

Юридическая консультация

О новых зарплатных
минимумах

Главное

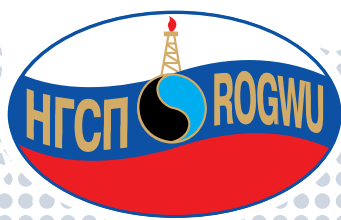
Северные территории —
приоритет Профсоюза

Равнение на лучших

Соблюдаем дистанцию.
Но всегда остаемся
на связи



ЕДИНАЯ ОТРАСЛЬ – ЕДИННЫЙ ПРОФСОЮЗ



НАС БОЛЕЕ
1 210 000
ЧЕЛОВЕК



НГСП ИНФОРМ



Лидеры и ветераны профсоюзного движения, руководители межрегиональных, территориальных и профсоюзных организаций, непосредственно входящих в Нефтегазстройпрофсоюз России



Государственная Дума Российской Федерации: депутаты, аппарат Государственной Думы РФ, представители Президента РФ в Государственной Думе РФ, руководители профильных комитетов Государственной Думы РФ



Аппарат Правительства РФ



Администрация Президента РФ



Представители органов власти: федеральные органы власти, органы власти Москвы, Подмосковья, нефтегазодобывающих регионов России

Топ-менеджмент крупнейших российских нефтегазовых компаний

Выставки, тематические мероприятия

Электронная версия журнала «НГСП-информ» выложена в свободном доступе на сайте www.rogwu.ru

Цель редакции журнала — обеспечить максимально достоверной и качественной информацией о профсоюзном движении как руководство профсоюзных организаций нефтегазовой отрасли, так и законодательные и исполнительные органы власти РФ.



4



20



6



12

1 Распространение журнала

2 Содержание

Юридическая консультация

4 О новых зарплатных минимумах

6 Удаленная работа по новым правилам

Главное

12 Основная задача — укрепление единства Профсоюза

20 Нефтегазстройпрофсоюзу России удалось сократить максимальный срок вахты



Журнал «НГСП-информ»
Выпуск № 1 (250), февраль 2021 года
Дата выхода: 10 февраля 2021 года

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

Главный редактор:
Александр Корчагин

Тираж: 2 700

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



24



40

24 Северные территории — приоритет Профсоюза

Равнение на лучших

32 Соблюдаем дистанцию. Но всегда остаемся на связи

40 Новокуйбышевский НПЗ: работаем в условиях пандемии

46 Каждый работник должен соответствовать званию «Лидер безопасности»

50 Безопасность без компромиссов

56 Творческая кухня Дворца искусств «Нефтяник»



46



50

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



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

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

Свидетельство
ПИ № ФС77-74688 от 29.12.2018

Распространяется бесплатно

От редакции

Редакция журнала «НГСП-информ» приносит свои извинения Обществу «Газпром добыча Уренгой», а также ОППО «Газпром добыча Уренгой Профсоюз» в связи с размещением на 15-й странице журнала «НГСП-информ» №6 (249), вышедшего в декабре 2020 года, неверной фотографии председателя ОППО «Газпром добыча Уренгой Профсоюз» Ивана Забаева.



О новых зарплатных минимумах

С 1 января 2021 года вступил в силу Федеральный закон № 473-ФЗ, который внес поправки в Закон о МРОТ, увеличив его до 12 792 руб. в месяц.

Кроме того, закон установил новые требования к порядку определения МРОТ. Теперь МРОТ на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из рассчитанной Росстатом величины медианной заработной платы за предыдущий год.

С 2021 года МРОТ = 42% медианной заработной платы.

Указанное соотношение пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития РФ.

При этом важно отметить, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в це-

лом по РФ на очередной год и МРОТ, установленного на текущий год.

Как и ранее, проект федерального закона об установлении минимального размера оплаты труда на очередной год подлежит обсуждению с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок определения величины прожиточного минимума (ПМ) также изменился. Если раньше она рассчитывалась на основании потребительской корзины и уровня цен, то теперь ПМ зависит от величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год.

С 2021 года ПМ = 44,2% медианного среднедушевого дохода.

Данное соотношение пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития РФ. При этом в течение срока действия установленного соотношения величина прожи-



точного минимума на душу населения в целом по РФ на очередной год не может быть установлена ниже, чем для текущего года.

Таким образом величины МРОТ и ПМ изменились. С 1 января 2021 года МРОТ установлен в размере 12 792 руб. в месяц, а прожиточный минимум для трудоспособного населения равен 12 702 руб.

Кроме того, произошла «отвязка» величины прожиточного минимума от минимального размера оплаты труда.

В связи с этим пункт 4.1 действующего Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020–2022 годы требует корректировки. Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительстве объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации в ближайшее время будет выработано соответствующее решение.

Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации по годам, руб.

1 июля 2000 г.	132
1 января 2001 г.	200
1 июля 2001 г.	300
1 мая 2002 г.	450
1 октября 2003 г.	600
1 января 2005 г.	720
1 сентября 2005 г.	800
1 мая 2006 г.	1100
1 сентября 2007 г.	2300
1 января 2009 г.	4330
1 июня 2011 г.	4611
1 января 2013 г.	5205
1 января 2014 г.	5554
1 января 2015 г.	5965
1 января 2016 г.	6204
1 июля 2016 г.	7500
1 июля 2017 г.	7800
1 января 2018 г.	9489
1 мая 2018 г.	11163
1 января 2019 г.	11280
1 января 2020 г.	12130
1 января 2021 г.	12792



Удаленная работа по новым правилам

Ограничения, связанные с коронавирусной инфекцией, вынудили большинство работодателей перевести своих работников на удаленку, для многих это стало неожиданностью. До пандемии такая форма организации труда была не слишком распространена, в том числе из-за ее недостаточной регламентации.

В результате в Трудовой кодекс РФ (главу 49.1) были внесены изменения в части регулирования дистанционной (удаленной) работы. Они вступили в силу с 1 января 2021 года.

Нововведения в Трудовой кодекс

Так, вводятся новые формы применения дистанционной работы. Наряду с постоянной дистанционной работой, при которой работник трудится исключительно удаленно и не имеет стационарного рабочего места в офисе, закреплена временная. Она бывает как непрерывной (работник временно, до полугода, переводится на удаленку), так и периодической (периоды, когда работник трудится дистанционно и выполняет свои обязанности на стационарном рабочем месте, чередуются). При этом дистанционная работа не может служить основанием для снижения заработной платы.



По-новому регламентирован порядок обмена документами между работником и работодателем. В ряде случаев работодателю придется использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работнику — аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись. Они необходимы для заключения, изменения или расторжения в электронном виде следующих документов:

- трудового договора и дополнительных соглашений к нему;
- договора о материальной ответственности;
- ученического договора.

В остальном стороны имеют право взаимодействовать любым способом, который позволит зафиксировать факт получения электронного документа. Этот способ должен быть зафиксирован в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

Условия работы на удаленке

При переводе на удаленку основные условия работы закрепляются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору, коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Среди таких условий: режим рабочего времени, порядок, согласно которому сотрудник передает результаты своей работы и отчет о ней по запросу организации, условия и порядок вызова временного удаленщика в офис, порядок предоставления отпуска постоянно-му дистанционщику (при временной удаленке работник отдыхает по общим правилам).

Время взаимодействия удаленного работника с работодателем считается рабочим и должно оплачиваться соответствующим образом, в том числе в повышенном размере, если такое взаимодействие происходит за рамками установленного рабочего времени.



Работодатель обязан обеспечить сотрудника всем необходимым для работы удаленно, включая оборудование, средства защиты информации и т.п. Дистанционщик может использовать свои либо арендованные средства с ведома или согласия работодателя. В этом случае работодатель должен возместить понесенные работником расходы.

Изменения в Трудовой кодекс установили дополнительные основания для расторжения трудового договора. Дистанционщика допустимо уволить, если он:

- без уважительной причины не выходит на связь более двух рабочих дней подряд (работодатель вправе установить более длительный срок);
- переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях.

Право закреплять в трудовом договоре другие основания для его расторжения с дистанционщиками отменили.

Порядок перевода на дистанционную работу

По своей инициативе без согласия сотрудников работодатель сможет временно перевести персонал на дистанционную работу в двух случаях: если соответствующее решение принял орган государственной власти/местного самоуправления или если жизнь (нормальные жизненные условия) населения, его части находятся под угрозой (например, при эпидемии).

В этом случае перевод осуществляется на основании локального нормативного акта, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной проф-

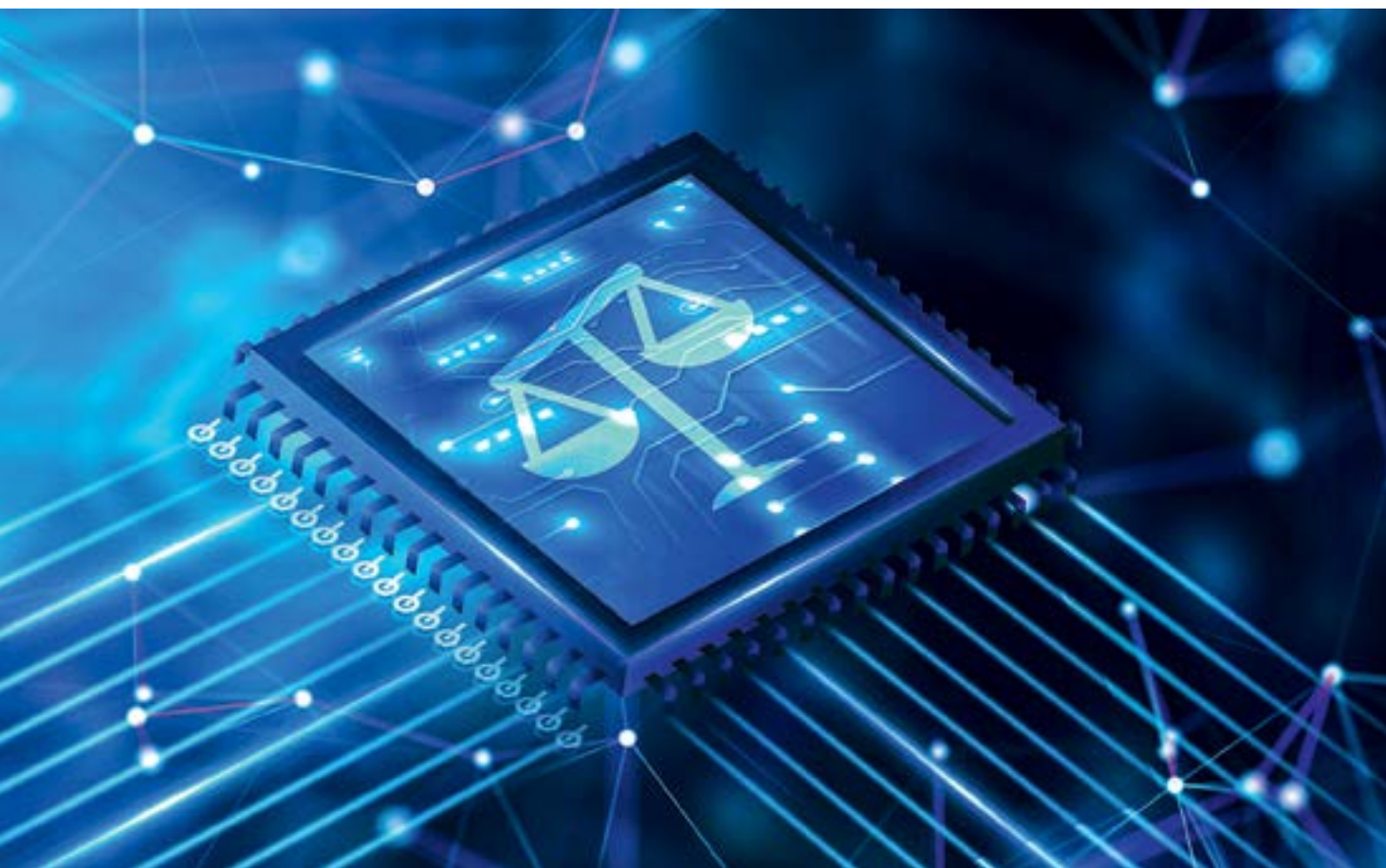
союзной организации о временном переводе работников на дистанционную работу и содержит:

- указание на обстоятельство (случай), которое стало основанием для временного перевода работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, необходимыми для удаленного выполнения трудовой функции, за счет средств работодателя;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе режим рабочего времени (периоды времени, в течение которых работник и работодатель взаимодействуют, устанавливаются в пределах рабочего времени, определенного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором);
- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что они позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);
- порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе.

Работник, который временно переводится на дистанционную работу, должен быть озна-





комлен с упомянутым локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно это подтвердить.

Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционку, то время, пока сотрудник не выполняет свои обязанности, придется оплачивать как простой по не зависящим от сторон причинам — не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Охрана труда на удаленке

В новой редакции Трудового кодекса появилась статья 312.7, которая регулирует вопросы охраны труда дистанционных сотрудников. В соответствии с ней работодатель исполняет обязанности, которые предусмотрены абзацами 17, 20, 21 части второй статьи 212 Трудового кодекса РФ,

для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда сотрудников в период работы в дистанционном формате. Также работодатель должен ознакомить сотрудников, работающих на удаленке, с требованиями охраны труда при использовании средств и оборудования, которые предоставлены или рекомендованы им.

Все остальные обязанности работодателя, связанные с обеспечением безопасных условий труда и охраны труда и регламентированные Трудовым кодексом РФ, другими законами и нормативными актами РФ и субъектов РФ, не распространяются на дистанционных сотрудников во время выполнения ими трудовых обязанностей, если иное не предусмотрено трудовым соглашением или локальным нормативным актом.

**Порознь мы порой
кажемся немного
неполноценными,
а вместе, превращаясь
в единое целое,
становимся могучей
силой.**

**Кристофер
Паolini**



Основная задача — укрепить единство Профсоюза

В 2020 году Россия, как и весь мир, впервые столкнулась с неизвестной инфекцией, которую назвали COVID-19 — по году обнаружения и идентификации вируса. В стране впервые за десятилетия был введен масштабный карантин. Профсоюз и его структурные организации смогли мобилизоваться в столь сложный период.

Проблема оказалась огромной: пандемия повлияла на экономику, производство, быт людей. Тем не менее прошедший год подтвердил профессионализм и умение всей многотысячной профсоюзной команды оперативно и адекватно реагировать на вызовы времени.

Несомненно, были и моменты, которые потребовали определенной корректировки деятельности. Так, возникло множество вопросов по организации и характеру проведения уставных мероприятий, запланированных ранее. В связи с этим были выработаны новые подходы, регламенты к проведению заседаний Съезда, Российского Совета профсоюза и его Президиума.

В итоге было принято решение о проведении Съезда в два этапа. Впервые в истории Нефтегазстройпрофсоюза России первый этап состоялся в заочном формате с соблюдением всех необходимых уставных требований. Это стало возможным, в том числе, благодаря тому, что предыдущие годы Проф-

союз уверенно шел по пути инновационного развития, цифровизации, качественного информационного обеспечения всей структуры и, конечно, профессионального развития профсоюзных кадров.

К исключительной компетенции Съезда относится оценка деятельности Российского Совета профсоюза за прошедшие пять лет, а также определение основных направлений, форм и методов деятельности Профсоюза. Рассмотреть эти вопросы возможно только на очном заседании, которое пройдет в 2021 году.

Но Профсоюз не стоит на месте. Мы предлагаем нашим читателям рассмотреть некоторые аспекты дальнейшего развития

Профсоюза, предлагаемые к рассмотрению вновь избранным руководством Профсоюза.

Социально-экономическое направление

Так, необходимо усилить роль профсоюзной стороны в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при принятии решений, затрагивающих социально-трудовые права и экономические интересы различных категорий граждан Российской Федерации, в том числе по вопросам установления минимальной месячной тарифной ставки на уровне МРОТ; совершенствования пенсионной системы в интересах трудящихся; установления



контроля государства за ценами на продукты первой необходимости, лекарства и т.д.

В следующие пять лет необходимо продолжить работу по защите прав тех работников, которые трудятся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (о некоторых итогах этой деятельности за прошедшие пять лет вы можете прочитать в нашем журнале на стр. 24, а о достижениях Профсоюза в области вахтовой работы — на стр. 20). В частности, речь идет о формировании и контроле за выполнением VI «северного» раздела Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством

Российской Федерации. Необходимо укреплять позиции Профсоюза в рамках работы с Минтрудом России, Минэнерго России, активно заявлять позицию Профсоюза на конференциях, совещаниях, круглых столах. Необходимо максимально использовать механизмы социального партнерства на региональном уровне, в том числе в рамках соглашений о взаимодействии и сотрудничестве, заключенных между Профсоюзом и правительствами регионов.

Организационно-профсоюзная работа

Нельзя обойти стороной и организационно-профсоюзную работу — одно из основных на-





правления деятельности Профсоюза. Ведь без четко выстроенной действующей структуры невозможна эффективная деятельность по защите прав и интересов членов Профсоюза.

В следующие пять лет нужно продолжить проводить постоянный комплексный анализ действующей организационной структуры Нефтегазстройпрофсоюза России, уделив особое внимание деятельности территориальных профсоюзных организаций. Стоит делать акцент на подготовке неосвобожденных профсоюзных активистов, шире внедрять современные дистанционные программы обучения, разработать единые программы подготовки вновь избранного профсоюзного актива, рассмотреть возможность подготовки

группы внутренних профсоюзных тренеров, а также провести цикл семинарских занятий для молодых профсоюзных лидеров.

Другим принципиальным моментом является комплекс мер, направленный на вовлечение работников в Профсоюз, особенно через более активную реализацию программы преференций для членов Нефтегазстройпрофсоюза России «Моя профсоюзная карта». Представляется целесообразным рекомендовать Российскому Совету профсоюза внести изменения в «Положение о профсоюзном билете члена Профсоюза», чтобы постепенно осуществить переход на электронный профсоюзный билет.



Финансово-бухгалтерская работа

Несомненно, что для стабильной деятельности Профсоюза предстоит укреплять финансовую дисциплину, в особенности в части финансирования деятельности органов Профсоюза. В этом могут помочь следующие механизмы.

- Упорядочить взаимодействие профсоюзных структур и определить зоны их ответственности, регулярно контролировать порядок и полноту перечисления членских взносов, а также обратить внимание контрольно-ревизионных комиссий профсоюзных организаций, что важно выявлять нарушения при перечислении членских профсоюзных взносов в вышестоящие профсоюзные организации.
- Совершенствовать единую нормативную базу как основу финансовой политики, систему финансового учета и отчетности, используя прогрессивные формы и методы, эффективно контролировать целевое использование средств профсоюзного бюджета.
- Усилить роль контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза, позволив ей осуществлять надлежащий контроль за финансовой деятельностью всех структурных профсоюзных организаций — это, безусловно, повысит прозрачность рас-

ходования финансовых средств на всех уровнях профсоюзной вертикали.

- Продолжать внедрять в повседневную практику современные информационные технологии в области бухгалтерской и финансовой деятельности, использовать автоматизированные методы при планировании затрат и учете доходов и расходов, обеспечить полную цифровизацию финансового учета.

Охрана труда

В области охраны труда существует потребность и далее совершенствовать культуру безопасности. Соблюдение требований и норм по охране труда всеми сотрудниками предприятия — это единственный способ со-

хранить жизнь, здоровье, работоспособность. Ведь в безопасности не бывает мелочей.

Совместная работа постоянной комиссии Российского Совета профсоюза по охране труда, здоровья и экологии и технической инспекции труда Профсоюза в отчетном периоде доказала, что возрастает заинтересованность всех участников социального партнерства в уменьшении травматизма на предприятиях, в соблюдении требований по охране труда и безопасным условиям труда.

Опыт показывает, что качество охраны труда, высокий уровень его культуры и безопасности выгоден всем: и работникам, и работодателям, и государственной власти. Только безопасный труд можно назвать достойным.





Информационная деятельность

В современном мире о результативной деятельности любой организации никто не узнает без информационной составляющей. Прошлый год наглядно показал всю силу слова, как печатного, так и виртуального. Наш Профсоюз считает информационную работу одним из важных направлений своей деятельности.

В следующий отчетный период необходимо повысить узнаваемость и увеличить охват целевой аудитории, расширив присутствие Нефтегазстройпрофсоюза России в социальных сетях, перейти из внутрикорпоративного сообщества в общее информационное пространство.

Необходимо и дальше работать над формированием положительного имиджа

Нефтегазстройпрофсоюза России и увеличивать число лояльных подписчиков. В этом призваны помочь информирование о новых программах Нефтегазстройпрофсоюза России, в том числе льготных; адресная помощь подписчикам через ответы на интересующие их вопросы; консультирование по трудовому законодательству, включая вопросы оплаты, нормирования, охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, затрагивающих права членов Профсоюза.

Еще один аспект информационной работы — организация кампаний по основным направлениям деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России, использование в практической деятельности профсоюзных организа-

ций средств визуального отображения информации — онлайн-видеоконференций.

Рациональное использование всего комплекса ресурсов Профсоюза, информационных каналов и качественно новых свойств информационной среды — вот что способно укрепить единство Профсоюза.

И ни на минуту нельзя забывать о том, что в основе информации лежит идеологическая, имиджевая составляющая. Вся информационная деятельность должна быть направлена на то, чтобы Профсоюз воспринимался как мощная и действенная общественная сила, реальный защитник прав и интересов работников. Если в ходе информационной работы будет в полной мере показана способность Профсоюза решать серьезные проблемы, то и доверие к нам непременно возрастет, а значит, повысится авторитет и расширятся ряды.



Нефтегазстройпрофсоюзу России удалось сократить максимальный срок вахты

Правительство России и работодатели согласились с уменьшением максимальной продолжительности вахты с шести до четырех месяцев.

Предыстория

В апреле 2020 года Правительство РФ вынесло на рассмотрение социальных партнеров проект постановления «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом». Предполагалось, что правила будут действовать в течение 2020 года. Согласно проекту, максимальный срок нахождения на вахте увеличивался не более чем на три месяца, то есть в совокупности на полгода. 24 апреля на заседании Российской трехсторонней комиссии сторона, представляющая общероссийские объединения профсоюзов (по инициативе Нефтегазстройпрофсоюза России), не поддержала проект постановления. Несмотря на это, он был принят (постановление Правительства РФ от 28 апреля 2020 года № 601).





В конце ноября 2020 года Правительство РФ вновь предложило проект постановления, продлевающий Временные правила работы вахтовым методом еще на один год и увеличение максимального срока вахты до шести месяцев. Вопрос был вынесен на заседание РТК, сторона профсоюзов в очередной раз его не поддержала.

Аргументы Профсоюза против продления нормы

Нефтегазстройпрофсоюз России представил следующие аргументы против продления максимального срока нахождения на вахте.

Во-первых, постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, а особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 5, 11 Трудового кодекса РФ).



Во-вторых, особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам (в этом случае продление вахты на срок до шести месяцев), устанавливаются Трудовым кодексом РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных (статья 252 Трудового кодекса РФ).

В-третьих, условия работы и жизни работников на вахтовых непрерывных производствах не приспособлены для длительного пребывания. Продление вахты до шести месяцев негативно сказывается на физиологическом и психологическом состоянии здоровья работников. Это снижает производительность и качество труда и ведет к нарастанию социальной напряженности в коллективах.

Основные факторы воздействия на организм работников на вахте связаны с тяжестью и напряженностью труда. В условиях пандемии из-за повышения дискомфорта,



тревожности и угрозы заражения инфекцией эти факторы резко усиливаются.

По этим причинам проект постановления был направлен на доработку.

Согласительные мероприятия

30 ноября на площадке Минтруда России состоялось рабочее совещание о продлении Временных правил работы вахтовым методом, профсоюзную сторону на нем представлял Нефтегазстройпрофсоюз России.

На совещании в Минтруде Александр Корчагин отметил: «Как правило, вахтовики находятся в стесненных условиях, в вахтовых поселках много мест общего пользования и мало условий для самоизоляции. В большинстве вахтовых поселков отсутствует оказание квалифицированной медицинской помощи. Примерами могут служить вспышки инфекции на Чаяндинском, Приобском, Быстринском



и других месторождениях, в с. Белокаменка, пос. Сабетта, которые приводят к росту социальной напряженности и акциям протеста, как в Якутии, например. Нет установленных законом стандартов медобслуживания, санитарии, организации вахтовых поселков и питания работников».

На совещании удалось договориться о сокращении максимального срока пребывания на вахте с шести до четырех месяцев при соблюдении продолжительности ежедневной работы (смены) не более 12 часов. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом перерывов для приема пищи должна составлять не менее 12 часов, продолжительность еженедельного отдыха в текущем месяце не может быть меньше количества полных недель этого месяца. Достигнутые договоренности



были зафиксированы в поправках, внесенных во Временные правила работы вахтовым методом (постановление Правительства РФ от 28 декабря 2020 года № 2310).

К вопросу об обсервации

В ходе обсуждения Александр Корчагин обратил внимание стороны работодателей на то, что, согласно разъяснениям Роспотребнадзора, вахтовые работники допускаются к работе без прохождения обсервации, если у них отрицательный результат исследования методом ПЦР, отсутствуют IgM и имеются антитела IgG. Такие работники на основании медицинского заключения и распорядительного документа работодателя направляются к месту трудовой деятельности без ограничения.



Северные территории — приоритет Профсоюза

Нефтегазстройпрофсоюз России активно отстаивает права работников Севера и участвует в обсуждении проблем северян на различных площадках, в том числе и в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В течение года в режиме видео-конференц-связи под председательством Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Александра Корчагина проходили

заседания рабочей группы по социально-экономическим проблемам развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На заседаниях обсуждался спектр вопросов — от комплексного развития северных территорий до обеспечения транспортной доступности, доступности и качества медицинских услуг населению северных регионов.



Стратегия и госпрограмма для Арктической зоны

Традиционно все стратегические документы, которые затрагивают социально-трудовые аспекты, обязательно рассматривает Российская трехсторонняя комиссия. Для Арктической зоны таким документом стала «Стратегия развития Арктической зоны России и обеспечения национальной безопасности до 2035 года». Она утверждена Указом Президента РФ от 26 октября 2020 года.

В стратегии указано, что континентальный шельф РФ, по оценкам экспертов, содержит более 85,1 трлн куб. м газа и 17,3 млрд т нефти, что является стратегическим резервом развития минерально-сырьевой базы РФ.

Стратегия определяет комплекс мер, направленных на достижение основных задач в сфере социального развития Арктической зоны. Часть из них касается развития первичного звена здравоохранения, в том числе оснащение оборудованием, обеспечение медицинских организаций авто- и авиатранспортом, совершенствование механизмов государственного финансирования предоставления медпомощи и т.д.

В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы стороны договорились содействовать реализации стратегии, а также государственной программе Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации». Она была принята в 2014 году и редактировалась пять раз. Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2017 года продлило срок реализации программы до 2025 года, объем государственного финансирования составил



190,5 млрд руб. В документе появилось три подпрограммы:

- «Формирование опорных зон развития и обеспечение их функционирования, создание условий для ускоренного социально-экономического развития Арктической зоны Российской Федерации»;
- «Развитие Северного морского пути и обеспечение судоходства в Арктике»;
- «Создание оборудования и технологий нефтегазового и промышленного машиностроения, необходимых для освоения минерально-сырьевых ресурсов Арктической зоны Российской Федерации».

В 2020 году финансирование арктической госпрограммы было сокращено в связи с тем, что ее проекты были включены в другие документы. Так, федеральный проект

«Северный морской путь» вошел в госпрограмму «Развитие транспортной системы», в результате его реализации грузопоток по Севморпути должен увеличиться до 80 млн т к 2024 году.

Вместе с тем при рассмотрении госпрограммы профсоюзная сторона РТК не раз указывала, что в ней не в полной мере представлены инструменты по социально-экономическому развитию региона — это идет вразрез с государственными задачами развития Арктической зоны.

Министерство РФ по развитию Дальнего Востока и Арктики подготовило новую редакцию госпрограммы «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации» на 2021–2024 годы (предыдущая редакция документа завершила свое действие с 1 января 2021 года).

Основные задачи нового документа — создание конкурентоспособных условий для реализации инвестиционных проектов и новых рабочих мест, привлечение трудовых ресурсов на арктические территории, а также обеспечение нормативно-правового регулирования социально-экономического развития Арктической зоны РФ.

Развитие транспортной инфраструктуры Севера

Северные регионы занимают значительную часть России: хотя плотность населения там минимальна, этим территориям, обладающим колоссальной ресурсной базой, требуется развитие транспортной инфраструктуры. В настоящий момент реализуется федеральный проект «Развитие региональных аэропортов и маршрутов», который направлен на реконструкцию аэропортов Севера.

До 2024 года на Дальнем Востоке реконструируют 48 аэропортов, 40 из них включены в федеральный проект «Развитие региональных аэропортов и маршрутов»: 16 аэропортов модернизируют в Якутии, семь — на Чукотке, шесть — на Камчатке, четыре — в Хабаровском крае. В Магаданской области реконструируют три аэропорта, а в Забайкалье и Приамурье — по два.

Развитие авиации требует повышенного внимания федерального центра к транспортной проблеме, в том числе и субсидирования. В сентябре 2020 года премьер-министр РФ Михаил Мишустин подписал постановление, которое регулирует правила предоставления субсидии из федерального бюджета казенным предприятиям, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на поддержку аэропортов в северных и труднодоступных районах.

Средства получают семь казенных предприятий, которые объединяют 73 местных





аэропорта и 15 посадочных площадок в Дальневосточном, Сибирском и Северо-Западном федеральных округах. Ежегодно на эти цели планируется направлять по 4,5 млрд руб. Финансирование предусмотрено в рамках госпрограммы «Развитие транспортной системы».

Эта мера поможет сохранить аэропорты с малой интенсивностью полетов — люди, живущие на Крайнем Севере, продолжают пользоваться услугами воздушного транспорта.

Особое внимание уделяется авиаперевозкам лиц, работающих вахтовым методом. На одном из заседаний РТК Минтрансу России было предложено проработать с авиакомпаниями приоритетное оформление перевозочных документов и предоставление льготной стоимости билетов за раннее бронирование авиабилетов. Эта мера призвана стимулировать работодателей использовать групповые перевозки вахтовиков.



Важным элементом развития транспортной инфраструктуры Арктической зоны является субсидирование перевозок на Дальний Восток и субсидирование региональных перевозок (согласно постановлениям Правительства РФ от 2 марта 2018 года № 215 и от 25 декабря 2013 года № 1242).

16 июля 2020 года Правительство РФ выделило Росавиации из резервного фонда правительства бюджетных ассигнований 3 млрд руб. на субсидии авиаперевозчикам. Эти средства из федерального бюджета направлены на субсидии в 2020 году организациям воздушного транспорта для региональных воздушных перевозок пассажиров на территории РФ и формирования региональной маршрутной сети. Это позволит увеличить количество маршрутов субсидируемых перевозок и дополнительно перевезти не менее 450 тыс. человек. Перечень содержит 138 маршрутов, из которых 24 приходятся на Арктическую зону.

Медицинская помощь

Отдельно обсуждалась проблема санитарной авиации в субъектах Российской Федерации. В частности, поступило предложение вместо установки медицинских модулей в грузовых вертолетах Ми-8 санитарной авиации перейти к эксплуатации вертолетов «Летающий госпиталь», особенности которого качественно отличаются от грузовых Ми-8.

Еще одним принципиальным моментом, который обсуждался в 2020 году, стали меры, призванные повысить доступность и качество медицинской помощи, оказываемой населению северных регионов.

В соответствии с федеральным проектом «Развитие системы оказания первичной медико-санитарной помощи» формируется сеть медицинских организаций первичного звена здравоохранения.

В 2019 году в 15 субъектах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях созданы/заменены 111 фельдшерско-акушер-



ских, фельдшерских пунктов и врачебных амбулаторий.

В 2020 году в 19 субъектах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях было запланировано создать или заменить 325 фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов и врачебных амбулаторий. По состоянию на 6 октября 2020 года кассовое исполнение составило более 50%.

В 2019 году в субъектах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях приобретено и поставлено в медицинские организации 67 передвижных медицинских комплексов (ПМК), совершено 1685 выездов, осмотрено 51 911 человек.

В 2020 году в шести субъектах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях было намечено купить 126 передвижных медицинских комплексов, по состоянию на 6 октября 2020 года кассовое исполнение — около 50%.

По данным на 25 сентября 2020 года, в медицинские организации поставлено 53 ПМК. В 2021 году в 13 субъектах Крайнего Севера будет приобретено 124 ПМК.

По состоянию на 1 октября 2020 года в субъектах Крайнего Севера за счет субсидии осуществлено 3619 вылетов санитарной авиации, эвакуировано 6331 человек.

Вместе с тем большая протяженность территории и удаленность населенных пунктов от медицинских организаций, большое количество населенных пунктов с числом жителей менее 100 человек, низкий уровень развития телекоммуникационной инфраструктуры в сельской местности не позволяют в полной мере реализовать весь перечень необходимых услуг.

В ряде регионов сохраняется неукомплектованность штата врачей, отсутствует часть медицинского оборудования, обследование и лечение не соответствуют стандартам оказания медицинской помощи, так как участковые больницы не оснащены соответствующим оборудованием, не хватает специалистов узкого профиля.

Профсоюзная сторона не раз озвучивала эти проблемы в рамках РТК. В 2021 году работа в этом направлении будет продолжена.

***Те сомнения, которые
не разрешает теория,
разрешит тебе
практика.***

Людви́г Фейерба́х

Соблюдаем дистанцию. Но остаемся всегда на связи

По решению постоянной комиссии Российского Совета профсоюза по информационно-аналитической работе 8 декабря 2020 года состоялось совещание ответственных за информационную работу в профсоюзных организациях, оно прошло в режиме видео-конференц-связи. Обсуждение опыта информационной работы структурных организаций в условиях угрозы распространения коронавирусной инфекции стало главной темой повестки.

Предлагаем вниманию читателей некоторые положительные практики структурных организаций по ведению информационной работы в онлайн-формате в непростой для всех период.

МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»

Вся наша система информационной работы, которая выстроена межрегиональной профсоюзной организацией ПАО «ЛУКОЙЛ», прошла проверку на прочность в таких экстремальных условиях. Система была налажена, так что, в принципе, она способна экстренно реагировать на любые штатные и внештатные ситуации. Но пандемия затянулась, и, конечно, всем пришлось так или иначе адаптироваться и проводить информационную работу чуть по-другому.

Мы старались максимально использовать различные информационные ресурсы: традиционные, новые, основанные на личных индивидуальных связях, социальные сети. Главный принцип организации всей информационной работы — оперативно донести информацию до каждого члена Профсоюза.

Принципиальный момент: любой сотрудник должен быть в курсе изменений, которые касаются условий работы. Второй момент: важно, чтобы он получал информацию о том, что реально делает и за что конкретно отвечает профсоюзная организация на конкретном предприятии.

Понятно, что в большей степени были активизированы электронные каналы или ресурсы: электронная почта, мессенджеры, соцсети, интранет-ресурсы предприятий, сайт МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» (<https://mopo.lukoil.ru/>).

Мы перешли на электронный формат взаимодействия в части подготовки и оформления документов. На электронных табло, в холлах, на телевизионных экранах постоянно велась трансляция видеоматериалов



по борьбе с распространением COVID-19, публиковались сведения, куда и по каким вопросам могут обращаться сотрудники.

Безусловно, не остались в стороне и традиционные информационные ресурсы, такие как заводские газеты, бюллетени, журнал «Социальное партнерство», заводское радио. Очень востребованными оказались противоковидные плакаты. Так, ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» провел конкурс агитационных плакатов профсоюзных организаций, посвященных противовирусной профилактике и нераспространению COVID-19.

Нельзя не отметить и такой аспект информационной работы, как организация оперативного информационного обеспечения (ежедневное получение информации по заболеваемости работников, членов их семей и работников сервисных организаций) председателя профсоюзной организации и технического инспектора труда по вопросам заболеваемости и противоэпидемиологических мероприятий для принятия своевременных мер.

На регулярной основе проводится сбор информации от председателей ППО, членов комиссий по охране труда, технического инспектора, уполномоченных по охране труда за соблюдением мер безопасности в условиях COVID-19, за обеспечением санитайзерами и СИЗ. Оперативность информации достигается путем общения в мессенджерах согласно структуре ППО, телефонных контактов и электронной почте.

МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» в поддержку деятельности профсоюзных организаций в ноябре 2020 года организовала социологический опрос, результаты которого позволяют оценить восприятие работниками изменений, которые так или иначе касаются их условий труда, действий профсоюзной организации, понять те информационные разры-

вы, которые, возможно, существуют, и дать рекомендации по корректировке действий в условиях продолжающегося действия противоэпидемических и карантинных мер.

МПО «СИБУР Профсоюз»

В период пандемии межрегиональная профсоюзная организация «СИБУР Профсоюз» приостановила выпуск печатных изданий, сократила использование корпоративного телевидения, радио из-за максимального вывода на удаленный режим работы сотрудников предприятий.

Основными СМИ стали профсоюзные корпоративные социальные сети, новостной дайджест. Возросла значимость мобильного приложения, которое позволяет дистанционно принимать от членов Профсоюза заявления по выплате материальной помощи и отвечать на различные вопросы.



Для сотрудников всех предприятий, перешедших на вахтовый режим работы, были изготовлены памятки, в которых перечислены контакты для подачи заявок и телефоны для оказания помощи, а также полезные рекомендации: что взять с собой на вахту и другие. Помимо этого, для вахтовиков запущен корпоративный интернет-ресурс послевахтовой смены, в котором раздел «Спорт» ведет профсоюзная организация. Созданные центры поддержки семей вахтовиков принимали и обрабатывали заявки на обеспечение продуктами, бытовой химией, лекарствами, организовывали экстренный аварийный ремонт и т.д. Кстати, на части предприятий центры поддержки продолжают работать и сейчас. Вся актуальная информация оперативно отправляется через мобильное приложение, e-mail-рассылку и чаты предприятий. Кроме того, все председатели первичек входят в оперативные штабы предприятий.

Центры практик «Сибур Профсоюза» воплотили много креативных идей, чтобы поддержать коллективы предприятий в этот сложный период и всегда оставаться с ними на связи. Более 100 онлайн-проектов, мероприятий, челленджей было проведено по всем направлениям работы для всех категорий работников и их детей разных возрастов. Эту работу освещают специалисты по информационной работе, которые закреплены за центрами практик.

Девиз работы МПО такой:

«Мероприятие не состоялось, если люди не проинформированы о его проведении». Поэтому анонс каждого мероприятия размещается в аккаунтах МПО, далее идут репосты на страницах первичных профсоюзных организаций, а после мероприятия обязательно публикуется пост-релиз с от-



зывами участников и организаторов, а также ссылка на запись, если это был вебинар или мастер-класс.

Новый информационный продукт «СИБУР Профсоюза» – новостной дайджест «Сплоченная команда». Дайджест выходит раз в два месяца, в нем отражены три направления работы: охрана труда, социальная и спортивная жизнь. В нем мы размещаем ссылки на публи-

кации и различные полезные видеоматериалы, в конце номера — анонсы предстоящих мероприятий.

На обложке дайджеста — коллаж из лиц работников компании, участников тех мероприятий, о которых мы пишем в дайджесте. Это своеобразный нематериальный стимул — попасть на обложку: каждому приятно видеть на фото себя, своих коллег, свое предприятие.



ОППО ПАО «Сургутнефтегаз»

В период временных ограничений, вызванных коронавирусной инфекцией, объединенная первичная профсоюзная организация ПАО «Сургутнефтегаз» продолжает работать в полном объеме, выполняя свою миссию. Наш новый девиз — «Соблюдаем дистанцию, но остаемся всегда на связи». И в этом смысле, конечно, интернет-ресурсы становятся большим подспорьем.

Объединенная профсоюзная организация ПАО «Сургутнефтегаз» располагает двумя интернет-ресурсами: сайтом и каналом в ютубе. Сайт был создан еще в 2016 году, но летом 2020 года был модернизирован, став более удобным в использовании. Этим преобразованиям предшествовали исследования — анализ веб-статистики, который позволил узнать пользователя в лицо. Так, что основную аудиторию сайта, 65%, составляют члены профсоюза в возрасте от 25 до 44 лет.

Поэтому для того, чтобы оптимизировать информационный ресурс согласно возрасту аудитории, среди которой популярны соцсети и видеоконтент, в раздел «Новости» был добавлен ютуб-канал объединенной профсоюзной организации.

Веб-статистика подтвердила, что 57% посетителей заходят на наш сайт со своих мобильных устройств. Поэтому мы адаптирова-



ли верстку сайта под мобильные устройства. Для удобства сайту был присвоен QR-код, что позволяет легко и просто зайти на него.

Затем определили наиболее популярные страницы. Наибольшее внимание привлекают новости, посвященные коронавирусной инфекции. Создали специальный временный раздел на сайте, в котором размещаются новости, рекомендации, памятки, различные полезные ссылки по этой теме. Также здесь есть сообщения от организаций, которые отвечают за поддержку населения в сложных условиях пандемии. Например, когда в регионах были перебои с лекарственными средствами, публиковали номер справочных и аптек, чтобы люди знали, куда обращаться и какие лекарства есть

в наличии. Информацию в разделе «Важно — COVID-19» обновляем примерно раз в неделю.

Второй интернет-ресурс — канал в ютьюбе. Он был создан в июне 2020 года, чтобы размещать видеоматериалы из жизни членов профсоюза. Здесь можно найти видеозаписи прошлых лет и конкурсные выступления, флешмобы, поздравления с праздниками и иную интересную информацию в видеоформате. В условиях пандемии, когда социальные контакты и общение с коллегами были в значительной степени ограничены, ютьюб-канал превратился в ценный информационный ресурс и отличное средство для поддержания морального духа и общения членов Профсоюза.





НПО АО «Сызранский НПЗ»

Организация работы во многом перешла в вайбер. Вайбер-чаты не совсем официальный канал связи, но это работает. Через этот мессенджер распространяется информация об акциях, конкурсах, небольшие инструкции по охране труда и прочее.

Всего в организации к вайбер-чатам подключено 2,8 тыс. сотрудников (из 3 тыс.) в 37 цехах. Изначально эти чаты собирали председатели цеховых комитетов, они обходили каждого, созванивались, уговаривали, объясняли, доносили информацию. Чаты помогают очень оперативно получать обратную связь по тому или иному вопросу: человеку гораздо проще высказываться среди своих.

Многие мероприятия проводились в онлайн-формате — записывались поздравления, обращения, проводились спортивные челленджи. Через вайбер-чаты было организовано планомерное всеобщее обсуждение норм коллективного договора.

«Газпром профсоюз»

Мы решили выпускать ежедневный антиковидный обзор, который размещался на нашем сайте и в мобильном приложении, активно использовались группы в ватсапе, где размещалась ссылка на сайт. Люди читали, распечатывали.

Выяснилось, что не только председатели профсоюзных организаций и члены профсоюза читали обзоры, но и руководители дочерних обществ. Поэтому у нас было правило: с марта по июнь 2020 года мы старались каждым утром выпускать этот обзор — к началу рабочего дня. Потом ситуация изменилась, мы не стали нагнетать ситуацию ежедневными обзорами — потом он стал выходить раз в неделю, потом — еще реже.

Что включал обзор в первой половине 2020 года? Мы приводили статистику, как обстоят дела с распространением коронавируса в стране, то, как меняются цифры. Обязательно публиковали авторитетное мнение: не секрет, что лидер общественного

мнения может успокоить людей либо, наоборот, возбудить. Поэтому мы использовали мнения экспертов в области здравоохранения, генеральных директоров, председателей профсоюзных организаций. Нашей задачей было не просто взять обращение генерального директора с сайта, а создать материал, в котором слова его обращения подтверждались конкретными действиями по защите работников, корпоративной социальной ответственности на территориях присутствия, информацией, которая реально способна помочь в той или иной ситуации.

Безусловно, мы делились положительными примерами того, что делается в дочерних обществах, в других компаниях: «Газпром нефть», «Роснефть», «Лукойл». Важно было показать, что и где происходит: один из смыслов антикоронавирусного обзора заключался в том, чтобы подсказать людям, что нужно делать в изменившихся условиях. И очень здорово, что в той ситуации часто информационные каналы инициировали правильные действия в профсоюзных организациях. Это новая, полезная роль информационной работы.

В обзорах мы приводили советы, рекомендации, подсказки, как себя людям вести на удаленной вахте либо на межвахте, как вести себя людям, работающим в удаленном режиме, ведь для многих такой формат явился полной неожиданностью. Работники администраций, оказавшись дома, столкнулись с некоторыми проблемами, и мы подсказывали им пути решения с помощью материалов по психологии. Они создавались с использованием научных статей, комментариями специалистов и адаптировались, чтобы их можно было легко читать.

Сейчас наш обзор призван показать людям, что мир изменился, изменился надолго, но это не означает, что в худшую сторону. Мы пытаемся находить новые пути, и не только информационные, чтобы быть ближе к людям, рассказывать им о самых важных и насущных аспектах жизни.

Из чужого опыта: Если что-то случилось (может случиться):

- До: просветительская 82%, информационная 30%, пропагандистская 19%, психотерапевтическая 6%.
- Во время: информационная 84%, психотерапевтическая 23%, просветительская 9%, пропагандистская 4%.
- После: психотерапевтическая 48,5%, пропагандистская – 32,6%, информационная – 18%, просветительская – 15,7%.

Из опыта «Газпром профсоюзам»: COVID-19

- Информационная инициатива (как и в случае с информационным поводом)
- Проектная инициатива (содержание и темы, адресаты)
- Формирование команды и запрос на информацию (официальную и неофициальную)
- Ежедневное информирование в одно и то же время по примерно схожему сценарию (весна 2020 - 9.00, будни и выходные) (осень 2020 - середина дня, 2-3 раза в неделю)

Из опыта «Газпром профсоюзам»: COVID-19

- Последовательный поиск актуальных тем и мнений, изучение запросов аудитории
1. Статистика (до определенного момента)
 2. Мнения ЛОМов: руководители, врачи, эксперты
 3. Полезные быстрые советы
 4. Действия (администрация, профсоюз)
 5. Волонтеры, добрые дела, КСО
 6. Рассмотрения угрозы (депрессия)
 7. В лонгутах находили классы (вебинары)
 8. Перспективы
- Использование заготовок
 - Проверка информации
 - Убрали ненужное
 - Поиск альтернативных тем

<https://www.gazprom-neft.ru/press-center/analitika/>

Вывод

Из одного из антикоронавирусных обзоров:

«Очевидно, что наступает время поиска и внедрения новых правил к привычному образу жизни. Как организовывать работу в новых удаленных или увеличенных по срокам вахты условиях? Как обеспечивать социальную защиту работников и членов их семей? Как организовывать обучение, интеллектуальный, культурный, спортивный отдых? На все эти вопросы необходимо искать ответы».



Новокуйбышевский НПЗ: работаем в условиях пандемии

Новокуйбышевский НПЗ — это большая производственная площадка со сложными непрерывными технологическими процессами. На предприятии работают более 3,5 тыс. человек, не считая подрядчиков. В 2020 году в список приоритетных для профсоюза задач добавилась еще одна — борьба с коронавирусом и обеспечение безопасной работы в условиях пандемии.

В марте уже были готовы рекомендации от главного врача завода, члена профкома Елены Шахватовой. Работники завода услышали от человека, которого знают и кому доверяют свое здоровье, как передается инфекция, почему следует носить маски и как можно сделать их в домашних условиях, о важности использования антисептика и другую информацию. Обращение главного врача транслировалось на видеомониторах, размещалось в электронном дайджесте и заводской газете. Профсоюзная организация

подготовила памятки для сотрудников, которые распространяли во время мероприятий, при приеме на работу, через председателей цеховых комитетов.

Свое место на информационных стендах заняли плакаты «Стоп коронавирус» с описанием профилактических мер.

Вячеслав Исаев, председатель ОППО АО «НК НПЗ»:

— Вот уже практически год, как мы живем в условиях пандемии коронавируса. Она внесла свои коррективы практически во все сферы нашей жизни, отразилась на работе предприятия, заставила нас многое поменять в своей жизни, но и многому научиться. За это время мы привыкли к новым правилам поведения в общественных местах и даже дома. Какими бы ни были непривычными превентивные меры безопасности, уже на интуитивном уровне мы соблюдаем социальную дистанцию, надеваем маски и перчатки, чаще



моем руки, — делаем все, чтобы наше здоровье и наших близких было в безопасности. Я благодарен нашим сотрудникам за то, что они с пониманием и ответственностью относятся к новым условиям работы и новым мерам безопасности.

На предприятии организовано регулярное тестирование всех работников на коронавирус: на проходных — мониторинг температуры сотрудников бесконтактными термометрами, специалисты здравпункта вместе с представителями профсоюзной организации по графику выезжали в цеха для выявления признаков респираторных заболеваний. Измерялись температура тела и уровень кислорода в крови.

Профсоюзная организация вместе с отделом по связям с общественностью разработали и изготовили яркие стикеры с правилами поведения на рабочем месте. Информативные наклейки разместили на входе в операторные.

Следующим шагом стала установка на всех проходных предприятия и в административных зданиях автоматических тепловизоров и санитайзеров (для ускорения процесса заводская лаборатория произвела антисептик своими силами), а на улице — «змей-

ки» для регулирования потоков на вход и выход и соблюдения социальной дистанции. Дополнительно провели мониторинг нагрузки большого скопления работников завода и подрядных организаций на проходных в утренние и вечерние часы. После этого была проведена корректировка рабочего времени и перенаправление на менее загруженные проходные. Подобные меры позволили сократить время прохождения проходной и скопления людей в часы пик.





Для снижения рисков заражения сотрудники предприятия в возрасте 65+ и еще 10% работников были отправлены на удаленный режим работы. Профсоюзная организация проследила, чтобы все гарантии по заработной плате и другие социальные обязательства выполнялись в полном объеме.

Ежедневно вахтовые автобусы совершают десятки рейсов внутри завода и вне его территории, перевозят сотни сотрудников НПЗ. Чтобы защитить пассажиров от возможного заражения, нужно соблюдать правила дезинфекции транспортных средств: технический инспектор труда профсоюзной организации Алексей Платонов периодически следит за ходом обработки автобусов.

Чистота внутри и снаружи — одно из основных условий для выхода автобуса на маршрут. Сотрудники АТП смывают с ав-

тобуса пыль и грязь, затем проводят влажную уборку внутри салона. Вахтовые автобусы, задействованные в доставке сотрудников АО «НК НПЗ», обрабатываются ежедневно в утреннее время спиртовым раствором (соответствует требованиям Роспотребнадзора) с помощью переносной моющей установки специально обученным сотрудником, прошедшим соответствующий инструктаж. Водители проходят предрейсовый осмотр. Они обеспечены одноразовыми масками и перчатками. В автобусах на всех входных дверях висят объявления «Вход без защитной маски запрещен», напоминающие заводчанам о необходимости соблюдения превентивных мер безопасности.

Для предупреждения распространения коронавируса на предприятии прекратились массовые мероприятия с большим



количеством участников, формат проведения совещаний переведен в режим видеоконференц-связи, а на всех проводимых очных собраниях соблюдаются особые меры предосторожности. Ярким примером тому стало проведение отчетно-выборной конференции ОППО АО «НК НПЗ». Делегаты конференции предварительно прошли тестирование, на входе проводились термометрия, дезинфекция рук, выдача масок и перчаток. Рассадка участников проводилась с учетом социального дистанцирования, а в зале работали обеззараживатели воздуха. Такой формат проведения был перенесен и на последующие заводские мероприятия.

В это непростое время так важно протянуть руку помощи людям старшего поколения, находящимся в зоне особого риска. Особая забота в это время требуется и за-

водским ветеранам. Для того чтобы минимизировать социальный контакт и обезопасить старшее поколение, профсоюзная организация совместно с администрацией завода в апреле и мае провели благотворительную акцию под девизом «Берегите себя» для ветеранов предприятия старше 65 лет, кто сегодня находится в трудной жизненной ситуации. На призыв откликнулись молодые специалисты, члены комиссии по работе с молодежью. Они доставили продуктовые наборы 300 ветеранам, пятеро из которых — участники Великой Отечественной войны, 20 — труженики тыла.

Помощь в координации действий оказал заводской совет ветеранов. Чтобы пожилые люди не стали жертвами мошенников, ветеранов заранее предупредили, кто и с какой целью придет к ним в гости. Волонтеры-



заводчане слышали много теплых слов в адрес организаторов акции, а сами ветераны были тронуты заботой предприятия.

Анна Сямрикова, ветеран НК НПЗ:

— Во время войны я работала на Чапаевском заводе, 23 года отработала на нашем родном Новокуйбышевском нефтеперерабатывающем заводе, была оператором, начальником смены в катализаторном производстве, затем — технологом. На пенсии я еще 22 года работала администратором в бассейне. Большая часть моей жизни связана с деятельностью в городском комитете «Дети — фронту». Сегодня в такое тяжелое время все старшее поколение вынуждено находиться дома. И я так благодарна заводу за помощь! Огромное спасибо всем неравнодушным заводчанам и руководству предприятия и профкома!

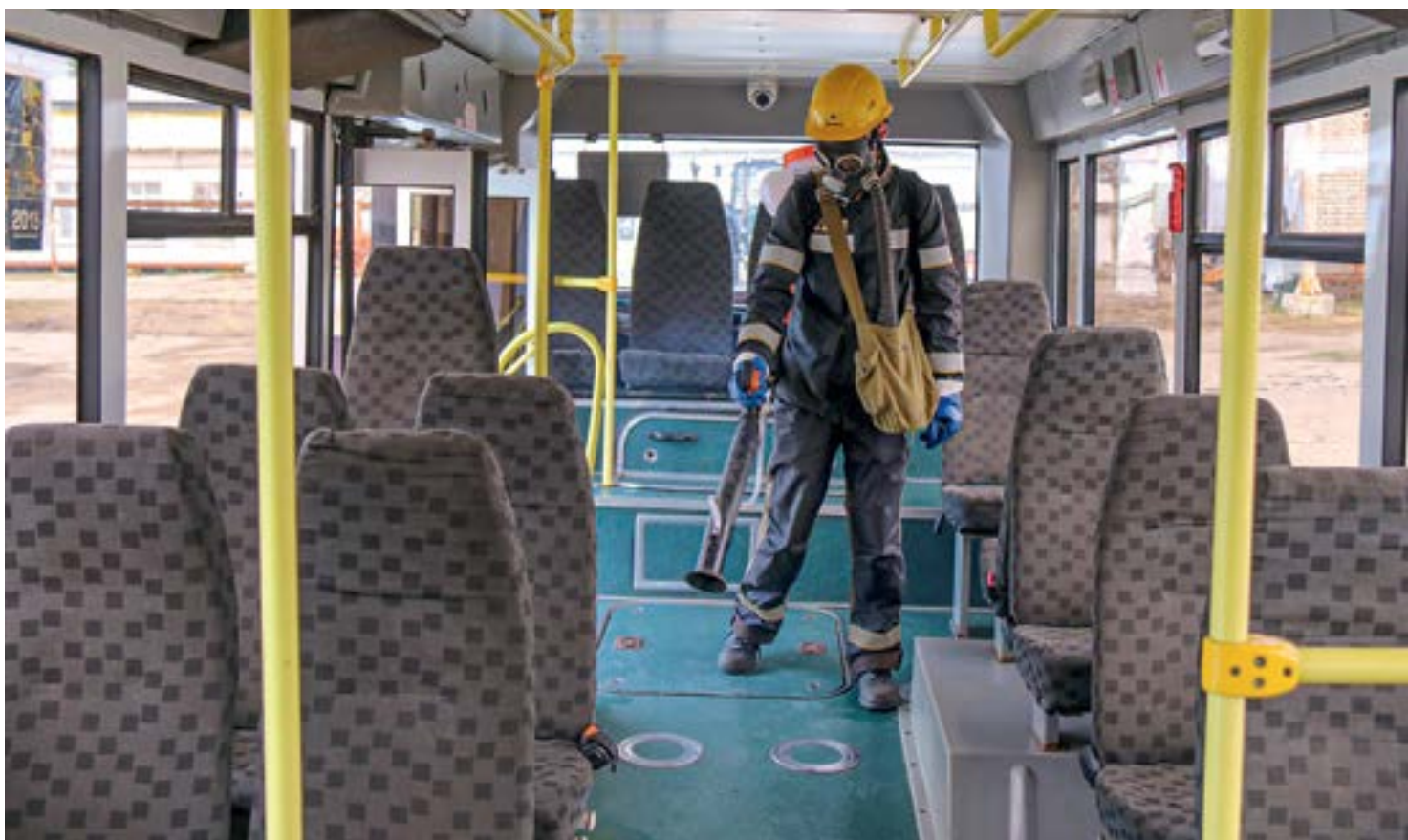


Евгения Мокшина, оператор товарный цеха ВиВ, молодой специалист:

— В зоне особого риска сегодня все старшее поколение. Наш долг — помогать ветеранам войны, тем, кто внес огромный вклад в становление завода. Я уверена, что мало делать добрые дела, когда всё хорошо. Помогать нужно именно тогда, когда твоя помощь особенно нужна.

Без сомнения, главные герои нашего времени — это медицинские работники, круглосуточно стоящие на страже нашего здоровья. Слова «спасибо» они слышат ежедневно, но особые слова благодарности врачам за их тяжелый труд прозвучали в День медицинского работника. Накануне этой даты коллектив медицинской службы АО «НК НПЗ» принимал поздравления. Самые теплые слова генеральный директор





Роберт Хусаинов и председатель профкома Вячеслав Исаев адресовали людям в белых халатах, трудящимся на нашем заводе, посвятившим свою жизнь здоровью заводчан. На Новокуйбышевском НПЗ работает целая медицинская служба. Это цеховые терапевты, специалисты по направлениям, медсестры заводского здравпункта, а также медработники санатория-профилактория «Дубки». Большой коллектив медиков следит за благополучием и здоровьем более 3,5 тыс. заводчан! Надо сказать, что дружный коллектив медиков регулярно занимает первые места в экономическом соревновании и является одним из образцовых на уровне Компании.

Под конец 2020 года 12 медицинских работников здравпункта были награждены памятными знаками губернатора Самарской области «За служение людям».



Каждый работник должен соответствовать званию «Лидер безопасности»



Одна из важнейших задач любой профсоюзной организации — создание действенной системы профилактики безопасного поведения на рабочем месте.

Обеспечение прав работников на безопасные условия труда и сохранение их здоровья — безусловный приоритет совместной деятельности МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» и администрации Компании, основанной на принципах и подходах социального диалога.

За более чем четверть века деятельности межрегиональной профсоюзной организацией ПАО «ЛУКОЙЛ» сделано многое в этом направлении. Главное — создана система административно-общественного контроля за безопасностью условий труда, сохранения здоровья работников, охраны окружающей среды, создан институт уполномоченных профсоюза по охране труда. На заседаниях Советов МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» регулярно рассматриваются эти вопросы, определяются оптимальные пути осуществления

общественного контроля, отслеживаются все случаи нарушений охраны труда, рассматриваются направления и пути повышения эффективности административно-общественного контроля.

Тем не менее сегодня на повестку дня выходят вопросы эффективной работы всей системы управления охраной труда на предприятии, системы, ориентированной на людей, в результате которой развивается чувство общей ответственности. Поэтому основной задачей в данном направлении мы видим развитие системы профилактики безопасного поведения на рабочем месте. Она должна строиться на воспитании ответственности за соблюдение правил и норм охраны труда и быть направлена на безопасное поведение на производстве всех работников, в том числе работников подрядных организаций. В современных условиях становится актуальным переход от реагирующей системы к предупреждающим профилактическим действиям, системе раннего предупреждения, в том числе эффективного управления профессиональными рисками с применением современных цифровых технологий.

В связи с этим технической инспекцией труда межрегиональной профсоюзной ор-



Справка

В МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» действуют 20 технических инспекторов труда, более 2,6 тыс. уполномоченных профсоюза по охране труда. В 2020 году прошли обучение по специально разработанной дистанционной программе 479 уполномоченных профсоюза по охране труда из 25 организаций Группы «ЛУКОЙЛ».





ганизации ПАО «ЛУКОЙЛ» инициирована и внедряется «Система лидерства и культуры безопасности уполномоченных профсоюза по охране труда» как новый и перспективный метод управления культурой безопасности на производстве. Ключевой опорой, стержнем данной системы стал институт уполномоченных профсоюза по охране труда. Уполномоченные профсоюза по охране труда, как никто другой, могут повлиять на отношение участников производственного процесса к вопросам безопасности труда, необходимости соблюдения установленных норм и требований безопасного поведения на производстве и сохранения здоровья. И в этом ключе мы рассматриваем уполномоченных по охране труда как безусловных лидеров безопасности, основные функции которых:

- донести до коллег информацию о требованиях безопасности;
- выявить нарушения;
- обеспечить контроль их устранения;
- быть примером безопасного поведения на производстве.

Практика внедрения системы лидерства безопасности через уполномоченных профсоюза по охране труда МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» на всех предприятиях Компании и подрядных организаций едина. Особое место в ней отводится регулярному обучению уполномоченных профсоюза по охране труда по специально разработанной для них программе дистанционного обучения на базе корпоративного учебного центра. В рамках данной программы уполномоченные получают необходимые знания по безопасным приемам и методам



работы. При этом пандемия коронавируса и последствия карантинных мер в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» обусловили необходимость использования новых информационных технологий при внедрении системы лидерства безопасности. Это прежде всего:

- повсеместно внедрено проведение оперативных онлайн-совещаний;
- созданы электронные ресурсы, где уполномоченные профсоюза по охране труда и работники могут получать информацию о требованиях безопасного поведения на производстве;
- организовано дистанционное онлайн-обучение уполномоченных профсоюза по охране труда.

Первые результаты внедрения системы лидерства безопасности через уполномо-

ченных профсоюза по охране труда отчетливо показали, что необходимо и в дальнейшем всесторонне ее развивать и совершенствовать, вовлекать в данную работу всех участников производственного процесса.

Основной задачей должна стать разработка новых подходов по тиражированию различных элементов культуры безопасности, вовлечению в процесс соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности максимального количества работников, повышение уровня профессиональной подготовки в качестве необходимого условия на пути к «Нулевому травматизму». Планка очень высокая, но выполнение поставленных целей возможно только в том случае, когда каждый работник будет соответствовать званию «Лидер безопасности».



Безопасность без компромиссов

Центр практик «Охрана труда и промышленная безопасность», объединяющий технических инспекторов труда МПО «СИБУР Профсоюз», делится лучшими практиками, направленными на повышение культуры безопасности на производстве.

По словам руководителя Центра практик «Охрана труда и промышленная безопасность», технического инспектора труда Профсоюза ООО «Томскнефтехим» Любови Охапкиной, в прошлом году технические инспекторы труда первичных профсоюзных организаций активно участвовали в обеспечении безопасных и комфортных условий проживания, питания и досуга вахтового персонала предприятий СИБУРа, в деятель-

ности центров поддержки семей вахтовиков. Они проводили проверки безопасности на производствах и в офисах, стоп-часы для работников предприятий и подрядных организаций, выступали комиссарами по безопасности во время остановочных ремонтов. И это далеко не полный перечень.

«Наша задача — сохранить жизнь и здоровье коллег»

В СИБУРе была разработана корпоративная программа «Высота без опасности». Она направлена на снижение травматизма сотрудников предприятий и подрядных организаций при работах на высоте.

К реализации этой программы присоединились технические инспекторы тру-



да «СИБУР Профсоюза». Рабочая группа Центра практик «Охрана труда и промышленная безопасность» разработала серию мероприятий, которые были успешно проведены в прошлом году.

«В программу включились не только уполномоченные по охране труда, но и все сотрудники предприятий СИБУРа, которые выполняют работы на высоте. Наша задача — сохранить жизнь и здоровье коллег, общими усилиями сделать их труд максимально безопасным», — подчеркнул главный технический инспектор труда «СИБУР Профсоюза», куратор Центра практик «Охрана труда и промышленная безопасность» Сергей Печенкин.

Одним из мероприятий стала подготовка двух видеоинструкций, которые знакомят работников СИБУРа с основными правилами безопасности при использовании средств индивидуальной защиты во время подъема по вертикальной лестнице и работе на сливо-наливных эстакадах разного типа.

В видео снялись 11 уполномоченных по охране труда и продемонстрировали,

как правильно использовать страховочную привязь и разные типы подъемных устройств.

Вспомним и не допустим!

На основе реальных событий Центр практик «Охрана труда и промышленная безопасность» подготовил три альбома контактов по безопасности «Вспомним и не допустим!», посвященных проведению газоопасных и огневых работ, а также работ на высоте.

На стоп-часах и встречах в формате видео-конференц-связи технические инспекторы труда и уполномоченные по охране труда знакомили коллективы производственных подразделений предприятий и подрядных организаций с кейсами из альбома, давали практические рекомендации, обозначали ключевые моменты, на которые следует обращать особое внимание при проведении работ повышенной опасности.

«Совместно с уполномоченными по охране труда мы информируем работников



предприятий и подрядных организаций о важности соблюдения мер безопасности, оформлении разрешающих документов, организации и проведении подготовительных работ», — говорит эксперт по охране труда и промышленной безопасности первичной профсоюзной организации ООО «БИАКСПЛЕН» Антон Селезнев.

Он убежден, что безопасность основывается на осознанном отношении сотрудников к соблюдению правил охраны труда, а подобные беседы еще раз напоминают о важности и ценности человеческой жизни.



Лучшие знатоки правил

Для сотрудников предприятий СИБУРа в 2020 году было проведено три конкурса в области охраны труда.

Первый — викторина в мобильном приложении «СИБУР Профсоюз» по культуре безопасности на производстве. Символично, что она состоялась 28 апреля, в Международный день охраны труда. В викторине участвовали 79 человек, которые ответили на 20 вопросов. Победителями оказались пять сотрудников, которые быстрее всех дали верные ответы.





Безусловным лидером стал ведущий инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике АО «ПОЛИЭФ» Салават Лутфуллин — он безошибочно ответил на все вопросы в первые минуты старта викторины. В число победителей также вошли ведущий специалист ООО «СИБУР Диджитал» Сергей Яковлев, аппаратчик химводоочистки ООО «ЗапСибНефтехим» Анастасия Абкаримова, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования АО «Сибур-Нефтехим» Николай Пензин и слесарь-ремонтник ООО «Томскнефтехим» Александр Миронов.

В августе состоялся конкурс «Лучший знаток безопасного проведения работ на высоте», в котором за призы боролись 147 сотрудников предприятий СИБУРа. В финальный этап вышли 57 человек, которые безошибочно ответили на все вопросы тематического кроссворда. Призеров конкурса выбрал онлайн-генератор случайных чисел. Удача улыбнулась лаборанту химического анализа АО «Сибур-Нефтехим» Елене Грачевой, инженеру по техническому надзору и диагностике ООО «БИАКСПЛЕН» Денису Моргачеву



и слесарю-ремонтнику АО «ПОЛИЭФ» Роберту Габдулхакову.

«В конкурсе я получил много полезной и интересной информации и был рад каждому правильному ответу. Такие конкурсы нужны, поскольку помогают проверить свои знания, изучить или вспомнить нюансы подготовки и проведения работ на высоте. Поэтому я не только участвовал сам, но и рекомендовал сделать это своим коллегам», — рассказал Денис Моргачев.

В декабре 225 сотрудников предприятий СИБУРа участвовали в конкурсе «Лучший знаток безопасного проведения газоопасных, огневых и ремонтных работ». Финалистами признаны 100 человек, разгадавших все вопросы кроссворда. Онлайн-генератор случайных чисел определил трех победителей: машиниста гранулирования пластических масс ООО «Томскнефтехим» Евгения Акимова, лаборанта химического анализа АО «Сибур-Нефтехим» Елену Матвейкину и слесаря-ремонтника АО «ПОЛИЭФ» Тагира Фасхетдинова.

«Мои коллеги уже участвовали в таком конкурсе, и у меня появился азарт, захотелось проверить себя. С вопросами справился легко, а если и были сомнения, то сверял ответы со стандартом. Иногда на подготовку к работе повышенной опасности тратишь больше времени, чем на саму работу, но безопасность превыше неудобств. Ведь даже маленькая оплошность при спешке может стоить здоровья или жизни. Поэтому знания правил охраны труда при работе повышенной опасности чрезвычайно важны», — считает Тагир Фасхетдинов.

Баттл уполномоченных по охране труда

11 декабря состоялся «Баттл уполномоченных по охране труда», организованный Центром



практик «Охрана труда и промышленная безопасность» и службой охраны труда предприятий компании в рамках программы «Высота без опасности».

В соревновании состязались пять команд: «Щит» (ООО «СИБУР-Кстово»), «УправНоль» (АО «Сибур-Нефтехим»), «Навигаторы» (ООО «Томскнефтехим»), «Бескомпромиссные» (АО «СибурТюменьГаз») и «Реноваторы-2021» (ООО «ЗапСибНефтехим»).

В первом туре участникам предстояло ответить на 15 вопросов, проверяющих эрудицию и знание требований охраны труда.

Во втором туре баттла команды выполняли практическое задание с использованием средств индивидуальной защиты от падения с высоты. Уполномоченным нужно было выбрать подходящую систему обеспечения безопасности для проведения ремонта вертикальной лестницы на высоте 4 м, правильно надеть СИЗ и снять свой результат на видео.



Третий тур — творческий. Команды заранее подготовили видеосюжеты на тему «Управляемый ноль достижим?» и затем размещали их в корпоративной социальной сети КЛИК. Каждый лайк от коллег приносил балл в копилку сборных.

Победителем «Баттла уполномоченных по охране труда» названа команда из Тобольска «РЕНоваторы-2021». Второе место заняла сборная уполномоченных по охране труда ООО «Томскнефтехим» «Навигаторы». Замкнула тройку лидеров команда дзержинского предприятия СИБУРа «УправНоль».

Технический инспектор труда первичной профсоюзной организации ООО «ЗапСибНефтехим» Александр Климов комментирует, что команды продемонстрировали отличную подготовку и высокий уровень знаний правил безопасной работы на высоте. «Благодарим всех участников и организаторов баттла и надеемся еще не раз встретиться на соревнованиях», — заключил он.



Творческая кухня

Дворца искусств «Нефтяник»

Пандемии не помеха эффективной работе и вдохновенному творчеству. Это подтверждает специалист I категории отдела культурно-досуговой деятельности, председатель первичной профсоюзной организации Дворца искусств «Нефтяник» ПАО «Сургутнефтегаз» **Александр Будковский**, который рассказал о коллективе, своей работе и творческих планах.

— Александр Сергеевич, по уже сложившейся традиции мы просим председателей первичных организаций рассказать о себе.

— Я родился в 1990 году в городском поселке Белый Яр Сургутского района в семье рабочих. Здесь окончил среднюю школу. В школьные годы у меня были разные увлечения — и театральные искусство, и спорт. Выступал в роли защитника в команде «Соболь» Сургутского района по мини-футболу на городских, районных, окружных и всероссийских соревнованиях. Вместе с командой мы неоднократно занимали призовые места.

— Почему выбрали профессию, связанную не со спортом, а с искусством?

— Это дело случая. В седьмом классе я часто пропадал на соревнованиях и не всегда успевал изучать школьную программу. Учительница литературы сказала, что, если я хорошо выступлю в сказке на новогоднем утреннике, это отразится на моей итоговой оценке по этому предмету. Я согласился, тщательно подготовился к своей сценической роли Генерала, и, к моей радости, дебют оказался успешным. Это и, конечно, любовь к творчеству способствовали тому, что после окончания школы я поступил в Сургутский государственный университет по специальности «Режиссер театра. Преподаватель».



Текст:

Владимир
Заенчковский

Фото:

Даниэлла
Бершанская



— Учеба нравилась, не испытывали трудностей?

— Учиться было очень интересно. Я с упорением постигал театральную науку. С 8.00 до 16.00 занимались на парах, а потом началась самостоятельная подготовка. Ставили сцены, репетировали этюды, чтобы на следующий день показать их своим педагогам.

А на третьем курсе я нашел себе еще одно занятие — увлекся кулинарным искусством. Окончил специальные курсы. Это позволило мне подрабатывать по вечерам в ресторане помощником шеф-повара, чтобы иметь дополнительный доход к скромной студенческой стипендии.

— Как сложилась ваша судьба после окончания вуза?

— Еще на пятом курсе в 2010 году я устроился специалистом центра «Классика» во Дворце искусств «Нефтяник» ПАО «Сургутнефтегаз». Занимался гастрольной деятельностью коллектива и параллельно вел культурно-развлекательные мероприятия. Потом работал в других отделах, где многому научился и получил отличный профессиональный опыт.

— Вы участвовали в общественной жизни коллектива до избрания вас в 2019 году председателем ППО?

— В деятельности профсоюзной организации я начал участвовать в 2004 году — после того, как меня избрали председателем молодежного объединения Дворца искусств «Нефтяник» ПАО «Сургутнефтегаз». Совместно с председателем ППО Татьяной Олеговной Голубковой постигал все премудрости профсоюзной работы, так как возглавлял цеховой комитет творческих работников.

А после ухода Татьяны Олеговны на заслуженный отдых в ноябре 2019 года меня избрали председателем первичной профсоюзной организации.

— Вы были готовы к такому повороту?

— Разумеется. По роду своей деятельности постоянно работаю с людьми и всегда нахожусь в гуще событий, умею находить с любым человеком общий язык, поддерживать и деловые, и дружеские отношения — в зависимости от ситуации.

— Трудно поверить в то, что в вашей жизни ничего не изменилось после избрания вас председателем.

— Председательство прибавило забот, повысило ответственность за результаты творческой работы коллектива — ведь должность публичная. В период пандемии поступало очень много обращений от людей. Многие, особенно поначалу, испытывали психологические проблемы



из-за того, что невозможно давать концерты, ставить спектакли, мюзиклы и выходить на сцену. Но совместно с руководством Дворца искусств и вышестоящим руководством удалось переломить ситуацию и разрядить психологическую обстановку в коллективе.

— Как устроен творческий процесс сегодня?

— Мы оправились от тяжелого удара, перейдя, как того требует время, в онлайн. Конечно, это немного не то, что было раньше, но мы стараемся таким образом контактировать со зрителем, устанавливать обратную связь и приносить пользу. Так, готовя онлайн-концерт к 75-летию Великой Победы, мы получили первый хороший опыт масштабных съемок праздничной концертной программы. Потом были концерты ко Дню города, ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности и другим важным событиям.

— Расскажите, как готовится то или иное мероприятие?



— Сначала создается его концепция. Затем разрабатывается алгоритм съемок и проходит сама съемка мероприятия. Трудность в том, что в процессе работы, строго соблюдая санитарные нормы и правила, мы стараемся как можно меньше контактировать друг с другом. Поэтому концерт снимается в живом формате локально с трех-четырех камер в разных местах Дворца искусств, а потом монтируется.

Номера, естественно, малоформатные — в них участвуют от двух до трех человек. Репертуар включает инструментальное исполнительское мастерство, чтение прозы, стихотворения и танцевальное искусство. Ценой проб и ошибок мы наработали такой опыт и успешно применяем его на практике. Онлайн-концерт длится примерно 1 час 15 минут, встречи с артистами — до 45 минут.

— Как вы находите зрителя?

— Наши мероприятия транслируются на телеканалах и в социальных се-



тях: на страницах Дворца искусств «Нефтяник» в Instagram и «ВКонтакте». Трансляцию предваряет анонс с афишей мероприятия в газете сургутских нефтяников «Нефть Приобья», которая рассылается сотрудникам компании на электронную почту. С начала пандемии мы провели порядка 76 онлайн-мероприятий. Для детей мы организуем онлайн-уроки в 17 различных кружках Дворца искусств.

— Несмотря на сложное время, творческие коллективы Дворца искусств продолжают успешно работать?

— Да, это действительно так. В наступившем году мы планируем подготовить и показать четыре новых спектакля, литературно-музыкальные композиции, приуроченные к юбилеям известных поэтов, детские караоке-спектакли и многое другое. В нашей творческой копилке масса идей. Уверен, наши мероприятия непременно найдут своего зрителя.

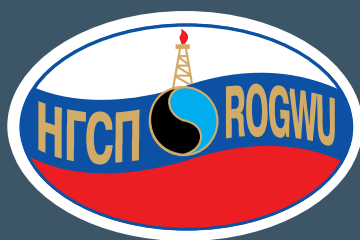


#КТОЕСЛИНЕМЫ

#НГСП

#ПРОФСОЮЗБУДУЩЕГО

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

