



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

№ 4 (241)
АВГУСТ 2019

НГСП-информ

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ
ЮРИЙ ШАФРАНИК

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ
ТРУДОВАЯ КНИЖКА: ОТ БУКВЫ К ЦИФРЕ

ДАТА
100-ЛЕТИЕ АТИСО

Главная тема:
День работников
нефтяной и газовой
промышленности



ПРОЕКТ
«ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»
«НОВАТЭК. ТАРКО-САЛЕ»

СОДЕРЖАНИЕ

1

Колонка главного редактора

ГЛАВНАЯ ТЕМА

2-5

Поздравления с Днем работников нефтяной и газовой промышленности

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ

6-10

Юрий ШАФРАНИК: «Если под движением вперед понимать только карьерный рост — сразу тупик»

ДАТА

11-12

АТиСО – вуз практических знаний!

РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ

13-14

Живое общение в приоритете. ОППО ПАО «Сургутнефтегаз» .

15-16

ППО ООО «Томскнефтехим»

17-18

«Важно рассказывать о своей работе, чтобы не было недопонимания».

ППО ПАО «Саратовский нефтеперерабатывающий завод

19

Информация должна быть свежей. ППО ООО «СИБУР Кстово».

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

20-21

Трудовая книжка: от буквы к цифре

ЮБИЛЕИ

22-23

МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» — 25 лет: «Сохраняя достигнутое, формируем будущее!»

24-25

АО «Транснефть – Прикамье» — 70 лет!

26-27

60 лет ОППО АО «Газпром газораспределение Липецк»: «Главное – взаимодействие»

28-29

20 лет ООО «Газпром газораспределение Барнаул»: «Вместе и в радости, и в сложное время»

ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ!

31-33

Евгений ЧЕРЕПАНОВ: «Работаю для людей, которые мне доверяют»

34

Владимир КУСКОВ: «Задача — укрепление стабильности коллектива»

35

Ярослав ПЕТРИН: «Выслушать и помочь решить проблему»

36

Виктор ЖУРАВЛЕВ: «В зоне особого внимания – вопросы охраны труда»

ВETERАНЫ

37

Сергей КУЗЬМИН: «По-прежнему житель Сургута»

ПРОЕКТ «ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»

38-59

Точка притяжения. НОВАТЭК. Тарко-Сале

Дорогие читатели журнала «НГСП-информ»!



Осенний номер традиционно посвящен нашему профессиональному празднику — Дню работников нефтяной и газовой промышленности.

Скоро начинается активная фаза переговоров с работодателями по новому отраслевому соглашению, об истории развития этого важного для всех работников отрасли документа рассказал председатель Совета Союза нефтегазопромышленников России Юрий Шафраник.

Своим опытом делятся победители конкурса Нефтегазстройпрофсоюза России по информационной работе. Стремление к живому диалогу, объективность, инновации интересные формы подачи и мобильность — вот слагаемые их успеха.

Наша рубрика «Твои люди, Профсоюз» — о людях, преданных профессии, предприятию, отрасли.

Нет месяца в году, когда бы профсоюзные организации, предприятия нефтегазовой сферы не отмечали юбилейные даты. В чем секрет их успешности — в материалах из рубрики «Юбилеи».

В проекте Нефтегазстройпрофсоюза России «Энергия жизни» рассказ о двух компаниях — ООО «НОВАТЭК – Таркосаленнефтегаз» и ООО «НОВАТЭК – Пуровский ЗПК». Достопримечательности Тарко-Сале, уникальные технологии «НОВАТЭКа» и особые человеческие качества северян, работающих в тяжелейших климатических условиях — на страницах нашего журнала.

Глубокого уважения достоин труд людей, посвятивших свою жизнь непростому делу — добыче, переработке, транспортировке нефти и газа.

Профсоюз всегда будет рядом, чтобы защищать права и интересы нефтяников и газовиков и помогать добиваться значительных успехов.

Александр Корчагин,
Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России

Выходные данные

Журнал «НГСП-информ».
Выпуск № 4 (241), 2019 год
Дата выхода 20.08.2019

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

Главный редактор:

Александр Корчагин

Тираж: 2500

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

Отпечатано

в ООО «Полиграфический комплекс»:
123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, 18,
корп. 1, офис 201А

Журнал зарегистрирован Федеральной службой в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство ПИ № ФС 77-74688 от 29.12.2018
Распространяется бесплатно.
Фото из открытых источников.



Уважаемые коллеги, друзья!

С 1965 года с Указа Президиума Верховного Совета СССР от 28 августа 1965 года «Об установлении ежегодного праздника «Всесоюзного дня работников нефтяной и газовой промышленности» начался отсчет празднования нашего профессионального праздника.

Поздравляю с нашим профессиональным праздником — Днем работников нефтяной и газовой промышленности. Этот год особенный, осенью текущего года нефтяной отрасли исполняется уже 155 лет! В России годом рождения нефтяной промышленности считается 1864-й, именно в 1864 году начали применять механическое бурение скважин. От работы геологоразведчиков и буровиков, строителей и разработчиков, транспортировщиков и переработчиков нефти и газа напрямую зависит благосостояние нашей огромной страны! Работа в нефтяной и газовой отраслях промышленности и строительства очень престижна, но вместе с тем трудна и ответственна.

Сегодня нефтегазовый комплекс является ведущим в экономике России, формирует значительную часть ее бюджета. Наша страна одна из богатейших по запасам нефти и газа, является одним из крупнейших мировых импортеров углеводородов. И поэтому все, кто связал свою жизнь с нефтегазовым комплексом — от оператора по добыче до руководителя предприятия, от студента до научного сотрудника, от молодого специалиста до ветерана отрасли вносят свою лепту в благополучие страны, региона, города, своей компании.

Хочу сказать слова благодарности за ваш труд, преданность выбранному делу, активную жизненную позицию, помощь и поддержку деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России по защите социально-экономических прав и интересов работников нефтегазового комплекса.

Желаю вам новых профессиональных свершений, реализации планов, успеха во всех начинаниях!

*Александр Корчагин,
Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России*



**Уважаемые коллеги!
Поздравляю вас с Днем
работников нефтяной
и газовой промышленности!**

Труд нефтяников и газовиков, геологов, буровиков, переработчиков и строителей, транспортников, технологов и работников сервисных производств требует максимальной самоотдачи и традиционно пользуется заслуженным уважением в нашей стране.

Профсоюзные организации наших предприятий ответственно решают профессиональные задачи, отстаива-

ют интересы работников нефтегазового комплекса, работая зачастую в сложных климатических и географических условиях.

Поздравляю всех сотрудников нефтегазовой отрасли с профессиональным праздником и желаю крепкого здоровья, успехов, стабильной работы и благополучия!

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

**Уважаемые коллеги, дорогие друзья!
От Совета МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»
примите искренние, сердечные
поздравления с профессиональ-
ным праздником сильных
и мужественных людей —
Днем работников нефтяной
и газовой промышленности!**



В этот праздничный день хочется выразить уважение и признательность всем, кто посвятил свою жизнь работе в топливно-энергетическом комплексе. Ведь нефть и газ в нашей стране — это не просто топливо. Это благополучие людей — пенсии и зарплаты, стипендии и пособия, гарантия стабильности и уверенности в завтрашнем дне.

Нам, профсоюзным работникам, выпала почетная и ответственная задача — защита социально-экономических прав и интересов нефтяников и газовиков. Мы последовательно выступаем за социальную справедливость, своевременную и достойную заработную плату, безопасные условия труда, заботимся о здоровье и досуге людей, работа которых трудна и ответственна, требует полной отдачи сил, высокого профессионализма.

От всей души желаю вам трудовых успехов и новых достижений, товарищеской поддержки в ваших коллективах, стабильности в экономике и мира!

Пусть воплотятся в жизнь самые смелые замыслы и планы, сбудутся светлые надежды и мечты. Крепкого вам здоровья, счастья, семейного благополучия, твердой уверенности в правильности сделанного выбора!

*Георгий Кирадиев,
председатель МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»*

**Уважаемые члены Профсоюза,
коллеги, дорогие друзья!
От имени межрегиональной
профсоюзной организации
ПАО «Татнефть» поздравляю вас
с профессиональным праздником
— Днем работников нефтяной
и газовой промышленности!**



В нефтяное дело вовлечены представители многих отраслей народного хозяйства. Профессия нефтяника и газовика всегда была и остается престижной и уважаемой во всем мире.

За последние десятилетия бурный рост информационных технологий кардинально изменил экономическую и социальную составляющую мира.

В период цифровой трансформации, роботизации, перезагрузки производственной системы, внедрения новых технологий и моделей управления от профсоюзных организаций требуется применение новых подходов в отстаивании законных прав и интересов членов Профсоюза, постоянном улучшении льгот и гарантий.

Желаю успехов в развитии активной социальной политики, в создании благоприятной среды для творческого развития человека, постоянном обучении собственного персонала ввиду изменений потребностей рынка труда — все это залог успеха в достижении ключевых параметров, заложенных в стратегии развития компании, и поддержание стабильности в обществе.

От всей души желаю крепкого здоровья и благополучия вам и членам Профсоюза!

*Гумар Яруллин,
председатель МПО ПАО «Татнефть»*



Уважаемые коллеги, друзья!
От имени «СИБУР Профсоюза» и себя лично поздравляю вас с профессиональным праздником — Днем работников нефтяной и газовой промышленности!

Для каждого государства устойчивое и надежное снабжение энергоресурсами имеет исключительное значение.

Благодаря высокой ответственности, знанию дела и богатому профессиональному опыту сплоченных команд российских нефтяников и газовиков наша страна остается среди лидеров в области добычи и переработки углеводородного сырья.

Уверен, что профессионализм и преданность профессии работников нефтегазовой промышленности будет и впредь способствовать укреплению позиций России на мировом рынке.

Желаю богатых скважин и щедрых недр, дальнейшего развития, безопасности без компромиссов, новых горизонтов и умных результатов!

Крепкого здоровья, большого личного счастья, благополучия и удачи!

С праздником!

*Вячеслав Харитонов,
председатель МПО «СИБУР Профсоюз»*

Уважаемые коллеги!
От имени Объединенной первичной профсоюзной организации ПАО «Сургутнефтегаз» Нефтегазстройпрофсоюза России и от себя лично поздравляю вас с Днем работников нефтяной и газовой промышленности!



От результатов деятельности предприятий топливно-энергетического комплекса сегодня во многом зависит стабильность экономического развития нашей страны. Пусть труд членов Профсоюза будет оценен по достоинству, а предприятия процветают и радуют.

Желаю всем больших свершений и достижений, плодотворной работы: чтобы каждое дело, за которое вы беретесь, обязательно завершалось успехом! Надежных партнеров, благополучия и удачи во всем! С праздником!

*Михаил Чабарай,
председатель ОППО ПАО «Сургутнефтегаз»*

Дорогие нефтяники, газовики и строители предприятий нефтегазового комплекса!
Уважаемые коллеги, друзья!
Примите искренние поздравления с профессиональным праздником — Днем работников нефтяной и газовой промышленности!



2019 год стал юбилейным для Республики Башкортостан. Ровно сто лет назад, 20 марта 1919 года, республика стала первой национальной автономией в составе России. Сегодня это динамично развивающийся промышленный и аграрный регион, занимающий важное место в экономике Российской Федерации.

Немаловажную роль в развитии региона сыграли башкирские нефтяники.

Открытие башкирской нефти 16 мая 1932 года положило начало развитию в республике крупных мощностей по геологии и геофизике, нефтепереработке и нефтехимии, промышленному и гражданскому строительству, энергетике, трубопроводному транспорту и машиностроению.

В эти праздничные дни особыми словами благодарности хочется отметить тех, кто стоял у истоков открытия Туймазинского месторождения и добычи черного золота из девонских пластов Урало-Поволжья. 75 лет назад, 26 сентября 1944 года, здесь забил мощный нефтяной фонтан из скважины № 100, известив о начале новой жизни для всего западного региона Башкортостана. С открытием девонской нефти Туймазинское месторождение стало школой мастерства для нефтяников, полигоном для испытания многих научно-технических разработок и технологий, стратегически важным объектом в годы Великой Отечественной войны.

История башкирской нефти неразрывно связана с историей нашего Профсоюза. Профсоюзные комитеты всегда стояли на защите законных прав и интересов работников отрасли. И сегодня они успешно ведут совместную работу с работодателями по созданию достойных и безопасных условий труда, благополучно решают производственные и социальные вопросы на предприятиях нефтегазовой отрасли и строительства, расположенных на территории Республики Башкортостан.

Дорогие друзья! Выражаю огромную благодарность за самоотверженный труд ветеранам и всем тем, кто сегодня принадлежит к уникальному многотысячному коллективу работников нефтегазовой отрасли! Еще раз поздравляю вас с праздником! Искренне желаю вам удачи, новых творческих свершений, устойчивого развития, здоровья и благополучия. Пусть и в дальнейшем будет успешной ваша неустанная работа!

*Валерий Сафиханов,
председатель Республиканской организации
Башкортостана*



**Уважаемые работники
нефтегазовой отрасли!
Дорогие ветераны, коллеги
и друзья!**

Примите самые искренние поздравления с праздником тех, кто своим созидательным трудом, полным испытаний и риска, создал нефтегазовый комплекс нашей страны, кто самоотверженно продолжает обеспечивать национальную безопасность России, укрепляя ее авторитет мировой энергетической державы.

Нефтегазовая отрасль богата трудовыми традициями — мы этим гордимся. Наши дорогие ветераны сделали очень многое для того, чтобы этот день мы отмечали как праздник сильных и мужественных людей, настойчивых в своих устремлениях, отважных и решительных в достижении поставленных целей. Поэтому в оценке достижений трудовых коллективов главным всегда остается признание заслуг ветеранов, которые щедро передают молодежи не только свое профессиональное мастерство, но и нравственные ориентиры.

Для Краснодарской краевой организации Профсоюза, которая 20 марта 2020 года отметит свое 75-летие, эти слова имеют особый смысл.

Дорогие друзья! В этот праздничный день желаю всем, кто трудится в нефтегазовой отрасли, чтобы путь покорения жизненных высот всегда сопровождала удача, чтобы уверенность в собственных силах, поддержка коллег и друзей помогали достойно реализовывать все поставленные цели во имя процветания нашей страны.

Пусть каждому из вас жизнь почаще дарит те мгновения радости, которые наполняют наш мир особым смыслом и содержанием.

Желаю вам, вашим близким и дорогим людям доброты и согласия в отношениях, радости и здоровья, благополучия и счастья в жизни.

*Людмила Чубарян,
председатель Краснодарской краевой организации*

**Уважаемые коллеги,
дорогие друзья!
От всей души поздравляю вас
с профессиональным праздником
— Днем работников нефтяной
и газовой промышленности!**



Каждый, кто работает в нефтегазовой отрасли, своим самоотверженным трудом обеспечивает развитие отрасли, а значит экономическую и социальную стабильность страны в целом.

Нынешнее поколение профессионалов достойно продолжает традиции предшественников и учителей, усилиями которых создавалась и развивалась отрасль. В свою очередь Профсоюз делает все возможное для того, чтобы наши люди работали в безопасных условиях труда и получали за труд достойную заработную плату.

В этот праздничный день желаем всем, кто связал свою судьбу с нефтегазовой отраслью, осуществления всех намеченных планов, уверенного движения вперед и процветания.

Пусть в ваших семьях царят мир, душевное тепло и благополучие!

*Михаил Ширшин,
председатель Волгоградской
территориальной организации*

**Уважаемые коллеги,
работники нефтяной и газовой
промышленности!**



В первое воскресенье сентября в России отмечается наш профессиональный праздник — День работников нефтяной и газовой промышленности.

Нефть неспроста называют черным золотом. Значимость этого ископаемого, так же, как и природного газа трудно переоценить: невозможно представить ни одного дня без тех благ, которые люди получают благодаря нефти и газу.

Мы с большим уважением относимся к нефтяникам и газовикам и поздравляем их с профессиональным праздником!

Благодаря вашему профессионализму, ответственному отношению к работе, требующей полной отдачи времени и сил, Россия занимает лидирующие места в мире

по добыче нефти и газа, из года в год увеличивая их переработку, что во многом определяет настоящее и будущее государства.

Желаем каждому из вас здоровья, успехов в работе, процветания, мира и достатка вашим семьям!

*Виктор Журавлев, председатель
Коми республиканского комитета*



**Дорогие друзья,
уважаемые коллеги!
От всей души поздравляю вас,
ваши трудовые коллективы,
ветеранов и молодежь,
членов Профсоюза, всех тех,
чья работа высоко ценится в лю-
бом уголке земного шара, с профес-
сиональным праздником — Днем
работников нефтяной и газовой промышленности!**

Это профессиональный праздник мужественных, сильных, крепких духом, стойких, терпеливых и незаурядных людей. Благодаря их тяжелому самоотверженному труду наша страна живет, развивается и крепнет.

Нефтяники и газовики Прикамья вносят неоценимый вклад в развитие экономики края, улучшение жизни населения городов и сел не только нашего региона, но и всей страны. И сегодня мы благодарим всех, кто связал свою жизнь с этой отраслью. Отрадно, что в нефтегазовом комплексе нашей страны есть специалисты высочайшей квалификации, настоящие труженики и созидатели, пользующиеся заслуженным почетом и уважением. Низкий поклон и слова особого уважения ветеранам, которые не только строили и создавали объекты нефтегазовой отрасли, но и многому научили своих преемников, дали путевку в жизнь молодежи.

Нынешнее поколение вносит значимый вклад в решение важнейших производственных задач. Сохраняя и приумножая замечательные традиции предшественников, внедряя самые передовые технологии, перспективные разработки и оригинальные конструкторские решения, работники отрасли стремятся обеспечивать надежную работу нефтегазового комплекса, активно участвовать в реализации приоритетных национальных проектов, тем самым улучшая экономическую стабильность России.

Дорогие труженики отрасли! Желаю, чтобы вы всегда работали с удовольствием, а ваш труд приносил желанные плоды и был по достоинству оценен!

Пусть всегда хватает идей для реализации планов! Пусть в жизни всегда находится повод для улыбки и счастья! Успехов и достижений в ежедневной работе! Мира, изобилия, добра, здоровья вам и вашим близким!

*Александр Мартынов,
председатель Пермской территориальной
организации*

**Дорогие коллеги, друзья,
работники отрасли!
От всей души поздравля-
ем вас с профессиональным
праздником — Днем работ-
ников нефтяной и газовой
промышленности!**



Сегодня от вашего труда зависит работа промышленности и полноценное развитие экономики России.

Искренне желаем крепкого здоровья, внутренней гармонии, удовлетворения от проделанной работы, благополучия, высоких достижений и творческих побед!

*Виктор Вереитинов,
председатель территориальной организации
Санкт-Петербурга и Ленинградской области*

**Уважаемые коллеги и друзья!
От всего сердца горячо по-
здравию Вас с замечательным
праздником — Днем работ-
ников нефтяной и газовой
промышленности!**



Этот день является значимым событием в нашей жизни, посвященной трудному, но очень важному делу. Нефть и газ — не просто топливо. Это благополучие людей — пенсии, пособия, детские сады. Это тысячи рабочих мест.

В этот праздничный день мы от души желаем всем здоровья и радости, мира и благополучия в ваших семьях!

Больше счастливых мгновений, которые приносит работа, давая возможность ощущать жизнь во всем ее многообразии.

Желаем, чтобы ваш труд ценился так же, как нефть и газ, которые вы добываете.

Новых достижений в профессиональной деятельности, добрых товарищеских отношений в трудовых коллективах, удачи в реализации намеченных планов, твердой уверенности в завтрашнем дне!

*Тамара Щеглова,
председатель территориальной
профсоюзной организации Москвы
и Московской области*



Юрий ШАФРАНИК:

«Если под движением вперед понимать только карьерный рост — сразу тупик»

— На дворе лето. Отец занят перестройкой старого дома, в котором он родился, — вспоминает Юрий Константинович. — А маме нагружаться работой нельзя — она беременна. И я волнуюсь, не зная, как лучше ей помочь. Начал таскать для печки кирпичи, изготовленные из самана здесь же во дворе. Но могу поднять только один кирпич... Это — самая первая картина в архиве моей памяти (мне тогда было около пяти лет). Картина, которая до сих пор вызывает чувство чего-то неизъяснимо родного. И еще она закрепляет желание, чтобы мои дети, внуки и правнуки — и их потомки — обладали стремлением приносить пользу близким и ближним.

Всегда мечтал о море, хотя его живьем никогда не видел. Решил поступать в Ленинградское высшее военно-морское училище имени М. В. Фрунзе с уверенностью, что стану «крутым моряком». Оставалось сдать всего один вступительный экзамен. Вдруг повторно вызвали на медкомиссию. Задним числом думаю (опыт подсказывает), что в военкомате был перебор желающих стать морскими волками. Кого-то следовало срезать... Сажает меня на центрифугу, крутят. Потом говорят: «Все нормально, ты молодец. Вот, выбирай! (Дали список почему-то из 41-го училища.) Будешь зачислен в любое, но конкретно в это не подходишь». Естественно, что на центрифуге меня повело. Я не только никогда раньше на ней не тренировался, но даже увидел ее в первый раз именно здесь. И к испытанию не был готов ни физически, ни психологически. Хоть бы кто подсказал — нагнуть голову или откинуть назад, расслабиться или, наоборот, сосредоточиться.

Я разобиделся на эти (41) училища и... решил стать нефтяником. В то время развитие Западно-Сибирского нефтегазового комплекса шло очень динамично. Не было проблем и с трудоустройством после окончания вуза. А я не знал сомнений в том, что надо ехать туда, где можешь себя реализовать... Возможно, есть некоторая предопределенность нашей судьбы, но выбор человек делает сам.

Юрий Константинович Шафраник родился 27 февраля 1952 года в с. Карасуль (Ишимский район Тюменской области) в крестьянской семье.

Окончил два факультета Тюменского индустриального института (в 1974 и 1980 гг.). Доктор экономических наук (2006 г.)

С 1974 года трудился на предприятиях производственного объединения «Нижневартовскнефтегаз». С 1980 года — в НГДУ «Урвенефть». С образованием производственного объединения «Лангепаснефтегаз» работал его генеральным директором (с 1987 по 1990 год).

14 апреля 1990 года избран председателем Тюменского областного Совета народных депутатов.

В сентябре 1991 года назначен главой администрации (губернатором) Тюменской области.

С 1993 по 1996 г. — министр топлива и энергетики Российской Федерации.

В 1993 г. избран сенатором от Ханты-Мансийского автономного округа.

С августа 1996 по апрель 1997 года работал советником председателя Правительства Российской Федерации.

В 1996 году возглавил Совет директоров ОАО «Тюменская нефтяная компания».

В 2001 году основал Межгосударственную нефтяную компанию «СоюзНефтеГаз» и возглавил ее Совет директоров.

Ю.К. Шафраник является председателем Высшего горного совета Некоммерческого партнерства «Горнопромышленники России», председателем Совета Союза нефтегазопромышленников России, председателем Комитета Торгово-промышленной палаты России по энергетической стратегии и развитию топливно-энергетического комплекса.

Награжден орденами Дружбы народов и Почета, медалями. Лауреат премии Правительства Российской Федерации, Заслуженный работник нефтяной и газовой промышленности Российской Федерации.

Почетный гражданин города Лангепаса, Ханты-Мансийского автономного округа и Тюменской области.

A close-up portrait of a middle-aged man with short, graying hair, wearing a dark blue suit jacket, a white shirt, and a red patterned tie. He is looking slightly to the left of the camera with a serious expression. His arms are crossed, and a watch is visible on his left wrist. The background is softly blurred, showing what appears to be an office or indoor setting with a window.

**В ЕГО ЖИЗНИ ВСЕ ПЕРЕПЛЕТЕНО:
И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КАРЬЕРА,
И БИЗНЕС, И ОБЩЕСТВЕННАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. И ВСЕ БЫЛО НАПРАВЛЕНО
НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ —
ЛИЧНОСТИ, ПРОИЗВОДСТВА,
КОМПАНИИ, ОТРАСЛИ. ОН МЫСЛИТ МАСШТАБНО
И ВИДИТ ПЕРСПЕКТИВУ. НЕ БОИТСЯ ПРИНИМАТЬ
НЕСТАНДАРТНЫЕ, ДАЖЕ НЕПОПУЛЯРНЫЕ РЕШЕ-
НИЯ. ВСЕГДА БЫЛ ИСКУСЕН В ДЕЛЕ, ЗА КОТОРОЕ
БРАЛСЯ. НАЧАЛ СВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
ПУТЬ СЛЕСАРЕМ НА НЕФТЕПРОМЫСЛЕ
И В 41 ГОД СТАЛ МИНИСТРОМ ТОПЛИВА
И ЭНЕРГЕТИКИ РОССИИ.
ЕГО ПРИНЦИПЫ ПОМОГАЛИ ВЫСТОЯТЬ
В СЛОЖНЫЕ ПЕРИОДЫ ЖИЗНИ,
А СЕМЬЯ ВСЕГДА ОКАЗЫВАЛА ЕМУ ПОДДЕРЖКУ.**

— В 35 лет вы были назначены генеральным директором НГДУ «Лангепаснефтегаз». Какие задачи стояли? Все ли было выполнимо?

— Несчетное количество производственных и социальных задач (как говорится, от роддома до похоронного бюро) входило в зону моей ответственности. Мне доверили огромную первозданную территорию. Я как-то подсчитал, что в то время, мотаясь над тайгой и болотами, налетал три санитарные нормы (вертолетчиков в таком случае уже списывают).

Надо было район развивать, строить дороги, поселки, города, обустраивать месторождения. Ни одна из других моих должностей не давала мне столько возможностей для профессионального развития. Ответственности и позже было много (если не больше), а вот таких возможностей — нет. У меня были все необходимые людские и материальные ресурсы, и партийные органы помогали.

Все ли было выполнимо? Все. Все ли было выполнено — другой вопрос. Надо понимать, что в то время за невыполнение поставленной задачи руководителей снимали с должности в пять минут. За неполных четыре года до моего назначения убрали шестерых начальников НГДУ, а это были мастера своего дела. И на меня дважды готовили приказ министра о снятии с должности — и дважды его отменяли.

Вообще Лангепас — моя вторая родина. Он был и остается лучшим городом Югры по многим социальным показателям. В этом есть и наша заслуга: в свое время мы решили выстраивать работу буровиков вахтовым методом. Правильность решения стала очевидной, когда пошел спад объемов бурения. А теперь представьте: в НГДУ было 12 тысяч буровиков плюс их семьи — сколько людей нужно было обеспечить работой, нормальными условиями проживания? Наше объединение было единственным в Советском Союзе, которому разрешили подобный эксперимент. Раньше считалось, что нефтяник без буровика вроде как «ущербный», но в итоге новое управленческое решение дало ощутимую пользу городу.

— Что служило мотивом для движения вперед, преодоления трудностей?

— Это вопрос на целое интервью. Все закладывается в детстве, характер формируется с малых лет. Преодолеваем трудности мы все, но масштаб испытаний и силы у всех разные. Я всегда стремился к достижению цели, непосильной другим. Отец рассказывал, что в 7 лет он дал мне деньги, и я сам купил литовку. Сначала, конечно, не получалось косить, трава путалась, но через год я был горд тем, что накопил целую копну, которую сам и сметал. И я знал, что равных мне в этом деле пацанов в округе нет... Но, если под движением вперед понимать только карьерный рост — сразу тупик.

Когда заболешь, кого ищешь? Конечно, врача, которому можно довериться. Когда надо определиться со скважиной, новым месторождением и его открытием, ищешь настоящего профессионала. Поэтому движение вперед, в первую очередь, — профессиональный рост. В 35 лет уверенно считал себя высокопрофессиональным нефтяником.

У меня были хорошие учителя, и не все они являлись моими начальниками. Кстати, очень хочу написать книгу о своих учителях. Боюсь кого-то упустить. Некоторых назову: Борис Евдокимович Щербина, Виктор Иванович Муравленко — они из первого поколения героев западно-сибирской нефтяной эпопеи. Федор Николаевич Маричев, главный инженер «Нижевартовскнефтегаза». Геннадий Иосифович Орлов, начальник НГДУ «Белозернефть» — светлая ему память. Герой Социалистического Труда оператор Александр Иванович Суздальцев. Эти люди — эталон человеческих и профессиональных качеств.

Представьте только: в 1964 году в Тюменской области были пробурены первые разведочные скважины, а уже в 1974-м (всего через 10 лет!) совершен колоссальный прорыв — достигнуты такие темпы и масштабы разработки месторождений, каких не знала мировая история. За короткий срок на безлюдных болотах, в тайге и тундре выросли города и крупнейшие предприятия. И это все без современной индустриальной базы, без дорог и линий электропередачи. Как это удалось? Для руководителей того времени не было границ возможного, они могли преодолеть любые трудности!

— Какая работа была самой тяжелой? О чем мечтали?

— Не буду идеализировать ни себя, ни время. Мы были молоды, мечтали о квартире, карьере, признании. Начало 80-х годов стало для меня самым тяжелым временем в физическом и психологическом плане. Очень сложные задачи и большие отличия от нормальной жизни. Зима наступает, вскакиваешь каждую ночь — то перебои с электроэнергией, то жуткие морозы, то неполадки на скважинах. В 1986 году полгорода заморозили, вопрос стоял о том, что надо немедленно вывозить людей, готовили автобусы в Тюмень и Нижневартовск... Такие серьезные задачи, как строительство ТЭЦ, быстро не решаются, но в итоге вопрос был закрыт, ситуация нормализовалась.

Главная проблема отрасли, которая была всегда и остается по сей день — кадровая.

Не зря северян в свое время даже освобождали от армии (многие ехали после института на Север и по этой причине). Но мы не могли соперничать с Нижневартовском и Сургутом, поскольку новые, не обустроенные районы молодые кадры рассматривали как место своей работы в последнюю очередь.

— Решение стать главой Тюменского региона было осознанным? Время было непростым...



— Остро чувствовал, что надвигаются большие перемены, испытания для всех нас, уже начались перебои со снабжением. В нефтяном бизнесе все рассчитано на пять, десять лет вперед. В СССР управление отраслью и снабжение строилось строго по вертикали. А тут все изменилось: нужно было самому принять и убедить других, что мы теперь в свободном плавании, центр нас спасать не будет. Поэтому главой региона стал из осознанной гражданской позиции: впереди испытания, и регион нуждается в сильном рулевом. Считаю, что Тюмень, включая ХМАО и ЯНАО, шла на опережение. У нас была концепция развития территорий, и в первую очередь она затрагивала нефтегазовый сектор. Удалось принять Закон «О недрах», и мы получили те права, которые позволили провести регион через испытание 90-х годов достойно. Вы видите, какая сейчас Тюмень? Губернаторы — и Собянин, и Якушев — многое сделали для самого города. Тюмень выиграла, как некогда Лангепас, не взяв на себя лишнего. Невозможно во всех городах построить лучшие театры, спортивные комплексы, сделать все и сразу. Это «омертвление» капитала. Тюмень должна стать интегральным центром, прежде всего образовательным, интеллектуальным — центром притяжения. И это сегодня очевидно.

— В чем была идея создания Союза нефтегазопромышленников?

— Все советское развалилось. Мягко говоря, были хаос, неразбериха. Это являлось характерным и для нефтегазовой отрасли. Идею объединения я огласил в 1991 году, а в 1992-м провели первый съезд Союза в Тюмени. Собрали руководство 50-ти крупных предприятий, включая «Нижневартовскнефтегаз», «Сургутнефтегаз», «Пурнефтегаз», «Когалымнефтегаз», «Урайнефтегаз»,

«Ноябрьскнефтегаз», «Юганскнефтегаз», «Томскнефть», «Тюменнефтегаз», «Варьеганнефтегаз», «Мегионнефтегаз», «Ярославнефтеоргсинтез» (в 1993-м присоединилась «Роснефть»). Ставились задачи — сохранить отрасль, ускорить темпы развития, сформировать законодательную базу. Когда удалось это сделать, у Союза изменились приоритеты: сейчас это создание механизма преференций, в том числе налоговых, по освоению новых труднодоступных провинций Восточной Сибири, Дальнего Востока. Это совершенствование нормативной законодательной базы, в частности закона «О недрах», разработка и принятие федеральных законов «О нефти» и «О магистральных трубопроводных системах». Ведется работа по заключению и реализации отраслевых соглашений, в приоритете — содействие развитию отраслевой науки, внедрению высоких технологий и новой техники, еще ряд не менее актуальных для отрасли вопросов.

— А в какой степени СНГП сотрудничает с Нефтегазстройпрофсоюзом России?

— Сотрудничество самое тесное. Причем многие годы Союз нефтегазопромышленников выступал в роли объединения работодателей, подписывая вместе с Нефтегазстройпрофсоюзом России отраслевые соглашения. Продолжается взаимное участие во всех крупных мероприятиях обеих сторон. Не случайно, выступая 25 марта этого года на XIII съезде Союза нефтегазопромышленников России, Председатель Профсоюза Александр Викторович Корчагин отметил, что Нефтегазстройпрофсоюз России и Союз нефтегазопромышленников активно взаимодействуют в области решения социально значимых проблем нефтегазового комплекса страны.

— В Википедии написано: «В августе 1996-го ушел в отставку с поста министра топлива и энергетики РФ. Отставка была связана с особой позицией в отношении государственного регулирования ТЭК, а также неприятия залоговых аукционов и высоких темпов приватизации объектов нефтяного комплекса России». Можете пояснить «особую позицию»?

— Особая позиция была, но я ее не выпячивал. В 91-м посоветовался с братом, он тоже принял мою линию, как и вся семья, — не участвовать в приватизации. И сейчас могу подчеркнуть: считал и считаю, что надо создавать новую собственность и ее защищать, поддерживать. Если человек новую пашню вспахал, заводик построил, ларек открыл, новое маленькое месторождение начал осваивать, ему нужны преференции, помощь, нулевые кредиты. Новое должно развиваться! Я был везде и всюду против приватизации государственных нефтегазовых комплексов. И в 1996 году внес в парламент проект соответствующего указа. Его можно было элементарно утвердить. Но при всем своем авторитете я «не вписывался в тренд». Для меня всегда важно, какая польза будет от того или иного решения. Угольная промышленность, например, полностью приватизирована и при этом очень эффективна, потому что была не растаскана, а сконцентрирована благодаря реструктуризации. «Сургутнефтегаз», возглавляемый Владимиром Леонидовичем Богдановым, был эффективным и в советское время, и в жуткий переходный период, таковым остается и сейчас.

— Насколько ТЭК России соответствует потребностям ее экономического развития?

— Соответствует, хотя и не по всем параметрам. ТЭК опережает многие отрасли, но что толку говорить об успехах, когда мир уже ушел вперед, и мы снова догоняем зарубежных коллег. Перед нами грандиозные задачи, и они, на первый взгляд, такие же невыполнимые, как когда-то в 80-х. Но все можно преодолеть, когда есть цель и воля ее достичь.

— Насколько конкурентоспособен отечественный ТЭК на мировом рынке углеводородов?

— Конкурентоспособен, но есть куда развиваться. Очень важен средний уровень развития. Если вперед вырываются лишь единицы компаний, то в целом отрасль проигрывает в международной конкуренции. Важно, чтобы все компании соответствовали мировому уровню. Для этого важна государственная поддержка ТЭКа. Этим вопросом Союз нефтегазопромышленников как раз и занимается.

— Как обстоят дела с развитием производства СПГ и нефтегазохимии?

— До последнего времени мы явно отставали от многих стран, и Союз систематически поднимал этот вопрос на

уровне правительства. Надо сказать, что производство СПГ мы хорошо продвинули сначала на Сахалине, а сейчас и на Ямале. На подходе новые проекты. Свои 15% на мировом рынке СПГ мы должны достичь и защитить. Желательно иметь долю побольше, но не более 25%. Огромный успех ямальского проекта говорит о достижимости этого замысла. Первым всегда тяжелее в психологическом и технологическом плане, но высокая планка ими взята, чего нельзя сказать о нефтегазохимии: тут мы отставали и отстаем. Да, есть ПАО «СИБУР Холдинг», но он один, а должно быть с десяток подобных компаний. В помощь этой задаче разработана программа правительства, которую осенью должны утвердить. Мы в СНГП ее всячески поддерживали и продвигали. Уверен, ситуация начнет меняться.

— Когда возобновляемые источники энергии вытеснят углеводороды?

— Опять тема на отдельное интервью. Мне нравится фраза: «Каменный век закончился не потому, что камни закончились». Так и углеводородная эпопея не закончится из-за того, что газ и нефть исчезнут из недр. Есть другие виды энергии: водородная, солнечная, ветряная, приливная... И всякой — свое место. К примеру, в Якутии не нужно от поселка к поселку 500 километров тащить газопровод, но возможно использовать малые водородные источники энергии. И об этом надо не мечтать, а дело делать. Или вот в Гималаях (люблю там по горам ходить) столько солнца, что другие источники просто не нужны. То есть важно учитывать региональные особенности. И если у нас есть газ, то ставить задачу повсеместно переходить на другой вид энергии — нонсенс. Газа у нас хватает, поэтому я за взвешенность решений и баланс источников энергии.

Светлана Романовская

КОРОТКОЙ СТРОКОЙ.

— Вы за борьбу или компромисс?

— За борьбу, но она не заканчивается успехом, если не найден компромисс.

— В Тюмени часто бываете?

— Часто. Занимаюсь преобразованием родной деревни. Очень благодарен губернаторам, которые всегда помогали в осуществлении социальных проектов. Люблю Тобольск: как минимум раз в два года бываем там всей семьей.

— Что дает вам жизненную энергию?

— Корни, воспитание — все вместе. Трепетно отношусь к корням, хорошо знаю историю деревни, начиная с ее первых поселенцев.

— Какую книгу сейчас читаете?

— «Месть географии» Роберта Каплана. Вообще увлекаюсь историей и мировоззренческими вопросами. Вон на подоконнике стопка книг, которые наметил прочесть.



АТиСО — вуз практических знаний!

26 марта 2019 года образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (ОУП ВО «АТиСО») отметила свой 100-летний юбилей!

В мае в Академии прошло торжественное заседание профсоюзной общественности, посвященное 100-летию АТиСО. Среди гостей — представители общероссийских профсоюзов, территориальных объединений организаций профсоюзов, научной элиты, государственных структур и объединений работодателей, Международной

организации труда, многочисленные зарубежные гости из Азербайджана, Беларуси, Вьетнама, Китая, Монголии, Польши и Франции. Коллектив Академии отмечен благодарностью Президента Российской Федерации Владимира Путина, «Орденом Дружбы» Социалистической Республики Вьетнам.

1919 год

решением II Всероссийского съезда профсоюзов создана Инструкторская школа ВЦСПС с целью подготовки квалифицированных работников профессионального движения

1990 год

постановлением Совета министров СССР Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС имени Н.М. Шверника преобразована в Академию труда и социальных отношений

2000 год

АТиСО включена в Международный перечень признанных высших учебных заведений мира, издаваемый под эгидой Международной ассоциации университетов и ЮНЕСКО, – World List of Universities and Other Institutions of Higher Education, 22-nd edition

2007 год

Академия получила статус научно-экспериментальной площадки Российской академии образования (РАО) по проблемам интеграции социально ответственного бизнеса и инновационного вуза

2008 год

Академия стала площадкой для реализации проекта «Кадровый резерв ФНПР» на базе Института профсоюзного движения, созданного на базе вуза в 2006 году



Надежда Звягинцева,
заместитель Председателя
Профсоюза:

— Нефтегазстройпрофсоюз России с вузом связывает давняя дружба и сотрудничество. Среди выпускников немало успешных руководителей различных структур, в том числе профсоюзных. Академия труда и социальных отношений ведет образовательную и научную деятельность, по всей стране функционирует 12 филиалов. Для выпускников 9-х классов реализуются программы среднего профессионального образования. Вуз готовит специалистов в таких областях, как трудовое и гражданское право, экономика, страхование, бухгалтерский учет, аудит, налогообложение и многих других.



Нина Кузьмина,
ректор Академии труда и социальных отношений, кандидат экономических наук:

— Уникальность Академии в том, что она является старейшей кузницей профсоюзных кадров в нашей стране, научной базой ФНПР. Обучение по таким направлениям, как, например, экономика труда или трудовое право, проводится сегодня всего в нескольких российских вузах, в том числе и в нашей Академии, поэтому наши выпускники — профессионалы высокого класса, они находятся вне конкуренции. Однако мы не собираемся останавливаться на достигнутом, у нас большие планы на второе столетие и, главное, реальные перспективы для их реализации и развития. Представители вуза являются членами экспертных советов Государственной Думы ФС РФ, а также многих других общественных объединений и организаций. Большая работа ведется по программам международного сотрудничества.



Михаил Чабарай,
председатель ОППО
ПАО «Сургутнефтегаз», окончил Академию труда и социальных отношений в 2003 году. Прошел обучение по программе «Социальное партнерство», специальность «Менеджмент организаций», специализация «Менеджмент в социальной сфере». Защитил аттестационную работу «Роль профсоюзной организации в решении проблемы охраны труда в условиях рыночной экономики»:

— Деканом факультета у нас был профессор Владимир Николаевич Киселев. Огромное ему спасибо и как ученому, и просто как замечательному человеку. Очень запомнилась работа в Академии с доктором юридических наук, профессором Ириной Олеговной Снегиревой. Мне, начинающему профсоюзному работнику, было весьма полезно обсуждать с заслуженным юристом недавно принятый Трудовой кодекс РФ. Вспоминаю и доктора философских наук, профессора Владимира Игоревича Сперанского. Получил базовые знания по конфликтологии, ведению переговоров. Что отличает АТиСО от других вузов страны? В первую очередь то, что куратором учреждения является Федерация Независимых Профсоюзов России.

В каком еще альма-матер встретишь столько почетных профессоров, известных людей не только в нашей стране, но и за рубежом? Это элита общества.



Альберт Бахтияров,
председатель ОППО АО «Транснефть-Прикамье», окончил Академию труда и социальных отношений (Казанский филиал) в 2013 году. Диплом по специальности «Юриспруденция»:

— АТиСО — это профессиональные кадры и прекрасная организация образовательного процесса. Горжусь тем, что являюсь выпускником АТиСО. Считаю получение образования в этом вузе обязательным

для людей, чья профессиональная деятельность связана с экономикой и социологией труда, регулированием социально-трудовых отношений. В первую очередь это касается нас, профсоюзников. Желаю дальнейшего процветания Академии труда и всему ее коллективу.



Вячеслав Зинченко,
председатель ОППО «Газпром подземремонт профсоюз», проходил обучение (в аспирантуре) на базе АТиСО (с 2011 по 2014 год) по специальности «Политические институты, процессы и технологии»:

— Обучение было интересным и содержательным, позволило многое вспомнить из ранее изученного, узнать много нового о государственном строительстве и современной политике, роли и влиянии профсоюзов в истории России.

Значение Академии труда в том, что это фактически единственный вуз, который готовит профсоюзные кадры. На его базе проходили и проходят в настоящее время обучение, а также повышают свою квалификацию многие работники-профактивисты нашего предприятия. Желаю АТиСО успехов и процветания!



Елена Шабалина,
председатель ОППО
АО «Газпром газораспределение Киров», окончила Академию в 2019 году, магистратура, юридический факультет:

— Получила очень ценные знания в области трудового права, государственного надзора и контроля в сфере труда, по вопросам разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, коллективно-договорного регулирования. В АТиСО уникальный преподавательский состав, очень комфортные условия проживания. Во время учебы я получила возможность общаться с коллегами из других городов, которые работают в профсоюзной среде, а это бесценный обмен практическим опытом.

Живое общение в приоритете

Конкурс «Лучшая первичная (объединенная первичная) профсоюзная организация Нефтегазстройпрофсоюза России по ведению информационной работы» проводится с целью выявления лучших практик ведения информационной работы. Основные задачи конкурса — обмен опытом и создание новых информационных ресурсов, повышение профессионализма сотрудников, ответственных за информационную работу в первичных (объединенных первичных) профсоюзных организациях, активизация работы первичных (объединенных первичных) профсоюзных организаций в области информационной политики.

В конкурсе

4

номинации:

*профсоюзные
организации численностью:
до 500 членов
от 500 до 2 000,
от 2 000 до 5 000,
более 5 000 членов
Профсоюза.*

Уверенность в своей позиции и честность

Объединенная первичная профсоюзная организация ПАО «Сургутнефтегаз» Нефтегазстройпрофсоюза России образована в 1978 году. Сегодня в структуру ОППО ПАО «Сургутнефтегаз» входит 60 первичных профсоюзных организаций. 58 из них представляют структурные подразделения акционерного общества и две первички сторонних организаций: общества с ограниченной ответственностью «Сургутмебель» и частного учреждения дополнительного образования специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва «Нефтяник». Общая численность членов Профсоюза ОППО ПАО «Сургутнефтегаз» — свыше 99 тысяч человек, что составляет 92,9% от общего числа работающих в акционерном обществе.



Михаил Чабарай,
председатель ОППО
ПАО «Сургутнефтегаз»:

— Для меня информационная работа — в первую очередь возможность быть на связи с каждым членом Профсоюза, возможность получить отклик и оценку своей работы. Пожалуй, самым эффективным способом на все времена остаются очные встречи. Это касается и наших внутренних профсоюзных собраний, и выездов на производственные площадки, беседы с глазу на глаз. На втором месте — информационные стенды. Электронные рассылки, группы в социальных сетях, конечно, набирают популярность, но людям на рабочих местах все же привычнее получать всю важную информацию в печатном и структурированном виде. Третье — это корпоративная профсоюзная газета «Нефтяной ПРОФИль».

На ее полосах члены Профсоюза могут ознакомиться как с правовыми новостями, так и с историями — жизненными и профессиональными — коллег по цеху, узнать о культурных и спортивных мероприятиях в структурных подразделениях акционерного общества. Чтобы диалог состоялся, главное — это готовность к нему, уверенность в своей позиции и честность, в первую очередь с самим собой.



Елена Перухина,
редактор ОППО
ПАО «Сургутнефтегаз»:

— Информационное обеспечение деятельности Профсоюза необходимо для осуществления всей работы, достижения уставных целей. Достойное место в информационной цепочке Нефтегазстройпрофсоюза России занимает корпоративное издание Объединенной первичной профсоюзной организации ПАО «Сургутнефтегаз» — газета «Нефтяной ПРОФИль». Приняв решение о создании газеты в 2003 году, мы придерживаемся таких принципов, как солидарность, связь с массами, коллективность, гласность, единство слова и дела. В настоящее время издание выходит два раза в месяц. На начальном этапе тираж составлял всего около 8 тысяч экземпляров. Сегодня эта цифра — 22 200 экземпляров. За это время выпущено более 290 номеров газеты.

При подготовке печатных материалов мы ставим перед собой задачу информационного освещения основных направлений деятельности профсоюзной организации, в первую очередь на уровне акционерного общества и первичных профорганизаций структурных подразделений: соблюдение работодателем трудового, пенсионного, страхового законодательства; работа по подготовке, принятию, изменению и выполнению условий коллективного договора; повышение заработной платы; охрана труда; воздействие на законодательные и исполнительные органы власти с целью недопущения ухудшения норм, регулирующих трудовые отношения; организация оздоровления работников; спортивная и культурно-массовая работа на предприятиях ПАО «Сургутнефтегаз»; работа с молодежью.

Кроме того, в целях формирования комплексного подхода к распространению информации о профсоюзном движении в нашем издании сегодня можно встретить материалы с комментариями вышестоящих профсоюзных организаций. Здесь надо отдать должное информационной службе аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России, с которой мы плотно и оперативно сотрудничаем по всем направлениям.

Инструменты информационной работы

- ✓ профсоюзные собрания (конференции);
- ✓ информационные письма, стенды, электронные киоски, профсоюзные уголки;
- ✓ изготовление печатного материала, имиджевой продукции (как централизованно, так и на местах в первичных профсоюзных организациях);
- ✓ использование адресной рассылки по электронной почте, мультимедийного оборудования, web-сайта, как внутреннего, так и внешнего.

Наше издание я назвала бы своеобразным мостиком между руководством и простым рабочим. С редакцией сотрудничают внештатные авторы из числа профсоюзного актива. Они рассказывают о первичной профсоюзной организации, коллегах, знаменательных профессиональных и производственных достижениях, ярких событиях в общественной жизни коллектива.

Наша главная цель — повысить и сформировать в общественном сознании положительный имидж Профсоюза путем системной и целенаправленной информационной работы. Это направление деятельности Профсоюза — многогранное, сложное и специфичное — самым непосредственным образом влияет на показатели численности профорганизаций всех уровней и повышение общественной активности членов Профсоюза, тем более что информация — лучшая мотивация. Именно рассказ об ежедневной работе Профсоюза по защите прав трудящихся с описанием конкретных случаев и указанием действующих лиц дает возможность действовать так называемый «механизм соучастия» и вызвать у людей максимальный отклик, заинтересовать их в получении дополнительной информации.

Марина Хайретдинова,
специалист I категории
ОППО ПАО «Сургутнефтегаз»:

— Главное наше достоинство — люди. Председатели первичных профсоюзных организаций, специалисты по информационной работе, рядовые члены Профсоюза, которые в своей каждодневной работе освещают деятельность профсоюзной организации, проводят личные встречи и беседы, занимаются выпуском печатной продукции, выкладывают информационные сообщения в мессенджерах, на сайтах и прочих информационных электронных ресурсах. Объединяет их одно — любовь к вверенному делу и ответственность за результат!





Вячеслав Харитонов,
председатель
МПО «СИБУР Профсоюз»:

— Вячеслав Николаевич, какую роль вы отводите профсоюзной информационной работе ?

— Целью информационной работы «СИБУР Профсоюза» является предоставление членам

Профсоюза полной и своевременной информации обо всех направлениях профсоюзной деятельности.

Один из принципов работы «СИБУР Профсоюза» следующий: мероприятие не считается состоявшимся, если не было своевременного информационного сопровождения.

Каждый член Профсоюза получает информацию в том виде, в котором ему нравится ее получать — печатные издания, информационные стенды, электронные рассылки, интернет-ресурсы, социальные сети и так далее. Это один из принципов клиентоориентированности. Информационное наполнение всех СМИ учитывает интересы целевой аудитории.

Информация должна быть полной, то есть поступать в объеме, достаточном для понимания, что сделано или планируется сделать, и своевременной, а это инфор-

мирование в данный или конкретный момент времени. Особое внимание уделяется анонсам мероприятий, чтобы люди в них участвовали, а не просто читали о том, что где-то что-то произошло.

— Роль Профсоюза в информационной политике Компании?

— Роль Профсоюза в информационной политике СИБУРа — способствовать продвижению ценностей компании, таких как культура здорового образа жизни, безопасность без компромиссов, сплоченность, взаимоуважение, партнерство.

— Насколько открытость помогает в общем деле?

— Открытость — это прежде всего гарантия доверия и путь к диалогу. У нас нет закрытых тем, мы готовы услышать, понять и помочь каждому члену Профсоюза, и потому на предприятиях стали популярны «Завтраки с Профсоюзом» — неформальные встречи с работниками подразделений. Во время таких диалогов можно получить обратную связь по всем направлениям профсоюзной работы, определить для себя как факторы успеха, так и зоны для развития деятельности. Члены Профсоюза имеют возможность быть с нами на связи в режиме 24/7 благодаря мобильному приложению «СИБУР Профсоюз».



МПО «Томскнефтехим», «Завтрак с Профсоюзом» в энергопроизводстве, котельный цех, апрель 2019 года

СИБУР ООО «Томскнефтехим»

ТОМСКНЕФТЕХИМ

Первичная профсоюзная организация ООО «Томскнефтехим» Нефтегазстройпрофсоюза России входит в состав межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз». Общая численность членства — 2 164 человека.



Елена Беляева,
специалист
по информационной работе:

— Для меня информационная работа — это средство оперативного и достоверного донесения информации, будь то развлекательный, познавательный или информационный контент. По мере возможности — подача информации с

некой изюминкой, что вызывает интерес у аудитории.

Специфика нашей информационной работы в том, что у нас несколько предприятий СИБУРА на одной промышленной площадке, поэтому информация должна быть оперативной, нацеленной на мотивацию

профсоюзного членства, и для всего этого необходимо использовать разные каналы информирования согласно современным условиям.

— Наиболее эффективные для вас способы донесения информации и общения с коллективом?

— Целевые аудитории разные, но для всех действенный метод — это встречи с трудовым коллективом. Каждый сотрудник профсоюзной организации ежемесячно согласно плану делает линейные обходы на производство с целью общения с работниками. На таких встречах происходит живое общение. Задаются вопросы, решения порой находятся сразу, а иногда вопрос записывается и прорабатывается, после этого сотрудник получает обратную связь. Хорошо прижились канал социальной сети Инстаграм и массовая рассылка по электронной почте.

— Чтобы диалог состоялся, какие условия должны быть соблюдены?

Нужно слышать людей и своевременно осуществлять обратную связь, используя различные инструменты информирования.

Инструменты информационной работы

Наглядные

- ✓ информационные доски (планы, отчеты);
- электронный профсоюзный ВЕСТНИК;
- ✓ один раз в квартал статья в областной газете «Действие»;
- ✓ печатные издания (календари, буклеты, ролл апы, брошюры);
- ✓ Индор-ТВ (видеоролики, клипы);
- ✓ YouTube

Электронные

- ✓ WhatsApp-рассылка,
- ✓ массовая рассылка по электронной почте

Коммуникативные

- ✓ школы профсоюзного актива;
- ✓ совещания, собрания, презентации;
- ✓ линейные обходы;
- ✓ форумы и слеты;
- ✓ радио

Инновационные

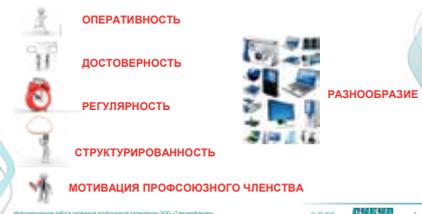
- ✓ официальный сайт;
- ✓ социальные сети (Вконтакте, Instagram, Одноклассники);
- ✓ корпоративный портал «СИБУР Профсоюз»;
- ✓ система ВКС;
- ✓ Мобильное приложение «Охрана труда»
- ✓ Мобильное приложение «СИБУР Профсоюз».



Существующие формы и методы информационной работы ООО «Томскнефтехим»



ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗА



Важно рассказывать о своей работе, чтобы не было недопонимания

Первичная профсоюзная организация ПАО «Саратовский нефтеперерабатывающий завод» Нефтегазстройпрофсоюза России. Членов Профсоюза 1 776 человек, что составляет 90% от общей численности сотрудников предприятия.

Для комплексного и эффективного информирования каждого работника ПАО «Саратовский НПЗ» профком разработал и реализует программу «Внутренние коммуникации как необходимое условие осознанного профсоюзного членства», которая предусматривает использование всех инструментов внутренних коммуникаций, информационных ресурсов и охватывает все сферы деятельности ППО. За последние пять лет разработаны и реализованы собственные инновационные программы, которые ранее не использовались на предприятии. Членство в Профсоюзе выросло с 63% до 90%.

В чем причина успеха, рассказал **председатель первичной профсоюзной организации Саратовского НПЗ Владимир Волков.**



— Владимир Михайлович, почему в ППО уделяется такое большое внимание информационной работе?

— Нельзя сказать, что работа по информированию коллектива о деятельности ППО до 2016 года не велась. В заводской газете печатались материалы о мероприятиях, звучали репортажи в передачах заводского радио, но это, в основном, была информация о каких-то командообразующих, культурно-массовых, спортивных мероприятиях, на стендах вывешивалась информация, проводились собрания. Но единой целостной системы не было. Люди не знали, как реализуются основные уставные задачи. Как бы хорошо и активно ни работал Профсоюз, без доведения полноценной информации до каждого работника он не будет эффективным, не заработает необходимого авторитета и доверия в рабочей среде. Кроме того, и руководители предприятия должны видеть нашу работу для выстраивания эффективного и взаимовыгодного партнерства.

Любой информационный вакуум воспринимается людьми однозначно: не о чем рассказывать — значит Профсоюз не работает.

Поэтому была разработана и реализована программа «Внутренние коммуникации как необходимое условие осознанного профсоюзного членства». В настоящее время каждый работник предприятия знает все о деятельности профсоюзной организации. Людям стало интересно, многие активизировались, стали помогать нам. Появился Институт общественных правовых помощников, заработала Школа молодого уполномоченного, действуют клубы по интересам. Мы привлекаем к профсоюзной деятельности не только работников предприятия, но и членов их семей, что еще больше усиливает роль профсоюзной организации в жизни наших работников. Членство в Профсоюзе стало осознанным.

— В чем причина эффективности информационной работы в вашей организации? Возможно, есть какие-то особые инструменты, с помощью которых вы реализуете коммуникации в коллективе?

— Я не зря сказал, что система информирования у нас комплексная. Мы используем все инструменты внутренних коммуникаций.

Традиционные — информационные. Это внутрикорпоративные СМИ — заводское радио, с 2018 года на постоянной основе выходит профсоюзная газета, новости недели, интернет-возможности — страничка на портале Саратовского НПЗ, с 2018 года работает сайт, широко используем соцсети. Конечно же, в каждом подразделении есть информационные стенды. Выпускаем много информационно-справочных материалов. Так, были выпущены брошюры «Азбука безопасности от А до Я», «Библиотечка профсоюзного активиста», своеобразная шпаргалка для членов Профсоюза «Памятка члена Профсоюза» и многое другое. Конечно же, рассказываем о своей деятельности во внешних СМИ.

Следующие инструменты внутренних коммуникаций — организационные. Это собрания, встречи с коллективами и отдельными работниками, проведение социальных аудитов. Ежемесячно докладываем на совещании у генерального директора, где присутствуют руководители предприятия, о работе ППО за месяц. Теперь и руководители заинтересованы в деятельности Профсоюза.

Коммуникативные инструменты — различные курсы, акции, обучение и развитие, корпоративные проекты, праздничные и спортивные мероприятия.

Но эти инструменты (информационные, организационные и коммуникативные) будут работать эффективно только в комплексе и только тогда, когда мы знаем, как они работают. Мы должны знать свои сильные и



Мы выпускаем газету «ПрофсоюзИНФО», ведем странички в соцсетях

слабые стороны, чтобы своевременно корректировать деятельность, знать, чего хотят люди, что они ожидают от нас. Для этого есть еще один мощный инструмент — аналитический.

Мы проводим много исследований, которые касаются и реализации различных проектов, и определения психологического климата в коллективе, исследуем условия труда, отношение к Профсоюзу в целом. На основании этих исследований оперативно вносим коррективы в планы и программы, придумываем новые.

В результате именно комплексное использование всех инструментов внутренних коммуникаций позволило выстроить эффективную систему информирования коллектива.

— Какие способы донесения информации и общения с коллективом считаете наиболее эффективными?

— Конечно же, встречи с коллективами и персональные, с работниками. Надо отметить, что в информационную работу вовлечены все штатные сотрудники аппарата ППО. Реализуя каждый свое направление деятельности, они несут людям целостную информацию о работе Профсоюза.

Во время бесед с работниками происходит взаимный обмен информацией. Мы рассказываем о работе ППО, разъясняем программы, говорим о льготах и гарантиях, о том, как профсоюзная организация отстаивает права работников, приводим конкретные примеры, если надо, статистику. А сотрудники открыто рассказывают о своих проблемах, зная, что профсоюзная организация обязательно поможет. Интересно, что во время таких встреч нам часто подсказывают интересные идеи, многие из которых реализуются или входят в какую-нибудь из наших программ. Так, например, мы выяснили, что заводчанам не хватает правовых знаний, и организовали Институт общественных правовых помощников. Были жалобы на качество спецодежды, и мы начали регулярно проводить входной контроль СИЗ. Сменные работники пожаловались, что не могут попасть в поездки по городам России, и мы стали планировать даты поездок исходя из графиков сменного персонала.

Все сотрудники аппарата ППО практически ежедневно бывают в коллективах на производстве. В результате мы знаем каждого работника, а заводчане хорошо

знают нас. У нас растет членство, и, что самое главное, Профсоюзу сегодня доверяют и видят в нем защитника, видят организацию, которая заботится о работниках, их семьях, они знают, что Профсоюз всегда рядом.

— Чтобы разговор состоялся, то есть желаемая информация была донесена и, главное, принята и понята, какие условия должны быть соблюдены?

— Согласитесь, что рабочие, специалисты и руководители воспринимают информацию по-разному, у каждой группы есть предпочтения источников, мотивы и ценности. Мы составили психологические портреты и выяснили, что для всех этих групп интересны сайты, соцсети и живое общение и, зная это, активно развиваем именно эти источники информации, не игнорируя и все остальные. А вот точек соприкосновения по мотивационному профилю и жизненным ценностям не оказалось. Поэтому при личных встречах и беседах стараемся заинтересовать человека исходя из его предпочтений. С рабочим порассуждаем про способы и возможности роста зарплаты, его взаимоотношения с руководителем, об ответственности, которую он хочет брать на себя. А со специалистом поговорим про карьеру, покажем ему пути ее достижения. Семья, спорт, самореализация, развитие — это все для него. Руководителю будут интересны беседы о коллективе, семье, путешествиях, то есть необходимо учитывать мотивы, ценности и предпочтения людей или групп, с которыми вы беседуете.

Еще один момент — надо быть искренним, заинтересованным, честным, спокойным и уверенным в том, что говорите. Только тогда вас будут слушать и доверять.

И, наверное, третье условие — такие встречи должны быть регулярными и довольно частыми, чтобы люди ждали нас и получали обратную связь на свои предложения и замечания с прошлой встречи — что профсоюзная организация успела сделать, например, за месяц, почему не решились какие-то вопросы и в каком состоянии процесс их решения.

— У вас каждый год появляется какая-то новая интересная программа. Какие планы на ближайшее время? Есть что-то новенькое?

— Конечно. Мы же не зря проводим исследования. Благодаря им видим направления для улучшения. Сейчас немного видоизменилась Программа мотивации осознанного профсоюзного членства, есть новое в области охраны труда, правозащитной деятельности, появилось много помощников. Мы не стоим на месте, постоянно развиваемся, стремимся к лучшему. А совершенству предела нет...

Информация должна быть свежей

Первичная профсоюзная организация в ООО «СИБУР Кстово» образована в 2013 году, насчитывает 433 члена Профсоюза (80% численности сотрудников предприятия)



Елена Кондратьева,
председатель ППО
ООО «СИБУР Кстово»:

— Для меня информационная работа — «кровь» для организма профсоюзной организации, без которой невозможна общественная работа. Когда обмен информацией налажен хорошо, все поступает в нужное место и в нужное время.

В нашей деятельности слово гораздо важнее бумаг, документов, нормативов. Нужно вовремя услышать потребности, запросы, беды сотрудников — членов Профсоюза. Грамотно доставить им достоверную информацию, чтобы не дать заполнить пустоту слухами и домыслами. Чтобы выстроить уважительные отношения, важно умение выслушать. Это «работает» как с коллективом, так и с руководителями, как с молодежью, так и с ветеранами. Общение должно быть комфортным для собеседников. Также большую роль, по моему мнению, играет искренняя заинтересованность в разговоре и предварительная подготовка к нему. Заранее составленный список вопросов поможет держать беседу в нужном русле, получить и предоставить «ту самую» информацию.

Слагаемые эффективности информационной работы

- ✓ понимание важности информационной работы, а соответственно обеспечение ее ресурсами и высокие требования к этой работе;
- ✓ личные качества сотрудников, такие как профессионализм, ответственность, равнодушие, творческий подход, живой интерес к людям и предприятию;
- ✓ гибкий подход к инструментам и форматам работы с информацией, постоянные изменения и новинки, основанные на анализе социального профиля сотрудников;
- ✓ определение целевых групп и продвижение через соответствующие каналы получения информации (соцсети, интерактивные доски), обучение членов Профсоюза;
- ✓ актуальность — как «горячие пирожки», информация всем нужна свежей.

Инструменты информационной работы

- ✓ линейные обходы и личное общение с сотрудниками;
- ✓ информационные стенды (на установках предприятий и интерактивный стенд на рабочем столе каждого сотрудника);
- ✓ квартальная газета «Вестник Профсоюза»;
- ✓ афиши, анонсы, объявления;
- ✓ корпоративный (внутренний) портал предприятия;
- ✓ портал «СИБУР Профсоюза»;
- ✓ страницы в соцсетях (Instagram и ВКонтакте);
- ✓ группа в мессенджере Viber.
- ✓ мобильное приложение «СИБУР Профсоюз»



Кристина Никулина,
специалист по информационному
сопровождению ППО
ООО «СИБУР Кстово»:

— Уверена, что лучшим способом донесения информации остается личное общение: беседы с сотрудниками во время регулярных линейных обходов и при встречах, общение с руководителями и профактивом. Перемены и все новое сначала вызывает некоторую неприязнь и отторжение, но личное неформальное общение и доброе слово творят чудеса. Тут важны искренность и честность.

Практика показала, что одним из наиболее эффективных способов для нашего предприятия является общая группа в Viber. На языке маркетинга люди, которые в ней находятся, — это «теплая» аудитория. Они самостоятельно вступили в группу и заинтересованы в получении информации через мессенджер. В процентном соотношении в группе состоит около 50% наших сотрудников. Конечно, это не все работники завода, но однозначно их активная часть, которая сможет поделиться информацией с остальными коллегами.

Социальные сети Instagram и ВКонтакте — это то, без чего уже не обойтись и профсоюзной организации. Сначала мы думали, что эти каналы коммуникации станут интересны только молодому поколению сотрудников. К счастью, мы ошибались. Старшее поколение понемногу приобщается к социальным сетям и с удовольствием следит за жизнью членов профсоюзной организации. Прежде всего этот источник информации привлекает красочностью: яркие фотографии, короткие видеоролики и регулярные конкурсы, за которые можно получить пусть небольшие, но приятные призы. Возможность высказать свое мнение в комментариях или обозначить свое отношение к событию, поставив «лайк» или не поставив его, также нравится людям и делает их причастными к тому или иному событию.

Трудовая книжка: от буквы к цифре



*Виктор Стаканов, главный правовой инспектор труда
Профсоюза, начальник отдела правовой работы*

8 июля 2019 года Правительство РФ внесло в Госдуму проекты федеральных законов, предполагающих переход на формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде или так называемый переход на электронные трудовые книжки.

Это изменения в Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

Законопроекты разрабатывались Минтрудом России в рамках реализации федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». По мнению разработчиков, внедрение электронных трудовых книжек должно стать первым шагом на пути цифровизации трудовых отношений. Вторым этапом предполагается переход на электронный кадровый документооборот и третьим — внедрение электронного надзора.

Главным отличием нововведения будет не только переход от бумажного к электронному формату хранения

данных, но и изменение места хранения. Предполагается, что сведения о трудовой деятельности теперь будут храниться у работодателя и в Пенсионном фонде РФ.

Так, работодатели начиная с 1 января 2020 года должны будут предоставлять сведения о трудовой деятельности в Пенсионный фонд РФ ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом — месяцем, а с 1 января 2021 года — ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом — месяцем, а в случаях приема на работу и увольнения работника — не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения). Важно отметить тот факт, что сведения подаются на следующий день после именно издания приказа (распоряжения), а не после факта самого увольнения. Так, например, если работодатель издаст приказ об увольнении работника по собственному желанию за несколько дней до увольнения, а за это время работник передумает, то направлять придется и приказ об увольнении, и приказ о его отмене.

За неоднократное (два раза и более в течение года) нарушение работодателем сроков либо предоставление неполных и (или) недостоверных сведений работники, ответственные за это, могут быть привлечены к административной ответственности.

Перечень предоставляемых сведений практически не меняется. По сути это информация, которая сегодня вносится в трудовую книжку и будет направляться в Пенсионный фонд РФ. Это сведения о месте работы, наименование работодателя и его регистрационный номер, информация о приеме на работу, наименование должности, специальности, профессии, сведения о переводах на другую работу, об увольнении и основаниях прекращения трудового договора, реквизиты приказов (распоряжений), являющихся основаниями для оформления указанных трудовых отношений. Сведения об образовании сотрудника и его поощрениях не подаются.

Переход от трудовой книжки к электронным сведениям будет осуществлен поэтапно.

С 2020 года работодатели продолжат вести бумажные книжки и начнут предоставлять сведения о трудовой деятельности. После 1 января 2021 года оба формата

книжек сохранятся только для работников, подавших соответствующие заявления работодателю. Остальным бумажные книжки будут выданы на руки, и они перейдут на электронный вариант. Для тех, кто впервые поступает на работу с 1 января 2021 года, будет доступен только электронный вариант.

Информация, которая содержится в трудовых книжках о трудовой деятельности и трудовом стаже, до 2020 года оцифрована не будет, поэтому она останется основным документом, подтверждающим имеющийся стаж за этот период.

Работник будет иметь возможность получить сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя), в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном фонде РФ или с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг, но только в форме электронного документа.

Проект Федерального закона, предполагающий внесение изменения в Трудовой кодекс РФ, предусматривает ряд мероприятий, которые будет необходимо осуществить работодателям в течение 2020 года для перехода на электронные трудовые книжки.

В частности, необходимо принять или внести изменения в локальные нормативные акты с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, соглашения и коллективные договоры, обеспечить техническую готовность к передаче сведений о трудовой деятельности в электронном виде в информационную систему Пенсионного фонда РФ, уведомить работников в письменной форме об изменениях, связанных с формированием и ведением сведений о трудовой де-

ятельности в электронном виде, их праве на ведение работодателем трудовой книжки на бумажном носителе по заявлению и о том, что в случае непредставления такого заявления до 1 января 2021 года ведение трудовой книжки на бумажном носителе прекращается и она будет выдана ему на руки.

По оценкам экспертов, постепенное «отмирание» бумажных трудовых книжек займет около сорока лет.

Одним из явных преимуществ перехода, с точки зрения защищенности прав работников, является сохранность данных о трудовой деятельности, свободный доступ к данным, скорость, альтернативность способов получения сведений и прозрачность. Не секрет, что в случае спора работодатель, в распоряжении которого сегодня находятся все документы о трудовой деятельности, занимает более выигрышную позицию. Хранение данных на нейтральной территории, учитывая предлагаемый законопроектом порядок их передачи, существенно снижает возможные риски фальсификации или утраты документов о трудовой деятельности (приказы о приеме на работу/увольнении, переводе и др.), повысит кадровую дисциплину в организациях.

Для работодателей нововведения исключают риск предъявления при приеме на работу поддельных трудовых книжек и возможность трудоустройства работников по основному месту работы у нескольких работодателей одновременно (когда работник имеет несколько трудовых книжек). Также переход снизит расходы, связанные с ведением трудовых книжек, по мнению разработчиков, только в отношении 5% работников, или 2,9 млн человек, экономия может составить в 2021 году около 0,5 млрд рублей.



МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» — 25 ЛЕТ

«Сохраняя достигнутое, формируем будущее!»

Четверть века непрерывного движения вперед, деятельность в российских регионах и за рубежом, представительство интересов многотысячных коллективов, значимые социальные достижения: Международная ассоциация профсоюзных организаций ПАО «ЛУКОЙЛ» в 2019 году отмечает 25-летие своей деятельности.

Профобъединение ПАО «ЛУКОЙЛ» создано 17 марта 1994 года путем объединения профсоюзных организаций крупнейших предприятий, находящихся в различных регионах деятельности Нефтяной компании «ЛУКОЙЛ»: в Сибири и Предуралья, на севере и юге страны, за рубежом. Аналогов созданной структуры не было ни в России, ни на Западе.

В основу лег принцип, когда социальное партнерство осуществляется на уровне администрации вертикально-интегрированной компании — совет МОПО (единый профсоюзный орган, объединяющий разрозненные профорганизации). Такой подход стал уникальным явлением для национального профдвижения. «Профсоюзная организация — это то объединяющее начало, которое дает возможность сплотить интересы коллектива, направить эти интересы на достижение общих целей», — отмечает Президент ПАО «ЛУКОЙЛ» Вагит Алекперов.

Сегодня профобъединение насчитывает более 174 тысяч членов профсоюзов во всех странах, где действует ЛУКОЙЛ (Россия, Азербайджан, Белоруссия, Болгария, Молдавия, Румыния, Сербия). Профсоюзные организации, дислоцирующиеся в России, объединены в Межрегиональную профсоюзную организацию ПАО «ЛУКОЙЛ» Нефтегазстройпрофсоюза России.

На протяжении всей истории профобъединение ведет масштабную работу по созданию благоприятных условий труда, объединяет усилия коллективов для решения производственных задач, неизменно следует своей миссии — действует в интересах людей.



На сегодняшний день социальное партнерство в «ЛУКОЙЛе» признается в России и за рубежом как передовая модель ведения социального диалога. Этому способствует планомерная работа по всем направлениям профсоюзной деятельности.

Примером успешного взаимодействия работодателя и МОПО является Соглашение. В нем закреплены гарантии своевременного и качественного решения жизненно важных для работников социальных вопросов. Каждый новый документ по уровню своих обязательств становится лучше предыдущего.

Соглашение служит правовой основой для заключения коллективных договоров в организациях Группы «ЛУКОЙЛ». В «ЛУКОЙЛе» накоплен большой опыт социального партнерства. Если в первые годы деятельности МОПО коллективные договоры были заключены лишь в 20 обществах, то сегодня они действуют уже на всех предприятиях Компании в России и за рубежом, заключены на сервисных предприятиях, чьи профсоюзные организации входят в состав МОПО. Коллективные договоры основных бизнес-сегментов Компании традиционно признаются победителями конкурсов «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе».

Модель ведения социального диалога между работодателем и коллективами как образец наилучшей практики сегодня изучают эксперты по трудовым отношениям Европейского союза, Организации экономического сотрудничества и развития, ведущие международные профсоюзные центры.

МОПО успешно сотрудничает с влиятельными международными организациями в сфере защиты труда для использования в работе международных трудовых и социальных стандартов, заимствования наилучшего опыта. Обучение профактива проводится по передовым специализированным образовательным программам в России и за рубежом.

По инициативе профобъединения заключено Глобальное рамочное соглашение между Глобальным союзом IndustriALL, Нефтегазстройпрофсоюзом России, ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ». «ЛУКОЙЛ» стал первой и единственной компанией на постсоветском пространстве, подписавшей подобное соглашение, взяв на себя обязательства перед мировой общественностью осуществлять политику социально ответственного бизнеса.

Благодаря инициативам и предложениям МОПО в «ЛУКОЙЛе» сформирована действенная политика в области оплаты и мотивации труда, регулирования вопросов отдыха и оздоровления работников.

Охрана труда и здоровья работников — одна из приоритетных на сегодня задач профобъединения. Строгому соблюдению норм и правил уделяется особое внимание. За этим в Компании следят технические инспекторы труда, уполномоченные Профсоюза по охране труда, совместные комиссии по охране труда. Создана система общественного контроля за состоянием условий труда и здоровья работников. С 1997-го ежегодно проходит конкурс на звание лучшего уполномоченного по охране труда.

Формирование культуры здорового образа жизни — отдельное, и не менее важное направление деятельности профобъединения. При активном участии МОПО стали традицией корпоративные конкурсы профессионального мастерства, спартакиады, соревнования



«Папа, мама, я — спортивная семья», фестивали художественной самодеятельности, вдохновителем и организатором которых являются профсоюзные организации предприятий.

Идея общефирменного конкурса профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии» разработана МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» в 2001 году и реализована совместно с Компанией для эффективного использования и развития потенциала работников. Конкурс активно развивается. В 2019 году проходит 10-й конкурс профессионального мастерства. Его география широка: участвуют работники из более чем 30 субъектов России и зарубежных предприятий компании.

Для любой организации 25 лет — это солидный возраст, время перемен и свершений. Важно не только сохранить имеющееся, но и опережать настоящее, смотреть вперед. Этими принципами в своей деятельности руководствуется профсоюзное объединение «ЛУКОЙЛа».

Именно о таких профсоюзах говорил в своем ответственном слове на X съезде Федерации независимых профсоюзов России 22 мая 2019 года Президент РФ Владимир Путин: «У профсоюзов особая роль... Там, где профсоюзы действуют активно и вместе с тем ответственно, создаются эффективные системы коммуникации между трудовыми коллективами и работодателями, результативно решаются вопросы, связанные с повышением заработной платы, улучшениями условий труда и отдыха».



АО «Транснефть – Прикамье» — 70 лет!

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТРАНСНЕФТЬ – ПРИКАМЬЕ» — ОДНО ИЗ КРУПНЕЙШИХ ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ РОССИЙСКОЙ КОМПАНИИ «ТРАНСНЕФТЬ». ОНО БЫЛО СОЗДАНО В КОНЦЕ 40-Х ГОДОВ ПРОШЛОГО ВЕКА, КОГДА С ОТКРЫТИЕМ В ТАТАРСТАНЕ КРУПНОГО РОМАШКИНСКОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ ВОЗНИКЛА НЕОБХОДИМОСТЬ БЫСТРОЙ ДОСТАВКИ НЕФТИ ДО ЗАВОДОВ СТРАНЫ ПО ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ. ПЕРЕВАЛОЧНЫМ ПУНКТОМ СТАЛА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНАЯ СТАНЦИЯ КЛЯВЛИНО НА ВЕТКЕ УФА – УЛЬЯНОВСК, К КОТОРОЙ БЫЛ ПРОЛОЖЕН НЕБОЛЬШОЙ ПЕРВЫЙ НЕФТЕПРОВОД ШУГУРЫ – КЛЯВЛИНО ПРОТЯЖЕННОСТЬЮ 27 КМ. ДЛЯ ЭКСПЛУАТАЦИИ ЭТОГО ТРУБОПРОВОДА 16 АВГУСТА 1949 ГОДА ПО ПРИКАЗУ МИНИСТРА НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СССР Н.К. БАЙБАКОВА В КЛЯВЛИНО БЫЛА ОРГАНИЗОВАНА ТАТАРСКАЯ НЕФТЕПРОВОДНАЯ КОНТОРА. ИМЕННО С ЭТОЙ ДАТЫ НАЧИНАЕТСЯ ИСТОРИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ АО «ТРАНСНЕФТЬ – ПРИКАМЬЕ».



АО «Транснефть – Прикамье» обеспечивает работу около 6 тыс. км магистральных нефтепроводов и 1 тыс. км магистральных нефтепродуктопроводов. В составе производственных объектов предприятия — 30 нефтеперекачивающих и 6 продуктоперекачивающих станций, 101 подводный переход магистральных трубопроводов, резервуарный парк общим объемом более 1,8 млн кубометров. В АО «Транснефть – Прикамье» входят 5 районных нефтепроводных управлений с центрами в Казани, Альметьевске, Перми, Ижевске и Лениногорске, производственные объекты которых расположены на территории 11 субъектов Российской Федерации. Численность персонала — свыше 6 500 человек.

В 1951 году Татарское нефтепроводное управление (ТНУ) построило магистраль Ромашкино – Куйбышев, которая соединяла промыслы и завод.

14 марта 1957 года приказом Министерства нефтяной промышленности СССР создаются районные нефтепроводные управления — Альметьевское и Ромашкинское. Они стали ведущими производственными единицами ТНУ.

В 1960-х годах яркой вехой в летописи предприятия стал запуск грандиозной магистрали «Дружба». Символическим «нулевым» километром стала НПС «Альметьевск», ныне НПС «Калейкино». Здесь и по сей день находится памятный щит с надписью: «4 ноября 1964 года отсюда начала свой бег татарская нефть во имя мира и дружбы».

История предприятия богата событиями и достижениями, менялись задачи, менялось название. Современное название компания получила в 2015 году — АО «Транснефть – Прикамье». В 2018 году в состав предприятия вошли объекты по транспортировке нефтепродуктов.



Роберт Галиев,
генеральный директор
АО «Транснефть – Прикамье»:

— Мы с оптимизмом смотрим вперед. Эта уверенность строится на семидесятилетнем опыте созидательной деятельности, ценностях и достижениях общества, ее интеллектуальном потенциале, на энергии профессионалов, преданных избранному делу. Впереди у коллектива «Транснефть – Прикамье» масштабная работа по реализации проектов развития и модернизации трубопроводных систем, повышения их надежности, энергоэффективности, экологической безопасности.

Благодарю наших дорогих ветеранов, чей самоотверженный труд в первые годы существования предприятия заложил надежный фундамент для будущих трудовых побед, тех специалистов, кто отдал свои силы и знания делу дальнейшего развития общества, всех, кто сегодня добросовестно трудится и продолжает славные традиции коллектива АО «Транснефть – Прикамье».

С праздником!

16 августа АО «Транснефть – Прикамье» исполнилось 70 лет! Об этой компании, ее героях и успехах – в следующем проекте «Энергия жизни».



Главное — взаимодействие

В 2019 году 60-летний юбилей отмечает объединенная первичная профсоюзная организация АО «Газпром газораспределение Липецк». И раньше, и сейчас задачи профсоюзной организации не потеряли своей актуальности — это защита прав работников, предоставление им социальных гарантий и поддержка в трудных жизненных ситуациях.

Профсоюзная организация с первых лет своей работы совместно с администрацией принимает непосредственное участие в решении всех задач Компании.

Всего в организации трудятся около 3000 человек, профессионалы своего дела, обеспечивающие безаварийное газоснабжение потребителей Липецкой области и безопасную эксплуатацию объектов газового хозяйства. Профсоюзная численность составляет 98%, что говорит о сплоченности коллектива.

Одним из первых председателей профкома, тогда еще не освобожденных от основной работы, долгое время избиралась заместитель директора по экономике Зинаида Георгиевна Струкова. В то время вышестоящей профсоюзной организацией был обком профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий ЖКХ.

С января 1977 года введена должность освобожденного председателя объединенного профсоюзного комитета. Первым освобожденным председателем профкома был избран Вячеслав Михайлович Фролов. Численность

Конкурс аварийно-диспетчерских бригад, 1970-е годы



профсоюзной организации газовиков в тот момент составляла немногим более 1500 человек.

Главными задачами тогда были развитие социалистического соревнования, контроль за состоянием охраны труда и быта, учет и распределение жилья, культурно-массовая и спортивная работа в коллективе. Большое внимание уделялось оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников и членов их семей.

80–90-е годы в истории газового хозяйства Липецкой области знаменательны тем, что в этот период началось осуществление программы сплошной газификации области. Для решения поставленных задач была создана крупная организация «Липецкгазстрой». Большие объемы по газификации выполнялись собственными силами ОАО «Липецкoblгаз». Было освоено производство газовых плит, газовых котлов, арматуры, блочных газораспределительных пунктов и котельных.

Факел, зажженный 17 октября 1996 года на окраине села Теплое Данковского района при пуске 46-й газораспределительной станции — своего рода символ окончания первого этапа газификации. С вводом этого объекта

газ пришел во все районы области. Наступил новый этап газификации, когда стали газифицироваться сельские дома и объекты социальной сферы. Большой вклад в развитие профсоюзной организации внесли председатели Черных Николай Сергеевич и Гнетнева Мария Ивановна.

Программа газификации Центрально-Черноземного района в 1996–2000 годах, принятая президентом и правительством, в нашей области была досрочно выполнена.

Газовое хозяйство области, созданное несколькими поколениями газовиков, сегодня продолжает высокими темпами развиваться и совершенствоваться. Осваиваются новые технологии и материалы, повышается качество обслуживания.

С 2009 года объединенную первичную профсоюзную организацию АО «Газпром газораспределение Липецк» возглавляет Лариса Кудяева.



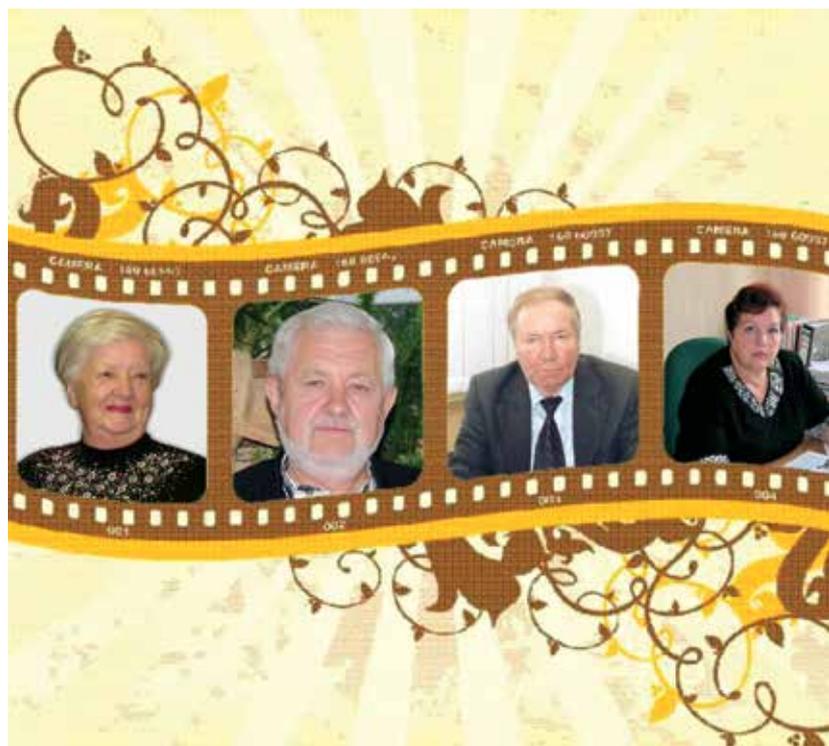
Лариса Кудяева,
председатель ОППО
АО «Газпром газораспределение
Липецк»:

— В компании большое внимание уделяется не только вопросам улучшения условий труда, но и созданию возможностей для полноценного отдыха. Профсоюзный комитет совместно с администрацией принимает непосредственное участие в решении вопросов защиты трудовых прав и гарантий работников газовой отрасли. Большое значение для сотрудников имеют социальные льготы и гарантии, прописанные в Коллективном договоре — основополагающем документе социального партнерства.

На протяжении многих лет он становится призером областного конкурса «Коллективный договор, эффективность производства — основа защиты социально-трудовых прав граждан» в различных номинациях, таких как «Оплата труда», «Реализация социальных программ», «Эффективность руководства и обеспечение интересов трудового коллектива» и аналогичного конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» который проводит Нефтегазстройпрофсоюз России. Главным в профсоюзной работе является взаимодействие с людьми, выявление проблемных ситуаций в коллективе и их решение.

Молодежь — основной потенциал компании и своего рода «двигатель» новых идей. У нас замечательные ребята с активной жизненной позицией, которые с оптимизмом смотрят в будущее.

В Обществе действует Совет ветеранов. Наши ветераны — это наши наставники и учителя, лучшие слова признательности и благодарности — им!



Председатели: Струкова З. Г., Фролов В. М., Черных Н. С., Гнетнева М. И.

Забота о развитии физической культуры и спорта среди работников «Газпром газораспределение Липецк», творческого потенциала, создания здорового морально-психологического климата — важная функция, совместная стратегическая задача политики администрации предприятия и профсоюзного комитета.

Сегодня перед стабильной профсоюзной организацией стоит цель сохранения традиций коллектива, которые формировались в течение многолетней истории Акционерного Общества «Газпром газораспределение Липецк».

И у них впереди много дел и много планов!





Вместе и в радости, и в сложное время

ООО «Газпром газораспределение Барнаул» — одна из крупнейших организаций Алтайского края. В этом году компания отмечает 20-летие! ООО «Газпром газораспределение Барнаул» активно участвует в развитии региона, обладая высокой социальной и экологической ответственностью, обеспечивая стабильное и безопасное функционирование газоснабжения Алтайского края. Общество осуществляет техническую эксплуатацию газораспределительных сетей общей протяженностью 3 700 км. В ООО «Газпром газораспределение Барнаул» работает более 700 человек.



История компании начинается 2 августа 1999 года, в то время компания называлась ОАО «Алтайгазпром».

В августе 2009 года была учреждена первичная профсоюзная организация. Большинство голосов был избран профсоюзный комитет и его председатель — Любовь Вахрушева. В феврале 2010 года созданная профсоюзная организация вошла в структуру Нефтегазстройпрофсоюза России, а в апреле стала членом Краевого общественного объединения профсоюзов. С 2012 года первичную профсоюзную организацию ОАО «Газпром газораспределение Барнаул» возглавляет Алла Ковязина.



Алла Ковязина:

— Активная жизненная позиция — кредо членов Профсоюза. Мы принимаем активное участие в мероприятиях, проводимых Алтайским крайсовпрофом. Молодые активисты не раз становились участниками Молодежных профсоюзных форумов. Члены профсоюзного комитета участвуют

в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии», конкурсах детского рисунка. Традиции проводить весенние и осенние субботники почти столько же лет, сколько самой профсоюзной организации. Причем внимание всегда уделяется не только прилегающим к зданиям Общества территориям, но и популярным местам отдыха жителей в Барнауле, Павловске, Новоалтайске, Тальменке, Озерках, Первомайке, Косихе, Троицке, Бийске, Белокурихе. Силами членов Профсоюза — работников Общества были заложены аллеи в Барнауле, в Троицке, высажено более 300 саженцев сосны в Косихе. Команды цеховых профсоюзных организаций принимают активное участие в подготовке и проведении летних и зимних спартакиад Общества; проведении зональных, районных и городских соревнований; в подготовке и проведении Дня здоровья и Дня рыбака; активное участие в зимней спартакиаде работников ЖКХ, в соревнованиях, проводимых в рамках «Рождественских чтений».

Слова «Профсоюз спешит на помощь» в большой мере характеризует работу ППО в социальной

СПРАВКА

Сегодня ППО ООО «Газпром газораспределение Барнаул» — это 10 цеховых профсоюзных организаций общей численностью 442 человека. Основная задача профсоюзной организации — контроль за соблюдением условий Коллективного договора в области охраны труда, промышленной безопасности, оплаты труда и социальной сферы.

сфере. Оказывается материальная помощь членам Профсоюза в сложных жизненных ситуациях. В целях поддержки детей из многодетных семей, матерей-одиночек, вдов, детей умерших работников ежегодно проводится акция «Соберем детей в школу». Откликаемся и на беды других людей.

Так, в июне 2014 года была собрана и направлена материальная помощь в адрес пострадавших от наводнения в Алтайском крае. ППО дополнительно оказывала финансовую поддержку членам Профсоюза, пострадавшим от паводка.

В 2013 году ООО «Газпром газораспределение Барнаул» организовало сбор средств для оказания финансовой помощи пострадавшим от наводнений в Хабаровском крае и Еврейской автономной области. ППО перечислила средства для оказания материальной помощи коллегам — работникам ОАО «Хабаровскрайгаз» и ОАО «Биробиджаноблгаз», пострадавшим в результате наводнения. Мы — одна семья. Вместе и в радости, вместе и в сложное время. Иначе никак.



**В ЛЮБОЙ ОТРАСЛИ ОСОБЕННАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЛОЖИТСЯ НА РУКОВОДИТЕЛЕЙ. В СЛУЧАЕ ПРОФСОЮЗНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — НА ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.
ИМЕННО ОНИ БЕРУТ НА СЕБЯ ОГРОМНЫЙ ТРУД ПО УЛУЧШЕНИЮ
УСЛОВИЙ ТРУДА СОТРУДНИКОВ, СЛЕДЯТ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ
ТРУДОВЫХ НОРМ, ПОМОГАЮТ КОЛЛЕГАМ В ТРУДНУЮ МИНУТУ.
КТО ОНИ, НАШИ ГЕРОИ?**

**Гордость
отрасли**



Евгений Черепанов: «Работаю для людей, которые мне доверяют»

Председатель Межрегиональной профсоюзной организации Компании «Роснефть» Евгений Владимирович Черепанов 14 июля отметил юбилей — ему исполнилось 50 лет. В интервью «НГСП-Информ» Евгений Владимирович рассказал о себе, своей работе, жизненных приоритетах.

— Для любого человека выбор профессии значит очень многое.

Я родом из нефтегазоносного края — города Ханты-Мансийска, наверное, это во многом и определило выбор профессии. Бытует мнение, что это просто работа, способ заработка, но я с этим в корне не согласен. Человек зачастую сам не осознает, насколько важно выбрать профессию по душе. Считаю, что в нелюбимом деле добиться успехов в работе практически невозможно. От работы зависит не только финансовое благополучие, но и внутреннее состояние души. Ведь карьерный рост напрямую зависит от того, удовлетворен человек своей деятельностью или не очень. В этом плане мне, наверное, повезло: профессия нефтяника тесно переплелась с работой в профсоюзе: по окончании службы в армии отучился в Тюменском индустриальном институте, затем начал работать помощником бурильщика.

С 1992 по 2005 год, трудясь в крупнейшем градообразующем газодобывающем предприятии, я прошел все ступени карьерной лестницы. Все эти годы состоял членом Профсоюза, вместе с основной работой приходилось решать много профсоюзных вопросов.

За эти десятилетия произошло много событий, глобальные изменения нефтегазовой отрасли серьезно ее перестроили, необходимо было научиться работать в новых экономических условиях.

К моменту избрания в 2005 году заместителем Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России у меня был уже большой опыт работы в нефтегазовой отрасли, но я чувствовал, что знаний в сфере профсоюзной работы мне не хватало. На новом участке работы необходимо было оперативно решать массу масштабных организационных, правовых, технических, финансовых задач, учитывать опыт регулирования новых экономических отношений и взаимодействия с работодателем на крупных производствах.



Евгений Владимирович Черепанов родился в 1969 году в Ханты-Мансийске Тюменской области. Имеет два высших образования: техническое и экономическое. Кандидат экономических наук.

В 1991 году после окончания Тюменского индустриального института начал трудовую деятельность в управлении буровых работ производственного объединения «Тюменбурггаз» (ЯНАО) в должности помощника бурильщика. За годы работы на газопромысловых предприятиях ЯНАО прошел трудовой путь от рабочего до руководителя. В 2005 году избран заместителем председателя Нефтегазстройпрофсоюза РФ.

5 февраля 2008 года на учредительной конференции был избран председателем МПО ОАО «НК «Роснефть» Нефтегазстройпрофсоюза РФ.

За время работы неоднократно удостоен корпоративных, отраслевых и ведомственных наград. В 2018 году удостоен медали Министерства энергетики России «За заслуги в развитии топливно-энергетического комплекса России» II степени.



Евгений Черепанов (слева) и Азамат Усманов на Бованенковском месторождении, 1991 год

Здесь нельзя не вспомнить о тех людях, которым я многим обязан: они были моими старшими друзьями и наставниками, у них многому научился. Это прежде всего Валерий Владимирович Ремизов, который во многом помог мне определиться с личностными и профессиональными качествами, с жизненными принципами и ориентирами. Признателен своим учителям — таким ярким личностям, как Владимир Павлович Бабкин, Лев Алексеевич Миронов, Мелик Аббасович Мирзоев. Работая с ними, учился у них, очень часто их советы помогали найти правильное решение в сложных ситуациях, они передавали знания и опыт профсоюзной работы.

В феврале 2008 года на учредительной конференции была образована Межрегиональная профсоюзная организация Компании «Роснефть», я был избран ее председателем. Быть профсоюзным лидером сегодня сложно, тем более в такой крупной компании. Ведь о профсоюзах в целом судят, прежде всего, по делам профсоюзной организации и ее лидера. Он должен быть и хорошо знающим производственные процессы специалистом, и понимающим руководителем, и хорошим психологом. Очень важно уметь общаться с людьми.

Сегодня людям важно чувствовать себя защищенными, сохранить свое рабочее место, получать достойную заработную плату, иметь приемлемые условия труда. И если работники видят, что Профсоюз представляет и защищает их интересы на деле, то одной этой готовности уже достаточно для того, чтобы люди сплотились вокруг профсоюзной организации. Считаю это решающим фактором и фундаментом всей профсоюзной работы.

В Компании «Роснефть» работаю 11 лет. Сегодня можно сказать, что мы создали практически с нуля одну из самых больших профсоюзных организаций в стране: МПО ПАО «НК «Роснефть» на начало 2019 года объединяет более 200 тысяч членов Профсоюза.

Межрегиональная профсоюзная организация целенаправленно и системно реализует задачи по защите профессиональных и социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза — работников первой нефтяной компании России. В основе наших взаимоотношений с Компанией и ее дочерними обществами лежит социальное партнерство и открытый диалог, ведь от того, насколько он успешен и эффективен, зависит благополучие, уровень и качество жизни сотрудников.

Современная профсоюзная организация берет на себя решение многих социальных задач, начиная от разработки и контроля за выполнением положений Коллективного договора, реализации социальных гарантий и компенсаций, охраны труда и создания нормальных производственных условий для сотрудников и многих других аспектов жизни трудовых коллективов.

На сегодняшний день в Компании «Роснефть» и ее дочерних обществах на всех уровнях выстроена и эффективно работает система социального партнерства, основным правовым актом которой был и остается постоянно обновляющийся шаблон типового Коллективного договора. Это один из лучших актов социального партнерства не только в отрасли, но и в России.

МПО осуществляет системную работу в области охраны труда и промышленной безопасности — приоритетного направления нашей работы. Это масштабная деятельность по организации безопасного производства, созданию нормальных условий труда, контролю за обеспечением качественной спецодежды и сертифицированными СИЗ. Это также и защита сотрудников от вредных факторов через установление разного вида компенсаций, профилактика здоровья работающих во вредных условиях труда, проведение дополнительного обучения в области охраны труда и некоторые другие профильные направления.

МПО ПАО «НК «Роснефть» ставит перед собой ряд важных задач, одной из которых является увеличение численности членов Профсоюза. Иногда в процессе общения лидеров наших профсоюзных организаций с работниками задают вопрос: «А что мне дает профсоюз»? Мы отвечаем: «Профсоюз — это не бизнес, а способ защиты интересов работника. Может, сегодня у работника нет необходимости прибегнуть к его помощи, а завтра, если работодатель решит уволить сотрудника, перевести на другую работу, установить новые нормы, привлечь незаконно к работе, перенести отпуск, необоснованно лишить премии, побеспокоить по многим другим вопросам? Куда пойти в такой ситуации? Ведь если на предприятии нет профсоюзной организации, нет и надлежащего надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, созданием здоровых и безопасных условий для работы».

...Мой рабочий график не меняется уже много лет. Рабочий день начинается в восемь утра, работаю

с поступившими документами, разбираю почту. Затем планерка с аппаратом МПО и распределение задач на перспективу, потом встречи с топ-менеджерами, решение требующих вмешательства Компании задач. Часто бываю на производственных предприятиях, встречаюсь с профактивом, рабочими коллективами. Профсоюз — это живой организм, тут требуется ежедневно держать руку на пульсе и при необходимости вносить в работу оперативные изменения.

...В аппарат МПО я отбирал сотрудников по профессиональным и личностным качествам. Для меня очень важны такие качества, как профессионализм, честность и открытость. Я должен быть уверен, что человек не подведет ни меня, ни коллег и выполнит порученное задание. Очень важна исполнительская дисциплина сотрудника.

Немаловажным вопросом считаю и обучение профсоюзного актива в региональных структурах: сегодняшние экономические реалии таковы, что только грамотные и профессионально подготовленные лидеры могут решать все поставленные перед ними задачи.

С момента создания МПО ПАО «НК «Роснефть» идет системная подготовка и обучение профсоюзного актива. Мы разработали соответствующую концепцию, на основе которой совет МПО принял к реализации программу подготовки и обучения профсоюзных кадров, задачи которой — повышение компетентности и профессионализма профсоюзных активистов для более эффективной защиты прав и интересов сотрудников. Программа предусматривает согласованную деятельность между МПО и профсоюзными организациями на местах, обеспечивает многопрофильный подход к процессу обучения. В рамках постоянно действующих семинаров этой программы повышают квалификацию председатели и заместители председателей профсоюзных организаций, бухгалтеры, уполномоченные по охране труда, члены контрольно-ревизионных комиссий. Особое внимание уделяем обучению вновь избранных председателей первичных профсоюзных организаций и кадрового резерва.

Один из предметов моей гордости за работу МПО ПАО «НК «Роснефть» — оптимально выстроенные конструктивные отношения с партнерами — АО «Газпромбанк», Страховой группой СОГАЗ, СКО «Профкурорт» и рядом других учреждений. Наши совместные проекты востребованы и позволяют решать актуальные задачи.

В начале года мы разработали и приняли важный документ — Стратегию развития МПО ПАО «НК «Роснефть» – 2025 с учетом развития ключевых направлений деятельности Компании и достигнутых показателей. Основные факторы Стратегии в среднесрочной перспективе предполагают повышение эффективности работы МПО и ее структурных подразделений по всем направлениям деятельности профсоюзных организаций, поддержание и инициирование позитивных изменений в обеспечении социальных льгот и гарантий, совершенствование механизмов защиты социально-трудовых прав и экономических интересов, создание здоровых и безопасных условий труда на производствах в соответствии с принципами «нулевого травматизма».

Впереди много важной и интересной работы, и с ней можно справиться, лишь имея крепкий тыл. Для меня это семья: жена Светлана, с которой мы идем по жизни вместе уже почти 30 лет, сыновья. Оба они выбрали профессию геолога. Старший Данил после окончания МГУ работает на Тагульском месторождении в «РН-Ванкор», младший Вадим пошел по стопам брата, учится в магистратуре МГУ по специальности «Разработка нефтяных и газовых месторождений» и тоже планирует работать в «Роснефти».

Мне приятно сегодня констатировать, что на предприятиях нашей Компании Профсоюз востребован. Приходят новые работники и пополняют наши ряды. Конечно, встречается и непонимание некоторых руководителей нужности профсоюзной работы. Но мы всегда доказываем, что Профсоюз — это сила, на которую может опереться не только работник, но и работодатель, это способ объединения коллектива.

Для меня Профсоюз — это образ жизни, работа среди людей и для людей, которые мне доверяют.



Учредительная конференция МПО ОАО «НК «Роснефть», 5 февраля 2008 года

Задача — укрепление стабильности коллектива

Профсоюзной работой Владимир Маркович Кусков занимается практически с самого начала своей трудовой биографии. После учебы в Бугурусланском нефтяном техникуме по специальности «Оборудование нефтяных и газовых скважин» по распределению направлен на Север, в Надым. В то время там были лишь недавно открыты газовые месторождения. Начиная слесарем по оборудованию в управлении «Надымэнергогаз», и довольно скоро был избран в состав профсоюзного комитета «Надымгазпрома» председателем жилищно-бытовой комиссии. В это время Надым только обрел статус города, и руководством предприятия была поставлена задача снести временное жилье — вагончики, в которых жили «пионеры-газовики», и начать обустраивать быт работников. «Мое кредо по жизни — делай людям добро, сторицей вернется. Поэтому всегда запоминаются моменты, когда Профсоюз приносит людям практическую пользу.

Так что и дальнейшая моя трудовая деятельность также была связана с решением социальных вопросов. Я был начальником отдела социального развития «Надымгазпрома», директором фирмы «Надымгазсервис», которая занималась развитием социальной инфраструктуры для газовиков. 29 лет проработал в Надыме», — вспоминает он.

В 2002 году генеральный директор «Югтрансгаза» (позднее ООО «Газпром трансгаз Саратов») Леонид Николаевич Чернощев пригласил Владимира Марковича в Саратов. «Я был назначен начальником отдела социального развития. А в 2004-м коллектив предприятия избрал меня председателем объединенной профсоюзной организации. Безусловно, это стало одним из самых запоминающихся моментов профсоюзной биографии», — признается он.

С тех пор за 15 лет совместной с руководством предприятия работы удалось добиться очень многого. Один из последних примеров: долгое время перед профсоюзной организацией стоял злободневный вопрос: как улучшить бытовые условия газовиков, работающих в трассовых условиях? «Мы устроили конкурс, в рамках которого был проведен мониторинг оснащения вахтовых автомо-



билей, определили призеров и согласно положению оснастили или дооснастили их всем необходимым. Люди были очень благодарны — именно такие моменты и врезаются в память», — рассказывает Владимир Маркович.

Перед Профсоюзом стоит и другая, объемная и важная цель — укрепление стабильности коллектива путем защиты социально-трудовых прав и интересов работников. «Человек должен понимать и осознавать свою нужность и значимость, должен чувствовать защищенность, понимать, что он часть большой и сильной семьи. Именно семьи — ведь на работе человек проводит большую часть жизни, и коллеги — его вторая семья. Чтобы этот микроклимат был в норме, мы проводим комплексную работу. Правовая защита, контроль соблюдения норм охраны труда — это прямая функция профсоюзной организации. Помимо этого активно поддерживаем практически любые непроизводственные инициативы работников. При объединенной первичной профсоюзной организации создан туристический и футбольный клубы, проводятся спортивные мероприятия, спартакиады, фестивали и многое другое», — уточняет он.

За 15 лет под руководством Владимира Марковича Кускова сложилась отличная дружная команда единомышленников. Объединенная первичная профсоюзная организация «Газпром трансгаз Саратов профсоюз» неоднократно признавалась лучшей в ПАО «Газпром», собрала целую россыпь наград по самым разным номинациям и направлениям. Да и сам Владимир Маркович награжден множеством наград, среди которых выделяются звание «Почетный работник газовой промышленности», орден «Знак Почета», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени. Он признается: «Всех этих побед удалось добиться только благодаря слаженной, ответственной работе десятков людей. Многие из них — настоящие альтруисты, люди, которые бескорыстно делают жизнь коллег лучше. Горжусь ими и говорю им искреннее спасибо!

Выслушать и помочь решить проблему



В нефтегазодобывающем управлении «Комсомольскнефть» Ярослав Михайлович трудится со дня его образования. В 2007 году он избран председателем первичной профсоюзной организации структурного подразделения. Член Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза России. Входит в состав комиссии по охране труда, здоровья и экологии. С профсоюзной работой Ярослав Михайлович знаком с институтской скамьи: четыре года был профгруппоргом, возможно, это и подтолкнуло сменить направление производственной деятельности. «Охрана труда — это нелегкий участок работы, здесь ты, как говорят, всегда между молотом и наковальней: необходимо защищать интересы как работников, так и работодателя», — признается Ярослав Петрин.

Ярослав Михайлович Петрин связал свою жизнь с нефтегазовой отраслью еще в 1976 году — сразу после школы стал учеником токаря в управлении «Долинанефтегаз» на Украине. В 1986 году окончил Ивано-Франковский институт нефти и газа, по распределению направлен на

работу в ПО «Сургутнефтегаз». На новом месте нового работника сразу приняли старшим мастером прокатно-ремонтного цеха эксплуатационного оборудования в НГДУ «Федоровскнефть». В 1987 году он перешел работать во вновь образованное нефтегазодобывающее управление «Комсомольскнефть» тоже старшим мастером в таком же цехе. Позже стал ведущим инженером, начальником прокатно-ремонтного цеха эксплуатационного оборудования, заместителем главного инженера по охране труда и промышленной безопасности в том же управлении.

Найти точки соприкосновения, подход к каждому работнику, расположить любого человека к себе — задача трудная. Ярославу Михайловичу есть чем гордиться: в настоящее время в первичной профсоюзной организации нефтегазодобывающего управления «Комсомольскнефть» состоит на учете более 98% работников предприятия. «Значит, доверяют, значит, выстроены отношения. Даже если приходит работник с заранее не решаемым вопросом, можно так расположить его к себе, так разъяснить его вопрос, чтобы он ушел удовлетворенный ответом и не держал зла. В моей компетенции — оказание самой разнообразной помощи работникам, в том числе и в сложных жизненных ситуациях», — отмечает он. «Чутко реагирует на нужды и просьбы, всегда готов выслушать и помочь решить проблему», — говорят о нем работники.

Все время своей работы на посту председателя первичной профсоюзной организации Ярослав Михайлович всячески способствует созданию комфортной обстановки в коллективе. Особенно активно ведет работу по общению персонала к здоровому образу жизни — непосредственно на предприятии был открыт спортивный зал, оборудованный новыми тренажерами. Там с великим удовольствием занимаются члены Профсоюза в обеденный перерыв и после работы. Все это для них — бесплатно.

Уполномоченные по охране труда профсоюзной организации НГДУ «Комсомольскнефть» под руководством Петрина — неоднократные победители конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России». Высокие награды — закономерное следствие ежедневной работы: создание безопасных условий труда председатель первички считает приоритетным и прививает эту мысль своим коллегам.

В ближайших планах Ярослава Михайловича — организация юридической помощи сотрудникам. «Выходит очень большое количество нормативной документации, и порой работнику трудно самостоятельно во всем разобраться. Будем разъяснять», — говорит он.

В зоне особого внимания — вопросы охраны труда

Виктор Журавлев родился в 1954 году в городе Смоленске. В Ухту вместе с родителями переехал в 1961 году. «В школе я мечтал стать военным, но получив в 1972 году аттестат, понял, что меня больше привлекает гражданская авиация», — признается он. В этом же году Виктор Леонидович поступил в Рижское летно-техническое училище на специальность «Авиационный диспетчер». По окончании был по распределению направлен в Ухтинский объединенный авиаотряд, где прошел путь от авиадиспетчера до руководителя полетов.

С 1990 года Виктор Леонидович работал в органах местного самоуправления, а в 1992 году окончил Московскую государственную академию права.

С 1993 по 2013 год возглавлял отдел предпринимательства, малого и среднего бизнеса в администрации муниципального образования «Городской округ Ухта». Многие годы избирался председателем первичной профсоюзной организации администрации МОГО «Ухта».

До 2013 года на общественных началах работал заместителем председателя Территориальной Коми республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России. В апреле 2014 года на внеочередной конференции избран ее председателем, а в ноябре 2015 года состоялось избрание на эту должность на период до 2020 года. «Это доверие я оценил прежде всего как возможность проявить себя в сложном но интересном и нужном деле», — подчеркивает он.

Более 15 лет Виктор Леонидович Журавлев является членом президиума Коми республиканского комитета Нефтегазстройпрофсоюза России. О работе профсоюзной организации он знает все. «Именно профсоюзная работа, как никакая другая, сильно зависит от политических, социально-экономических, правовых факторов. Часто действовать приходится в ситуациях неопределенности. Мы постоянно держим руку на пульсе событий, проводим мониторинг социально-экономической ситуации в организациях. Анализируем структуру заработной платы, уровень индексаций тарифных ставок и должностных окладов, изменения зарплаты и доходов работников», — говорит он.

В зоне особого внимания — вопросы охраны труда работников нефтегазового комплекса и строительства. Работа в этом направлении ведется совместно со многими службами: Гострудинспекцией, Министерством труда и социальной защиты Республики Коми, Печорским управлением Федеральной службы по экологическому,



технологическому и атомному надзору, отделениями Фонда социального страхования.

Еще одно важное направление — правозащитная деятельность, укрепление взаимодействия с работодателями по разработке и принятию коллективных договоров и соглашений.

«Нужно уметь правильно работать с людьми, с каждым конкретным человеком и обращением. Это непросто, так как жизнь меняется, требуются новые методы профсоюзной деятельности» — объясняет Виктор Леонидович. Основная цель для него как для руководителя — чтобы территориальная Коми республиканская организация продолжила обеспечивать надлежащий уровень защиты законных прав и интересов членов Нефтегазстройпрофсоюза России в сфере труда. Чем она успешно занимается уже долгие годы: в 2020 году территориальной Коми республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России исполняется 80 лет.

Материалы рубрики подготовила Юлия Маврина

По-прежнему житель Сургута



Сергей Исаевич Кузьмин — ветеран профсоюзного движения. На протяжении 27 лет возглавлял первичную профсоюзную организацию нефтегазодобывающего управления «Сургутнефть» ОППО ПАО «Сургутнефтегаз». Один из поводов для гордости для Сергея Исаевича — в течение 34 лет он оставался верен своему предприятию.

Выйдя на пенсию, переселился в Ростовскую область. Почему потянуло в теплые края? Объясняет просто: родился на Украине, а Ростовская область как раз граничит с ней. Есть надежда на лучшие времена, как сказал великий украинский поэт, «когда народы, распри позабыв, в великую семью соединятся». Это, пожалуй, сейчас главная мечта Сергея Кузьмина. Когда-то, в начале 80-х годов прошлого века, он рванул с Украины за тысячи километров в небольшой северный городок Сургут. Для молодого парня, комсомольца, музыкой звучали названия сибирских месторождений нефти и газа, а лозунги тех лет — «Дадим стране больше нефти!», «Богатства тюменских недр на службу Родине!» — вызывали душевный трепет и желание быть причастным к великому делу. Впрочем, не будем забывать и о житейской прозе: молодому специалисту хотелось получать хорошую зарплату, иметь квартиру и машину. На Севере были хорошие возможности для реализации способностей, а о зарплатах северян ходили легенды. Ожидания не были обмануты: уже через год Сергей получил однокомнатную квартиру и смог перевезти к себе жену и маленького сына.

Кстати, на первом месте работы — Яунлорском месторождении — выпускник юридического факультета не стал требовать для себя каких-то особых привилегий, а пошел в простые рабочие, стал машинистом. Тяжелый труд на буровых знаком ему не понаслышке. Но что-то было в этом молодом человеке, что сразу обратило на

себя внимание и коллектива, и начальства. Может, его открытость, общительность, желание постигнуть суть процессов, заинтересованность, искреннее внимание к людям... Только Сергей уже на третий день работы был избран председателем цехового профсоюзного комитета. Так началась его профсоюзная работа.

А в начале 90-х годов Сергей Исаевич был избран председателем профсоюзной организации НГДУ «Сургутнефть». Это время принято характеризовать как «лихие» годы, имея в виду разгул преступности, было ощущение, что страна летит в пропасть. Прошло время, жизнь наладилась, и мы сейчас редко вспоминаем, как пережили те годы. Распалась страна, миллионы тружеников, привыкших отдавать все силы работе, вдруг перестали за эту работу получать деньги...

— Это был в полном смысле этого слова ад, — вспоминает Сергей Исаевич. — Партии, комсомола не было. Оставался один профсоюз. Что сказать, держали удар. В столовой не было продуктов, а кормить людей надо. Черные макароны, гнилая картошка уже в марте... Бартер, дележка. Люди ночами стояли в очередях, жгли костры. Со всеми недовольствами — кого-то обошли, кому-то не досталось — люди шли в профсоюз. Крики, плач... Да, трудно было...

Тем не менее отторжения от людей у председателя профсоюзной организации не возникало. Знал, что надо помочь, и искал способы, как это сделать. В самых трудных ситуациях говорил, что все вопросы решаемы, надо потерпеть. И такая убежденность была в его голосе, что самые нетерпеливые соглашались. Знали: Кузьмин слов на ветер не бросает. В самое трудное время не отсиживался в кабинете, а шел в народ. И на работу ездил вместе со всеми, в одном автобусе. Много за время этих поездок можно было услышать и понять. Видеть недостатки и не смириться с ними, мол, сколько лет так жили и еще поживем, а прилагать деятельные усилия для улучшения жизни всегда было принципиальным для Кузьмина в профсоюзной деятельности.

Постепенно улучшались бытовые условия на работе. При содействии профсоюзной организации теперь в каждом цехе есть своя столовая, где новое оборудование, чистота, цветы. А раньше, вспоминает Сергей Исаевич, «зайдешь в столовую — никого не видно, пар... Присмотришься — люди в спецовках, в рукавицах в очереди в кассу, за столами...»

Сергей Исаевич оставил о себе в Сургуте добрую память. Впрочем, он по-прежнему считает себя жителем этого города. Приезжая сюда, вместе со всеми встает на лыжню на той лыжной базе, которая тоже появилась у «Сургутнефти» благодаря его инициативе и содействию.

Людмила Ильченко



Точка притяжения. Тарко-Сале





ЕСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ МЕСТА, КОТОРЫЕ ТАК БЫ И ОСТАЛИСЬ ПРИРОДНЫМ ЛАНДШАФТОМ, ЕСЛИ БЫ НЕ РАБОТНИКИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ. НАШЛИ, РАЗРАБОТАЛИ, ОСВОИЛИ МЕСТОРОЖДЕНИЯ И... ПОСТРОИЛИ ГОРОДА. КАКИЕ ОНИ — ЛЮДИ, ДОБЫВАЮЩИЕ ГЛАВНЫЕ БОГАТСТВА НАШЕЙ СТРАНЫ? В ЧЕМ УНИКАЛЬНОСТЬ НЕФТЕГАЗОВЫХ ТЕРРИТОРИЙ? ОБ ЭТОМ И МНОГОМ ДРУГОМ — НАШ ПРОЕКТ.

ТЕКСТ: СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ



ТАРКО-САЛЕ. ПО ОДНОЙ ИЗ ВЕРСИЙ, НАЗВАНИЕ ГОРОДА ОБОЗНАЧАЕТ «МЫС НА РАЗВИЛКЕ»

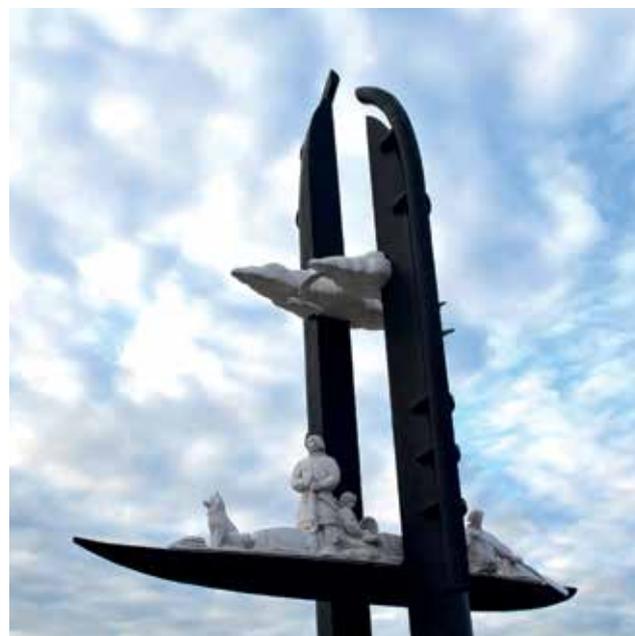
С горизонта сошедшие

Мой визит в Тарко-Сале совпал с годовщиной правления самого молодого губернатора Дмитрия Артюхова. В прессе появились итоги года. Главное, на что губернатор делает акцент, — ускорение темпов строительства. Задача не нова, но взялся он за нее по-молодецки резво. Ямальцы это заметили. Им очень не хочется превращать свою малую родину в вахтовый край. Нефтегазовая отрасль развивается, предприятия расширяются, требуется все больше специалистов, но не временщиков, а постоянных жителей, а для этого условия жизни на Крайнем Севере важно улучшать. Кроме борьбы с ветхим жильем есть и более сложные задачи, считает губернатор.

Результат должен выразиться в сокращении оттока населения с Севера, ведь это проблема, грозящая перерасти в национальную.

Тарко-Сале — городок небольшой, здесь песчаные улочки, ветхие дома, ждущие своей очереди на снос, гранитная набережная реки Пур, как в Питере, современные микрорайоны, спортивные комплексы, детские сады и школа искусств.

Стела «С горизонта пришедшие» является символом города и посвящается первым коренным жителям, основавшим поселение в этих местах. Стела представляет



собой лодку с поселенцами, плывущую по реке. В далеком 1932 году Михаил Саргин обозначил место строительства поселения. В честь него назвали набережную. Легенда гласит: «Некогда, в стародавние времена, во время невиданного наводнения, семья из древнего рода шаманов, спасаясь от этого наводнения, двигалась по реке Пур. Коснувшись берега реки, лодка остановилась, на берег вышел один из братьев и сказал: «Богата и благодатна эта земля. Жить будем здесь». Говорят, в этом месте можно загадывать желания, и они сбудутся. Нужно лишь сделать семь поклонов в сторону востока, семь раз обойти «Небесную лодку» и бросить монетку в реку.



Ледовый комплекс стал первым филиалом создаваемой хоккейной академии «Авангард». Целью проекта является построение системы хоккейного образования детей и молодежи, которая объединит сеть филиалов в различных регионах на базе хоккейного клуба «Авангард» (Омская область).

Торжественное открытие храма в честь святителя Николая состоялось летом 2004 года.



**ХРАМ В ЧЕСТЬ
СВЯТИТЕЛЯ НИКОЛАЯ
ЧУДОТВОРЦА**



Парк культуры и отдыха «Северный очаг» основан в 2013 году. Он расположен в южной части города и занимает более 15 тыс. кв. метров. В зависимости от времени года здесь можно стать участником многих обрядовых или массовых мероприятий — дней оленевода, коренных народов мира, рыбака, охотника.



Один из памятников в городе — первопроходцам-геологам. Бородатый геолог с западно-сибирской лайкой идет вперед, оставляя за собой открытые месторождения, новые города и поселки. Памятник установили в честь 25-летия ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ». В торжественной церемонии открытия 1 марта участвовал Дмитрий Артюхов.

Мост заменил наплавной переход через реку и понтонные конструкции. Его протяженность 489 метров, он состоит из 8 пролетов и 9 опор. Пролетные строения изготовлены по индивидуальному проекту, специально разработанному для сложных климатических условий Крайнего Севера. Этот объект обеспечил круглогодичный проезд к Тарко-Сале, увеличил пропускную способность, скорость транспортного потока, и теперь райцентр бесперебойно сообщается с другими населенными пунктами района.

ДОЛГОЖДАННЫЙ МОСТ ОТКРЫЛСЯ К 80-ЛЕТИЮ ТАРКО-САЛЕ





ЦЕХ ДОБЫЧИ ГАЗА ВОСТОЧНО-ТАРКОСАЛИНСКОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ

В сердце Ямала, в лидерах отрасли

Вот уже 25 лет в условиях Крайнего Севера, в самом сердце Ямала, в маленьком городе больших начинаний — Тарко-Сале, ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ», базовое предприятие ПАО «НОВАТЭК», занимается комплексной разработкой и добычей углеводородов.

Сегодняшнее название предприятие получило в 2006 году, однако свою историю ведет с 1994 года, когда в условиях финансового кризиса, отсутствия госзаказа на разработку и разведку месторождений, закрытия геологических экспедиций учредители «Пурнефтегазгеология», компания «НОВА» и дочернее предприятие «Газпрома» «Сургутгазпром» создали акционерное общество открытого типа «Нефтяная компания «Таркосаленептегаз», которое приступило к освоению нефтяной залежи Восточно-Таркосалинского месторождения.

Нефтяной промысел ввели в эксплуатацию в 1996, а в 1998 году началась промышленная добыча газа. Уже че-

рез два года промысел давал миллиард кубометров «глубокого топлива» ежемесячно.

В 1995 году на Восточно-Таркосалинском месторождении впервые была использована технология гидроразрыва пластов.

Себестоимость нефти, добываемой на Восточно-Таркосалинском месторождении, поначалу была достаточно высокой, так как само месторождение малодебитное. Нефть считалась трудноизвлекаемой из-за низкой проницаемости пластов. Решили применять новые технологии — гидроразрывы пластов (ГРП).

Игорь Леонтьев, главный геолог ОАО «НК Таркосаленептегаз»: «К реализации проекта была привлечена компания «Шлюмберже». Ведь они уже тогда считались лидерами мирового сервисного рынка. Так получилось, что на скважину они вышли весной, когда переправа через реку Пур уже ушла под воду. Стояла непростая задача переправить через нее громоздкое, весящее несколько десятков тонн оборудование».

СПРАВКА :

Предприятие сегодня добывает природный газ, газовый конденсат и нефть на семи месторождениях: Восточно-Таркосалинском, Ханчейском, Северо-Ханчейском, Стерховом, Уренгойском, Добровольском и Юмантыльском. Еще несколько перспективных месторождений находится в стадии разработки. Благодаря активным поисково-геологическим работам объем доказанных запасов стабильно растет.



Сергей Васильев,
генеральный директор
ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ»:

— Один из самых масштабных проектов предприятия — нефтяная программа, предусматривающая строительство сети скважин на Восточно-Таркосалинском месторождении. Благодаря программе по строительству новых кустов нефтедобывающих скважин добыча нефти устойчиво растет. Еще один наш «козырь» — газовый конденсат, который иногда называют «белой нефтью». Сырье с газоконденсатных скважин поступает в цех добычи газа и газового конденсата Восточно-Таркосалинского месторождения, затем отправляется на Пуровский завод по переработке газового конденсата, продукция которого пользуется устойчивым спросом как сырье для дальнейшей переработки.

Перспектива

Перспективы наращивания добычи углеводородов связаны в первую очередь с запуском в эксплуатацию месторождений Северного блока: в 2019 году дадут промышленную нефть и газ Северо-Русское, Дороговское и Южно-Хадырьяхинское месторождения.

На Заполярной территории Ямала, в пойменной зоне реки Таз «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ» продолжает обустройство Северо-Русского месторождения, входящего в блок Северо-Русского лицензионного участка. Генеральный подрядчик ООО «НОВА» уже приступил к испытаниям и пусконаладочным работам.

Для того чтобы сохранить нетронутым ландшафт реки Таз, впервые в России было произведено уникальное для отечественной нефтедобычи наклонно-направленное бурение с прокладкой трубы диаметром 1220 мм и протяженностью 2 км 040 м.

ЦИФРА :

Общая длина всех пробуренных скважин составит более **81 000 метров.**





ЦИФРА:

14% от общей добычи газа

ПАО «НОВАТЭК» составит добыча
ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ»
после выхода месторождения
на проектную мощность в 2020 году

В ходе строительства площадочных объектов применяются современные технические решения. На строительную площадку УКПГ в полном объеме поставлено оборудование для первого пускового комплекса сеноманской программы. В настоящее время генеральным подрядчиком АО «Трест Коксохиммонтаж» ведутся строительные работы по монтажу основного технологического и вспомогательного оборудования.

По словам генерального директора ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ» Сергея Васильева, все работы выполняются качественно и эффективно, с учетом технических, технологических и организационных мероприятий, направленных на сокращение сроков и стоимости строительства объектов.

К обустройству Северо-Русского месторождения привлечены около 2500 специалистов крупнейших организаций, которые работают в двухсменном режиме.

Сергей Васильев, генеральный директор ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ»: «Компания «НОВАТЭК» провозглашает незыблемые корпоративные принципы, которые являются главенствующими во всех дочерних обществах, и никакая деятельность, а также поведение или решение им не может противоречить. Мы осознаем ответственность перед населением в местах присутствия





компании и ежегодно инвестируем в проекты, направленные на заботу об окружающей среде, повышение качества жизни населения, расширение доступа жителей к качественной медицине, образованию. Заключая ежегодные соглашения с муниципалитетами, мы поддерживаем малочисленные коренные народы Севера и стремимся сохранить их культурные традиции».

Светлана Пяк, техник отдела общественных связей:

— Работая третий год, очень нравится, потому что есть общение с людьми, устраиваем различные мероприятия, мастерим, шьем, охватываем все поколения: от старшего до младшего. Коренных жителей: ненцев, селькупов — по району пять тысяч. По обращениям в ассоциацию «Ямал потомкам!» оказываем материальную помощь и приобретаем оборудование: брезент, сукно, бензопилы, генераторы. Все делается для того, чтобы молодежь возвращалась в тундру и вела привычный для своего народа образ жизни. В школе учат селькупский и ненецкий языки.

Дмитрий Артюхов, губернатор ЯНАО:
«Проекты, которые делает «НОВАТЭК», действительно уникальны и ими гордится вся страна. Этот успех зарождался здесь, на Пуровской земле, и 25 лет назад никто не мог представить, к чему мы сегодня придем. Благодаря инициативам компании и всего нефтегазового комплекса Ямал сегодня успешно развивается. У нас большая программа на ближайшие годы, она коснется и Пуровского района. Буквально этим летом мы начнем строить здесь два детских сада, школу, новую детскую поликлинику и новое жилье».

СПРАВКА :

В штате компании есть специалисты по работе с коренным населением. Это Артур Лырмин в Тазовском районе и Светлана Пяк. Основная их работа — контроль за обеспечением социальных гарантий тундровиков, помощь семьям коренных народов Севера.



Сергей Васильев, генеральный директор ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ»: «Лично я горжусь, что работаю в «НОВАТЭКе» и конкретно в «ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗе», в компании, с которой началась история «НОВАТЭКа». 9 лет назад я пришел в компанию, а год назад мне доверили руководство этим уникальным предприятием. Вижу своей задачей сплочение коллектива, укрепление позиций Компании. Не сомневаюсь, что с северянами нам все по плечу. Они особенные люди, очень целеустремленные».

Профсоюз дает чувство защищенности и единения

Почти 20 лет Сергей Приходько в ООО «НОВАТЭК-ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ», с 2016 года возглавляет первичную профсоюзную организацию. «Работа интересная, живая», — признается Сергей Николаевич.



Первичная профсоюзная организация ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ» зарегистрирована 9 сентября 1994 года, а предприятие — 1 марта 1994 года. Сергей Николаевич убежден, что наличие профсоюзной организации — это гарантия достойного коллективного договора на предприятии. «Мы каждые полгода его пересматриваем, вносим дополнения, выходим на головную компанию с возможностью улучшения, — делится Сергей Приходько. — Предприятие — живой организм».

Из 1200 человек, работающих на предприятии, 1180 состоят в Профсоюзе. «Никого не убеждаем, но стараемся показывать работу. Программа мероприятий насыщенная и разнообразная. Мероприятия на разный возраст и вкус — и день рыбака, и концерты, и спартакиады, публичные мероприятия, — продолжает Сергей Николаевич. — Одними подарками людей не увлечешь. У меня большое желание помогать людям, вывести проф-



союзную организацию на более масштабный уровень, повысить ее узнаваемость. К нам идут с любыми вопросами: рождение, утрата, окончание школы, какие-то жизненные ситуации, например, помогаем оплатить дорогостоящее лечение. Часто приходят с вопросами улучшения охраны труда, соцкультбыта именно на производственных площадках, например, недостаточно сушильных шкафов, спецодежды, оборудования. Выходим на руководство, пишем, требуем, добиваемся, участвуем во всех комиссиях: в жилищной, в распределении санаторно-курортных путевок, в награждении. Ни одна комиссия не обходится без профсоюза».

Нет предела совершенству

В 2017 году в компании внедрена корпоративная система управления идеями «Новатор», благодаря которой сотрудники могут предложить свои идеи, улучшающие работу. Но до этого система рацпредложений уже существовала не один год на предприятии. Рационализаторство здесь в почете.

Весной этого года сотрудники предприятия начали получать выплаты за первые внедренные идеи. 10 мая 2017 года инженер автоматизированных систем управления Александр Чех опубликовал на сайте идею по модернизации системы передачи данных с кустовых площадок. Это позволило обеспечить безопасную эксплуатацию объектов добычи и получить большие возможности контроля за оборудованием за меньшие деньги. На первом заседании комиссии по идеям принято решение о внедрении.

Каждый день инженеры на производстве и в аппарате управления работают над тем, как компании не просто остаться на прежнем уровне добычи, а идти вперед. Идеи из стен кабинетов выносятся на публичное обсуждение на конференциях разного уровня.

ЦИФРА :

1 510 233 рубля

позволила сэкономить предприятию идея Александра Чеха.



ЦИФРА :

335 идей

подано с момента запуска программы «Новатор». В лидерах по количеству идей — «НОВАТЭК-Таркосаленефтегаз», «НОВАТЭК — Пуровский ЗПК» и «НОВАТЭК-Юрхаровнефтегаз»



О мечте инженера-новатора мы рассуждали с Максимом Гуровым, заместителем начальника производственно-технического отдела:

— Мечта связана с производственными задачами. Надо стремиться в сторону создания более интеллектуальных месторождений. У нас Северо-Ханчейское месторождение в принципе работает без постоянного присутствия персонала зимой и летом. Проводятся плановые ремонтные работы, потому что оборудование требует ремонта, а так там людей нет. Наверное, если касаться нефтегазовой отрасли, инженерная мысль направлена на снижение присутствия людей при добыче и подготовке углеводородов. Месторождений еще много, и чем дальше мы уходим на север, тем сложнее технические решения.

Все предлагаемые мероприятия направлены на улучшение технологических и бизнес-процессов. Все гениальное просто — это изречение вполне подходит и для такого сложного процесса, как добыча или переработка углеводородов.

— Например, установка проектировалась суммарно на пять миллиардов кубометров газоконденсата, сейчас добыча существенно упала, и мы видим, что есть потенциал, — рассказывает Максим Гуров. — Там, допустим, есть две технологические нитки подготовки газа, которые идентичны, мы предлагаем переход на одну, а вторую линию оборудования вывести в резерв, тем самым получив экономию времени на проведение обходов, осмотров оборудования, проведения безостановочных ремонтов.

«Я хотел быть частью масштабного...»

Таких как инженер производственно-технического отдела «Таркосаленефтегаз» Антон Пиняжин, в «НОВАТЭК» ценят. Он приехал на Север после Самарского университета. В свое время был выпускником программы «Одаренные дети» в новокуйбышевской школе. Активно участвовал в научных конференциях, олимпиадах по физике и математике. Уже в школьные годы после посещения Пуровского ЗПК Антон понял, что свяжет жизнь с компанией «НОВАТЭК»: «Для меня всегда заводы были чем-то очень масштабным, и я хотел быть частью этого», — делится Антон.



Эта мечта сбылась, и его пригласили в дочернее общество «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ». Осваиваться новичкам на предприятии помогают наставники. На предприятии есть специальная программа «Шаги к раскрытию талантов» для молодых специалистов, которые только-только устроились, в течение двух лет их ведет наставник. У Антона тоже был свой наставник — Вячеслав Шаврин, в тот момент занимавший должность заместителя генерального директора по производству. Он же помогал Антону с выбором тем на научно-практической конференции для молодых специалистов «НОВАТЭКа», где Антон не раз становился победителем.

— Антон, насколько наука близка к производству?

— У нас наукоемкое производство, применяется сложное технологическое оборудование. Каждый год приносит новые технические решения. Мы изучаем их и применяем на новых месторождениях. Постоянно на связи с промыслами, следим за техническими режимами работы оборудования, видим, где и какие отклонения, корректируем их, предлагаем мероприятия, чтобы увеличить план по добыче. Ведь главная задача производственно-технического отдела — обеспечение выполнения плана по добыче.

— Приведите пример, какую пользу ваша деятельность приносит предприятию.

— В рамках ежегодной инвентаризации складов бухгалтерия около месяца ездит по цехам и сводит все в таблицу. Сравнение полученных данных с 1С занимало 2–3 недели. Мы написали специальную программу, которая помогла сократить человеко-часы и трудозатраты. Теперь работа занимает 2–3 часа. Стремимся свести к минимуму механическую работу, чтобы люди занимались более интеллектуальной. Предприятие «НОВАТЭК-ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ» уникально применением разных технологий. Работая здесь, становишься «универсалом». Не зря его называют кузницей кадров.

Антон признается, что компания дает ему пока больше, чем он ей. Кроме материальной помощи молодым специалистам, соцпрограмм по жилью, для него главное — возможность развиваться, получать знания. Жизнь вне работы тоже налажена: спортзал и чтение книг, в основном тоже по работе, технических, признается Антон, потому что у него есть мечта.

— Моя мечта связана с внедрением уникального предложения в производство, которое позволит сэкономить средства и вывести компанию на новый уровень. Сейчас инженерная мысль направлена на обустройство нового Харбейского месторождения. Хотим построить промысел, который станет передовым для «НОВАТЭКа» с максимальным использованием «зеленой» энергетики. Максимальная прибыль при минимальных затратах — такова цель, и компания идет к этому.

Одаренные дети, молодые специалисты — будущее компании

Программа «Одаренные дети» началась в 1999 году на базе новокуйбышевской школы № 8 Самарской области. Через 5 лет к программе присоединилась школа № 2 города Тарко-Сале, позже включились образовательные учреждения Тюмени и Салехарда. Задача классов «НОВАТЭКа» — выявить и объединить талантливую молодежь, вести ее из школы через профильный вуз к рабочим местам на своих предприятиях.

Учительский стаж Ирины Бархатовой — 34 года. О школе Ирина Владимировна может говорить долго, тут ей все знакомо.

— Наша школа уникальная. Все новые веяния всегда зарождались именно в ней, она стала родоначальником кадетских классов на Ямале в 1999 году. Класс существует до сих пор. В 2001 году появился художественно-эстетический, как мы его



ЦИФРА:

60 молодых специалистов принято на предприятие в 2017–2018 годах. В 2018-м на предприятие трудоустроено три выпускника, окончивших Санкт-Петербургский горный университет по программе целевого обучения.

называли, «класс благородных девиц», велся набор до 2007 года. С 2006-го на базе образовательного учреждения открыт физико-математический класс. Совместно с «НОВАТЭКом» разработана комплексная целевая программа, в которой детально все прописано, в том числе система поощрения как учеников, так и учителей. В новатэковских классах обучается от 15 до 18 человек. За эти годы несколько десятков выпускников вернулись работать в компанию. Кроме углубленной образовательной программы они бывают на предприятиях, месторождениях, удалось слетать даже в Сабетту на завод «Ямал-СПГ». Контактируем и с другими классами из Новокуйбышевска, Тюмени, Салехарда.

Мотивируются не только ученики, но и учителя. Учитель математики Татьяна Семенова трижды получала грант «НОВАТЭКа» за достижения учеников. О секрете мастерства Татьяна Николаевна сказала так:



— Убедена, что недостаточно одних способностей ребенка, необходимо трудолюбие. Очень важен устный счет — это колоссальное развитие мозга. В 5–6 классах учим детей считать в уме, привычка пользоваться калькулятором — признак лени, а не отсутствия вычислительных способностей. Даже взрослым рекомендуется считать в уме

и повторять английские глаголы для тренировки мозга, чтобы он работал. По сравнению со своими школьными годами могу сказать, что программа стала немного проще, например, тригонометрические функции изучают в 10-м классе, у нас они были начиная с 9-го. Чтобы поступить в институт, надо знать немного больше школьной программы.



Александр Голозубов,
директор Тарко-Салинского колледжа:

— В прошлом году с компанией «НОВАТЭК» нас объединил масштабный проект по созданию корпоративно-ресурсного учебного центра на базе колледжа. Определено три основные приоритетные профессии, которые актуальны для компании: оператор по добыче нефти и газа, электромонтер, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике. Важно, что в учебном процессе будут участвовать специалисты компании, давать знания, которые непосредственно нуж-



СПРАВКА:

Колледж многопрофильный, рассчитан на несколько городов: технический профиль, автомеханики, электрики, нефтяники, операторы по добыче нефти и газа, бурильщики, операторы по демонтажу скважин, слесари по контрольно-измерительным приборам автоматике, мастера отделочных и строительных работ, экономика и бухгалтерский учет, делопроизводство. Ежегодный набор 150 человек, 6 групп. Колледж единственный на территории Пуровского района.

ны на производстве. Существует федеральный государственный стандарт среднего образования, федеральный документ, по которому мы учим. В нем прописан перечень компетенций, все дисциплины, которые необходимо изучить студенту в течение срока обучения. Зачастую штатные преподаватели больше теоретики, но когда ребята приходят на предприятие, приходится доучивать студента. Кроме того, оборудование колледжа явно отстает от того, что современная компания имеет у себя.

— Помимо ежегодного обновления материально-технической базы в рамках проекта «Молодые профессионалы» World Skills Россия обновили МТБ. Участвуем в проекте, для нашего колледжа определен перечень компетенций, под них происходит оснащение материально-технической базы, приобретается высокотехнологичное оборудование. Например, промышленная автоматика для слесарей-автоматчиков по контрольно-измерительным приборам линейки Сименс, которая используется на немецких производственных линиях, по кузовному ремонту, электромонтажу — в прошлом году полностью их оснастили в соответствии с требованиями соревнований. Оборудование подбирается экспертами со всей России. Это правильно, ведь выпускники должны освоить набор компетенций по своей профессии, который будет позволять им работать в любом уголке мира.

СПРАВКА:

Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» — официальный оператор международного некоммерческого движения *World Skills International*, миссия которого — повышение стандартов подготовки кадров. Раз в два года одна из 80 стран-участниц движения проводит мировой чемпионат профессионального мастерства. В 2019-м он пройдет в России (*World Skills Kazan 2019*).



Комиссия конкурса профессионального мастерства

— **Какими компетенциями должен обладать современный специалист, кроме профессиональных, для того, чтобы конкурировать и быть трудоустроенным, например, в «НОВАТЭК»?**

— С прошлого года мы запустили мониторинги по общим компетенциям. Среди востребованных: обработка информации, работа в команде, профессиональный иностранный язык, креативность, ораторское мастерство, мобильность. Скоро будут вводить и корпоративные компетенции, заточенные под конкретное предприятие, в частности под «НОВАТЭК». Постоянно сотрудничаем с вузами.

— **Какими проектами гордитесь, помимо образовательных?**

— Патриотическим движением. Раньше мы были в составе окружного поискового отряда, сейчас получили документы как самостоятельная структура. Поисковый отряд ежегодно выезжает на раскопки, места проведения боевых действий Второй мировой войны, проводит захоронения. У нас даже отбор идет в этот отряд. После поездки ребята меняются, переосмысливают жизнь.



**«Как, вы не любите химию?
Да вы просто ее не знаете...»**

Понять и полюбить естественные науки — такова задача центра естественных наук. Тут все новое, немного загадочное, яркое. В начале июня здесь меньше ребят, ведь начались каникулы, но совсем молодые голоса тут не смолкают никогда.

Центр открыли 1 сентября 2017 года и после получения всех необходимых разрешительных документов на ведение образовательной деятельности начали осуществлять набор детей.

— По муниципальному заданию на следующий год будет 540 обучающихся, на сегодняшний момент 468 детей. Сформировано 22 объединения и 48 групп, — рассказывает Людмила Мугаллимова, директор центра. — В свое время инициативу главы района не раздумывая поддержал Леонид Михельсон, Председатель правления ПАО «НОВАТЭК». Принимаем детей с 5 до 18 лет. В первую очередь здесь расположены лаборатории физико-технического и химико-технического творчества с ориен-





тацией на область инженерных профессий. «НОВАТЭК» создал условия, с помощью чего реализуем проекты: у нас отличная современная материальная база, ведем проектно-исследовательскую деятельность, выходя за рамки школьной программы. Кроме «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗа» сотрудничаем с МГУ имени М.В. Ломоносова, физико-математической школой г. Тюмени.

Все занятия практикоориентированные, у каждого учащегося есть возможность участвовать в разных конкурсах. Несмотря на то что центру нет еще и года, в копилке побед — десятки наград от районных олимпиад до международных конкурсов.

На вопрос, какую цель ставит учебный центр, Людмила Анатольевна ответила: «Поднять мотивацию, углубить знания детей, зародить интерес к науке. В планах центра — запустить мобильный кванториум — маленькие технопарки, которые будут перемещаться по районам. Хочется максимально сориентировать педагогов на особенности региона, более активно привлекать наши предприятия, для того чтобы запустить проект профориентационного характера».

Мне было очень интересно на занятиях, я не удержалась, и когда все дети вышли из учебного класса, сама попробовала один из опытов — получение огня без спичек или зажигалки.



Татьяна Хорошавцева,

начальник химико-аналитической лаборатории ООО «НОВАТЭК – ТАРКОСАЛЕНЕФТЕГАЗ»:

— Очень важно проводить такие занятия. Эмоционально и сам подпитываешься. Желание заниматься именно этой наукой в свое время привил учитель, на наших школьных уроках химии было много экспериментов. Теперь я рада возможности прививать интерес к химии детям.





Пуровский ЗПК

В честь 15-летия со дня образования ООО «НОВАТЭК – ПУРОВСКИЙ ЗПК» мы встретились с генеральным директором предприятия Дмитрием Геннадьевичем Поповым.

Конечно, не обошлось без обязательного инструктажа по охране труда, пожарной безопасности и ознакомления с правилами поведения на территории предприятия. Все-таки Пуровский завод по переработке газового конденсата — производственный объект стратегического значения.

«Наше предприятие осуществляет переработку всего газового конденсата, который добывается компанией «НОВАТЭК» на Ямале. А это объемы добычи пяти дочерних обществ, — говорит Дмитрий Геннадьевич Попов. — Поэтому очень важен постоянный мониторинг производственной деятельности, не допускающий ошибок и просчетов. Завод работает в непрерывном режиме, выпуская продукцию самого высокого качества».

Добыть и переработать — миссия выполнима

Необходимость строительства Пуровского ЗПК была обусловлена в первую очередь наращиванием объемов добычи углеводородного сырья добываемого на месторождениях компании «НОВАТЭК» при высокой загруженности уже существующих конденсатопроводов.

В 2005 году были введены в эксплуатацию первые объекты, знаменующие собой начало реализации новой стратегии развития компании «НОВАТЭК», суть которой выведена формулой «от сырья до конечного продукта».

ЦИФРА:

736 человек
трудится сегодня на заводе.



Значимость Пуровского ЗПК для судьбы «НОВАТЭКа», наверное, можно оценить по тому, как часто к нему применяется определение «первый». Первое предприятие в сфере переработки углеводородного сырья, построенное на постсоветском пространстве. Первое крупное перерабатывающее производство на Ямале. Первый завод по переработке газового конденсата, построенный менее чем за два года, что является абсолютным рекордом для строительства таких объектов.

Торжественным событием для компании «НОВАТЭК», коллектива, подрядных строительных организаций стал пуск завода, который состоялся в июне 2005 года. А для ЯНАО это событие — выход региона на новый уровень, связанный не только с добычей сырья, но и с развитием перерабатывающих мощностей.

Юрий Неелов, глава региона (2005 год):
«Являясь сырьевым регионом, округ никогда не имел своего перерабатывающего комплекса, а теперь он есть. Это первый шаг для дальнейшего развития региона. И что важно, завод построило не государство, а частная компания. Это говорит о том, что на Ямале на деле существуют рыночные отношения, и сегодня здесь создаются такие условия, когда частный капитал не боится вкладывать деньги в перспективные проекты. Всеобщая польза от этого очевидна».

Насчет всеобщей пользы спорить не приходилось. Запустив Пуровский ЗПК, компания «НОВАТЭК» не только покрыла свои потребности в переработке сырья, но и высвободила мощности Сургутского ЗСК для переработки сырья других добывающих компаний.

Для самого же «НОВАТЭКа» пуск завода по переработке конденсата означал выход на новые рынки.

Главное — дисциплина и безопасность

Дмитрий Геннадьевич Попов на заводе практически с первого дня. После окончания Тюменского индустриального института получил распределение на Тобольский нефтехимический комбинат, где начал свою трудовую деятельность оператором шестого разряда. Вскоре ему доверили руководить отдельным подразделением в цехе. Но Дмитрию Геннадьевичу всегда хотелось реализовать свой потенциал в каком-нибудь большом и значимом проекте, поэтому когда поступило предложение поехать на вновь строящийся завод на Ямале, он согласился.

«Главный опыт, какой я получил здесь, — ведение строительно-монтажных работ, — признается Дмитрий Геннадьевич. — Как технолог производства я с этим раньше не сталкивался, а на Пуровском ЗПК были получены ценные практические знания. С особыми сложностями мы столкнулись при проведении строительно-монтажных и пусконаладочных работ вследствие климатических условий региона: сильный ветер, мороз минус 30°C и ниже. Но поставленная задача была выполнена качественно и в срок, и сегодня радостно видеть результаты нашего труда, наблюдать за тем, как завод со временем только развивается и крепнет».

Как говорит Дмитрий Геннадьевич, Пуровский завод — уникальное предприятие:

«На заводе используется прогрессивная экстракционно-адсорбционная технология очистки сжиженных углеводородных газов. Очистка производится водой, добытой из собственных скважин. Такой процесс уникален прежде всего для предприятий северного региона, так



как система очистки, применяемая на заводе, работает даже при минус 60°C. А еще наше предприятие полностью автономно».

Очень было интересно узнать, много ли импортного оборудования используется на производстве или программа импортозамещения сумела переключить предприятие на отечественного производителя?

«Крупнотоннажная техника — вся российского производства. На текущий момент на предприятии созданы необходимые складские аварийные запасы для проведения технического обслуживания и ремонта оборудования в случае возникновения внештатной ситуации. Совсем от импорта отказаться пока не можем, — ответил Дмитрий Геннадьевич. — Около 30% оборудования — импортное».

Затронули тему модернизации производства. Тут выход найден.

— Модернизировать, совершенствовать производство можно практически каждый день. Наша общая важная задача — работать над повышением эффективности производственно-хозяйственной деятельности. С 2007 года мы проводим работу по внедрению рационализаторских предложений, привлекая к данному процессу специалистов разных направлений. На заводе подано порядка 330 рацпредложений, 180 из которых успешно внедрено. Экономический эффект от их внедрения превысил 50 млн рублей. В 2017 году «НОВАТЭК» ввел в действие корпоративную систему «Новатор», которая

СПРАВКА:

Конденсат, производимый на Пуровском ЗПК из газоконденсатной смеси Восточно-Таркосалинского, Ханчейского, Юрхаровского, Термокарстового, Уренгойского и других месторождений, пригоден и для производства высокооктановых бензинов, и для изготовления всех видов моторных топлив, керосинов и растворителей.

охватывает все предприятия. Теперь в режиме онлайн каждый работник может внести свое предложение. За реализованную, а также экономически выгодную идею полагается вознаграждение. Я считаю это хорошим стимулированием и вовлечением персонала в процесс повышения эффективности производства.

Конечно, мне стало интересно, какое новаторское предложение было самым эффективным. По словам Дмитрия Геннадьевича, оно касалось модернизации технологической схемы, что привело к снижению затрат на потребление топливного газа, электрической энергии и износа технологического оборудования.

Следующая тема — подбор квалифицированных кадров

— Кадровая проблема становится все острее. Большая работа проведена по комплектованию кадрами вновь вводимых объектов завода. Несмотря на современную автоматизацию производства, от персонала требуется принятие грамотных оперативных решений, что невозможно без соответствующих знаний и опыта.

ЦИФРА:

85 миллионов тонн сырья переработал Пуровский ЗПК с начала производственной деятельности по настоящее время. Объемы переработки возросли с пуском 2-й и 3-й очереди завода. За 11 лет, с 2005 года, было переработано 50 миллионов тонн основного сырья, а за период с 2016 года по настоящее время — уже 35 миллионов тонн. Это колоссальный рывок.

Предварительно, до начала строительства каждой очереди, составлялся кадровый план, в котором четко обозначались периоды приема и требования к квалификации кандидатов, было рассмотрено несколько тысяч резюме. В итоге сформировали опытный коллектив.

В будущем делаем ставку на молодых специалистов. Уже сейчас на предприятии успешно трудятся выпускники программы «НОВАТЭК-вуз». В этом году ждем на работу еще троих выпускников.





О Профсоюзе

Взаимодействие с профсоюзной организацией активно происходит с 2006 года. Социальная политика компании «НОВАТЭК» — это отлично выстроенная система. Коллективный договор, который принят в компании, решает многие социальные вопросы. Это и санаторно-курортное лечение, и поддержка здоровья сотрудников (абонемент в спортзал, полис ДМС), и финансовая поддержка семей с детьми-инвалидами, многодетных семей.

«Диалог с коллективом выстроен не без помощи профсоюзных активистов. Мне близки по духу люди с активной жизненной позицией, и они у нас есть. Благодаря предложениям работников коллективный договор год от года совершенствуется — высказал свое мнение Дмитрий Геннадьевич. — Не реже двух раз в год проводим рабочие встречи с коллективом, на которых можно и вопрос задать, и предложить свою идею».

— Чем вы гордитесь, работая в компании «НОВАТЭК»?

— Для меня важно отношение к сотрудникам. В работе немалую роль играют уважение и взаимопонимание в коллективе. В 2004 году на меня сильное впечатление произвел тот факт, что руководитель компании Леонид Викторович Михельсон лично контролировал объекты строительства завода. Вся последующая трудовая деятельность подтвердила, что в компании работают профессионалы, душой болеющие за результат, что все усилия руководства направлены на поддержание стабильной и эффективной работы предприятия, его развитие, что забота о работниках — не пустые слова. Поэтому мы с уверенностью смотрим в будущее и желаем, чтобы профессиональная команда Пуровского ЗПК достигала лучших результатов в своей работе.

21 июня Пуровский ЗПК отметил пятнадцатилетие. На торжественном мероприятии присутствовали руководство компании «НОВАТЭК», директора дочерних

обществ, руководители администрации Пуровского района.



Валерий Касьянов,

председатель первичной профсоюзной организации ООО «НОВАТЭК – ПУРОВСКИЙ ЗПК»:

— Кроме организации праздников, мероприятий чем еще занимается Профсоюз?

— Все направления работы первичной профсоюзной организации связаны с защитой прав и интересов работников. Наша первичная профсоюзная организация дает возможность проявить себя, развить коммуникативные навыки, лидерские качества, организаторские способности, учит выстраивать партнерские отношения, повышать правовую грамотность, защищать свои права. В этой работе председателю помогает слаженный коллектив профсоюзного комитета. Профсоюз постоянно проявляет заботу о создании благоприятных условий труда, о здоровье и отдыхе сотрудников. Согласно плану проводятся проверки по выполнению норм и правил охраны труда, состояния санитарных условий рабочих мест. Выделяется материальная помощь на оперативное лечение, юбилейные даты, к Дню знаний многодетным семьям, ребенку работника, идущему в первый класс, дарим набор первоклассника, поощряем активных членов Профсоюза, участвующих в спортивной и культурной жизни предприятия. В целом первоочередная задача — это работа с коллективом и защита интересов каждого члена Профсоюза в отдельности.

— Как обеспечиваете комфорт в столь суровых условиях и не только климатических?

— Для персонала, работающего на предприятии вахтовым методом, предусмотрены два корпуса вахтово-жилого комплекса на 299 мест в поселке Пуровске с благоустроенными комнатами для проживания, кухнями, комнатами отдыха, спортзалом, тренажерным залом, бильярдной, библиотекой. В комплексе есть прачечные, гладильные и сушильные комнаты — все необходимое для комфортного проживания и отдыха наших работников.

Высококвалифицированные специалисты, приехавшие из разных уголков страны, проживают в благоустроенном служебном жилье.

На заводе в операторной знакомлюсь с одним из работников. Игорь Ковалев, оператор технологической установки пятого разряда. Его задача — контролировать процесс производства и работу технологического оборудования. «Самое сложное, когда возникают условия, которые не зависят от нас, например, климатические, такие как грозы, при которых происходит падение напряжения и срабатывают блокировки. В этом случае главное — вовремя среагировать. Я уже 14 лет работаю

на предприятии, приятно удивило, что все операторы на заводе имеют высшее образование», — делится с нами деталями Игорь.

Еще один оператор технологической установки Алексей Бакшеев из Тобольска.

— Работаю здесь, потому что нравится, график работы удобный. Живем в вахтовом жилом комплексе, у каждого своя комната, имеются комнаты отдыха, никто никому не мешает, очень удобно. Ходим в спортзал, чтобы отвлечься и размяться после работы. Для меня самое ответственное в работе — не потерять бдительность, внимание. Работаю с 2005 года. За это время улучшилась система противоаварийной защиты, регулирование процесса, внедрена полная автоматизация. Мы принимаем участие в совершенствовании производства. Существует программа «Новатор», в которой мы можем предложить идеи по модернизации. Нравится работать в компании «НОВАТЭК», потому что это перспективная, динамично развивающаяся компания.

При внештатной ситуации в загазованной зоне работают газоспасатели, а с пламенем — пожарные. Так популярно объяснили мне разницу между двумя уникальными подразделениями пожарно-газоспасательной службы предприятия.

Газоспасательный отряд был образован в октябре 2004 года, а пожарная служба — в 2008 году. Общий

кадровый ресурс — 80 человек. Профессионалов набирают сюда со всей территории РФ, почти все — бывшие работники МЧС со стажем.

Возглавляет отряд пожарной охраны пожарно-газоспасательной службы бывший начальник городской пожарной части, майор Роман Владимирович Кирпикин.



— Завод — объект повышенной пожароопасности, стратегический. Как уникален завод, так уникальна и наша служба. Некоторое оборудование, пожарные машины делались для завода под заказ. Гордость пожарных — оснащение пожарных автомобилей с насосом на 100 литров

в секунду и системой подачи раствора пенообразователя. Работа ПГСС заключается в ликвидации аварий, но лучше всего работать без аварий, поэтому на Пуровском ЗПК стараются так организовать работу, чтобы ничего не привело к аварийным ситуациям. По графику проводятся профилактические осмотры производственных объектов, проверки, учебные тревоги, масштабные учения.

Спасатели — люди немногословные, но надежные. Они гордятся своей работой и причастностью к большому делу «НОВАТЭКа». Пуровский ЗПК ждут новые трудовые победы и очередная страница замечательной истории предприятия.



Дарья Мехеда: «Наши двери открыты для каждого»

СПРАВКА:

Численность ОППО «НОВАТЭК-Север» более 4000 человек. В 2018 году Дарья Мехеда сменила на посту Тамару Привалову, руководившую организацией 24 года.

В Объединенную первичную профсоюзную организацию «НОВАТЭК-Север» входят десять первичных организаций, объединяющих работников группы компаний «НОВАТЭК» и сервисных предприятий, которые ведут свою деятельность на территории Ямало-Ненецкого автономного округа.

История ОППО «НОВАТЭК-Север»

Истоком нашей профсоюзной организации является объединение профсоюзов, созданное в 1981 году при производственном геологическом объединении «Пурнефтегазгеология» и находившееся в структуре отраслевого Профсоюза работников геологии, геодезии и картографии РФ. С преобразованиями в «Пурнефтегазгеологии», которые происходили в 90-е и 2000-е годы, менялись структура и название профсоюзной организации, но всегда сохранялась правопреемственность. В 2004 году на отчетно-выборной конференции было принято решение переименоваться в Объединенную организацию профсоюзов «НОВАТЭК-Север» и войти в состав созданной в том же году Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «НОВАТЭК» Нефтегазстройпрофсоюза России и соответственно в Нефтегазстройпрофсоюз России. Это стало отправной точкой в формировании современной структуры нашей организации.

О работе

Уверена, что Ямал — это не край земли, как может показаться. Он стоит в авангарде экономики России. Люди здесь живут производством и передовыми технологиями. Возможно, здесь не бурлит, как в больших городах, культурная жизнь, здесь все «заточено» на производство и его развитие. Инженерная элита — это то, чего не хватает остальной части России.

Если сравнивать положение дел 20-летней давности с современными реалиями, то сейчас в компаниях и как отражение в деятельности профсоюзов здесь, на Севере, стабильный период. Заработная плата выплачивается вовремя, проводится индексация, растут дополнитель-



Окончила Уральский государственный университет имени А.М. Горького, факультет журналистики. В 2001-м приехала в город Тарко-Сале, где устроилась корреспондентом в районную газету «Северный луч». В те годы открывались крупнейшие нефтегазовые месторождения, поэтому Дарья по долгу журналистской службы «близко» познакомилась со сложным производством. В 2004 году ее пригласили работать специалистом по связям с общественностью в компанию «Ханчейнефтегаз», которую через год присоединили к «Таркосаленефтегазу», Дарью перевели в департамент общественных связей компании «НОВАТЭК», в которой она проработала более 10 лет. С 2016 по 2018 год Дарья возглавляла первичную профсоюзную организацию ООО «Пуровская компания общественного питания и торговли «Пурнефтегазгеология».

ные социальные гарантии для работников, большое внимание предприятия уделяют повышению уровня охраны труда, растет количество рабочих мест. Но это не значит, что для Профсоюза нет новых вызовов. Коллективы динамично развиваются, и Профсоюз чутко реагирует на запросы рядовых членов. Спасибо Тамаре Дмитриевне Приваловой за хорошо отлаженную структуру и за то, что наша организация пользуется заслуженным доверием и уважением. Сейчас наша задача — развиваться согласно стратегии компании «НОВАТЭК», МПО ПАО «НОВАТЭК» и Нефтегазстройпрофсоюза России.

Работа профсоюзной организации направлена на укрепление профсоюзной структуры. С первичными профсоюзными организациями мы работаем в режиме 24/7. Выстроены рабочие отношения с Межрегиональной профсоюзной организацией ПАО «НОВАТЭК», крепко дружим с Объединенной первичной профсоюзной организацией ООО «ЮРХАРОВНЕФТЕГАЗ», которая расположена в Новом Уренгое. Всегда на связи специалисты из аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России. Считаю, что с такой сильной поддержкой нам ничто не мешает совершенствовать свою работу.

На местном уровне ОППО «НОВАТЭК-Север» взаимодействует с органами муниципальной власти в рамках работы Территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании Пуровский район. Плотно работаем с управлением экономики администрации Пуровского района и общественными организациями города. Крепкие многолетние отношения нас связывают с Пуровским территориальным объединением профсоюзов, с которым только в этом году мы реализуем несколько актуальных проектов.

На что в первую очередь обратила внимание: люди плохо понимают значение профсоюза. Одна из моих главных задач на сегодняшний день — сделать информацию более доступной, использовать новые инструменты и формы ее подачи. Считаю, что надо повышать профсоюзную грамотность. Мы завели аккаунт в инстаграме о деятельности, который потихоньку набирает подписчиков. Не спорю, эффективный способ общения, но как выяснили на практике, для молодежи. Поэтому социальные

сети — это хорошо, но встречи с трудовыми коллективами, телефонная связь, электронная почта, информационные стенды в приоритете.

Забота о человеке

В Уставе Профсоюза четко прописано — защита прав и трудовых интересов работников. Не каждый работник дойдет до руководства предприятия, до профкома доходит каждый. Ежедневная профсоюзная работа — это оперативное консультирование. С 15 июля в нашей профсоюзной организации заработала юридическая приемная. Мы могли и раньше ее запустить, но не было запроса от самих работников. Инициатива только тогда будет работать, когда исходит снизу. Люди начали понимать, в чем им помощник Профсоюз.

Производство уходит все дальше на север, соответственно, растет количество сотрудников, работающих вахтовым методом. Перед нашей организацией стоит задача обеспечивать не только информацией, но и всеми условиями, как бы территориально работник не был удален. Первички большое внимание уделяют охране труда и культурно-оздоровительной работе на промыслах. Везде есть тренажерные и спортивные залы, библиотеки. Я изучаю опыт других организаций, знаю, что уже есть практика применения и комнат психологической разгрузки, интересен опыт Сибура по здоровому питанию. В планах внедрить и у нас передовые практики для работников. Те, кто обеспечивает благополучие страны, не должны быть сами в чем-то ущемлены.

Активизировали работу по обучению профактива, от самих коллективов исходит запрос. За второе полугодие 2018 и первое полугодие текущего года почти 50 человек с разных производств прошли обучение на уполномоченных по охране труда. Например, три предприятия попросили дополнительно обучить еще работников, и мы с радостью это сделали. В целом по обучению профактива тесно сотрудничаем с аппаратом Нефтегазстройпрофсоюза России, зональным учебно-методическим центром профсоюзов Санкт-Петербурга и межрегиональным учебным центром профсоюзов города Кургана.





Напрямую и через профорганизации наши трудовые коллективы участвуют в общественной жизни города и района. В этом году впервые за восемь лет профсоюзы организовали Первомайское шествие и митинг. Очень массовое получилось мероприятие и радостное. Отмечу, что председатель нашей первички ООО «Пуровский терминал» Алеся Макарова заняла 1-е место в Первомайском фотоконкурсе за фото, размещенное в социальной сети «ВКонтакте». Конечно, мы все гордимся этой победой.

Работа по профилактике заболеваний среди работников — в том числе забота Профсоюза. В апреле мы провели первую такую акцию по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний, на которую были приглашены кардиолог и врач-реаниматолог Пуровской центральной районной больницы. Все мы знаем, как сложно попасть на прием к узкопрофильным специалистам в небольших городах, на этом мероприятии каждый желающий мог лично проконсультироваться по вопросам своего здоровья и сделать экспресс-тест на холестерин и сахар. Отклики людей были самыми положительными, поэтому мы продолжим эту практику.

Два раза в год устраиваем для членов Профсоюза и их семей поездку выходного дня в город Когалым (ХМАО). Программа всегда очень насыщенная: посещение аквапарка, океанариума, выставочно-музейного комплекса



города Когалыма. Неудивительно, что эти поездки пользуются огромной популярностью.

В начале сентября уже 11 год подряд будет проходить Молодежный фестиваль фрироупа «Знай и люби свой край». Без преувеличения это мероприятие — визитная карточка ОППО «НОВАТЭК-Север». Отмечу, что при организации фестиваля существенную поддержку оказывает МПО ПАО «НОВАТЭК». Команды многих северных предприятий ПАО «НОВАТЭК» и сервисных организаций (в этом году заявилось 14 команд) собираются на два дня в лесу, чтобы соревноваться в силе и ловкости.

Перспективы

У нас есть общая цель — повышение уровня культуры производства. Поэтому вижу задачу на следующие несколько лет выстроить рабочий институт уполномоченных по охране труда в помощь специалистам по охране труда на предприятиях. И, конечно, в этом вопросе ставку будем делать на молодежь, потому что формируя сознание молодого поколения сегодня, мы получаем вектор общественного развития завтра. Планируем начать работу со школами. Но для этого важно собрать актив молодежи. У нас, к сожалению, пока нет Молодежного совета. Но ситуацию меняем, осенью заработает проект «Школа молодого профсоюзного лидера», в которой обязательно примет участие наша активная рабочая молодежь.

Вместо послесловия:

На вопрос, не сложно ли управлять профсоюзной организацией хрупкой девушке, Дарья ответила: «Я приняла вызов, мне это интересно. В работе помогает знание специфики производства, знакомство с руководителями предприятий и коллективами. И, конечно, поддержка профкома, который без преувеличения является сплоченной командой с ясным пониманием того, что профсоюзная организация создана ради людей и работает для людей.»



ВСЕ, ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ



www.rogwu.ru

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

