии и крепкого здоровья!

ПОДГОТОВИЛА МАРИНА ХАЙРЕТДИНОВА
ФОТО ВАДИМА ВИДЯЙКИНА
И ОЛЕГА БИДЕНКО ИЗ АРХИВА
ОПО ОАО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»



Дорогие друзья!

Сорок лет, прошедшие с момента первой отчетно-выборной конференции, вместили в себя огромное количество событий: освоение северных территорий, развитие топливно-энергетического комплекса и значительный экономический рост нашего региона и страны, наращивание производственных мощностей родного предприятия, развитие его научно-исследовательского и кадрового потенциала, непростое кризисное время и новый виток в развитии экономики России.

Профсоюзная организация Сургутнефтегаза начала свою работу на передовой. Суровый северный край, бытовая неустроенность, тяжёлые условия труда и тотальный дефицит. Бартеры, карточки, талоны, очереди... За такой ли романтикой ехали в Сибирь со всего Советского Союза? Сложно сказать. Но профсоюзная организация не перекладывала на людей всю тяжесть этапа становления, не оставляла их один на один с проблемами и трудностями, а нашла необходимые резервы и сделала всё возможное, чтобы поддержать первопроходцев.

Совместная работа профсоюзной организации и администрации Сургутнефтегаза всегда строилась на паритетных началах и принципах взаимного уважения. Порой обсуждения переходили в жаркие споры. И спорили очень много! Но всегда слушали и слышали друг друга, сохраняли конструктивные отношения между всеми сторонами социального партнёрства. Все участники переговорного процесса и тогда и сегодня осознавали и осознают необходимость конкретных мер по улучшению условий труда и отдыха работников, недопущения аварий и несчастных случаев на производстве, необходимости достойных компенсационных выплат и различных схем премирования. Благодаря этому сегодня мы имеем тот коллективный договор, который по праву является примером кропотливой и результативной работы.

Мы ценим свою команду. За четыре десятилетия, благодаря накопленному опыту предшественников, принципиальной позиции председателей всех первичных профсоюзных организаций были подготовлены и реализованы многочисленные социально значимые мероприятия, направленные на сплочение и поддержание стабильного морально-психического климата в коллективах, развитие института общественного контроля, предотвращения хищений и порчи производственного оборудования, профилактики и лечения профессиональных заболеваний.

Друзья! Мы с оптимизмом смотрим в будущее. Какие бы вызовы ни стояли перед нами, я уверен, что Объединенная профсоюзная организация ОАО «Сургутнефтегаз» сумеет успешно преодолеть их, оставаясь гарантом сохранения рабочих мест и обеспечивая достойный уровень жизни наших членов Профсоюза.

Михаил ЧАБАРАЙ, председатель ОПО ОАО «Сургутнефтегаз»

В феврале 1981 года на профсоюзной конференции ОАО «Сургутнефтегаз» был принят «Закон трудовой чести». Он актуален и сегодня, потому что отражает основные постулаты добросовестного и честного труда.

ЗАКОН ТРУДОВОЙ ЧЕСТИ

- Государственный план является законом, выполнение – долгом, перевыполнение – честью.
- Работать честно и добросовестно, не теряя ни минуты рабочего времени, не допускать брака в работе, экономно расходовать материально-сырьевые и топливно-энергетические ресурсы.
- Трудиться творчески, повышать производительность труда, настойчиво совершенствовать мастерство.
- Не быть равнодушным, активно участвовать во внедрении новой техники и технологий.
- Развивать чувство глубокой ответственности за порученное дело.
- Передавать молодому поколению профессио-

нальные знания, опыт, уважение к высокому званию рабочего; каждый кадровый наставник – наставник молодежи.

- Думать и делать все для того, чтобы сдержать слово, выполнить принятое обязательство с высоким качеством. Помнить, что труд каждого идет на благо всего народа.
- Удержать товарища от нарушений, вести решительную борьбу с бездельниками, бракоделами, прогульщиками; быть непримиримым к нечестности, карьеризму, стяжательству.
- Сознательно выполнять законы нашего общества, всегда помнить доброе имя, авторитет нефтяника в поведении каждого из нас, в делах и поступках.

Отчетная конференция ОПО ОАО «Сургутнефтегаз». Принятие Устава, ноябрь 2016г.



ПРЕДСЕДАТЕЛИ ОПО ОАО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»:

Александр МАХОРТОВ (1978-1980);
Владимир РАРИЦКИЙ (1980-1984);
Виталий Анисимов (1984-1987);
Мелик МИРЗОЕВ (1987-1990);
Виктор СОКОЛОВ (1990-1992);
Георгий ВОРОНИН (1992-1995);
Александр САЛЬНИКОВ (1995-2006);
Владимир ЗУБАЛЕЙ (2006-2009);
Михаил ЧАБАРАЙ (2009 – по настоящее время).



На заключительном этапе конкурса УФО «Славим человека труда», апрель 2015г.

№ 1 25 ЛЕТ



Владимир Ковальчук о 25-лети «Газпрома»

Если внимательно посмотреть на газовую историю нашей страны, то мы обнаружим явное противоречие.

Газовая промышленность зародилась в 1835 году (в Санкт-Петербурге методом сухой перегонки угля начали вырабатывать искусственный газ, названный светильным). В 1880 году нефтяной газ начали использовать как топливо в котельных Баку, а затем и Грозного. Во время Великой Отечественной войны были построены газопроводы от Бугуруслана и Похвистнево до Куйбышева, а также от Елшанки до Саратова. Первым магистральным газопроводом в СССР стал газопровод Саратов – Москва (1946 год).

Мы-то с вами прекрасно понимаем – это тоже история «Газпрома». И вдруг – «только» 25 лет. В чем причина?

Государственный газовый концерн «Газпром» был создан в 1989 году. Он стал площадкой для создания в 1993 году Российского Акционерного Общества «Газпром», которое в 1998 году было переименовано в Открытое Акционерное Общество «Газпром» (сейчас – ПАО «Газпром»). Отправной датой является для нас 1993 год, 17 февраля Постановлением Правительства России во исполнение Указа Президента Государственный газовый концерн «Газпром» преобразован в Российское акционерное общество.

Давайте вспомним 1991 год. Развал Советского Союза. Страны, которые раньше входили в состав СССР, получают независимость, а вместе с ней и права на все газовые источники, находящиеся на их террито-

рии, равно как права собственности на соответствующие магистрали. Контроль над всеми транзитными газопроводами, которые проходили из России в Европу, всецело перешел странам СНГ и Балтии. Тогда российское правительство склоняется к тому, что следует создать независимые компании, которые могли бы также производить добычу газа. Против этого выступил тогдашний лидер «Газпрома» Виктор Степанович Черномырдин.

Вспомним, что происходило во многих энергетических компаниях? Что происходило в других отраслях экономики? Что происходило в стране? Развал системы, дробление чего-то большого во что-то маленькое. И только «Газпром» оставался «тихой гаванью». Да, его поддерживало государство. **Но и он поддерживал государство. «Держал» экономику. Обеспечивал социальную сферу. Создавал и поддерживал социальный пакет. И многое другое. Не было бы 25 лет назад принято решение о создании ПАО «Газпром», еще неизвестно, как развивалось бы сейчас наше государство.**

Следует снять шляпу перед прозорливостью тех руководителей, сохранивших «Газпром» - **Виктора Степановича Черномырдина и Рэма Ивановича Вяхирева.**

Эти 25 лет единого «Газпрома» хороший пример для всех нас, ныне работающих в «Газпроме», в «Газпром профсоюзе». В чем же заключается формула успеха и эффективности «Газпрома», «Газпром профсоюза», его корпоративной социальной ответственности?



АДМИНИСТРАЦИЯ + ПРОФСОЮЗ = СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

НАШ ЛИДЕР АЛЕКСЕЙ БОРИСОВИЧ МИЛЛЕР + ЕГО КОМАНДА В ПРАВЛЕНИИ И НА МЕСТАХ = СИЛЬНЫЙ «ГАЗПРОМ», СТАБИЛЬНЫЙ, БЕЗОПАСНЫЙ, БЕЗАВАРИЙНЫЙ, БЕСПЕРЕБОЙНЫЙ ТРУД.

ПАО «ГАЗПРОМ» + ДОЧЕРНИЕ ОБЩЕСТВА (ПРЕДПРИЯТИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ) = ЕДИНАЯ АВТОРИТЕТНАЯ ГЛОБАЛЬНАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ.

МНОГОТЫСЯЧНЫЙ КОЛЛЕКТИВ ПРЕДПРИЯТИЯ + ЧЛЕНЫ ИХ СЕМЕЙ = СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ ЗНАЧИТЕЛЬНОЙ ЧАСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ.

ДОЧЕРНИЕ ОБЩЕСТВА + ТЕРРИТОРИИ = СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ.

ДА И ВНУТРИ НАС ПРОФСОЮЗНОЕ ЕДИНСТВО ЛЮДЕЙ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОБЕСПЕЧИВАЮТ ВЫПОЛНЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗАДАЧ, СТОЯЩИХ ПЕРЕД ПРОФСОЮЗОМ.

ТАК И СЛЕДУЕТ ТРУДИТЬСЯ ДАЛЬШЕ – В ЕДИНОМ «ГАЗПРОМЕ», В ЕДИНОМ ТРУДОВОМ И ПРОФСОЮЗНОМ КОЛЛЕКТИВЕ. ВОТ УЖЕ ЧЕТВЕРТЬ ВЕКА МЫ, КАК ЕДИНАЯ СЕМЬЯ, ИМЯ КОТОРОЙ «ГАЗПРОМ», РАБОТАЕМ ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ НАША СТРАНА БЫЛА СИЛЬНОЙ И АВТОРИТЕТНОЙ, ЧТОБЫ ВСЕ ЕЕ РЕГИОНЫ УСПЕШНО РАЗВИВАЛИСЬ, ЧТОБЫ РОССИЯНЕ БЫЛИ БЛАГОПОЛУЧНЫ И СЧАСТЛИВЫ. ГОРДИМСЯ «ГАЗПРОМОМ»! НОВЫХ ПОБЕД И ПРОЦВЕТЕНИЯ «ГАЗПРОМУ»!

ИСТОЧНИК: ИНФОРМАЦИОННЫЙ ВЕСТНИК «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА» № 7, 2018

ЮРИЙ БОНДАРЕНКО:



«ПРОФСОЮЗ – ЭТО ХОРОШАЯ ШКОЛА И ВОЗМОЖНОСТЬ ПОСЛУЖИТЬ ЛЮДЯМ»

Мы встретились на Ленинском проспекте, 42, в офисе здания Нефтегазстройпрофсоюза России. Место, впрочем, как и сам Ленинский проспект, на котором прошло детство и юность Юрия Бондаренко, имеет особую притягательность. Настолько, что сам он сравнивает это свое постоянное «вращение» на Ленинском с загадочной лентой Мебиуса, которая словно говорит о взаимопроникновении, взаимосвязанности и бесконечности всего в нашем мире. Ленинский сыграл очень большую роль в его жизни, начиная с времен, когда школьниками бегали в здание Дворца труда, построенного в 1936 году, за макулатурой.

«В охапках бумаг попадались конверты с марками различных стран, буклеты с яркими картинками и журналы типа «Америка» с фривольными фотками. Их можно было выгодно поменять на улице или в школе на жвачку, фирменные значки...» (из книги «Привет, психи. Или мой Ленинский проспект)»

Первым делом, до того, как я начала задавать ему вопросы про профсоюзную жизнь, Юрий Максимович подписал мне свою свеженькую книжку со

странным названием «Привет, психи». «Какая по счету? И кого это вы психами называете?» – поинтересовалась я.

– Первую книгу написал в 2003 году, последнюю успел к своему 70-летию уже в этом. Всего 7 получается. «Привет, психи» – это про нас, про меня, про людей готовых к риску во имя поставленной цели. Псих – это образ жизни. В школе у нас была ватага мальчишек-друзей. Ходили в одинаковых куртках, джинсах, носили одинаковые сумки, могли в лаптях прийти в школу или в пиратских платках вместо медицинских масок в разгар эпидемии, для хохмы. Вот директор школы и приветствовал нас ласково: «Привет, психи!», прямо из Гашека. Потом по жизни, но уже за не боязнь ответственности, за готовность к самым сложным делам, меня часто называли одержимым. А кое-кто и психом, – ответил на мой первый вопрос Юрий Максимович.

Начиная с первого класса Юрий Бондаренко был круглым отличником, и по жизни к образованию, возможности что-то узнать, усовершенствоваться, освоить новые навыки всегда относился как к шансу на светлое будущее, ведь в те годы вокруг было много обездоленных войной людей. Слушая рассказ Юрия Максимовича о перипетиях жизни, взлетах его карьеры, складывается убеждение, что шансами этими он воспользовался.

Мать, дочь московского дворника, работала начальником отдела руководящих кадров Минздрава СССР, всю войну пробыла в Москве, в трудные месяцы 1941-42 годов была прикомандирована от Наркомздрава к Государственному Комитету Обороны (ГКО).

Отец, беспризорник в детстве, руководил моторостроительным заводом в годы Великой Отечественной войны. До этого успел поработать в ЦК партии. Заканчивал свою трудовую биографию отец Юрия Бондаренко руководителем КБ у С.П. Королева. Юрий окончил среднюю 11-летнюю школу по специальности радиомонтажник, поступил в Московский институт нефтехимической и газовой промышленности им. И.М. Губкина. Юрий Бондаренко работал на инженерных и руководящих должностях в ВПО «Союзнефтегазстройпрофсоюз», в Министерстве нефтяной промышленности СССР. В 1977–1983 гг. дважды избирался секретарем Московского горкома профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности. С 1983 по 1990 года работал начальником отдела сводного плана, учета и анализа ГлавПЭУ Миннефтепрома СССР, помощником министра, ответственным секретарем коллегии министерства, заместителем начальника управления делами министерства.

В период развития в России рыночных структур был одним из руководителей Московской нефтяной биржи, затем работал в структурах фондового рынка.

В 1998–2004 гг. являлся управляющим делами Минтопэнерго России и Минэнерго России.

С 2005 по 2011 год Ю.М. Бондаренко работал секретарем по связям с госструктурами Нефтегазстройпрофсоюза РФ.

На счету автора – более 70 публикаций по проблемам нефтяной и газовой промышленности в специализированных изданиях и СМИ.

«Почетный нефтяник», «Почетный работник ТЭК», «Заслуженный работник нефтяной и газовой промышленности», кавалер медали «За вклад в развитие ТЭК» I степени Минэнерго России, «Ветеран труда» – это далеко не весь перечень званий Юрия Бондаренко.

КВНщик, автор многих стихов и текстов более 110 песен. Продюсировал в 2000–2004 гг. вокальную группу PARTY. Песни на его стихи, написанные в соавторстве с А. Укупником, Д. Майдановым, Е. Семеновым, А. Луновым, С. Низовцевым, С. Челурновым. Имеет звание «Почетный поэт Московии», избран действительным членом Академии русской словесности.

Юрий Максимович стал нефтяником благодаря своей творческой натуре. С 10-го класса бежал в институт им. Губкина, занимался в театральной студии, потом с 1965 года играл в КВН. Он даже хотел поступать в театральный, дошел до третьего тура и...срезался. О чем нисколько не жалеет.

В составе делегации на конференции московских профсоюзов (4 ряд, 2-ой слева), 1979 год



Выступление на Пленуме Московского горкома профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности, 1979 год

(из книги «Привет, психи») «Надо сказать, что тогда с профориентацией школьников даже в Москве дело обстояло неважно. И в нефтяной институт я впервые попал не на День открытых дверей, а на концерт студенческой самодеятельности. Понравилось настолько, что упрямил принять меня в институтскую театральную студию и проводил в «керосинке» (так на студенческом сленге назывался этот вуз в Москве) все свободное после школьных уроков время.

Концерты, КВН, фестивали, «огоньки», конкурсы, агитбригады – весело жило в ту пору студенчество. Вскоре меня, еще школьника, но активного участника художественной институтской самодеятельности, привлекли к участию в телевизионных встречах за команду КВН, и я познакомился, подружился со своими кумирами. Ярослав Харечко, Борис Щеглов, Виктор Филиппов были одними из ярчайших членов знаменитой тогда команды Губкинского института. Мы стали друзьями».

– Помню, пришел прощаться перед армией с ребятами: «Все, до свидания, – говорю, – товарищи-КВНщики, театральная студия», а они мне: «Дурак! Псих!», завернули руки за спину и потащили к секретарю парткома, тот – к ректору. Ректор говорит: «Завтра экзамены, иди и сдавай, поступай на химический факультет: там самый низкий проходной балл и конкурс полтора человека на место». Ну я пошел, набрал хороший балл и смог выбрать любой факультет. Выбрал газонефтепромысловый. И не жалею. После института некоторое время работал во Всесоюзном промышленном объединении инженером. С 23 лет ездил по 12 заводам, входящим в объединение, по всему Союзу с проверками по соблюдению условий труда, техники безопасности. У станка не стоял, но производство знал «от» и «до».

Потом был период министерской работы. Жизненная позиция Юрия Максимовича всегда была активной, что служило быстрому продвижению по карьерной лестнице и немаленькой комсомольской, а потом и партийной нагрузке.

– И вот в один прекрасный день 1977 года, – вспоминает Юрий Бондаренко о своей встрече с Профсоюзом, – меня вызвал заместитель министерства по кадрам и сказал: «Знаешь, Юра, мы хотим тебя рекомендовать в московский горком профсоюза секретарем». В то время Профсоюз разделился на два – рабочих нефтяной и газовой промышленности и химической промышленности. Думать было некогда, городская конференция запланирована на следующий день. Мне было 27 лет, и я стал самым молодым секретарем горкома в Москве. В Горкоме отработал два срока, шесть лет, с 1977 по 1983 год.

– Юрий Максимович, – спрашиваю я, глядя на вехи биографии и слушая рассказ о легкости его всех назначений, – складывается ощущение, что вы везунчик по жизни, вам правда все легко давалось?

– Конечно легко, – смеется Юрий Максимович, – министр нефтяной промышленности СССР Василий Александрович Динков, как впрочем и другие, приезжал к восьми утра на работу, а я к семи, – вспоминает одну из министерских вех Бондаренко. – Надо было все приготовить к началу рабочего дня министра: ответы на письма, справки для ЦК партии, Совмина, какие меры нужно принять, почту разобрать, проекты написанных докладов и много еще всего, что входило в мои обязанности начальника управления делами. А если вспомнить, когда я был начальником отдела сводного плана учета и анализа, у меня в течение нескольких лет не было Нового года. Я приходил на работу 1 января к семи утра, чтобы собрать данные центрального диспетчерского управления, обзвонив 32 объединения в союзных республиках и регионах РСФСР и подбивал итоги года, чтобы доложить об этом на верх и министру. Они, конечно, были приблизительные, но их ждали и на них ориентировались.

Сидим в офисе Профсоюза, конечно, спросила: «А что для вас профсоюз?»

– Это хорошая школа и возможность применить себя во благо человека труда, который тебе доверяет, который тебя избрал или нанял на эту работу. Это лично для меня, как профсоюзного функционера. А для работника, который вступает в Профсоюз, это опора и защита. Он должен твердо знать, что профсоюз не предаст, будет воевать в судах и добиваться, чтобы социальные права



С В.И. Калужным



На нефтяной бирже



С С.М. Вайнштоком



На фестивале в Сургуте

работников были гарантированы и защищены несмотря ни на что.

– Профсоюзный деятель – это профессия?

– Раньше была высшая партийная школа, а в ней факультет профсоюзного строительства. В конце 70-х годов я его окончил. У кого-то инструмент – станок, у кого-то – лопата, а у профсоюзного работника рабочим инструментом является голова и язык. Он должен уметь убеждать, уметь говорить с любым коллективом и в любой ситуации. И говорить надо открыто, задорно, не мямлить, «за словом в карман не лезть» и только правду. (Тут Бондаренко со свойственной ему КВНовской задоринкой рассказал мне анекдот про язык профсоюзника, но по понятным причинам я в интервью его включить не могу). Профсоюзный лидер – это аналитик, тот, кто может проанализировать то, что завтра будет с компанией, с социальными проектами, с зарплатой в коллективе...

А если вам скажут: «Да что профсоюз, что есть, что нет – все едино», что возразите? – чуть-чуть провоцирую я.

– Я считаю, что даже одна северная тема может снять этот вопрос с повестки. В течение последних 15 лет мы воевали с нашим правительством, которое пыталось, исходя из сложного финансового положения в стране, убрать северные надбавки. Аргумент: люди теперь не в балках живут, а в городах, работают вахтовым методом. Но климат-то и условия труда на буровых мало изменились. Прежний председатель Лев Миронов возглавлял северную рабочую группу в Российской трехсторонней комиссии, сейчас Александр Корчагин принял эстафету. И только благодаря нашим усилиям и неоднократным обращениям к Владимиру Путину северные надбавки были сохранены.

Профсоюз – инициатор создания Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ. Это было необходимо в связи с тем, что есть отрасли, в которых работают люди, занятые на севере: и угольщики, и лесники, и геологи, даже атомщики, которые сейчас строят и плавучие атомные станции. У них те же сложные условия работы и проживания, но такой защиты, как в нефтегазовом комплексе, они не имеют. Ассоциация – как мостик диалога с правительством, идеологический тон которому задает Нефтегазстройпрофсоюз России.

Профсоюз активно выступал против той пенсионной реформы, которую предлагало правительство десять лет назад, и тогда нам удалось отстоять и не позволить поломать систему. Мы проводили митинги и пикеты по всей стране. Все это в конечном итоге вылилось в огромный митинг у Белого дома на Горбатовом мосту. Мы запускали в небо черные шары против пенсионной реформы. Эту работу на своем месте рабочий не видит и не знает. Никто же не удивляется, глядя в расчетку и видя «северные». А этой строчки могло и не быть, как могли бы не оплатить проезд в центральную часть России, на «материк» в отпуск. Повезло нефтяникам и газовикам: у нас мощные структуры и доходные предприятия. Те коллективные договоры, которые подписываются на предприятиях, конечно, отличаются от коллективных договоров бюджетников, лесников, геологов.

К сожалению, правительство сейчас сняло с себя часть полномочий по решению социальных проблем, и не все предприниматели, хозяйственники и владельцы компаний приняли эту нагрузку на себя. Благодаря профсоюзам удается хоть как-то, может и не так, как хотелось бы, но отрегулировать некоторые вопросы. Поэтому ох как еще рано списывать профсоюзное движение в запас. Дел невпроворот!

Не могла не спросить у Юрия Максимовича про патриотическое воспитание и что не хватает сегодняшней молодежи. Как-никак, он имел к этому самое что ни на есть прямое отношение.

– В наше время молодежь предпочитала проводить досуг в походах, развлекательные центры и ночные клубы успешно заменяли вечера самодеятельности и танцы в школах, институтских, заводских залах и домах культуры. А любую вечеринку невозможно было себе представить без гитары и песен. Мы знали наизусть Булата Окуджаву, Юрия Визбора, Аду Якушеву, Александра Городницкого, Владимира Высоцкого, Сергея Никитина... Клубы самодеятельной песни имелись практически в каждом городе, вузе, при заводах. Институт КСП был наиболее ярким детищем шестидесятых годов, настоящей школой демократии. Сегодня много говорим о патриотическом воспитании, но не всегда много делаем. Я пять лет был в составе комиссии Государственной Думы по патриотическому воспитанию. К примеру, удалось уберечь от

С членами Совета Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ, 2009 год



развала ДОСААФ, поддержать и развить движение «Бессмертный полк», поддержать президента страны в возрождении ГТО, но другие многие проекты мы не смогли обеспечить поддержкой государства. В новом созыве Думы вообще пока такая комиссия не создана. Сейчас мы наблюдаем такую картину: молодежь не хочет оставаться в стране, у нее планы уехать за границу, там, где надежнее. У нас уже и с севера отток растет, особенно молодых специалистов. Мы потеряли чувство гордости за свою страну. В последнее время, правда, российский кинематограф радуется: один за другим выходят в прокат фильмы, такие как «Легенда 17», «Движение вверх», истинный патриотизм привлекает, пробуждает и широкое празднование Дня Победы и «Бессмертный полк». К сожалению, начиная со школы, мало преподают историю страны, учебники по десятому разу переписывают. В наше время в институтах преподавалась история партии. И это была не политическая история, а история страны. Помню, к примеру, отвечал на экзамене на вопрос «Мероприятия партии и правительства по организации отпора фашистских агрессоров». А это история строительства заводов, электростанций... Сегодняшней молодежи не хватает уверенности. Уверенности в том, что руководство компании о тебе позаботится, поддержит, не предаст.



Министр энергетики России Александр Новак вручает Юрию Бондаренко медаль «За вклад в развитие ТЭК» I степени, 2017 год



С Шафраников Юрием Константиновичем и Корчагиным Александром Викторовичем

Из книги «Привет, психи»
 «Впервые Булата Шалвовича Окуджаву я увидел в 1964 году на вечере военной поэзии в Московском Дворце пионеров на Ленинских горах (теперь Дворец творчества молодежи на Воробьевых горах). В небольшой аудитории на сто человек, куда набилось в три раза больше народу, Окуджава читал стихи. Это было захватывающе! Многие из этих стихов потом Булат Шалвович исполнял под гитару. Я до сих пор считаю, что Окуджава всегда не пел песни, а декламировал свои стихи под придуманное им гитарное сопровождение. Все, что услышала и узнала страна из уст Булата Окуджавы в шестидесятые-семидесятые годы, было как глоток чистого воздуха. В институте им. Губкина, где я учился, был замечательный клуб интересных встреч «Кругозор». Заводелами в нем были Артур Эйдельман и Николай Манаенков. Кто только не выступал в нашем институтском зале, какие только киноновинки там не крутили, какие известные спортсмены к нам только не приезжали! Я, активный участник КВН, самодеятельности, студенческого театра, влился в эту команду и организовывал вместе с друзьями интереснейшие встречи. Например, удалось разыскать друга и биографа К.С. Станиславского – Григория Кристи, который куда лучше Ираклия Андроникова рассказывал о великом реформаторе театра. Помню, удалось уговорить выступить у нас на клубном вечере Цицилию Львовну Мансурову – блистательную актрису, работавшую и со Станиславским, и с Вахтанговым. Однажды, в 1967 или 1968 году, на вечер профессорско-преподавательского состава удалось пригласить Владимира Семеновича Высоцкого. В этом полностью заслуга Артура Эйдельмана, обхаживающего Высоцкого несколько месяцев. Честь вести этот вечер-встречу с опальным тогда актером и певцом-бардом выпала мне и еще одной девушке. Владимир приехал на такси, с ним, естественно, была гитара в тряпичном чехле. Он запоздал минут на двадцать, и мы почти бегом по коридорам «керосинки» к столовой в левом крыле здания. По пути в каком-то из кабинетов мы оставили короткий черный плащ Владимира. Уже при входе в зал столовой Высоцкий спросил: «Промочить горло есть?» Я ответил, что все готово и после концерта все будет в порядке. «Организуй-ка сейчас, если можешь», – просил Владимир. Я успел передать Артуру Эйдельману эту просьбу, тот заорал: «Ты псих. Ему работать». Гости расположились за столиками с легкими закусками и вином, а Владимира мы усадили за специально подготовленный стол для гостей. Я объявил: «У нас в гостях артист театра и кино Владимир Высоцкий». И добавил: «С гитарой!» Раздались слабые аплодисменты. Ведь «живьем» Высоцкого практически никто из вузовских преподавателей не видел.



С Львом Мироновым на VIII съезде партии «Единая Россия», 2007 год

Я пригласил Высоцкого к микрофонам. Однако Владимир обратился к залу с просьбой разрешить ему петь за столом. Возражений не последовало. И мы быстро подтащили к гостевому столу два микрофона. Тут и Артур подоспел с бутылкой из-под нарзана, в которой, как я догадался, была водка. Владимир начал говорить. Его голос с хрипотцой завораживал, и казалось, что ты слушаешь рокот моря, а не голос человека. Как ведущий вечера я не нашел другого выхода, как присесть за стол к певцу. И вовремя. Высоцкий закашлялся и выразительно глянул на меня. Я быстро налил почти полный стакан жидкости из нарзановой бутылки. Владимир мощным глотком влил в себя содержимое, даже глазом не моргнув. И запел. Два часа с маленькими паузами для вступительных слов к песням рокотал его голос над залом. Со второй-третьей песни каждую последующую зал встречал восторженными аплодисментами. Такой накал страстей, такие эмоции, что он выплескивал в зал, пережигали водку без остатка. Сидя рядом, я видел, что он не хмелел и, по-моему, даже не чувствовал вкуса напитка. Он просто смазывал «свой инструмент» – надтреснувшие голосовые связки. Его долго не отпускали. Высоцкий спел еще три или четыре песни и заспешил. Мы опять же бегом пронесли по коридорам, едва не забыв плащ Владимира. Артур организовал машину, которая и умчала Высоцкого еще на один «подпольный» ночной концерт».

из лирики Ю. Бондаренко

Когда в прекрасное далеко
 Стремилась в юности лихой,
 О жизни знали мы немного
 С тобой, тех дней товарищ мой.

Но мчались годы кинолентой,
 Как сериал летели дни...
 И мы с тобою потихоньку
 Уже добрались до седин.

Не собираемся сдаваться.
 Просить пощады не про нас.
 Еще готовы мы влюбляться!
 И показать любимым класс!

Пусть нам в лицо и снег и ветер.
 И пусть дыхание свежо,
 За все на свете мы в ответе
 И нам есть дело до всего!

Ведь сердце бьется, как и прежде.
 Душа желаньями полна.
 И остается все ж надежда,
 Что жизнь недаром нам дана.

Еще догоним и успеем!
 Какие наши годы, друг?
 Как прежде мы благоговеем,
 Целуя пальцы женских рук.

Вместо послесловия

Беседовали мы долго. Бондаренко, надо сказать, рассказчик удивительный. А память! Жаль, что всего в рамках одного интервью не перескажешь. Хорошо, что есть его книги, живые, образные, добрые. И у многих активистов Нефтегазстройпрофсоюза России они есть. Есть стихи нашего юбиляра и на сайте профсоюза в «Виртуальном музее». Читайте! Не пожалеете.

СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ, АЛИНА БАТТАЛОВА.



Тамара Дмитриевна Привалова из тех людей, энергии которых хватит не на один десяток человек, она возглавляет объединенную первичную профсоюзную организацию «НОВАТЭК»-Север общей численностью 4 тысячи членов Профсоюза. С момента последней записи в трудовой книжке прошло почти 30 лет. О своей работе она говорит так: «Это профессия не одного дня, нужно пройти большой жизненный путь, научиться понимать и чувствовать каждого человека, тогда и коллективы тебя признавать будут». В 2008 году ей присвоено звание «Почетный гражданин города Тарко-Сале».

ТАМАРА ПРИВАЛОВА: ЧЕЛОВЕКУ НУЖЕН ПРОФСОЮЗ

Тамара Привалова родилась в Белоруссии в 1948 году. Папа работал главным механиком на заводе. Как и все дети того послевоенного времени воспитывалась на улице. После школы сразу ушла работать на Витебский ковровый комбинат ткачихой. В 70-м году в отпуске в Карелии познакомилась со своим будущим мужем, переехала в Екатеринбург. В 1978 году – семья Приваловых уехала на Север. В 1989 году Тамара Привалова была избрана председателем профкома треста «Пургеолстрой», в 1994 году – председателем территориальной профсоюзной организации ОАО «Пурнефтегазгеология», в 2005 году председателем объединенной первичной профсоюзной организации «НОВАТЭК» СеверНефтегазстройпрофсоюза России.

- В 90 годах, когда профиль предприятия был изменен, встал вопрос о создании профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, и вся огромная организационная нагрузка досталась мне. Могу с гордостью сказать, что структура профсоюзной организации сохранена полностью. К нам присоединились и работники сервисных предприятий. Всего в нашей структуре 10 первичных профсоюзных организаций, все они работают с полной нагрузкой. Из 5 с половиной тысяч работающих около 4 тысяч – члены Профсоюза. Сложно было, все стремительно менялось, предприятия открывались, закрывались, переуплотнились, присоединялись друг к другу. Было время, когда в районе осталась только наша профсоюзная организация. Если посмотреть на мою трудовую деятельность, то из 52 лет общего трудового стажа 28 работаю в профсоюзах.

ТАМАРА ДМИТРИЕВНА, КРОМЕ ТОГО ЧТО РУКОВОДИТ РАБОТОЙ ОППО «НОВАТЭК»-СЕВЕР, ЯВЛЯЕТСЯ ЕЩЕ И ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПУРОВСКОГО РАЙОНА. БЫЛ В ЕЕ ЖИЗНИ И ДЕПУТАТСКИЙ ОПЫТ – 7 ЛЕТ В ДУМЕ ГОРОДА ТАРКО-САЛЕ, ТРИ ГОДА БЫЛА РУКОВОДИТЕЛЕМ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПАЛАТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПУРОВСКИЙ РАЙОН. ВО ВРЕМЯ ПРЕЗИДЕНТСКИХ ВЫБОРОВ 2012 ГОДА ВОЗГЛАВЛЯЛА РЕГИОНАЛЬНЫЙ ШТАБ КАНДИДАТА В ПРЕЗИДЕНТЫ ПУТИНА В.В. КОГДА ЧУВСТВОВАЛА, ЧТО ГДЕ-ТО НЕ СПРАВЛЯЕТСЯ НА ВСЕ 100%, ВСЕГДА УХОДИЛА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ. «ТЯЖЕЛО, - ПРИЗНАЕТСЯ ПРИВАЛОВА, - ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕ МАЛЕНЬКАЯ, «СВАДЕБНЫМ ГЕНЕРАЛОМ» БЫТЬ НЕ УМЕЮ, ПРИВЫКЛА ОТВЕЧАТЬ ПЕРЕД ЛЮДЬМИ». ЭТО ЕЕ ОСТРОЕ ЖЕЛАНИЕ ПОМОЧЬ ЛЮДЯМ ОНА ПРОНЕСЛА ЧЕРЕЗ ВСЮ ЖИЗНЬ.

- Человеку нужна помощь, нужна забота, поддержка, бывает сам работник боится решать вопросы, тогда на помощь приходит профсоюзная организация. Профсоюзная работа – это ответственность за других, почетная обязанность защищать интересы человека труда. И я скажу, что это профессия не одного дня, нужно пройти большой жизненный путь, научиться понимать и чувствовать каждого человека, его потребности, только тогда и коллектив тебя признавать будет. В профсоюзной работе невозможно быть равнодушным, нужно всегда быть рядом и в беде, и радости. Вот я и иду всю жизнь рядом с человеком.

САМА ЖЕ ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПО МНЕНИЮ ТАМАРЫ ДМИТРИЕВНЫ, НЕ СИЛЬНО ИЗМЕНИЛАСЬ. И 20 ЛЕТ НАЗАД, И СЕЙЧАС РАБОТНИКИ ХОТЕЛИ ЖИТЬ ДОСТОЙНО: ИМЕТЬ ХОРОШУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ И БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО, ПОДДЕРЖКУ ДЛЯ СЕМЬИ В ПОЛУЧЕНИИ ЖИЛЬЯ, ЛЬГОТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ ДЕТЕЙ. НУ А ЗАПРОСЫ ВРЕМЕНИ, КОНЕЧНО, БЫЛИ РАЗНЫЕ.

- Помню, в перестроечные времена, когда были поддержки заработной платы, приходилась быть изобретательными, чтобы помочь людям найти средства. Большой спрос был на помощь в обучении работе за компьютером, а кому-то помогали высшее образование получить. Производственные вопросы прежде острее стояли, сейчас все прописано в колдоговорах предприятий. С разными просьбами приходят, и с большими и с маленькими. Раз идут – значит доверяют.



- Вы на Севере уже почти 40 лет, не собираетесь в теплые края?

- Не скажу ничего оригинального, мы, как и все – приехали на год – на три. Хорошая работа, и муж и я всегда уважением пользовались, отпуск большой, квартира хорошая, современные школы и детские сады, все рядом. Просто до сих пор не возникло желание искать чего-то лучшего.

- Тамара Дмитриевна, простите за нескромный вопрос, раскройте секрет вашей молодости? По голосу я бы никогда не сказала, что вам скоро 70, дала бы максимум 30.

- Так и секрета нет. Во-первых, я с детства очень спортивный человек. Лыжи, коньки, настольный теннис, бассейн, тренажерный зал и так до сих пор. У нас вся семья такая. Во-вторых, моя семья – мой тыл. Я всегда могла спокойно выполнять работу, муж всегда помогал с детишками и по дому, вообще не помню, чтобы когда-то грустила или нервничала, переживала. Радостно и на любимую работу каждый день ходить.

- За вашу общественную работу вы не раз награждались самыми различными наградами. Скажите, какая из них для вас самая дорогая?

- Моя первая награда за участие в соревнованиях по гражданской обороне. Я была командиром одной из дружинных бригад. Было задание раненых вынести. После мероприятия нас пригласили в военкомат и вручили знак «Лучший командир гражданской обороны». Мысленно я всегда к нему возвращаюсь, может потому что первый, может потому что из рук военных, а они для меня всегда были людьми авторитетными. Этот знак наш городской музей просит у меня им передать, а я пока, представляете, с ним не могу расстаться.

- Вы работали уже не с одним поколением молодых людей, наверняка, замечали, как рождаются лидеры? Как стать тем, к мнению которого будут прислушиваться десятки, сотни, тысячи людей. Как повести за собой коллектив?

- Я буду говорить о своей профсоюзной сфере деятельности. В ней очень важно замечать у людей хоть маленький их талант. И люди будут благодарны. Молодежь сегодня заинтересована в личностном росте и у них для этого есть все возможности. Но на мой взгляд, им нужно чуть-чуть быть ближе друг к другу, научиться замечать друг друга. Мне кажется, они сейчас больше нацелены на свой результат, а не на коллективный. Мне в молодости очень помогла школа наставничества. Я пришла на завод и через три месяца получила профессию ткачихи. Сейчас эта система возрождается, и это хорошо: только передавая опыт из поколения в поколение, делясь наработками и достижениями от старших к младшим, мы будем гарантированно идти вперед. Преемственность – это не слова, это эффективность как производства, так и развитие гражданского общества.

ЗАПИСАЛА СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ

ГЕННАДИЙ ЗОТОВ:

«В ЕДИНСТВЕ – СИЛА ПРОФСОЮЗА»

Геннадий Алексеевич Зотов, общий трудовой стаж – 46 лет.

В 1972 году окончил Куйбышевский энергетический техникум по специальности «Инженерная геодезия».

После получения диплома был направлен по распределению на работу на Всесоюзную комсомольскую стройку, на строительство Камского автомобильного завода, где в должности мастера участвовал в строительстве заводов стального, чугунного и медного литья.

В том же году был призван в ряды Советской армии. После увольнения в запас в 1975 году принят на должность топографа в геологоразведочную контору ПО «Куйбышевнефть». В 1982 году без отрыва от производства окончил Московский институт инженеров геодезии, картографии и аэрофотосъемки по специальности «Прикладная геодезия». В 1986 году с должности начальника маркшейдерско-геодезической партии геологоразведочной конторы переведен главным маркшейдером ПО «Куйбышевнефть».

В 2007 году избран председателем первичной профсоюзной организации аппарата управления ОАО «Самаранефтегаз», в 2010 году переизбран на новый срок.

В январе 2014 года избран председателем ОППО ОАО «Самаранефтегаз».

За многолетний труд удостоен многих отраслевых наград, отмечен Благодарностями, Почетными грамотами «Куйбышевнефти», «Самаранефтегаза», Федерации профсоюзов Самарской области, Губернатора Самарской области, ПАО «НК «Роснефть», МПО ПАО «НК «Роснефть», Нефтегазстройпрофсоюза России, ФНПР.

Женат. Воспитал двух дочерей. Увлекается спортом, садоводством.



– Геннадий Алексеевич, как председатель объединенной первичной профсоюзной организации поясните, для чего в наше время нужны профсоюзы?

– Слово «профсоюз» очень часто ассоциируется с оказанием материальной помощи, распределением путевок и организацией культурно-массовой работы. Всем этим профсоюз действительно занимается. Однако главная его задача – представлять интересы членов организации и защищать их социально-экономические и трудовые права. Профсоюз является единственной общественной организацией, имеющей законное право представлять интересы работников и способной на деле их защитить. Эти права закреплены в Трудовом кодексе РФ, в законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в РФ» и других.



– В чем, на ваш взгляд, главная сила профсоюза?

– Сила профсоюза – в его единстве, массовости, в энергичном и принципиальном профсоюзном комитете.

– Какими качествами должен обладать настоящий лидер профсоюзной организации?

– Профсоюзный лидер должен быть компетентным, грамотным и пользоваться уважением в коллективе. Он должен уметь сплотить вокруг себя актив, а вокруг актива и всю профсоюзную организацию. Выступая как профлидер, он должен создавать в коллективе атмосферу доброжелательности и сотрудничества, осуществлять связь между работниками и работодателем. Профсоюзный лидер – это еще и психолог: он должен понимать особенности психологии людей, знать проблемы членов профсоюза, вникать в эти проблемы и помогать в их решении. Профсоюзный лидер должен уметь концентрировать свои силы на наиболее важных проблемах. Он должен... Знаете, продолжать можно бесконечно: быть юридически подкованным, пользоваться авторитетом среди руководителей и коллектива, оперативно, грамотно и профессионально принимать решения по тому или иному вопросу, находить правильный выход из создавшихся ситуаций, при необходимости идти на компромиссы. Но идеалом быть невозможно, к нему можно только стремиться.

– Какие основные направления в работе профсоюзной организации АО «Самаранефтегаз» вы считаете приоритетными?

– Приоритетны для нас все направления – и работа с Коллективным договором, и правовая деятельность, и вопросы охраны труда, и все те проблемы, с которыми обращаются к нам сотрудники.

Безусловно, одно из наиболее важных направлений нашей работы – регулирование социально-трудовых отношений на основе Коллективного договора, предусматривающего конкретные права, взаимную ответственность работодателя и работников за производственно-экономические результаты деятельности. Мы постоянно расширяем перечень льгот, которыми вправе воспользоваться наши сотрудники. Так, например, недавно в этот документ внесены новые поправки, значительно расширяющие и увеличивающие размеры выплат по отдельным пунктам. Включен новый пункт, направленный на оздоровление работников, в соответствии с которым предприятие может компенсировать стоимость приобретенных сотрудниками абонементов в группы здоровья, на занятия в спортивных секциях, посещения объектов спортивно-оздоровительного назначения с частичным возмещением оплаты. Дополнительно включен важный пункт, касающийся компенсации стоимости горячего питания. Считаю, что это заслуживает достойной положительной оценки.

Здесь необходимо отметить большую поддержку наших инициатив Межрегиональной профсоюзной организацией Компании «Роснефть», благодаря которой мы смогли расширить льготы для женщин-работниц по освобождению от работы с ранних сроков беременности и выплате беременным женщинам среднемесячной заработной платы. Пакет льгот коснулся и семейного отдыха.



Кроме того, профсоюзная организация осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах в части соответствия их государственным нормативным требованиям.

Мы участвуем в разработке системы организации и оплаты труда работников, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок и нормирования труда.

Помимо этого, активно работаем над усилением мотивации профсоюзного членства, вовлечением в Профсоюз новых членов, особенно молодежи – это очень важно.

Большое внимание в своей работе уделяем обучению уполномоченных по охране труда, поскольку считаем, что нужно совершенствовать механизмы общественного контроля в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

– С какими проблемами наиболее часто сталкиваетесь? Как их преодолеваете?

– Честно говоря, я бы не стал называть возникающие рабочие задачи проблемами. Проблем как таковых у нас нет, есть вопросы, которые возникают в процессе работы, но все они решаются в рабочем порядке. По всем возникающим вопросам стараемся найти оптимальное решение, ведем постоянный диалог с руководством, находим взаимопонимание. Разумеется, это не может не радовать. Хотя, конечно, не всегда удается решить в полном объеме все вопросы, но мы стараемся.

– Кстати, в ближайшее время на вашем предприятии сокращения персонала не предвидится?

–Такой необходимости на сегодняшний день нет, поскольку «Самаранефтегаз» очень активно развивается: растут объемы бурения, геолого-технических

мероприятий, увеличивается добыча нефти и газа и, соответственно, растет производительность труда. Производственные прогнозы говорят о том, что наша ближайшая перспектива – выход на добычу в 12 млн. тонн нефти в год. Поэтому наши сотрудники спокойны и уверены в перспективах завтрашнего дня.

– Что вы хотели бы пожелать молодым специалистам и всем работникам предприятия АО «Самаранефтегаз», какие дать наставления для развития?

–Главное сегодня – сохранить преемственность поколений. Ведь у нефтяной отрасли Самарского региона богатая история, славные традиции. Не нужно осуждать предшественников и отвергать их опыт – его необходимо использовать во благо себе и предприятию, на котором работаешь.

У нас много трудовых династий – это опора предприятия, его прошлое, настоящее и будущее. Трудовые династии свидетельствуют о социальном благополучии и значимости предприятия. Любовь разных поколений к своей профессии и преданность ей оказывается настолько сильной, что вслед за отцами приходят дети и внуки, передавая из поколения в поколение мастерство, знания и гордость за принадлежность к такому интересному и важному делу, каким является добыча нефти и газа.

Радует, что трудовые династии есть практически в каждом структурном подразделении «Самаранефтегаза». Профессионализм – главное отличие представителей трудовых династий. А чтобы стать профессионалом, требуется немало времени и труда. Поддержка молодежи, создание благоприятных условий для профессионального роста, опора на инициативы – важнейшие составляющие успешной работы, без них невозможны высокие производственные показатели, невозможна работа всего коллектива. И это очень важно.

Жить интересами производства, каждый день делать чуть больше и лучше, чем того требуют нормы и задания, не довольствоваться достигнутым. Дорожить коллективом, в котором работаете, делать добро и помогать друг другу.

ИНТЕРВЬЮ ЗОИ КУПЦОВОЙ
(ПРЕСС-СЛУЖБА АО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»)

Нефтегазстройпрофсоюз России
поздравляет
Геннадия Алексеевича Зотова
с 65-летним юбилеем и желает
ему здоровья, благополучия
и успехов в реализации
поставленных задач!

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПЕНСИОНЕР республиканского значения

В марте 2018 года на Куйбышевском НПЗ поздравляли с 80-летним юбилеем Елизавету Ивановну Сахнову – персонального пенсионера республиканского значения.



15 сентября 1955 года Елизавета Ивановна запомнила на всю жизнь: в этот день она совсем юной девушкой пришла на Куйбышевский НПЗ.

...В 1955 году на Куйбышевском НПЗ был составлен новый генплан развития, предполагавший масштабное строительство и ввод в эксплуатацию новых установок. На установке третьей очереди Елизавете доверили работу прибористки – носить по площадкам теодолит и нивелир.

– В первый день работы, шагая мимо крекинг-установки № 1, думала, что задохнусь: так сильно пахло, – вспоминает Елизавета Ивановна. – Забежала в цех, а начальник мне говорит: не бойся и привыкай, ведь это нефтеперерабатывающий завод!

Вскоре Лизу перевели в двенадцатый цех помощником товарного оператора – людей не хватало, и при желании можно было быстро расти.

Вдвое быстрее освоив двухнедельную программу подготовки, Елизавета стала помощником товарного оператора. В цех прямогонной перегонки нефти тогда входило 3 установки АВТ, на которых получали прямогонные нефтепродукты – бензин, дизтопливо, керосинно-газойлевые фракции и мазут. В сложной системе трубопроводов помогали разобраться коллеги. Вскоре на заводе был образован третий цех, объединивший всех товарных операторов.

Более 14 лет Елизавета Ивановна проработала на участ-

ке внутризаводской перекачки, который обслуживал выход нефтепродуктов со всех установок. Ее компетентность была вне всяких сомнений. Уже в первый год работы она замещала всех старших по смене, вскоре стала старшим оператором, потом трудилась мастером, начальником участка. А профессиональное образование получила только после 10 лет успешной карьеры.

– Я только вышла на работу после рождения сына, и меня избрали еще и депутатом райсовета, – рассказывает Елизавета Котова, а теперь Сахнова. – Пришлось уделять время семье, заводу, совмещая все это с занятиями на вечернем отделении в институте.

Тем не менее получение диплома по специальности «Технология нефти и газа» далось Елизавете Ивановне нелегко. Опытный практик, она хорошо знала нефтеперерабатывающее производство.

Благодаря такому опыту Сахнова впоследствии смогла возглавить установку по производству азота. Первый цех – установка производства азота – считался на заводе передовым. В декабре 1975 года Елизавета совершенно неожиданно узнала, что ее выдвинули делегатом XXV съезда КПСС.

– В том, что наш цех всегда занимал передовые позиции, – заслуга всего коллектива. Я была простой рабочей, членом партии, хорошо работала, подходила по возрасту – вот и выбрали меня от Самарского и Куйбышевского районов города. Помню, участие в работе съезда было очень интересным: я встречалась с известными писателями, космонавтами, общалась с министром нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности СССР Виктором Степановичем Федоровым.

Значительную часть жизни Елизаветы Ивановны занимала работа депутатом районного и городского советов. С нею связаны строительство жилья и спортивных сооружений, подшефной школы № 129, детских садов, пионерлагеря, профилактория. Особым и важным достижением Сахнова считает принятие решения о строительстве моста на железнодорожном переезде в районе Куйбышевского НПЗ.

Елизавета Ивановна всегда была и остается активным членом Профсоюза, помогая в решении многих сегодняшних задач.

В 1983 году Елизавета Ивановна ушла на пенсию, но не на покой – сегодня она работает в заводском совете ветеранов. Она одной из немногих удостоена звания «Персональный пенсионер республиканского значения».

За добросовестный труд на заводе Елизавета Ивановна Сахнова удостоена многих наград, в том числе медалей «За трудовое отличие», «За доблестный труд».

ПОДГОТОВИЛА ИРИНА ЛЕОНИДОВА



СЕВЕРНЫЙ ВОПРОС В ГЕНЕРАЛЬНОМ СОГЛАШЕНИИ: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

В 2017 ГОДУ В ДОМЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОДПИСАНО ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ ПРОФСОЮЗОВ, ОБЩЕРОССИЙСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2018-2020 ГОДЫ. ЭТОТ ДОКУМЕНТ НАИБОЛЕЕ ПОЛНО ОБЕСПЕЧИВАЕТ ЛЬГОТЫ ДЛЯ СЕВЕРЯН, ЧЕМ ЕЩЕ 10 ЛЕТ НАЗАД. НО ТЕМ НЕ МЕНЕЕ ЕСТЬ НЕРЕШЕННЫЕ ВОПРОСЫ, ЕСТЬ ЗАПРОСЫ СЕВЕРЯН, ИНТЕРЕСЫ КОТОРЫХ ОТСТАИВАЕТ НА ВСЕХ УРОВНЯХ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ.

Бесспорно, документ сформирован с учетом необходимости формирования развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики. Его задача – обеспечение более высокого уровня жизни граждан прежде всего за счет установления достойной заработной платы, создания новых, безопасных рабочих мест, условий для достойного труда в регионах страны, в том числе на Севере.

Это уже 13-е по счету Генеральное соглашение без учета пролонгации на 2017 год. В каждом из них «северному вопросу» уделяли особое внимание.

Север был и остается основным поставщиком топливно-энергетических ресурсов, полезных ископаемых, рыбо- и лесопромышленной продукции и в связи с этим не теряет своей актуальности и необходимости обеспечения достойного уровня жизни граждан, живущих и работающих на Севере.



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

«В первом Генеральном соглашении на 1992 год стороны обязались обеспечить государственную поддержку организациям, расположенным на Севере. Кроме того, была предусмотрена возможность разработки отдельного соглашения по вопросам социально-экономического развития, социальной защиты населения Севера на 1992 год. Позже с принятием в 1993 году закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» это было сделано. И уже при заключении Генерального соглашения на 1994 год его текст был дополнен обязательством сторон по поэтапной реализации этого закона, включая вопросы финансирования. С каждым годом мер поддержки северян становилось больше».

В Генеральном соглашении 1995 года определены меры по обеспечению завоза грузов в районы Крайнего Севера с ограниченными сроками навигации, по соблюдению государственных гарантий лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, с учетом федерального бюджета на 1995 год.

В Генеральном соглашении на 1996-1997 годы впервые вопросы Севера выделены в отдельный VI раздел, который получил название «В области социально-экономических проблем северных регионов России».

Профильную рабочую группу Российской трехсторонней комиссии по этому вопросу тогда возглавил Лев Алексеевич Миронов – Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России. «Усиление внимания к проблемам людей, проживающих и работающих в условиях Крайнего Севера, Севера и приравненных к ним местностях, а именно там добываются основные объемы углеводородов, ни в коей мере не означает, что нужно забыть про остальные категории работников. Это наша твердая позиция. Но Север должен иметь отдельный статус, отдельный раздел в Генеральном соглашении. И мы всегда эту позицию отстаивали и будем отстаивать», – так прокомментировал позицию Нефтегазстройпрофсоюза России Лев Миронов в одном из своих выступлений.

В разделе появились новые пункты по принятию федерального закона «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации», проведению анализа уровня оплаты труда на Севере в целях установления равного соотношения средней заработной платы (без учета северных компенсаций) и прожиточного минимума работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей с аналогичными показателями

других регионов страны.

Генеральное соглашение на 2002-2004 годы разрабатывалось одновременно с завершением работы над Трудовым кодексом РФ. Оно учитывало положения Трудового кодекса РФ, стабилизацию социально-политической и экономической ситуации и поэтому впервые было заключено на три года. В Северном разделе появились пункты по разработке законодательных актов в части возмещения затрат работникам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера (выплата районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, предоставление дополнительных отпусков, оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно), по сохранению районных коэффициентов и северных надбавок для внебюджетного сектора экономики.

Также впервые стороны договорились завершить работу по формированию основ районирования Севера России.

Вопросы районирования всегда стояли на повестке дня Нефтегазстройпрофсоюза России, они получили свое дальнейшее развитие и в тексте Генерального соглашения на 2005-2007 годы, где предложено провести консультации по вопросу определения критериев и методологических подходов районирования северных регионов. Появились новые пункты, касающиеся мероприятий по обеспечению граждан широким доступом к качественным образовательным, транспортным, культурным, медицинским и другим социальным услугам.

Впервые была обозначена проблема дефицита кадров на Севере. В связи с этим стороны обязались разработать предложения по усилению государственной политики в сфере регулирования миграционных процессов.



В Генеральном соглашении на 2008-2010 годы стороны обязались подготовить предложения по разработке концепции районирования территории Российской Федерации по условиям хозяйствования, включая установление границ Арктической зоны и принятие федерального закона об Арктике.

Впервые в целях закрепления молодежи в северных регионах стороны договорились установить лицам в возрасте до 30 лет процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня их работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при условии, что они прожили в указанных районах не менее 5 лет.

Также впервые в Северном разделе появился пункт по разработке предложения по усилению социальной защиты детей, проживающих в северных районах, включая обеспечение доступности летнего отдыха в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями.

Кроме того, впервые за 15-летнюю историю Генеральное соглашение было сформировано и подписано без разногласий сторон. Все участники соглашения пришли к единому компромиссному решению по главному вопросу – увеличению минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума.

В 2011-2013 годах VI раздел не претерпел сильных изменений, но был дополнен пунктом по оказанию медицинской помощи на базе санитарной авиации для лиц, работающих в отдаленных северных поселках, и вахтовиков.

С НОВОЙ СИЛОЙ

В Генеральном соглашении на 2014-2016 годы Северный раздел получил более широкое название: «Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» и был существенно переработан. В разделе появились пункты по обеспечению стабильного развития моногородов, а также широкий спектр вопросов по жилью, в частности, по переселению граждан из ветхого и аварийного жилья. Положено начало работы по инкорпорации норм законодательства СССР и РСФСР в отношении северных регионов в законодательство Российской Федерации.

В Генеральном соглашении на 2018-2020 годы появились и новые пункты, в частности, касающиеся вопросов повышения доступности и качества медицинских услуг на Севере, а также авиационных услуг, включающих обновление авиапарка, реконструкцию аэропортовых комплексов и взлетно-посадочных полос.

ЗАДАЧИ НА ПЕРСПЕКТИВУ

Среди актуальных задач для Нефтегазстройпрофсоюза России – формирование системы дополнительных экономических и социальных стимулов для привлечения и закрепления молодежи на Севере. В течение трех лет сторонам необходимо разработать предложения по обеспечению доступности летнего отдыха детей, проживающих на Севере, в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями, ежегодно проводить комплексный анализ итогов проведения детских оздоровительных кампаний.

Для усиления влияния федерального центра на решение вопросов развития Севера и Арктики принято решение включить представителей сторон социального партнерства в состав Государственной комиссии по вопросам развития Арктики.

«Для освоения ресурсов Севера требуются люди. А им нужна достойная и справедливая заработная плата, хороший социальный пакет, достойные условия труда и развитая инфраструктура для жизни. Надеюсь, что часть этих вопросов удастся решить в рамках реализации поручений, которые записаны в VI разделе Генерального соглашения, – **отмечает Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин.** В рамках реализации норм Генерального соглашения будем стараться соблюдать преемственность в подходах к решению северных вопросов, довести до логического завершения те поручения и взаимные обязательства сторон, которые поставлены ранее».

Свое мнение высказывают и северяне.



Татьяна ЗАЙЦЕВА, председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России:

«Северный раздел Генерального соглашения дает новый импульс для упрочения правовых условий и гарантий социальной защиты северян, самореализации молодежи. Ведь стабильный Север – это уверенность страны в завтрашнем дне, мощный кадровый потенциал, а в конечном итоге – высокая производительность труда. Мы прикладываем максимум усилий для решения этих вопросов, опираясь на прописанные в Генеральном соглашении цели и задачи».



Александр КОРЧАГИН, председатель Нефтегазстройпрофсоюза России:

«Цель VI раздела Генерального соглашения на 2018-2020 годы – сохранение производственного потенциала северных регионов, развитие производительных сил районов Крайнего Севера, осуществление комплекса мер по стимулированию инвестиционной деятельности и обеспечению социальных гарантий гражданам. Северным вопросам Нефтегазстройпрофсоюз России уделял и будет уделять пристальное внимание. С этой целью проводим северные конференции. Мы взяли на себя обязательства перед северянами содействовать реализации комплексных документов по Северу, в том числе стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и госпрограммы «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации». Кроме того, принято решение возобновить консультации по разработке стратегии пространственного развития Российской Федерации до 2025 года».



НАДО ЛИ ПЛАТИТЬ СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ С КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА ПРОЕЗД В ОТПУСК ЧЛЕНОВ СЕМЕЙ СЕВЕРЯН?



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

– Работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях имеют право один раз в два года съездить в отпуск и вернуться обратно за счет работодателя. Это гарантирует Трудовой кодекс РФ. Организация-работодатель обязана возместить расходы на проезд и провоз багажа в пределах Российской Федерации. Размер, условия и порядок компенсации устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными и трудовыми договорами.

Некоторые работодатели предусматривают такую же гарантию не только для работника, но и для членов его семьи по аналогии с компенсациями для работников федеральных государственных органов.

В последнее время все чаще стал подниматься вопрос: облагаются ли подобные выплаты страховыми взносами?

В статье 9 Федерального закона от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования» (далее – Федеральный закон № 212-ФЗ) ранее было прямо указано, что со стоимости проезда к месту отпуска и обратно как лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так и членов их семей не взимаются страховые взносы.

С 1 января 2015 года Федеральный закон от 28 июня 2014 года № 188-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования» внес поправки в статью 9 Федерального закона № 212-ФЗ. Согласно этим изменениям из закона были исключены члены семьи лица, работающего на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях.

С учетом указанных изменений статья 9 Федерального закона № 212-ФЗ гласила, что не подлежат обложению страховыми взносами суммы компенсации стоимости проезда к месту отпуска и обратно и стоимости провоза багажа до 30 кг, которые она возмещает только работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Соответственно, после внесения поправок начали воз-

никать споры, нужно ли платить страховые взносы с сумм компенсации за проезд членов семей работников, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера. Так, Министерство труда и социальной защиты РФ в своем письме от 8 июля 2015 года № 17-3/В-335 разъяснило, что компенсация за проезд к месту отпуска и обратно членам семей работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не признается объектом обложения страховыми взносами. При этом важно отметить, что суммы возмещения, о которых идет речь, не облагались страховыми взносами вне зависимости от порядка их выплаты, который, как уже было указано, работодатель определяет самостоятельно в локальном акте, коллективном или трудовом договоре.

До 1 января 2017 года порядок исчисления и уплаты страховых взносов регулировался Федеральным законом № 212-ФЗ. 3 июля 2016 года был принят Федеральный закон № 243-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование». В соответствии с ним поправки в Налоговый кодекс РФ, вступившие в силу с 1 января 2017 года, дополнили его новым разделом XI «Страховые взносы в Российской Федерации», а Федеральный закон № 212-ФЗ с этого же момента утратил силу.

При этом Департамент налоговой и таможенной политики Минфина России констатировал, что перечень не облагающихся страховыми взносами выплат, несмотря на изменения законодательства РФ, остается прежним. По мнению Минфина России, при исчислении и уплате страховых взносов следует руководствоваться разъяснениями Минтруда России, которые были даны по этому вопросу (письмо от 16 ноября 2016 года № 03-04-12/67082). По сути пункт 7 части 1 статьи 9 Федерального закона № 212-ФЗ практически в неизменном виде включен в пункт 1 статьи 422 Налогового кодекса РФ.

Суды поддержали позицию Минтруда России, обоснованно признавая, что к объектам обложения страховыми взносами относятся только выплаты и иные вознаграждения физическим лицам в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг. При этом не имеет значения, на каком основании организация выплачивала компенсацию: согласно части 1 статьи 7 Федерального закона № 212-ФЗ (действовавшего до 1 января 2017 года) или по пункту 1 статьи 420 Налогового кодекса РФ (введен с 1 января 2017 года).

Члены семей работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не состоят в трудовых отношениях с организацией-работо-

дателем, поэтому любые выплаты в их пользу, в том числе компенсация за проезд к месту отпуска, не относятся к объектам обложения страховыми взносами на основании части 1 статьи 7 Федерального закона № 212-ФЗ (постановления Восьмого арбитражного апелляционного суда от 17 ноября 2017 года № 08АП-13504/17, Седьмого арбитражного апелляционного суда от 9 июня 2017 года № 07АП-3882/17).

Однако после того как полномочия по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование перешли налоговым органам, Минфин России предложил иначе подходить к страховым взносам с компенсации проезда до места отпуска и обратно северянам и членам их семей.

Так, Департамент налоговой и таможенной политики Минфина России в письме от 22 ноября 2017 года № 03-15-07/77488 пришел к следующим выводам. В случае если организация компенсирует непосредственно работнику стоимость проезда членов его семьи к месту отпуска и обратно, то учитывая, что в перечне не подлежащих обложению страховыми взносами выплат (подпункт 7 пункта 1 статьи 422 Налогового кодекса РФ), она не предусмотрена, эта выплата облагается страховыми взносами в общеустановленном порядке.

В случае же если организация компенсирует стоимость проезда к месту отпуска и обратно непосредственно члену семьи работника, то есть перечисляет денежные средства организации, продающей проездные билеты, то на основании пункта 1 статьи 420 Налогового кодекса РФ стоимость проезда не облагается страховыми взносами, так как оплата производится за физическое лицо, которое не работает в организации.

Логика Минфина меняет сложившийся ранее подход и не учитывает природу этих выплат, которая ясно и справедливо была сформулирована в постановлении Президиума Высшего Арбитражного суда РФ от 14 мая 2013 года № 17744/12, предусматривающем, что наличие трудовых отношений между работодателем и работниками еще не свидетельствует о том, что все начисленные выплаты представляют собой оплату труда работников. Выплаты социального характера, производимые по коллективному договору, не являются стимулирующими, не зависят от квалификации работников, сложности, качества, условий и количества выполненной работы, поэтому не считаются оплатой труда.

Независимо от способа компенсации стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно ее правовая природа носит социальный характер. Она не относится к вознаграждению за труд, к компенсационным или стимулирующим выплатам, которые составляют часть заработной платы работника (часть 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ), следовательно, не облагается страховыми взносами.

Невзирая на указанные противоречия, Федеральная налоговая служба направила налоговым органам письмо Минфина России для использования в работе (письмо ФНС России от 5 декабря 2017 года № ГД-4-11/24606@).

Однако основания изменения порядка обложения страховыми взносами этих выплат пока не ясны, и есть все шансы сохранить сложившийся ранее подход путем отставания общих с работодателями интересов в судах и формирования положительной судебной практики либо добиваясь изменения федерального законодательства в этой части.

РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО НЕКОТОРЫМ ВОПРОСАМ, ПОСТУПИВШИМ В АДРЕС АППАРАТА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ ПО БУХГАЛТЕРСКОМУ УЧЕТУ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.



Светлана ДОГАДИНА,
Главный бухгалтер -
начальник отдела
финансово-бухгалтерской работы аппарата Профсоюза

СПРАВКА ПО ФОРМЕ 2-НДФЛ

Форма справки 2-НДФЛ и порядок ее заполнения утверждены приказом ФНС России от 30.10.2015 № ММВ-7-11/485@, в эти документы внесены изменения, которые действуют начиная с подачи сведений за 2017 год (приказ ФНС России от 17.01.2018 № ММВ-7-11/19@).

Сдать справку без ИНН физического лица можно, и Налоговый орган примет справку и без него, но тогда в протоколе приема сведений о доходах физлиц, который направляется налоговому агенту в течение 10 дней с даты отправки справки, будет предупреждение о том, что ИНН не указан (письмо ФНС России от 06.09.2017 № БС-4-11/17753@). Минфин России в письме от 18.04.2016 № 03-04-06/22325 указал, что нужно принять все меры по идентификации физ-

БЛИЗИТСЯ ОТЧЕТНАЯ КАМПАНИЯ ПО СДАЧЕ ОТЧЕТА 2-НДФЛ И РАСЧЕТА ПО ФОРМЕ 6-НДФЛ ЗА 2017 ГОД, ПРЕДЛАГАЕМ ВАШЕМУ ВНИМАНИЮ ИНФОРМАЦИЮ, КОТОРАЯ ПОМОЖЕТ ВАМ В ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТОВ.

лица, в том числе направить в инспекцию запрос о присвоенном ИНН.

ОСНОВНЫЕ КОДЫ ДОХОДОВ УКАЗЫВАЮТСЯ В СПРАВКЕ 2-НДФЛ:

1010 – дивиденды;
2000 – заработная плата;
2002 – премия;
2010 – вознаграждение по гражданско-правовому договору на выполнение работ (оказание услуг);
2012 – отпускные;
2013 – компенсация за неиспользованный отпуск;
2014 – облагаемая налогом часть выходного пособия;
2300 – пособие по временной нетрудоспособности;
2610 – материальная выгода от экономии на процентах за пользование заемными средствами;
2760 – материальная помощь работникам (кроме матпомощи, выдаваемой в связи со смертью члена семьи, рождением ребенка, стихийным бедствием или иными чрезвычайными обстоятельствами).
В приложении № 1 к приказу ФНС России от 10.09.2015 № ММВ-7-11/387@ коды предусмотрены для большинства доходов. Но все равно на практике встречаются такие доходы, для которых специально кода нет.

Например, нет подходящего кода для доплат к пособиям по временной нетрудоспособности, которые организация выплачивает за счет собственных средств согласно локальному нормативному акту, в том числе сверхнормативные суточные (письмо ФНС от 16.08.2017 № ЗН-4-11/16202@).

В подобных случаях нужно выбирать код 4800 – иные доходы (письмо ФНС России от 06.07.2016 № БС-4-11/12127).

Какие коды вида доходов указывать в справках по форме 2-НДФЛ для премий, выплаченных работникам профсоюзных организаций за счет целевых поступлений, предусмотренных трудовыми и (или) коллективными договорами?

На этот вопрос нет официального разъяснения, однако в интервью журналу «Главная книга», 2017, № 12, Морозов Д.А. – советник государственной гражданской службы РФ 2-го класса, прокомментировал следующее:

«...Сложность с выбором кода для премий возникает в НКО, у которых нет коммерческой деятельности. Верно ли, что у них все премии, даже начисляемые за трудовые результаты, должны отражаться с кодом 2003, а код 2002 им использовать нельзя? Ведь получается, что у таких НКО единственный источник образования имущества – целевые средства. А в описании кода 2002 сказано, что он предназначен для премий, выплачиваемых не за счет средств прибыли, не за счет средств специального назначения или целевых поступлений <20>».

– Представляется, что под словами «целевые поступления» в отношении выбора кода доходов в виде премий следует понимать не в целом источник финансирования организации, выплачивающей такие доходы, а назначение непосредственно самой выплаты.

Поэтому если выплачиваемые НКО своим работникам доходы соответствуют иным критериям для применения кода 2002 (то есть это премия, выпла-

чиваемая за производственные результаты и иные подобные показатели, предусмотренные нормами законодательства, трудовым и/или коллективным договором), то НКО в справках формы 2-НДФЛ следует использовать именно этот код дохода...»
Коды вычетов, которые указываются в 2-НДФЛ, нужно выбирать из приложения № 2 к приказу ФНС России от 10.09.2015 № ММВ-7-11/387@.

ОСНОВНЫЕ КОДЫ ВЫЧЕТОВ В СПРАВКЕ 2-НДФЛ:

- 126 – стандартный вычет на первого ребенка родителю (в одинарном размере);
- 127 – стандартный вычет на второго ребенка родителю (в одинарном размере);
- 128 – стандартный вычет на третьего и следующего ребенка родителю (в одинарном размере);
- 311 – имущественный вычет в размере суммы, потраченной на приобретение (строительство) жилья;
- 327 – социальный вычет по расходам работника на негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное страхование жизни;
- 403 – профессиональный вычет по ГПД на выполнение работ (оказание услуг);
- 501 – вычет из стоимости подарков (до 4 000 рублей в год);
- 503 – вычет из суммы матпомощи (до 4 000 рублей в год).

Обратите внимание, что в разделе 5 справки 2-НДФЛ сумма НДФЛ, исчисленная с зарплаты за декабрь текущего года, всегда отражается за этот же год в полях:

«Сумма налога исчисленная»;

«Сумма налога удержанная»;

«Сумма налога перечисленная».

Тот факт, что этот налог может быть удержан и перечислен в бюджет уже в следующем году, значения не имеет (письма ФНС от 02.03.2015 № БС-4-11/3283, от 03.02.2012 № ЕД-4-3/1692@).

РАСЧЕТ ПО ФОРМЕ 6-НДФЛ

Расчет 6-НДФЛ заполняется в соответствии с порядком, утвержденным приказом ФНС России от 14.10.2015 № ММВ-7-11/450@, в форму расчета и порядок ее заполнения вносятся изменения (приказ ФНС России от 17.01.2018 № ММВ-7-11/18@). Приказ действует с 26.03.2018 и применяется начиная с представления расчета за 2017 год.

Раздел 1 заполняется нарастающим итогом с начала года.

В строке 020 покажите все доходы физлиц с начала года.

В строке 030 вычеты по доходам из строки 020, а в строке 040 – исчисленный с них НДФЛ.

Строки 025 и 045 заполняются только при выплате дивидендов, строка 050 – если есть иностранные работники с патентом.

В строке 060 указывается число людей, чьи доходы были отражены в 6-НДФЛ. Работников, у которых не было облагаемых доходов, не учитываются.

В строку 070 включается НДФЛ, удержанный с начала года.

В строке 080 покажите только тот НДФЛ, который нельзя удержать.

Вид дохода	Дата получения дохода (ст. 223 НК РФ)
Зарплата, включая аванс по ней	Последний день месяца, за который начислили зарплату (письма ФНС от 01.11.2017 № ГД-4-11/22216@, от 09.08.2016 № ГД-4-11/14507)
Премия за месяц	Последний день месяца, за который начислили премию (письма Минфина от 04.04.2017 № 03-04-07/19708, ФНС от 14.09.2017 № БС-4-11/18391)
Премия за период больше месяца – квартал, год и т.п.	День выплаты (письма Минфина от 23.10.2017 № 03-04-06/69115, ФНС от 10.10.2017 № ГД-4-11/20374@)
Отпускные	День выплаты (письмо ФНС от 21.07.2017 № БС-4-11/14329@)
Пособие по больничному	День выплаты (письмо ФНС от 01.11.2017 № ГД-4-11/22216@)
Материальная помощь	День выплаты (письмо ФНС от 16.05.2016 № БС-4-11/8568@)

Строка 090 заполняется, если был возвращен налог работникам.

В разделе 2 включаются только выплаты за 4 квартал (письмо ФНС от 01.11.2017 № ГД-4-11/22216@). Для каждой определяется дата получения дохода (строка 100), дата удержания налога (строка 110) и срок его перечисления, установленный НК (строка 120).

Доходы, у которых все три даты совпадают, включаются в один блок строк 100–140. Например, вместе можно показать зарплату и выплаченную с ней премию за месяц. А вот отпускные или пособия по больничным показывать вместе с зарплатой нельзя, даже если они выплачены одновременно с зарплатой.

Если срок перечисления налога по статье 226 НК наступит в 1 квартале 2018 года, показывать доход в разделе 2 не надо, даже если он отражен в разделе 1. Так, не надо включать в раздел 2 6-НДФЛ за 2017 год зарплату за декабрь, выплаченную в январе.

ДАТА ФАКТИЧЕСКОГО ПОЛУЧЕНИЯ ДОХОДА – ЭТО ДАТА, НА КОТОРУЮ НАДО ИСЧИСЛИТЬ НДФЛ (П. 1 СТ. 210, П. П. 1, 3 СТ. 226 НК РФ).

В 6-НДФЛ указывается по строке 100 разд. 2 (п. 4.2 порядка заполнения расчета, письмо Минфина от 01.02.2017 № 03-04-06/5209).

ДАТА УДЕРЖАНИЯ НДФЛ В СТРОКЕ 110 6-НДФЛ: По общему правилу это дата выплаты дохода (письмо ФНС от 16.08.2017 № ЗН-4-11/16202@).

Но есть исключения. Дата удержания НДФЛ:

– с аванса, то есть зарплату за первую половину месяца, – день выплаты зарплату за его вторую половину (письма ФНС от 29.04.2016 № БС-4-11/7893, от 26.05.2014 № БС-4-11/10126@);

– со сверхнормативных суточных – ближайший день выплаты зарплату за месяц, в котором утвержден авансовый отчет;

– с матвыгоды, подарков дороже 4 000 рублей, дру-

гого дохода в натуральной форме – ближайший

Виды выплат	Срок перечисления НДФЛ
Зарплата за первую половину месяца (аванс)	В день перечисления НДФЛ с зарплаты за вторую половину месяца (окончательный расчет)
Зарплата, в том числе подлежащая выплате при увольнении работника	Не позднее дня, следующего за днем выплаты заработной платы
Отпускные Пособие по временной нетрудоспособности	Не позднее последнего дня месяца, в котором выплачивались отпускные или пособие по временной нетрудоспособности
Доходы, выданные в натуральной форме Материальная выгода Суммы прощенного долга	Не позднее дня, следующего за днем выплаты любых денежных доходов

день выплаты зарплату (п. 4 ст. 226 НК РФ).

СРОК ПЕРЕЧИСЛЕНИЯ НДФЛ:

НДФЛ, который исчислен и удержан с выплаты по ГПД, нужно перечислить в бюджет не позднее рабочего дня, следующего за днем такой выплаты (п. 6 ст. 6.1, п. 6 ст. 226 НК РФ).

НДФЛ, который перечислен в бюджет раньше срока выплаты дохода, ИФНС налогом не признает. По мнению Минфина и ФНС, в этом случае обязанность налогового агента по перечислению НДФЛ не является исполненной. Чтобы погасить задолженность, нужно будет заново уплатить налог в полной сумме. НДФЛ, уплаченный раньше срока, за счет в счет предстоящих платежей не получится, его можно только вернуть из бюджета (письма Минфина от 08.02.2018 № 03-04-09/7597, ФНС от 29.09.2014 № БС-4-11/19714@).

Не показываются в разделе 2 6-НДФЛ за 2017 год отпускные и пособия, выплаченные в декабре 2017 года. Срок перечисления НДФЛ для них – 09.01.2018.

КАК ОТРАЗИТЬ В 6-НДФЛ ЗАРПЛАТУ ЗА ДЕКАБРЬ, ВЫПЛАЧЕННУЮ В ДЕКАБРЕ

Зарплату, выплаченную 29.12.2017, и НДФЛ с нее отражается только в разделе 1 6-НДФЛ за 2017 год. В разделе 2 эти суммы будут отражены в 6-НДФЛ за 1 квартал 2018 года. Ведь срок уплаты НДФЛ в этом случае 09.01.2018 – первый рабочий день после выплаты дохода. То, что налог перечислен 29.12.2017, значения не имеет (письмо ФНС от 01.11.2017 № ГД-4-11/22216@). Раздел 2 6-НДФЛ за 1 квартал 2018 года заполняется так:

строка 100 – 31.12.2017

строка 110 – 29.12.2017

строка 120 – 09.01.2018

Зарплату, выплаченную до 29.12.2017, и НДФЛ с нее отражается и в разделе 1, и в разделе 2 годовой 6-НДФЛ. Например, зарплату, выплаченную 28.12.2017, в разделе 2 показываем так:

строка 100 – 31.12.2017

строка 110 – 28.12.2017

строка 120 – 29.12.2017.

ИСТОРИЧЕСКИЕ ДАТЫ:

ФЕВРАЛЬ–МАРТ



Март 1947 года – I объединенный съезд профсоюза рабочих нефтяной промышленности южных и западных районов

10–12 февраля 1948 года – III пленум ЦК профсоюза рабочих нефтяной промышленности Востока заслушал вопросы: «О выполнении решений XVII пленума ВЦСПС (декабрь 1947), «О выполнении коллективных договоров в 1947 году и о подготовке к заключению коллективных договоров на 1948 год», «О решении XVII пленума ВЦСПС «О работе с профсоюзными кадрами»

22 марта 1949 года – II съезд профсоюза рабочих нефтяной промышленности южных и западных районов рассмотрел вопрос об объединении профсоюзов рабочих нефтяной промышленности Востока и рабочих нефтяной промышленности южных и западных районов в один профсоюз рабочих нефтяной промышленности СССР

25 марта 1949 года – I съезд профсоюза рабочих нефтяной промышленности СССР

1–3 марта 1951 года – II съезд профсоюза рабочих нефтяной промышленности СССР

5–6 марта 1952 года – IV пленум ЦК профсоюза рабочих нефтяной промышленности СССР заслушал вопросы: «О ходе выполнения постановления VII пленума ВЦСПС (декабрь 1951 года), «О работе с профсоюзным активом на предприятиях»

10 февраля 1965 года – постановление секретариата ЦК профсоюза «Об итогах социалистического соревно-

вания буровых и вышкомонтажных бригад нефтяной и газовой промышленности за 1964 год»

28 февраля 1977 года – VIII съезд профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности. Принято решение о разукрупнении профсоюза на два:

– профсоюз рабочих нефтяной и газовой промышленности;

– профсоюз рабочих химической и нефтехимической промышленности

1 марта 1977 года – I съезд профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности. Председатель ЦК В.Т. Седенко, секретари В.И. Багаев, Е.Л. Егорычев

Февраль 1992 года – III межрегиональная профсоюзная конференция по социально-экономическим проблемам Севера

Февраль 1992 года – первое тарифное соглашение между правительством Российской Федерации, Министерством топлива и энергетики Российской Федерации и Российским Советом профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства на 1992 год

18 марта 1992 года – образование объединения профсоюзов работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства государств

15 февраля 1993 года – второе отраслевое (тарифное) соглашение между Российским Советом профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, Министерством топлива и энергетики

Российской Федерации и Министерством труда Российской Федерации на 1993 год

Февраль 1993 года – принят закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

Март 1994 года – IV конференция по социальным и экономическим проблемам Севера

17 марта 1994 года – образовано МОПО ОАО «Лукойл» (первая межрегиональная профсоюзная организация)

23 марта 1995 года – четвертое отраслевое тарифное соглашение между Российским Советом профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, Минтопэнерго России и Минтруда России на 1995 год

Март 1997 года – Нефтегазстройпрофсоюз РФ принял активное участие в общероссийской акции протеста профсоюзов «За труд, зарплату, социальные гарантии»

2 февраля 1999 года – шестое отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 1999–2001 годы между Нефтегазстройпрофсоюзом РФ и Минтопэнерго России

1 февраля 2000 года – создание МПО ОАО «Газпром»

2 марта 2001 года – образована Ассоциация профсоюзов работников базовых отраслей промышленности и строительства РФ

18 февраля 2003 года – Российский Совет профсоюза организовал и провел международную профсоюзную конференцию «Человеку труда – надежную правовую защиту»

Февраль 2006 года – утверждены концепция обучения и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, положение о методическом совете по обучению и повышению квалификации профсоюзных кадров и актива профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации и его состав

Февраль 2007 года – заключение соглашения о сотрудничестве и взаимодействии с Всероссийской политической партией «Единая Россия»

Февраль 2007 года – Нефтегазстройпрофсоюзом РФ совместно с Союзом нефтегазопромышленников России при спонсорской поддержке НПФ «Благосостояние» проведена конференция «Социальное развитие коллективов и социальная ответственность бизнеса в ТЭК России»

10 февраля 2008 года – создание МПО ОАО «НК «Роснефть»

Февраль 2008 года – утверждено положение об уполномоченном по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России

Февраль 2008 года – разработана стратегия информационного развития Профсоюза

Март 2009 года – вторая женская конференция Нефтегазстройпрофсоюза РФ «Гендерные стереотипы на рынке труда»

Март 2010 года – при участии Нефтегазстройпрофсоюза РФ ФНПР провела круглый стол «Проблемы привлечения и закрепления молодежи на Севере»

21 февраля 2012 года – Российский Совет Нефтегазстройпрофсоюза РФ провел заседание круглого стола «Проблемы и задачи защиты социально-экономических интересов работников в современных условиях»

13 марта 2012 года – прошел круглый стол-семинар по проблемам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза в современной социально-экономической обстановке

1 марта 2013 года – подписано соглашение о дружбе и сотрудничестве между Белорусским профсоюзом работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности и профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации

7 февраля 2014 года – в г. Сургуте прошла межрегиональная конференция «Информационная работа профсоюзов как инструмент решения социально-экономических вопросов на различных уровнях. Трехстороннее обсуждение вопросов социального партнерства», в рамках которой состоялось трехстороннее обсуждение вопросов укрепления системы социального партнерства на отраслевом уровне

2 марта 2015 года – подписано соглашение о сотрудничестве и взаимодействии между правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Общероссийским профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства. Со стороны правительства автономного округа соглашение подписала временно исполняющая обязанности губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Н.В. Комарова, со стороны Нефтегазстройпрофсоюза России – председатель Профсоюза Л.А. Миронов

26 марта 2015 года – межрегиональная конференция по вопросам обеспечения социальной стабильности в северных регионах Российской Федерации в условиях экономического кризиса

23–24 марта 2016 года – состоялась III Северная межрегиональная конференция «Совершенствование трудового законодательства в сфере охраны труда»

9 февраля 2017 года – состоялся семинар-совещание по актуальным вопросам профсоюзной деятельности, участниками которого стали председатели профсоюзных организаций, дислоцирующихся на территории Уральского федерального округа

22 марта 2017 года – состоялась IV Северная межрегиональная конференция по актуальным вопросам социальной защиты наемных работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях



Проект «БЕСПЛАТНЫЙ САЛАТ-БАР»

По инициативе «СИБУР Профсоюза» в столовых предприятий СИБУРа с ноября 2017 года стартовал проект по здоровому питанию «Бесплатный салат-бар».

Работники предприятий могут составить свой полезный салат из сезонных овощей, заправив его растительным маслом.

«Наша инициатива – еще один шаг в организации и предоставлении возможности здорового питания для наших сотрудников», - отметил Вячеслав Харитонов, председатель межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз», - это часть программы «Здоровое

питание», по которой диетологом разработано базовое меню блюд здорового питания для всех столовых предприятий СИБУРа, и по ним предоставляются скидки. А бесплатный салат-бар - это возможность для сотрудников реализации одного из базовых принципов программы - суточное потребление сырых овощей и фруктов 500 граммов в день».

Проект стартовал в столовых ООО «СИБУР Тольятти», где получил одобрение сотрудников предприятия, а затем распространился на все площадки СИБУРа.

«Я первый раз попробовала создать салат из овощей в столовой, - поделилась мнением кладовщик цеха складского хозяйства ООО «СИБУР Тольятти» **Галина Калмыкова**. - Здорово, что можно выбрать овощи и скомпоновать их по своему усмотрению. В два раза приятней, что это бесплатно. Полностью поддерживаю инициативу СИБУР Профсоюза!».



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ



«ЛАСТОЧКА»

ДОСТОВЕРНО. ВАЖНО. ПОЛЕЗНО.

Более 800 реальных адресов электронной почты
членов Профсоюза, профсоюзных активистов
и руководителей

Более 5 000 подписчиков в СОЦИАЛЬНЫХ сетях



ЕЖЕДНЕВНО ОКОЛО 1 000 просмотров на официальном
сайте Нефтегазстройпрофсоюза России
<http://www.rogwu.ru>

**ЕДИНОЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ**

Материалы для размещения присылайте по адресу press@rogwu.ru

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

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

