

Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства

№24 (149) от 31 июля 2020 г.

# Ласточка

Еженедельная электронная газета Нефтегазстройпрофсоюза России

**ЕДИНАЯ ОТРАСЛЬ –  
ЕДИНЫЙ ПРОФСОЮЗ**

**ДО СЪЕЗДА  
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА  
РОССИИ ОСТАЛСЯ**

**131 ДЕНЬ**

**Главное**

**2**

Законопроект об удаленной работе – первое чтение..... 2  
В порядке ликвидации организаций навели порядок..... 5

**Эстафета добрых дел**

**9**

**Новости профсоюза**

**10**

Безопасность без компромиссов..... 10

**Новости структурных  
организаций**

**17**

Высокие награды Министерства энергетики – предприятиям «Роснефти».....17  
Молодежи с Профсоюзом по пути! ..... 21  
Подводим итоги..... 25

**Моя профсоюзная карта**

**29**



## Внимание! Конкурсы!

Начался прием заявок для участия в ежегодных конкурсах «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» и «Лучший детский оздоровительный лагерь», проводимых Нефтегазстройпрофсоюзом России. Данные конкурсы проводятся с целью выявления лучших практик работы по защите социально-трудовых прав и интересов работников при заключении коллективных договоров, в организации и проведении качественного детского отдыха, а также поощрения лучших профсоюзных организаций, отличившихся в данных направлениях деятельности.

### Призовой фонд конкурсов:

В конкурсе коллективных договоров за I место вручается 150 тыс. рублей, II место – 100 тыс. рублей, III место – 75 тыс. рублей.  
В конкурсе детских оздоровительных лагерей за I место – 100 тыс. рублей, II место – 75 тыс. рублей, III место – 50 тыс. рублей.  
Материалы на конкурс принимаются социально-экономическим отделом Аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России до 10 октября 2020 года:

- в электронном виде на электронную почту [economy@rogwu.ru](mailto:economy@rogwu.ru);
- в печатном виде по адресу 119119, г. Москва, Ленинский проспект, дом 42, корп. 4, Нефтегазстройпрофсоюз России.

[Положение о конкурсе «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе»](#)

[Положение о конкурсе «Лучший детский оздоровительный лагерь»](#)

# Законопроект об удаленной работе – первое чтение



21 июля Государственной Думой Российской Федерации в первом чтении принят законопроект об удаленной работе. Авторами инициативы стали Председатель Государственной Думы Вячеслав Володин, Председатель Совета Федерации Валентина Матвиенко, депутаты Государственной Думы Андрей Исаев, Михаил Тарасенко, Сергей Неверов и члены Совета Федерации Андрей Турчак, Андрей Клишас, Инна Святенко. Законопроект направлен на регулирование дистанционной и временной удаленной работы.

В условиях пандемии Covid-19 работники и работодатели столкнулись с трудностями при переходе на удаленный режим работы, так как трудовое законодательство не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости, а дает возможность заключить либо традиционный трудовой договор, что предполагает выполнение трудовой

**Реализация новых, более гибких форм занятости позволит максимально продуктивно и комфортно организовать трудовой процесс, что является несомненным плюсом как для работника, так и для работодателя.**

функции на организованном работодателем рабочем месте, либо договор о дистанционной работе, при котором рабочего места в офисе не предусмотрено в принципе.

Новый Федеральный закон будет предусматривать возможность совмещения разных режимов организации труда: работать как на рабочем месте в офисе, так и дистанционно.

Законопроектом предполагается урегулировать в том числе вопрос компенсации затрат работника на организацию удаленного рабочего места, порядка организации информационного взаимодействия и обмена информацией, а также учета рабочего времени и привлечения к работе за его рамками.

Реализация новых, более гибких форм занятости позволит максимально продуктивно и комфортно организовать трудовой процесс, что является несо-





мненным плюсом как для работника, так и для работодателя.

Одновременно, расширение возможностей применения дистанционных форм занятости будет способствовать переходу работодателей на электронный кадровый документооборот.

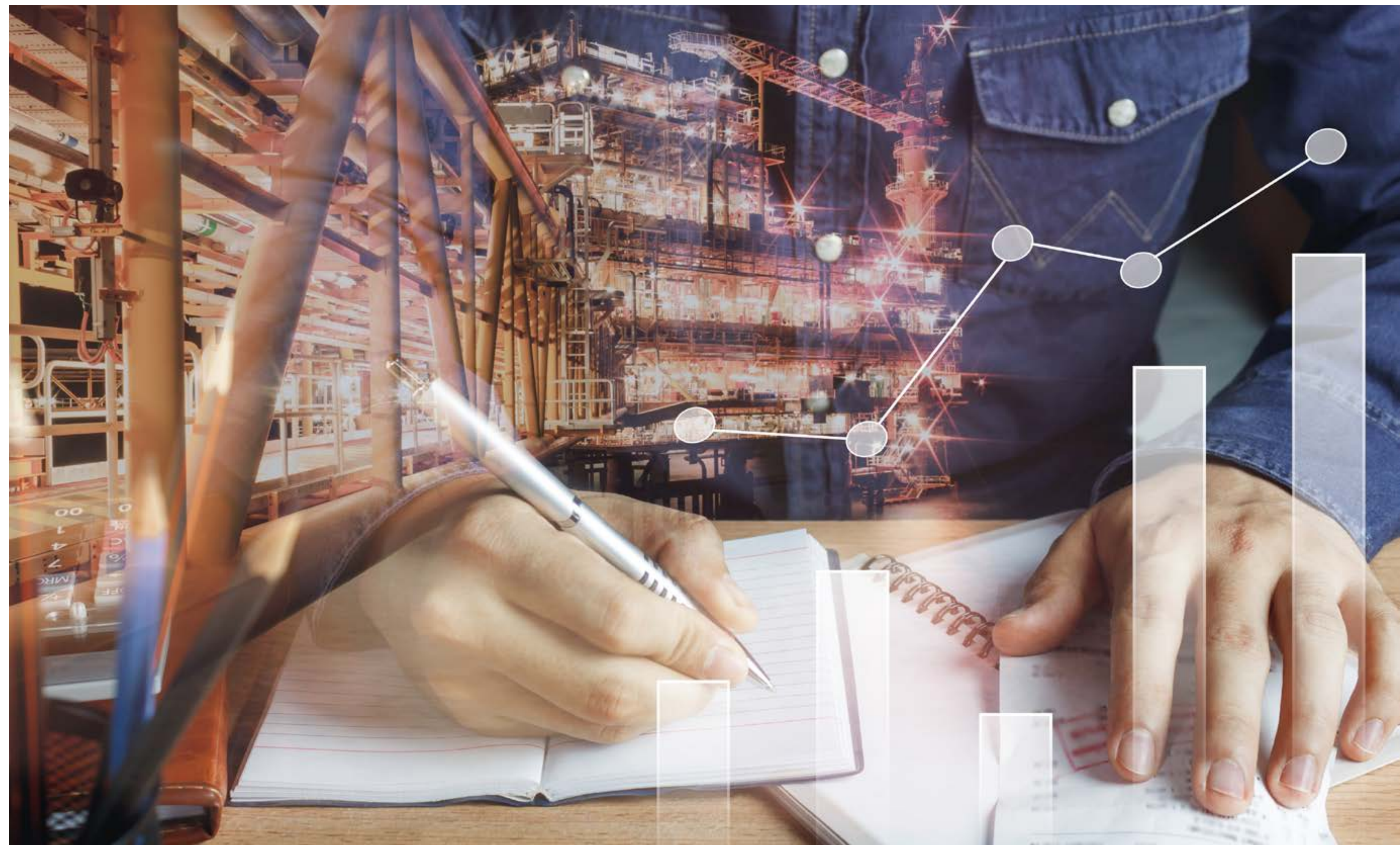
23 июля данный законопроект рассмотрен на заседании Российской трехсторонней комиссии. У представителей профсоюзов к отдельным проектируемым нормам все же имеются вопросы, связанные с большими гарантиями защиты трудовых прав работников.

«После долгих переговоров мы поддержали законопроект в той редакции, в которой он сейчас выносится на первое чтение, — заявил председатель ФНПР Михаил Шмаков, приглашенный в Госдуму на обсуждение вопроса 21 июля. — Мы также поддерживаем создание рабочей группы, которая будет работать над тем, чтобы подготовить качественный закон ко второму чтению — для того, чтобы четко прописать там все гарантии для трудящихся в новых для нас условиях организации работы». ●

# В порядке ликвидации организаций навели порядок

Трудовой кодекс РФ предусматривает ряд гарантий и компенсаций для работников при расторжении с ними трудовых договоров в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата. В этих случаях увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (статья 178 Трудового кодекса РФ).

При этом порядок осуществления выплаты сохраненного среднего заработка на период трудоустройства установлен не был. Более того, не был урегулирован вопрос и сохранения среднего заработка на период трудоустройства именно при ликвидации организации, в связи с чем возникали случаи, когда уволенному по такому основанию работнику просто





некуда было обращаться, так как организация уже была ликвидирована.

На это и обратил внимание законодателя в своем постановлении от 19 декабря 2018 года № 45-П Конституционный Суд РФ, в рамках реализации которого были разработаны поправки к Трудовому кодексу РФ и Федеральному закону от 8 августа 2001 года № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее – Закон о государственной регистрации).

Внесенные изменения в Трудовой кодекс РФ предусматривают, что работник, уволенный в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, сможет обратиться за выплатой не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца поиска работы и третьего месяца, если служба занятости решит продлить выплату среднего заработка.

На перечисление средств у работодателя будет 15 календарных дней с момента обращения бывшего работника.

Важной особенностью нового порядка является тот факт, что указанные выплаты будут производиться пропорционально периоду трудоустройства во вто-

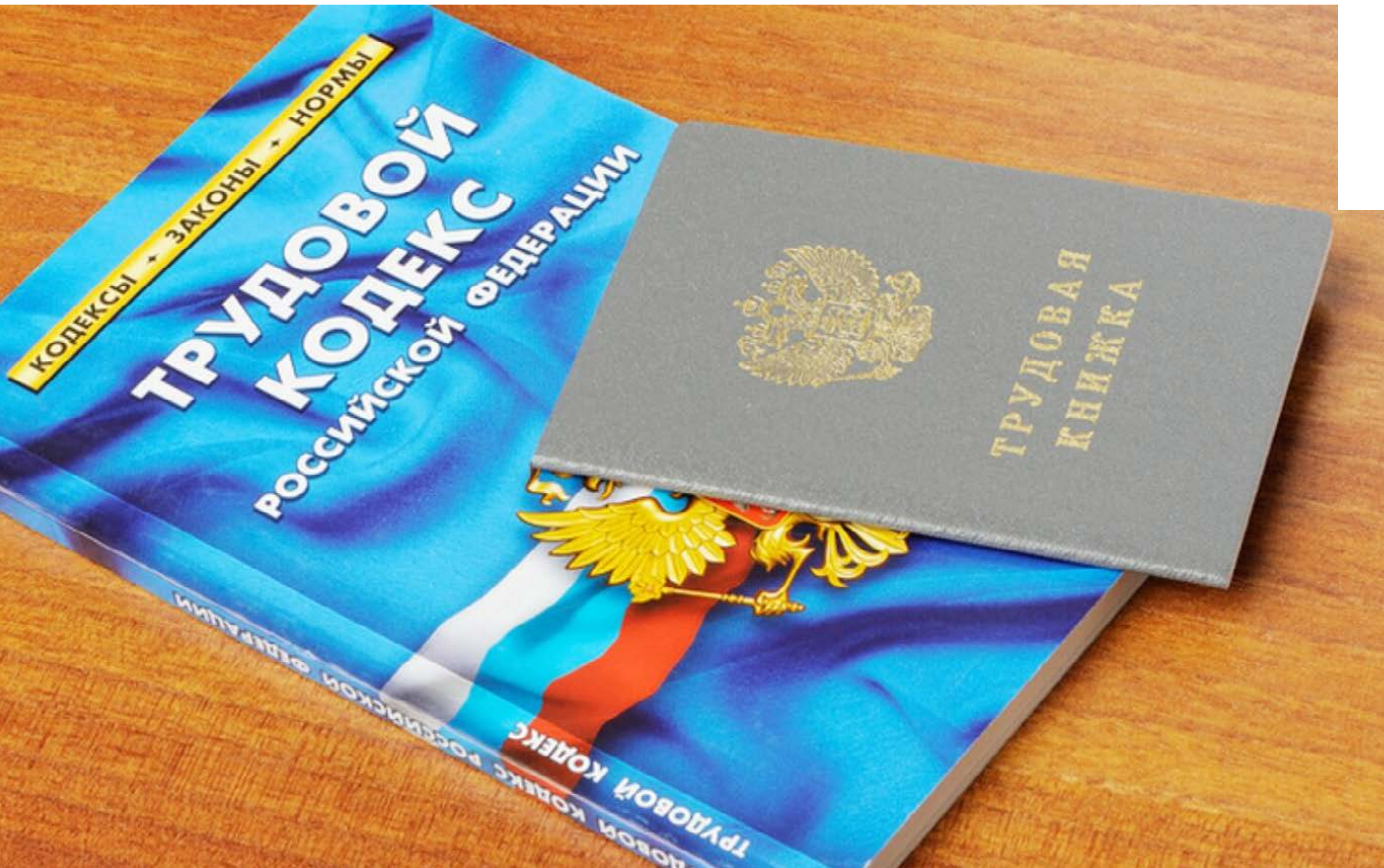
**Поправками в Трудовой кодекс РФ также предусматривается возможность замены ежемесячных выплат единовременной компенсацией в размере двух средних заработков. Другими словами, работодатель сможет заплатить сотруднику сразу за второй и третий месяцы.**

ром и третьем месяцах. То есть если работник трудоустроился через полтора месяца после увольнения, он будет иметь право на получение от прежнего работодателя компенсации за половину месяца. До настоящего времени, в условиях отсутствия должного регулирования, практика шла по другому пути, и выплаты производились только в случае нетрудоустройства в течение всего месяца.

Поправками в Трудовой кодекс РФ также предусматривается возможность замены ежемесячных выплат единовременной компенсацией в размере двух средних заработков. Другими словами, работодатель сможет заплатить сотруднику сразу за второй и третий месяцы.

Аналогичные изменения вносятся и в статью 318 Трудового кодекса РФ, устанавливающую гарантии при увольнении в связи с ликвидацией организации





**Все указанные изменения  
вступают в силу с 13 августа  
2020 года.**

либо сокращением численности или шта-  
та работников организации, расположен-  
ной в районах Крайнего Севера и при-  
равненных к ним местностях.

Закон о государственной регистра-  
ции тоже изменился в этой части. Теперь,  
с учетом внесенных изменений, в заяв-  
лении о государственной регистрации  
в связи с ликвидацией юридического  
лица будет необходимо подтвердить, что  
на момент регистрации произведены все  
выплаты, предусмотренные трудовым за-  
конодательством для работников, уволь-  
няемых в связи с ликвидацией юридиче-  
ского лица.

Все указанные изменения вступают  
в силу с 13 августа 2020 года. ●

**Документы:**

[Федеральный закон от 13.7.2020 № 210-ФЗ](#)

[Федеральный закон от 13.7.2020 № 203-ФЗ](#)



# «Эстафета добрых дел»: продление сроков проведения



**НОВЫЕ СРОКИ 2 марта — 31 декабря 2020 года**

## Навстречу 30-летию Нефтегазстройпрофсоюза России

# Безопасность без компромиссов



**Текст:** Зиятов Абузар Асхабетдинович, председатель первичной профсоюзной организации Тобольскнефтехим с 1986 по 2016 год, член общественной организации ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России.

Начало 1998 года. Тобольский нефтехимический комбинат. Более 15 тыс. наемных работников, включая сотрудников социальной структуры. Задержки выдачи заработной платы до 10 месяцев. Отсутствие оборотных средств, наличных денег. Многомиллионные долги перед поставщиками сырья и железной дорогой. Основное производство находится в режиме циркуляции из-за отсутствия сырья и вагон-цистерн.

Вспоминаю с особым уважением и благодарностью профсоюзный актив, принимавший активное участие в бурлящих событиях на площадке Гиганта на Иртыше, за открытость и смелость.

Работники независимо от членства в профсоюзе, в надежде получить хоть какую-нибудь поддержку, шли в профсоюзный комитет Тобольскнефтехим. Бывало в день до 50 посетителей, создавая очередь. Как говорится, двери не закрывались.

Основным направлением деятельности профсоюзного комитета того времени было выставление требований профкома к руководству, проведение встреч и переговоров. Проведение собраний в цехах, подразделениях с участием руководителей предприятия и их ответы, пусть даже отрицательные, которые несколько снижали напряженность в коллективах.

Популярными были **конференции**, с участием более 500 делегатов от членов профсоюза. Проводили митинги на территории предприятия, где участвовали более 3 тыс. работников и представители городской администрации, городской Думы, правоохранительных органов и области. Озвучивались требования, затем передавались официально. Надо признать тот факт, что большинство требований исполнялись. Были предложения и попытки организовать забастовку, некоторые смены саботировали выход на работу. Работники ремонтного производства в обеденный перерыв самостоятельно собрались у заводоуправления и стучали касками об асфальт, требуя погашения задолженности по заработной плате. Однажды организовали шествие с транспарантами, флагами. Работников не уговаривали принимать участие —





услышав или увидев, самостоятельно присоединялись к колонне. Это были массовые мероприятия.

**Бартер.** В условиях отсутствия денежной массы роль бартера было сложно переоценить. За отгруженную продукцию получали товары народного потребления, которые выдавались работникам в счет невыданной заработной платы. Приобретались отечественные автомобили, японская аудио-, видеотехника, финская модная вечерняя, повседневная и спортивная одежда. Конфеты и печенье, которые работники видели впервые. Французский коньяк, американское пиво, болгарские сигареты и многое другое свободно продавались, в том числе за счет невыданной заработной платы, в магазинах, буфетах. Возможность приобретения таких товаров придавала в какой-то степени чувство гордости, снижала напряженность и удерживала работников на комбинате. В профсоюзном комитете была создана самая большая по численности комиссия по распределению потребительских товаров. Комиссия с участием представителей администрации устанавливала порядок распределения, выдавала талоны и осуществляла контроль за выполнением решений. Также с целью снижения задолженности по за-



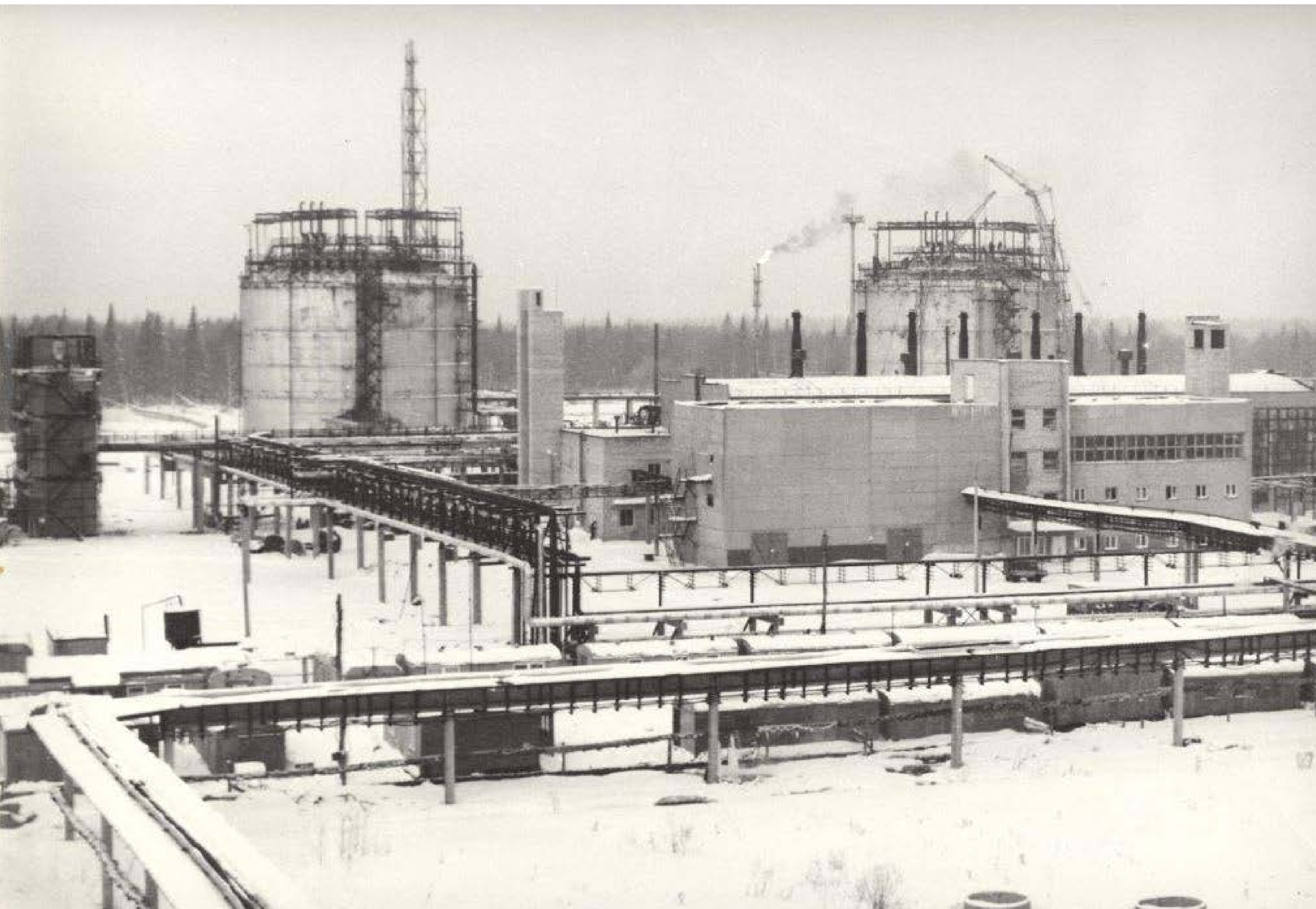
рабочей плате предоставлялась возможность приобретения материалов на базе материально-технического снабжения, заказа услуг в ремонтно-механическом, ремонтно-строительных цехах. Многодетные мамы возили детей в заводские столовые, чтобы накормить их в счет не выданной папе заработной платы.

В то же время профсоюзный комитет обращался в прокуратуру и городской суд. Нужно признать, что по каждому обращению были проверки и обсуждения, а не простая, как выражаются, отписка. В то время мировые судьи практически стопроцентно удовлетворяли иски работников о выплате невыданной заработной платы. Работники получали свои кровные по исполнительным листам.

Работодатель перестал перечислять профкому удержанные с членов профсоюзные взносы. Профком принял решение о сборе членских взносов наличными. Председатели цеховых комитетов, казначеи ежемесячно производили сбор профсоюзных взносов. Произошло снижение профсоюзного членства.

Профсоюзный комитет, не удовлетворенный положением дел на комбинате, вынес вопрос об оказании недоверия руководителю. Из 61 члена профкома





58 проголосовали за выражение недоверия и увольнение руководителя. Постановление профкома было исполнено.

**2001 год.** Тобольский нефтехимический комбинат — структурное подразделение СИБУРа. Производство работает стабильно. Задолженность работникам по заработной плате погашена. Профсоюзный комитет выстраивает отношения с новым руководством, в основе которого лежит уважительное отношение к законодательству, друг к другу. Меньше стало ярких эмоций активистов, спонтанных собраний. Их заменили регулярные встречи представителей подразделений с представителями работодателя и плановые встречи в коллективах подразделений.

**12 апреля 2001 года** состоялась конференция первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в состав СИБУРа. Главный вопрос — создание Межрегиональной профсоюзной организации СИБУРа. Единогласно проголосовали за создание МПО, избрали совет МПО, председателя, заместителей председателя совета и определили приоритетные направления деятельности профсоюзных организаций.

Для профсоюзной организации стали ключевыми следующие вопросы: ин-

дексация заработной платы, выплата премий, минимальный размер оплаты труда на уровне или больше, чем размер прожиточного минимума, средства индивидуальной и коллективной защиты и сохранение в коллективном договоре гарантий, льгот и компенсаций. В результате многократных переговоров все требования профсоюзной организации были закреплены в коллективном договоре. Правда, нам, профсоюзным активистам, не нравилось поселившееся в коллективном договоре выражение «с учетом финансовых возможностей». Мы не могли это выражение исключить, так как оно уверенно сидело в Трудовом кодексе.

**Безопасность.** Для нас этот вопрос был постоянной головной болью. Отсутствие спецобуви, касок, недостаточность спецодежды, вопросы стирки, чистки, выдача молока, чистка от снега и наледи дорожек и эстакад и многое другое. В результате — несчастные случаи, в том числе и с летальным исходом.

Выражаю признательность руководителям компании СИБУР за то, что они продекларировали принцип «Безопасность без компромиссов»!

Компания не экономит средства на обучение безопасности персонала, на средства индивидуальной и коллектив-





ной защиты. Работники начали понимать, что безопасность — это образ жизни. Полученные навыки применяют дома, в гаражах и на садовых участках. Профсоюзная организация поддерживает все инициативы через своих уполномоченных по охране труда, через профсоюзный актив.

**2016 год.** На предприятии работают более 3 тыс. сотрудников. Заработная плата, премиальные выплачиваются в предусмотренные коллективным договором сроки. Индексация заработной платы проводится дифференцированно по отдельным категориям работников. Работают совместные комиссии по реализации предусмотренных коллективным договором гарантий, льгот и компенсаций. Уважительно-партнерские отношения между сторонами. Проводится аттестация рабочих мест, самих работников. Работники обеспечены высокой степени защиты и комфортности средствами индивидуальной защиты. Создаются комфортные и эстетичные условия на установках.

Принят новый коллективный договор на следующие три года с учетом предложений профсоюзной организации. Принят новый устав в соответствии с Типовым уставом Профсоюза. ●



# Высокие награды Министерства энергетики – предприятиям «Роснефти»



Предприятия Компании «Роснефть» стали победителями конкурса Министерства энергетики РФ на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли в 2020 году. Минэнерго проводит конкурс ежегодно. Задачи конкурса заключаются в стимулировании социальной политики, изучении и распространении позитивного опыта наиболее активных социально ориентированных предприятий, добивающихся высокой эффективности.

Придерживаясь принципов высокой социальной ответственности, предприятия «Роснефти» уделяют особое внимание созданию благоприятной рабочей среды и социально-культурному развитию регионов присутствия. В рамках стратегии «Роснефть 2022» компания реализует ряд значимых инициатив – масштабных программ: «Современная медицина», «Активное долголетие», «Доступное жилье» и ряд других.

Рассмотрев представленные на конкурс данные предприятий российского ТЭК, конкурсная комиссия Минэнерго

высоко оценила достижения предприятий ПАО «НК «Роснефть» в области развития трудового и личного потенциала работников, развития культуры здорового образа жизни, организации охраны труда, управления человеческими ресурсами. По результатам закрытого голосования комиссия определила победителей конкурса в номинациях:

АО «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания» — «Управление человеческими ресурсами», «Взаимодействие с учреждениями профессионального образования», «Обеспечение медицинской помощью», «Реализация целевых программ по работе с молодыми специалистами», «Участие в целевых проектах по профессиональной адаптации и развитию учащейся молодежи».

АО «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод» — «Взаимодействие с учреждениями профессионального образования» и «Мотивация работников и повышение их лояльности».

ООО «РН-Юганскнефтегаз» — «Взаимодействие с учреждениями профессионального образования», «Развитие культуры здорового образа жизни, распространение стандартов здорового образа жизни сотрудников», «Обеспече-





ние медицинской помощью», «Развитие корпоративной культуры», «Реализация целевых программ по работе с молодыми специалистами».

ООО «РН-Комсомольский НПЗ» – «Развитие культуры здорового образа жизни, распространение стандартов здорового образа жизни сотрудников».

АО «РН-Москва» – «Корпоративные мероприятия».

ООО «РН-Туапсинский НПЗ» – «Развитие культуры здорового образа жизни, распространение стандартов здорового образа жизни сотрудников», «Административно-общественный контроль по созданию здоровых и безопасных условий труда», «Результативность социального партнерства».

ООО «РН-Морской терминал Туапсе» – «Развитие культуры здорового образа жизни, распространение стандартов здорового образа жизни сотрудников».

ООО «Таас-Юрях Нефтегазодобыча» – «Развитие культуры здорового образа жизни, распространение стандартов здорового образа жизни сотрудников».

ООО «НК «Роснефть»-НТЦ» – «Деловая этика».

АО «Ачинский НПЗ» – «Корпоративные мероприятия».

Кроме этого, отмечены специальными дипломами и знаками конкурса за лучший проект:

АО «Ачинский НПЗ» – «Вектор Роснефти»

ООО «Таас-Юрях Нефтегазодобыча» – «Живите дольше!»

АО «Ангарская нефтехимическая компания» – «За активное проведение социальной политики»

ПАО «Саратовнефтепродукт» – «За активное проведение социальной политики»

Специального приза «Лучшая социально ориентированная компания нефтегазовой отрасли» удостоено АО «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания».

Межрегиональная профсоюзная организация «НК «Роснефть» поздравляет трудовые коллективы, профсоюзные активы и руководство предприятий – победителей конкурса Минэнерго РФ с высокой оценкой их работы и желает успешной работы в направлениях социального партнерства! ●



Ведущий специалист по организационно-профсоюзной работе ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Светлана Чернобаева вынесла на обсуждение присутствующих ряд вопросов по совершенствованию молодежной политики профсоюзной организации и предприятия. Участники подвели итоги просмотра онлайн-конференции с председателем ФНПР Михаилом Шмаковым, посвященной Дню молодежи.

— Молодые профлидеры должны понимать, что за руку их водить никто не будет. Нужно самостоятельно показывать свою личную эффективность и полезность выполняемой профсоюзной работы, — подчеркнул Михаил Шмаков. Кроме того, в прямом эфире профлидер обозначил позицию ФНПР по ряду актуальных вопросов — трудоустройству молодежи, поддержке молодых специалистов, удаленной и дистанционной формам работы, кадровом резерве. — Конечно, мы рассчитываем на активную позицию профсоюзной молодежи и в деле защиты прав и интересов наемных работников, потому что

# Молодежи с Профсоюзом по пути!

*Состоялось очередное занятие в рамках «Школы молодого профсоюзного лидера»*





**Особое внимание участники конференции обратили на поправку в Конституцию РФ, касающуюся молодежи. Так, в обновленной Конституции закреплено понятие «Молодежная политика».**

автоматически ничего не бывает — нужно продвигать, защищать, предлагать.

Особое внимание участники конференции обратили на поправку в Конституцию РФ, касающуюся молодежи. Так, в обновленной Конституции закреплено понятие «Молодежная политика».

— То, что такой термин впервые вносится в Конституцию, это очень важно даже потому, что у нас в России граждан в возрасте от 14 до 35 лет — 37 миллионов. Подготовленная сенаторами поправка к Конституции РФ, предусматривающая включение вопросов молодежной политики в перечень предметов совместного ведения РФ и ее субъектов, станет отправной точкой для принятия базового

федерального закона о молодежной политике в стране, — отметила глава Комитета Совета Федерации по социальной политике Инна Святенко.

Председатель комиссии по работе с молодежью ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Антонина Солонинкина предложила утвердить анкету, вопросы которой направлены на повышение профсоюзной активности и создание развернутого плана развития направления работы с молодежью на предприятии. Проект анкеты включил вопросы о понимании и желании заниматься общественной и профсоюзной деятельностью, о том, каким должен быть профсоюзный лидер, что может повысить активность в общественной (профсоюзной) работе молодых работников. Анкету планируется распространить среди молодых работников ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» и собрать ответы до 1 августа 2020 года.

Председатель совета молодых специалистов ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» Юлия Колова в ходе обсуждения высказала мнение, что в большинстве случаев у молодых людей в возрасте до 35 лет преобладает мотивация, связанная с личностным ростом





и развитием, поэтому необходимы программы и средства, направленные на реализацию данной потребности.

Безусловно, опираясь на знания, опыт и поддержку старших коллег — руководителей профсоюзных организаций, молодежь должна строить свою команду, проявлять инициативу во благо развития профсоюзного движения для осуществления партнерских отношений для создания устойчивого морально-психологического климата в коллективах и привлечения внимания к проблемам работающей молодежи.

Ознакомившись с поступившими в профсоюзный комитет брошюрами «Единая отрасль — единый профсоюз» Нефтегазстройпрофсоюза России, «Итоги выполнения в 2019 году обязательств корпоративного Соглашения и коллективных договоров» ПАО «ЛУКОЙЛ», участники подвели итоги профсоюзного урока. Полученная информация доведена до профактива с помощью электронных сообщений. ●

**Фото:** Ольга Кассихина



Межрегиональная профсоюзная организация «СИБУР Профсоюз» подвела итоги работы за первое полугодие 2020 года.

В формате онлайн-сессии председатели первичных профсоюзных организаций, входящих в МПО «СИБУР Профсоюз», отчитались по каждому из направлений профсоюзной деятельности, поделились результатами проделанной работы, выделив успехи и зоны для развития.

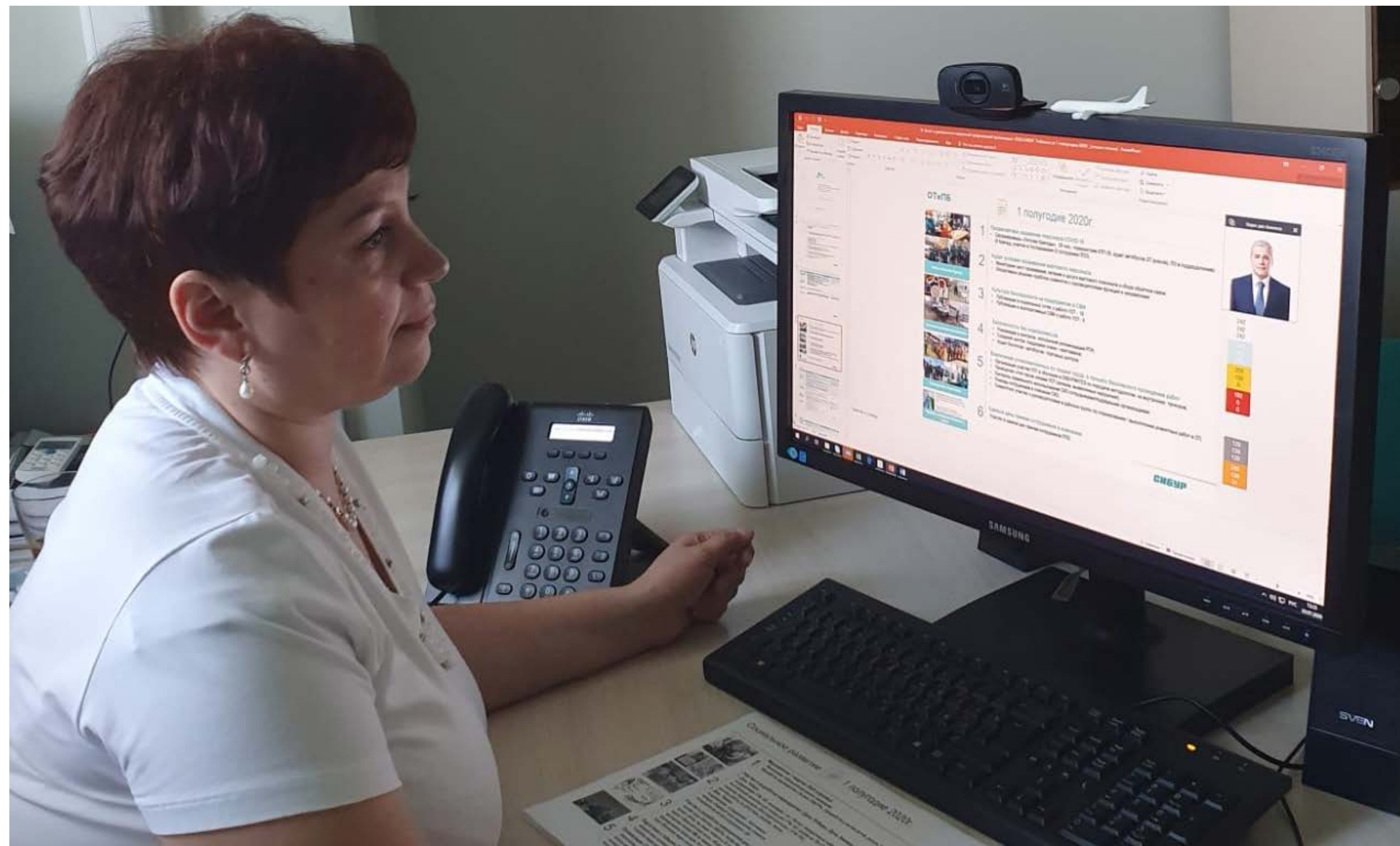
Во время пандемии МПО «СИБУР Профсоюз» полностью изменил формат работы — новые реалии не только продиктовали перевод всех мероприятий и активностей в формат онлайн, но и значительно расширили спектр обязанностей.

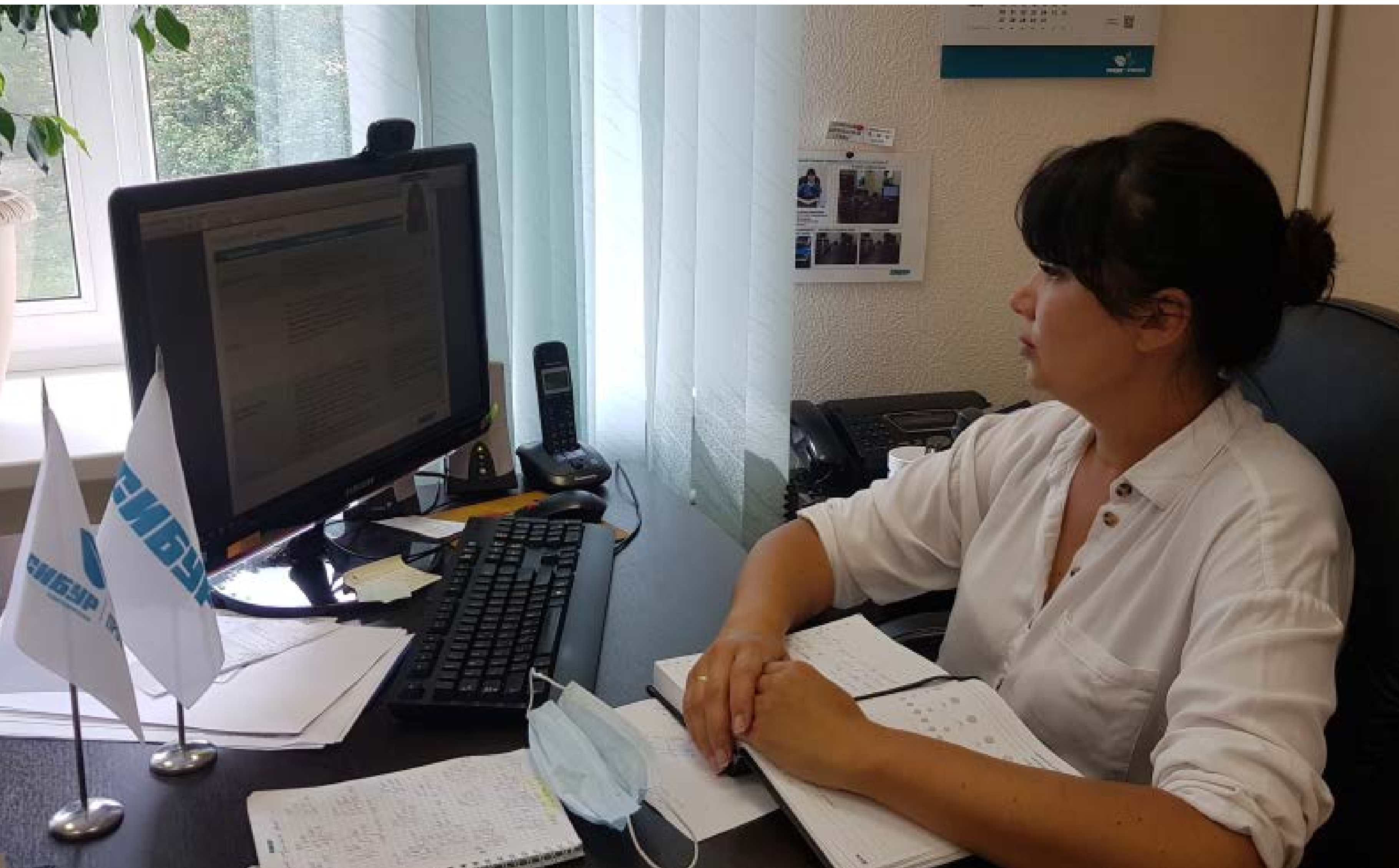
По мнению выступающих, огромное количество задач в условиях удаленной работы и различных ограничений удается решать благодаря мобильному приложению «СИБУР Профсоюз».

### Анна Горюнова

«В период пандемии мы получили порядка 450 обращений через мобильное приложение. Очень здорово, что оно появилось своевременно и его работа хорошо отлажена. Через него члены Профсоюза

# ПОДВОДИМ ИТОГИ





получают ответы на вопросы, необходимую юридическую консультацию и подают заявления на выплаты», — подчеркнула председатель первичной профсоюзной организации ООО «СИБУР Тобольск» Анна Горюнова.

Большая работа проделана профсоюзными организациями в Центрах поддержки семей вахтовиков.

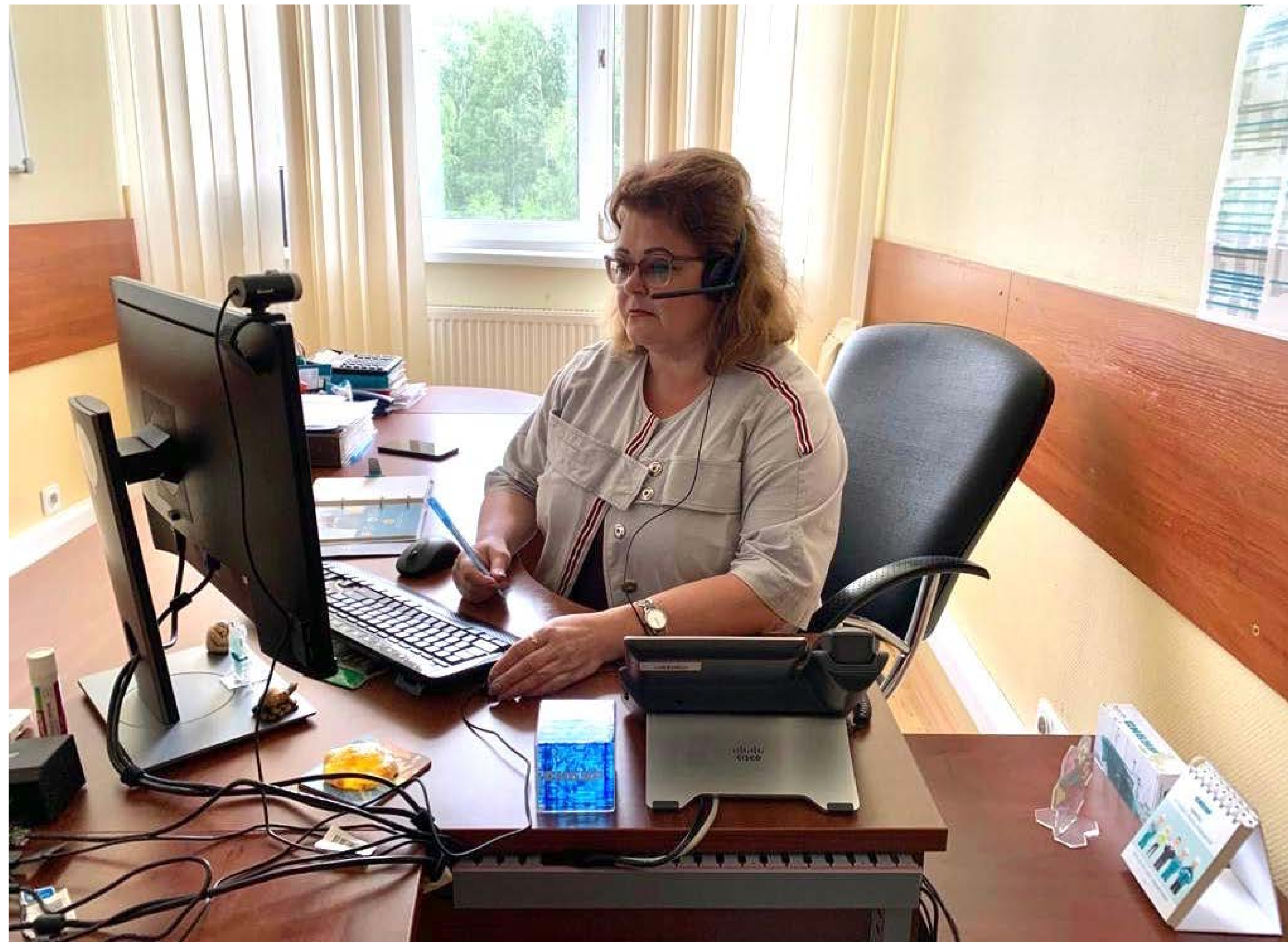
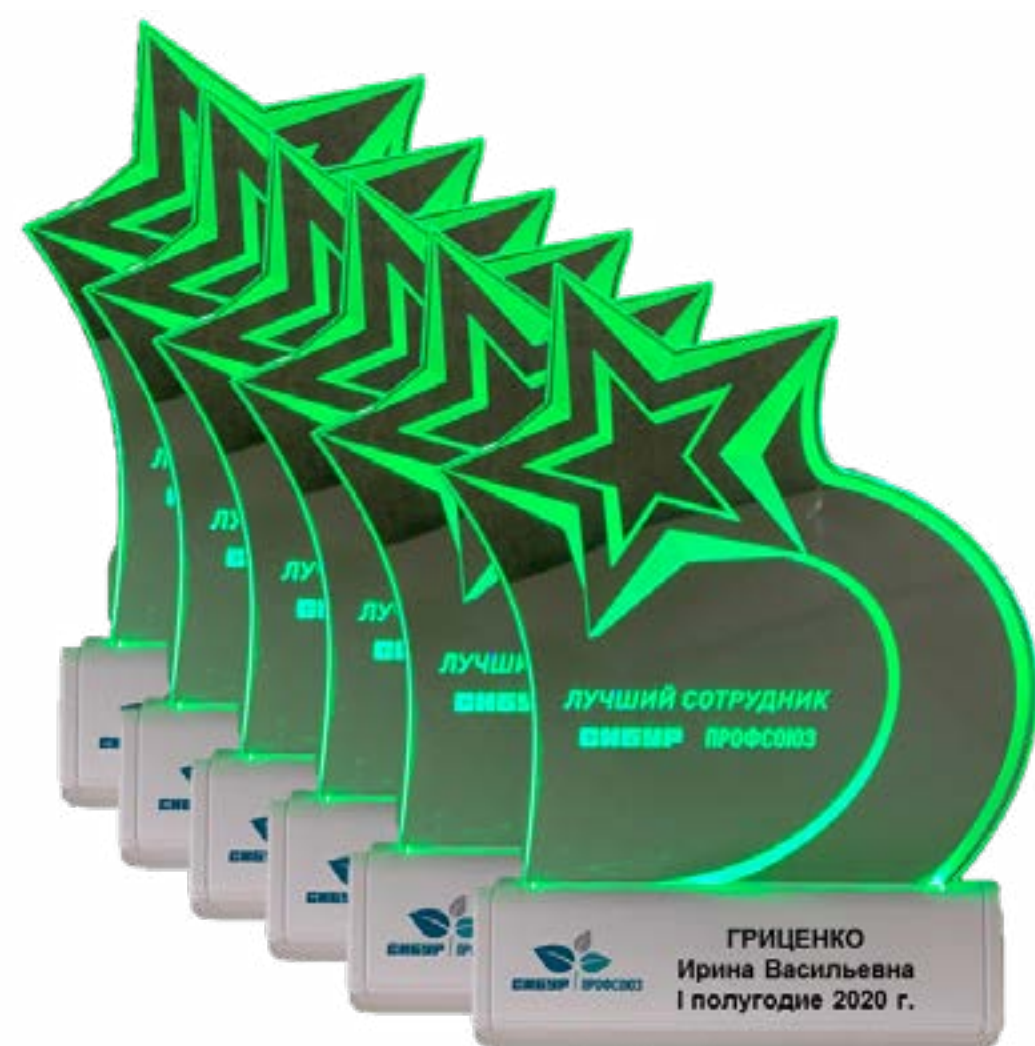
### **Оксана Захарова**

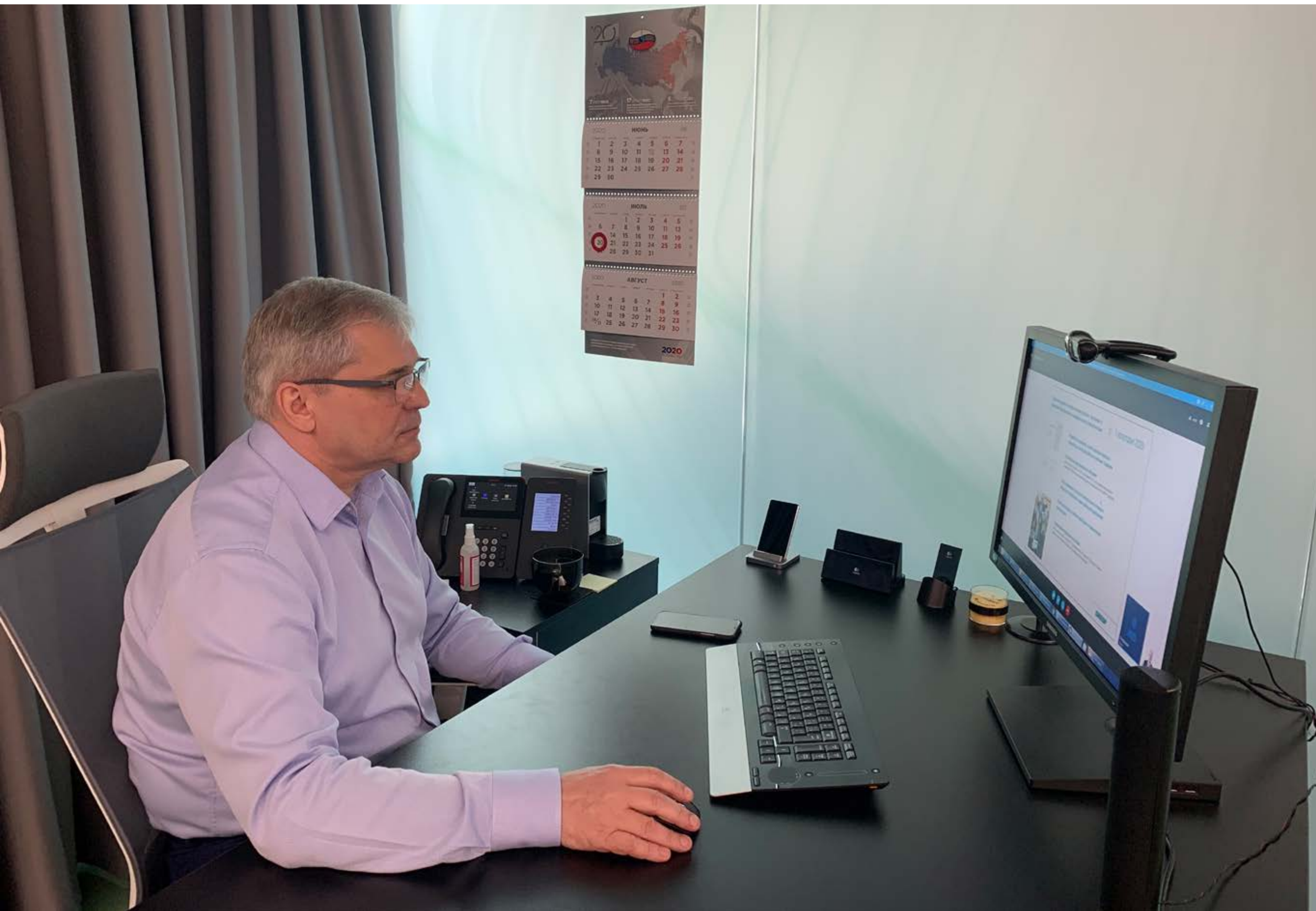
«Конечно, нам пришлось столкнуться с новыми проблемами и задачами. Помимо проведения всевозможных культурно-массовых и спортивных мероприятий мы приняли активное участие в работе по оказанию всесторонней помощи вахтовикам и их семьям: распространили специальные информационные памятки, сформировали команду волонтеров, обрабатываем заявки по доставке продуктов питания и средств гигиены, ведем сбор обратной связи от вахтовиков по бытовым условиям, представляем отчеты в штаб», — рассказала председатель первичной профсоюзной организации ООО «Томскнефтехим» Оксана Захарова.

### Светлана Лебедева

«Это был не простой, но очень плодотворный период. Мы получили новый и ценный опыт в сфере охраны здоровья сотрудников и продолжаем развиваться в этом направлении», – поделилась председатель первичной профсоюзной организации ООО «БИАКСПЛЕН» Светлана Лебедева.

В заключительный день сессии руководители Центров практик МПО «СИБУР Профсоюза» озвучили имена самых продуктивных и результативных сотрудников за первое полугодие 2020 года. Им вручены знаки «Лучший сотрудник СИБУР Профсоюз».





### Вячеслав Харитонов

«Эту награду мы присваиваем нашим сотрудникам впервые. Думаю, она станет отличным стимулом для дальнейшей работы. Несмотря на коррективы, которые внесла в привычный образ жизни пандемия коронавирусной инфекции, профсоюзная работа не останавливалась ни на день. Переход к новой операционной модели управления через центры практик, чья функция состоит в организации работы важнейших направлений деятельности, собирая соответствующие знания и находя способы их максимально эффективного применения, позволил руководителям первичных профсоюзных организаций достойно принять вызов и адаптироваться к новым условиям труда.

Благодарю всех за плодотворную и качественную работу», — резюмировал председатель МПО «СИБУР Профсоюз» Вячеслав Харитонов. ●

Уважаемые участники программы «Моя профсоюзная карта»! Напоминаем о необходимости активации личных кабинетов на сайте программы <https://card.rogwu.ru/login> для получения преференций у партнеров.

### ТОЛЬКО РЕГИСТРАЦИЯ ЛИЧНОГО КАБИНЕТА ПОЗВОЛЯЕТ:

1. Получать спецпредложения и промокоды от партнеров программы, недоступные в общем доступе.
2. Подключаться на выгодные тарифы мобильной связи и приобретать страховые продукты от партнеров программы в онлайн-режиме.

### КАК АКТИВИРОВАТЬ КАРТУ:

1. Для активации карты нажмите на кнопку «Личный кабинет», расположенную в правом верхнем углу, [или пройдите по ссылке](#).
2. В появившемся окне введите 16-значный номер карты в поле «Номер карты».
3. В поле «Пароль» введите последние 4 цифры 16-значного номера карты.
4. Нажмите кнопку «Войти».
5. Заполните анкету, введите «Новый пароль», который вы будете использовать в дальнейшем при входе в личный кабинет.

6. Нажмите кнопку «Продолжить активацию».

7. После нажатия на кнопку «Продолжить активацию» на указанный вами в анкете адрес электронной почты придет письмо со ссылкой на страницу активации карты.
8. После перехода по активационной ссылке вы окажетесь в личном кабинете, который предоставит доступ к самым интересным акциям и предложениям от партнеров программы, приглашениям на закрытые мероприятия, розыгрышам подарков и т.д.
9. Данные, указанные в анкете, имеют строго конфиденциальный характер и будут использованы только в целях реализации программы преференций «Моя профсоюзная карта».

**Обратите внимание на необходимость вашего согласия с Правилами Программы и на получение информационных рассылок.**



- Согласен на получение информационных e-mail-рассылок
- Согласен на получение SMS-уведомлений
- Согласен на передачу своих данных в рамках программы ЭПБ
- Согласен с [Правилами](#) Программы ЭПБ.

По вопросам, связанным с участием профсоюзных организаций в программе преференций, вы можете обращаться к Сергею Лейканду, начальнику отдела организационно-профсоюзной работы аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России, +7 (915) 017-48-70, +7 (495) 938-77-88 [leikand@rogwu.ru](mailto:leikand@rogwu.ru)

По вопросам, связанным с привлечением партнеров и взаимодействием с ними, вы можете обращаться к Симону Газияну, руководителю проекта «Программа преференций «Моя профсоюзная карта» +7 926 393 08 17 +7 (495) 938-86-21 [its@rogwu.ru](mailto:its@rogwu.ru)

### Мы предлагаем вам:

- Бесплатные услуги подгонки изделия по фигуре.
- Бесплатные услуги химчистки при совершении любых покупок в магазинах «Сударь».
- Бесплатную доставку нашего товара в любой магазин «Сударь».

Только в июле, специально членам Нефтегазстройпрофсоюза России, при покупке брюк — вторые в подарок по штрихкоду. Акция распространяется на более дешевую позицию в чеке.

Для получения скидки покажите кассиру данный штрихкод (доступен в личном кабинете на сайте и в приложении Программы преференций Нефтегазстройпрофсоюза России):



Адреса магазинов «Сударь» в Москве и Подмосковье [доступны по ссылке](#).  
[www.sudar.su](http://www.sudar.su)

**Тел: +7 (495) 707-00-00**  
**Ежедневно с 09:00 до 21:00**

# СУДАРЬ

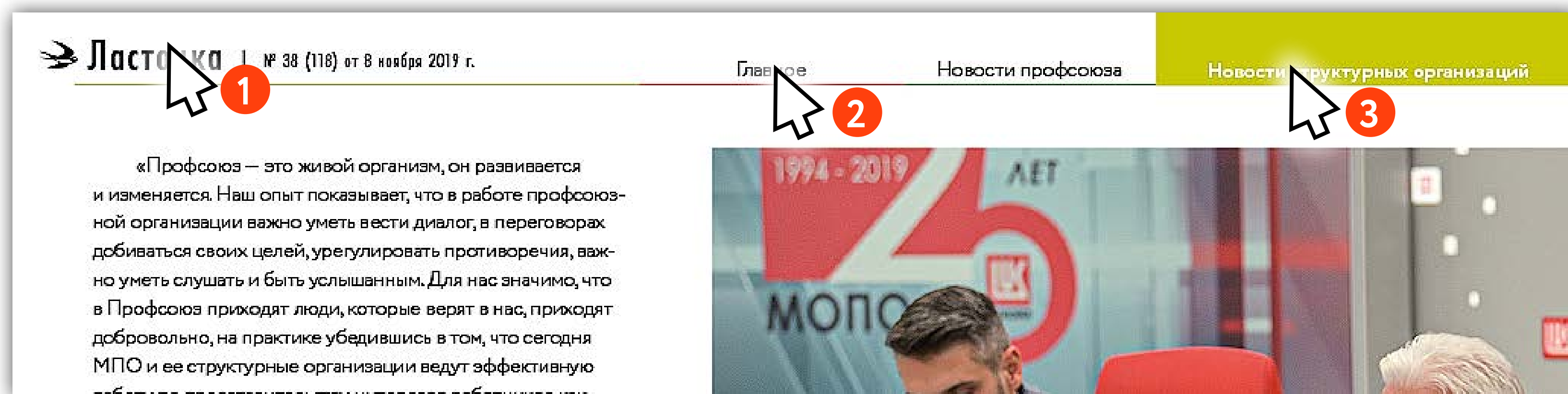
## МУЖСКОЙ КОСТЮМ

# ПРИ ПОКУПКЕ БРЮК ВТОРЫЕ В ПОДАРОК

## до 10 августа 2020г.



# Дорогие друзья, коллеги!



Возможно, вы уже заметили, что наша «Ласточка» меняется. Мы очень хотим сделать ее более удобной, современной и интерактивной. Поэтому не стесняйтесь, кликайте все, что кликается, и открывайте все, что открывается.

И конечно же, ждем от вас обратной связи: что получилось хорошо, какие изменения вам нравятся, а что, наоборот, только мешает восприятию. Все свои мысли и пожелания присылайте нам по адресу [nesterova@rogwu.ru](mailto:nesterova@rogwu.ru)

**1** Переход на первую страницу с содержанием (кликабельно) и анонсом передовицы (кликабельно)

**2** Переход к началу любой рубрики

**3** Переход к началу текущей рубрики



Еще больше новостей о деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России вы найдете на официальном сайте [rogwu.ru](http://rogwu.ru)

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

**Главный редактор:**  
Александр Корчагин

**Ответственный за выпуск:**  
Анастасия Дубенская


Распространяется бесплатно

Электронная газета зарегистрирована Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, рег. номер **Эл № ФС77-74685 от 29.12.2018.**

[Press@rogwu.ru](mailto:Press@rogwu.ru)

**+7 (495) 938-80-25**

Следующий номер «Ласточки» выйдет 7 августа 2020 года.

**Макет:**  Дизайн студия «Дом5»  
+7 (903) 153 5815