



НГСП ИНФОРМ

ROGWU INFORM

3-2017

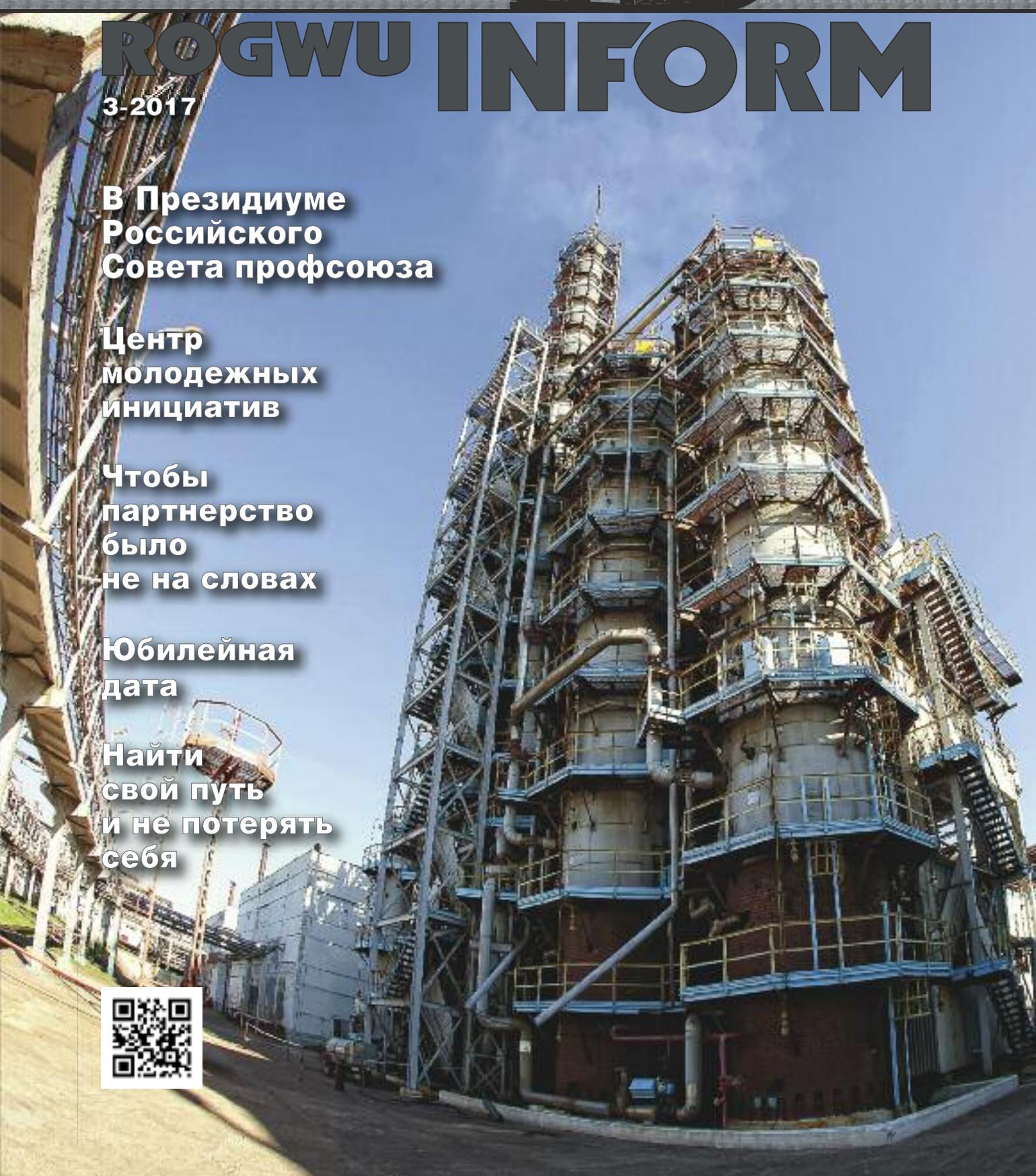
**В Президиуме
Российского
Совета профсоюза**

**Центр
молодежных
инициатив**

**Чтобы
партнерство
было
не на словах**

**Юбилейная
дата**

**Найти
свой путь
и не потерять
себя**



В РОССИЙСКОМ СОВЕТЕ ПРОФСОЮЗА

В Президиуме Российского Совета профсоюза - 1
Заявление Нефтегазстройпрофсоюза России - 2
Награды победителям - 3
Опыт лучших
Центр молодежных инициатив - 4
В режиме онлайн - 6

Труд и оплата труда - 8

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Полезный опыт

Чтобы партнерство было не на словах - 10

В СТРУКТУРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРОФСОЮЗА

Юбилейная дата - 12
Новый рекорд за 90 дней - 18
Не просто выжили - 20
Найти свой путь и не потерять себя - 24
Шли к намеченной цели без наскока - 26

МОЛОДЕЖЬ В ПРОФСОЮЗЕ

Молодежь на Крайнем Севере - 29

ФИНАНСЫ И УЧЕТ

О страховых взносах - 32

ОТДЫХ. ДОСУГ. СПОРТ

На стыке спортивных сезонов - 37

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Горнолыжный тимбилдинг «Цей 2017» - 39

Учредитель:
Общероссийский профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства

Экспертный совет:
**А.В.Корчагин
Н.В.Звягинцева
В.В.Зотов
В.С.Косович**

Ответственный за выпуск
Л.А.Бровкина

Корреспондент
В.А.Рачкин
Компьютерная верстка и дизайн
С.М.Потемкина

Мнение редакции не обязательно совпадает с мнением авторов

Адрес редакции:
119119, Москва,
Ленинский проспект, 42,
Нефтегазстройпрофсоюз России
Тел.: +7 (495) 930-69-74
Факс: +7 (495) 930-96-01
E-mail: ngspinform@yandex.ru
<http://www.rogwu-center.ru>

Журнал издается с июля 1997 г.
Выходит 1 раз в месяц.

Тираж 2 500 экз.
Журнал зарегистрирован
в Государственном комитете
Российской Федерации по печати

Регистрационный номер 016768

Цена свободная



9 февраля 2017г. в г. Екатеринбурге состоялось очередное заседание Президиума Российского Совета профсоюза. Вел заседание Председатель Профсоюза Александр Корчагин.

Повестка дня была насыщенной и включала в себя более 20 вопросов по различным направлениям деятельности Профсоюза и его организаций.

Президиум Российского Совета профсоюза постановил созвать IV Пленум Российского Совета профсоюза 18 апреля 2017 года с повесткой дня «О совершенствовании профсоюзного контроля в области охраны труда в нефтегазовом комплексе».

Члены Президиума Российского Совета профсоюза обсудили социально-экономическую ситуацию в организациях. В принятом Постановлении «О мониторинге социально-экономической ситуации» отмечено, что «в 2016 году в нефтегазовом комплексе более чем в три раза увеличилась численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации, по-прежнему на ряде предприятий имели место задержки заработной платы». В связи с этим решено во взаимодействии с федеральными органами исполнительной



В ПРЕЗИДИУМЕ РОССИЙСКОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА



власти страны своевременно оказывать содействие в урегулировании ситуаций, связанных с ухудшением социально – экономической ситуации на предприятиях по результатам мониторинга

Одним из самых острых стал вопрос о необходимости продолжения работы по сохранению районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в связи с предложенным Правительством Российской Федерации механизмом доведения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения. По словам Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Александра Корчагина, «устно нас заверяют в том, что предлагаемые изменения членов нашего профсоюза не затронут. Но ситуация развивается, к сожалению, не так, как мы того хотим. Мы обозначили проблемы, мы держим вопрос на контроле».

«Мы не дадим принять и привести в исполнение анти-социальные решения и лишить граждан, работающих и проживающих в непростых природно-климатических условиях Российского Севера, надежды на получение справедливой и достойной заработной платы» - отмечено членами Президиума Российского Совета профсоюза.

По данному вопросу Президиумом принято заявление.

На заседании также были рассмотрены вопросы об итогах детской оздоровительной кампании 2016 года с примерами лучших практик по обеспечению детского оздоровительного отдыха, о работе Пермской территориальной организации Профсоюза (председатель А.В.Мартынов) по реализации молодежной политики Профсоюза и рекомендовано распространить положительный опыт Пермской организации по работе с молодежью.

Президиум утвердил двух новых представителей Профсоюза на территории Российской Федерации на общественных началах: в Дагестане - Насрутдинову Руманият Магомедовну, председателя профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Махачкала», а в Чеченской республике – Умханова Амхада Асвадовича, председателя объединенной профсоюзной организации ОАО «Грознефтегаз».

На Президиуме состоялся разговор о международной деятельности Профсоюза, в частности, о действиях Глобального профсоюза IndustriALL в интересах членов Нефтегазстройпрофсоюза России. Информацию по данному вопросу доложил Вадим Борисов, региональный представитель IndustriALL .

По всем обсуждаемым вопросам были приняты соответствующие постановления. □

ЦЕНТР МОЛОДЕЖНЫХ ИНИЦИАТИВ

ОПЫТ ЛУЧШИХ

**Президиум Российского Совета профсоюза
9 февраля 2017 года заслушал практику работы
Пермской территориальной организации
Профсоюза по реализации молодежной политики
Профсоюза и рекомендовал положительный опыт
работы с молодежью к широкому
распространению в профсоюзных организациях.**



А.В. Мартынов,
председатель Пермской
территориальной организации
Нефтегазстройпрофсоюза
России

Системная и целенаправленная работа по реализации молодежной политики в Пермской территориальной организации началась весной 2006 года с создания Центра молодежных инициатив (ЦМИ). Основная задача того периода заключалась в необходимости формирования и организации работы координационного центра профсоюзного актива из числа молодежи с целью развития интереса и привлечения части молодежи к активному участию в профсоюзной деятельности,

прежде всего, в социально-трудовых отношениях и вопросах, связанных с охраной и безопасностью труда.

Цели на перспективу определялись необходимостью формирования кадрового резерва для работы в Профсоюзе, увеличения представительства молодежи в выборных органах первичных профсоюзных организаций, обеспечение взаимодействия и обмен опытом молодежных советов профсоюзных организаций разного уровня. В основу мероприятий по реализации молодежной политики положено обучение молодых профсоюзных активистов. Семинары 2006-2007 годов в основном были посвящены обучению профсоюзным азам – структуре Профсоюза, его истории, знакомилась с Уставом профсоюза и нормативными документами, регламентирующими деятельность по тем или иным направлениям. Изучали Трудовой кодекс, принципы социального партнерства, структуру коллективного договора. В марте 2008 года был начат цикл семинаров по теме «Школа молодого профсоюзного лидера» с применением активных форм групповой работы. С октября 2008 по январь 2009 года с активом ЦМИ специалистами аппарата территориальной организации проведено четыре семинара-видеотренинга, объединённых общей темой - «Ма-

стерская эффективного общения». В декабре 2009 года на базе Регионального учебного центра профсоюзов в г.Перми состоялся первый этап семинара «Подготовка профсоюзных преподавателей – обучение обучающихся» для молодежного актива Пермской территориальной организации и членов Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России. В ходе семинара слушатели подробно разбирали актуальные темы профсоюзного обучения, сравнивали цели профсоюзной организации в обучении актива, участников и преподавателей, активные методы обучения и способы их применения в практической работе, роль преподавателя в организации и проведения обучения. В конце семинара участники выполнили работу по написанию программ однодневного семинара, который они должны были провести самостоятельно в своих профсоюзных организациях. Все представленные программы были тщательно обсуждены. Слушатели достойно справились с поставленной задачей и вполне могли приступить к первым самостоятельным шагам в качестве преподавателей. В ноябре 2010 года состоялся заключительный этап межрегионального семинара «Подготовка модераторов профсоюзного обучения», в работе которого приняли участие молодежные лидеры из других регионов.

На семинаре обсуждались не только общие подходы к обучению профсоюзного актива, но и конкретные программы проведения занятий будущих профсоюзных модераторов. Программы создавались непосредственно на занятиях, а затем детально разбирался и обсуждался каждый блок этих программ. С октября 2010 по март 2011 года было продолжено обучение по 72-х часовой программе «Школа молодежного профсоюзного актива», в котором приняли участие 30 молодых лидеров профсоюзных организаций нефтегазового комплекса Пермского края. В процессе обучения отработывались практические навыки переговорного процесса, работа с возражениями и разрешения конфликтов. В 2011-2015 годах члены совета Центра молодежных инициатив самостоятельно организовывали и проводили комплексные семинары, разовые психологические курсы и тренинги для молодежного актива в своих первичных профсоюзных организациях.

Ряд семинаров был проведён по заявкам отделов кадров предприятий. В 2014 -2015 годах важным этапом в реализации молодежной политики и обучения профсоюзного актива явилось проведение семинаров по процессам формирования социальных проектов и практике их реализации. Участники получили навыки создавать собственные социальные проекты, обосновывать их необходимость для членов Профсоюза, рассчитывать затраты и сроки внедрения,

правильно презентовать и обеспечивать продвижение. Часть проектов, разработанных участниками семинаров, реализованы, а часть находится в стадии реализации.

Наибольшей популярностью пользуются проекты по оказанию помощи ветеранам, сбору одежды и книг для детских домов, формированию волонтерских бригад по очистке от мусора мест отдыха, обустройству родников малых рек, облагораживанию территорий культовых объектов.

Креативный творческий подход проявляют молодежные активисты по проведению публичных акций и флешмобов по пропаганде здорового образа жизни, созданию сценариев и съемкам фильмов по мотивации профсоюзного членства и т.п.

Не менее важным направлением в реализации молодежной политики Профсоюза является организация и проведение форумов и слетов профсоюзного актива молодежи.

С момента создания ЦМИ проведено 10 слётов. На начальном этапе программы слётов формировались специалистами аппарата территориальной организации, но постепенно шло привлечение молодежного актива к формированию программ и форм проведения мероприятий. На заседаниях организационных комитетов не только учитывали пожелания молодежи, но и предлагали им самим взять на себя подготовку и реализацию определённого этапа. Последние слёты были полностью подготовлены и проведены советом ЦМИ. Каждый слёт имел свою тематику и, как правило, посвящался главному событию года.

Первый слет был однодневным и проведён на теплоходе в июле 2007 года совместно с председателями профсоюзных организаций. До прибытия на «зелёную стоянку» участники слета работали в группах по предложенной тематике на знание истории Профсоюза. На «зелёной стоянке» каждая группа в игровой форме представляла этапы создания и развития профсоюзного движения. На положительный результат повлияло то, что вместе с молодежью в группах работали председатели профсоюзных организаций, умудрённые опытом.

В августе 2008 года состоялся второй слёт молодежного актива, который объединил представителей 14 команд от организаций нефтегазового комплекса Пермского края. Участникам слёта предстояло сформировать «идеальный» коллективный договор в условиях кризиса.

Третий слёт молодежного профсоюзного актива в августе 2009 года был посвящён году молодежи. Участие в слёте приняли более 70 активистов из 13 организаций. Цели и задачи мероприятия заключались в пропаганде профсоюзного движения среди молодёжи, укреплении единства членов профсоюза, расширение представления участников о профсоюзной деятельности, обмен опытом работы молодежных советов.

Четвертый слёт молодежного профсоюзного актива в августе 2010 года был посвящён 20-летию Нефтегазстройпрофсоюза России.

Пятый слёт представителей молодежных советов в сентябре 2011 года, посвящённый году космонавтики, проведён под общим названием «Через тернии к звёздам». Для реализации намеченных целей и задач в программу слёта были включены творческие конкурсы, коллективная работа в группах, участие в мастер-классах «Всё в наших руках»

по номинациям: ораторское мастерство, журналистика, танцевальная номинация, творческий отчёт в форме песни, разработка агитационных плакатов и профсоюзной символики.

Шестой молодежный слёт состоялся в июле 2012 года и проведён под девизом «Пермский край – это мы!». Участие в этом слёте приняла команда Пермоборонпрофа, что придало особую остроту конкурсным и дискуссионным мероприятиям. Седьмой слёт молодежного актива территориальной организации в июне 2013 года проходил под названием «Профсоюзная кухня». На первое задание для участников слёта организаторы подготовили острые вопросы в рамках «ЧИЛИдискуссии «Особенности профсоюзного движения на современном этапе».

Доминирующей темой восьмого слета в июне 2014 года стали вопросы обучения профсоюзного актива молодежи. Тематика девятого слета в июне 2015 года была посвящена 70-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, а учитывая то, что 2015 год был объявлен Годом литературы в России, литературно-музыкальное мероприятие «Мир без войны пригладен как он есть» было построено на творчестве известного земляка - писателя Виктора Астафьева. Важным и весьма позитивным направлением в реализации молодежной политики явилось зарождение традиции по оказанию благотворительной помощи поселениям муниципальных образований.

При подготовке и проведении этого слёта в программу мероприятий было включено действие, связанное с оказанием помощи администрации деревни Филипповка по благоустройству территории вокруг памятника сельчанам, павшим в годы Великой Отечественной войны. Жаркий сезон в июне 2016 года открыл десятый юбилейный слет под брендом «Профсоюзные каникулы». Насыщенная и разнообразная программа слёта, посвященная Году российского кино, дала возможность раскрыться и проявить свои способности каждому участнику. Системные задания для участников слётов позволяют специалистам и председателям профсоюзных организаций Пермского края проводить анализ и оценку знаний, умений и навыков, приобретаемых молодежью. Ежегодный мониторинг показывает, что навыки командной работы, техники ведения переговоров, профсоюзного информирования и активизации молодых работников успешно осваиваются. Многим активистам полученные знания способствовали карьерному росту как на производстве, так и в общественной деятельности.

Работа совета Центра молодежных инициатив строится на плановой основе. Планы работы совета ЦМИ ежегодно в феврале согласовываются с президиумом комитета территориальной организации на предмет возможности финансирования запланированных мероприятий. Заседания совета ЦМИ проводятся достаточно регулярно и, как правило, согласуются с занятиями на учебных семинарах. Последнее время востребованным является общение молодых активистов в социальных сетях.

Создали свою группу «В Контакте», в которую входит более сотни «завсегдатаев» молодежных слётов и учебных семинаров, многие вопросы обсуждаются и оперативно принимаются решения по ним через общение в сети. Следует отметить, что общение в социальных сетях для моло-

дежного актива не является приоритетом, потребность в «живом» непосредственном общении превалирует. Довольно часто ребята самостоятельно объявляют сборы - вместе сходить на выставку или спортивное мероприятие, принять участие в квесте, снять клип с каким-либо флеш-мобом. Самостоятельно готовятся к смотрам агитбригад, проводимых на краевом уровне, участию в КВН команд Лиги работающей молодежи или участвуют в мероприятиях, организуемых Молодежным парламентом края.

Даже во время отпусков умудряются собраться вместе, чтобы по горам побегать. Прекрасно понимая важность формирования и поддержания имиджа Нефтегазстройпрофсоюза России в регионе, совет ЦМИ активно принимает участие в мероприятиях, организуемых молодежным советом Пермского крайсовпрофа. Внимание молодежного совета крайсовпрофа в большей степени ориентировано на деятельность студенческих организаций, а решение проблем и интересов работающей молодежи, конечно же, ложится на территориальные организации отраслевых профсоюзов. Четыре года назад молодежный актив включился в ежегодный смотр-конкурс профсоюзных агитбригад. Ежегодно молодежный совет крайсовпрофа организует форумы для актива отраслевых организаций - «Зимний костер», «Свежий ветер», различные смотры-конкурсы, квесты, флешмобы. Активисты ЦМИ непосредственно принимают участие в этих мероприятиях. В молодежных форумах и слётах Нефтегазстройпрофсоюза России самое активное участие принимали молодые активисты от Пермской территориальной организации.

Если говорить о результатах работы территориальной организации по реализации молодежной политики Профсоюза, следует отметить следующее: удалось сформировать и организовать работу координационного центра профсоюзного актива из числа молодежи; развить интерес и привлечь часть молодежи к активному участию в профсоюзной деятельности, прежде всего, в социально-трудовых отношениях и вопросах, связанных с охраной и безопасностью труда; увеличить представительство молодежи в выборных органах цеховых и первичных профсоюзных организаций; обеспечить взаимодействие и обмен опытом молодежных советов профсоюзных организаций разного уровня; выстроить систему непрерывного обучения молодых профсоюзных активистов, что для многих способствовало карьерному росту; подготовить группу активистов, способных самостоятельно вести преподавательскую работу и быть модераторами на семинарах и форумах; и, что немало важно, поддерживать имидж Нефтегазстройпрофсоюза России в Пермском крае на достойном уровне.

Работа Пермской территориальной организации по реализации молодежной политики органично согласуется с деятельностью межрегиональных и территориальных организаций в других регионах. Этот тезис подтверждается мониторингом информации, размещаемой на сайтах. Слияние усилий молодежных советов территориальных и межрегиональных профсоюзных организаций даёт синергетический эффект в решении задач, определяемых съездами Профсоюза.

Информация подготовлена Пермской территориальной организацией Профсоюза (публикуется с сокращениями)

Нефтегазстройпрофсоюз России проводит серию обучающих и методических мероприятий для структурных организаций Профсоюза. Работа проводится в форме вебинаров – конференций в режиме онлайн. Участниками такого обучения стали специалисты Профсоюза из 63 регионов страны. Вебинары проводили руководители отделов аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России. В первом квартале 2017 года уже состоялись обучения по вопросам финансово-бухгалтерской, информационной, организационно-профсоюзной, правовой работы, охраны труда и здоровья, совершенствования положений о смотрах-конкурсах коллективных договоров и детских оздоровительных лагерей. Ниже мы рассказываем, о чем шел разговор на вебинаре по организационно-профсоюзной работе.

Вебинар по организационно-профсоюзной работе

Вопросы принятия Уставов профсоюзных организаций и важные изменения в локально-нормативных актах Профсоюза были рассмотрены на вебинаре. Его провели Сергей Лейканд, начальник отдела организационно-профсоюзной работы аппарата Профсоюза, и Дмитрий Куряев, главный юрист-консультант аппарата Профсоюза.

Изменения, внесенные в Устав Профсоюза VII Съездом Профсоюза

Было отмечено, что в соответствии с внесенными Съездом Профсоюза изменениями и дополнениями в Устав Профсоюза профсоюзные организации Нефтегазстройпрофсоюза России теперь действуют на основании своих уставов, которые не должны противоречить Уставу Профсоюза. Соответственно, детальная структура и компетенция органов управления профсоюзными организациями – в Уставах профсоюзных организаций.

Норма «квалифицированное большинство», необходимое для принятия решений по вопросам исключительной компетенции, изменилась: от 2/3 (66%) голосов снизилась до 52%.

Закреплена в Уставе Профсоюза такая новелла гражданского законодательства как принятие решений коллегиальных профсоюзных органов посредством заочного голосования, включая даже решения Съезда Профсоюза.

Из Устава был исключен такой институт, как представительство Профсоюза на территории, где не имеется территориальных организаций и не введены должности представителей Профсоюза.

Как принять Устав профсоюзной организации?

На основании Примерного устава профсоюзной организации разработать проект Устава профсоюзной организации; согласовать его с вышестоящей организа-

В РЕЖИМЕ ОНЛАЙН

цией; провести внеочередное общее собрание (конференцию) по изменению учредительных документов; юридическим лицам представить в территориальный орган Минюста комплект документов для регистрации изменений.

Характерные ошибки в Уставах профсоюзных организаций:

отсутствует согласование с вышестоящей профсоюзной организацией или Профсоюзом;

отсутствуют разделы «Права» и «Обязанности» профсоюзной организации, в том числе обязанности по перечислению членских взносов в вышестоящую профсоюзную организацию или Профсоюз в соответствии с установленным Уставом Профсоюза и решениями профсоюзных органов порядком, сроками и размерами, по выполнению решения вышестоящих профсоюзных органов;

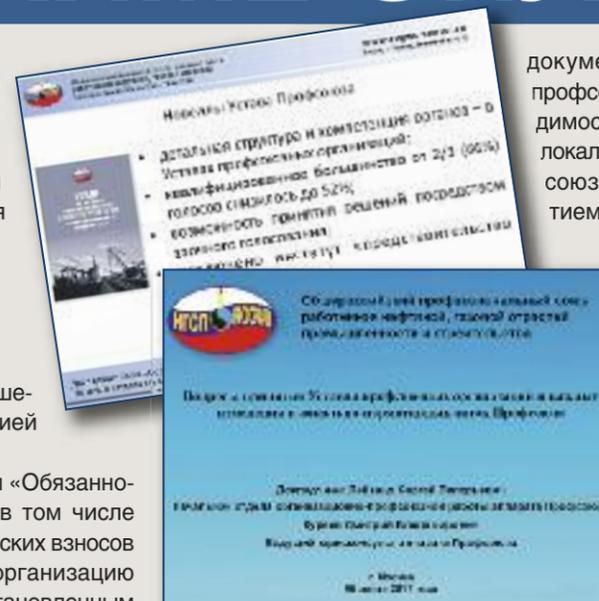
включены в Устав Профсоюза вопросы приема в члены Профсоюза, учёта членов Профсоюза, сохранения и прекращения профсоюзного членства, применения поощрений и взысканий, а также прав и обязанностей членов Профсоюза, уплаты членских взносов ниже, что является совершенно лишним;

не определен четко размер взносов на финансирование деятельности организации (для объединённой первичной, территориальной, межрегиональной профсоюзной организации).

Далее были рассмотрены вопросы государственной регистрации уставов профсоюзных организаций, что нужно знать для того, чтобы зарегистрировать устав профсоюзной организации, какие необходимы ведомственные нормативные правовые акты, регламентирующие порядок проведения государственной регистрации, а также какие документы подаются в регистрирующий орган для государственной регистрации устава и требования к оформлению документов. Указаны типичные ошибки, допускаемые заявителями при государственной регистрации изменений, вносимых в учредительные документы. Особое внимание обращено на требование, определенное в статье 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для учредительных документов профсоюзных организаций, входящих в структуру Общероссийского профсоюза - Устав такой профсоюзной организации не должен противоречить Уставу Профсоюза.

Важные изменения в локально-нормативных актах Профсоюза

Регламент подготовки и проведения общего собрания (конференции) профсоюзной организации и инструкция по учету членов Профсоюза являются основополагающими



документами для председателей профсоюзных организаций. Необходимость внесения изменений в эти локально-нормативные акты Профсоюза была обусловлена принятием Съездом Профсоюза новой редакции Устава.

На что следует обратить внимание в Инструкции по учету членов Профсоюза? Прежде всего, на более четкую регламентацию пункта о постановке на учет вновь принятого члена Профсоюза, это необходимо делать в день принятия соответствующего решения.

Кроме того, изменен пункт Инструкции об оставлении на учете неработающих пенсионеров, лиц, временно прекративших трудовую деятельность в связи с воспитанием детей или уходом за тяжелобольным членом семьи, временно лишившихся работы в связи с сокращением штатов, ликвидацией организации (до устройства на другую работу), проходящих военную службу по призыву. Если раньше при отсутствии заявления о снятии с профсоюзного учета такие лица «автоматически» оставались на учете в профсоюзной организации, теперь, напротив, необходимо написать заявление об оставлении на профсоюзном учете, что делает выбор члена Профсоюза более осознанным и позволяет избежать конфликтных ситуаций при исключении из членов Профсоюза за неуплату членских взносов в течение трех месяцев подряд (пункт 1 статьи 19 Устава Профсоюза). Эту информацию в обязательном порядке необходимо довести до сведения членов Профсоюза и использовать при дальнейшей работе.

Изменилась форма учетной карточки, добавилась графа «электронная почта» для более оперативного информирования членов Профсоюза, учитывая современные реалии, также понятия «год рождения» члена Профсоюза, «месяц и год» вступления в Профсоюз были заменены на более конкретное «дата».

В Регламенте теперь более четко прописаны основания для проведения внеочередного общего собрания (конференции), функции рабочих органов. Большое количество правок было внесено в раздел «Порядок голосования», которые, в основном, коснулись обязанностей счетной комиссии и правил проведения тайного голосования. Еще раз обращаем внимание, что по каждому из вопросов повестки дня/кандидату необходимо проголосовать за один из вариантов ответа («за», «против», «воздержался»). Кроме того, расширились основания для признания бюллетеня для тайного голосования недействительным. □

Презентация доклада Международной организации труда «Зарботная плата в мире в 2016–2017 годах. Неравенство в оплате труда на предприятиях»

ТРУД И ОПЛАТА ТРУДА

20 февраля в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» состоялась презентация доклада Международной организации труда «Зарботная плата в мире в 2016–2017 годах. Неравенство в оплате труда на предприятиях». В мероприятии приняли участие Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин и ведущий специалист социально-экономического отдела аппарата Профсоюза Мирлан Укуев.



С основными сообщениями выступили главный экономист, специалист по вопросам заработной платы Бюро МОТ в Женеве, один из основных авторов документа Патрик Бельзер и главный специалист по вопросам заработной платы группы технической поддержки по вопросам достойного труда Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии Николая Стюдер.

Доклад был посвящен анализу тенденций в области заработной платы в мире и вызвал живой интерес как у представителей Минтруда России, Росстата, Госдумы, профсоюзов, так и у представителей научного сообщества.

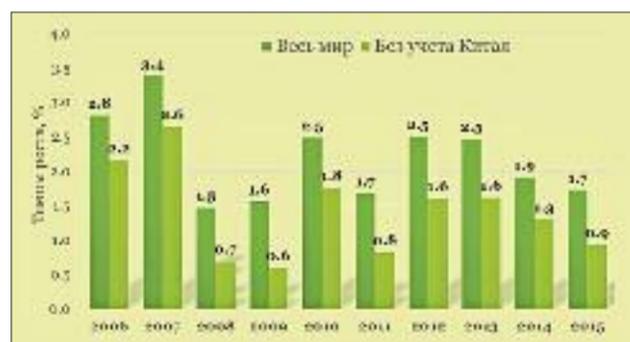


Рис. 1. Темпы роста средней заработной платы в мире в 2006-2015 годах, %

База данных, на основе которых был подготовлен доклад, охватывает около 70 стран-членов МОТ и 95% наемных работников в мире.

Один из главных выводов доклада заключается в том, что устойчивый рост заработной платы работников – главное условие формирования среднего класса с высокой покупательной способностью, без которого невозможен устойчивый экономический рост.

На макроэкономическом уровне заработная плата является главным источником дохода и формирования бюджетов семей, направляемых на покупку товаров и услуг, что, соответственно, стимулирует совокупный спрос.

В последние годы в мире наблюдается сокращение темпов роста оплаты труда, за исключением США и стран Европы. В ряде стран с развивающейся экономикой уровень заработной платы и, соответственно, уровень жизни работников остается на крайне низком уровне, прямым следствием чего является рост социального расслоения (рис.1).

Еще одним из выводов доклада стала необходимость взаимосвязи роста заработной платы и производительности труда в долгосрочной перспективе. Так, месячная заработная плата в промышленно развитых странах Большой двадцатки составляет в среднем 3 100 долл. США по паритету покупательной способности, а в странах Большой двадцатки с переходной экономикой – 1 300 долл. США.

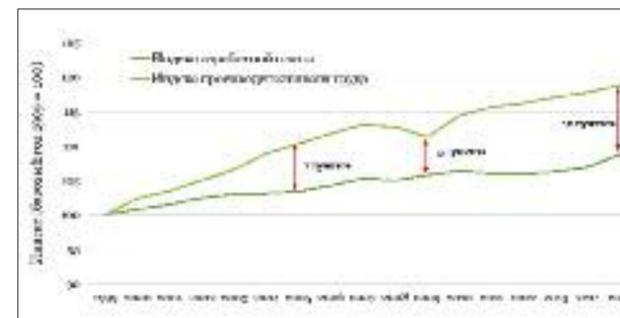


Рис. 2. Индексы заработной платы и производительности труда в 1999-2015 годах, %



Однако, как показывают статистические данные, во многих странах связь между ростом заработной платы и производительности труда становится все менее выраженной. Так, в промышленно развитых странах наблюдается увеличение разрыва между ростом производительности труда и ростом заработной платы (рис.2).

В результате возникает необходимость проведения социально-экономической политики в области оплаты труда, обеспечивающей работникам и их семьям достойную заработную плату.

В Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» приведены факторы, которые необходимо учитывать при определении уровня минимальной заработной платы. Это, в первую очередь, потребности работников и их семей, стоимость жизни, социальные пособия, а также экономи-

	Суммарная оплата труда, ниже % группы				Суммарная оплата труда, выше % группы			Длительные соглашения			
	1%	10%	50%	75%	25%	10%	1%	дл/д1	дл/д5	дл/д1	ц,100/д1
Бразилия	0,1	3,0	23,8	44,2	55,8	35,0	5,8	5,3	3,0	1,8	26
Китай	0,1	3,1	26,2	48,8	50,4	29,7	5,3	4,2	2,2	1,9	10
Индия	0,0	0,7	17,1	35,8	64,0	42,7	3,9	10,9	3,8	3,0	33
Россия	0,2	3,0	27,8	53,2	46,8	24,8	4,5	5,1	2,2	2,4	12
ЮАР	0,0	0,3	11,9	28,1	71,9	49,2	20,2	14,8	5,0	3,8	89

Табл 1. Распределение фонда заработной платы в странах БРИКС

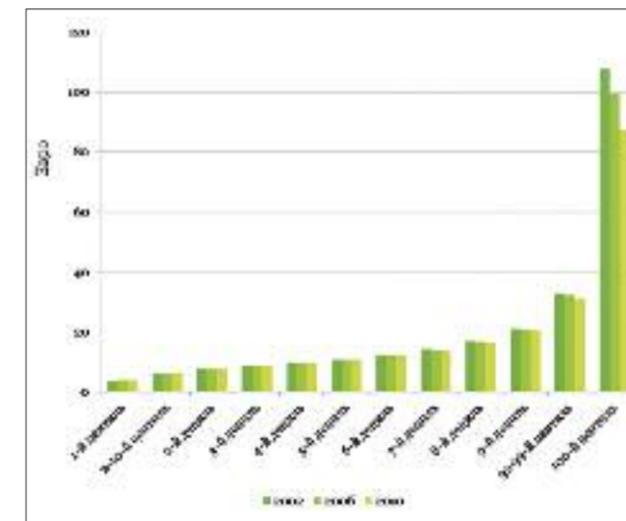


Рис. 3. Распределение фонда заработной платы в странах Европы по процентным группам в 2002-2010 годах, евро

ческие аспекты, включая вопросы экономического развития, уровень производительности труда и необходимость поддержания высокого уровня занятости.

Проведение такой устойчивой политики возможно только путем коллективных переговоров. Коллективные переговоры – это эффективный инструмент, позволяющий обеспечить справедливую оплату труда работников в зависимости от уровня производительности труда в отрасли.

Одним из важных вопросов, который был затронут в ходе обсуждения доклада стал вопрос неравенства доходов. В мире все больше экспертов приходят к пониманию того, что чрезмерное неравенство негативно сказывается на экономическом росте и качестве жизни людей в разных странах мира (рис.3).

Например, в странах Европы (22 страны), на долю 1% работников с наибольшей заработной платой приходится 6% месячного фонда заработной платы, а на долю 1% работников с наименьшей заработной платой – 0,2%, т.е. в 30 раз меньше. На долю 10% работников с наименьшей заработной платой приходится 3,6% фонда заработной платы, на долю 10% работников с наибольшей заработной платой – уже 25,5% (табл.1).

Подводя итог обсуждения доклада, ректор Академии труда и социальных отношений Нина Кузьмина отметила, что тезисы представленного доклада позволят усилить

позицию профсоюзов в переговорах с Правительством Российской Федерации и общероссийскими объединениями работодателей.

Нефтегазстройпрофсоюз России будет использовать выводы, полученные в результате статистических исследований МОТ, при ведении коллективных переговоров по социально-трудовым вопросам.

Социально-экономический отдел аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России



ПОЛЕЗНЫЙ ОПЫТ

ЧТОБЫ ПАРТНЕРСТВО БЫЛО НЕ НА СЛОВАХ

Командировочное время, как всегда, спрессовано делами настолько, что порой и передышки нет. Тем не менее, председатель Саратовской областной организации профсоюза Алексей Павлович Киселев настойчиво просил найти возможность встретиться с Денисом Александровичем Гринько, заместителем начальника Саратовского районного нефтепроводного управления по персоналу и общим вопросам.

Обязательно, не раз напоминал Киселев, вам надо пообщаться - своеобразный, очень интересный человек Гринько. Несмотря на относительную молодость, многое уже успел сделать в профсоюзе, а теперь

является высококлассным и, поверьте, с большой перспективой специалистом. К сожалению, наша встреча все откладывалась и откладывалась - производственные дела не позволяли Гринько отлучаться с работы. Наконец, знакомлюсь с Денисом Александровичем и включаю диктофон. Беседа наша была продолжительной, но по причине рамок журнала не все из услышанного вошло в публикацию. И все же самое интересное, полагаю, осталось.

- Вы, Денис Александрович, работаете с коллективом напрямую и людей знаете. Тем более, как мне сказали, в свое время несколько лет возглавляли профком предприятия. Так что опыт профсоюзной ра-

боты есть, а теперь и управленческой. Как же, на ваш взгляд, найти ту золотую середину, чтобы отношения профсоюза и работодателя были взаимовыгодными?

- Между ними должен быть выстроен диалог. При этом профсоюз должен помогать администрации, равно, как и она помогать профсоюзу. И в этих отношениях не должно быть никаких недомолвок, недочетов - все гласно, открыто, доступно и понятно для коллектива. Вот тогда и будет вестись полезный для всех диалог. Тогда, считаю, и столь часто ныне повторяемые слова о социальном партнерстве будут не словами, а реально воплощенными в жизнь делами.

На нашем предприятии налажено именно такое социальное партнерство. Нынешний председатель профкома Косарец Виктор Николаевич участвует

во всех комиссиях и мероприятиях, проводимых администрацией. Причем участвует вместе с профактивистами, которые вносят предложения, направленные на совершенствование производства, создание должного микроклимата в коллективах.

- А иначе, Денис Александрович, извините, что перебиваю вас, и быть не может. Возможно, дело в ротации кадров, которая характерна для вашего предприятия. Как мне рассказали, в свое время Виктор Николаевич Косарец был инженером по охране труда, а теперь - председатель профсоюзного комитета Саратовского РНУ. Вы, бывший председатель профсоюзного комитета, являетесь сейчас управленцем по персоналу. Что дают такие кадровые перестановки?

- Позволяют глубже вникать во все производственные проблемы. Ведь порой случается, что администрация где-то недоглядела. Так вот профсоюзные активисты выявили недоработки и поставили в известность руководство. Не ради, конечно, упреков и наказания, а именно для улучшения ситуации. В итоге все исправляется.

Был у нас момент по нарушениям с задержкой выдачи командировочных документов. А наш персонал большей частью трудится, как мы говорим, в полевых условиях. Естественно, задержки возмущали рабочий коллектив. Профком оперативно собрал с участием руководства общее собрание, рассказал о выявленных фактах нарушения законодательства. Названы были и виновники. Но, повторяю, опять же, не ради бичевания, а для наведения должного порядка. Таким образом, и удалось своевременно погасить назревавший трудовой конфликт. И подобных примеров в профсоюзной работе немало.

- Согласитесь, что, к сожалению, к профсоюзу отношение неоднозначное. Иные не верят в его возможности, дескать, что он на самом-то деле может? Дескать, сидят себе в профкоме, да только путевки распределяют.... Ясно все это во многом по причине того, что в коллективе слабо ведется информационная работа. Люди просто не знают, чем реально занимается организация. Понятно, что в таких условиях вести речь о профмоти-

вации бесполезно. Так как же, Денис Александрович, на ваш взгляд, обеспечить членство? Не калачом же, заманивать.

- Не заманивать, а агитировать реальными делами профсоюза. Ну, а у людей многое значит материальная выгода. И в этом ничего зазорного нет. Собственно, ради этого мы и ходим на работу, чтобы достойно обеспечить себя и свою семью. Поэтому и важно наладить широкое информирование тружеников о достигнутых за счет коллективного договора условиях роста зарплат, дополнительных выплат и льгот.

К сожалению, у нас в России главную роль зачастую играет сарафанное радио - один услышал, пересказал другому, третий - соседу, и пошла в народе молва. Поэтому в профсоюзной работе и важно пресекать подобные кривотолки, не допускать испорченного телефона, а информировать только о реально сделанных делах.

И когда одному из работников удастся оказать помощь, он обязательно поведает об этом коллеге, тот расскажет своему товарищу, который все намотает на ус и, если будет необходимость, уже лично сам обратится за профсоюзной помощью. Такова уж, согласитесь, психология людей, которую обязательно надо учитывать.

Чтобы избежать досужих пересказов один - другому, мы, еще в мою бытность председателя профкома, внедрили мобильную профсоюзную связь. Дело в том, что, как я сказал выше, персонал наш в основном занят на работах в полевых условиях. Конечно, в местах проживания командированных имеются профсоюзные стенды. Но сами понимаете, что своевременно оформлять и обновлять их сложно. Вот тогда-то и родилась идея информировать работников с помощью мобильных телефонов, имеющихся у каждого. Сказано - сделано.

Мы стали готовить для мобильной связи профсоюзные блоки. Профсоюзный комитет оперативно отправляет на места сообщения-объявления о предстоящих мероприятиях, затем идет раздел новостей профсоюзной жизни нашего акционерного общества, Саратовских областных организаций и, разумеется, последние новости Нефтегазстройпрофсоюза. Есть раздел о

структуре нашей объединенной организации, направлениях ее работы, размещаются подготовленные профсоюзом документы, включая в полном изложении коллективный договор, а также список всех председателей «первичек» с номерами их телефонов и адресами электронной почты. Тут же размещаются материалы об охране труда, перечень полагающейся работникам по их специальности спецодежды и средств индивидуальной защиты. Есть также возможность ознакомиться с различными инструкциями и другими производственными документами. Таким образом, члены профсоюза, я считаю, оперативно получают всю необходимую полную и своевременную информацию.

- Но, позвольте, Денис Александрович, лично мне такая связь напоминает игру в одни ворота. Ну, прочтут ваши труженики всю эту информацию. И, что же? Для полноценной связи нужен, согласитесь, диалог. Имеете ли вы мобильную обратную связь с коллективами, есть ли у людей возможность задать волнующие их вопросы, а главное, получить исчерпывающие ответы?

- Спасибо за вопрос. Собственно, вы опередили продолжение моего рассказа. Разумеется, у нас предусмотрена обратная мобильная профсоюзная связь.

Для этого имеется, так называемое Диалоговое окно, которым и пользуются в случае надобности работники. При этом они не просто задают вопрос, но и точно называют специалиста, от которого хотели бы получить ответ. Добавлю, что все такие диалоги фиксируются в профкоме, а полноценность ответов на задаваемые вопросы строго контролируется. Так что уклониться, дать казенный формальный ответ не получается - очень уж ответственное это дело.

И с удовлетворением отмечу, что идею и само внедрение мобильной профсоюзной связи активно поддерживала администрация предприятия, видя в ней большой резерв для углубления и расширения социального партнерства с профсоюзом.

Валерий Рачкин, наш специальный корреспондент, г.Саратов.

Фото автора.

На фото: Д.А.Гринько (слева) и А.П.Киселев



ЮБИЛЕЙНАЯ ДАТА



Валерий Сафиханов,
председатель
Республиканской
организации
Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза
России

Уважаемые коллеги, работники нефтегазового комплекса, друзья! Дорогие ветераны! 2017 год для Республиканской организации Башкортостана Общероссийского профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства особенный. В марте исполняется 100 лет со дня возникновения профсоюзного движения работников нефтяной промышленности Башкортостана.

На пути зарождения

Влияние на процесс возникновения профсоюзных организаций работников нефтяной и газовой отраслей промышленности Башкортостана в конце XIX – начале XX века оказала деятельность акционерного общества «Товарищество нефтяного производства братьев Нобель», которое до революции 1917г. выступало крупнейшей

фирмой в сфере отечественного нефтяного бизнеса. Профессиональное движение нефтяников берет свое начало после Февральской революции. 22 марта 1917г. состоялось собрание 60 работников керосиновых складов Уфы, на котором был избран комитет профсоюза служащих и рабочих нефтепромышленных фирм в составе пяти человек. Председателем комитета избран конторщик общества «Мазут» Ю.Н.Паперный. В качестве первоочередной задачи собрание определило защиту экономических интересов служащих и рабочих нефтепромышленных фирм и предложило провести переговоры с хозяевами предприятия о введении 8-часового рабочего дня с 23 марта 1917г. Вскоре эта инициатива была реализована.

Знаменательное событие в истории профсоюза нефтяников произошло 16 октября 1917г. На базе комитета профсоюза работников нефтепромышленных предприятий Уфы был образован Уфимский районный отдел Всероссийского профессионального союза служащих и рабочих нефтепромышленных фирм. В то время в нем состояло 437 человек, работающих в населенных пунктах: Уфа, Миасс, Петропавловск, Топорнино, Златоуст, Дюртюли, Екатеринбург, Нижний Тагил, Тюмень, Курган, Челябинск, Кунгур, Оренбург, Троицк, Ишим, Омск, Исылкуль, Томск, Ново-Николаевск, Иркутск, Беляевка, Каракулино, Пьяный Бор, Слободской Вятской губернии, Атбасар Акмолинской области.

В период Гражданской войны работа Уфимского районного отдела не была активной. И только летом 1919г., когда на всей территории Уфимской губернии была установлена советская власть, возродились профессиональные



Демонстрация рабочих в Уфе в 1917 году

союзы. Были проведены собрания и перерегистрация членов профсоюзов.

Становление отрасли – укрупнение профсоюза

Непосредственным толчком к быстрому развертыванию поисков нефти в Урало-Поволжье послужило случайное открытие месторождения нефти в Верхне-Чусовских городках (Пермский край) профессором Преображенским во время разведки калийных солей в районе Соликамска. 18 мая 1929 года был подписан приказ Высшего совета народного хозяйства (ВСНХ) об организации при Главгорторге страны «особого бюро» – «Уралнефти» – для руководства всеми работами по разведке нефтяных и газовых месторождений Урала.

Созданная контора бурения «Уралнефть» спустя четыре месяца преобразуется в трест с тем же названием. Осенью 1930 года трест «Уралнефть» переводят в Пермь, а через год – в Свердловск и переименовывают в «Востокнефть». Создается линейный отдел союза горнорабочих «Востокнефть», который объединял рабочих горнорудной промышленности и нефтяников. 1 июня 1934г. управление треста было переведено из Свердловска в Уфу.

В феврале 1930г. принимается решение о проведении разведочных работ на территории Башкирии. Строительство и оборудование скважин началось в конце 1930г., а непосредственно бурение – только весной 1931г. из-за трудностей доставки тяжелого оборудования в тогда еще глухой и отрезанный от железной дороги район Башкирии. Упорный героический труд людей увенчался успехом. Около деревни Ишимбаево 16 мая 1932г. скважина № 702 с глубины 680,15 метров выбросила первый фонтан промышленной нефти высотой 36 метров, в течение четырех часов вылилось около 50 тонн нефти. Так было открыто первое крупное (по тому времени) на востоке страны нефтяное месторождение.

Постановлением президиума ЦК профсоюза рабочих нефтяной промышленности СССР в январе 1933г. на Ишимбаевском нефтепромысле образован промысловый комитет профсоюза, который с 1933 по 1937 годы возглавляли С. Ш. Бикбов, А.В. Данилин, А. Т. Рогожников, П. П. Покатило.

В сентябре 1934г. пленум ВЦСПС принял постановление о разукрупнении профсоюзов. Из профсоюза рабочих нефтяной промышленности СССР было образовано три

профсоюза: рабочих нефтепромыслов Кавказа, рабочих нефтепромыслов Востока, рабочих нефтеперегонной промышленности. Местом расположения ЦК профсоюза рабочих нефтепромыслов Востока, образованного 14 октября 1934г., стала Уфа. В его ведение передавались профорганизации нефтепромыслов трестов «Востокнефть», «Эмбанефть», «Средазнефть», «Сахалиннефть», «Актюбанефть», а также Японской нефтяной концессии на Сахалине. Председателем профсоюза был избран Д.В.Кирдянов, секретарем ЦК – А.С.Юферов. На Ишимбаевском нефтепромысле в это время быстро росла добыча нефти.

В связи со слиянием Наркомата труда СССР и ВЦСПС в июне 1933г. профсоюзам было передано управление государственным социальным страхованием с его многомиллиардным бюджетом, за счет которого создавались санатории и дома отдыха, а также контроль за соблюдением трудового законодательства, охраной труда и техникой безопасности. Центральный комитет профсоюза рабочих нефтепромыслов Востока в апреле 1937г. объединял 21120 членов профсоюза.

16–19 ноября 1939г. в Уфе состоялся II съезд профсоюза рабочих нефтепромыслов Востока. Съезд призвал профорганизации, всех рабочих, служащих, инженеров и техников нефтедобывающей промышленности включиться в борьбу за выполнение заданий третьей пятилетки, за построение между Волгой и Уралом «Второго Баку». Председателем ЦК профсоюза был избран Ф.Ф.Бакалдин, секретарем ЦК – Г.П.Данилко, работавший до этого председателем Ишимбаевского райкома профсоюза.



Ишимбаево. Нефтепромыслы.
1930-е годы

Приближая Великую Победу

Нефтяная промышленность с началом войны главное внимание сосредоточила на удовлетворении нужд фронта. Стал ощущаться и недостаток в квалифицированной рабочей силе из-за ухода значительной части нефтяников на фронт. Мужчин-нефтяников заменили женщины. Известно, что в числе первых в Ишимбае пришла на буровую Ася Сотникова, освоив профессию помощника бурового мастера. Ее примеру последовали многие женщины. Значительно укрепили материальную базу и кадровый состав нефтяной промышленности Башкирии эвакуированные предприятия: трест «Азнефтеразведка», Бакинский механический завод «Красный пролетарий», авторемонтные мастерские Грозненского нефтекомбината и др.

Нефтяники самоотверженно трудились в годы Великой Отечественной войны и сражались на ее фронтах. Каждый третий танк и самолет заправлялись горючим, произведенным в Башкирской АССР.



Налив нефтепродуктов. Уфимский нефтеперерабатывающий завод в годы Великой Отечественной войны

Звания Героя Советского Союза удостоены Г.Ш.Арасланов, Г.Г.Аскин, Ш.Ю.Гатиатуллин, А.С.Горин, А.З.Закиров, А.К.Кортунов, И.Д.Кочетов, П.А.Кулаков, И.М.Никитин, Т.Л.Нуркаев, С.У.Сайранов, В.А.Секин.

При всех трудностях геологи и буровики республики на протяжении всего военного периода искали новые месторождения нефти. Серьезный вклад в советскую геологическую науку и практику, а также в развитие нефтяной промышленности Башкирской АССР внесло открытие в 1944 году девонского месторождения нефти в Туймазах. Большая группа нефтяников была награждена орденами и медалями СССР. А.А.Трофимуку, М.В.Мальцеву, Т.М.Золоеву, С.И.Кувькину, И.С.Ткаченко, Г.М.Рыжову была присуждена Сталинская премия.

Профсоюзные организации нефтедобывающих и нефтеперерабатывающих предприятий, вовлекая рабочих, служащих и инженерно-технических работников в соревнование, развивали движение рационализаторов и изобретателей, поддерживали их инициативу, проводили технические конференции, общественные смотры организации труда и использования оборудования и т. д.

За образцовое выполнение заданий правительства по увеличению добычи нефти и производству оборонных нефтепродуктов в годы Великой Отечественной войны

255 работников нефтяной промышленности Башкирской АССР были награждены орденами и медалями Советского Союза.

Ориентир на перевыполнение

В 1947г. состоявшийся в Уфе III съезд профсоюза рабочих нефтяной промышленности восточных районов СССР подвел итоги работы профсоюзных организаций в годы Великой Отечественной войны и в послевоенный период. Тогда ЦК профсоюза стал объединять 526 проф-организаций, охват профсоюзным членством составлял 83,3 процента. Основным направлением в деятельности профсоюзных организаций того времени была мобилизация трудовых коллективов на выполнение и перевыполнение планов по восстановлению народного хозяйства, развитию трудовой активности рабочих, инженерно-технических работников и служащих.

Успешная работа нефтедобывающих предприятий во многом зависела от решения проблем транспортировки сырья от промыслов к нефтеперерабатывающим заводам. Одной из крупных строек послевоенной пятилетки был нефтепровод «Туймазы – Уфа», постановление о строительстве которого Совет Народных Комиссаров СССР принял 7 января 1946г. Все работы на строительстве нефтепровода выполнялись вручную. Основные земляные работы, рытье траншей выполняли колхозники из близлежащих районов. В некоторые дни на трассе работало до 20 тысяч человек. 3 сентября 1947г. первая партия туймазинской нефти поступила на Уфимский крекинг-завод. Эта дата и стала днем рождения системы магистральных нефте- и продуктопроводов Урало-Сибирского региона. В последующие годы она активно развивалась совместно с нефтедобывающей и нефтеперерабатывающей промышленностью страны.

В послевоенный период восстановления народного хозяйства шло строительство газовой магистрали «Туймазы – Уфа – Черниковск». 30 октября 1953г. газопровод был принят в эксплуатацию. Этот день считается отправной точкой в истории «Газпром трансгаз Уфа».

Открытие и разработка новых крупных месторождений нефти и газа в Башкирии в 1950-е гг. (Серафимовского, Шкаповского, Чекмагушевского, Арланского, Манчаровского), образование новых нефтепромысловых управлений «Октябрьскнефть» (1952г.), «Аксаковнефть» (1955г.), «Арланнефть» (1957г.), «Чекмагушнефть» (1957г.) определили форсированное развитие нефтедобывающей промышленности республики. Объединение «Башнефть», добыв в 1954г. 13 млн. тонн нефти, вышло на первое место в СССР среди нефтедобывающих предприятий. В 1955г. в Башкирии было добыто уже 15 млн. тонн нефти. Республика вышла на первое место по добыче нефти среди нефтяных регионов СССР.

В те годы возникла необходимость обеспечения нефтяников жильем и социально-бытовыми объектами, а также промышленными зданиями и сооружениями. С этой задачей успешно справились тресты «Туймазанефтьстрой», «Шкаповнефтьстрой», «Башнефтьпромстрой». Вместе с развитием нефтедобывающей отрасли были построены города Ишимбай, Нефтекамск, Октябрьский, Туймазы, Янаул, Дюртюли, рабочие поселки Кандры, Красный Холм,

Кутерем, Куяново, Приютово, Семилетка, Серафимовка, Субханкулово и др. Неузнаваемо выросли города Уфа, Стерлитамак, Белебей.

В результате развернувшегося социалистического соревнования нефтяная промышленность Башкирской АССР досрочно выполнила план четвертой пятилетки и свои социалистические обязательства.

В союзе с работниками химической промышленности 19 августа 1957г. постановлением президиума ВЦСПС было принято решение объединить родственные профсоюзы рабочих нефтяной и рабочих химической промышленности. 6 сентября 1957г. Башкирский областной комитет профсоюза рабочих нефтяной промышленности был преобразован в обком профсоюза рабочих нефтяной и химической промышленности. В обслуживание обкома вошли проф-организации предприятий химической и нефтехимической промышленности, объединявшие 14 тысяч членов профсоюза, которые до этого работали под непосредственным руководством ЦК профсоюза и Башкирского областного совета профсоюзов. Председателями в разные годы избирались А.Ш.Галеев (1963г.), В.Ш.Вахитов (1966г.), М.Г.Латыпов (1969г.).

Обком профсоюза оказывал постоянную и действенную помощь профсоюзным комитетам в решении вопросов организации, нормирования и охраны труда, заработной платы, социального страхования, жилищно-бытового и культурного обслуживания рабочих, инженерно-технических работников и служащих.

Коллективы трестов «Востокнефтепроводстрой» и «Нефтепроводмонтаж» успешно справились с выполнением сложнейшего правительственного задания – в ноябре 1963г. была введена в действие первая очередь газопровода «Бухара – Урал», за что трест «Нефтепроводмонтаж» был награжден орденом Ленина, трест «Востокнефтепроводстрой» – орденом Трудового Красного Знамени. Трест «Башнефтепромстрой» в 1966 году и Нефтекамское УБР в 1978 году также были награждены орденом Трудового Красного Знамени.

19 марта 1966 года за достигнутые успехи в увеличении добычи нефти, ускоренное освоение новых месторождений, широкое внедрение новой техники и передовой технологии



в годы семилетки производственное объединение «Башнефть» награждено орденом Ленина, в 1981 году НГДУ «Арланнефть» также было награждено орденом Трудового Красного Знамени".

В 1976г. обком профсоюза объединял 245,6 тыс. человек. Из них 240,2 тыс. человек были членами профсоюза и входили в 401 первичную профсоюзную организацию.

На предприятиях, обслуживаемых обкомом профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности, имелись 12 санаториев-профилакториев на 1680 мест. Для детей рабочих и служащих действовали 80 пионерских лагерей, в которых отдохнули десятки тысяч детей и подростков.

Большое внимание обком профсоюза, профсоюзные комитеты уделяли культурно-массовой работе через соответствующие комиссии профкомов, советы красных уголков, культорганизаторов профгрупп, правлений клубов, домов и дворцов культуры, профсоюзных библиотек. В ведении профсоюзных комитетов в 1976г. имелись 42 культурно-просветительных учреждения, 8 клубов юных техников, 62 библиотеки, 40 киноустановок, более 500 красных уголков. Свыше 68 тыс. работников предприятий, обслуживаемых обкомом профсоюза, занимались в середине 1970-х гг. физкультурой и спортом. Эта работа проводилась через советы ДСО «Труд», в тесном контакте с советами коллективов физкультуры, в ведении которых находились 8 стадионов, 5 дворцов и домов спорта, 3 плавательных бассейна, 22 спортивных зала, 46 баз отдыха на 6 тысяч мест.

Успехи и процветание

В январе 1977г. президиум ВЦСПС принял постановление о совершенствовании структуры профессиональных союзов и о приведении ее в соответствие со структурой управления народным хозяйством. На VIII съезде профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности было принято решение о разукрупнении профсоюза на два самостоятельных союза: рабочих нефтяной и газовой промышленности и рабочих химической и нефтехимической промышленности.

13 мая 1977г. состоялся первый пленум Башкирского областного комитета профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности, который избрал руководящие ор-



ганы областной организации. Председателем обкома профсоюза был избран Ф.Г.Ахунов, секретарем – В.В.Бочкарев.

В 1980 году была добыта миллиардная тонна нефти с начала разработки нефтяных месторождений Башкортостана. В 1982 году ПО «Башнефть» награждено орденом Трудового Красного Знамени.

В связи со строительством в 70-е и 80-е годы предприятиями Миннефтегазстроя СССР системы магистральных газопроводов большого диаметра из Западной Сибири в центральные регионы нашей страны и зарубежье развитие получило предприятие «Баштрансгаз» (ООО «Газпром трансгаз Уфа»).

За выдающиеся производственные успехи, достигнутые досрочным выполнением заданий, и проявленную при этом трудовую доблесть были удостоены высокого звания Героя Социалистического Труда сорок четыре работника нефтегазового комплекса республики. Многие были награждены орденами и медалями СССР за достигнутые трудовые успехи.

Можно с уверенностью сказать, что нефтегазовый комплекс республики стал кузницей кадров для освоения нефтяных и газовых месторождений, строительства объектов нефтегазового комплекса во многих регионах нашей необъятной страны. Он вырос в своих рядах руководителей самого высокого ранга: это заместитель министра Миннефтегазстроя СССР, заместитель председателя Совмина, председатель Госстроя СССР Ю.П.Баталин (трест «Башнефтепромстрой»); министр Миннефтегазстроя СССР В.Г.Чирсков (трест «Башнефтепромстрой»); министр нефтяной промышленности СССР В.Д.Шашин (трест «Башнефтегеофизика»); заместители министра нефтяной промышленности СССР В.Д.Черняев («Урало-Сибирские магистральные нефтепроводы») и С.И.Кувыкин (объединение «Башнефть»); первый секретарь Башкирского обкома КПСС М.З.Шакиров (трест «Нефтепроводмонтаж») и многие другие.

15 февраля 1991г. в связи с созданием отраслевых и региональных профобъединений Башкирский областной комитет профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства был преобразован в Башкирский республиканский комитет профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, деятельность которого началась в условиях социально-экономического и политического кризиса в стране.

«За труд, заработную плату, социальные гарантии!»

Шоковая либерализация цен, снижение цен на нефть, отсутствие заказов и расчетов за уже выполненный объем работы и оказанные услуги привели в начале 1990-х годов к эпидемии невыплат заработной платы. На предприятиях нефтяной и газовой отраслей зарплаты задерживали до шести месяцев, в строительных организациях – до восемнадцати, а в отдельных коллективах и более двадцати месяцев. Общая сумма задолженности по зарплате составляла свыше семи миллиардов рублей.

Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ активно включился в работу по ее ликвидации. Республиканским комитетом профсоюза были выработаны новые подходы и тактика действий по защите прав и интересов трудящихся, основу которых составляло заключение коллективных договоров и региональных соглашений, направленных на принятие эффективных мер по обеспечению государственных гарантий занятости и защиты от безработицы. Коллективный договор стал основным нормативно-правовым документом, регулирующим взаимоотношения собственников и наемных работников на предприятиях всех форм собственности.

По обращениям членов профсоюза составлялись исковые заявления в судебные органы, оказывалась правовая помощь в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам (КТС), особенно в вопросах взыскания заработной платы. В 2002г. через КТС по инициативе профкомов было взыскано задержанной заработной платы работникам на 26 миллионов рублей, в 2003г. этот показатель возрос до 33 миллионов. В 2004г. в комиссии по трудовым спорам обратились 5769 работников, было взыскано более 16 миллионов рублей.

С 1 января 2005г. началась реструктуризация АНК «Башнефть». Цеха, находящиеся в составе нефтегазодобывающих управлений, были выведены в самостоятельные общества с ограниченной ответственностью. С 1 апреля 2005 года на базе десяти нефтегазодобывающих управлений были созданы три филиала ОАО АНК «Башнефть»: «Башнефть-Ишимбай», «Башнефть-Уфа», «Башнефть-



Участники III Пленума рескома профсоюза, декабрь 2016 г.

Янаул». При этом НГДУ с организационной правовой формой ООО подлежали ликвидации, в связи с чем возникла угроза массового сокращения работников. Для защиты тысяч членов профсоюза реском профсоюза совместно с профсоюзами организовал и провел многотысячные митинги в городах Нефтекамск и Октябрьский, рабочем поселке Приютово, на которых были приняты резолюции с обращениями к Президенту РБ, Правительству и Государственному собранию-Курултаю республики, Прокурору РБ, Федерации профсоюзов РБ и руководству АНК «Башнефть» в поддержку работников нефтегазодобывающих управлений. Оставшись не услышанными руководством компании, профсоюзы были вынуждены в судебном порядке оспорить их действия. В ходе судебного процесса и многочисленных встреч с руководством стороны пришли к заключению мирового соглашения, в результате чего профсоюзы сумели отстоять принципиальные позиции по многим вопросам. В итоге были сохранены сотни рабочих мест и целостность структуры республиканской организации профсоюза.

С 2010 по 2015 годы Республиканской организации пришлось работать в условиях смены собственников, структурных преобразований предприятий в виде их укрупнения, ликвидации организаций и снижения общей численности работников. Основное усилие было направлено, в первую очередь, на сохранение трудовых коллективов, принятие мер по недопущению незаконных увольнений работников, реализацию в полном объеме обязательств коллективных договоров, принятых на себя сторонами социального партнерства. Несмотря на трудности, респуб-

ликанский комитет, профкомы на местах в тесном взаимодействии с работодателями с этой задачей справлялись. Республиканский комитет профсоюза, его комиссии уделяли постоянное внимание решению вопросов своевременной выплаты заработной платы и ее достойного уровня. Положительное влияние оказывала работа Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На сегодняшний день Республиканская организация Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России представляет собой действенную структуру, объединившую единомышленников и настоящих профессионалов. Профсоюз стал той организацией, которая не на словах, а на деле защищает интересы работников. На предприятиях и в организациях созданы безопасные условия труда, комфортные условия для оздоровления и отдыха нефтяников, газовиков, строителей республики. В нефтяной и газовой промышленности республики реализуются основные принципы социального партнерства, между работодателями и трудовыми коллективами существует конструктивный диалог, в котором учитываются интересы всех сторон. И эти достижения – совместный результат профессиональной деятельности председателей структурных профсоюзных организаций и профсоюзного актива, работодателей и партнеров, Совета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан и Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза, за что им всем говорим наши искренние слова признательности и благодарности. □



НОВЫЙ РЕКОРД ЗА 90 ДНЕЙ

Коллективная победа

Прошлый рекорд данной бригады был заявлен в августе 2016 года, и составил он 4136 метров. Буквально три месяца потребовалось нурлатским буровикам, чтобы их имена были вписаны в историю предприятия заново.

Поздравить рекордсменов 9 декабря приехали на место дислокации бригады директор управляющей компании ООО «УК «Татбурнефть» Ленар Назипов, председатель профсоюзного комитета Рустам Сарваров, руководители Нурлатского предприятия буровых работ.

«Это большое достижение для всего нашего коллектива, - отметил во время торжественной церемонии поздравления Ленар Лимович. - Надо

У буровиков «Татбурнефти» новый рекорд – 6132 метра проходки «выдала» за месяц бригада Владимира Никитина Нурлатского предприятия буровых работ. Понадобилось 30 лет, чтобы преодолеть рекорд бригады Героя Социалистического труда Дамира Нурутдинова. Тогда за один месяц было пробурено 5083 метра.

отдать должное, для достижения таких результатов, на самом деле, приложил усилие весь коллектив – от буровиков, которые стоят непосредственно на буровой вахте, до вышкомонтажников, слесарей, эксплуатационщиков. Все они работают на то, чтобы работа была эффективной и рождались такие рекорды».

«...Условия у буровиков для высококачественного труда и отдыха есть: у них не только современные вагон-домики, но и специальные сушилки, душевые, столовая, где работают высококвалифицированные повара, - добавил председатель профсоюзного комитета Рустам Разилевич. - В зимнюю стужу жилые вагончики хорошо отапливаются, а в летний зной здесь работают кондиционеры».



Шесть дней на сотворение скважины

Новый рекорд был отмечен вручением бригаде-победителю переходящего знамени «За высокие достижения в труде». Кроме того, каждый буровик в знак благодарности получил памятный подарок - планшет Samsung Galaxy и денежную премию.

«Я рад за своих ребят, - поделился впечатлениями Владимир Никитин. - Они самоотверженно трудились. Желание идти вперёд было у всех обоюдное. Все работали сообща, поддерживали друг друга и состязались – что тоже нам на руку».

Состязательный момент, по словам мастера, делает каждую вахту особенной – ребята стараются «перещеголять» своих коллег. Эти метры и складываются в общий результат. Стоит отметить, что не последнюю роль сыграли и современные технологии, находящиеся сегодня на службе буровых бригад.



На руку бригаде и то, что практически все вахтовики вносят рационализаторские предложения. Каждый буровик старается облегчить трудовой процесс, сэкономить время, отведённое на бурение одной скважины. Если обычно на строительство одной скважины отводится от восьми до 10 суток, то «никитинские» ребята, как прозвали их между собой буровики, справляются за пять-шесть дней.

В этот раз рекорд был поставлен на кусту скважин, где со временем

будет «трудиться» 10 железных красавиц. К моменту награждения было пробурено восемь, на восьмой шло бурение под эксплуатационную колонну. Момент ответственный, трудоёмкий, но и с ним работники ООО «УК «Татбурнефть» справлялись умело, без затруднений.

Всё по максимуму

Руководит командой опытный работник, уверены топ-менеджеры ООО «УК «Татбурнефть». Пришёл Никитин в буровое братство более 33 лет назад. Около пяти лет проработал помощником бурильщика. Следующей ступенью на его профессиональной стезе стала должность бурильщика. Буровым мастером Никитин работает более 11 лет - с 2005 года и всегда нацеливает своих коллег только на ударный труд.

Все «никитинские» учатся у своего наставника хорошему максимализму: если работать, то на совесть, если отдыхать, то полноценно, чтобы к концу вахты не пришлось краснеть за полученный результат. И результаты такого отношения к работе налицо. Метры сменяются десятками, тысячами проходки, а рекорды более яркими и значимыми.

Елена Филатова



Бригада Д.Нурутдинова

История коллектива, о котором пойдет речь, во многом типична для предприятий нынешней российской экономики. К сожалению, у многих история и ее финал далеко не так благополучны.

НЕ ПРОСТО ВЫЖИЛИ



Рождение завода, о котором я рассказываю, совпало с тем временем, когда в известную формулу о коммунизме после советской власти плюс электрификации добавили слово о химизации. И это не было никакой маниловщиной и, уж тем более, шапкозакидательством. В короткий срок в стране появилась новая, по-своему уникальная, отрасль, которая позволила советской экономике двигаться вперед семимильными шагами. Химия прочно вошла в повседневную жизнь населения.

Именно о подобных свершениях писал в 30-е годы XX века Максим Горький: «Вся Европа только ахает, а для нас такие дела становятся обычными». И действительно, в 60-е годы мы по праву занимали ведущее место в мировой химической промышленности.

В 1958 году Постановлением Совмина СССР было запланировано строительство под Волгоградом гигантского химического комплекса, в состав которого входил и Волжский завод синтетического волокна. Стройка началась в 1960 году, а 25 марта 1966 года Госкомиссия уже приняла в эксплуатацию мощности по производству нитей для корда.

Не буду перечислять весь ассортимент выпускаемой коллективом продукции. Скажу лишь, что в этом перечне чаще всего значились слова «впервые» и «единственная в стране». Продукция предприятия в то время пользовалась повышенным спросом во многих отраслях промышленности. Соответствие мировым стандартам год от года увеличивало число отечественных потребителей, а также из стран ближнего и дальнего зарубежья. В то время мне доводилось вести репортажи с ВДНХ СССР, где на Всесоюзной Доске Почета значился и коллектив Волжского завода синтетического волокна.

Такое успешное поступательное развитие продолжалось до 90-х годов, когда в стране начались реформы. Попал под каток «нового экономического мышления» и коллектив завода. Хлебнуть лиха ему пришлось сполна: приватизация, акционирование, внешнее управление, банкротство. Когда в сентябре 2000 года предприятие было приобретено ОАО «АК Сибур», оно еле-еле держалось на плаву.

Завод, переименованный в ОАО «Сибур-Волжский», начал подниматься после перестроечной разрухи. И, как

бы ни было трудно, коллектив сумел встать с колен - доказал свой высочайший производственный потенциал, вновь стал одним из ведущих в отрасли. Его продукцию нарасхват разбирали предприятия текстильной, трикотажной, сетевязальной, резинотехнической и шинной промышленности.

Но видно не рассчитали «сибуровцы» свои возможности: завод погряз в долгах со всеми вытекающими из этого последствиями. Вновь последовала смена владельцев. После оплаты накопившихся долгов, очередным хозяином стало ЗАО «Газпром СтройТЭК Салават». Так с 28 января 2011 года открылась новая страница в истории коллектива завода, переименованного в ЗАО «Газпром химволокно».

Не знаю, как вам, а лично у меня, признаюсь, в глазах рябит от смены наименований завода. Каково же самому-то коллективу? Обо всех зигзагах его истории и размышлял я по пути на предприятие.

На проходной, как и условились, встретил меня председатель профкома Сергей Анатольевич Прокопенко. Позже я узнал, что он в прошлом офицер-подводник, после службы выучился на юриста и до избрания председателем работал на заводе с персоналом. По тому, как постоянно с ним здоровались и переговаривались люди, было видно, что председателя знают не только в лицо, равно, как и Прокопенко знаком со многими не по бумагам. Такая доверительность, не скрою, была мне на руку - позволила пообщаться с по-настоящему знающими завод работниками.

Интересным собеседником оказалась и Антонина Николаевна Самородова, заместитель генерального директора по качеству. Не сухо и казенно говорила она о предприятии - все больше о людях, которые связали с заводом свою судьбу: «На предприятии я работаю с 1979 года. Так что, как говорится, вся жизнь связана с заводом. А последние годы вообще были бурными, насыщенными событиями, порой драматичными. Прямо, как революции и смены властей».

Вхождение в компанию Газпром стало толчком для возрождения завода, коренной модернизации производства. Особенно это касается выпуска кордных полиэфирных

тканей. За немалые средства было закуплено швейцарское и немецкое автоматизированное и компьютеризированное оборудование с минимумом человеческого участия, причем оно установлено не только на технологических потоках, но и в лабораториях, а также в цехах для создания необходимого температурного режима и микроклимата. У нас даже транспортные тележки не просто всем знакомые автокары, а все работает по специальным компьютерным программам.

Понятно, что для обслуживания такого оборудования нужны совершенно по-другому подготовленные кадры. К тому же аналогичного производства в России не было. В соответствии с разработанной программой мы после тестирования и тщательного отбора направляли людей на учебу в Германию, а также в Белоруссию на родственные заводы Гродно и Могилева. Не скрою, среди претендентов была конкуренция, но выбор пал на тех, от кого была отдача. Да и мы, естественно, знали коллектив, кто на что способен. Добавлю, что никого со стороны не брали, обходились действующим на заводе персоналом.

Такой комплексный подход позволил запустить новое, пока единственное в России производство полиэфирных технических тканей, лент, кордных нитей. А спрос, замечу, на эту продукцию громадный, что побуждает коллектив увеличивать объемы выпуска.

Работа с людьми никогда не была легкой. Ведь у каждого возраст, характер, привычки. Но когда персонал является не просто «энным» количеством наемных работников, а единым коллективом, где есть взаимовыручка, действенное наставничество, где есть, на кого положиться, - вот тогда, согласитесь, кадровая политика и дает нужные результаты. И могу без какой-либо натяжки сказать, что одной из таких надежных опор у нас является профсоюз. Да, прошлые невзгоды сказались на нашей организации,

сократили ее численность. Но она сохранилась, есть костяк, есть ядро, есть на кого равняться. Раньше таких тружеников называли правофланговыми. Сегодня, к сожалению, это слово исчезло. Но люди-то остались! И они ведут за собой. Таким активистом у нас является оператор крутильного оборудования Ольга Васильевна Ускова. Она ветеран предприятия, работает так красиво, что просто загляденье. Бескорыстная и отзывчивая Ольга Васильевна - давний наставник, подготовившая под стать себе много высококлассных операторов. Ее уважают и ценят в коллективе, а для молодых она, как мама.

Есть на заводе и династии. Вот большая дружная семья Кузнецовых. Ее глава Михаил Серафимович устроился на завод, когда тот еще строился. Также и жена, потом пришли их дети. Все начинали с рядовых рабочих должностей, а сегодня члены этой фамилии стоят во главе подразделений предприятия. Известна и династия Кавериных. Папа был начальником цеха, мама работала в химическом цехе. Их сын Каверин Дмитрий Владимирович сейчас заместитель гендиректора по производству. Еще пример - наш председатель профкома Сергей Анатольевич Прокопенко тоже привел своего сына в момент строительства прядильного цеха синтетического волокна. Тот начинал с рабочей должности, получил образование и сегодня работает технологом самого важного цеха. И, по отзывам, толковый перспективный молодой специалист.

Вообще, я считаю, зря иногда охаивают молодежь. Вот у нас в ходе модернизации производства, оснащения самым современным оборудованием коллектив обновился именно за счет притока молодых. И, без обиды будет сказано, людям старшего поколения порой сложно ориентироваться в обслуживании автоматизированного и компьютеризированного оборудования. А молодые с этой навороченной техникой на «ты»! Быстро осваивают все опера-

ции и многие показывают настоящее мастерство. Не зря же наши молодые ребята становились неоднократными призерами престижных профессиональных конкурсов. Более того, автоматика автоматикой, но все же это техника, которая тоже должна обновляться. Так вот наши заводские умельцы, рационализаторы не сидят, сложа руки, а то и дело подают предложения, позволяющие повысить ресурс оборудования.

Можно назвать много наших замечательных тружеников, чьи имена стали гордостью не только завода, но и всей отрасли. В свое время их называли ударниками труда, гвардейцами пятилеток. Досрочно, в рекордные сроки выполняли они задания. Ну, а по труду и честь! И если сейчас перечислить всех, получивших за доблестный труд ордена и медали, то, поверьте, список этот будет внушительный. Как и сегодняшние списки удостоенных



А.Н.Самородова и С.А.Прокопенко



государственных наград».

В профкоме Сергей Анатольевич Прокопенко показал мне представления работников завода к награждению государственными наградами за минувший 2016 год. Я с удовольствием называю эти имена и цитирую выдержки из Наградных листов.

«Ветеран труда, оператор сновального оборудования Татьяна Владимировна Огнева в совершенстве овладела несколькими рабочими профессиями. Ей было доверено освоение новейшего технологического оборудования во вновь образованном ткацком цехе технических тканей и лент. Огнева в кратчайший срок самостоятельно, с минимальным привлечением иностранных специалистов, изучила и освоила не имеющее аналогов в России оборудование, которое стало «попав в опытнейшие руки Татьяны Владимировны. Это позволило разработать новые методики практического освоения современного оборудования».

В наградном листе Светланы Ивановны Гонтар записано: «За время работы в совершенстве овладела профессией оператора крутильного оборудования, став на предприятии одним из лучших специалистов в данной области.

Будучи свидетелем трех возрождений предприятия С.И.Гонтар приняла в них активное участие. Особенно на этапе преобразования ОАО «Сибур-Волжский» в ЗАО «Газпром химволокно», когда из-за отсутствия квалифицированных специалистов на рынке труда понадобились опыт и высокое профессиональное мастерство. Именно С.И.Гонтар с группой коллег составили костяк трудового коллектива, которому доверили провести пусконаладочные работы тринадцати машин, обеспечивающих автоматизированный процесс получения симметричного шинного корда. Светлана Ивановна практически самостоятельно, изучила и освоила современное, сложное, единственное в Российской Федерации оборудование, что позволило осуществить вывод текстильного цеха на проектную мощность».

А вот что говорится еще об одном гвардейце труда – мастере смены цеха электрооборудования Анатолии Петровиче Ваганове: «Свой трудовой путь на Волжском заводе синтетического волокна начал в июле 1965 года и прошел путь от электромонтера 4-ого разряда прядильного

цеха до мастера смены цеха электрооборудования. Смена, которую возглавлял мастер А.П.Ваганов, приняла активное участие в модернизации производства. После этого все плановые и внеплановые ответственные переключения и изменения схемы электроснабжения предприятия доверялись только А.П.Ваганову».

Достоин правительственной награды и «Сусарев Алексей Сергеевич, начавший свой трудовой путь на «Волжском заводе синтетического волокна» в сентябре 1966 года дежурным слесарем. Производимый А.С.Сусаревым и его коллегами быстрый и качественный ремонт сказались на выводе цеха в установленные сроки на проектную мощность. Алексей Сергеевич неоднократно удостоивался звания «Лучший рационализатор цеха». Ярким примером незаурядных способностей технического творчества Сусарева служат его рацпредложения, которые дают возможность выполнять жесткие требования потребителя. Являясь лидером профсоюзной группы цеха, Алексей Сергеевич уделяет много времени воспитанию молодежи, поддержанию славных трудовых традиций, развитию атмосферы трудового товарищества и взаимовыручки. Пользуется авторитетом у товарищей, руководителей подразделения и предприятия».

Заместитель начальника цеха кордных тканей Бештанова Ольга Николаевна работает на заводе с 2001 года, когда еще было старое производство. Потом его закрыли, да, собственно, свели все до нуля и запустили новое.

- Теперь же у нас, - рассказывает Ольга Николаевна, - совершенно иное производство. И поначалу работать на таком оборудовании и по такой технологии было сложно. Ну, а сейчас все стабилизировалось, люди, что называется, притерлись друг к другу. Коллектив у нас сплоченный, дружный. Когда приходят новички, обязательно проводим своего рода экскурсию – показываем оборудование и, конечно же, бытовые условия. И вы знаете, многие в прямом смысле поражаются, какие у нас бытовки. Ничего от старого не осталось - все новое! Да и бытовками мы их не называем, а гардеробными, отвечающими всем современным требованиям. Есть душевые, столовая, комнаты отдыха. Есть даже комната для релаксации, где можно



посидеть в тишине, то есть, снять психологическую нагрузку. У нас же на участках очень сильный шум, поэтому работаем все всегда в берушах. Изменился и внешний вид персонала - все обеспечены спецодеждой с логотипом Газпрома.

Непосредственно в нашем цехе работают 170 человек. По составу 50 процентов женщин и столько же мужчин. Сильный пол у нас занят на участках с вредными условиями труда и там, где большие физические нагрузки, и, естественно, на ремонте оборудования и присмотре за его техническим состоянием.

Администрация и профсоюз много внимания уделяют тому, чтобы женщины имели надлежащие условия труда, не ущемлялись в оплате и получении положенных по закону социальных льгот и гарантий. Ну, а чтобы все это иметь, надо, согласитесь, всем лучше работать. Для этого активно осваиваем вторые профессии. Только за последние



полгода ими овладели более десяти человек. А это значит, что у коллектива появились дополнительные возможности наращивать объемы производства и улучшать качество продукции. Этому способствует и материальное стимулирование. Сейчас средняя зарплата в месяц порядка 30 тысяч, плюс премии за выполнение производственных заданий. Зарплата у нас «белая» - все два раза в месяц выплачивается открыто, без каких-либо пресловутых конвертов. Добавлю также про регулярно проводимую индексацию зарплаты.

- Порой, - вступает в беседу профгруппорг цеха Наталья Александровна Булатова, - приходится слышать, что профсоюзные группы себя изжили. Я же считаю, что, если на участке даже с численностью всего пять-десять человек есть профгруппа, значит, есть ячейка, значит, есть возможность реально на своем уровне влиять на трудовые отношения. Даже на соблюдение персоналом чистоты на участке. Не ждать пока уборщица придет, а самим постоянно наводить порядок. Я уж не говорю о профсоюзном контроле в сфере охраны труда и производственной безопасности.

Да, после всех передрыг, выпавших на долю коллектива завода, численность членов профсоюза у нас сократилась. Поэтому сейчас идет возрождение организации. И в деле этом важнее всего - разъяснительная работа.

Ведь доходит порой до комического. Вот сгорел в комнате приема пищи чайник. И куда, вы думаете, обра-

щаются? Не к руководству! Бегут ко мне, дескать, ты профсоюз, значит, защищай! Можно, конечно, отмахнуться, мол, вы же не члены профсоюза, идите к начальству. Но, я считаю, что так с людьми поступать нельзя – в следующий раз никто не подойдет со своим наболевшим. Поэтому приходится заниматься даже сгоревшими чайниками. А ведь все это происходит на виду у коллектива, люди видят, что и в мелочах, как говорится, профсоюз поможет.

Как-то пришла ко мне группа ребят с просьбой помочь организовать футбольную команду. Я обратилась в профком. Вместе с председателем Сергеем Анатольевичем Прокопенко вышли на генерального директора. Тот не отмахнулся, изыскал нужные средства, и сейчас на заводе есть своя футбольная команда. После этого случая ребята и стали вступать в профсоюз.

Я заметила, что многие стали задумываться и убеждаться в реальных возможностях профсоюза. И поверьте, не только в сугубо производственных вопросах или культурно-развлекательных, но и самых приземленных, житейских. К примеру, есть обращения по поводу новой накопительной пенсионной системы. Многим она непонятна. Где все разузнать? Идут в цехком. И опять вместе с профкомом завода мы собрали людей, пригласили представителей пенсионного страхования, которые все толково разъяснили.

- Да, действительно, - поддержал Булатову председатель профкома Прокопенко, - без малых дел не может быть профмотивации. Люди ждут от профсоюза не пустых слов, а конкретных дел.

В связи с тем, что наша организация переживает период возрождения, основные усилия профкома направлены сейчас на восстановление традиционных форм и методов работы. В прошлом году мы подготовили всю нормативную базу, согласовали с юристами и руководством предприятия и выбрали новый состав комиссии по трудовым спорам. Одновременно возрождаем уполномоченных профсоюзных комиссий по охране труда. И третье направление связано с проведением на предприятии социально-бытовой и культурно-массовой политики.

Все это в комплексе позволит нам укрепить авторитет и влияние профсоюза, увеличить численность организации.

- А то, что так и будет, в этом я абсолютно уверена, - продолжила разговор Ольга Александровна Ситкевич, начальник ОТК завода. - Помню, когда начался развал и разруха, то, ни о каком позитиве речи не было. Многие уходили. Особенно обидно было, что покидали завод целыми семьями, их работало у нас немало. А что поделать? Производство стоит, зарплаты нет, а кушать, как говорится, хочется. Вот и устраивались кто куда, где хоть что-то можно было заработать в то тяжелое время. У моих подруж, скажу честно, тоже были мысли уехать, но все же остались и, как бы ни было трудно, пережили весь кошмар разгрома завода. В своем выборе никто из нас не обманулся - сегодня предприятие не узнать! Нам, не скрою, отраднее, что к этим переменам мы тоже приложили свои силы.

Профсоюз не был в стороне от всего происходящего. Как представитель и защитник коллектива принимал уча-

стие во многих комиссиях при смене владельцев завода. При массовом сокращении персонала добился, чтобы увольняемые покидали предприятие со всеми положенными по закону выплатами, старался сохранить костяк коллектива. А работники в свою очередь поддерживали позицию профсоюза и активно участвовали во всех проводимых тогда акциях протеста.

При вхождении в Газпром тоже пришлось приложить усилия для привлечения людей на завод. Тогда к нам пришло много молодежи. Всех новичков приходилось обучать работе на самом современном оборудовании. У нас сильно развито наставничество. Установили контакты с профтехучилищем и политехническим институтом, чтобы выпускаемые квалифицированные специалисты шли к нам на завод.

- Оглядываясь назад, скажу, - считает Ольга Александровна, - мы не просто выжили и поднялись с колен, а сделали громадный шаг вперед, запустили уникальное производство продукции, которую в России не выпускали. А главное - сегодня на заводе сформировался дружный, сплоченный коллектив. Очень доверительные отношения. Мы все вместе, как говорится, и в будни и праздники, в радости и горе. Всегда помогаем нуждающимся, никого не обходим вниманием, по достоинству уважаем и ценим каждого.

Запомнились мне от тогдашних встреч на заводе слова Сергея Александровича Бирюкова, начальника цеха технических тканей, лент и геотекстильных материалов:

- Я не разделяю мнение о профсоюзе, который, якобы лезет, куда не надо и только будоражит персонал. Нет! Лично я, как руководитель подразделения, ощущаю реальную заинтересованность профсоюза именно в качественных результатах труда каждого работника цеха. Мне, улыбнулся Бирюков, даже удобно такое партнерство, так как профактивисты часть забот берут на себя, а я имею возможность заниматься другими, важными цеховыми делами. У нас с профсоюзом идет совместная работа, все решаем сообща, равно, как и несем ответственность за результаты. К примеру, сейчас на заводе пересматриваются нормы выработки, и у людей возникает много вопросов. Для снятия напряженности на общецеховом собрании руководство и представители профсоюза детально разъясняют все о нормировании выработок. Люди видят, что никакой двойной бухгалтерии нет, все зависит от их умения работать. Только такая гласность и нужна для пользы дела.

Так что хочу прямо сказать, что профсоюз после всех трудностей сейчас набирает силу, становится привлекательным для персонала. Вот у нас в цехе численность порядка 130 человек, а членов профсоюза всего 20. Мало? Разумеется! Но ведь это пока только такой охват. Мне тут сказали, что на днях к профгруппоргу подходили рабочие разузнать о вступлении в организацию. Я глубоко уверен, что постепенно один за другим в профком потянутся люди. Ведь авторитет у профсоюза всегда был высокий, держится он сегодня, достойным будет и завтра.

Валерий Рачкин, наш спецкор, г.Волжский
На снимках: Трудовые будни коллектива

– Александр, вы были капитаном хоккейной команды «Олимпиец-93». Как подготовка и закалка спортом, полученная в СДЮСШОР «Нефтяник», стали стимулом для поступления на предприятие? Как сложилась судьба ваших партнёров по команде?

– Поддерживаю отношения со своими партнёрами по команде, мы регулярно видимся и не прерываем дружбы. У большей части ребят из нашей команды судьба сложилась, как и у меня: окончили школу, благополучно отучились в вузе и сейчас работают. В Сургутнефтегазе трудятся трое из них. У нас тёплые воспоминания о СДЮСШОР «Нефтяник». Тренируясь, мы получили хорошие знания и развили прекрасные навыки игры в хоккей. Сейчас у нас есть возможность совмещать работу и занятия спортом. Мне кажется, это здорово иметь такие возможности.

– К чему стремитесь и что хотите достичь в своей трудовой деятельности своими руками, своим умом и своим старанием?

– Безусловно, мне интересен карьерный рост. Пока начал неплохо – с рабочей специальности оператор нефтесборки. Прежде всего мне интересно получать удовольствие от своей работы, а не только финансовое благополучие. Пока я в поиске направления своего трудового развития, будет ли это техническая должность или административное управление, не могу сказать точно, но хочется большего!

– Как вы представляли работу в ОАО «Сургутнефтегаз» будучи студентом, и каким ваше представление оказалось в реальности? Что бы вы хотели изменить в вашем коллективе, на вашем рабочем месте?

– Работу представлял такой, какая она и оказалась в действительности. После каждого года обучения я проходил практику в ОАО «Сургутнефтегаз». Постарался проходить практику именно на нашем предприятии, чтобы как можно раньше освоиться на рабочем месте. Хотя удалось поработать в разных цехах НГДУ «Фёдоровскнефть»: в восьмом, седьмом и пятом. Я не так давно работаю, и делать какие-то выводы рано. Меня всё устраивает, может, дальше со временем, что-то и надо будет менять.

– Что у вас для себя, для души? Не боитесь, что ваша жизнь превратится в соблюдение графика: работа – дом, дом – работа?

– В свободное время видимся с друзьями, тренируемся и играем в хоккей. Меня всё вполне устраивает. Единственное, сложно переносить ночные смены. В прошлом году попробовал свои силы в научной конференции молодых специалистов ОАО «Сургутнефтегаз». Немного не получилось. В будущем году постараюсь повторить попытку. Разрабатываю тему работы, мне помогает куратор. Хотелось бы сделать работу, применимую на практике, смысла получить галочку за участие не вижу: всё, что разработано и просчитано, надо применять в производстве.

– Как вы выбирали свою специальность при поступлении в университет?

– Перед поступлением в университет поговорил со знакомыми ребятами, которые учились в филиале тюменского университета в Сургуте. Обратился в первичную профсоюзную организацию НГДУ «Фёдоровскнефть» с просьбой о получении направления на учёбу. Председатель профсоюзной организации Олег Писаренко помог с документами

Александр ТАНАСОВ трудится в НГДУ «Фёдоровскнефть» ОАО «Сургутнефтегаз» оператором по добыче нефти и газа и является самым молодым специалистом на данном рабочем месте. В 2010 окончил школу, в этом же году поступил в Тюменский институт нефти и газа. Спустя пять лет в 2015 году устроился на работу в ОАО «Сургутнефтегаз».



НАЙТИ СВОЙ ПУТЬ И НЕ ПОТЕРЯТЬ СЕБЯ

и направлением. Мне посоветовали специальность «разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», на неё и поступил. На мой взгляд, самая интересная специальность из всех предложенных на тот момент. Не сожалел о том, что приобрёл именно эту специальность, по которой сейчас и работаю.

– С какими трудностями вы столкнулись во время обучения?

– На первых курсах при обучении в Сургуте испытывал определённые сложности. Не всегда понимал, что хотят сказать преподаватели. Но переезд на обучение в Тюмень для меня изменил отношение к учёбе. Интерес, вызванный преподавателями университета, тем, как они доносили материал до студентов, стал очень высоким. Поэтому четвёртый, пятый курс я закончил хорошо.

– Александр, как вы оказались в цехе №5?

– Про пятый цех говорят много. Цех технологически сложный, высокодобываемый. Я сам попросился сюда для того, чтобы максимально быстро получить опыт работы. За полгода работы инженером-технологом получил богатый опыт в решении сложившихся технологических задач. Такой опыт работы я бы не получил ни в одном из цехов НГДУ «Фёдоровскнефть». Да, было трудно, были стрессы, чуть ли не до седины волос, но мне удалось справиться с данной задачей и теперь планирую двигаться дальше. Если бы ещё раз пришлось выбирать место работы, то я выбрал бы пятый цех. По жизни я оптимист и любую работу, любое задание, если того требует производственная необходимость, выполню без вопросов.

– У молодёжи, бытует мнение, что сначала надо до-

биться благополучия в материальном плане, а затем заняться созданием семьи. Как у вас?

– На данном жизненном этапе я не стремлюсь создать семью, но в планах, разумеется, это есть. Сейчас моя жизнь – это молодость, работа и друзья.

– Как вы участвуете в общественной жизни коллектива?

– Принимаю участие в спартакиаде, проводимой в акционерном обществе. Участвовал в конкурсе по строительству хижин иглу. Было интересно и здорово, познакомился с новыми людьми. На таких мероприятиях всегда интересно. Жаль, что не смог принять участие в «Робинзонаде» – был на работе.

– И в заключение скажите несколько слов тем ребятам, которые стоят перед сложным выбором будущей профессии.

– Обращаясь к своим ровесникам и современникам, хотел бы сказать: если вы молоды и только заканчиваете школу, научитесь думать своей головой. Научитесь делать правильный выбор, о котором вы не пожалеете в дальнейшем.

– Александр, благодарю за ответы. Удачи вам и всем молодым специалистам, принявшим решение трудиться в нефтегазовой отрасли. Всегда побеждать и добиваться хороших результатов.

– Спасибо.

Александр Горшелёв,
машинист насосной станции по закачке
рабочего агента в пласт НГДУ «Фёдоровскнефть».
Фото автора

ШЛИ К НАМЕЧЕННОЙ ЦЕЛИ БЕЗ НАСКОКА

Мое знакомство с председателем профкома Саратовского нефтеперерабатывающего завода Владимиром Михайловичем Волковым началось необычно - я увидел в его кабинете в шкафу на полке аккуратно стоящие томики... «Толкового словаря» Владимира Даля.

- Интересно, - спросил я Владимира Михайловича, - как совмещаются профком современного завода и книги нашего знаменитого словесника Даля?

- Дело в том, - улыбаясь, откликнулся Волков, - что мы сохранили свою профсоюзную библиотеку. Конечно, время сейчас другое - век компьютеров. Но отраднo, что, несмотря на все нынешние навороченные высокие технологии, тяга к чтению литературы, причем именно книг, а не с экрана, у наших заводчан осталась. К нам в

занности библиотекаря между работниками профкома.

- Что ж, наличие своей, именно профсоюзной библиотеки - факт примечательный и, чего, Владимир Михайлович, греха таить, в наше время редкий. Ну, а теперь расскажите о вашей профорганизации, каково членство в ее рядах, на что направлены сегодня главные усилия.

- Наша первичная профорганизация имеет давнюю историю. Создана она была до войны в 1931 году. Причем,

В.М.Волков



центров. Собственно, и тогда организация была неплохая, но в связи со сменой поколений, уходом ветеранов на пенсию, численность падала, а молодежь вступать в профсоюз особенно не спешила.

Именно тогда мы собрались в профкоме (а члены его остались прежние) и стали думать, что же надо предпринять, дабы наша «первичка» вовсе не сократилась. В итоге мы разработали план поэтапных мероприятий, точнее, даже пятилетнюю программу по выходу из создавшейся ситуации. Ну и затем, не с наскака, а, как говорится, мелкими шажками и стали последовательно двигаться к намеченной цели. И вот, где-то через полгода уже стали видны результаты наших усилий.

А начали мы с анкетирования, опроса работников всех подразделений завода. По сути, вопрос был один - что не устраивает в профсоюзе? И вы знаете, анализ ответов показал странный, на первый взгляд, повод быть вне профсоюза - мало проводится культурно-массовых мероприятий.

Что ж, если, как говорится, народ просит, то надо исполнять. Поэтому мы перераспределили денежные сред-

ства профкома и за счет этого больше стали проводить различных спортивных и культурно-массовых мероприятий, экскурсий. Для работников и членов их семей создали кружки и клубы по интересам. Такие наши действия получили положительный отклик в коллективе завода. Люди стали вступать в профсоюз.

- Это что же, Владимир Михайлович, вы, получается, извините, заигрывали с коллективом?

- Нет, нет и нет! Это был, скажу откровенно, тактический шаг. При этом нам крайне важно было, чтобы работники становились членами профсоюза не по инерции, мол, все вступили, ну и я заодно со всеми. Лично я, извините, считаю таких балластом. Ведь, согласитесь, крайне важно, чтобы человек осознанно вступал в организацию, понимал ее роль в защите прав и интересов наемных тружеников, чтобы членов профсоюза было больше, и «первичка» крепла, а значит, могла реально выполнять свое предназначение.

Вот так и пошел у нас рост. И с 69 процентов в 2013 году охват сейчас

достиг 86. А ведь это был период, как я сказал уже, когда шла смена поколений, кадровое обновление и омоложение. Ветераны, давние члены профсоюза не просто покидали завод, но и выбывали из организации, а молодежь вступать не спешила. Поэтому нам важно было не упустить момент, влиять на ситуацию.

Так что мы, откликаясь на просьбы людей, ни в коем разе не заигрывали с ними. Это, повторюсь, был тактический шаг. А стратегическое направление было другое - настроить всю деятельность организации согласно требованиям и задачам Устава Нефтегазстройпрофсоюза.

Для этого усовершенствовали работу правового инспектора профкома. Ведь, вы не поверите, многие даже и не знали, что у нас есть свой юрист. Правового инспектора Ольгу Фролову я сразу нацелил на то, чтобы она не сидела в кабинете, а постоянно общалась с персоналом всех подразделений завода.

И теперь по графику наш юрист бывает на местах, рассказывает о нормах трудового законодательства,

а главное, отвечает на злободневные вопросы работников. Все это фиксируется в специально разработанном нами журнале. Особо, естественно, на заметку для контроля и исполнения берутся острые, требующие оперативного решения проблемы, связанные с оплатой труда, режимом работы и другие.

Аналогичным образом строит свою работу и принятый в 2015 году в штат профкома технический инспектор труда Дмитрий Бодин. Поэтому теперь при анализе деятельности правовика и технического инспектора мы имеем полную картину экономической и социальной обстановки во всех коллективах завода. Это позволяет профкому оперативно и эффективно влиять на те или иные происходящие на производстве процессы.

И еще такой момент. Практически с 2013 года у меня была заветная мечта - иметь в профкоме своего специалиста по информационной работе. Если мы что-то делаем, пусть даже самое расчудесное, но об этом ничего не знает коллектив, то нам, согласитесь, грoш цена. И теперь с удовле-



профком за книгами приходят и взрослые, и их дети. В библиотеке несколько тысяч книг по самой различной тематике - история, классика, приключения, много детской литературы. Есть и довольно редкие экземпляры, изданные сто лет назад. И вы знаете, все востребовано. Для содержания библиотеки в надлежащем порядке и обслуживания читателей мы разделили обя-

сам завод был пущен в 1934 году. То есть, «первичка» родилась еще в ходе строительства Крекинг-завода на Волге. В настоящее время на предприятии работают около двух тысяч человек. Охват профчленством составляет 86 процентов.

Хочу отметить, что в 2013 году, когда меня избрали председателем, уровень профчленства был 69 про-





творением могу сказать, такой специалист у нас есть. Мы приняли на работу специалиста Тамару Балабанову, которая со знанием специфики заводского производства и профсоюза оперативно доводит до коллективов всю необходимую информацию. Во всех подразделениях у нас имеются профсоюзные уголки, стенды, раз в месяц выходит заводская профсоюзная газета. Помимо этого, есть наш портал и в соцсетях. Обязательно сообщаем телефоны для возможности связаться со специалистами профкома и администрации. При этом контролируем оперативность ответов на задаваемые работниками вопросы. Так что обратная связь у нас налажена четко.

Добавлю еще, мы имеем контакты с Россоветом НГСП, межрегиональной профсоюзной организацией «Роснефть», Саратовским отраслевым обкомом и профсоюзными коллегами - нефтепереработчиками соседних регионов. И понятно, что обо всех поступающих материалах мы регулярно информируем коллектив завода. Налаженные связи позволяют заимствовать опыт и новации для нашей повседневной профсоюзной работы.

Скажу откровенно, когда я общаюсь на участках с персоналом, часто повторяю, что профсоюз – это не только профком и его штатные работники, а все мы. Каждый из нас ответственен за положение дел в организации. По-

этому каждый должен быть активным, побуждать своих товарищей, таких же членов профсоюза к тем или иным действиям. Равно, если надо, терпеть свой цехком, профком завода, чтобы возникшие проблемы не мешали общему делу. И вы знаете, люди такой расклад понимают.

- Вы много интересного рассказали о повседневной работе, но в основном проводимой профкомом завода. Между тем, многое зависит от усилий активистов на местах. Ведь известно, как Волга начинается с ручья, так и профсоюз с профгруппы. Именно там весь узел трудовых отношений. Так что же, Владимир Михайлович, делают активисты звена, с которого, по сути, и начинается профсоюз?

- Как я уже отмечал, у нас выработалась система работы профсоюзной организации. Она имеет несколько уровней – профгруппа, цехком и профком завода. И каждое звено на своем уровне охватывает определенные сферы социально-экономической жизни коллективов предприятия.

Понятно, что профгруппа занимается более приземленной проблематикой. Это конкретная работа по организации труда, соблюдения режимов и графиков, чтобы не было перекосов в оплате труда и предоставлении предусмотренных колдоговором льгот. Деятельность профсоюзных уполномочен-

ных направлена на обеспечение производственной безопасности, спецодежды и т.д. Специфика нашей работы такова - профгруппорг, председатель цехкома и профкома должны обладать знаниями, дающими возможность толково отвечать на самые разные вопросы. Причем, не только касающихся профсоюзной работы. Как я в шутку говорю, настоящий профлидер должен в одном лице быть и классным инженером, и кадровиком, и врачом, и даже (смеется) массовиком-затейником. Ведь мы же работаем с людьми, а в жизни всякое случается.

Круг обязанностей цехового комитета, естественно, гораздо шире. Причем не билеты в театр раздавать и списки на подарки составлять, а знать реальную обстановку, что происходит в коллективе цеха. Ведь активисты цехкома аккумулируют, координируют работу профгрупп и реализуют мероприятия, непосредственно касающиеся, в первую очередь, цехового уровня.

Ну, а на уровне профкома решаются задачи по защите прав и интересов тружеников предприятия в целом. И в основе всего – социальное партнерство с администрацией. Конкретно у меня, как председателя профсоюзной организации, практически каждый день начинается с того, что вместе с генеральным директором завода мы обходим цехи, участки, выясняем обстановку, отвечаем на вопросы персонала и, разумеется, принимаем те или иные необходимые для нормальной работы производства меры.

Вот вы хорошо сказали про Волгу, которая начинается с ручья, а профсоюз с профгруппы. Аналогично можно сказать, что от того, как работает первичная организация любого предприятия нефтегазового комплекса страны, зависит результативность усилий территориальной и межрегиональной профсоюзной организации в итоге Нефтегазстройпрофсоюза России. Тут все увязано - и солидарность, сплоченность действий и финансовая независимость. Я считаю, что такой потенциал для единых действий по защите законных прав и жизненных интересов наемных работников у нас есть.

Валерий Рачкин, наш специальный корреспондент, г.Саратов.
На снимках: Будни профактивистов НПЗ

В третий раз Мурманское областное объединение организаций профсоюзов провело «III Арктическую профсоюзную школу молодых лидеров ФНПР – МОТ» в г.Мурманске при поддержке Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

МОЛОДЕЖЬ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ



В этом году в школе приняли участие профсоюзные активисты из Санкт - Петербурга, Уфы, Асбеста, Сыктывкара, Москвы, Ухты, Архангельска, Апатитов, Киркенеса, Тромсё, Будэ и Мурманской области, в том числе член Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России, заместитель председателя Коми республиканской организации Екатерина Дорошкова. Тема для обсуждения особенно актуальна для северян – «Отток молодежи из северных регионов. Формирование интереса молодежи к работе в районах Крайнего Севера».

Вопрос, как закрепить молодежь на Крайнем Севере обсуждали молодые профлидеры из России и Норвегии — члены Центрального Объединения Профсоюзов этой северной страны. Для норвежских тред-юнионов проблема отъезда молодых с северных территорий не менее актуальна, чем для их российских коллег.

Цель данного мероприятия - обмен актуальной информацией и выработка предложений для сторон социального партнерства по распространению положительного регионального опыта и

сохранению прав и гарантий для трудящейся молодежи на территории Российской Федерации и некоторых сопредельных государств. В ходе нескольких сессий выработаны практические рекомендации для профактива и молодых работников, проанализи-

рованы экономические реалии и определены задачи сторон социального партнерства в формировании заинтересованности молодежи к работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. В первый день работы форума состоялся круглый стол на тему «Вызовы, возникающие перед профсоюзным движением в вопросах сдерживания и уменьшения динамики отрицательной миграции среди работающей молодежи. Взгляд России и Норвегии». Участники школы смогли поделиться опытом своих регионов, обсудить общие проблемы и достижения.

Второй день работы школы начался с пленарного заседания. Участников школы посетили Александр Первухин - председатель Союза организаций профсоюзов «Мурманский областной совет профессиональных союзов», его заместитель Станислав Зенов и ведущий специалист Департамента организационной работы и развития профсоюзного движения ФНПР в СЗФО Юлия Симоненкова.

Александр Первухин отметил важность и актуальность заявленной темы, рассказал о проблемах и достижениях профсоюзов Мурманской



А. Первухин

области, а также упомянул о предстоящей Конференции по актуальным вопросам социальной защиты наемных работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территорий, которая состоится в Сыктывкаре, и выразил надежду, что это мероприятие принесет ощутимую пользу и заставит правительство прислушаться к голосу профсоюзов. На конференции планируется в трехстороннем формате обсудить действующую нормативно-правовую базу, регулиующую вопросы социальной защиты наемных работников и членов их семей, проживающих в регионах со сложными природно-климатическими условиями, выработать рекомендации по ее совершенствованию и меры, направленные на повышение эффективности ее использования.

Специалист представительства ФНПР в СЗФО Юлия Симоненкова подчеркнула существующие различия регионов СЗФО, но отметила общность кризисных явлений, таких как отток населения, несбалансированность его состава. Кроме этого, она пояснила, что миграция классифицируется в зависимости от причин и ее можно разделить на образовательную, миграцию по семейным обстоятельствам и экономическим причинам, экологическую миграцию. «Профсоюзы региона ведут постоянную борьбу за улучшение условий работников на местах и, таким образом, положительно влияют на миграцию по семейным обстоятельствам в СЗФО», резюмировала она, отметив при этом, что для решения проблем необходима «кропотливая и плановая работа всех

партнеров трехсторонних соглашений и взаимодействие на всех уровнях».

Станислав Зенов выступил перед участниками школы со статистической цифровой информацией, иллюстрирующей эволюцию и развитие миграционных процессов в последние десятилетия, а также обозначил предстоящие миграционные риски, определенные на основе проводимых социологических исследований.

Кроме этого, на круглом столе выступил представитель Центрального объединения профсоюзов Норвегии, который назвал такие проблемы, как глобализация рынка труда в Европе, увеличение возраста рождения первого ребенка и кризис рождаемости, несбалансированность кадров по отраслям экономики. Кроме того, выступающий поделился опытом совместных усилий государства и профсоюзов по удержанию населения и созданию рабочих мест на Севере королевства, а также повышения привлекательности учебных заведений в северных губерниях страны и выдачи ссуд на обучение для студентов.

После круглого стола участники школы посетили этнографический комплекс, расположенный в районе станции Лопарской и представляющий собой воссозданную деревню саамов. Здесь они окунулись в мир саамской культуры, почувствовали колорит Ловозерских тундр, познакомились с обычаями и традициями Кольских саамов, увидели и покормили оленей, покатались на санях за снегоходом, попробовали местный чай и пироги.

Вторая половина дня была посвящена работе в группах. Организаторы

определили четыре направления работы в группах: «Экономические методы удержания молодежи на Севере», «Роль института социального партнерства в привлечении и закреплении молодежи на Севере», «Как вернуть образованную молодежь в регионы», «Зарубежный опыт привлечения молодежи на Север». Спикером группы «Экономические методы удержания молодежи на Севере» выступила Екатерина Дорошкова. Группа представила на рассмотрение участников программу «Я – Северянин», предусматривающую комплекс мероприятий по решению поставленной задачи:

- строительство доходных домов и модернизация действующего жилого фонда;

- перераспределение налогов от деятельности предприятий на территориях Севера и возврат их большей части в регионы и муниципалитеты;

- расширенная система льготного кредитования;

- выплата процентных надбавок для молодых специалистов с первого дня работы, оплата больничных листов в 100% размере независимо от стажа;

- дополнительно к оплате проезда к месту отдыха раз в два года, компенсация проезда и стоимости санаторно-курортного лечения на условиях солидарного финансирования региона, работодателя и профсоюза;

- компенсация затрат на проезд доступным видом транспорта по семейным и личным обстоятельствам;

- 100% обеспечение детей из северных регионов бесплатным оздоровительным отдыхом;

- освоение новых территорий, развитие транспортной системы, государственная экспертиза обоснования необходимости работ вахтовым методом;

- развитие и стимулирование малого бизнеса через отдельную государственную систему Северных грантов, направленных на учебные проекты, технопарки, бизнес-инкубаторы, высокотехнологичные производства, альтернативное сельское хозяйство, развитие инфраструктуры путем социального предпринимательства и самозанятости;

- применение опыта норвежских коллег по созданию рабочих мест на Севере путем переноса в эти регионы



Спикер группы Е.Дорошкова

центральных аппаратов государственных бюрократических структур;

- создание положительного бренда Северных районов путем проведения крупных массовых мероприятий, развития этно-, эко- и гастрономического туризма, воссоздания романтики Севера.

Большая часть этих предложений войдет в резолюцию по итогам работы арктической школы.

На третий день работы участники школы отправились в город Мурманск, где на борту атомного ледокола «Ленин» провели круглый стол «Формирование интереса молодежи к работе в районах Крайнего Севера». В общем обсуждении приняли участие представитель Министерства внутренней политики и массовых коммуникаций Мурманской области, Мурманской областной Думы, комитетов по труду и занятости населения Мурманской области, по социальной поддержке, взаимодействию с общественными организациями и делам молодежи администрации города Мурманска, представители регионального отделения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Мурманской области».

Глава муниципального образования Мурманска Дмитрий Филиппов отметил: «Перспективы экономического и социального развития Арктической зоны в значительной степени определяются не только природным богатством, но и социально-трудовым потенциалом молодежи, эффективностью его формирования и рациональностью использования. Молодые

люди, живущие в Заполярье, должны стать движущей силой развития родного региона, для этого необходимо создавать соответствующие условия».

Приветствуя участников, организаторов и гостей конференции, первый заместитель председателя Мурманской областной Думы Владимир Мищенко отметил большое значение арктических территорий для развития национальной экономики и обеспечения безопасности нашей страны. Он напомнил, что в последние годы приняты основополагающие документы, которыми установлены главные цели, задачи, стратегические приоритеты и механизмы реализации государственной политики в Арктике. «Идет серьезная работа над федеральным законом. Именно с принятием закона «Об Арктической зоне Российской Федерации» будет создан весь основной комплекс нормативно-правовой базы для ее особого правового регулирования как самостоятельного объекта государственной политики», подчеркнул он.

Говоря о трудовых ресурсах, привлекаемых для работы в районах Арктической зоны, первый вице-спикер отметил, что в значительной степени устарела и не отвечает современным реалиям, установленная более двадцати лет назад система гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в северных районах.

Председатель Мурманского облсопрофа Александр Первухин обозначил острую необходимость перемен в отношении к Северу вообще и Арктической зоне в частности. «Если мы

хотим осваивать Арктику и развивать ее потенциал, то помимо существующих гарантий необходимо решить ряд задач», среди которых он назвал создание привлекательных условий для обучения на севере, выплата повышенных стипендий, возвращение военных кафедр в ВУЗах, наличие госгарантий трудоустройства, достойной заработной платы, развитая инфраструктура.

Юлия Сурина, представитель бюро МОТ (г.Москва), раскрыла тему мобильности рынка труда как в России, так и в странах восточной Европы. «Особенности страны накладывают отпечаток на возможность мобильности трудовых ресурсов. Нельзя не считать с географическими, природными, климатическими и историческими особенностями России», отметила она. Существует ряд вызовов, таких как недостаточная диверсификация рынка труда, трудности малого бизнеса, высокий уровень неформальной занятости. Между тем, внутренняя трудовая мобильность – это стратегический вопрос, регулирование которого – непростой процесс. Один из путей – создание партнерств, сотрудничество между администрациями, предприятиями, службами занятости, образовательными учреждениями, профсоюзами. Необходим реальный и прямой диалог.

Также среди докладчиков были Меркушова Елена Ивановна, председатель Мурманской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки, Зайцева Наталья Викторовна, консультант управления стратегического планирования и реализации государственной политики в Арктике министерства экономического развития Мурманской области и другие заинтересованные спикеры.

В завершение все участники круглого стола поддержали резолюцию «III Арктической профсоюзной школы молодых лидеров ФНПР – МОТ» и выразили надежду, что внимание к актуальному, стратегически важному вопросу развития Севера будет уделяться на всех уровнях социального партнерства.

Екатерина Дорошкова,
заместитель председателя Коми республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России



О СТРАХОВЫХ ВЗНОСАХ

С января 2017 года функции по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, а также на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (далее - страховые взносы) вновь возложены на налоговые органы, как это было до 2010 года. С этой целью были внесены изменения в отдельные статьи Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ, Кодекс). Изменения внесены двумя документами. Первый - Федеральный закон от 03.07.2016 №243-ФЗ (далее - Закон №243-ФЗ). Изменена часть первая НК РФ. Суть поправок в том, что все основные принципы, которые действуют в отношении налогов, с 2017 года распространяются и на страховые взносы. Закон №243-ФЗ дополнил раздел I части первой НК РФ новой главой 2.1 «Страховые взносы в РФ», в которой прописаны общие условия установления страховых взносов, права и обязанности плательщиков страховых взносов. Часть вторую НК РФ он пополнил новой главой, которая называется «Страховые взносы». В нее входят статьи с 419 по 432, где изложены правила начисления и уплаты страховых взносов.

Второй документ - Федеральный закон от 03.07.2016 №250-ФЗ (далее - Закон №250-ФЗ), который ввел ряд поправок, отражающих переход контроля над страховыми взносами от государственных внебюджетных фондов Российской Федерации к налоговым органам. Согласно п.5 ст.18 этого Закона с 1 января 2017 года утратил силу Федеральный закон от 24.07.2009 №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (далее Закон №212-ФЗ). Однако страхователи по-прежнему будут взаимодействовать с фондами. ПФР будет принимать персонализированную

отчетность, а ФСС - проверять расходы на обязательное социальное страхование. В данной статье рассмотрим вопросы по начислению страховых взносов в 2017 году на отдельные виды выплат.

Изменились ли в 2017 году объект обложения страховыми взносами, перечень сумм, не подлежащих обложению?

Объект обложения страховыми взносами остался неизменным. Пунктом 1 статьи 420 главы 34 НК РФ предусмотрено, что объектом обложения страховыми взносами для плательщиков - организаций, как и в ст.7 Закона №212-ФЗ, признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования в рамках трудовых отношений и по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг.

Как показывает практика, самым сложным вопросом при определении облагаемой базы был вопрос, что это за рамки трудовых отношений и чем они ограничены. Как видим, данное понятие объекта без изменений перенесено в НК РФ. За этим может последовать и сохранение подхода к расшифровке названного понятия. По мнению Министерства труда и социального развития РФ (далее - Минтруд России), Пенсионного фонда РФ (далее - ПФР) и Фонда социального страхования (далее - ФСС РФ), любые выплаты работнику, если только они не приведены в виде исключений в ст.9 Закона №212-ФЗ, являются трудовыми.

Например, в письме Минтруда России от 22 июля 2016 г. №17-3/В-285 «О начислении страховых взносов на выплаты, предусмотренные коллективным договором» пишется следующее:

«Выплаты в виде оплаты горячего питания работников, компенсации стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работников, частичной компенсации затрат работников на занятия физической культурой и спортом, ежемесячного пособия сверх сумм, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, единовременного поощрения работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию, компенсации работнику при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы не поименованы в статье 9 Федерального закона №212-ФЗ и, следовательно, подлежат обложению страховыми взносами в государственные внебюджетные фонды в общеустановленном порядке как выплаты, производимые в рамках трудовых отношений».

В главе 34 НК РФ перечень сумм, не подлежащих обложению, приведен в статье 422 НК РФ. Он также остался неизменным.

Согласно мнению судей Верховного суда РФ, выплаты работнику, носящих социальный характер, не должны облагаться страховыми взносами. Основное условие при этом - возможность выплаты должна быть предусмотрена в коллективном договоре. В трудовом договоре о ней упоминать не надо.

Суды считают, что выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящими от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не признаются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. Поэтому эти выплаты не являются объектом обложения страховыми взносами.

Руководствуясь вышеизложенной позицией, суды признают неправомерным начисления взносов на оплату путевок на санаторно-курортное лечение работников, если такое условие предусмотрено в коллективном договоре (см. постановление арбитражного суда Северо-Западного округа от 04.08.2016 №А56-71051/2015, Центрального округа от 15.07.2016 №А68-9116/201, Определение Верховного суда РФ от 19.02.2016г. №303-КГ15-20158).

Минфин России в письме от 16.11.2016 №03-04-12/67082 сообщил, что по вопросу исчисления и уплаты страховых взносов следует руководствоваться ранее данными разъяснениями Минтруда России.

К числу таких разъяснений можно отнести, например, письмо Минтруда России от 09.11.2015 №17-3/В-538: «Поскольку в исчерпывающем перечне сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами, установленной статьей 9 Федерального закона № 212-ФЗ, расходы по стоимости санаторно-курортных путевок, приобретенных работодателем для своих работников, и сумма компенсации работникам стоимости путевок, приобретаемых ими самостоятельно, не поименованы, то данные суммы подлежат обложению страховыми взносами в государственные внебюджетные фонды в общеустановленном порядке».

Данная позиция противоречит приведенным решениям судов.

Обратите внимание! В 2017 году контролировать правильность расчета и уплаты страховых взносов будут налоговые органы.

Минфин России в письме от 07.11.2013 № 03-01-13/01/47571 указал налоговым органам следующее:

«В случае, когда письменные разъяснения Минфина России (рекомендации, разъяснения ФНС России) по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах не согласуются с решениями, постановлениями, информационными письмами Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации, а также решениями, постановлениями, письмами Верховного Суда Российской Федерации, налоговые органы, начиная со дня размещения в полном объеме указанных актов и писем судов на их официальных сайтах в сети «Интернет» либо со дня их официального опубликования в установленном порядке, при реализации своих полномочий руководствуются указанными актами и письмами судов.»

Минтруд России за шесть лет действия Закона №212-ФЗ выпустил немалое количество разъяснений по вопросам начисления страховых взносов на различные выплаты. Во многих случаях они были не в пользу плательщиков страховых взносов. Плательщики страховых взносов были не согласны с позицией Минтруда России и отстаивали свою правоту в судах.

В 2017 году будем ждать разъяснений Минфина России по начислению страховых взносов с учетом позиции арбитражных судов.

Статьи 15 и 28 Федерального Закона № 212-ФЗ обязывали плательщиков страховых взносов вести учет сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм страховых взносов, относящихся к ним, в отношении каждого физического лица, в пользу которого осуществлялись выплаты. В какой статье отражена эта обязанность в главе 34 НК РФ? По какой форме вести учет объектов обложения страховыми взносами, начислений страховых взносов?

Эта обязанность сохранилась. Она изложена в пункте 4 статьи 431 главы 34 НК РФ, в той же редакции, что и до 2017 года. В перечисленных частях НК РФ не сказано, как именно вести такой учет. ФНС России пока не разработала карточку или другой регистр учета. Профсоюзная организация вправе самостоятельно разработать собственную форму. За основу можно взять тот регистр, в котором организация вела учет до 2017 года. Бланк карточки индивидуального учета есть в приложении к совместному письму ПФР №АД-30-26/16030, ФСС РФ №17-03-10/08/47380 от 09.12.2014 «О карточке учета взносов». Если профсоюзная организация до 2017 года использовала рекомендуемую в этом письме карточку учета, то бланк необходимо обновить с учетом того, что страховые взносы нужно считать по правилам главы 34 НК РФ:

удалить ссылку на совместное письмо ПФР и ФСС РФ, в котором они привели рекомендованную форму (на стр. 1);

указать новые названия страховых взносов вместо прежних сокращений (на стр.1 в преамбуле и основной таблице);

заменить ссылки Закона №212-ФЗ аналогичными ссылками на НК РФ (на стр.1 и 2) *Например*, вместо ст.7 Закона напишем ст.420 НК РФ.

Даже если учетная программа заполняет карточки учета взносов, то все равно необходимо контролировать учет. Надо убедиться, что разработчик программы обновил регистры с учетом главы 34 НК РФ.

Помимо приведенных изменений, организация вправе внести в бланк и другие поправки. *Например*, указать предельную базу, выплаты сверх которой облагаются пенсионными взносами по пониженной ставке 10%. Согласно постановлению Правительства РФ от 29.11.2016 года №1255 на 2017 она равна 876 000 руб. Организация заводит карточку на каждое физическое лицо на календарный год.

В какой форме вести учет? В бумажном или в электронном виде?

Как и ранее, так и в настоящее время, не указано, что страхователи обязаны вести учет строго на бумаге. Значит, карточку можно вести в электронном виде, в бухгалтерской программе. По окончании года необходимо распечатать карточки по всем получателям доходов и заверить подписью главного бухгалтера. Можно их хранить и в компьютере, но только если их заверить электронной подписью.

Согласно пункту 5 статьи 431 НК РФ сумма страховых взносов, подлежащая перечислению, исчисляется в рублях и копейках. Надо ли округлять взносы в карточке учета?

Нет, не надо. Их нужно указывать тоже в рублях и копейках (см. Приказ Минтруда РФ от 21.12.2016 №765н).

Надо ли заводить отдельные карточки для взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний?

Как считают специалисты ФНС РФ и ФСС РФ этого делать не надо. Ни Налоговый кодекс РФ, ни Закон №125-ФЗ этого не требуют. Главное отражать в регистре достоверную информацию, которая поможет правильно определить базу по страховым взносам. Если в настоящее время в карточке учета взносов есть строки для платежей на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, то их надо оставить.

Статьей 76 Кодекса предусмотрены основания, по которым налоговые органы вправе приостанавливать операции по счетам организаций в банках и переводы их электронных денежных средств. Является ли основанием для приостановления операций по счетам плательщика страховых взносов несвоевременная подача в налоговый орган расчета по страховым взносам?

В настоящее время существуют два мнения. Минфин России в письме от 12 января 2017г. №03-02-07/1/556 сообщает, что «своевременное непредставление в налоговый орган расчета по страховым взносам не является основанием для приостановления операций по счетам плательщика страховых взносов».

Однако ФНС РФ считают иначе. В письме от 27 января 2017 года №ЕД-4-15/1444 она сообщает, что статьей 76 НК РФ предусмотрены основания для блокировки банковских счетов налогоплательщика. Федеральным законом

от 03.07.2016 №243-ФЗ внесены изменения в п. 11 указанной статьи. Согласно поправкам в перечень лиц, на который распространяются правила по приостановлению операций по счетам, установленные данной статьей, включены плательщики страховых взносов. Таким образом, положения ст.76 кодекса с 01.01.2017 применяются к плательщику страховых взносов.

Позиция ФНС РФ отличается от выводов Минфина России, которые приведены в вышеприведенном письме от 12.01.2017 №03-02-07/1/556.

Обратите внимание на то, что в ст.76 НК РФ четко прописано, что основанием для приостановки операций по счету компании является задержка более чем на 10 дней представления именно налоговых деклараций. Налоговая декларация и расчет по страховым взносам — разные документы, применить это правило при несвоевременной подаче расчета по взносам нельзя.

В подтверждение правоты Минфина России достаточно вспомнить изменения, внесенные Федеральным законом от 2 мая 2015 года №113-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в целях повышения ответственности налоговых агентов за несоблюдение требований законодательства о налогах и сборах». Данный закон ввел в ст.230 НК РФ такую обязанность налоговых агентов, как ежеквартальное представление «Расчета сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом» (форма 6-НДФЛ). В пункте 1 статьи 80 НК РФ изложил понятие этого документа.

Статью 76 НК РФ дополнил **новым пунктом 3.2.**, дающим право налоговым органам принимать решения о приостановлении операций налогового агента по его счетам в банке и переводов его электронных денежных средств в случае непредставления формы 6-НДФЛ в течение 10 дней по истечении установленного срока представления такого расчета.

Закон №243-ФЗ тоже **дополнил наименование** статьи 80 НК РФ **словом: «расчеты»**, в п.1 этой статьи **дал понятие расчета по страховым взносам. Пункт 11 статьи 76 изложил в новой редакции**, распространив применение правила по приостановлению операций по счетам в банках, установленные этой статьей, **на плательщиков страховых взносов**, но не предоставил право принимать решения о приостановке операций по счетам в банках, в случае непредставления в установленный срок расчета по страховым взносам, как это было сделано Законом №113-ФЗ. Надеемся, что законодатели ликвидируют данное противоречие.

Обратите внимание! Законодательство о налогах и сборах в статье 34.2 НК РФ предоставило право Министерству финансов Российской Федерации давать письменные разъяснения налоговым органам, налогоплательщикам, плательщикам страховых взносов и налоговым агентам по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах.

А налоговым органам вменил в обязанность руководствоваться письменными разъяснениями Министерства финансов Российской Федерации по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах (пп.5 п.1 ст.32 НК РФ).

Напомним, что расчет по страховым взносам организации представляют не позднее 30-го числа месяца, следующего за расчетным (отчетным) периодом, в налоговый орган по месту ее нахождения (пп.1 п.1 ст.419 НК). За 1 квартал 2017 года расчет по страховым взносам необходимо представить не позднее 2 мая (ст.6.1. НК РФ).

Если организация своевременно представила расчет, но налоговая инспекция этого не заметила, расчет повторно отправлять не надо. Иначе она может принять решение о наложении штрафа за просрочку. Необходимо в этом случае представить документы, подтверждающие своевременную сдачу отчета.

До 2017 года при оплате плательщиками страховых взносов расходов на командировки работников как в пределах территории РФ, так и за пределами территории РФ не подлежали обложению страховыми взносами суточные в размере установленных локальным актом организации. Как начислять страховые взносы на суточные в 2017 году?

С 2017 года суточные не облагаются страховыми взносами в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации (п.2 ст.422 НК РФ). Такие же ограничения применяются и при определении налоговой базы при расчете налога на доходы физических лиц:

«При оплате работодателем налогоплательщику расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, **но не более 700 рублей** за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и **не более 2500 рублей за каждый день нахождения в заграничной командировке**» (п.3 ст.217 глава 23 НК РФ).

Например, если в организации лимит суточных в день для командировок внутри страны установлен 800 рублей, и она не хочет его менять в локальном акте, то на 100 рублей (800 -700) бухгалтеру необходимо начислить страховые взносы.

На основании ст.168 ТК РФ организация сама решает, сколько суточных платить работникам за день командировки. В законодательстве нет ограничений на пересмотр лимитов суточных. Порядок и размер возмещения суточных определяют коллективным договором или внутренним локальным актом, *например*, положением о командировках. Чтобы пересмотреть размер суточных, необходимо внести изменение в положение о командировках и установить новый размер суточных. Работников с внесенными изменениями необходимо ознакомить под роспись.

Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, как и прежде, не начисляются со всей суммы суточных, предусмотренных, *например*, в положении о командировках (п.2 ст.20.2 Закона 24 июля 1998 г. №125-ФЗ. в редакции Закона от 03.07.2016 №250-ФЗ). На них не распространяется действие НК РФ.

Может ли профсоюзная организация применять пониженный тариф страховых взносов в 2017 году?

Обратимся к пп.7 п.1 ст.427 «Пониженные тарифы страховых взносов» главы 34 НК РФ. В нем предусмотрено, что пониженные тарифы страховых взносов применяются для некоммерческих организаций, зарегистрированных в установленном законодательством Российской Федерации порядке, применяющих упрощенную систему налогообложения и осуществляющих в соответствии с учредительными документами **деятельность в области социального обслуживания граждан**.

Конкретные размеры тарифов для указанных организаций приведены в пп.3 п.2 ст.427 НК РФ: «в течение 2017-2018 годов тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование устанавливаются в размере 20,0 процента, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование - 0 процентов».

Пониженные размеры тарифов до вступления в силу главы 34 НК РФ были изложены в пункте 11 части 1 и части 3.4 статьи 58 Закона № 212-ФЗ. Этот вопрос возник у профсоюзных организаций и до 2017 года. Для ответа на поставленный вопрос приведем извлечения из письма Минтруда России от 25.11.2015 №17-4/В-577, которое необходимо учесть в работе и в настоящее время.

«Согласно статье 3 Федерального закона от 28.12.2013 №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» социальное обслуживание граждан (далее - социальное обслуживание) - деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам.

Социальная услуга - действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи, в том числе срочной помощи, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности.

В соответствии с частью 1 статьи 2 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Таким образом, учитывая, что деятельность профессиональных союзов не относится к деятельности по социальному обслуживанию населения, а также прямо не именована в пункте 11 части 1 статьи 58 Закона №212-ФЗ, общественные организации, осуществляющие деятельность профессиональных союзов, не вправе применять пониженные тарифы страховых взносов».

Пенсионный фонд РФ принял решение о начислении страховых взносов, пеней, штрафа со ссылкой на занижение базы для исчисления страховых взносов в результате не включения в нее расходов, связанных с проведением корпоративных мероприятий. Правом ли принято решение?

Пенсионный фонд РФ, принимая подобные решения, ссылался на то, что объектом обложения страховыми

вносами для плательщиков страховых взносов-организаций признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые плательщиками страховых взносов в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг (п.1 ст.7 Закона от 24.07.2009г. №212-ФЗ).

Однако судебная практика не поддерживает подобного подхода. Так, согласно Определению ВАС РФ от 26.11.2012г. №ВАС-16165/12 по делу №А14-13077/2011, суды сделали вывод о том, что расходы организации на проведение корпоративного праздника не являются выплатами и иными вознаграждениями, начисляемыми работодателем в пользу работников по трудовым и гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг), и не могут являться объектом обложения страховыми взносами в государственные внебюджетные фонды РФ.

На стоимость корпоративного праздника страховые взносы не начисляются, поскольку такое мероприятие не связано с выполнением работниками трудовых обязанностей. Об этом напомнил Арбитражный суд Уральского округа в постановлении от 21.04.15 №Ф09-1827/15 по делу №А71-7725/2014.

Принимая решение в пользу компании, суд указал на следующее. Во-первых, праздничные мероприятия были организованы для всего коллектива компании (независимо от результатов работы сотрудников), а также для приглашенных лиц. А значит, расходы на проведение корпоратива не могут быть отнесены ни к вознаграждению

за работу, ни к выплатам компенсационного либо стимулирующего характера.

Во-вторых, в базу для начисления страховых взносов включаются только такие выплаты в натуральной форме, которые произведены в пользу конкретного физического лица. А в случае проведения корпоративного праздника установить, какая часть стоимости потребленных продуктов приходится на конкретного работника, то есть определить объект обложения страховыми взносами в отношении каждого из них, невозможно. К тому же индивидуальный учет посещаемости корпоративных мероприятий не велся. На этом основании суд пришел к выводу, что спорные суммы не являются объектом обложения страховыми взносами.

Такое разъяснение дал Минтруд России в пункте 4 письма от 24.05.2013 №14-1-1061: «Учитывая, что расходы организации по проведению корпоративных мероприятий по случаю праздников не являются адресными выплатами в пользу конкретных работников, сумма оплаты организацией данных мероприятий признается объектом обложения страховыми взносами».

В письме было оговорено, что мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Можно считать, что решение ПФР принято неправомерно.

*Лариса Кривенко,
отдел финансово-бухгалтерской работы аппарата
Нефтегазстройпрофсоюза России*



1764 человека приняли участие в «детской» и «взрослой» Спартакиадах ООО «Газпром трансгаз Саратов» в 2016 году.



НА СТЫКЕ СПОРТИВНЫХ СЕЗОНОВ

Объединенная первичная профсоюзная организация ООО «Газпром трансгаз Саратов» провела семинар для председателей комиссий первичных профсоюзных организаций филиалов общества по спортивно-оздоровительной работе.

В работе семинара приняли участие около 30 человек, от которых зависит то, насколько успешной будет работа по привлечению работников к активному и здоровому образу жизни в течение предстоящего года. О важности спортивно-оздоровительной составляющей профсоюзной деятельности в своем приветственном слове к участникам сказал председатель объединенной первичной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Саратов» Владимир Кусков. «Все чаще на самом высоком уровне мы слышим о приоритетности развития массового



спорта, о приобщении к занятиям физической культурой все большего количества людей. С этого года обязательным для всех предприятий страны будет сдача их сотрудниками норм ГТО. Более того, с этого года комплекс

ГТО включен в программу Спартакиады ПАО «Газпром». В этой связи от каждого из присутствующих здесь зависит результативность общей работы», - заключил Владимир Маркович.

Открылся семинар подведением итогов работы комиссии за 2016 год. По результатам отчетного периода лучшей была признана постановка спортивно-массовой и оздоровительной работы в Мокроусском ЛПУМГ, второе и третье место в смотре-конкурсе заняли Башмаковское ЛПУМГ и УТТиСТ. Далее были подведены итоги двух Спартакиад общества, ветеранских турниров и соревнований к юбилейным датам. Отдельно были отмечены успехи «первичек» в организации сдачи тестовых нормативов комплекса ГТО.

Как всегда, активно обсуждались планы проведения соревнований в рамках предстоящей Спартакиады ООО «Газпром трансгаз Саратов» и другие важные темы. По просьбе трех филиалов, расположенных в «московском» часовом поясе начало соревнований с их участием будет назначено с учетом разницы во времени. По причине уменьшения численности сотрудников Управления организации и восстановления основных фондов, было принято решение о включении его спортсменов в состав команд Администрации общества. Самостоятельной спортивной единицей с этого года станет команда Учебного центра. Еще одно нововведение сезона-2017 – возможность участия в Спартакиаде внуков сотрудников. Изменения коснулись и места проведения зональных соревнований. В игровых видах спорта выявлять лучших будут в одном из филиалов зоны, а не в СОК «Родничок» как ранее.

О насыщенной работе туристического клуба объединенной первичной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Саратов» в 2016 году с помощью красивых презентаций рассказала председатель Клуба, инженер 1 категории Управления связи Ольга Утяганова. Велопробеги, спортивное ориентирование, городские квесты, туристические слеты и сплавы по рекам, походы по экзотическим маршрутам – перед глазами участников предстал целый мир, мир знакомства с чем-то новым, интересным и познавательным.

А в заключение семинара заслуженные награды получили чемпионы и призеры прошлого спортивного сезона.

Александр Азаркин

Волгоградская территориальная организация Нефтегазстройпрофсоюза России впервые провела горнолыжный тимбилдинг «Цей 2017». Лидеры первичных и цеховых профсоюзных организаций, молодые профсоюзные активисты получили возможность обсудить насущные проблемы и обменяться опытом.

Молодежный совет Волгоградской территориальной организации во главе с Полиной Поповой уже на протяжении нескольких лет объединяет людей инициативных и позитивных, - подчеркивает заместитель председателя территориальной организации Елена Терещенко. – «Горнолыжный тимбилдинг «Цей 2017» был задуман и проведен в рамках работы с молодежью. В названии мероприятия обозначена цель - командообразование. Мы поставили перед собой задачу мероприятия не только сплотить тех, кто в нем участвует, но и научить профсоюзных лидеров завтрашнего дня навыкам командообразования, умению работать сообща. Немалую роль играла также пропаганда здорового образа жизни и активного отдыха. Отель «Сказка», расположенный в живописном районе Северной Осетии, гостеприимно встретил участников слёта. Вербочный курс, командные игры, интеллектуальные состязания – каждый из трех дней был наполнен интерес-

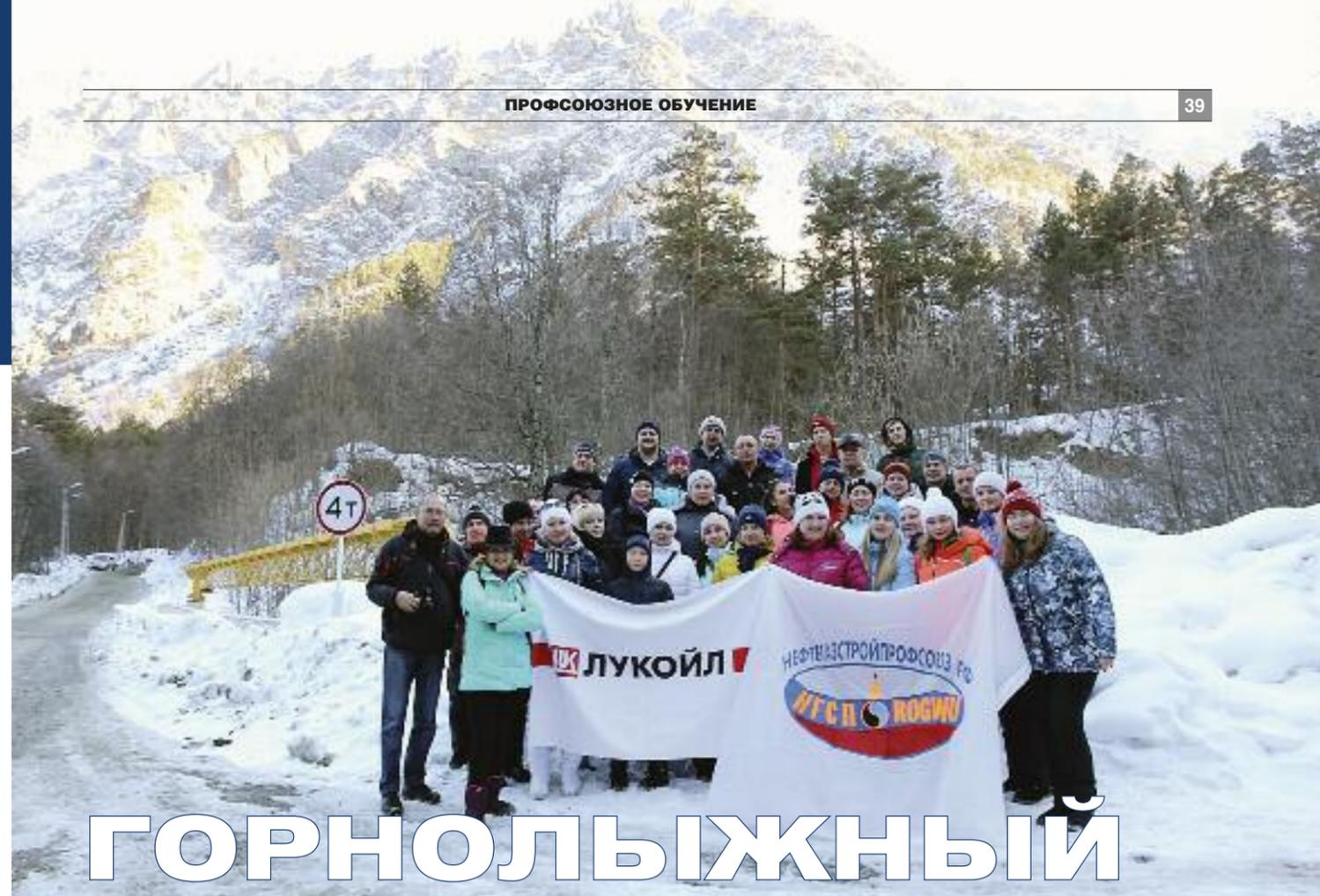
ными мероприятиями, коллективными делами и, разумеется, катанием на лыжах и сноубордах под руководством опытных инструкторов. Главное темой дискуссий были навыки управления собой и командой, поиск собственного оптимального места в коллективе. Каждый из участников тимбилдинга провел время с пользой для себя и организации, получая знания во время обучающего процесса.

Главный инженер Волгоградского филиала ООО «ЛУКОЙЛ-ИНФОРМ» Олег Киселев:

- Я впервые принял участие в таком мероприятии, и, кстати, впервые встал на горные лыжи. Это стало настоящей проверкой себя и своих возможностей, поэтому впечатления от тимбилдинга «Цей 2017» самые положительные. Все дни были насыщены интересными событиями, учебой. Приятно было видеть энергичных молодых людей. Навыки успешной коммуникации, которые вырабатывались в командных играх, помогли каждому повысить уровень имею-



НГСП ИНФОРМ 3-2017



ГОРНОЛЫЖНЫЙ ТИМБИЛДИНГ «ЦЕЙ 2017»

щихся у них лидерских качеств, а это – ключ к возможности успешного использования их в профессиональной деятельности. Без квалифицированных кадров ни одну идею, ни один проект реализовать невозможно. И нам важно участвовать в процессе роста активности специалистов.

Инженер Волгоградского ТПУ ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» Дмитрий Бутков:

- Отличная организация определила успех такого необычного тимбилдинга, в котором мы приняли участие. У нас была возможность получить новые знания и обменяться опытом профсоюзной работы. Для меня это очень важно, поскольку я возглавляю первичную профсоюзную организацию нашего предприятия. Молодые работники ПАО «ЛУКОЙЛ» охотно вступают в профсоюз. Это факт. Но что делать, чтобы этот процесс шел интенсивнее?

В этом плане обмен опытом с представителями предприятий ПАО «ЛУКОЙЛ» трудно переоценить. Для того, чтобы справляться со своими задачами, профсоюзные лидеры обязаны правильно понимать направление своей работы и владеть необходимыми инструментами, которыми нам помогли овладеть. Всех зарядил энергией «вербочный» курс на командообразование. Нам как участникам, пришлось выполнять разнообразные задания. Пришлось трудно. Зато какие сложились команды! Многие из того, что я узнал, хочется применить и в Волгоградском филиале ООО «ЛУКОЙЛ-Транс».

Механик испытательной лаборатории ООО «ЛУКОЙЛ- Волгограднефтепереработка» Андрей Шелетун:

- У всех участников тимбилдинга было главное – желание заниматься

общественной работой. Горы еще больше настроили всех на положительное восприятие информации и знакомство с опытом работы друг друга. Многие из нас только начинали осваивать горные лыжи. Им потребовались смелость, боевой настрой. Трассы были любой сложности, так что с ними справились даже новички. Все это определило открытый, откровенный разговор о том, что сделать для того, чтобы профсоюз стал для всех работников крупных промышленных предприятий более привлекательным. Я – член профсоюзного комитета ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка». Опыт организации различных мероприятий большой. В современных условиях именно профсоюз помогает каждому из нас быть защищенным, реализовать себя в профессиональном плане и с творческой стороны.

НГСП ИНФОРМ 3-2017



Председатель ППО ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Светлана Захарова:

- Профсоюзная работа – всегда общее дело. Один в поле не воин – это про нас. Всегда стоит посоветоваться с коллегами и единомышленниками перед тем, как начинать какое-нибудь дело или организовывать мероприятие. Как это сделать? На помощь приходят опыт и знания. Их мы и получили на горнолыжном тимбилдинге.

Командообразование во многих аспектах профсоюзной работы играет решающую роль. Поэтому к разработке обучающей программы мы подошли с полной ответственностью. Мы стремились к тому, чтобы тренинги по командообразованию и тимбилдингу содержали в себе максимальное количество практических упражнений, направленных на развитие командных навыков.

ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» на горнолыжном тимбилдинге представляли 15 человек. Это были профсоюзные активисты, работающие во всех подразделениях нашего предприятия. Каждый из них неоднократно участвовал в организации культурно-

массовых и спортивных мероприятий, социальных акций. Полина Попова, Виктория Ракова, Руслан Усатый откровенно делились своими наработками. Впрочем, и узнал каждый из участников слета немало. В этом плане важность таких встреч трудно переоценить. Три интереснейших дня профсоюзного молодежного тимбилдинга пролетели, как говорится, на одном дыхании. Участники разъезжались по домам, обладая новыми знаниями.

Специалист по кадрам ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго» Виктория Ракова:

- Горнолыжный курорт Цей встретил делегацию членов Нефтегазстройпрофсоюза России хорошей погодой, свежим воздухом, теплыми пирогами и величественными вершинами гор. За проведенные три дня в Цее мы смогли получить целый спектр незабываемых эмоций и получить ни с чем несравнимый опыт. Мы наслаждались чудесными пейзажами, познакомились с обычаями народов Северной Осетии, посетили святые места и побывали на обзорной экскурсии во Владикавказе, а также участвовали в командообразующих играх, организованных

нашими активными коллегами. Отдельно хочется отметить лыжный/сноубордический тимбилдинг. Спорт, как известно, очень помогает в объединении людей, так вышло и в этот раз. Помимо удовольствия от катания на лыжах и сноуборде, мы получили большое удовольствие от общения друг с другом, коллектив подобрался очень теплый, дружелюбный и к концу поездки было очень жаль расставаться. Еще раз хочется сказать спасибо организаторам поездки!

Экономист ООО «ЛУКОЙЛ-ТРАНС», ТПУ в г.Волгоград Ася Мамедова:

- Февральские праздники мы провели в одном из красивейших мест – в Цейском ущелье, на горнолыжном тимбилдинге. Программа была очень насыщенной и включала в себя занятия с инструкторами, экскурсию по местным достопримечательностям, поездку во Владикавказ, интеллектуальные и командные игры, поэтому ночью спалось «без задних ног». Отдельно хотелось бы отметить участников, у нас царил веселая и подбадривающая обстановка, которая за-

ряжала своей энергией; нас было более 40 человек, но все такие разные и уникальные! Завораживающая природа, величественные горы, кристально чистый воздух и вода, адреналин, полученный во время спусков с горы, подталкивает вернуться в эти места снова и снова.

Руководитель группы ОМТО ООО «ЛУКОЙЛ-ТРАНС» ТПУ в г.Волгоград Татьяна Пичужкина :

- Что такое лыжный тимбилдинг до поездки в курорт Цей в Республике Северная Осетия-Алания, я не представляла. Благодаря Волгоградской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюз России, такая возможность представилась мне в период с 22 по 26 февраля 2017 года.

Цей встретил нас чудесной солнечной погодой, от великолепия природы и гор сразу захватывало дух. За три проведенных дня мы полностью окунулись в атмосферу командного духа: учились кататься на лыжах, ходили на экскурсию по местным достопримечательностям, играли в интеллектуальные игры и просто веселились от души. В последний день нашего



отдыха мы посетили с обзорной экскурсией столицу Республики, город Владикавказ.

Что можно сказать, подводя итоги поездки? «Лучше гор могут быть только горы, на которых еще не бывал». Выражаю благодарность организаторам и до новых встреч в горах!

Председатель ППО филиала ООО «Газпром Газораспределение Волгоград» в г. Фролово Вера Варламова:

- Поездка на горнолыжный тимбилдинг «Цей 2017» очередной раз дала понять, что профсоюз – это сильная и сплоченная команда. Цель таких мероприятий сплотить членов профсоюза, обменяться опытом, завести новых друзей и новые навыки в работе. Приятно наблюдать за восторженными лицами своих коллег, которые рады встречи или знакомству. Природа, лыжи, сноуборд, горы, вкусная и здоровая пища – все это только поднимает дух и настрой на дальнейшую работу и подвиги.

Организаторы таких мероприятий просто волшебники, которые исполняют мечты, столько тепла, добра и знаний получаешь всего за несколько дней, такое и за год не всегда возможно приобрести. Прошло несколько дней после поездки, а воспоминания от общения и горный чистый воздух и сейчас кружит голову. Кроме бесценного опыта в работе мы расширяем кругозор общения и познаем географию нашей страны. Все это важно, в связи с тем, что наши познания мы передаем всем членам профсоюза. Большой «респект» организаторам тимбилдинга Полине Поповой и Светлане Захаровой!

П.Попова, председатель молодежного совета Волгоградской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюза России



ГОРНОЛЫЖНЫЙ ТИМБИЛДИНГ «ЦЕЙ 2017»

