

№3 (234)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



М А Й
2018

НГСП - ИНФОРМ

ROGWU INFORM

ЧАСТНОЕ МНЕНИЕ
КОНСТАНТИН СИМОНОВ

ГОСТЬ НОМЕРА
ЭДУАРД ИСАКОВ

ЗДОРОВО ЖИВЕМ
ПРОФСОЮЗНЫЙ ТУРИЗМ

СПЕЦПРОЕКТ
«ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»:
«ТАТНЕФТЬ»



ТЕМА НОМЕРА: СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗА



Наш майский номер журнала посвящен Первомаю, большой работе Нефтегазстройпрофсоюза России в сфере совершенствования социальной политики, в частности не остается без внимания и северный вопрос. По традиции большое внимание редакция журнала старается уделять людям, специалистам, руководителям, профсоюзным лидерам, которые имеют большую ценность не только для своего предприятия, где трудятся, но и для отрасли в целом. Они являются примером для целых поколений не только как профессионалы, но и как патриоты своего дела.

В этом номере мы запускаем проект Нефтегазстройпрофсоюза России «Энергия жизни». Это проект об уникальных местах нашей Родины, уникальных компаниях нефтегазовой отрасли, неординарных людях. И начатъ мы решили с компании «Татнефть», с юго-восточной части Республики Татарстан. А вот почему? Ответ найдете в проекте «Энергия жизни».

Мы открыты для сотрудничества: пишите нам на электронную почту, звоните по телефонам. Создадим единое информационное пространство Нефтегазстройпрофсоюза России!

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВНАЯ ТЕМА	Интервью с Председателем Нефтегазстройпрофсоюза России Александром Корчагиным	стр. 4-5
	Интервью с заместителем Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России Ниной Кузьминой	стр. 6-8
	Социально-экономическая ситуация на Севере	стр. 10-11
ЧАСТНОЕ МНЕНИЕ	Константин Симонов, политолог, директор фонда национальной энергетической безопасности	стр. 12-14
ИТОГИ VI ПЛЕНУМА РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА	стр. 15-20
РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ	ППО ОАО «Куйбышевский НПЗ»	стр. 21
	ООО «Газпром добыча Надым»	стр. 22-23
ГОСТЬ НОМЕРА	Эдуард Исаков, член Совета Федерации от ХМАО-Югры	стр. 24-27
СЛАВИМ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА	Сергей Мазунов, ветеран общества «Газпром трансгаз Югорск»	стр. 28-29
ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ	Валерий Золотарев, представитель Кавбардино-Балкарской Республиканской организации Профсоюза	стр. 30-32
	Сергей Журавлев, председатель ОППО «Газпром добыча Астрахань профсоюз»	стр. 34-35
ПРОФСОЮЗ В ЦИФРАХ	стр. 36-37
ЗДОРОВО ЖИВЕМ	Профсоюзный туризм «Газпром профсоюз»	стр. 38-39
СПЕЦПРОЕКТ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ «ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»	Компания «Татнефть»	стр. 40-61

Дорогие друзья! Коллеги! Земляки!

9 Мая – всенародный праздник, объединяющий всех нас – разных возрастов, национальностей, профессий. Патриотизм и любовь к Родине – это память нашей истории, это глубокое почтение перед защитниками рубежей государства, своего народа и его традиций. Тяжелую ношу войны несли миллионы людей как на фронте, так и в тылу. И все вместе они совершили бессмертный подвиг спасения нашего Отечества.

Великая Победа навсегда останется героической вершиной истории нашей страны. Благодаря самопожертвованию солдат Красной армии, тружеников тыла от мала до велика мы сегодня мирно живем и работаем, растим детей и внуков, уверенно встречаем каждый новый день.

Не будем забывать и о вкладе профсоюзов в поистине всенародное движение «Все для фронта – все для Победы!». Народное ополчение, подготовка населения к самообороне, эвакуация промышленных производств, помощь семьям фронтовиков, обустройство жизни после освобождения территорий от фашистов – это лишь то небольшое, в чем принимали участие наши коллеги во время Великой Отечественной войны и после нее.

Время берет свое, все меньше с нами участников войны, но это значит лишь одно: наша память должна быть еще крепче. Наш святой долг – сохранить историческую правду о той страшной войне, постоянную заботу о живых и павших героях и их семьях. Мы просто обязаны нашим ветеранам жить в мире, трудиться во благо нашей страны, нашей Родины.

От имени Нефтегазстройпрофсоюза России и от себя лично поздравляю всех с Великой Победой!

Желаю ветеранам, их семьям, родным и близким мирного неба, здоровья и заботы. Стабильности и процветания нашей Отчизне! Пусть всем нам праздник Победы служит примером сплочения и придает новые силы в укреплении могущества России.

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России

Александр Корчагин



«ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД, ЗА СПРАВЕДЛИВУЮ СОЦИАЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ!»



– Александр Викторович, на ваш взгляд, изменилось ли за последние годы в обществе отношение к человеку труда?

– К сожалению, за последние 30 лет, можно сказать, изменилось глобально, поэтому профсоюзы настаивают на необходимости повысить в общественном сознании значимость человека труда. Люди, которые работают и производят, не должны быть нищими. К сожалению, на сегодняшний день в России ситуация иная. Доход пяти миллионов работающих ниже прожиточного минимума. Мы никогда с этим не смирились. Профсоюзная позиция заключается в следующем: человек, который трудится на производстве, должен не только обеспечивать себя и свою семью едой и одеждой, но и иметь возможность дать детям образование, приобрести комфортное жилье, кроме того, он должен иметь возможность помогать своим родителям.

– То есть профсоюзный лозунг «За достойный труд» – прежде всего о достойной заработной плате?

ПОД ТАКИМ ОБЩИМ ДЕВИЗОМ 1 МАЯ 2018 ГОДА ПРОШЛИ ПЕРВОМАЙСКИЕ ШЕСТВИЯ И МИТИНГИ, В МОСКВЕ И РЕГИОНАХ РОССИИ. НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ ПОДДЕРЖАЛ ЛОЗУНГ ФНПР И ДОПОЛНИЛ ЕГО СВОИМИ. О НОВОМ ЗВУЧАНИИ ЗНАКОМЫХ ЛОЗУНГОВ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В ОТНОШЕНИИ К ТРУДУ И О ЗАДАЧАХ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ ПЕРЕД СВОИМИ ЧЛЕНАМИ В ИНТЕРВЬЮ С ПРЕДСЕДЕТЕЛЕМ АЛЕКСАНДРОМ КОРЧАГИНЫМ.

– Безусловно, но вторая часть его – «За справедливую социальную политику», правда, это некая универсализация. Но универсальной справедливости быть не может. Справедливость для каждого человека является индивидуальным понятием, можно определить справедливость для группы людей, но все равно не для всех. Должен быть единый подход, единый стандарт простых правил. Первичные понятийные категории для всех должны быть общими. Если не будет элементарного понимания, что такое минимальная заработная плата, минимальный доход, принципиально невозможно в дальнейшем развивать систему материального поощрения и мотивации. Достойный труд – это не только про деньги. Очень важны условия, в которых трудится работник. Труд в нашей великой стране должен быть квалифицированным. Задачу по созданию высококвалифицированных рабочих мест поставил перед всеми Президент страны. В это понятие вкладывается не только соответствующее современным требованиям рабочее место, это и высокий уровень компетенции работника. В этой связи весьма актуален вопрос о профессиональных стандартах, в разработке которых Нефтегазстройпрофсоюз России принимает самое непосредственное участие. Высокая компетентность человека труда, его саморазвитие, дополнительные знания и навыки – это фундамент, гарантия возможности самореализации в современном обществе, что приносит ему моральное и материальное удовлетворение. Достойный труд – это и отсутствие дискриминации по гендерному и возрастному признаку, возможность для молодежи по-

лучить первое рабочее место, достойный труд, забота о ветеранах, пенсионерах и многое другое. Вот мой взгляд на понятие справедливой социальной политики и достойного труда.

– В зоне внимания профсоюзов – трудовые отношения и все, что с ними связано: социальные льготы и гарантии, повышение квалификации, охрана труда и многое другое. А как изменился формат трудовых отношений за последние сто лет?

– Есть незыблемые вещи – с одной стороны, собственники средств производства, с другой – наемные работники. Но конечно, в наш век дигитализации больше становится труда индивидуального, многие работники трудятся удаленно, есть огромный сегмент самозанятых, но при этом если мы вспомним, проанализируем трудовые отношения столетней давности, было очень много трудовых отношений, связанных с сельским хозяйством, воспроизводством человеческого ресурса, все, что связано с человеком, его жизнеобеспечением.

На сегодняшний день формат самого труда в экономике взял ориентир на роботизацию, машины работают за человека. В трудовых отношениях мы все больше видим услуги, ориентированные на повышение качества жизни. Но саму структуру труда это ни в коей степени не меняет. Самым крупным работодателем в нашей стране, как вы знаете, является государство. И как ни странно, именно в бюджетной сфере есть проблемы с достойной оплатой труда, достойной компенсацией вредных и тяжелых условий труда. Нельзя допускать большого расслоения в обществе, это приводит к разрушению государства. Мы это все проходили в 1917 году. Поэтому задача профсоюзов – добиться для тех, кто сегодня мало зарабатывает, возможности повышения квалификации.

– Каковы основные планы Нефтегазстройпрофсоюза России на этот год?

– Сегодня мы активно работаем с Объединением работодателей нефтегазовой отрасли, оно «ожилось», поменялось руководство, сейчас идут переговоры о вхождении в объединение компаний. Профсоюз в этом всегда был заинтересован. Нам гораздо проще и эффективнее работать с Объединением работодателей с единой позицией, чем с каждой компанией в отдельности.



Наша задача – совершенствование Отраслевого соглашения, в котором важно установить минимальные нормы по оплате труда, социальным льготам и гарантиям, обозначить минимальную границу для всех коллективных договоров компаний. Я сегодня ставлю задачу перед Профсоюзом в целом и нашими профсоюзными организациями повысить реальную заработную плату. Неплохо получается отстаивать интересы сотрудников в части индексации заработной платы, но не секрет, что инфляция быстро съедает индексацию, которой добиваемся ежегодно во всех компаниях.

– Александр Викторович, что для вас лично Первомай? Как отмечает Нефтегазстройпрофсоюз России 1 Мая? Традиционной демонстрацией? Будут ли какие-то свои лозунги в этот Первомай?

– Одно из воспоминаний детства – я сижу на плечах у отца, на моем пальто красная ленточка, как у всех вокруг. В студенчестве было весело. Запомнилось и то, как в Югорске, небольшом северном городке, вышли на демонстрацию, и тут пошел такой снег, что за полдня нанесло сугробов выше колена.

Для меня 1 Мая – это прежде всего день солидарности, когда проводятся общественные акции, связанные с решением трудовых и социально-экономических вопросов. 1 Мая – это и чествование лучших. Все мероприятия по большей части традиционные – митинги, шествия, торжественные собрания, акции – выражение нашего мнения, нашей позиции. В этом году, как всегда, пойдем под общими лозунгами, но у нас есть и свои. Они касаются защиты и поддержки северян, ведь большое количество членов Нефтегазстройпрофсоюза России – северяне. Достойная заработная плата на Севере, принятие государственной стратегии развития Севера – вот объекты внимания Профсоюза.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОСНОВА ДОСТОЙНОГО ТРУДА



– **Нина Николаевна, Первомай отремел по всей стране хорошими лозунгами про достойный труд. Но ведь с каждым годом потребности растут, а концепция достойного труда сформирована почти 20 лет назад. Возможна ли в природе справедливая социальная политика?**

– Начну с того, что достойный труд в понимании профсоюзов – это труд в безопасных условиях, который оплачивается достойно, что обеспечивает работнику не только расширенное возмещение затрат его рабочей силы, но и возможность его профессионального развития. Важнейшей составляющей достойного труда является эффективная социальная защита. Занятость, сбалансированный рынок труда – это тоже необходимые условия достойного труда. Очевидно, например, что наличие армии безработных не способствует достижению основного индикатора достойного труда – его достойной оплаты. Практика, российская и международная, показывает, что в рыночной экономике основы достойного труда максимально успешно формируются через систему социального партнерства в сфере труда. Справедливая социальная политика в России не только

концепция достойного труда сформулирована международной организацией труда без малого двадцать лет назад. Эта концепция определила в качестве достойного такой труд, который осуществляется в хороших условиях, приносит работнику удовлетворение и дает ему возможность в полной мере реализовать свои способности, навыки и мастерство. Это труд с достойной оплатой, в условиях свободной организации, труд, при котором права трудящихся защищены, и трудящиеся могут внести наибольший вклад в общее благополучие. Продвижение принципов достойного труда в Российской Федерации идет в системе социального партнерства в сфере труда, а также в рамках программы сотрудничества между Российской Федерацией и международной организацией труда. Федерация независимых профсоюзов России в ходе широкомасштабного общественного обсуждения сформулировала стандарты достойного труда, которые оформлены постановлением Исполкома ФНПР в 2012 году, представлены на международной конференции высокого уровня в Москве в декабре того же года. Сегодня мы беседуем о достойном труде, роли профсоюзов в обществе, социальном партнерстве и многом другом с заместителем Председателя ФНПР Ниной Кузьминой.

возможна, но и жизненно необходима, потому что в современной экономике социальная политика является продуктивной, то есть приносящим доход фактором. И это в полной мере отражено в указе Президента России от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

– **Распределение после вузов помнит поколение 60-х, позже каждый выпускник определялся сам. Но вопрос об организации первого рабочего места для выпускников вузов не теряет своей актуальности.**

– Молодые специалисты по ряду профессий очень востребованы, но к сожалению, эти профессии не всегда востребованы молодыми людьми! По моему мнению, у нас отсутствует система профессиональной ориентации школьников и молодежи. Огромную роль играет качество полученного профессионального образования. Что бы и кто бы ни говорил о переизбытке юристов с экономистами, хороших юристов и экономистов по-прежнему не хватает. Вместе с тем наша нормативная правовая база в части трудоустройства молодежи, впервые вышедшей на ры-



нок труда, в целом нуждается в совершенствовании. Этот факт с подачи профсоюзов зафиксирован в последних генеральных соглашениях между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации, в том числе соглашением на 2018–2020 годы. Там же зафиксировано обязательство о совершенствовании системы прогнозирования спроса и предложения рабочей силы, информирования о рынке труда. При этом какого-то подходящего всем, универсального рецепта здесь нет. Квотирование рабочих мест тоже не является панацеей. Право выпускников вузов на первое рабочее место рискует остаться декларацией на бумаге, если люди по своему усмотрению и за свои деньги могут получить ту или иную профессию. Приведу простой пример. Не секрет, что многие молодые люди хотят быть артистами. Сегодня за свои деньги почти любой человек с творческими наклонностями может получить соответствующую квалификацию. Но где взять такое количество театров, чтобы трудоустроить каждого мечтающего о сцене.

– **Нина Николаевна, какую роль выполняют профсоюзы в выработке и осуществлении социальной политики государства? Есть ли конкретные примеры?**

– В соответствии с современным российским законодательством профсоюзы являются необходимым субъектом выработки и осуществления социальной политики. Этот функционал профсоюзы реализуют в системе социального партнерства непосредственно, а также через своих представителей в органах власти. Самые свежие примеры – указ Президента России от 7 мая 2018 года. Во многом благодаря профсоюзам и сформулированным ими наказам Путин включил в число национальных цели повышения уровня жизни граждан, создания комфортных условий для их проживания, а также условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека. – **Вот мы говорим про социальное партнерство, а как организована современная система социального партнерства в России и каковы ее основные задачи?**

– Современная система социального партнерства в России многоуровневая. Она представлена коллективными договорами, заключаемыми на уровне предприятия, соглашениями, заключаемыми на отраслевом, федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях, а также комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня социального партнерства. Исполком ФНПР ежегодно подводит итоги коллективно-договорной кампании. За 2017 год они еще не подведены, а к примеру, за 2016 год заключено:

- 5 соглашений на уровне федеральных округов;
- 61 федеральное отраслевое соглашение;

- 80 региональных трехсторонних соглашений;
- 1 919 территориальных трехсторонних соглашений;
- 1 044 отраслевых соглашений на региональном уровне;
- 3 596 отраслевых соглашений на территориальном уровне;
- 134 745 коллективных договоров;
- 1 700 иных соглашений (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации.

В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) обсуждаются вопросы, касающиеся трудовых и социально-экономических отношений. Заключается Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ, как правило, на трехлетний период. Вошло в практику создание при федеральных органах исполнительной власти рабочих групп, в которых непосредственно участвуют представители сторон РТК с целью подготовки проектов стратегических документов страны, законодательных и иных нормативных правовых актов. Все вместе это и представляет собой современную систему социального партнерства.

– **Социальное партнерство носит добровольный характер. Есть ли у профсоюзов какие-то инструменты для вовлечения работодателей в систему социального партнерства? Если да, то какие?**

– Профсоюзы неоднократно выступали с предложениями в виде возможных налоговых или административных преференций социально ответственным работодателям. Однако пока нет законодательно закрепленных инструментов стимулирования работодателей к участию в социальном партнерстве. Но у социального партнерства есть альтернатива – социально-трудовой конфликт. И нормальный работодатель сам понимает, что не конфронтация, а конструктивное взаимодействие с работниками – единственно возмож-

ная стратегия долгосрочного устойчивого развития компании. Социальная ориентированность бизнеса стала фундаментом трудовых отношений наиболее развитых стран, которые на своем примере показали, что партнерство с работниками – преимущество для компании, а не финансовое бремя. Многие российские работодатели, особенно крупные, тоже это поняли. Их пример стараемся пропагандировать, в том числе через проведение общероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

– По вашему мнению, насколько силен роль профсоюзов как института в современном обществе?

– На мой взгляд, роль профсоюзов как института целесообразно оценивать по силе или слабости. Сегодня качественно меняется сама роль профсоюзов. И это требует дополнительного осмысления, чтобы вовремя адаптироваться к новым вызовам. Что касается конкретной роли ФНПР в обществе и мировом профсоюзном дви-



жении, то кроме усиления роли профсоюзов как субъекта социальной политики в современной России обращу внимание еще на один факт. При наличии в мире антироссийской риторики и санкций генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов встречала Первомай на трибуне Красной площади в Москве...

– Законодательство РФ наделяет профсоюзы достаточными правами на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Но при этом мы видим порой некоторую зависимость профсоюзов от крупных корпораций. Как ее снизить?

– Снизить зависимость профсоюзов от крупных корпораций можно только укреплением профсоюзов, консолидацией профсоюзных сил и ресурсов. Работник вступает в профсоюз, а не в первичную профсоюзную организацию. Независимость – основа деятельности любого профсоюза, и именно профсоюз должен отстаивать ее перед лицом работодателей. Работодатели знают, что в руках профсоюзов есть и крайняя мера, позволяющая отстоять права работников – забастовка. Но в последнее время она применяется достаточно редко, во многом благодаря тому, что не только профсоюзы, но и работодатели переориентировались от конфронтации в русло конструктивного взаимодействия.



РОССИЙСКАЯ ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВНЫМИ ЗАДАЧАМИ РТК ЯВЛЯЮТСЯ СОГЛАСОВАНИЕ ПОЗИЦИЙ СТОРОН ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ; РАССМОТРЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ СТОРОН ВОПРОСОВ, ВОЗНИКШИХ В ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ; РАСПРОСТРАНЕНИЕ ОПЫТА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, В ТОМ ЧИСЛЕ МЕЖДУНАРОДНОГО. НА ЗАСЕДАНИЯХ РТК РАССМАТРИВАЮТСЯ ВСЕ ПРОЕКТЫ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЗАКОНОВ И ПОСТАНОВЛЕНИЙ, РАСПОРЯЖЕНИЙ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ, КАСАЮЩИЕСЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ. РОССИЙСКАЯ ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СОБИРАЕТСЯ НА ЗАСЕДАНИЯ В ПОЛНОМ СОСТАВЕ, КАК ПРАВИЛО, ОДИН РАЗ В МЕСЯЦ, ПРИ НАСЫЩЕННОЙ ПОВЕСТКЕ – ДВА РАЗА В МЕСЯЦ. ПОЛНЫЙ СОСТАВ – ЭТО 90 ЧЕЛОВЕК, ПО 30 ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ КАЖДОЙ ИЗ СТОРОН. МЕЖДУ ЗАСЕДАНИЯМИ КОМИССИИ РАБОТАЮТ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩИЕ РАБОЧИЕ ГРУППЫ. ИХ СЕМЬ, ПО ЧИСЛУ РАЗДЕЛОВ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ. В ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩИЕ РАБОЧИЕ ГРУППЫ ОТ КАЖДОЙ ИЗ СТОРОН ВХОДЯТ ЧЛЕНЫ РТК (ПО 4-5 ЧЕЛОВЕК) И ЭКСПЕРТЫ-СПЕЦИАЛИСТЫ. В СРЕДНЕМ ЗА ОДНУ НЕДЕЛЮ ПРОХОДИТ ДВА-ТРИ ЗАСЕДАНИЯ РАБОЧИХ ГРУПП. КАЖДАЯ РАБОЧАЯ ГРУППА ПО СВОЕЙ ТЕМАТИКЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНО РАССМАТРИВАЕТ ПРОЕКТЫ ЗАКОНОВ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ОПРЕДЕЛЯЯСЬ С ПРОЕКТОМ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ ПО ТОМУ ИЛИ ИНОМУ ВОПРОСУ. ПО КАЖДОМУ ИЗ ВОПРОСОВ ФОРМИРУЕТСЯ КОНСОЛИДИРОВАННАЯ ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ СТОРОНЫ КОМИССИИ, КОТОРАЯ ЗАТЕМ ВЫНОСИТСЯ НА ОСНОВНОЕ ЗАСЕДАНИЕ. ВСЕ РЕШЕНИЯ В РАМКАХ РТК – ИЛИ КОНСЕНСУС, ИЛИ КОМПРОМИСС.

В ЧЕМ ВЫ ВИДИТЕ СПРАВЕДЛИВОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ?

Вячеслав Князев, Председатель ППО ООО «РН-Ванкор»:

– Социальная политика – система взаимоотношений власти и общества, при которой государство оказывает гражданам заботу и помощь на всех этапах жизни (детские сады, школы, внешкольные учреждения, качественные и бесплатные образование и медицина, достойный уровень заработной платы и пенсии), при которой присутствует ощущение стабильности и уверенности в завтрашнем дне. Справедливость социальной политики, на мой взгляд, заключается в предоставлении равных возможностей и условий в использовании социальных благ каждому гражданину, в ограничении разницы в уровнях дохода самых богатых и самых бедных, увеличении так называемого среднего класса.

ООО «РН-Ванкор», являясь одним из крупнейших отечественных проектов нефтегазодобычи, требует от работников максимальной самоотдачи в труде, высокой эффективности, которые в целом позволяют предприятию выполнять масштабные производственные задачи, развиваться и осваивать новые месторождения.

Кроме базового условия – конкурентной заработной платы – работникам предложен солидный пакет социальных льгот и гарантий, предусматривающий заботу о самих работниках и членах их семей. Такую модель взаимоотношений между работодателем и работниками вполне можно назвать примером справедливой социальной политики предприятия.

Ирина Чаплыгина, Председатель ППО ООО «РН-Ставропольнефтегаз»:

– Основная цель социальной политики состоит в создании благоприятной социальной атмосферы, в обеспечении достаточного дохода и социальной поддержке работников, а также помощи им в определенных жизненных ситуациях.

Хочу отметить, что в настоящее время решения, связанные с заработной платой, охраной труда, увеличением льгот, гарантий и компенсаций в ООО «РН-Ставропольнефтегаз», принимаются только с учетом мнения профсоюзной организации. Именно социальное партнерство позволяет выработать правильную тактику соблюдения законных прав и интересов сотрудников.

Эта тактика отражена и в основном документе по защите прав и интересов всех без исключения членов трудового коллектива – в Коллективном договоре. На мой взгляд, принятый в ПАО «НК «Роснефть» Коллективный договор является одним из лучших среди коллективных договоров предприятий нефтегазового комплекса. Это динамично развивающийся документ, что является его особенностью.

Валерий Куксов, Председатель ППО АО «Самотлорнефтегаз»:

– Справедливая социальная политика направлена на создание равных условий для всестороннего развития человека и его способностей к труду.

Неизбежная дифференциация доходов и имущественное расслоение в условиях рыночной экономики требует вмешательства в сферу распределения социальных благ с учетом индивидуального вклада каждого работника в достижение производственных результатов предприятия.

В АО «Самотлорнефтегаз» созданы различные профильные комиссии (по выплатам по Коллективному договору, жилищная комиссия, санаторно-курортная, наградная и другие), в которых работают на паритетных началах представители работодателя и профсоюзной организации. Комиссии принимают решения после глубокого всестороннего изучения кандидата, его вклада в производство, стажа работы, дохода, медицинских показаний).

Вячеслав Игнатов, Председатель ППО АО «Рязанская нефтеперерабатывающая компания»:

– Справедливая социальная политика – это действия государства, работодателя и профсоюзов, направленные в первую очередь на поддержку наиболее нуждающихся слоев населения.

В Рязанской нефтеперерабатывающей компании это в первую очередь многодетные семьи, семьи, воспитывающие детей-инвалидов, работники, имеющие среднемесячный доход на одного члена семьи менее полутора прожиточных минимумов, работники, попавшие в трудную жизненную ситуацию.

При этом размер социальных выплат работникам при возникновении трудных жизненных ситуаций определяется соответствующей комиссией исходя из занимаемой должности, уровня заработной платы и семейного положения.

Геннадий Зотов, Председатель ОППО ОАО «Самаранефтегаз»:

– Справедливость социальной политики, на мой взгляд, видится в том, чтобы улучшить положение (социальную защищенность) трудящихся путем принятия новых нормативов и решений по отношению к уже существующим нормам, принятым в отдельно взятых коллективах.

Как положительный пример справедливой социальной политики в нашем ОАО «Самаранефтегаз» – это такие пункты Коллективного договора:

– в целях укрепления семейных ценностей: выделение льготных путевок в местные базы отдыха всем членам семьи работника (предоставляются финансовые возможности для такого отдыха всем членам семьи сотрудника, что особенно актуально для работников с низким уровнем дохода);

– в целях защиты материнства и детства: производить доплату женщинам по беременности и родам на период временной нетрудоспособности;

– доплата к ежемесячному пособию работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

– выплата ежемесячного пособия работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком/детьми с 1,5 лет до достижения им возраста 3 лет в случае если ребёнку/детям, поставленному на соответствующий учет в органе управления образованием муниципального органа, не предоставлено место/места в детском дошкольном учреждении по месту жительства.

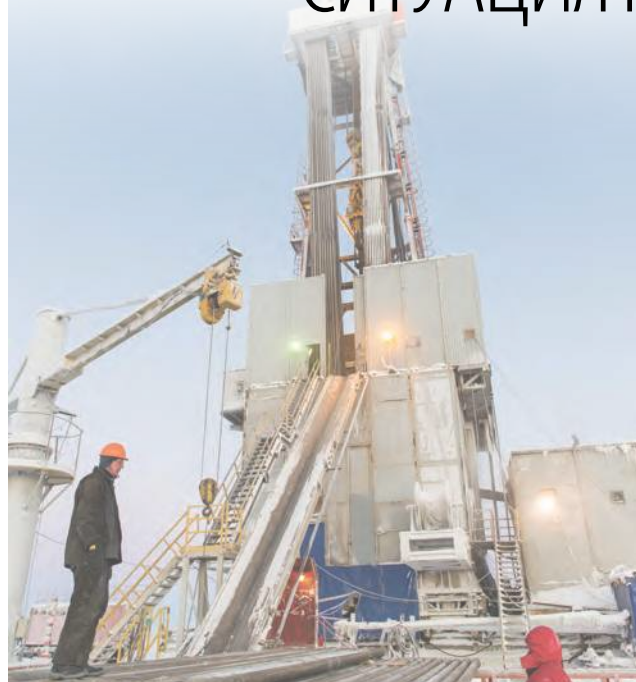
Справедливость социальной политики, полагаю, наиболее ярко выражена:

– в равенстве всех людей перед законом;

– помощи наименее защищенной категории населения;

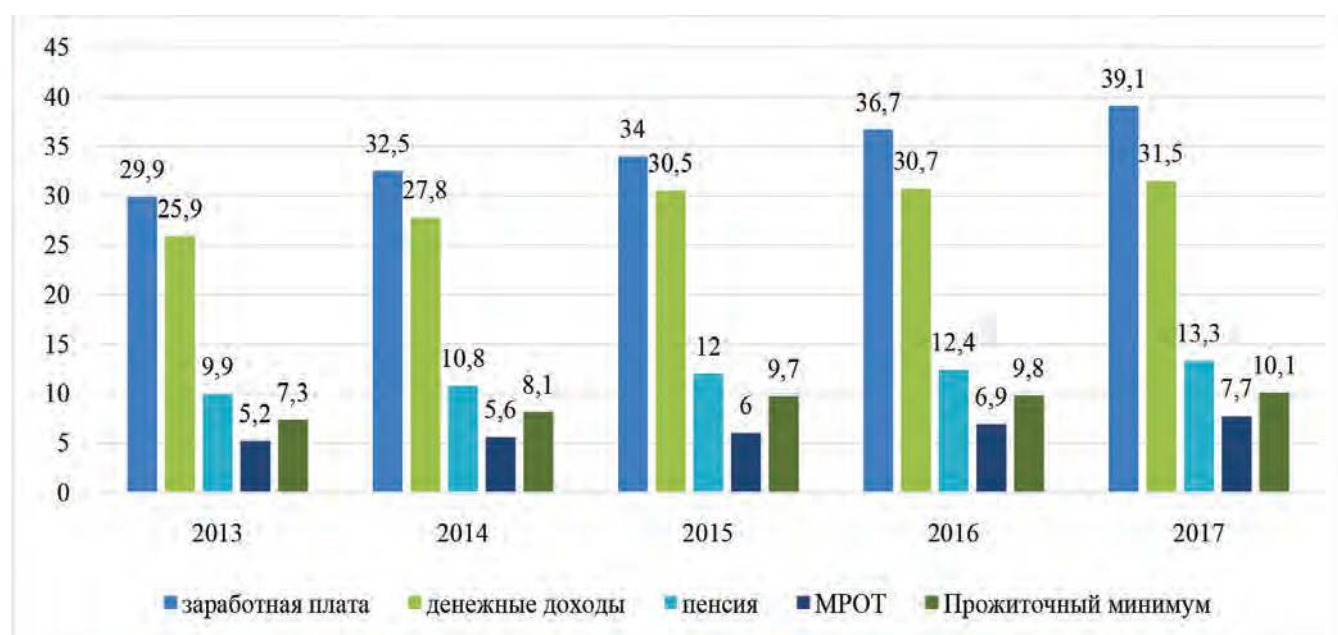
– создании условий и достойной заработной платы для трудоспособного населения: «За достойный труд – достойную зарплату».

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ НА СЕВЕРЕ



Рост заработной платы в реальном выражении в 2017 году составил только 3,5%, что замедлило темп сокращения реальных располагаемых денежных доходов, но не остановило его. Заработная плата в 2016–2017 годах росла на фоне заметного сокращения доходов от собственности, стагнации доходов от предпринимательской деятельности и роста обязательных платежей. В 2017 году средняя заработная плата по стране составила 39 тысяч рублей. В Москве и Санкт-Петербурге ее уровень был превышен почти в 1,9 и 1,4 раза соответственно. В северных регионах значительное превышение наблюдалось только в Ненецком, Ямало-Ненецком и Чукотском автономных округах. В Архангельской области, Красноярском крае этот показатель почти не отличался от среднероссийского. Почти в половине северных субъектов заработные платы были ниже среднероссийского показателя. Соотношение заработной платы и прожиточного минимума, например, в Мурманской области и Красноярском крае было ниже среднероссийского показателя.

Динамика номинальных объемов начисленной заработной платы, общих денежных доходов, прожиточного минимума, среднего размера пенсии и минимального размера оплаты труда (МРОТ), тыс.руб. на человека в мес., 2013–2017 годы



ИСТОЧНИК – РОССТАТ, РАСЧЕТЫ АНАЛИТИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ

За период с 2000 по 2017 год соотношение средней заработной платы в Мурманской области и среднероссийского показателя снизилось с 1,7 до 1,3, в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре еще больше – с 3,8 до 1,7 – более чем в два раза. Эти показатели во многом свидетельствуют о несовершенстве проводимой на Севере государственной политики, не учитывающей в полной мере интересы и потребности работающих и проживающих в районах Севера, что постепенно сводит на нет конкурентоспособность заработной платы на Севере в сравнении с другими регионами страны. В то же время в 2017 году принят и ряд положительных решений. Конституционный суд Российской Федерации вынес однозначное решение о невключении в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов и северных надбавок. Принято решение досрочно, с 1 мая 2018 года, довести МРОТ до 100% от величины прожиточного минимума

трудоспособного населения до 11 163 рублей в месяц. Однако прожиточный минимум как база для определения размера государственной гарантии по оплате труда на сегодняшний день не отвечает общепризнанным международным стандартам. Прожиточный минимум не обеспечивает не только простое воспроизводство рабочей силы человека, но и возможность удовлетворения необходимых разумных потребностей человека (без учета семейной нагрузки), расходов на образование и аренду жилья в соответствии с гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации. В связи с этим Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с ВНИИ труда Минтруда России в 2017 году рассчитали стоимость минимального потребительского бюджета для рабочих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. Согласно полученным расчетам, его стоимость должна составлять около 44 тысяч рублей на одного человека без семейной нагрузки. Этот показатель в 2,9 раза превышает прожиточный минимум трудоспособного населения в ХМАО за 4 квартал 2017 года.

Минимальный норматив оплаты труда работников, занятых легким и тяжелым физическим трудом в ХМАО– Югре (рублей в месяц)

	Минимальный норматив оплаты труда	С учетом семейной нагрузки	С учетом покупки жилья и семейной нагрузки
Бурильщик эксплуатационного и разведочного бурения на нефть и газ пятого разряда (тяжелый труд)	46 936	70 699	84 972
Бурильщик эксплуатационного и разведочного бурения на нефть и газ пятого разряда (тяжелый труд)	44 003	67 766	82 039

Рассчитанные показатели говорят о необходимости повышения реальной заработной платы до уровня, соответствующего современным потребностям. 1 мая, в Международный день солидарности трудящихся, Нефтегазстройпрофсоюз России выдвинул

соответствующие требования к власти и работодателям по обеспечению достойной жизни на Севере, росту реальных доходов граждан и доведению МРОТ до уровня минимального потребительского бюджета.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ АППАРАТА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

СУРОВАЯ, МАСШТАБНАЯ, КОРМЯЩАЯ



ТАК В ТРЕХ СЛОВАХ ИЗВЕСТНЫЙ ПОЛИТОЛОГ КОНСТАНТИН СИМОНОВ ХАРАКТЕРИЗУЕТ НЕФТЕГАЗОВУЮ ОТРАСЛЬ. ДИРЕКТОР ФОНДА НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ВЫСТУПИЛ С ДОКЛАДОМ «ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ» ПЕРЕД ЧЛЕНАМИ РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА. ПОСЛЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ МЫ НЕ МОГЛИ УПУСТИТЬ ВОЗМОЖНОСТИ ЗАДАТЬ СВОИ ВОПРОСЫ ЭКСПЕРТУ.

2017 год: умеренный ОПТИМИЗМ

- Нефтяные цены пошли вверх
- Соглашение с ОПЕК привело лишь к фиксации добычи на уровне 2016 года- но без ее сокращения
- Россия поставила два подряд годовых рекорда по экспорту газа в дальнее зарубежье, выросла и страновая добыча газа
- Фискальный режим стимулирует наращивать добычу на льготных проектах, требующих особых навыков и квалификаций

Из доклада о модернизации рынка труда

Очень интересно, как будет идти трансформация на рынке труда в нефтегазовой индустрии. Это вопрос не следующего года и даже не 2020-го, но задуматься стоит уже сейчас, в том числе о структурных изменениях компаний. Сейчас много говорится про роботизацию. Отрасль тоже постепенно увлекается этими веяниями. Не так давно Александр Новак рассказывал Владимиру Путину о подключении скважин к интернету. Да, отрасль все равно достаточно консервативна, в этом нет ничего плохого, но любопытно посмотреть, как этот «интернет вещей», цифровизация, будет сказываться на занятости в перспективе и на структуре. Тут я вижу определенные возможности в том, что отрасль будет переходить рано или поздно к увеличению добычи нетрадиционной нефти, того, что называется *unconventional*. Пока эти процессы происходят медленно, но примеры есть.

Сокращения штата не происходит



Указаны данные по численности персонала холдингов в целом, т.е. вместе с дочерними компаниями, а не только численность головной компании.

Из доклада о ситуации с занятостью в отрасли

Мы можем зафиксировать, что ни одна крупная нефтегазовая компания не сократила существенно свой штат. Многие даже увеличили. В целом занятость в отрасли стабильна, мы взяли численность сотрудников крупнейших локально интегрированных нефтяных компаний за период с 2013 по 2016 год. Так вот, суммарно за четыре года численность выросла на 72 тысячи работников. Это довольно серьезный результат, думаю, здесь немалая роль профсоюзов. Если говорить о доходах, в центральных офисах они значительно выросли, чего нельзя сказать про дочерние региональные компании.

О РИСКАХ, «ЧЕРНОМ ЛЕБЕДЕ» И ПРОФСОЮЗЕ

– Константин Васильевич, какой у вас интерес к нашему мероприятию?

– У меня интерес к общению с людьми из отрасли, потому что нас, москвичей, обвиняют в том, что мы сидим далеко от скважин. Пытаюсь использовать любую возможность, чтобы пообщаться с представителями отрасли, нередко езжу на предприятия в регионы.

– Константин Васильевич, в своем докладе вы говорили о возможных рисках, но как бы вскользь, большей частью в целом обрисовали отрасль и процессы в ней. Можно про риски подробнее?

– Рисков тут несколько, и даже групп рисков несколько. Есть риски сегодняшнего дня, они в принципе понятны, традиционны и связаны с тем, что отрасль воспринимается исключительно как «донор», источник денег для бюджета, при этом отрасли отказывают в будущем.

Из доклада про налоги

2017 год не стал годом агрессивного поиска денег у нефтегазовой промышленности, но тем не менее есть решения, на которые отрасль рассчитывала, например, подготовка законодательной базы по новой системе налогообложения. Это давняя дискуссия, отрасль призывает отказаться от налогообложения выручки и перейти к налогообложению с прибыли. Эксперимент в рамках НДД должен был быть запущен с 1 января 2018 года. Но решения так и не были приняты на осенней сессии Думы. А это значит, что отрасль потеряла год.

В мае нас ждет формирование нового правительства, значит, второго чтения этого закона до мая не будет. И в каком виде он будет принят, пока совершенно не ясно. Поиск денег на покрытие дефицита бюджета продолжится, и ясно, что основные взоры будут обращены на ключевую индустрию.

По мнению одних экспертов, нефтяная индустрия умирает, и незачем ей давать налоговые льготы на будущее, если будущего нет. И вот уже несколько лет дискутируем вокруг одной темы – избавления любым способом от нефтяной зависимости. С моей точки зрения, такой подход является глупым. Конечно, нужно думать, как увеличить другие отрасли, но не за счет удушения нефтегазовой промышленности. Бытует мнение, что в ближайшей перспективе нефть исчезнет как товар. Это похоже на репрессивную политику по отношению к отрасли, но при этом недостающие деньги в бюджете продолжают искать в нефтегазовой отрасли.

Риски более долгосрочные связаны с пониманием будущего нефти, я принципиальный противник прогнозов того, что нефть исчезнет. Население продолжает мигрировать в крупные города, проекты с электромобилями не имеют масштабов. Китай активно потребляет электромобили, но посмотрите, с какой скоростью там растет число и бензиновых машин, так же как и в Индии. Сейчас в тренде «демонизация» нефти, распространяются истории про уголь и нефть как экологически грязные виды топлива, которые убивают планету. Это тоже риски, так как касаются основного нашего экспортного товара.

– Вы аналитик, стараетесь просчитать, спрогнозировать, а насколько нефтегазовая отрасль подпадает под теорию «черного лебеда»?

– Не секрет, что отрасль зависит от одного показателя – цены на нефть, а цена на нефть – это абсолютно непредсказуемая история, где эти «черные лебеде» присутствуют. Цена на нефть, конечно, фундаментальный фактор, и волатильность настолько велика, что делает ситуацию абсолютно непредсказуемой. Доходы компаний и готовы брать кредиты – все на этом завязано.

– А какой смысл тогда анализировать ситуацию, если в любой момент все может измениться?



– «Черный лебедь» – это популярная теория, а для многих и прикрытие. Я считаю, что прятаться под крылья «черного лебедя» не стоит, каждый эксперт должен брать на себя ответственность с точки зрения прогнозов. Неслучайно появился термин short-прогноз (короткий). По сути это отказ от среднесрочных прогнозов и переход к супероперативным. Но без понимания, что происходит сейчас, можно вообще растеряться. Анализ важен, это инструмент.

– Вы работали в центре изучения институтов гражданского общества. Профсоюз как социальный институт насколько «вчерашний» день, а насколько – сегодняшний?

– Это очень интересный вопрос. Профсоюз, как и вся структура занятости, стоит на пороге перемен. Мы видим, что все больше работников на аутсорсинге, уходят в прошлое жесткие контракты, жесткая цепка работник-работодатель. Сотрудник становится более гибким, работает на несколько компаний. Фриланс, удаленный офис – это уже реальность. Возникает вопрос, насколько сильно будут размываться границы трудовых отношений и в чем роль Профсоюза? Но оговоримся сразу: нефтегазовая отрасль консервативна. Ее, как и некоторые другие отрасли промышленности, в последнюю очередь коснутся эти все новшества и изменения. Несмотря на то, что промышленное производство уходит на второй план, все больше места на рынке завоевывают технологии, креативность, но при этом человек не сможет жить без энергии, без еды, без товара. В России своя специфика, она связана с тем, что нефтегазовая индустрия большого формата, а это значит, что у работников всегда будет потребность в защите их интересов. Чем крупнее предприятие, тем меньше роль каждого отдельного работника. И для защиты интересов нужен посредник – Профсоюз, без него ты остаешься маленьким человечком в отношениях с машиной, корпорацией. Мы же понимаем, что задача бизнеса – прибыль. Акционеры, будь то частные лица или государство, будут требовать роста доходности производства. Всегда есть соблазн сделать это за счет работников. Поэтому у Профсоюза, да еще такой отрасли, как нефтегазовая, – большое трудовое будущее.

ПРО ЗНАМИТОГО ТЕЗКУ И ИНТЕРЕС К НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

– Константин Васильевич, хочу попробовать угадать самый распространенный вопрос от журналистов не про курс доллара. Думаю, примерно такие вопросы: как вам живется с именем Константин Симонов, имеете ли вы отношение к поэту и не пишете ли сами? Ну и конечно, попрошу ответить на них.

– Почти угадали (смеется). Раньше часто спрашивали что-то в этом роде. А сейчас поколение выросло, и молодежь уже не знает Симонова. Может быть, стихотворение «Жди меня» еще узнают, но вот автора вряд ли.

Родства с поэтом нет совсем. Мой дед служил во время Второй мировой войны. Есть красивая семейная легенда о том, что и Симонов был военным корреспондентом в соседней части, и якобы письма к ним частенько путали. Но я думаю, что это семейное предание, не более того. Творчество моего тезки изучал в школе, а потом перечитывал. И в зрелом возрасте, конечно, оно меня впечатлило больше. Читаю в основном специальную литературу, экономического характера. Сейчас читаю «Охоту на простака» Р. Шиллера, нобелевского лауреата, об экономике манипуляций и обмана. Из художественной литературы перечитываю классику для повышения настроения и очистки мозгов.

Больше пишу, но мои книги публицистические: «Русская нефть: последний передел», «Нефтегазовый фактор в мировой геополитике», «Политический анализ: учебное пособие» и другие.

– Откуда у вас такой интерес к нефтегазовой отрасли?

– Собственно, меня всегда интересовали вещи на стыке политики и экономики. И как раз нефтегазовая отрасль для этого подходит идеально, особенно в России. В 1991 году впервые открылось отделение политологии в стране, и я сразу поступил в МГУ. Но поскольку меня всегда интересовала и экономика, окончил и экономический факультет. В то время можно было это делать параллельно и бесплатно, но только отличникам.

– И завершающий вопрос: три слова, которыми бы вы охарактеризовали нефтегазовую отрасль.

– Суровая, масштабная, кормящая.

«ЭТО МОЙ ПРОФСОЮЗ! Я ТОБОЙ ТАК ГОРЖУСЬ!»

12 АПРЕЛЯ СОСТОЯЛСЯ VI ПЛЕНУМ РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА. ГЛАВНАЯ ЕГО ТЕМА, КАК И ВСЕГО ГОДА – МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ. ТОРЖЕСТВЕННЫЙ ТОН ЗАСЕДАНИЮ ПРИДАЛО ВЫСТУПЛЕНИЕ КОМАНДЫ ПОБЕДИТЕЛЕЙ ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА АГИТБРИГАД «БОГАТСТВО РОССИИ» ИЗ ПЕРМСКОГО КРАЯ И ВИДЕОРОЛИК О ПРОШЕДШЕМ В МАРТЕ VIII МОЛОДЕЖНОМ СЛЕТЕ ПРОФСОЮЗА.



«ЦЕЛЫЙ ВЕК СТОИМ МЫ И НЕ ДРОГНЕМ, РУКА ОБ РУКУ ДЕРЖИМСЯ ВМЕСТЕ,
И НЕ СМЯТЬ ГНЕТУ НАШЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ РОССИЙСКИХ»

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин отметил хорошую работу с молодежью Пермской территориальной организации Профсоюза и вручил ее председателю Александру Мартынову благодарность.

Отвечая на вопрос журналистов, в чем секрет хорошей работы с молодежью, **Александр Мартынов, профлидер с 40-летним стажем**, ответил:



«ГЛАВНОЕ – УДАЛОСЬ ОБЪЕДИНИТЬ В ОДНУ КОМАНДУ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, КОТОРЫЕ В ПРОИЗВОДСТВЕ МЕЖДУ СОБОЙ КОНКУРИРУЮТ, А В ПРОФСОЮЗЕ ВМЕСТЕ РАБОТАЮТ. И ВТОРОЙ МОМЕНТ: В НАШЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 82% РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ – ЧЛЕНЫ ПРОФСОЮЗА. ЭТО ВЫСОКИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ. А РАБОТАЯ С МОЛОДЫМИ, И САМ ДОЛЬШЕ ОСТАЕШЬСЯ МОЛОДЫМ, НА ВСЕ СИЛ ХВАТАЕТ.»

Официальная часть Пленума началась с доклада Александра Корчагина, в котором он отметил, что треть членов Нефтегазстройпрофсоюза России – молодые люди – почти 338 тысяч человек. Это 27,4% от всех членов Профсоюза. «Самыми молодежными» профсоюзными организациями являются первичная профсоюзная организация ООО «Транснефть – Порт Козьмино» – 69,8% молодежи до 35 лет, Новоуренгойская районная – 55,1%, Коми республиканская – 48,7%, Ставропольская краевая – 41,1%.

Среди крупных организаций самая активная молодежь – в МПО ПАО «Татнефть» – 8,2% от общего количества членов выборных коллегиальных органов, комиссий и советов профсоюзной организации, в «СИБУР Профсоюзе» – 7,2%, в «Газпром профсоюзе» – 6,6%.

А среди территориальных организаций своей активной молодежью выделяются Саратовская областная организация, Ставропольская краевая, Пермская территориальная и Краснодарская краевая организации. Это хорошие цифры, и они должны стать ориентиром для всех структур Профсоюза, подчеркнул Председатель крупнейшего в России производственного Профсоюза.

Главными задачами молодежной политики Профсоюза были и остаются защита молодежи в социально-экономических вопросах, привлечение молодых людей к активной профсоюзной деятельности, содействие в обучении и реализации творческих способностей.

О своих успехах, проектах и опыте работы с молодежью рассказали выступавшие в рамках обсуждения доклада участники VI Пленума Российского Совета профсоюза.

Все они отметили такие приоритетные направления молодежной профсоюзной политики, как обучение, развитие системы наставничества, проведение объединяющих мероприятий: молодежных слетов, форумов, туристических походов.



СОСТАВ МОЛОДЕЖНОГО СОВЕТА ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

1. АЛЕКСЕЕВА ЕЛЕНА СЕРГЕЕВНА, специалист по развитию внешних связей и молодежной политики ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»
2. АТЮЛОВА МАРЬЯНА АНДРЕЕВНА, председатель ППО работников аппарата управления АО «Транснефть-Верхняя Волга»
3. БОНДАРЬ СЕРГЕЙ СЕРГЕЕВИЧ, технический инспектор труда Профсоюза ППО ОАО «Самаранефтегаз»
4. ВАЛКОВ ДМИТРИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ, специалист по организационно-административной работе аппарата территориальной профсоюзной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области
5. ВАХРУШЕВА АНАСТАСИЯ СЕРГЕЕВНА, монтажник санитарно-технических систем и оборудования филиала ООО «Газпром трансгаз Москва», Московское ЛПУМГ
6. ГРИЦУК АЛЕКСЕЙ ЮРЬЕВИЧ, специалист по информационной работе ОППО АО «Новокуйбышевский НПЗ»
7. ГУСАРОВА МАРИЯ ВЛАДИМИРОВНА, председатель цеховой организации студентов ППО РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина
8. Гущина Валерия Владимировна, заместитель председателя ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»
9. ДАНИЛОВ СЕРГЕЙ МАРАТОВИЧ, инженер 1-й категории отдела материально-технического обеспечения ТПП «ЛУКОЙЛ-Усинскнефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ-Коми»
10. ДАНЬКО АЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА, специалист по административной работе ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт»
11. ЕРЕМЕНКО ТАТЬЯНА СЕРГЕЕВНА, инженер 2-й категории отдела материально-технического снабжения и комплектации Астраханского филиала ООО «Газпромтранс»
12. ИВАСЮК РОМАН ЯРОСЛАВОВИЧ, заместитель председателя ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз»
13. КАРИМОВА ГУЛЬЧАЧАК ЗАБИРОВНА, председатель ППО Уральской сейсмической экспедиции АО «Башнефтегеофизика», член Молодежного совета Республиканской организации Башкортостана
14. КОГАНОВ АЛЕКСЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ, экономист отдела материально-технического обеспечения ООО «Саратоворгсинтез»
15. КОРОБЧЕНКО АЛЕКСАНДРА СЕРГЕЕВНА, член цехового комитета цеховой профсоюзной организации управления

- технологического транспорта и специализированной техники КРП «Черноморнефтегаз»
16. КРЮЧКОВ ДМИТРИЙ ОЛЕГОВИЧ, инженер филиала ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» «ВолгоградНИПИморнефть»
 17. КУНАКБАЕВА ИЛЬСИЯР ИЛДУСОВНА, ведущий специалист Татарстанской республиканской организации Профсоюза
 18. МАКСИМОВА ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования АО «Сызранский НПЗ»
 19. МАМИН РЕНАТ РАУФОВИЧ, заместитель начальника отдела кадров ПАО «Татнефть», председатель Молодежного комитета ПАО «Татнефть»
 20. МОДНОВ СЕМЕН АЛЕКСАНДРОВИЧ, начальник отдела молодежной политики «Газпром профсоюза»
 21. МОНЗИН АЛЕКСЕЙ АНДРЕЕВИЧ, инженер КИПиА Пермского ЛПУМГ ООО «Газпром трансгаз Чайковский», председатель центра молодежных инициатив Пермской территориальной организации Профсоюза
 22. ОКУЛОВ ИВАН ПАВЛОВИЧ, электромонтер по ремонту электрооборудования ООО «ЗапсибНефтехим», операционный блок
 23. ПИСАНОВ ДМИТРИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ, председатель ППО АО «Сургутнефтегазбанк»
 24. СЕРДИТОВ ИВАН ВИТАЛЬЕВИЧ, главный технический инспектор труда Профсоюза Коми республиканской организации Профсоюза
 25. СУЛИКОВ СУЛТАНБЕК ЯКУБОВИЧ, инженер по организации и нормированию труда 2-й категории нормативно-исследовательской лаборатории ООО «Газпром трансгаз Махачкала»
 26. ХЛОБЫСТИНА АЛЕНА СЕРГЕЕВНА, помощник председателя МПО ПАО «НК «Роснефть»
 27. ЦЫПЛАКОВ АНДРЕЙ ВИКТОРОВИЧ, слесарь «Сторожевского ЛПУ» ООО «Газпром трансгаз Саратов», председатель Молодежного совета Саратовской областной организации Профсоюза
 28. ЧЕРНЫШОВ АЛЕКСЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ, машинист «Сторожевского ЛПУ» ООО «Газпром трансгаз Саратов», заместитель председателя Молодежного совета ОППО ООО «Газпром трансгаз Саратов профсоюз», председатель совета молодых специалистов при администрации муниципального образования «Город Саратов»



Александр Корчагин, Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России:

«Хочу поблагодарить предыдущий состав Молодежного совета за неравнодушие, активность, достигнутые результаты, а новому составу пожелать быть грамотными, требовательными и ответственными.

При планировании работы ребятам обязательно надо учесть результаты недавнего анкетирования, которые дают срез мнений молодых членов Профсоюза по многим вопросам.

На мой взгляд, в зоне особого внимания профсоюзного молодежного актива должна находиться работа над молодежными разделами коллективных договоров.

Согласно опросу, первые три по значимости вопроса, которые молодежь хотела бы видеть в коллективном договоре, это:

- создание условий для повышения квалификации и профессионального роста молодых работников – 59,8%;
- формирование кадрового резерва из молодых работников и реализация программы их продвижения по службе – 48,5%;
- предоставление материальной помощи на торжество по случаю бракосочетания и рождение ребенка – 30,3%.

Поздравляю с избранием молодых профсоюзных лидеров, вот вам ориентиры для работы».



НОВАЯ «КРОВЬ» МОЛОДЕЖНОГО СОВЕТА

Главным итогом прошедшего VI Пленума Российского Совета профсоюза стала принятая новая редакция Концепции молодежной политики Профсоюза.

Также на Пленуме утвержден новый состав Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России – совещательного органа, который избирается с 2003 года и призван прежде всего координировать деятельность Профсоюза по всем вопросам, связанным с молодежью. В него вошли представители профсоюзных структур в количестве 28 человек.

Александра Коробченко, член вновь избранного Молодежного совета из Крыма, считает, что ее участие

в Молодежном совете Профсоюза поможет построить работу на предприятии более эффективно. «Мне важно из первых рук узнавать информацию, касающуюся вопросов молодежи, – поделилась мнением она. – Интересен будет опыт других коллективов, который, надеюсь, мы сможем применять и у нас».

Ильсияр Кунакбаева из Татарстана избирается не первый раз, и у нее планы более конкретные. «Мы столкнулись с тем, что молодежь недостаточно знает про Профсоюз, поэтому я планирую ближайшие 2,5 года своей работы в Молодежном совете больше времени уделять вопросу профсоюзного просвещения и мотивации членства среди молодежи».





Андрей Патока, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Сызранский НПЗ»:

– В Профсоюзе я с 1998 года, и мотив вступления, честно скажу, был не идейный, а очень практичный. На заводе считали, что все льготы только для членов Профсоюза. Сегодня молодые люди – специалисты более грамотные и понимают, что льготы для всех, они прописаны в коллективном договоре. На мой взгляд, мотивов вступления в Профсоюз у сегодняшней молодежи два. Первый – это традиция, заложенная еще прошлыми поколениями, что есть такая организация, где минимум посочувствуют, максимум – помогут решить проблему. Вторым – обучение, профсоюз – это личностный рост.

Хороший проект – школа молодежного лидера в Самаре. Окончив ее, ребята получают диплом гособразца по специальности менеджер в социальной сфере. Хотя надо сказать, что профсоюзный лидер – профессия многогранная: здесь и финансовая грамотность важна, и умение общаться. Мне нравится такое сравнение: профсоюзный лидер как мастер, который берет алмаз и делает из него бриллиант. Вот и у нас такая же задача – разглядеть алмазы и помочь реализоваться, достичь успехов. А для этого нужны знания, опыт и жизненная мудрость.



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

– Я вступил в профсоюз в 1967 году, когда поступил в техникум, мне было 15 лет. Тогда мотив был прост: «партия сказала». Если говорить про сегодняшнюю мотивацию, считаю, что человеком движет прежде всего материальная заинтересованность. И в этом случае программа преференций от Профсоюза – очень эффективный проект. На нее растет спрос. В «первичках» активно стали выдавать профсоюзные карты. Раньше, конечно, в руках профсоюза и пенсионные фонды находились, и страховые, и санаторное лечение. Сейчас возможностей у работодателя больше, чем у профсоюзной организации, договариваться стало сложнее, но Профсоюз не оставляет эту работу, и люди чувствуют реальную защиту и помощь. Профсоюз своих в беде не бросает. Это остается неизменным.



Сергей Аладушкин, председатель Нefтеyганской территориальной организации Профсоюза:

– Я в Профсоюзе с 1983 года, как приехал на Север. На освобожденной должности 28 лет. Нас не надо было агитировать. Мы не могли быть оторванными от всех, пионерия, комсомол, партия. Мне кажется, сейчас молодые как-то с опаской относятся к профсоюзу, но когда возникают какие-то личные проблемы, сразу идут к нам с просьбой о помощи. Информационная работа содействует росту членства, сейчас современные технологии позволяют иметь профсоюз «в кармане». Это здорово, но личная беседа эффективнее, хоть при этом и меньший охват происходит.

На вовлечение новых членов хорошо работает программа «Моя профсоюзная карта». Сургутская площадка включилась в нее раньше других. Люди сразу просчитали выгоду благодаря скидкам по этой карте, которые распространяются на всех членов семьи, профвысоки за несколько месяцев окупаются. Считаю, программу преференций надо поддерживать и развивать.

ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

Смотр-конкурс «Лучшая организация работы в области охраны труда и здоровья в первичной профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России» проводится с целью выявления первичных профсоюзных организаций, достигших за последние два года высоких результатов в работе по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий и охраны труда членов Профсоюза, повышению эффективности профсоюзного контроля за соблюдением законных прав членов Профсоюза на охрану труда. Конкурс проводится в два этапа: первый – на уровне межрегиональных и территориальных профсоюзных организаций, итоги второго, заключительного, на уровне Нефтегазстройпрофсоюза России подводит Президиум Российского Совета профсоюза на основании решения Постоянной комиссии Российского Совета профсоюза по охране труда, здоровья и экологии.

I МЕСТО

Дипломом Президиума Российского Совета профсоюза и денежной премией в размере 100 000 рублей награждена ППО АО «Куйбышевский НПЗ» МПО ПАО «НК «Роснефть», председатель Марина Николаевна Угай;



II МЕСТО

Дипломом Президиума Российского Совета профсоюза и денежной премией в размере 70 000 рублей награждена ППО Северное ПТУС ОПО ОАО «Связьтранс-нефть», председатель Татьяна Борисовна Болендер;

III МЕСТО

Дипломом Президиума Российского Совета профсоюза и денежной премией в размере 50 000 рублей награждена ППО Сосногорский ГПЗ ООО «Газпром переработка» «Газпром Профсоюз», председатель Михаил Станиславович Прибыловский.



Марина Угай, председатель профсоюзной организации Куйбышевского НПЗ

С 1983-го по 2013 год работы на Куйбышевском нефтеперерабатывающем заводе Марина прошла путь от лаборанта химического анализа цеха № 11 до начальника товарной лаборатории. В 1997 году переведена в отдел кадровой политики начальником сектора стратегии и оценки персонала, затем заместителем начальника отдела кадровой политики, который и возглавила в 2006 году. В 2013 году Марину Угай избрали председателем первичной профсоюзной организации ОАО «Куйбышевский нефтеперерабатывающий завод». Как признается Марина, работа была незнакомой, новой, но во всем помогали коллеги.

Профсоюзная организация старается быть интересной членам Профсоюза. На заводе работает радиостудия, где Марина в прямом эфире общается с работниками предприятия.

«Мне всегда интересно придумывать новые формы и методы работы, готовить мероприятия и видеть отклики, – делится профсоюзный лидер. – Этот способ коммуникации ценен тем, что у каждого сотрудника нефтеперерабатывающего завода есть возможность задать вопрос и сразу же получить ответ на него. В беседе с радиослушателями рассказываю о работе заводской профсоюзной организации, о планах, отвечаю на вопросы заводчан. Вопросов традиционного много, они касаются организации летнего отдыха, оформления и выплаты тех или иных льгот по Коллективному договору предприятия, разъяснений по порядку выплаты заработной платы и премий, подготовки к корпоративным мероприятиям».



СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

ОБЛАДАТЕЛЕМ ГРАН-ПРИ ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА «РОССИЙСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ» В 2017 ГОДУ СТАЛО ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА НАДЫМ», ПОВТОРИВ ТЕМ САМЫМ СВОЕ ДОСТИЖЕНИЕ 2015 ГОДА.



Награду в Москве получал Юрий Краплин, заместитель генерального директора по управлению персоналом ООО «Газпром добыча Надым»

Торжественная церемония награждения победителей прошла в Доме Правительства РФ. В 2017 году для участия в федеральном этапе конкурса в Министерство труда России поступило 349 заявок от организаций-победителей региональных этапов конкурса из 54 субъектов Российской Федерации. Победителями и призерами конкурса стало 43 организации из 29 регионов. Гран-при конкурса удостоено четыре организации.

Сфера деятельности участников конкурса охватывает практически все виды экономической деятельности – это авиастроение, химическое производство, атомная энергетика, научно-производственная деятельность, нефтепереработка, добыча и транспортировка газа и нефти, сельскохозяйственное производство, связь, транспорт, образовательная деятельность, здравоохранение, торговля.

Конкурс проводится по 12 номинациям: «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы», «За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы», «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы», «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроизводственной сферы», «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы», «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы», «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы», «За формирование здорового образа жизни

в организациях непроизводственной сферы», «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы», «За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы», «Малая организация высокой социальной эффективности», «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности».

По итогам прошлого года шесть нефтегазовых компаний получили призовые места. Назовем имена победителей: общество с ограниченной ответственностью «РН-Уватнефтегаз»; Арзамасское линейно-производственное управление магистральных газопроводов – филиал ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород»; Шекнинское линейное производственное управление магистральных газопроводов – филиал общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Ухта», акционерное общество «Нижеварттовское нефтегазодобывающее предприятие»; общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым»; «КогалымНИПИнефть» – филиал общества с ограниченной ответственностью «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг».

Гран-при конкурса получило общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым». Поясним, что согласно правилам, такая награда присуждается в случае, если организация претендует на призовые места в двух и более номинациях. В 2017 году Общество заняло первое место в номинациях «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности», «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы», «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы», «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы», «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы». Второе место присуждено Обществу в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы». **«Наша политика социально-направленная, и мы будем ее развивать, – подчеркивает Сергей Меньшиков, генеральный директор общества «Газпром добыча Надым». – Победа в конкурсе, конечно, это имидж, но это также поддержка, высокая оценка на государственном уровне вектора развития, который избрало себе Общество».**

СПРАВКА

- ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА НАДЫМ»:
- ДОБЫЧА УГЛЕВОДОРОДОВ НА ЧЕТЫРЕХ МЕСТОРОЖДЕНИЯХ ЯНАО;
 - БОЛЕЕ 114 МЛРД. КУБОМЕТРОВ ГАЗА И 100 ТЫС. ТОНН ГАЗОВОГО КОНДЕНСАТА В ГОД;
 - 15 ФИЛИАЛОВ И БОЛЕЕ 9,5 ТЫС. СОТРУДНИКОВ;
 - ГРАДООБРАЗУЮЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ДЛЯ ГОРОДА НАДЫМА И ПОСЕЛКА ПАНГОДЫ.

Социальную политику Общество определяет совместно с первичной профсоюзной организацией «Газпром добыча Надым профсоюз».

В структуру профсоюзной организации входит 16 цеховых профсоюзных организаций филиалов и подразделений Общества. Профсоюзное членство составляет 99%.

Со дня основания Общества в 1971 году работает профсоюзная организация. Во времена трансформаций в стране Профсоюз не только не распался, но и укрепил свои позиции.

«Мы стали ближе друг к другу, – рассказывает Дмитрий Небесный – председатель профсоюзной организации ООО «Газпром добыча Надым». – В новых экономических условиях заново выстраивались отношения с работодателем. Пережили забастовочные времена, но трудности нас еще больше сплотили. И сегодня есть и коллектив, и вера в

профсоюзную организацию, и лояльность к руководству компании, и поддержка его решений. Наше Общество находится на уникальной территории, где большая удаленность от населенных пунктов. Но трудности нас сделали сильнее.

Особенности северного климата сказываются благоприятно на отношениях между людьми, уверен Дмитрий Иванович. Заботы и поддержки на Севере больше, чем где-либо. Без крепкого плеча друга в этих суровых условиях тут не выживешь. У нас так холодно, что кризис не выживает, замораживается, – шутит Дмитрий Небесный. – Мы смогли сохранить коллективный договор в полном объеме, не «потеряв» в сложных экономических ситуациях ни одну льготу. Такая стабильность, возможно, и помогает побеждать в престижных конкурсах. Специально, конечно, мы ничего для победы не делаем. Работаем, и все».

Увесистый социальный пакет мотивирует работников, а местные власти оказывают поддержку, понимая, что деятельность газовиков полезна для всех жителей территории. Поэтому социальные инвестиции – необходимое условие для производственных побед, считает руководство ООО «Газпром добыча Надым».

Но еще больше, чем своим коллективным договором и победой в конкурсе, в «Газпром добыча Надым» гордятся своими работниками. Владислав Стрижов, Валерий Ремезов – широко известные руководители Общества, а чего стоит Сергей Силантьев, электрогазосварщик цеха по добыче газа и газового конденсата ГКП «Ямсовейский» Надымского нефтегазодобывающего управления, который стал лучшим в мире сварщиком! Он признан победителем Международного конкурса по сварке «ArcCupInternationalWeldingCompetition 2017», проходившего в Шанхае с 24 по 28 июня 2017 года.

Социальная политика общества обеспечивает реализацию и выполнение ряда программ и мероприятий, к которым относится корпоративная жилищная политика, негосударственное пенсионное обеспечение, социальная защита пенсионеров, проведение корпоративных спартакиад и фестивалей.

Большая работа ведется и в рамках соглашения о сотрудничестве между правительством Ямало-Ненецкого автономного округа и ПАО «Газпром».

Среди расходов предприятия есть отдельная статья, которая так и называется – благотворительность. В 2017-м около 40 миллионов рублей Общество пожертвовало на развитие Надымского, Ямальского и Пуровского районов. Часть средств реализуется через гранты Общества. Приоритет отдают проектам по здоровому образу жизни, экологии, медицине. Есть и адресная помощь нуждающимся: многодетным семьям и людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. По причине востребованности действие программы «Благотворительность – возможность изменить мир к лучшему» продлено до 2018 года.





ЭДУАРД ИСАКОВ:

«СЕВЕР КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ТЕРРИТОРИЯ НАШЕЙ СТРАНЫ ДОЛЖЕН ИМЕТЬ ПЕРСПЕКТИВНУЮ ПРОГРАММУ РАЗВИТИЯ»

ДО СВОЕГО НАЗНАЧЕНИЯ В СОВЕТ ФЕДЕРАЦИИ ЭДУАРД ИСАКОВ РАБОТАЛ ДИРЕКТОРОМ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР АДАПТИВНОГО СПОРТА ЮГРЫ», БЫЛ ДЕПУТАТОМ ДУМЫ ЮГРЫ НА НЕОСВОБОЖДЕННОЙ ОСНОВЕ. ПРЕДМЕТОМ ЕГО ОСОБОГО ВНИМАНИЯ ВСЕГДА БЫЛИ СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ВСЕХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ, МАССОВЫЙ И АДАПТИВНЫЙ СПОРТ. В СЕНТЯБРЕ 2015 ГОДА ГУБЕРНАТОР ЮГРЫ НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА КОМАРОВА НАДЕЛИЛА ЭДУАРДА ИСАКОВА ПОЛНОМОЧИЯМИ ЧЛЕНА СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ. «ВЕРХНЯЯ» ПАЛАТА ПАРЛАМЕНТА РОССИИ ПРЕДСТАВЛЯЕТ ИНТЕРЕСЫ И ВЫРАЖАЕТ ПОТРЕБНОСТИ СУБЪЕКТОВ РФ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ. ДО ДЕКАБРЯ 2017 ГОДА ИСАКОВ РАБОТАЛ В КОМИТЕТЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ, СЕЙЧАС ЭДУАРД ВЛАДИМИРОВИЧ В КОМИТЕТЕ ПО РЕГЛАМЕНТУ И ОРГАНИЗАЦИИ ПАРЛАМЕНТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. СЕНАТОР ОТ ЮГРЫ ВХОДИТ В РАЗЛИЧНЫЕ РАБОЧИЕ ГРУППЫ, ВРЕМЕННЫЕ КОМИССИИ И ЭКСПЕРТНЫЕ СОВЕТЫ, УЧАСТВУЕТ В РАБОТЕ ВРЕМЕННОЙ КОМИССИИ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПО ЗАЩИТЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СУВЕРЕНИТЕТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ВМЕШАТЕЛЬСТВА ВО ВНУТРЕННИЕ ДЕЛА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ГДЕ КУРИРУЕТ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ ОТ ИНОСТРАННОГО ВЛИЯНИЯ, СОСТОИТ ВО ВРЕМЕННОЙ КОМИССИИ ПО МОНИТОРИНГУ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ, ВРЕМЕННОЙ КОМИССИИ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПО ВОПРОСАМ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ В 2018 ГОДУ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЧЕМПИОНАТА МИРА ПО ФУТБОЛУ, ЯВЛЯЕТСЯ ОТВЕТСТВЕННЫМ ЗА РАБОТУ ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ ПРИ КОМИТЕТЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ, ВХОДИТ В РАБОЧУЮ ГРУППУ ПРИ КОМИТЕТЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ ПО ПОДГОТОВКЕ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВОПРОСОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В СОВЕТ ПО ДЕЛАМ ИНВАЛИДОВ ПРИ СОВЕТЕ ФЕДЕРАЦИИ. СЕГОДНЯ ЭДУАРД ИСАКОВ – ГОСТЬ НАШЕЙ РЕДАКЦИИ.

– Эдуард Владимирович, у Вас очень насыщенный график, судя по вашим страничкам в соцсетях, что неудивительно, видя, в каком количестве структуры задействованы как сенатор. Это Ваш личный интерес или обязывает статус?

– Я убежден, что государственный служащий любого уровня должен быть доступен для граждан. В век формирования цифровой экономики, и конечно, распространения интернета, социальные сети – самый простой и эффективный способ связаться с человеком, задать вопрос и получить на него ответ. Что касается моего графика – да, он очень насыщенный. Много совещаний, встреч, обсуждений, командировок. Приходится быть всегда в тонусе. Для этого стараюсь поддерживать хорошую физическую форму. Считаю, что люди всеми доступными способами должны получать информацию, должны знать, чем занимаются чиновники, их взгляды на те или иные вещи в стране и мире, а также каково их отношение к друзьям, семье, детям, религии, к событиям, которые происходят ежедневно. Ведь у обывателей и «диванных критиков» есть мнение, что чиновник – это бездельник. На самом деле это непростая и очень ответственная работа. Моя сфера – социальная политика, потому что я и начинал как социальный работник, был тренером, создателем «Центра адаптивного спорта Югры». Считаю себя в этой области компетентным и доволен тем, что благодаря накопленным знаниям и огромному опыту стараюсь своей деятельностью улучшить жизнь людей.



– Эдуард Владимирович, за несколько лет работы что удалось сделать для Югры, интересы которой Вы представляете?

– Совет Федерации является палатой регионов, но мне важно не только отстаивать интересы своего субъекта. Все мы живем в одной стране и стремимся к процветанию каждой ее территории, а не отдельных субъектов. Поэтому для каждого сенатора остается первостепенным поделиться с другими субъектами своими лучшими практиками, внедрить их на федеральный уровень. За последний год Совет Федерации одобрил ряд законов, направленных на обеспечение проведения честных, конкурентных выборов, повышение к ним доверия граждан. Благодаря этим поправкам президентские выборы 2018 года стали самыми прозрачными и действительно честными за всю нашу новейшую историю. Другими вопросами стали решение проблем межбюджетных отношений, финансовой устойчивости регионов. Ситуация в целом объективно стала улучшаться. Проведена инвентаризация собственных региональных полно-

мочий, их финансового обеспечения. Дополнительно принят ряд серьезных мер по обеспечению сбалансированности региональных бюджетов. Своевременным стало решение о реструктуризации долгов по бюджетным кредитам, что позволит высвободить более 400 млрд. рублей в региональных бюджетах и направить их на решение приоритетных социальных задач. Если говорить о конкретном примере, то в прошлом году по моей инициативе и коллег по Комитету СФ по социальной политике Валентина Матвиенко и Вячеслав Володин поручили Минтруду разработать законопроект о так называемом «денежном сертификате», который позволит людям с инвалидностью самостоятельно приобретать подходящие им технические средства реабилитации и реабилитационные

услуги. Во-первых, это даст право выбора нашим гражданам, во-вторых, они будут приобретать ТСР того качества, которое им необходимо, а не довольствоваться тем, что выдает Фонд социального страхования. Такой закон действует в Югре не первый год, и он показал, что успешно работает и люди с инвалидностью активно пользуются такой возможностью. Теперь с нетерпением жду проект федерального закона от Минтруда.

Моя работа в Югре продолжается и в сфере социальной поддержки инвалидов, многодетных семей, молодежи и спорта. По возможности старюсь раз в два месяца проводить прием граждан по личным вопросам, где общаюсь с югорчанами, принимаю от них заявления и стараюсь максимально помочь или хотя бы посоветовать, как им решить проблему. На самом деле работы в регионе много, но благодаря компетентным руководителям спорные вопросы решаем быстро и слаженно, опираясь исключительно на интересы и потребности югорчан.

– Югра по вопросам адаптивного спорта является примером для других. Удалось ли опыт ХМАО-Югры распространить на других территориях?



– «Центр адаптивного спорта Югры» (ЦАС) – современное, динамично развивающееся учреждение, открытое для сотрудничества, обмена опытом и реализации новых проектов. С каждым годом открываются филиалы, создаются новые площадки для занятий адаптивным спортом. Как сенатор я курирую с муниципальными чиновниками ситуацию вокруг спорта инвалидов, провожу совещания, бываю на местах. Безусловно, без поддержки губернатора Югры Натальи Комаровой не было бы достигнуто таких высот в адаптивном спорте. Глава округа неустанно повторяет о том, что люди с инвалидностью должны ощущать себя полноценными гражданами, для этого не только спорт должен быть доступен, но и медицина, образование и т.д., что в принципе успешно делается в Югре. Стараемся транслировать это на всю Россию. Конечно, развитие адаптивного спорта в округе на этом не остановится. Сейчас центр развивает более 40 видов спорта, в соревнованиях под эгидой организации выступают сотни спортсменов и не только из Югры. ЦАС дает возможность людям с инвалидностью любого возраста развить свой физический потенциал как в профессиональном, так и в любительском спорте. Наши тренеры постоянно проходят курсы повышения квалификации, волонтеры обучаются тонкостям поведения и общения с инвалидами, а руководство и специалисты внедряют самые последние новшества российского и международного параолимпийского спорта. Центр адаптивного спорта помимо организации и проведения соревнований активно развивает инклюзивное волонтерство, проводит мастер-классы по жестовому языку, устраивает акции для детей с инвалидностью и многое другое. Я горжусь коллективом и атлетами, благодарен им за работу. Эти люди по-настоящему любят Югру и центр, который для многих из них стал вторым домом. Так что безусловно Югра в этом плане пример для всех. Наш опыт применяется и в других субъектах. Мы проводим Всероссийские конференции по адаптивному спорту, куда приглашаем представителей всех субъектов, выпускаем методические рекомендации, как раз для учреждений, идентичных нашему центру. Я уже не говорю о том, что руководство центра постоянно принимает участие в совещаниях, круглых столах на федеральном уровне, делится окружным опытом развития адаптивного спорта, вносит предложения, которые входят в итоговые рекомендации.



– Все-таки вопросы спорта, прежде всего адаптивного, для Вас остаются в приоритете?

– Я бы так не сказал. Я уже говорил, моя деятельность достаточно разнообразная. Но адаптивный спорт занимает в ней высокую позицию. Последние два с половиной года работы в Совете Федерации открыли для меня и другие векторы развития. Больше внимания я стал уделять развитию ГТО, молодежной политики, межнациональным отношениям, социальной защите всех категорий населения, экономическим вопросам и так далее. Все эти темы уникальные и вызывают у меня огромный интерес. Они все насыщенные, востребованные и зачастую проблемные. Конечно, спасти всех или помочь всем невозможно, но улучшить жизнь наших граждан вполне по силам члену Совета Федерации, который работает сообща с коллегами и единомышленниками. И вся эта работа просто невозможна без помощи граждан и общения с ними.

– Недавно Вы участвовали в круглом столе «Этноспорт – новый инструмент этнокультурной и молодежной политики» с участниками форума «Молодежь – будущее Российского Севера». Интересно! Расскажите чуть подробнее. Как развиваются в Югре национальные виды спорта?

– Этноспорту в округе уделяется пристальное внимание уже более 10 лет, а Федерация этноспорта Югры функционирует 5 лет. За это время Федерация при поддержке Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры стала организатором самых различных праздников, таких как День оленевода, Русская масленица, окружные соревнования «Охотничий биатлон», окружной турнир по традиционной борьбе ханты и манси нюл-тахли, День вороны – Вурна Хатл, Сабантуй, Международные соревнования на Кубок Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по гребле на обласах, Иван Купала, День коренных народов мира. Я убежден, что в Югре необходимо сохранять уникальную культуру ханты и манси, развивать студенческий этноспорт в югорских университетах, налаживать сотрудничество с другими регионами и странами по этим вопросам. С 2015 года я являюсь региональным координатором от Югры в международной организации северных регионов «Северный форум». Как раз одним из важней-



ших направлений работы нашей организации является развитие этноспорта в регионах-членах, а их уже 14. На прошедшей встрече с молодежью мы обсуждали развитие этноспорта и пришли к выводу, что необходимо сделать упор именно на культуре ханты и манси, чтобы это стало визитной карточкой округа, сохранить северный колорит наших спортивных мероприятий. По итогам встречи я предложил ребятам из различных общественных движений подготовить конкретные предложения по продвижению этноспорта и пообещал им со своей стороны оказать поддержку.

– В Совете Федерации продолжается работа над проектом федерального закона «О молодежи и государственной молодежной политике в РФ». Участвуете ли Вы в этом? Что в этом проекте исключительного?

– Да, конечно, участвую. Я вхожу в состав рабочей группы при Комитете Совета Федерации по социальной политике по подготовке предложений законодательного регулирования вопросов государственной молодежной политики Российской Федерации. Как раз в рамках рабочей группы мы и рассматриваем предложения экспертов по проекту федерального закона «О молодежи и государственной молодежной политике в РФ», вносим свои замечания. Основная идея этого законопроекта состоит в установлении четкого правового статуса молодежи, а также системного правового регулирования общественных отношений в сфере молодежной политики. Сейчас в региональных редакциях закона «гуляющий» понятийный аппарат, и это прекратится лишь с появлением федерального закона, который даст четкие основные понятия. Например, что такое молодежь, ее предельный возраст, а также даст разъяснения по теме регулирования общественных отношений при реализации государственной молодежной политики. Сейчас законопроект проходит многочисленные обсуждения, потому что он коснется огромного количества молодых людей. Свое слово должны сказать и молодежные объединения, активисты, лидеры студенческих коллективов. Например, когда я недавно проводил для студентов Нижневартовского государственного университета лек-

цию на тему «Патриотическое воспитание в системе формирования лидерских качеств», подробно расспросил их о том, что они думают об этом законопроекте, каким бы они хотели его видеть. Что интересно, мнения у ребят разные, но правильные. Каждый молодой человек хочет видеть поддержку государства. Понятно, что никто не должен делать и решать за человека, но дать ему хорошую базу в образовании, обеспечить доступ к медицинским услугам, культурным ценностям, занятиям спортом и т.д. государство обязано.

Подобные встречи с молодежью, формальные и неформальные, старюсь проводить как можно чаще, мы обсуждаем и этот законопроект, собираем идеи, которые я потом высказываю на заседаниях рабочей группы. Невозможно разрабатывать такой серьезный федеральный закон без участия молодых людей. Привлекая их, мы делаем документ «живым», работающим и полезным.

– Эдуард Владимирович, сталкивались ли Вы в своей жизни с профсоюзом? Какова, на ваш взгляд, основная функция этого института, перспективы и запросы общества?

– По своему опыту скажу, что в некоторых сферах профсоюзы играют важнейшую роль внутри жизни организации, а где-то почти незаметную. На Севере традиционно есть три сильнейшие территориальные профсоюзные организации – нефтяников и газовиков, врачей и учителей. Все они отстаивают интересы простых рабочих, стараются по мере сил и возможностей организовать отдых детей в санаториях и детских лагерях. В Сургуте профсоюзные организации газовиков и нефтяников никогда не забывают ветеранов отрасли, устраивают им праздничные столы и концерты, приглашают на встречи с молодежью. Знаю, что многие современные молодые люди считают профсоюз пережитком эпохи Советского Союза, но на самом деле он несет в себе очень хорошие черты.

Правильно организованный профсоюз никогда не позволит, чтобы работник был обманут, лишен премии, неправомерно уволен, лишен пособия и так далее. Если случилась травма на производстве и она привела к инвалидности или, не дай Бог, смерти сотрудника, профсоюз по максимуму постарается помочь семье пострадавшего. Много, конечно, зависит от компетентного председателя профсоюзной организации, их к сожалению, становится меньше. В XXI веке почему-то непопулярно порой хлопотать о ком-то другом. Все стараются выжить поодиночке, а это плохо. В этой связи та профсоюзная работа, которую ведет Нефтегазстройпрофсоюз России, по консолидации нефтегазовой отрасли достойна подражания. Мы все знаем, кто двигает «северный вопрос», кто отстаивает льготы северян. Север – стратегическая территория нашей страны, и она должна иметь перспективную программу развития.

«ПРОФСОЮЗ ДЛЯ ТАКИХ ПОСЕЛКОВ, КАК НАШ – ЭТО ВСЯ ЖИЗНЬ, ИНТЕРЕСНАЯ ЖИЗНЬ»



СЛАВА, ЕСЛИ МОЖНО ТАК СКАЗАТЬ, ПРИШЛА К СЕРГЕЮ МАЗУНОВУ ЧЕРЕЗ ДВА ГОДА ПОСЛЕ ВЫХОДА ФИЛЬМА «МАГИСТРАЛИ СУДЕБ», ПОСВЯЩЕННОГО 50-ЛЕТИЮ ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК». В МАРТЕ 2018-ГО ПОДВЕДЕННЫ ИТОГИ РОССИЙСКОГО ФЕСТИВАЛЯ КИНО И ИНТЕРНЕТ-ПРОЕКТОВ «ЧЕЛОВЕК ТРУДА». СЕРГЕЙ СТАЛ ПОБЕДИТЕЛЕМ В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ ГЕРОЙ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ФИЛЬМА». В БЫТУ ЖЕ ОН ЧЕЛОВЕК СКРОМНЫЙ И С НЕОХОТОЙ ВСПОМИНАЕТ ОБ ЭТОМ ЭПИЗОДЕ СВОЕЙ ЖИЗНИ.

СЕВЕР – ЭТО СУДЬБА

Вообще Сергей Мазунов родом из поселка Ефремова Тульской области. Там он родился и вырос в простой сельской семье. Отец Владимир Михайлович трудился трактористом, мать Мария Ивановна служила на почте. Когда Сергей окончил десятилетку, семья Мазуновых переехала в Лабитнанги, тогда здесь только разворачивалась великая стройка и начиналось освоение нефтегазовых месторождений Тюменского Севера.

Уже на Севере он поступил в Салехардское речное училище по специальности «радиосвязь». После его окончания распределен в Тазовский район, оттуда призван в армию, где служил механиком по радиоэлектронному оборудованию самолетов.

После службы вернулся в Тазовский радиопередающий центр, где обеспечивал связь между речными судами. Потом перешел на работу в Тазовскую геологическую экспедицию. Дальше уже с этим предприятием переехал в Новый Уренгой, а затем и в поселок Приполярный, где и прошли его 34 года трудовой жизни. Специальность так или иначе всегда была связана с электроприборами: электромонтер, оператор, слесарь КИПиА.

Свою судьбу встретил в 1985 году, вместе они воспитали троих детей. Две старшие дочери Галина и Мария – преподаватели в Калуге. Сын Андрей заканчивает обучение в

техническом университете имени Баумана и собирается, как и его родители, перебраться на Север. К слову, практику он проходил именно в Приполярном, и его здесь уже ждут как специалиста по компрессорным установкам. Сейчас Сергей Владимирович, хоть и отработал необходимый для пенсии стаж, продолжает трудиться слесарем КИПиА в ставшем родным Уральском линейно-производственном управлении магистральных газопроводов ООО «Газпром трансгаз Югорск».

«ЧЕЛОВЕК ТРУДА»

Историю с призом на фестивале «Человек труда», кстати, латунная статуэтка выполнена в виде рукавицы, то, как он стал героем документальной киноленты «Магистрали судеб» и победил в номинации «Лучший герой документального фильма», получив приз «Человек труда», Сергей Владимирович вспоминает не очень охотно. Тогда судьба его свела с известным деятелем российской культуры Борисом Галкиным. По воспоминаниям, знаменитый актер, режиссер и телеведущий при личном общении оказался простым человеком. У них сразу установился контакт, и в разговорах они провели немало времени.

– Я и не знал, что это все снимается, – говорит Сергей Мазунов. – Просто сидели, разговаривали. Как потом оказалось, они втихушку все наши разговоры снимали. А ког-



да уже вызвали в Екатеринбург, где проходило закрытие фестиваля, вижу – на сцене Борис Галкин, и он меня вызывает. Я, честно говоря, растерялся и не ожидал такого поворота. Тут же на сцене мне вручили приз. Разволновался тогда очень сильно, даже руки тряслись...

И понятно почему: Сергей не только высококлассный специалист, но и обаятельный киногерой ленты «Магистрали судеб», которую режиссер Борис Галкин снял к 50-летию Общества «Газпром трансгаз Югорск».

– Приятно, конечно. Но дали-то мне «Человека труда» за то, что я человек труда, или за то, что я когда-то что-то сделал? Я так и не понял, – рассказывает Сергей Владимирович. – Тогда на сцене Борис Галкин вспомнил меня, обнял, поцеловал. А перед ним же лиц мелькает больше, чем передо мной (съемки эпизодов в поселке Приполярном проходили в июле 2014 года, награждение состоялось спустя почти 4 года – прим. ред.). Я-то с кем-то таким, как он, встретился и на всю жизнь запомнил. А он... У нас даже разговор потом состоялся, так он вспомнил все до мельчайших подробностей. Я спрашиваю: зачем мне выходить на сцену, я-то тут при чем? В общем, когда мне эту статуэтку вручили, я с ней сфотографировался и Галкину возвращаю, а он говорит: так это твоя. Я говорю: как моя? Это ж вам дали! Он: нет, твоя.

Еще с меньшей охотой вспоминает Сергей Владимирович о ситуации, благодаря которой он стал героем киноленты. А история та, в общем-то, довольно героическая.

На установке, где работал Мазунов, произошло возгорание. Понятно, что все работники были эвакуированы – ведь главное, чтобы люди не пострадали. Приехали пожарные. Тушить бесполезно – газ. Чтобы потушить огонь, надо перекрыть поступление газа. Так Сергей Владимирович и его товарищ, пожарный, решили перекрыть доступ газа. Вся сложность заключалась в том, что для этого надо было пролезть в соседнее помещение и перекрыть несколько вентилей. Краны уже обгорели, и банально закрутить заслонку было непросто. Но Мазунов сделал это, именно он знал, где они находятся и как к ним безопасно подобраться.

– Сделали и сделали, чего здесь героического, – до сих пор недоумевает Сергей Владимирович. – Да и опасного там немного было, опять же друг Андрюха меня страховал.

Галкин тогда, как это показалось Мазунову, больше снимал их бытовую жизнь, жену, теплицу. Кстати, теплица в их

семье тоже уникальна.

По словам Сергея Владимировича, раньше, лет 20 назад, снабжение на Севере было не очень хорошим. Все на Север завозилось – сушеная картошка и лук, а в магазинах вообще особых разносолов не было. Тогда создание теплиц и дачных участков работниками Севера начальством активно поощрялось и поддерживалось. В то время и Мазуновы завели огород, построили теплицу. Сейчас в ней выращивают солидный урожай, кроме огурцов-помидоров, есть даже виноград. И хотя сегодня все это без труда можно купить в любом магазине, но выращенное своими руками всегда будет вкуснее.

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ – ГЛАВНЫЙ ОРГАНИЗАТОР

В профсоюз Сергей Владимирович вступил в 1984 году, как только устроился на работу, с тех пор и является его членом.

По словам Мазунова, профсоюзная организация в Приполярном – главный организатор различных конкурсов, соревнований, работы с молодежью, концертов.

– Если не будет профсоюзной организации, здесь ничего не будет, – считает Сергей Владимирович.

Сам он за помощью не обращался, но знает, что профсоюзы всегда помогают нуждающимся.

Зато чего не пропускает Мазунов, так это соревнований по рыбной ловле, которую традиционно проводит профсоюзная организация. Вот, пожалуй, именно о рыбалке Сергей Владимирович может говорить много и долго: это любимое занятие.

– Соревнования рыбаков хорошо организованы, – рассказывает Мазунов. – Туда обычно выезжают семьями, с детьми. Кроме самой рыбалки организованы и семейные конкурсы, шашлыки, детские соревнования. Я дважды становился победителем этих состязаний – по весу улова и за первую выловленную рыбу. Там у нас много номинаций, и за самую большую, и за самую маленькую. Рыбачим на поплавочную удочку, ловим в основном чебаков. Самая моя большая рыба за все время жизни на Севере – щука 16,5 килограмма.

По рассказу нашего героя о деятельности профсоюзной организации в поселках, таких как Приполярный, ее действительно трудно переоценить. Именно профсоюзные организации стараются и делают быт и жизнь в небольших поселках интересной, не дают замыкаться в своем мирке с проблемами.

Чествование ветеранов, награждение передовиков, концерты, конкурсы, соревнования – все это сплочивает людей, на деле проявляется забота о тех, кому это сейчас необходимо, решаются конкретные проблемы. Поэтому такие люди, как Сергей Мазунов, утверждают: «Если б не было Профсоюза, здесь бы вообще ничего не было. Профсоюз для наших поселков – это вся жизнь, интересная жизнь».

ИГОРЬ БУТОРИН

СЕРГЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ МАЗУНОВ В 2011 ГОДУ УДОСТОВЕРЕН ЗВАНИЕМ «ВETERAN ОБЩЕСТВА «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК», НАГРАЖДЕН ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ ДУМЫ ХМАО-ЮГРЫ, БЛАГОДАРНОСТЬЮ И ЮБИЛЕЙНОЙ МЕДАЛЬЮ ОТ УРАЛЬСКОГО ЛПУМГ.

ОТ СЛЕСАРЯ ДО МИНИСТРА

17 АПРЕЛЯ ВАЛЕРИЙ ЗОЛОТАРЕВ ОТМЕТИЛ ВОСЬМИДЕСЯТИ-
ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ. УЧИТЫВАЯ УНИКАЛЬНОСТЬ ЕГО СУДЬБЫ
И ЗАСЛУГИ ПЕРЕД РОССИЕЙ, МЫ НЕ МОГЛИ ОСТАВИТЬ ЭТО
СОБЫТИЕ БЕЗ ВНИМАНИЯ.



Свой трудовой путь он начал простым слесарем, а на пенсию ушел, будучи министром. Сейчас такая карьера может показаться фантастической, но в Советском Союзе это никого не удивляло. Государство заботилось о кадрах. Талантливых людей продвигали по служебной лестнице, воспитывая из них грамотных, профессиональных и ответственных руководителей.

Наш гость родился в 1938 году в Кашхатау. Его отец был русским, а мама балкаркой. Сегодня межнациональными браками никого не удивишь, но до войны они были редкостью. Федор Григорьевич Золотарев приехал в Кабардино-Балкарию по комсомольской путевке. Он работал в Черекском районе и однажды в Верхней Балкарии встретил свою любовь. Фатя Заммаева была очень красива, и комсомолец из Белоруссии влюбился в нее с первого взгляда. Он надел черкеску и папаху, выучил балкарский язык и настолько понравился родителям девушки, что они этот брак одобрили. Вскоре у молодых родился сын, которого назвали Валерой. В 1939 году Золотарева-старшего призвали в Красную армию, а спустя несколько лет его жена получила похоронку.

8 марта 1944 года стало черной страницей в истории балкарского народа. Депортация лишила горцев крова, родной земли и веры в справедливость рабоче-крестьянской власти. По документам маленький Валера считался русским, и его хотели отправить в детский дом. Однако матери удалось отстоять сына, и он вместе с родственниками оказался в Киргизии. Ссылка сыграла особую роль в его судьбе, но об этом мы расскажем немного позже.

Первое время спецпереселенцы жили в землянках, выкопанных на скорую руку. Как и большинство сверстников, Золотарев рано начал работать. В шесть лет он уже пас коз, а спустя год пошел в первый класс киргизской

школы. Русский язык преподавала его мама. Она была принципиальной женщиной и сыну поблажек не давала. По всем предметам Валера учился отлично, но по русскому выше четверки никогда не получал.

Окончив семь классов, Золотарев поступил в Ошский техникум на факультет механизации сельского хозяйства. К тому времени балкарцев реабилитировали, и некоторые из них стали возвращаться на родину. Вместе с родственниками Валерий приехал на Кавказ. Ему удалось перевестись в Георгиевский сельхозтехникум, но проучился он там недолго. По целому ряду причин репатрианты вынуждены были вернуться в Среднюю Азию.

Восстановившись в техникуме, Золотарев отправился на уборку целинного урожая и за ударный труд был награжден Почетной грамотой ЦК ВЛКСМ Казахстана. В то время это была высокая награда, которой молодой человек по праву гордился.

В техникуме он не только хорошо учился, но и профессионально занимался волейболом. Любовь к этому виду спорта Валерий Федорович пронес через всю жизнь.

В 1958 году его семья наконец вернулась на родину. Золотарев устроился на машинно-тракторную станцию, но через месяц его забрали в армию. В Ростове-на-Дону он продолжал заниматься волейболом и даже играл за сборную одного из местных клубов. В армии наш земляк был на хорошем счету. Он стал отличником боевой и политической подготовки и кандидатом в члены КПСС.

Демобилизовавшись, Валерий устроился слесарем на машиностроительный завод. На первых порах работал по самому низкому разряду, но его это вполне устраивало. По вечерам Золотарев занимался спортом и даже тренировал женскую волейбольную команду. Его

производственная карьера развивалась стремительно. Через несколько лет он стал начальником сборочного цеха и получил высокую правительственную награду – орден Трудового Красного Знамени.

Работа на заводе стала для него хорошей школой. По словам нашего гостя, производство приучает к исполнительности и дисциплине, и в дальнейшем человек может без труда справиться с любыми обязанностями. В семидесятых годах история его родителей получила неожиданное продолжение. В Средней Азии мама Валерия Федоровича снова вышла замуж. От этого брака родилось четверо детей – два мальчика и две девочки.

– Я совсем не помнил своего отца. Во время войны наш дом в Верхней Балкарии сгорел, и его фотографии не сохранились. О том, что брат отца был летчиком, мне рассказала мама. Я отправил запрос в главное управление кадрами ВВС СССР и через две недели получил ответ. Оказалось, что мой дядя Зиновий Григорьевич Золотарев проживает в городе Химки Московской области. Вскоре я получил от него письмо с приглашением приехать в гости.

Встретили меня очень радушно, в буквальном смысле со слезами на глазах. Мы посидели, немного выпили, и дядя стал показывать старые фотографии. На одной из них был мой отец в военной форме. На обороте стояла дата: 1944 год. Для меня это был настоящий шок. Похоронку мы получили в 43-м. Дядя объяснил, что отец находится в больнице, и завтра мы его обязательно проведем. Всю ночь я не мог сомкнуть глаз и очень ждал этой встречи, – признается Валерий Федорович.

Встреча отца и сына была не менее драматичной, чем история их семьи. Оправившись после тяжелого ранения, Федор Золотарев попытался найти жену и ребенка, но его старания оказались тщетными. После пожара сын вместе с матерью переехал в Хасанью, а в Киргизии Фатя вышла замуж и поменяла фамилию.

– Много лет спустя я увидел письмо, которое отец прислал в местный обком партии. Не найдя нас, он осел в Москве, женился, и от этого брака родилось две дочери. Мы поддерживали близкие отношения, по возможности гостили друг у друга, я был на свадьбе у одной из своих сестер, – вспоминает Валерий Федорович.

В 1974 году его назначили главным инженером «Каббалкснабсбыта». Эта организация снабжала всю республиканскую промышленность. Через три года Золотарев стал заместителем председателя Ленинского райисполкома и проработал на этой должности пять лет.

В начале семидесятых годов сель уничтожил более тридцати домов в поселке Хасанья. Председатель райисполкома уехал в отпуск, и Валерий Федорович его временно замещал. В экстремальной ситуации он блестяще справился со своей задачей, показав себя грамотным и оперативным руководителем.

Позднее под его непосредственным руководством было построено здание нового райисполкома. Сейчас в нем располагается прокуратура Кабардино-Балкарии. Работая в райисполкоме, Золотарев окончил высшую партийную школу в Ростове-на-Дону. В то время это открывало широкие перспективы роста, и в 1982 году наш гость стал заместителем министра пищевой промышленности КБАССР.

– С приходом Горбачева пищевую промышленность постепенно начали ликвидировать. В стане разверну-



лась антиалкогольная компания, а наша отрасль, кроме всего, выпускала спиртные напитки. После того как министерство расформировали, я стал генеральным директором «Консервпищеагропрома», – вспоминает Золотарев.

В 1986 году он возглавил Министерство бытового обслуживания. По тем временам это была серьезная отрасль, которая предоставляла населению несколько десятков всевозможных услуг, среди которых индивидуальный пошив одежды и обуви, трикотажное производство, ремонт теле- и радиоаппаратуры, косметология, парикмахерские...

Валерий Золотарев взялся за дело всерьез и сумел сделать немало. В частности, он реконструировал парикмахерскую «Руслан» на проспекте Ленина. В салоне отремонтировали помещения и установили специальное оборудование. «Дом моды» на Шогенцукова тоже привели в порядок. Был разработан проект химчистки на улице Северной и заложен многоквартирный дом для работников отрасли. С легкой руки министра на площади Абхазии устраивали ярмарки всевозможных изделий, которые пользовались неизменным спросом у населения. Кроме того, Золотарев финансировал театр моды, в котором работали профессиональные модели. В 1994 году бытовое обслуживание полностью перешло на коммерческие рельсы. В таких условиях министерство оказалось не у дел, но его руководитель без работы не остался. Валерий Золотарев возглавил департамент топлива и энергетики, который вскоре был преобразован в министерство.

– К тому времени уже была создана структура «Межрегионгаза». Мы пригласили генерального директора этой организации и предложили ему недостроенные турбазы в Приэльбрусье с условием проведения газопровода, – вспоминает Золотарев.



В итоге на территории нашей республики появился самый высокогорный газопровод в России. В первую очередь это заслуга нашего героя.

Давно замечено, что возраст человека не имеет отношения к метрикам и паспортным данным. Золотареву ни за что не дашь восемьдесят лет. Он элегантен, строен, подтянут и по-прежнему работает на благо родной республики. Валерий Федорович – председатель объединенной первичной профсоюзной организации АО «Газпром газораспределение Нальчик», председатель республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России и член Президиума федерации профсоюзов. Кроме того, он принимает участие в работе комиссий и коллегий и на отдых уходит явно не собирается. – В профсоюз я пришел с поста заместителя генерального директора ОАО «Каббалкгаз». Однажды мне позвонил председатель федерации независимых профсоюзов Кабардино-Балкарии Пшикан Таов и предложил выставить свою кандидатуру на должность председателя профсоюзной организации по месту моей работы. На тот момент я занимался социальными вопросами. Эта тема была мне хорошо знакома, и я согласился не раздумывая, – говорит Валерий Золотарев.

В сентябре 2002 года он приступил к своим обязанностям, а спустя несколько лет создал в республике территориальную профсоюзную организацию Нефтегазстройпрофсоюза России. Вскоре Золотарева избрали членом Российского Совета профсоюзов.

– Это самый большой производственный профсоюз России, в котором состоит миллион двести тридцать семь тысяч человек, – объясняет наш собеседник.

В 2015 году «Каббалкгаз» отмечал пятидесятилетний юбилей. По инициативе Золотарева была создана команда, которая осуществила восхождение на Эльбрус. К двадцатилетию Федерации независимых профсоюзов России наш гость снова собрал местных альпинистов. В результате в ущелье Адылсу на безымянной вершине появилось два флага: Федерации независимых профсоюзов РФ и Нефтегазстройпрофсоюза России.

– Прямо с гор мы отправили телеграмму в Москву, которую зачитали на съезде ФНПР, – говорит Валерий Золотарев.

Профсоюзная работа ему по душе, и он делает все от него зависящее, чтобы сотрудники организации были социально защищены.

– Ежегодно отправляем людей на побережье Черного моря, их дети отдыхают в санаториях и домах отдыха.

В первое воскресенье сентября проводим спартакиады по разным видам спорта, – объясняет юбиляр.

По мнению Золотарева, первоочередная задача профсоюзного лидера – забота о человеке и защита его социальных прав. Для этого необходим правильно составленный коллективный договор, который защищает интересы сотрудников.

– На первом месте для меня всегда остается человек. Я добился того, что ежегодно наши сотрудники получают несколько дополнительных окладов – к отпуску, 8 Марта, 23 февраля и профессиональному празднику. Профсоюзная организация ежегодно рассматривает итоги выполнения коллективного договора и принимает меры к его соблюдению. Мы контролируем размер заработной платы и ее своевременную выдачу, оплату больничных листов, увольнения и сокращение штатов, – говорит Валерий Федорович.

Заслуги мужчины, его карьерный рост и состояние здоровья во многом зависят от женщины, которая рядом. Ирина Магомедовна Золотарева до замужества носила фамилию Казакова. Она окончила педагогический институт имени Герцена в Ленинграде и всегда была мужу надежным тылом и верной женой. После свадьбы у Золотаревых родилось трое детей. Лариса по профессии врач и работает в больнице имени Боткина в Москве. Элеонора окончила финансовую академию и тоже живет в столице. Средний сын Эльдар трагически погиб, не дожив до сорока лет. После него остался маленький сын.

У Валерия Федоровича два внука. Старшему – 28, младшему – 10. Как меняется жизнь мужчины после того, как он становится дедушкой? Вопрос этот отнюдь не риторический.

– Вообще-то я не дедушка, а муж бабушки, – смеется Золотарев. – А если говорить серьезно, после рождения первого внука моя жизнь, конечно, изменилась. Это касается всего, и в первую очередь мировоззрения.

ЭДУАРД БИТИРОВ



МИССИЯ ПРОГРАММЫ

Основной принцип программы преференций Нефтегазстройпрофсоюза России – Профсоюз не только представляет и защищает интересы членов Профсоюза, но и позволяет им экономить денежные средства. По соглашениям с партнерами программы членам Профсоюза предоставляются скидки, бонусы, льготы на товары или услуги партнеров.

КАК ПОЛУЧИТЬ КАРТУ?

Прежде всего нужно быть членом Нефтегазстройпрофсоюза России. Первичная профсоюзная организация направляет по профсоюзной структуре список членов Профсоюза для выпуска карт. Карта является именной, это требование партнеров, поэтому список должен содержать следующие обязательные поля: фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол. Все затраты по выпуску карт берет на себя Нефтегазстройпрофсоюз России, то есть член Профсоюза и соответственно его профсоюзная организация не платят ничего. Это еще один принцип реализации программы.



МНОГО ЛИ ПАРТНЕРОВ У ПРОГРАММЫ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ, ЕСТЬ ЛИ РЕГИОНАЛЬНЫЕ?

Всего их насчитывается 179, но работа ведется постоянно, есть позитивная динамика, к концу года планируется довести это число до 300. Заключены соглашения о сотрудничестве с 226 местными компаниями.

ГДЕ МОЖНО ПОЛУЧИТЬ ИНФОРМАЦИЮ О ПАРТНЕРАХ ПРОГРАММЫ?

На странице программы, в социальных сетях, на официальном сайте Нефтегазстройпрофсоюза России, в интернет-издании Профсоюза «Ласточка». Недавно введена практика рассылки ежемесячного дайджеста программы с самыми интересными акциями и спецпредложениями на электронные адреса, которые участники программы указывают при регистрации личного кабинета на странице программы. Кроме того, при регистрации личного кабинета участники получают дополнительные преимущества и спецпредложения от партнеров, могут подключиться на выгодные тарифы мобильной связи, получить услуги страхования со скидкой.



ТРУДОВОЙ КРЕСТНИК ВИКТОРА ЧЕРНОМЫРДИНА

СЕРГЕЙ НИКОЛАЕВИЧ ЖУРАВЛЕВ РОДИЛСЯ В СЕЛЕ ЧЕРНЫЙ ОТРОГ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ. СРАЗУ ЗАМЕТИМ, ЧТО ИМЕННО ИЗ ЭТОГО СЕЛА РОДОМ И ВИКТОР СТЕПАНОВИЧ ЧЕРНОМЫРДИН. ОБРАТИЛИ МЫ НА ЭТО ВНИМАНИЕ НЕСЛУЧАЙНО, ПОТОМУ ЧТО БЛАГОДАРЯ СВОЕМУ ЗЕМЛЯКУ СЕРГЕЙ НИКОЛАЕВИЧ ПОПАЛ НА ПРЕДПРИЯТИЕ И ВООБЩЕ В СИСТЕМУ ГАЗПРОМА.

После службы в армии Журавлев устраивается сварщиком на машиностроительный завод в Нальчике. Но совсем скоро дорога судьбы приводит его в газовую отрасль. В один из своих приездов на малую родину в Черный отрог у Сергея Николаевича произошел разговор с Виктором Степановичем Черномырдиным, который тоже приехал погостить в родное село. Виктор Степанович в то время уже работал директором Оренбургского газоперерабатывающего завода.

– Можно сказать, что именно Виктор Степанович меня благословил и чтобы на Оренбургский завод пойти, а потом и на переезд в Астрахань, – вспоминает Журавлев. – Он как раз приехал тогда к родственникам. Мы увиделись, он и посоветовал земляку перспективное предприятие – газопереработку в Астрахани. Даже больше того, позвонил тогдашнему директору Астраханского газоперерабатывающего завода, и меня взяли туда на работу. Было это в 1985 году.

Разработка уникального астраханского месторождения повлекла за собой строительство сопутствующих предприятий, в том числе самого крупного – Астраханского газоперерабатывающего завода, куда Сергей Николаевич устроился оператором технологических установок.

Карьера Сергея Николаевича росла вместе с накопленным опытом. В 1987 году он стал старшим по производству № 1, то есть отвечал за работу импортной части переработки газа. Завод разросся и стал самым крупным предприятием по газопереработке в Европе.

– Скажу честно, – признается Сергей Николаевич, – я по своей натуре технарь. Мне нравятся всякие технические и технологические задачи. Нравится что-то придумывать, что-то рационализировать в производственном процессе.

Быть может, Журавлев и дальше бы занимался техникой и технологиями, если бы не случай. В 1990 году он был на смене, когда его вызвали с рабочего места на профсоюзное собрание. Как оказалось, трудовой коллектив выби-

рал председателя профкома, и тогда же на собрании возникла его кандидатура как инициативного и активного человека. За него проголосовали, и он возглавил профсоюзный комитет Астраханского газоперерабатывающего завода.

Времена тогда были перестроечные – непонятные. Единственное, что сказал Сергей Николаевич коллективу, который избрал его своим профсоюзным лидером: «Программы у меня нет. Но если будем работать, все у нас будет хорошо».

На следующий день ему вручили ключ от кабинета и сказали – работай. Так началась его профсоюзная деятельность.

– Я тогда еще подумал: ну избрали, значит поработать. Однако скорее всего, это ненадолго, и я снова вернусь на производство, – рассказывает Сергей Николаевич.

Все вышло совсем наоборот. Теперь его стаж председателя профсоюзной организации насчитывает 28 лет, шесть раз члены Профсоюза переизбирали его на эту должность. Получается, что пришел к месту, да и получается, раз люди в него верят.

А вначале было много чего: и трудности запуска новых установок, и пикеты «зеленых», и задержки зарплаты рабочим. Были суды с администрацией предприятия из-за задержек зарплаты. В трудные времена 90-х годов ездил по соседним колхозам и договаривался о продуктах питания для рабочих. Давали в долг, под честное слово. Однако никого не подвел, со всеми рассчитывался, а трудовой коллектив был обеспечен продуктами.

Сейчас уже таких проблем нет, но есть другие, не менее важные, например, такие как спецоценка условий труда, производство-то вредное. Социальные вопросы, охрана труда, да мало ли вопросов у председателя профсоюзной организации огромного предприятия. Хорошо, что администрация завода все понимает, поддерживает. Удалось Журавлеву выстроить деловые конструктивные отношения с руководством предприятия. Тут ведь прямая связь: если не удастся найти об-

щий язык, это сразу же отразится на работе предприятия, а производство здесь непрерывного цикла, да и номенклатура продукции огромна – от бензина до сжиженного углеводорода.

– Если проблемы трудового коллектива решаются без особых потрясений и никто не замечает этого, значит, мы правильно работаем, – считает Журавлев.

В 2009 году Сергей Николаевич избран председателем объединенной профсоюзной организации ООО «Газпром добыча Астрахань». Забот прибавилось, но по его личному утверждению, работать стало интересней. В двухтысячные годы трудовой коллектив предприятия, особенно по рабочим специальностям, как, соб-

В подразделениях и на предприятиях компании разработан и внедрен портал, где через терминалы обеспечивается прямая связь работников и администрации. Через них хоть анонимно, хоть явно каждый работник может задать любой вопрос и оперативно получить на него ответ. Максимум, отведенный на ответ, – 5 рабочих дней. Дальше подошел к терминалу, набрал свой пин-код и прочитал ответ. Здесь же, к примеру, можно прочитать коллективный договор, посмотреть образцы различных заявлений, списки магазинов с дисконтами и много другой нужной информации.

Другой полезный проект – сотовая связь. Журавлев заключил договор с одной из сотовых компаний, и теперь каждый работник может получить до пяти сим-карт для



ственно, и по всей стране, начал стареть. Молодежь или вообще не шла на предприятия, или проблемно вливалась в возрастную трудовую коллектив. Пришлось разработать целую программу по привлечению молодежи и ее адаптации на производстве. Внедряли новые идеи, чтобы сделать работу на предприятиях отрасли престижной и выгодной. Так появился молодежный совет, который и взял на себя целиком вопросы адаптации молодых сотрудников на предприятии. Потом уже появились команды КВН, конкурсы «Мисс» и «Мистер», «Что? Где? Когда?», научные конференции молодых специалистов и так далее.

– У нас сложился подход к досугу работников, – рассказывает Сергей Николаевич. – Стараемся организовать его для всех членов семьи. Это касается работы спорткомплекса и центра культуры, где есть масса секций и кружков по интересам для любого возраста.

Что касается оригинальных идей, делающих жизнь людей легче, то такие тоже есть в арсенале объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Астрахань профсоюз» и ее руководителя. Так, здесь стали выпускать дисконтные карты членов Профсоюза. Да, пришлось немало поработать, заключить договоры с более чем двумя сотнями торговых предприятий, зато сегодня члены Профсоюза – работники ООО «Газпром добыча Астрахань» и других структурных подразделений ПАО Газпром, расположенных на Астраханской земле, многое, начиная от продуктов питания и заканчивая бытовой техникой, могут приобрести по выгодным ценам и со скидками. Причем эта инициатива пошла и по другим дочерним обществам ПАО Газпром.

себя и родственников и разговаривать по ним бесплатно. Причем место жительства ваших родных и близких не имеет значения – все равно связь будет бесплатной, хоть с Москвой, хоть с Новым Уренгоем. Сегодня этот специальный тариф для астраханских газпромцев уже насчитывает порядка 30 тысяч абонентов.

Понятно, что жизнь всем этим новым затеям дает лидер профсоюзной организации ООО «Газпром добыча Астрахань» Сергей Николаевич Журавлев. Благодаря его активной позиции, профсоюзная организация участвует во

всех мероприятиях, которые проводит город и область. Все, как говорится, начинается с головы. Сам Сергей Николаевич всегда активно участвует во всех мероприятиях: спортивных, культурных, патриотических. Есть у Сергея Николаевича пристрастие – волейбол. Играет в него всю жизнь и сейчас он член команды руководителей и ветеранов завода.

Как отмечают в администрации Общества, Сергею Николаевичу свойственно внимательное отношение к людям, его способность решать проблемы эффективно и быстро, он всегда корректен и дисциплинирован. При его непосредственном участии разработан и совершенствуется коллективный договор ООО «Газпром добыча Астрахань». Он неизменно уделяет особое внимание социальным гарантиям и льготам для членов профсоюза, работников, членов их семей, а также для неработающих пенсионеров. Реальная забота профсоюзной организации позволяет работникам чувствовать себя уверенными в завтрашнем дне.

ИГОРЬ БУТОРИН



ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 ЯНВАРЯ 2018 ГОДА СОСТАВЛЯЕТ 1 232 732 ЧЕЛОВЕКА. ПО СРАВНЕНИЮ С 2016 ГОДОМ ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА УВЕЛИЧИЛАСЬ НА 3 591 ЧЕЛОВЕКА. СРЕДИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА 971 152 РАБОТАЮЩИХ И 21 870 УЧАЩИХСЯ. КРОМЕ ТОГО, ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА ЯВЛЯЕТСЯ 239 700 НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ.



В ПЕРВЫЕ ПРИНЯТО В ИСТЕКШЕМ ГОДУ В ЧЛЕНЫ ПРОФСОЮЗА 111 297 РАБОТАЮЩИХ И УЧАЩИХСЯ. НАИБОЛЬШЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ПРИНЯТО В ПЕРВЫЕ В МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» — 29 611 ЧЕЛОВЕК, «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗ» — 19 844, ПАО «ЛУКОЙЛ» — 15 461. ИЗ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НАИВЫСШИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА У СУРГУТСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — 8 706 ЧЕЛОВЕК, РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ БАШКОРТОСТАНА — 2 397, КРАСНОДАРСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — 1 557



В 2017 ГОДУ ПО СРАВНЕНИЮ С 2016 ГОДОМ ПРОЦЕНТ ОХВАТА ПРОФСОЮЗНЫМ ЧЛЕНСТВОМ СРЕДИ РАБОТАЮЩИХ И УЧАЩИХСЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОБЪЕДИНЯЕМЫХ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗОМ РОССИИ, УВЕЛИЧИЛСЯ НА 0,6% И СОСТАВИЛ 80,2%. НАИБОЛЕЕ ВЫСОКИЙ ПРОЦЕНТ ОХВАТА ПРОФСОЮЗНЫМ ЧЛЕНСТВОМ СРЕДИ РАБОТАЮЩИХ В СУРГУТСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — 93%, ЯКУТСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — 90,2%, ОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — 90%, МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПАО «ТАТНЕФТЬ» — 97,2%, ПАО «ЛУКОЙЛ» — 88,3%, «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗ» — 87%.

ВСЕГО В 2017 ГОДУ СОЗДАНО 55 НОВЫХ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ. НО ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПЕРВИЧНЫХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ ПО СРАВНЕНИЮ С 2016 ГОДОМ УМЕНЬШИЛОСЬ НА 95 ОРГАНИЗАЦИЙ.



СРЕДИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ВХОДЯЩИХ В СТРУКТУРУ ПРОФСОЮЗА, НАИБОЛЬШИЙ ПРОЦЕНТ ОХВАТА ПРОФСОЮЗНЫМ ЧЛЕНСТВОМ В ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ АО «ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ МАЙКОП» — 100%, ОАО «ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ БЕЛГОРОД» — 99,9%, ООО «ЩЕКИНСКИЙ ЗАВОД РТО» — 98,4%, АО «ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИПЕЦК» — 97,9%.



В СТРУКТУРЕ ПРОФСОЮЗА НАСЧИТЫВАЕТСЯ 1 930 ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОБЪЕДИНЕННЫХ В 22 ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И 6 МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ. ИЗ 22 ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ 5 РЕСПУБЛИКАНСКИХ, 3 КРАЕВЫЕ, 10 ОБЛАСТНЫХ, 3 РАЙОННЫЕ И 1 ГОРОДСКАЯ.



В ТЕЧЕНИЕ ГОДА ДЕЙСТВОВАЛО 152 ШКОЛЫ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, В КОТОРЫХ ОБУЧАЛОСЬ 19 324 ЧЕЛОВЕКА. ЛИДЕРОМ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБУЧЕНИЮ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ ЯВЛЯЕТСЯ МПО ПАО «ТАТНЕФТЬ». А В ТАКОМ ФОРМАТЕ ОБУЧЕНИЯ, КАК «ШКОЛА ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА», ПЕРЕНИМАТЬ ОПЫТ СТОИТ У ОППО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ САРАТОВ ПРОФСОЮЗ», ТАК КАК ПО ИТОГАМ КОНКУРСА 2017 ГОДА ИХ ШКОЛУ ПРИЗНАЛИ ЛУЧШЕЙ.

ЧИСЛЕННОСТЬ КАК ИНДИКАТОР КАЧЕСТВА

ПРОКОММЕНТИРОВАТЬ СТАТИСТИКУ ПРОФСОЮЗА МЫ ПОПРОСИЛИ ДЛЯ НАШИХ ЧИТАТЕЛЕЙ СЕРГЕЯ ЛЕЙКАНДА, НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ АППАРАТА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ.

— **Сергей Валерьевич, чем уникальна структура Нефтегазстройпрофсоюза России?**

— Наша структура в отличие от большинства отраслевых профсоюзов является пятизвенной, то есть помимо классических трех звеньев: первичка — обком — отраслевой профсоюз в нашей структуре есть межрегиональные и объединенные первичные профсоюзные организации.

Межрегиональные профсоюзные организации образованы по производственному признаку и объединяют членов Профсоюза — работников крупных компаний. Основная задача МПО — заключить на уровне администрации вертикально интегрированной компании соглашение, которое определяет минимальный уровень социальных гарантий для всех работников компании вне зависимости от того, в каком субъекте РФ они трудятся. Межрегиональные профсоюзные организации на данный момент объединяют около 71% от общей численности членов Профсоюза.

Объединенные первичные профсоюзные организации объединяют членов Профсоюза, которые работают в едином хозяйствующем субъекте, это характерно для предприятий, которые занимаются транспортом нефти и газа и зачастую имеют в своей структуре филиалы, расположенные в нескольких регионах. В каждом филиале создана «первичка», а на уровне всей организации действует «объединенка», которая заключает коллективный договор предприятия.

Напомним, что уникальность своей структуры Нефтегазстройпрофсоюзу России пришлось совсем недавно отстаивать на уровне Конституционного суда, который постановил, что профсоюзы сами могут определять свою структуру, а перечень форм профсоюзных организаций, перечисленных в законе о профсоюзах, не является закрытым.

— **От чего зависит убавление или прибавление членов Профсоюза?**

— Привлечение в ряды Профсоюза — зона ответственности первичных профсоюзных организаций, выходящие организации могут обучать, как мотивировать работников на вступление в Профсоюз, издавать методические пособия на эту тему, но основная работа ложится именно на председателей «первичек», тех, кто непосредственно контактирует с потенциальными членами Профсоюза. Численность членов Профсоюза — своеобразный индикатор качества работы профсоюзной организации: если количество уменьшается, значит, профсоюзный комитет где-то недорабатывает. Но нельзя исключать и такой фактор, как реорганизация самих хозяйствующих субъектов, где действуют наши профсоюзные организации, сокращение числа



работающих. К сожалению, такое случается, и естественно, приводит и к сокращению численности членов Профсоюза.

Чаще всего причины ликвидации «первичек» — реструктуризация предприятий или их ликвидация, что приводит к объединению первичных профсоюзных организаций или прекращению их деятельности. Но главное все-таки — рост профсоюзного членства, и тут количество «первичек» не является определяющим фактором для анализа работы профсоюзных организаций.

— **Можно ли обойтись без школы профсоюзного актива? Около 20 тыс. членов прошли обучение в прошлом году. Каковы планы на 2018 год?**

— Задача школы — профессиональная подготовка профсоюзного актива. Мы считаем, что в каждой профсоюзной организации такая школа должна быть. Более того, она должна работать по годовому плану, используя методические рекомендации Нефтегазстройпрофсоюза России. Законодательство и технологии не стоят на месте. Для того чтобы профсоюзный актив достойно выглядел на фоне представителей работодателей, необходимо постоянное обучение, тем более что большинство людей, занимающихся профсоюзной работой, неосвобожденные, то есть их специальность может быть абсолютно не связана с теми знаниями, которые требует от них профсоюзная деятельность. Действительно, почти 20 тысяч человек прошло обучение в школах профсоюзного актива в 2017 году, а всего обученных гораздо больше. В планах — продолжать обучение, готовить методические пособия, выезжать в организации для помощи на семинарах.

С этого года работают две программы дистанционного обучения, разработанные совместно с АТиСО по организационно-профсоюзной работе и регулированию заработной платы. Эти программы позволяют сэкономить временные и финансовые ресурсы для профсоюзных организаций. Помимо собственно онлайн-лекций курс содержит возможность пройти итоговый тест и по его результатам получить сертификат.

— **Если говорить о школах и конкурсе среди них, каковы критерии? Они работают по стандарту или могут быть свои «изюминки»?**

— В программах обучения школ могут быть разные подходы к обучению, где-то это лекционный материал, где-то больше активные методы обучения, где-то обучают в основном молодежь, но в целом сходства больше, чем различий.

Критерии конкурса школ — наличие плана обучения, использование методических материалов, количество обученных членов Профсоюза, технологии, которые применяются при обучении, максимальный охват школой всех направлений профсоюзной деятельности.

ЛУЧШИЙ ОПЫТ ПРОФСОЮЗНОГО ТУРИЗМА «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗ»



О том, что «Газпром профсоюз» активно претворяет в жизнь молодежную политику по разным направлениям, факт. Об этом говорят цифры и отзывы самих членов Профсоюза, состоящих на учете в структурных подразделениях одной из крупнейших в Нефтегазстройпрофсоюзе России профсоюзной организации. Но есть у «Газпром профсоюза» свой «кошечек» - молодежный туризм. И о нем расскажет в нашем материале Павел Нефедов, оператор по добыче нефти и газа пятого разряда ГП-3 филиала ГПУ ООО «Газпром добыча Ямбург», профгруппорг, член Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза России, который сам является активным туристом и многое делает для того, чтобы молодежный профсоюзный туризм развивался.

— Мы не стали изобретать заново, а взяли лучшее из советской школы и адаптировали к современным реалиям, — рассказывает Павел. — Я лично увлекся активным туризмом уже в достаточно зрелом возрасте, и меня сразу поразили две вещи — красота природы России и отставание по уровню развития инфраструктуры от мировых стандартов. Могу с уверенностью сказать, что

индустрию туризма надо развивать. Вернувшись после восхождения на Килиманджаро, я начал изучать эту тему. И выяснил, что в Советском Союзе существовала мощная туристическая отрасль, у которой были на балансе турбазы и склады, автобазы и вертолеты, а находилось все это в ведении профсоюзов. Например, приобретая путевку, член профсоюза оплачивал лишь 40% ее стоимости, остальное платил за него профсоюз из средств, выделенных государством. Турист получал снаряжение и продукты питания, опытного гида и транспорт для заброски к началу маршрута. Эта система работала, и у нас учились другие. В 80-е годы прошлого века туристическими маршрутами разной степени сложности прошло в СССР более 20 миллионов человек. После развала Советского Союза альтернативы коммерческому туризму практически не было.

МАРШРУТЫ

Туристическое направление новое, всего третий год ГПО «Газпром добыча Ямбург профсоюз» при безусловной поддержке «Газпром профсоюза» и личном участии Валерия Нагоги и Владимира Ковальчука реализует проект «Крым — полуостров сокровищ». За два «пилотных»



сезона по маршруту прошло около 50 человек. В этом году в планах — провести по маршрутам от 50 до 100 человек за сезон. Начнет сезон команда турклуба университета нефти и газа им И.М. Губкина: 10 человек в сопровождении инструкторов МЧС пройдут сложный всесоюзный туристический маршрут № 111 «Партизанскими тропами» протяженностью более 100 километров. По пути туристы посетят много памятных мест Великой Отечественной войны, возложат цветы к памятникам партизанам Крыма в канун Дня Победы. Маршрут протяженностью более 100 км (примерно 110), которые группе предстоит пройти за 8 дней. Пойти может любой желающий, но для членов Профсоюза цены ниже, так как не взимается амортизация снаряжения, закупленного профсоюзной организацией. Для того чтобы пойти в поход, нужно подать заявку по телефону, электронной почте или через группы в социальных сетях. Маршрут безопасный, инструкторы — профессионалы горной поисково-спасательной службы МЧС. Бонус для всех прошедших маршрут: коллекция фотографий на фоне Ялты с высоты птичьего полета и свежий номер журнала «Полуостров сокровищ» — традиционный сувенир для участников проекта «Крым — полуостров сокровищ».

Павел Нефедов:

— Выбор маршрута не случаен. Во-первых, это всесоюзный маршрут, и его прохождение — шаг к возрождению добрых традиций советского туризма. А во-вторых, в канун Дня Победы просто необходимо привести в порядок памятники и воздать почести людям, обеспечившим Победу, в том числе ценой собственной жизни. В рамках проекта «Крым — полуостров сокровищ» выделим проект «ПроФКомТур» — профсоюзный командный туризм, в рамках которого туристы, члены Профсоюза, будут объединяться для прохождения различных туристических дистанций, наслаждения природой России и возрождения славных традиций полезного и активного отдыха. В этом году запланированы экспедиции на Эльбрус, уже есть маршруты на Алтае и Байкале. Надеюсь, в скором времени у профсоюзной молодежи будет возможность проводить свой отдых активно и с пользой для здоровья во многих прекрасных местах и территориях нашей великой страны.

Существует хорошо отлаженная система трехстороннего партнерства. Администрации некоторых предприятий инвестируют средства в создание туристических объединений на базе своих профсоюзных организаций, помогая создавать должные условия мирового уровня

для занятий туризмом — пешим, велосипедным, водным, мемориально — патриотическим («Вахта Памяти»), альпинизмом, скалолазанием, сноубордом и горными лыжами для молодежи — работников этих предприятий и обществ.

Это дает колоссальный эффект, и у нас снова появляются современные туристические команды, имеющие достойное снаряжение, их готовят профессиональные инструкторы и тренеры, а главное — это команды, которые со временем смогут показывать достойные результаты на мировых соревнованиях.

Прикладные дисциплины — спортивный туризм, велотуризм, альпинизм, скалолазание и т.д. — позволяют восстанавливать и развивать здоровье, отработать правила поведения и технику безопасности при нахождении в дикой природе, воспитать экологическую культуру и поведение, поддерживать добровольчество и волонтерское движение, опробовать специальную одежду и снаряжение и много еще чего. И конечно, поход — это отличная образовательная площадка, во время походов обучение проходит легче и эффективнее.

Екатерина Выучейская, ООО «Газпром трансгаз Ухта»:

— Отпуск получился отличный, в приятной компании, по красивейшим местам. Выбраться из пыльного серого города в край, где находишься в гармонии с природой, где виды завораживают и можешь вдохнуть чистый сладкий воздух полной грудью — бесценно! Это то, что нужно! Я была очень рада участвовать в таком мероприятии. Организация и маршрут — хорошие, а организаторы молодцы!

Константин Портных, ССО и СМИ ООО «Газпром добыча Ямбург»:

— Понравилось практически все, и прежде всего Крым! За чем шел, то и получил: десятки километров по горам, навык установки палатки, игры и ужин у костра, хорошая физическая нагрузка. Организаторы подготовили интересную программу. Запомнился визит в Генуэзскую крепость. Красивая природа, море, а главное — люди! Влюбился в походы и горы. Поэтому в следующий раз пойду или по другому предложенному маршруту в Крым, или на Алтай за новыми впечатлениями.





ПРОЕКТ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ «ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»

ЕСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ МЕСТА, КОТОРЫЕ ТАК БЫ И ОСТАЛИСЬ ПРИРОДНЫМ ЛАНДШАФТОМ, ЕСЛИ БЫ НЕ ГЕРОИ-РОМАНТИКИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ.

НАШЛИ, ДОБЫЛИ И... ПОСТРОИЛИ ГОРОДА. КАКИЕ ОНИ – ЛЮДИ, ДОБЫВАЮЩИЕ ГЛАВНЫЕ БОГАТСТВА НАШЕЙ СТРАНЫ? В ЧЕМ УНИКАЛЬНОСТЬ НЕФТЕГАЗОВЫХ ТЕРРИТОРИЙ? ОБ ЭТОМ И МНОГОМ ДРУГОМ – НАШ ПРОЕКТ.

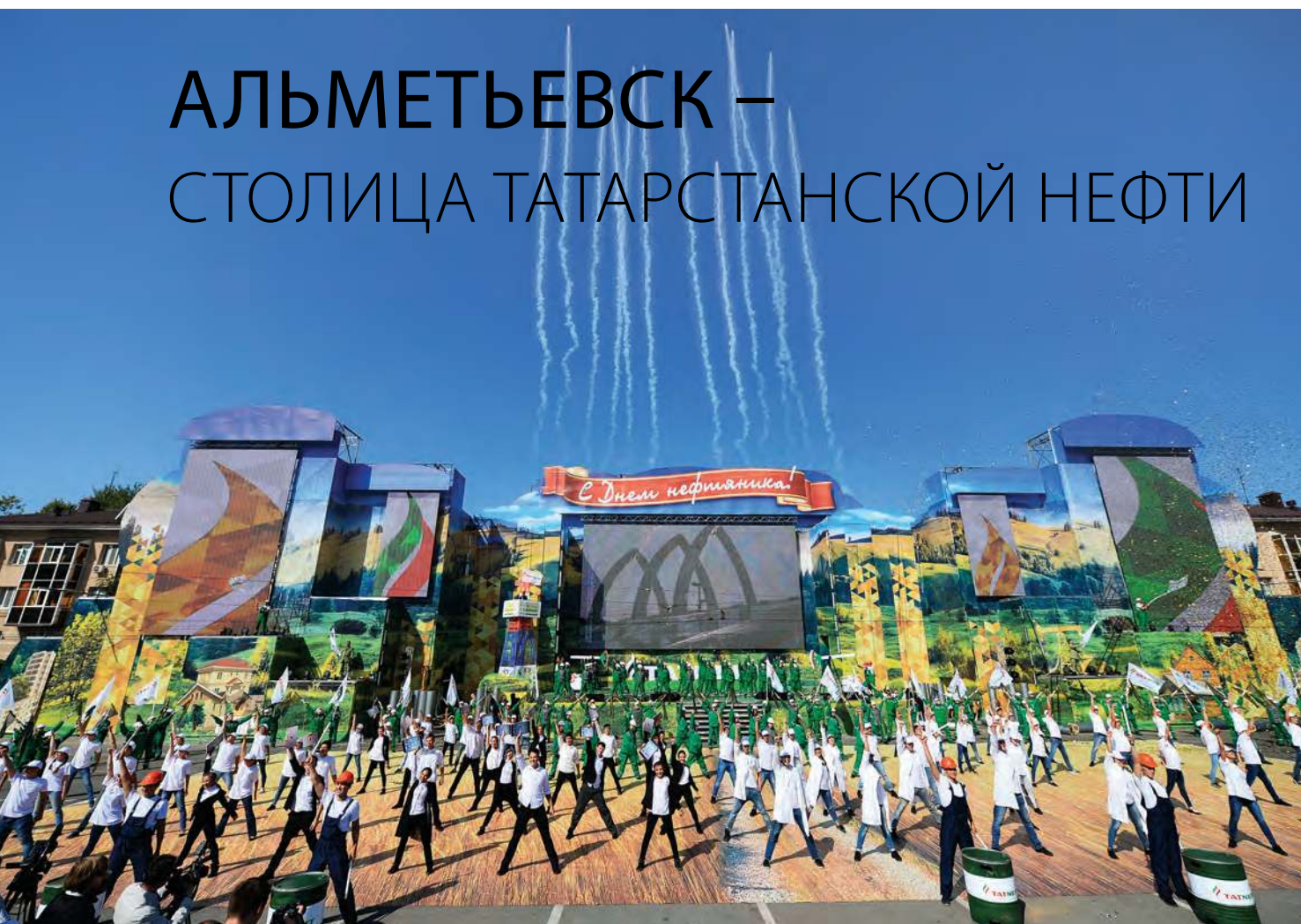
КОМПАНИЯ «ТАТНЕФТЬ» – ПРИЗНАННЫЙ ЛИДЕР НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ. В ЕЕ АРСЕНАЛЕ – НЕФТЕГАЗОДОБЫЧА, НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА, НЕФТЕХИМИЯ, ШИННЫЙ КОМПЛЕКС, СЕТЬ АЗС, БЛОК СЕРВИСНЫХ СТРУКТУР. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ, УНИКАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ТЯЖЕЛОЙ НЕФТИ НА ЗАВОДЕ ТАНЕКО И ОСОБОЕ ОТНОШЕНИЕ К ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ДИНАСТИЯМ В «ТАТНЕФТИ» – ВСЕ ЭТО ВЫЗЫВАЕТ ДОВЕРИЕ, УВАЖЕНИЕ И НЕПОДДЕЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС К ЕЕ ИСТОРИИ И ОПЫТУ. А ЕЩЕ ЧИСЛЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА – РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ «ТАТНЕФТЬ» СОСТАВЛЯЕТ 1/10 ЧАСТЬ ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ. КЛЮЧЕВЫМ ДРАЙВЕРОМ РОСТА ДЛЯ «ТАТНЕФТИ» ЯВЛЯЕТСЯ ЦИФРОВИЗАЦИЯ. ИМЕННО В ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ КРОЮТСЯ НЕИЩЕРПАЕМЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРОМНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ, ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ. ОНИ ВНЕДРЯЮТСЯ ПО ВСЕМ БИЗНЕС-БЛОКАМ, ПО ВСЕМ НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССАХ, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ПРИ СОЗДАНИИ НАУКОЕМКИХ ТЕХНОЛОГИЙ. ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЗАДАННЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗРАБОТАНА ИТ-СТРАТЕГИЯ, ОПРЕДЕЛЕННЫ КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЕКТЫ БЛИЖАЙШИХ ЛЕТ – ОТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ БИЗНЕС-АНАЛИТИКИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ДАННЫМИ ДО ПЕРЕХОДА НА ИНДУСТРИЮ 4.0. ВСЕ ЭТО ПОЗВОЛИТ КРАТНО ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ. ПОЗНАКОМИТЬСЯ С ОСОБЫМ ХАРАКТЕРОМ «ТАТНЕФТИ» БЫЛО НАШЕЙ ОСНОВНОЙ ЗАДАЧЕЙ.



АВТОР ТЕКСТОВ: СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ

Фото предоставлены
пресс-службой компании «Татнефть», Colibri Media

АЛЬМЕТЬЕВСК – СТОЛИЦА ТАТАРСТАНСКОЙ НЕФТИ



Город Альметьевск находится на юго-востоке республики и входит в одну из двух крупных агломераций Татарстана, является четвертым по численности населения городом республики. Статус города носит с 1953 года. Если тогда численность населения составляла чуть более 11 тысяч человек, то в современном Альметьевске проживает около 150 тысяч человек.

Территория 114 кв. км.

Расстояние до Казани 250 км.

Название городу по легенде дало село, в котором жил уважаемый мулла Аль Мет.

Глава района Хайруллин Айрат Ринатович.
Здесь берет начало трансевропейский нефтепровод «Дружба».

Датой начала новой жизни региона жители считают 25 июня 1943 года, когда из скважины № 1 с глубины 648 метров ударил первый нефтяной фонтан. Пробурила эту скважину бригада мастера Г.Х. Хамидуллина около села Шугурово. 26 июля 1948 года в результате бурения скважины № 3 вблизи деревни Тимяшево Ново-Письмянского (ныне Лениногорского) района забил мощный нефтяной фонтан с дебитом более 120 тонн в сутки. Вокруг скважины на лугах была пора буйного цветения ромашек, поэтому буровики назвали новое месторождение Ромашкино. За 75-летнюю историю татарстанской нефти извлечено из недр более 3,3 млрд. тонн нефти. К истории нефти здесь относятся с особым почетом. Музей в Лениногорске является первым в СССР музеем нефти. Создан он в далеком 1968 году. Задача была не столько сохранить историю, сколько поделиться знаниями, технологиями. До сих пор в музей идут за знаниями и впечатлениями. Если музей нефти в Лениногорске поражает современными технологиями, то открытый в 2015 году на месте демонтированного Шугуровского битумного завода его филиал – размахом и натуральностью. Музей под открытым небом является памятником промышленного наследия края.



Мой визит в Альметьевск начался по традиции с посещения храма. Была удивлена величию Казанского собора. Кафедральный собор двупрестольный. Он состоит из двух этажей (верхний храм посвящен Казанской иконе Богородицы, а нижний – святым женам-мироносицам) и входит в число самых больших в Поволжье. После храма я полюбовалась мечетью, обустроенной на набережной реки – излюбленным местом прогулок для семей с детьми и молодежи. На городском хэштеге фото можно сделать с любого ракурса, хоть сверху букв – все предусмотрено для любопытных подростков.

Через город каскадным фонтаном проходит небольшая речка – это еще одна достопримечательность Альметьевска.

В городе каждому добытому миллиарду нефти установлен памятник.

Велодорожки — то, в чем Альметьевск впереди всех российских городов. Сегодня охват города велосипедной инфраструктурой приближается к 80%. Многие перекрестки сделаны с велопереездами, есть даже специальные стойки для ожидания зеленого света, пункты саморемонта и наклонные урны для велосипедистов. Велосипед здесь – круглогодичный транспорт, есть специальная техника для очистки дорожек от снега, а в темное время суток дорожка красиво подсвечивается. Пункты проката, как рассказал таксист, тоже есть. Проверить не успела, поверю на слово.

Вечером я попала на концерт изумительной вокальной группы из Казани, который состоялся во Дворце «Нефтьче». Реконструкция Дворца культуры – тоже забота «Татнефти».

И это еще далеко не все достопримечательности небольшого городка. То ли еще будет. Чего только стоит проект общественного центра Альметьевска! Главная его задача – дать молодежи все, чтобы уж точно она не могла сказать, что Альметьевск – провинция, и тут нет места для развития и досуга молодых. Хотя честно, и так сказать это язык не поворачивается.



Ну какое же знакомство с нефтяниками без буровой? И вот мы на скважине. Ее порядковый номер 21234. Проектный забой 2258 метров, смещение забоя 1355 метров. Благодаря современным новейшим технологиям и геофизической навигации тут направленно бурят скважину. Сюда, учитывая близость к городу, экскурсии возят постоянно, не так давно привозили легендарную команду «Ак Барс», чтобы хоккеисты знали, как добывается нефть и кто им обеспечивает зарплату. Условия хоть и образцово-показательные, но все равно суровые. Рабочие вахты по 8 дней, смена по 12 часов. После инструктажа по технике безопасности при

полном обмундировании я поднялась на роторную площадку скважины – кабину бурильщика. К слову сказать, далеко не везде на буровых установках подобные современные пульта бурильщика. «В чем заключается работа бурильщика?» – спрашиваю. Буровики смеются над моим вопросом: «Бурильщик сидит в удобном кресле, у него восемь камер видеонаблюдения. Следит за тем, чтобы вся эта машина, вся техника работала, он тут самый главный, если не уследит, будет авария. Опасное и сложное производство, к примеру, над головой у нас 170 тонн». Бурильщик, немного стесняясь, признается, что профессию выбрал материально выгодную. Заработная плата бурильщика от 70 до 90 тысяч рублей, поэто-



му конкуренция существует, всех подряд не берут в бурильщики. «Десять первых отличников нашего нефтяного института сразу забираем сюда, – рассказывает Владимир Еромасов, главный специалист по экспертизе производственных процессов группы компаний ООО «УК Татбурнефть», – но приходят они, понятно, «сыроватыми». Теоретически они умные и грамотные, но есть еще и практическая сторона... Потом опыт нарабатывают тут, на буровой. Чтобы вырастить хорошего бурильщика, требуется пять лет. Надо сказать, что бурение в Татарстане очень сложное, и нефть сложная. Поэтому и бурильщики наши самые опытные. В этом году нашему предприятию 70 лет, и у нас 12 Героев Социалистического Труда». Провели меня и в вагон-дом, и в столовую, где накормили обедом. Сейчас на вахте есть и повара, и



уборщицы, сауна, да и в вагончике по два человека. Но так было не всегда. Глобальные, почти фантастические изменения коснулись не только быта нефтяников. Сегодня оператор по добыче нефти и газа с 20-летним стажем Виктор Журавлев, когда мы находились на производственной площадке НГДУ «Альметьев-нефть», показывает мне смартфон вместо бумажного журнала. «Тут все. Еще года два назад у оператора был просто GPS, а сегодня полноценный компьютер в кармане. Вся информация о скважине сюда занесена. Но главное – быстрая связь с диспетчером. Раньше, бывало, и не дозвонишься, а сейчас двусторонняя связь в режиме онлайн». В день оператор проходит от 5 до 20 км. Но спортсмену Виктору это на руку. Ежедневные обходы – хорошая тренировка перед соревнованиями, он увлекается бегом и лыжами. Вообще, нефтяники не лишены романтики. Многие скважины с их легкой руки носят почти литературные названия: «Тещин язык», «Три сестры», «Братья».



Моя программа пребывания в компании «Татнефть» выдалась очень насыщенной: от производственных площадок до культурных мероприятий. Посетили Медсанчасть, поселок Джалиль с его спортивным комплексом «Батыр», кванториум, конно-спортивную школу, музеи. Но главное – это, конечно же, люди, они для меня – центр притяжения. Признаюсь, нет ничего более интересного в жизни, чем слушать истории человеческой жизни с ее успехами и ошибками, порой такими перипетиями, что ни одному писателю нарочно не придумать. И нет большей радости для журналиста, чем разговор по душам с человеком открытым, искренним, живым. И поверьте, таких в «Татнефти» много – от оператора по добыче до генерального директора.

«ТАТНЕФТЬ»: ОДНА СУДЬБА НА ВСЕХ



В состав производственного комплекса компании «Татнефть» входит нефтедобыча, нефтепереработка, нефтехимия, шинный комплекс, сеть АЗС, блок энергетики.

В прошлом году по Группе «Татнефть» добыто 28,9 млн. тонн сырья. В структуре компании — самый современный НПЗ России «ТАНЕКО», где созданы нефтеперерабатывающие мощности нового технологического поколения с максимальной глубиной переработки. В «Татнефти» трудится около 5 тысяч династий, у некоторых из них общий стаж работы — более 700 лет. Это значит, что наши нефтяники смогли передать из поколения в поколение значимость выбранной профессии. У многих сотрудников компании первая запись в трудовой книжке — принят в НГДУ, а последняя — уволен в связи с выходом на пенсию.



НЕФТЯНИКАМ
ТАТАРСТАНА
В ЧЕСТЬ ДОБЫЧИ
2-х МИЛЛИАРДОВ
ТОНН НЕФТИ
1943-1981 гг.

Выбор профессии для Генерального директора Компании Наиля Маганова, как и для его земляков, рожденных и выросших на нефтяной татарской земле, был предопределен. Вокруг были наглядные примеры. Дед, отец, дядя, старший брат – все связали свою жизнь с нефтью. Запах нефти Наилу знаком с детства, и это сигнал к действию без всяких художественных образов.

В рабочем кабинете свободно, светло и... уютно. За генеральским креслом – графики ввода объектов, сводный геологический отчет и... распечатанная картинка с кадром из фильма «Аватар». «Для наглядности настоящей цифровизации», – то ли шутит, то ли серьезно поясняет мне Наиль Ульфатович.

С другой стороны стола на флипчарте нечто похожее на генеалогическое древо – древо стоимости бизнес-направлений компаний. Мне, филологу, не понять, а вот сыну филолога и нефтяника – проще простого.

Приходить на работу вовремя, с работы уходить после того, как выполнишь все задачи, один выходной и постоянная боевая готовность – такой формат жизни заложен в семье Магановых много лет назад. Трудовую биографию начал оператором по исследованию скважин в одном из ведущих структурных подразделений производственного объединения «Татнефть» - НГДУ «Елховнефть». Первую заработную

НАИЛЬ МАГАНОВ ПОЛУЧИЛ СОВЕТСКОЕ ФУНДАМЕНТАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В МОСКОВСКОМ ИНСТИТУТЕ НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ИМЕНИ ГУБКИНА, КОТОРЫЙ ОКОНЧИЛ В 1983 ГОДУ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ТЕХНОЛОГИЯ И КОМПЛЕКСНАЯ АВТОМАТИЗАЦИЯ РАЗРАБОТОК МЕСТОРОЖДЕНИЙ НЕФТИ И ГАЗА». ЕГО ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАЧАЛАСЬ В 1976 ГОДУ. ОН ПРОШЕЛ ВСЕ СТУПЕНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА. ИМЕЕТ ЗВАНИЯ «ПОЧЕТНЫЙ НЕФТЯНИК МИНТОПЭНЕРГО РФ», «ЗАСЛУЖЕННЫЙ НЕФТЯНИК РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН». НАГРАЖДЕН ОРДЕНОМ «ЗА ЗАСЛУГИ ПЕРЕД РЕСПУБЛИКОЙ ТАТАРСТАН».

плату, как, впрочем, и все остальные, по семейной традиции отдавал маме. Филолог по образованию, Роза Фатыховна привила сыну любовь к чтению, и как признается сам Наиль Ульфатович, в чтении он всеяден. Сейчас, правда, больше читает бизнес-литературу, мемуары. «Общаюсь с умными людьми через книги, – улыбается мой собеседник. – В книгах любой ответ, они вне времени».

– Наиль Ульфатович, нефтяной бизнес многоплановый. Но ведь все равно что-то важнее из всего разнообразия?

– Самое основное и близкое – это точно люди. Наша общая задача – повышать эффективность производства и быть конкурентоспособной компанией. И это не только экономическая, но и социальная составляющая. Эффективность компании – это перспективы для людей, их самореализация, стабильность, уверенность на многие годы. Считаю, что аморально использовать время человека, его труд для того, что неэффективно и бесперспективно.

ЕСТЬ У «ТАТНЕФТИ» И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ – СОЗДАНИЕ МУЗЕЙНЫХ КОМПЛЕКСОВ, ВОЗВЕДЕНИЕ НОВОГО ЗДАНИЯ КАРТИННОЙ ГАЛЕРЕИ. СТРОИТСЯ НОВЫЙ ПЛАВАТЕЛЬНЫЙ БАССЕЙН, УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНЫЙ КАТОК С ДВУМЯ ЛЕДОВЫМИ ПОЛЯМИ. ТРЕТИЙ ГОД ИДЕТ РАБОТА ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ АЛЬМЕТЬЕВСКОГО ВОДОХРАНИЛИЩА НА ТЕРРИТОРИИ ГОРОДСКОГО САБАНТУЯ. УТВЕРЖДЕНА «ПРОГРАММА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАО «ТАТНЕФТЬ» НА ТРЕХЛЕТНИЙ ПЕРИОД 2018–2020 ГОДОВ» И МНОГОЕ ДРУГОЕ. ВООБЩЕ, ВСЕ ПРЕДПРИЯТИЯ «ТАТНЕФТИ» НЕСУТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕ ТОЛЬКО ЗА СВОИХ РАБОТНИКОВ, НО И ЗА ВСЕХ, КТО РЯДОМ. НАДЕЖНО, ИНТЕРЕСНО, ПОЛЕЗНО ТАК МОЖНО ОХАРАКТЕРИЗОВАТЬ СОЦИАЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ КОМПАНИИ.



– Компания «Татнефть» вкладывает немалые средства в социальную сферу: медицину, спорт, образование, благоустройство. Не подменяете ли государственные функции?

– А давайте без громких слов подойдем к этому вопросу с экономической точки зрения, отчасти даже цинично. Я работодатель – мне интересно, чтобы те люди, с кем я работаю, были инициативными, могли решать большие задачи, у них для этого хватало бы компетенции и знаний, умений. Много ли таких? Мое дело – их привлечь и создать для них такую среду обитания, чтобы они здесь закрепились. Наш город маленький, это не Москва или какие-то крупные центры... Как я должен задержать этих инициативных людей, чтобы они отсюда не рвались? Ответ очевиден: дать им возможность для максимальной самореализации, создать для них условия хорошей жизни. Вот мы и занимаемся социальной средой для того, чтобы семьям было комфортно. Так что социальная политика – обязательное условие для успешного развития производства.

«Татнефть» участвует в республиканской программе по строительству ипотечного жилья в регионе. И это сегодня не просто спальные районы, взят ориентир на комфортные для жизни микрорайоны с развитой инфраструктурой. Только в 2018 году по программе социальной ипотеки в семи городах республики планируется ввести в эксплуатацию около 1300 квартир.

При этом на прилегающих территориях проводятся устройство проездов, тротуаров и озеленение территории с газонами, деревьями и кустарниками, строятся детские и спортивные площадки, зоны для отдыха, хозяйственные площадки и места для временной парковки автотранспорта. В настоящее время на примере Альметьевска рассматривается изменение концепции строительства ипотечного жилья: предусматривается ввод жилых домов средней этажности с повышенными стандартами комфорта (квартальный тип застройки), где вокруг домов создается развитая инфраструктура с социальными и спортивными объектами, парками и автопаркингами.

Мне кажется, ничего особо нового не появилось ни в технологиях, ни в переработке. Любая установка переработки состоит из пяти элементов – насос, компрессор, реактор, фракционирующая колонна, теплообменное оборудование. Любая установка – вот эти пять компонентов и больше ничего.

Но на самом деле человека можно заменить везде, мне кажется, и даже генерального директора, вопрос – когда это случится, когда мы накопим тот объем знаний, когда искусственный интеллект, о котором вы говорите, станет способен к этому.

– А чем будет заниматься человек?

– Мы размышляем с коллегами на эту тему иногда. А четырехдневная, трехдневная рабочая неделя – слабо?

– Вы лично сможете? Ведь очевидно, что вы получаете удовольствие от своей работы.

– Без удовольствия она бы не получалась. Стругачих читали? Помните «Полдень, XXII век»? При полной роботизации, цифровизации, которые описаны в ро-

мане, самая дефицитная специальность какая? Преподаватель, наставник! Общение, философствование, самообразование – вот чем бы занимались люди.

– Мне кажется, я бы не смогла.

– Это произойдет «не при нашей жизни». Не переживайте! (смеется) Но это произойдет.

– «Татнефть» славится своими династиями. Дети идут по стопам отцов? Как вы создаете благоприятный климат для них?

– Первое – с чего мы начали разговор – пример отцов. Родители – высший авторитет, и дети перенимают модель поведения. И здорово, что эти десятки лет, что существует компания, удается поддерживать модель, которая создает в людях интерес, позволяет людям самореализоваться, дает уверенность, причем у людей самые различные запросы, которые удовлетворяются здесь, в компании.

– А как вы считаете, самый главный мотиватор – деньги?

– Деньги – это удовлетворение потребностей, а также

оценка труда в денежном выражении.

– Но при этом вы патриот?

– Обязательно.

– Чем можно измерить патриотизм?

– Делами.

– Когда вы подбираете человека в команду, для вас важно, чтобы он был еще и патриотом компании?

– Безусловно, это должен быть командный человек, разделяющий наши убеждения и ценности. Ведь в инструкции всего не напишешь, каждый шаг не распишешь. Очень важно, что в человеке заложено.

– Насколько вы уверены в молодых, которые приходят на смену ветеранам отрасли? Как строится взаимодействие с вузами, с сузами? Вы в одном из интервью сказали, что Альметьевский институт должен стать высшей нефтяной школой, центром. Что стоит за этими словами?

– Кадры – это наше все. Когда я говорю об инфраструктуре и среде обитания, точно понимаю, что для многих

За 75 лет разработки месторождений республики без инноваций трудно быть эффективными. Именно поэтому цифровизация для «Татнефти» – ключевой драйвер роста. Для достижения заданных целей разработана ИТ-Стратегия и обозначены ключевые проекты на ближайшие годы – от развития систем бизнес-аналитики и совершенствования подхода к управлению данными до перехода на Индустрию 4.0. Сегодня в реализации находится ряд проектов, направленных на повышение эффективности компании. Один из значимых – создание центра моделирования блока разработки и добычи (РиД). Сотрудники центра в своей работе используют современные информационные системы, 4D и 5D моделирование. В части задач по геологии и разработке месторождений планируется более пристальное внимание уделять полноте и качеству информации, применению методов машинного обучения и прогнозной аналитике для оптимизации разработки месторождений. В компании продолжают работы по созданию единой информационной среды для процессов строительства скважин, обустройства месторождений и оптимизации складских запасов. Недавно «Татнефть» открыла в Сколково научно-технический центр (НТЦ). В планах – расширить спектр научно-исследовательских работ центра «Татнефти» в Сколково, чтобы он в конечном итоге работал в интересах всей Группы «Татнефть», то есть проводил исследования, касающиеся не только добычи нефти, но и нефтепереработки, шинного бизнеса, производства композитных материалов, банковского сектора. Сегодня текущая деятельность НТЦ включает разработку технологий повышения нефтеотдачи пластов, решение отдельных проблем добычи сверхвязких нефтей, создание новых материалов с улучшенными физико-химическими свойствами, развитие биотехнологических методов получения промышленно значимых продуктов.

родителей было бы важно и комфортно быть уверенными в будущем своих детей. А хорошее образование – это одна из фундаментальных составляющих хорошего обеспеченного будущего. Возможность обучения, возвращения профессионалов тут, на месте, на родине, где ребята с детства воспитываются в традициях, знают нефтяное ремесло, понимают идеологию компании, на мой взгляд, надо использовать.

– На каких специалистов сегодня в компании «Татнефть» повышенный спрос?

– Мы говорили про цифровизацию. Как раз в Альметьевском институте открыли магистерские группы, которые изучают моделирование гидродинамики месторождения, к примеру. Есть запрос к высшей школе, связанный с новыми технологиями, – это группы по

гидроразрыву пласта, группы, связанные с математической статистикой и с математическим моделированием в экономических процессах.

– Наиль Ульфатович, как известно, песня строить и жить помогает. Где пересекаются нефть и творчество?

– Каждый возраст – это ступень развития человека. В каком-то надо успеть привить правильные привычки, в каком-то важно развивать реакцию, соприкоснуться с искусством, а когда-то физику начать изучать. Эта цепочка последовательных навыков на выходе дает нормального взрослого всесторонне развитого человека, для которого гаджет будет просто инструментом, а не образом жизни. Искусство – это составляющая нормального человека.



ЕЖЕГОДНО В «ТАТНЕФТЬ» ПРИХОДИТ НА РАБОТУ ОКОЛО 350 МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ ПРОФИЛЬНЫХ ВУЗОВ ТАТАРСТАНА И РОССИИ. К СОЖАЛЕНИЮ, ОНИ НЕ ВСЕГДА ОТВЕЧАЮТ ЗАПРОСАМ КОМПАНИИ. ПОЭТОМУ НЕСКОЛЬКО ЛЕТ НАЗАД СОЗДАН НЕФТЯНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР, В КОТОРЫЙ ВОШЛИ АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ИНСТИТУТ, АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ, ЛЕНИНОГОРСКИЙ НЕФТЯНОЙ И БУГУЛЬМИНСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМЫ, А ТАКЖЕ ЦЕНТР ПОДГОТОВКИ КАДРОВ «ТАТНЕФТИ». АНАЛОГИЧНЫЙ КЛАСТЕР СОЗДАН В НИЖНЕКАМСКЕ ПО НЕОТЕХИМИИ. ТЕМ САМЫМ СТУДЕНТЫ ОКАЗАЛИСЬ ВОВЛЕЧЕНЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС, ОТРАБОТКУ НЕОБХОДИМЫХ НАВЫКОВ.

ЧТО ЖЕ КАСАЕТСЯ СОЗДАНИЯ ВЫСШЕЙ НЕФТЯНОЙ ШКОЛЫ НА БАЗЕ АГНИ, СЕГОДНЯ, В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ РЕАЛИЯХ, СТАВИТСЯ ЗАДАЧА СОЗДАТЬ ЦЕНТР ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ИЗЫСКАНИЙ И ПОДГОТОВКИ ВЫСОКООБРАЗОВАННЫХ НЕФТЯНЫХ КАДРОВ. РАЗРАБОТАНА И УТВЕРЖДЕНА СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА, СФОРМИРОВАНЫ ДОРОЖНАЯ КАРТА И ПЕРВООЧЕРЕДНЫЕ ПРОЕКТЫ ПО ТРАНСФОРМАЦИИ АГНИ В ВЫСШУЮ НЕФТЯНУЮ ШКОЛУ. ОДИН ИЗ ПОСЛЕДНИХ ПРИМЕРОВ ПЛОТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОМПАНИИ С НЕФТЯНЫМ ИНСТИТУТОМ – ПРОЕКТ «ПРОФЕССИОНИЗМ ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА», ГДЕ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ «ТАТНЕФТИ» УЧАСТВУЕТ В ПРОВЕДЕНИИ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ВСЕМ НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ. ЛЕКТОРАМИ ВЫСТУПАЮТ РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ «ТАТНЕФТЬ».

Фестиваль «Страна поющего соловья» – один из ярких и значимых проектов Компании. За 21 год существования для многих юных дарований региона он стал стартовой площадкой на пути к дальнейшим творческим победам. Талантливая молодежь – огромный и мощный потенциал нашего общества. Большая работа проводится через фонд «Одаренные дети». Здесь задействованы педагоги, преподаватели региона, которые помогают ученикам раскрыться, нацеливают их на постоянное саморазвитие. Ребята участвуют в олимпиадах и конкурсах, это помогает поступать в престижные вузы.



А еще Наиль Маганов вернул в города праздники. В День нефтяника в городе проходят не просто народные гулянья, а масштабные конкурсы профмастерства.

– Знаете для чего? Не только ради соревнования и выявления лучших. Семьи наших нефтяников, жены, дети должны знать, чем занимаются их кормильцы в трудовые будни. Конкурсы – это и дань уважения ветеранам отрасли, они с интересом следят, что меняется на производстве, какая появилась техника. А молодежь присматривается к будущим профессиям.

– А вы нефтяник-оптимист? Кончится нефть, чем заниматься будете?

– Я оптимист – точно, потому что в моем понимании нет дефицита нефти. Надо просто методично заниматься освоением, совершенствовать технологии, процессы.

– Мы с вами заглянули в будущее, где людей заменят роботы. Не устареет ли нефть как товар, как источник энергии?

– Нефть имеет самые разные предназначения. В 11-12 веках, когда о нефти появились первые упоминания, ее использовали в медицине. По легендам, Рокфеллер был аптекарем и торговал бутылками с нефтью как лекарством от онкологии. У нефти много предназначений. Это универсальный продукт, сконцентрированная солнечная энергия. Когда говорят «альтернативные виды энергии», имеют в виду ту же самую солнечную энергию, просто другой формы. Прогресс не остановить, ведь есть расхожее выражение: каменный век кончился, но ведь не потому, что камни кончились.

ПО ИТОГАМ 2017 ГОДА «ТАТНЕФТЬ» В ОЧЕРЕДНОЙ РАЗ ПРИЗНАНА АБСОЛЮТНЫМ ПОБЕДИТЕЛЕМ ЕЖЕГОДНОГО ТАТАРСТАНСКОГО КОНКУРСА «ЭКОЛИДЕР». ВСЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ ТРАДИЦИОННО ОБЪЕДИНЯЮТСЯ В ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ. В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ДЕЙСТВУЕТ ЧЕТВЕРТАЯ ПО СЧЕТУ, РАССЧИТАННАЯ ДО 2020 ГОДА. ЕЕ ЦЕЛЬ – ДАЛЬНЕЙШЕЕ СНИЖЕНИЕ ТЕХНОГЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ.

«ТАТНЕФТЬ» НАХОДИТСЯ СРЕДИ ЛИДЕРОВ ТЭК РОССИИ ПО УРОВНЮ ПОЛЕЗНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОПУТНОГО ГАЗА, В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ОН СОСТАВЛЯЕТ БОЛЕЕ 96%. НА ВСЕХ ЗАПРАВКАХ «ТАТНЕФТИ», НЕФТЕБАЗАХ КОМПАНИИ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В ТАТАРСТАНЕ, А ТАКЖЕ СЛИВОНАЛИВНЫХ ЭСТАКАДАХ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ЗАВОДОВ «ТАНЕКО» ВНЕДРЕНА ЭКОЛОГИЧНЫЕ СИСТЕМЫ ДЛЯ УЛАВЛИВАНИЯ ПАРОВ МОТОРНОГО ТОПЛИВА.

ТАКЖЕ В ЦЕНТРЕ ОСОБОГО ВНИМАНИЯ «ТАТНЕФТИ» ВОДА. ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ НУЖД ВОДА ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ПО ЗАМКНУТОМУ ЦИКЛУ. ПРЕДУПРЕЖДАТЬ ЗАГРЯЗНЕНИЕ АКВАТОРИИ РЕК ПОЗВОЛЯЮТ НЕФТЕУЛАВЛИВАЮЩИЕ СООРУЖЕНИЯ (ИХ БОЛЕЕ 600), БИОПРУДЫ И БОНОВЫЕ ЗАГРАЖДЕНИЯ.

НЕФТЯНИКИ РАСЧИСТИЛИ И АРХИТЕКТУРНО ОБУСТРОИЛИ БОЛЕЕ 500 РОДНИКОВ. ВОТ УЖЕ БОЛЕЕ 20 ЛЕТ В КОМПАНИИ ПРОВОДИТСЯ КОНКУРС НА ЛУЧШИЙ РОДНИК, ГДЕ СРЕДИ ГЛАВНЫХ КРИТЕРИЕВ – КАЧЕСТВО ВОДЫ И ЭСТЕТИЧНЫЙ ВИД.

– Есть ли в вашей жизни место чуду? И что это такое для вас, вы ведь материалист, а чуду нет научного объяснения.

– Всеу есть объяснение. Эзотерика – это физика. Да, есть «черные лебеди», описанные экономистом Насимом Талебом, есть вещи, которые не поддаются явной логике. Сегодня не поддаются. А завтра им будет объяснение. Если «черный лебедь» приземлился, значит, где-то ты не досчитал риски. У людей есть право на ошибку, но надо делать все, чтобы потери были сведены к минимуму. За тобой стоит коллектив, люди, тебе доверяют имущество, в конце концов, мы крупные налогоплательщики и за нами большие производства. Когда речь идет о миллиардах, все должно быть максимально просчитано. Экспериментам есть место, но в тех объемах, когда провал не повлияет на общее положение вещей.

– Вы член Профсоюза?

– Да. Вы знаете, у нас это естественно. Это традиция, которую все чтут.

– Какие отношения должны быть между работодателем и профсоюзной организацией? Какую функцию вы ей определяете?

– Функцию определяю не я, есть закон. Мне комфортно работать с профсоюзной организацией. Для меня это обязательный элемент обратной связи. Когда коллектив может выступать единой командой, когда есть четкие правила, есть понятные единые цели, мы вместе быстрее дойдем до нужных результатов.

Как удивительно уживаются бок о бок здесь две религии. За 4 дня я не единожды убедилась в этом. На святом источнике, облагоустроенном и обустроенном под крещенскую купель, рядом с иконами цветные ленточки на дереве желаний. На православный праздник жен-мироносиц в зале было полно татар, а Епископ Альметьевский и Бугульминский вручали главе города Айрату Хайруллину памятную медаль от Патриарха. Днем позже Наиль Маганов и Епископ Мефодий благодарили маэстро Валерия Гергиева, который заехал с проектом пасхального поезда в Альметьевск с концертом. Строительство кафедрального собора, воскресной школы города, православных храмов в

Валерий Гергиев, художественный руководитель Мариинского театра: «Альметьевск – не провинция, а как минимум город регионального значения, очень важный для экономики Татарстана и страны в целом. Мы видим, что крупные мировые компании Америки, Японии могут свою штаб-квартиру, свой офис иметь и в не очень знаменитых огромных мегаполисах. Такой подход и у руководства компании «Татнефть». Это градообразующее предприятие не для одного города, а для огромной территории. «Татнефть» без громких слов – достойный пример для подражания, как можно успехи в профессиональной деятельности и бизнесе сочетать с огромным эффектом социальной ответственности. Уверен, что и наша дружба и сотрудничество с Альметьевском в культурной сфере станет традицией, и я с радостью приеду вновь с концертом к благодарной публике этого города».



поселках – тоже забота «Татнефти».

– Для чего «Татнефти» вкладывать деньги в православный храм?

– Это элемент нашей культуры. Как уживаются две религии? Для меня нет такого вопроса: это естественно – солнце встает на востоке, садится на западе, после зимы придет весна, христиане, мусульмане, иудеи – мы все люди. В Коране написано: Христос – пророк. Там же написано, что люди на Земле не имеют права осуждать других за их убеждения. Если люди молятся Богу – это нормально.

– Действительно ли вы привлекали архитекторов Барселоны для обустройства города, а специалист из Копенгагена разрабатывал велодорожки?

– Архитектор из Барселоны действительно сюда приезжал, будучи в Казани. Для нас было важно получить практические советы по развитию города. И самое интересное, он сказал, что планировка Альметьевска 1950-60-х годов – самая рациональная, в Европе к этому только подошли. Акцент сделан на небольших кварталах, удобных для жизни.

– Ваше любимое место в городе?

– Да много их. Вот когда что-то удается изменить, сделать для людей, приходишь и с удовлетворением смотришь, как здесь приятно. Потом переключаешься на другие задачи – и уже другое место любимое, требующее внимания.

– Вы трудоголик? Откуда черпаете силы?

– Раз трудоголик, значит не умею организовать процесс (смеется). Но стараюсь – по субботам, к примеру, коллег не принимаю. С одной стороны, это мой личный неприкосновенный день, а с другой – если я начну их принимать, оторву от семьи.

Восстанавливаюсь приятным общением, природой, вечером вот к маме с папой заеду.

ПРАВИЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ «ТАТНЕФТИ»



Гордость Альметьевска – Медсанчасть Компании «Татнефть». В ее составе – поликлиника с 10 отделениями и пропускной способностью 550 посещений в смену, лечебно-диагностические службы и стационар. Медико-санитарная часть компании «Татнефть» – крупный центр высоких медицинских технологий. В 2008 году на базе МСЧ создан один из трех в Татарстане региональный медико-диагностический центр (РМДЦ), территория деятельности которого расширилась за пределы республики. В альметьевскую Медсанчасть едут не только с юго-востока республики, есть пациенты из Уфы, Казани, Москвы, хорошо известен этот центр и для северян. Наша экскурсия началась с кардиологического отделения, где реализуются программы оказания медицинской помощи больным с острым инфарктом миокарда с применением ВМП-технологий. Ежегодно здесь выполняется более 500 высокотехнологичных операций, включая вмешательства на открытом сердце. В офтальмологическом отделении ежегодно проводят около трех тысяч операций – от простых до



сложных, а количество консультаций превышает 10 000. Здесь лечат не только катаракту, новейшие технологии в диагностике и микрохирургии позволяют центру оказывать высококвалифицированную специализированную помощь пациентам с заболеваниями роговицы, хрусталика, стекловидного тела и сетчатки. Мы заходили в разные отделения МСЧ, побывали и в лаборатории, где делают 1 300 000 анализов в год. Меня восхитило, что на мой традиционный вопрос, чем гордится то или иное отделение, руководство сначала отвечало «коллективом», а потом уже перечисляли названия дорогостоящего и самого современного медицинского оборудования. Об истории коллектива, развитии МСЧ нефтяников, к слову, написана не одна книга. В Медсанчасти работают 4 доктора медицинских наук, 17 кандидатов медицинских наук, 1 заслуженный врач РФ, 12 заслуженных врачей Республики Татарстан, 2 заслуженных врачей Республики Башкортостан. В Медсанчасти Альметьевска дорожат и гордятся кадрами. Здесь вообще не редкость не только нефтяные династии, но и медицинские. Альбина Гилязова,



кандидат наук, лазерный хирург отделения офтальмологии Медсанчасти «Татнефти», – потомственный доктор, дочь хирурга. После учебы в Казани и защиты диссертации она приехала в родной город. – **Не хочется уехать в город побольше? – спрашиваю.**

– А зачем? – вопросом на вопрос отвечает доктор. – Тут возможностей больше. Занимаемся научной работой, наработаны связи с зарубежными клиниками, проводим мультицентровые исследования, есть возможность участвовать в конференциях мирового уровня. У нас конкурентоспособное отделение, в котором все доктора сертифицированы, имеют высшую категорию, кандидаты и доктора наук, работать в таком коллективе – счастье. В федеральных центрах таких коллективов – раз-два и обчелся. – **А если без громких слов, что вам дает работа здесь?**

– Так это не громкие слова: я тут состоялась как доктор, сейчас у меня идет активная работа над докторской диссертацией, нет проблем с набором материала, на днях поеду с выступлением на конференцию в Ростов-на-Дону, потом в Петербург. Супруг, врач-инфекционист, заместитель главного врача в СПИД-центре, тоже кандидат наук. Ребенку тут комфортно. Куда еще ехать? – **Чем поможет ваша научная работа пациентам, нефтяникам, компании «Татнефть»?**

– Категория больных, подверженных патологии сетчатки, молодого трудоспособного возраста: чаще это пациенты 40-45 лет и выше. Патология сетчатки сейчас является одной из лидирующих причин слепоты во всем мире, и подбор новых способов лечения причин инвалидизации по зрению на сегодняшний день актуальна как никогда. Существует множество видов операций, современные уколы, которые вводим в полость глаза – наука не стоит на месте, идет поиск новых способов лечения. Наши разработки спасут людям зрение, а компании – специалистов.

А еще в этой Медсанчасти сохранилась цеховая служба. Цеховой доктор – так же, как семейный, только семья в данном случае большая – целый цех. Цеховая служба создана для того, чтобы все было в одном месте, чтобы можно было держать под контролем здоровье сотрудников. Цеховые терапевты знают каждого своего пациента, а их у них больше трех тысяч. Профосмотры помогают выявлять заболевания на ранних стадиях. Какими показателями измеряется эффективность вложенных средств «Татнефти» в здравоохранение не только городского, но и всей республики? Какими показателями измеряется успешность деятельности учреждения? На эти вопросы мне привели два небольших примера. Показатель утраты трудоспособности в «Татнефти» – самый низкий по отрасли, а первичный выход на инвалидность в четыре раза ниже, чем в среднем по республике. Эти цифры наглядно доказывают, что деньги компания «Татнефть» инвестирует правильно.



ПОСЕЛОК ДЖАЛИЛЬ



Поселок Джалиль, названный по имени поэта-героя, Мусы Джалиля, спокойный, добрый, люди здесь интересные. К примеру, есть такая традиция первомайской колонной почти весь поселок обходить.

А еще поселок Джалиль – спортивный. На несколько тысяч жителей – Ледовый дворец, 8 спортзалов, санаторий и гордость поселка – спорткомплекс «Батыр», что в переводе с татарского значит «богатырь».

Год назад в спорткомплексе открыли Центр активного долголетия. Это не просто тренажерный зал, здесь созданы условия для программ реабилитации ветеранов-нефтяников, пенсионеров, работников предприятий и членов их семей. На каждом тренажере чип, браслет с чипом выдают и занимающимся. Программа определяет необходимую нагрузку. В группе занимается до десяти человек, в день – три-четыре группы.

Такие центры, по задумке генерального директора «Татнефти» Наиля Маганова, должны быть в шаговой доступности для жителей. В настоящее время открыто пять таких центров на территории присутствия «Татнефти».

Заниматься можно всем, хоть в 40 лет, хоть в 70. Ходить в тренажерный зал – дело для нефтяников-пенсионеров



привычное. Кроме упражнений на «умных» тренажерах пенсионеры группы здоровья освоили и скандинавскую ходьбу. Пользу от занятий спортом жители прочувствовали. «Сразу ощущение, что ты спортсмен и у тебя много сил, здорово! – признаетсямоложавая женщина. – Когда ходишь по магазинам, устаешь больше».

А вот тренажер на улучшение координации движения. Для людей пожилых головокружение и нарушение координации опасно, ведь любое падение может обернуться переломом, поэтому этот тренажер очень востребован.

Загрузка спорткомплекса полная, число постоянно занимающихся около 3,5 тысячи человек. От детей до пенсионеров. Цены на занятия удивили: к примеру, абонемент в тренажерный зал стоит 500 рублей в месяц, а заниматься можно хоть каждый день, а 50–100 рублей стоит разовое посещение бассейна. А для ветеранов Центр активного долголетия полностью бесплатный.

– Вот площадка для большого тенниса, беговая дорожка, – проводит экскурсию директор спорткомплекса Айдар Галиахметов. – Вон там за лесом – лыжная база. Их всего две такого уровня в Татарстане, а лыжероллерная трасса вообще единственная, сборная России к нам на сборы летом приезжает. В следующем году будем праздновать 60 лет НГДУ «Джалильнефть» и 55 лет поселку Джалиль. В конце августа здесь на майдане проходят крупные мероприятия. Президент Республики приезжал. Айдар Галиахметов признается: «Все у нас есть: жилье в ипотеку без очереди, детский сад – пожалуйста, 8 школ, своя больница, санаторий, инфраструктура поселка обустроена для комфортной жизни. Для выпускников школ есть даже целевые наборы в нефтяные вузы».

«И кто в поселок требуется прежде всего? – интересно я. Может быть, кто-то, прочитав материал, заинтересуется и махнет в Джалиль».

«Геологи, к примеру, – отвечает на мой вопрос Айрат Ильдорович. Но не просто мозги нужны, а креативные. Наш генерал на шаг вперед мыслит, надо за ним поспевать».

ВСЯ ЖИЗНЬ В «ДРУЖБЕ», ИЛИ ПОСТОРОННИМ ВХОД НЕ ВОСПРЕЩЕН...

В первые минуты, когдаходишь в ворота оздоровительного лагеря «Дружба», кажется, что на машине времени вернулся в пионерское прошлое. Тут тебе и дедушка Ленин, и фигуры пионеров с горном. Аллейные скульптуры сохранились с 60-х годов. Автора этих скульптур никто не помнит, а вот об истории пионерской организации и о вожде революции тут рассказывают каждую смену, потому что это история, а ее дети должны знать.



В ОБЩЕЙ СЛОЖНОСТИ ЛАГЕРЬ МОЖЕТ ПРИНЯТЬ ЗА ЛЕТО 1200 ДЕТЕЙ. ЛАГЕРЬ «ДРУЖБА» В КОНКУРСЕ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ НА ЛУЧШИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ НЕОДНОКРАТНО ЗАНИМАЛ ПРИЗОВЫЕ МЕСТА. ЗИМОЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ ФУНКЦИОНИРУЕТ КАК БАЗА ВЫХОДНОГО ДНЯ.

Расположен лагерь «Дружба» в 20 км от Альметьевска. Когда-то в середине прошлого века в нем было всего 2 корпуса. Со временем он не только не ветшал, но прирастал новыми современными корпусами, облагораживалась и территория. Последние два из шести, буквально выросли здесь, как «грибы после дождя», и уже стали своеобразной визитной карточкой лагеря, отлично вписавшись в местный архитектурный ансамбль. Одно из последних обновлений лагеря – стадион. В 2017 году на средства компании «Татнефть» он получил «второе рождение» – футбольное поле, покрытое искусственной травой, обрамлено беговой дорожкой с полиуретановым покрытием, сзади к нему примыкают баскетбольная и волейбольная площадки. А еще здесь имеется летний крытый бассейн, спорткомплекс, вмещающий в себя внушающих размеров спортзал, отдельные помещения для тренажеров, спортивного инвентаря, сауну, своя прачечная. Лагерь «Дружба» не единственный такой беззаботный островок детства. Под «присмотром» «Татнефти» 13 оздоровительных лагерей.

Но главное богатство – природа, чистый сосновый воздух. В своих программах педагогический состав лагеря уделяет внимание развивающим программам для детей. Особый акцент сделан на историю родного края, экологическое и патриотическое воспитание, профориентацию школьников.

Фото предоставлено Лигой детских лагерей Группы «Татнефть»



«В прошлом году запустили проект «Лига детских лагерей», теперь все 13 лагерей Компании «Татнефть» объединены одной идеей, одними целями и одной командой, – рассказывает Оксана Журавлева, начальник детского оздоровительного лагеря «Дружба». – Дети нефтяников – будущие нефтяники, конечно, в программах нашего лагеря есть профориентационные моменты. В прошлом году одна из смен называлась «Нефтеград «Дружба». Весь лагерь был как одно общее НГДУ, а каждый отряд был каким-то цехом. Ребята в конкурсах, викторинах, квестах узнавали о профессии своих родителей, встречались с работниками НГДУ, ветеранами. С выставкой к нам приезжал Альметьевский центр подготовки кадров. Привозили действующие макеты: дети увидели, как действует буровая установка, идет добыча нефти, работает лаборатория. На производство мы не можем их вывезти – это опасно, а тут все наглядно. В этом сезоне совместно с соседним лагерем «Солнечным» планируем принять у себя очередную «Полевую олимпиаду» юных геологов. К слову, этот проект уже имеет международный статус, приедут ребята со всего Татарстана, из Казахстана и Крыма».

Облюбовали этот лагерь и спортсмены: хоккеисты, дзюдоисты, пловцы, волейболисты, нередко здесь и тренировочные заезды. Жизнь в «Дружке» интересная, со своими легендами и традициями. Второй год подряд вместе с ребятами будут «отдыхать» в сосновом бору и пони. Для них соорудили домик и вольер. Дети их любят за дружелюбность.

Совсем немного остается времени для старта сезона-2018. Идут последние приготовления, формируется педагогический состав вожатых. Студенты педагогических институтов и колледжей имеют возможность поработать в оздоровительном лагере, но обязательное условие – специальная подготовка в республиканской школе вожатых. готовят вожатых и в корпоративном университете «Татнефти».

«Очень престижно поработать в лагере «Татнефти», – делится Оксана Журавлева, – поэтому многие стараются заранее, так скажем, «забронировать» себе место на летний сезон. Так что можно сказать, у нас конкурс. Коллектив дружный. Многие здесь не первый десяток лет, к примеру, замечательный повар Любовь Николаевна Фомичева, ей 57 лет, у нее 30 лет непрерывного стажа. Да у многих в коллективе почти вся жизнь прошла в «Дружке».

Я уезжала из лагеря «Татнефти» с легкой грустью: очень хотелось оказаться на месте ребятнишек, которые совсем скоро наполнят радостными голосами уютные корпуса и приветливые аллеи «Дружбы».

ГУМАР ЯРУЛЛИН:

«МИССИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА – СПОКОЙНАЯ ДУША РАБОТНИКА»

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КОМПАНИИ «ТАТНЕФТЬ» НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ ГУМАР ЯРУЛЛИН УВЕРЕН, ЧТО ЛЮДИ, ПРИНИМАЮЩИЕ ЗАКОНЫ ДЛЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА, ДОЛЖНЫ УЧИТЫВАТЬ ОБЪЕКТИВНЫЕ ЗАКОНЫ ПРИРОДЫ. ПРИДЕТ ВЕСНА, И ЗИМА БУДЕТ В СВОЙ ЧЕРЕД, И НЕНАСТНЫЙ ДЕНЬ ОБЯЗАТЕЛЬНО СМЕНИТСЯ СОЛНЕЧНЫМ. НО ПРОЙДЕТ ЕЩЕ МНОГО ВРЕМЕНИ, ПРЕЖДЕ ЧЕМ ЛЮДИ ИЗМЕНЯТСЯ И НАЧНУТ ЖИТЬ ПО ЗАКОНУ.



Трудовой путь Гумар Яруллин начал рано: уже в 15 лет работал помощником комбайнера в родном селе Ачасары Зеленодольского района. По совету родителей до получения паспорта уехал в Зеленодольск учиться и поступил в профтехучилище № 22 на слесаря механосборочных работ. «Навсегда запомнил 1 сентября 1964 года, – рассказывает Гумар Каримович. – На лекции все что-то записывали, а я ничего не понимал – не знал ни одного слова по-русски. Но преподаватели были хорошие и внимательные, объясняли жестами, рисунками. Я познакомился с металлом, научился варить из него любую фигуру. Первое самостоятельное изделие – плоскогубцы. Получились лучше магазинных – я был очень горд». Выпускным экзаменам предшествовала полугодовая практика на заводе имени Серго Орджоникидзе. Когда он пришел на экзамены, в училище уже лежало письмо-просьба направить слесаря Яруллина на завод. Но тут приехал «покупатель» из Альметьевска (так называли представителя какого-нибудь предприятия, которое потом оплачивало расходы училища за учебу выбранных выпускников) и начал рассказывать про буровую. Так весь выпуск – 48 человек – оказался в «Татнефтьстрое».

5 августа 1965 года Яруллин впервые ступил на землю Альметьевска. Первые семь лет жил в общешитии. Потом – служба в армии, женитьба и снова учеба: «Учиться, учиться и еще раз учиться». На этот раз он получил диплом автомеханика.

– На заводе все складывалось: пришел слесарем, стал бригадиром, потом мастером. Как-то коллега из соседнего цеха говорит: «Ты передовой рабочий, умеешь понимать других, можешь организовать работу, поэтому должен быть членом партии».

Сказано – сделано. Пригласили в горком партии, первым секретарем в то время был Валентин Евгеньевич Борисов, очень уважаемый человек в Альметьевске, который многое сделал для города. Приняли меня в коммунисты и сразу дали

поручение возглавить молодежную бригаду слесарей.

С тех пор общественная нагрузка – будь то партийная или профсоюзная работа – стала для Гумара Каримовича второй профессией. И он отлично с ней справлялся. Знамя победителя соревнований чаще всего оказывалось в бригаде Яруллина. А его талант общаться с людьми, вести за собой и вдохновлять на работу не могли не замечать руководители.

– Помню, у нас уже было двое детей – дали квартиру, мы начали обживать. И вот меня вызывают в горком партии и предлагают отправиться на учебу в высшую партийную школу. Я сначала отказался: как я жену с детьми брошу?

Пришел в трест, а начальник отдела кадров – мудрый человек, полковник, участник войны – спрашивает, зачем меня вызывали. Признаюсь честно, он меня матом отругал. «Беги в горком, скажи, что согласен, и не смей отказываться, когда тебе предлагают учиться». Спасибо жене – она меня поддержала: я на четыре года уехал в Саратов учиться.

– А чему учили в высшей партийной школе?

– Что такое партия, общество, религия, конспектировали работы Ленина, Маркса, читали «Капитал».

– И что вы из этой учебы вынесли?

– Понимание людей, законов общества, направление, в каком надо двигаться. Все богатые страны до сих пор пользуются законами, о которых писал Маркс. Марксизм-ленинизм не теория – это практика. Когда человек осознает свои способности, он очень эффективен и полезен для общества. Человек не может изменить мир, не изменившись сам.

– Как и где вы пересеклись с профсоюзом?

– Случайно. Я работал в Азнакаево заместителем начальника нефтегазодобывающего управления по кадрам и социальным вопросам, в том числе курировал сельскохозяйственников – у нас был свой совхоз. Времена сложные, зарплату по шесть-восемь месяцев не платили. А мы открыли раздаточные пункты: хлеб и мясо выдавали.

В 2000 году позвонили из приемной гендиректора. Шафагат Фахразович (Тахутдинов – генеральный директор ОАО «Татнефть» в 1999–2013 годах – прим. ред.) говорит: «Есть 25 кандидатур на должность председателя профсоюзной организации «Татнефти», я беседую со всеми, потом кого-то буду рекомендовать». Я его поблагодарил и отказался: моя работа меня устраивает, а профсоюзную я совсем не знаю. В шесть часов вечера вышел от него, сел в «Баргузин» и решил вернуться на работу, так как не успел на завтра план составить. Раздался звонок: «Я подумал и решил вас рекомендовать председателем профкома, готовьтесь как следует, это поручение от всей «Татнефти». Руки опустились, что делать – это же сто тысяч работников! Был страх не оправдать доверие. Чтобы этого не произошло, снова поступил учиться – в этот раз на финансово-экономический факультет сельхозинститута.

Мне очень помогали и опыт партийной работы, и техническое образование. Председатели первичных профсоюзных организаций нефтяных предприятий были людьми, подкованными в профсоюзной работе – мне пришлось срочно восполнять пробелы в знаниях. Изучать начал с истории. Узнал, что первые профсоюзы созданы в Баку нефтяниками, потом в 1906 году Николай II подписал Указ об образовании профсоюзов, чтобы они работали по правилам Российского государства.

Гумар Яруллин не просто изучил законы профсоюзов и начал работать не хуже других, но как новатор по натуре искал лучшие решения в своей работе, ставил сложные задачи и решал их. Так, ему пришла в голову мысль, что профсоюзной организации «Татнефти» пришло время выйти за пределы Альметьевска.

– Структура у нас была такая: первичные профсоюзные организации входили в обком, а обком – в ЦК профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности Советского Союза, – рассказывает Гумар Каримович. – В 70-х годах началось освоение Западной Сибири: нефтяники Татарстана, Белоруссии, Украины потянулись на помощь Северу. В 1985 году создается единая профсоюзная организация. Пер-



вым ее председателем был Александр Трофимович Юхимец.

Со временем я пришел к мнению, что необходимо создать межрегиональную профсоюзную организацию, в связи с тем, что компания «Татнефть» работает на территории пяти субъектов РФ. Долго я вынашивал эту мысль. Съездил в Москву, пообщался, и начали готовить документы. Это было очень важное решение. Мне как председателю профсоюзной организации крупнейшей нефтяной компании нужно было владеть полной информацией, чтобы принимать правильные решения, которые на деле защитят работников.

По инициативе и под руководством Яруллина была создана межрегиональная профсоюзная организация «Татнефти», которая приобрела статус межрегиональной с численностью 97 тысяч работающих, включая пенсионеров, которые решением выборного коллегиального органа освобождены от уплаты членских профсоюзных взносов.

– От взаимоотношений «профсоюз – работодатель» зависит судьба многих тысяч людей. Что самое главное в них, как их выстроить так, чтобы не было зависимости и конфронтации? Поделитесь, пожалуйста, опытом.

– Самое главное – избрать председателя профсоюзной организации, с которым будет комфортно и



интересно работать. Профсоюзный лидер – это призвание, он должен уметь выстроить отношения и с работниками, и с руководителями любого уровня. А у руководителей в связке «профсоюз – работодатель» должно совпадать мировоззрение. Приведу наглядный пример. Я по графику езжу по городам, выслушиваю просьбы, претензии, пожелания. В один из приемов приходит ко мне парень и говорит: «Гумар Каримович, я так никогда не женюсь. У меня третий разряд, люблю свою работу и меня устраивает мой третий разряд – только не устраивает зарплата, не могу даже девушку в кино сводить». И парень прав: он не один, их, специалистов третьего разряда, примерно 500–700 человек, многие работают всю жизнь. Приехал к генеральному директору Наилу Ульфатовичу (Маганов – генеральный директор и член совета директоров ПАО «Татнефть» – прим. ред.), он выслушал, дал задание отделу труда. И с помощью коллективного договора мы подняли на 23% зарплату работникам третьего разряда. Но увеличение заработной платы не самоцель профсоюзной организации. Денежная мотивация имеет краткосрочную эффективность. Поэтому работодатель не меньше профсоюза заинтересован в нематериальных стимулах работников. Сегодня есть люди, которые не понимают, что такое профсоюзы, на что идет 1% отчислений от зарплаты. Исторически так сложилось, что работники, избрав

своих представителей, платят им за то, что они отстаивают их права на всех уровнях. Акционеры заинтересованы, чтобы прибыль была больше. А как ее обеспечить? Сделать производство эффективнее и сократить непроизводственные расходы, которые включают льготы и компенсации работникам, организацию досуга, отдыха, оздоровления – все то, чем и занимается профсоюз. И соблазн на этом сэкономить будет всегда. Для этого и нужен профсоюз, который обязан защитить права члена профсоюза на 100%.

– В конкурсах Нефтегазстройпрофсоюза России на лучший Коллективный договор ваш занимает призовые места. Коллективный договор «Татнефти» полностью обеспечивает запросы работников?

– Никогда не бывает 100%. В соответствии с Трудовым кодексом в содержании коллективного договора одинаковые слова, а цифры разные – они зависят от того, насколько успешно работает предприятие. В должностных инструкциях прописаны должностные обязанности каждого сотрудника, если забываешь – прочти, придя на работу. У председателя профсоюзной организации должен быть план работы, который соотносится с долгосрочными и краткосрочными целями и задачами предприятия. Успешно работающее предприятие сохраняет рабочие места, создает безопасность,

вовремя выплачивает зарплату и посредством коллективного договора берет на себя более высокие обязательства социальной поддержки людей, чем установленные государством. И для получения максимальных благ надо добросовестно выполнять свои функции.

В компании «Татнефть» так заведено, что все решения принимаются с учетом мнений профсоюзных организаций. Наша главная задача – защитить законные трудовые права.

Сегодня есть аспект вытеснения человека роботами. Ленину задали вопрос, что такое коммунизм, когда он будет, когда наступит. Ленин сказал, что коммунизм будет тогда, когда автоматы, роботы будут производить материальные блага для человека без его участия. И работать человек будет по желанию. Люди больше будут заниматься социальными вопросами, взаимоотношениями, а не производством материальных благ.

– Вы в это верите?

– Что значит верю? Это частично уже так. Вы почитайте труды Ленина, Маркса – в них и сейчас можно найти ответы. Само учение о том, как люди станут одинаково равны и будут жить в человеческих условиях, каждому – по его потребностям, а материальные блага производят автоматы.

– Как воспитать человека новой формации, чтобы он не жадничал, жил по потребностям?

– Воспитается. Не стоит торопить. Разве о таком уровне жизни и таком уровне производства мечтали 100 лет назад? Наука развивается. Создатель мира позволяет человеку узнавать все больше, идти все дальше в познании мира.

– А будет ли место профсоюзу при коммунизме?

– Профсоюз – это организация, вынужденно созданная работниками, чьи права попирают. Если права работника, производящего материальные блага, не нарушаются, все живут по закону, в профсоюзе нет нужды. Но пока существует неравенство и необходимость защищать права, профсоюзы будут.

Повторюсь, потребуется много времени, чтобы люди изменились. В Коране написано: если ты нанял человека к себе на работу, ты обязан его кормить, заплатить ему, пока у него на спине не высох пот. Если этот момент упустил, ты уже грешник. Вот такое сознание должно быть. Пока человек Бога не боится, он не будет поступать с людьми справедливо. Богобоязнь – очень нужное дело, это я как коммунист говорю.

– Пока нет коммунизма, а есть профсоюзы, как вы бы определили миссию профсоюзного лидера?

– У нас более 11 тысяч профсоюзных активистов, которые являются уполномоченными по охране труда, профгруппами, председателями цеховых профсоюзных организаций. Последних я бы выделил особо: это и ноги, и руки, и глаза, и душа коллектива. Председателя цеховой профсоюзной организации члены Профсоюза избирают открытым голосованием на собрании (в цеху – от 70 до 140 человек). Он выполняет роль посредника в переговорах с работодателем, является советником для работника по всем вопросам – от производственных до семейных. Поэтому их просьбы для коллектива стараюсь выполнять и очень ценю этих людей: от них напрямую зависит производительность труда. Миссия профсоюзного лидера – благоприятный климат в коллективе и спокойная душа работника.



Аллея героев труда в г. Альметьевске

ГУМАР ЯРУЛЛИН НАГРАЖДЕН МЕДАЛЬЮ ОРДЕНА «ЗА ЗАСЛУГИ ПЕРЕД ОТЕЧЕСТВОМ» II СТЕПЕНИ, МЕДАЛЯМИ ФНПР «100 ЛЕТ ПРОФСОЮЗАМ РОССИИ», «1000-ЛЕТИЕ КАЗАНИ», ПОЧЕТНЫМИ ГРАМОТАМИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН, ПАО «ТАТНЕФТЬ», МИНИСТЕРСТВА ТОПЛИВА И ЭНЕРГЕТИКИ РФ, БЛАГОДАРСТВЕННЫМИ ПИСЬМАМИ ПРЕЗИДЕНТА РФ, ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН, УДОСТОВЕРЕННЫМИ «ПОЧЕТНЫМ НЕФТЯНИК МИНИСТЕРСТВА ТОПЛИВА И ЭНЕРГЕТИКИ РФ», «ПОЧЕТНЫМ НЕФТЯНИК ОАО «ТАТНЕФТЬ».

МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА



партнеры программы преференций



подробности на сайте card.rogwu.ru

ЖУРНАЛ «НГСП–ИНФОРМ»

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

Главный редактор: Владислав Зотов
Выпуск № 3 (234), 2018 год

Тираж 2500

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

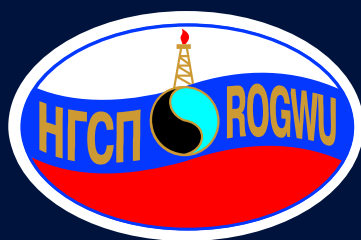
Отпечатано в ОАО «Тюменский дом печати»
г. Тюмень, ул. Осипенко, 81

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

Св-во № 016768 от 05.11.1997

Бесплатно

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

