



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

№ 3 (240)  
июнь 2019

# НГСП-информ

**ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ**  
МИХАИЛ ШМАКОВ

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА**  
АНАСТАСИЯ БОНДАРЕНКО

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО  
В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ:**  
ИТОГИ КОНФЕРЕНЦИИ



**Главная тема: X съезд ФНПР**

**ПРОЕКТ ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ.  
ТОБОЛЬСК**



# СОДЕРЖАНИЕ

---

1 Колонка главного редактора

## **ГЛАВНАЯ ТЕМА**

2-8 «Комплексное развитие Российского Севера — гарантия достойной жизни северян»

9-12 **Михаил Шмаков.** Экономика должна быть справедливой

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

13-17 Нефтегазстройпрофсоюз России инициировал публичное обсуждение проблем социального партнерства в нефтегазовой отрасли

## **МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА**

18-19 **Анастасия Бондаренко.** Работать без перекосов

## **ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ**

20-21 Соотношение составных частей заработной платы: позиция Конституционного суда РФ

## **ПЕРСОНА**

22-23 **Иван Айдуллин.** Не ради званий и наград

24-26 **Тамара Михайлова.** Человек на все времена

## **ВETERАНЫ**

27-28 **Николай Стефашин.** Из плеяды сильных духом

29-30 **Валентин Костылев.** Хочется, чтобы каждый человек находил свое дело и делал бы его красиво, с пользой для себя и общества

## **ОБМЕН ОПЫТОМ**

31-32 ППО ФГУП «ГосНИИ особо чистых биопрепаратов» ФМБА России

33 На чем держится безопасность труда? Говорят победители конкурса:

34 ППО АО «Связьтранснефть»

35 ППО ООО «Томскнефтехим»

36 ППО АО «Оренбургнефть»

## **ПРОЕКТ «ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ»**

37-56 ООО «СИБУР Тобольск»

## Уважаемые читатели!



X съезд Федерации Независимых Профсоюзов России, состоявшийся в Москве 20–22 мая 2019 года, безусловно, главное событие года для всех профсоюзных организаций, входящих в состав ФНПР.

Именно поэтому оно стало темой номера, который вы держите в руках.

Основная задача съезда заключалась в подведении итогов работы ФНПР в

предыдущие пять лет под девизом «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» и в принятии программы «За справедливую экономику» на следующую пятилетку. Делегаты отмечали, что несмотря на определенные успехи, которых добилась ФНПР в защите социально-трудовых прав трудящихся, почивать на лаврах преждевременно. По-прежнему остаются нерешенными проблемы, связанные с оплатой труда, спецоценкой условий труда, пенсионным обеспечением, и многие другие. Новая программа разработана в развитие предыдущей, поскольку достойный труд возможен только в условиях справедливой экономики, при которой улучшаются условия труда, а схема распределения прибыли ведет к росту реальных доходов трудящихся.

Значимость съезду также придало участие в его работе Президента РФ. Владимир Путин отметил особую роль профсоюзов, которые законодательно наделены широкими полномочиями для защиты трудовых прав граждан.

Учитывая его мнение о том, что государство на всех уровнях обязано оказывать содействие профсоюзным организациям в отстаивании трудовых прав граждан, нам со своей стороны необходимо максимально эффективно использовать имеющиеся законодательные механизмы и

инструменты во взаимодействии с Российской трехсторонней комиссией и другими сторонами социального диалога.

О том, что профсоюзы представляют собой равноправного партнера государства и работодателей в общественно-трудовых отношениях, с мнением которого нельзя не считаться, также свидетельствует и участие в работе съезда вице-преьера российского Правительства Татьяны Голиковой, руководителя Министерства труда и социальной защиты РФ Максима Топилина, спикера Госдумы РФ Владислава Володина и президента Российского союза промышленников и предпринимателей Александра Шохина.

Еще одним важным достижением съезда, в том числе и Нефтегазстройпрофсоюза России, я считаю принятие резолюции «Комплексное развитие Российского Севера — гарантия достойной жизни северян». Эта тема занимает одно из наиболее важных мест в повестке дня Профсоюза, ключевая позиция которой — борьба за возврат прежнего пенсионного возраста для жителей и работников северных территорий.

Отмечу также, что представители Профсоюза вошли в состав Генсовета, исполкома и контрольно-ревизионной комиссии ФНПР. Это подтверждает то, что коллеги признают эффективность работы нашего профессионального союза.

И наконец, делегаты съезда подавляющим большинством голосов вновь избрали председателем ФНПР Михаила Шмакова, интервью с которым опубликовано в этом номере журнала.

В развитие темы социального партнерства, широкое обсуждение которой инициировал Профсоюз на конференции «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения», состоявшейся в Москве в начале апреля нынешнего года, журнал также публикует интервью статс-секретаря — заместителя министра энергетики РФ Анастасии Бондаренко.

**Александр Корчагин,**

**Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России**

### Выходные данные

Журнал «НГСП-информ».  
Выпуск № 3 (240), 2019 год  
Дата выхода 19.06.2019

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

### Главный редактор:

Александр Корчагин

**Тираж:** 2500

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

Отпечатано

в ООО «Полиграфический комплекс»:  
123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, 18, корп. 1, офис 201А  
Журнал зарегистрирован Федеральной службой в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.  
Свидетельство ПИ № ФС 77-74688 от 29.12.2018  
Распространяется бесплатно.  
Фото из открытых источников.

# «Комплексное развитие Российского Севера — гарантия достойной жизни северян»



На X съезде Федерации Независимых Профсоюзов России, прошедшем с 20 по 22 мая в Москве, Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин представил резолюцию «Комплексное развитие Российского Севера — гарантия достойной жизни северян». «К сожалению, в силу ряда причин для северных и арктических территорий нашей страны характерны более низкие темпы социально-экономического развития, — заявил с трибуны съезда Александр Корчагин. — Именно поэтому в отношении северных территорий необходимо проводить политику с учетом всех их особенностей».

В первую очередь предлагается вернуть прежний пенсионный возраст для работников Крайнего Севера и приравненных к нему территорий. Согласно исследованиям, человеческий организм в таких климатических условиях истощается на десять лет раньше. Кроме этого, по словам главы Нефтегазстройпрофсоюза России,

В работе X съезда ФНПР приняли участие 25 делегатов от Нефтегазстройпрофсоюза России и 11 представителей Профсоюза от территориальных объединений.

продолжается тенденция сокращения населения в северных регионах.

Требование о снижении пенсионного возраста для жителей Севера поддерживают все профсоюзные организации, работающие на северных территориях.

— На Севере остаются пожилые работники, не имеющие средств на приобретение жилья в других регионах. Молодежь покидает северные и дальневосточные субъекты РФ. Необходимы дополнительные социальные и экономические стимулы для привлечения молодежи, — отметил Корчагин. — Наша задача — не допустить снижения социальных гарантий для северян.

Делегаты съезда приняли резолюцию «Комплексное развитие Русского Севера — гарантия достойной жизни северян» единогласно.

# **Резолюция X съезда ФНПР «Комплексное развитие Российского Севера — гарантия достойной жизни северян»**

Устойчивое развитие северных территорий через освоение ресурсов, развитие промышленной базы, повышение уровня и качества жизни людей — первоочередная задача государства, реализовать которую возможно только путем принятия комплексных и сбалансированных решений.

Северные территории имеют важное геополитическое и экономическое значение для России, вносят значительный вклад в доходную часть бюджета страны, во многом определяют ее положение, роль и влияние в мировом пространстве.

Однако на сегодняшний день Север и Арктика развиваются во многом за счет отдельных крупных компаний. Отсутствует комплексная государственная программа по развитию Российского Севера, не разработаны принципиально новые актуальные меры, направленные на стимулирование граждан к проживанию и работе на Севере, предпринимателей — к ведению бизнеса, отсутствует системность в законодательстве по северным вопросам, система государственных гарантий и компенсаций, сыгравшая ключевую роль в стимулировании работников к жизни и работе на Севере в советский период, в новых социально-экономических условиях практически утратила некогда весомые материальные преимущества.

Несмотря на неоднократные предложения, в том числе от профсоюзов, отсутствует единый федеральный орган, курирующий вопросы развития Арктической зоны и Севера.

Наблюдается неуклонное сближение общероссийской средней заработной платы и средней заработной платы на Севере.

Проводимая государством политика в сфере регулирования вопросов пенсионного обеспечения также отрицательно влияет на привлекательность работы и проживания на Севере.

**В целях защиты социально-трудовых прав и экономических интересов работников северных регионов съезд ФНПР:**

1. Обращает внимание органов государственной власти

*1.1. на необходимость:*

— разработки комплексной государственной программы по социально-экономическому развитию районов Арктической зоны, Крайнего Севера и приравненных к ним местностей с учетом их геополитического значения и географических особенностей с широким привлечением общественных институтов, включая профессиональные союзы;

— повышения качества и уровня жизни граждан Российской Федерации, проживающих в указанных регионах;

— проведения анализа законодательства Российской Федерации в целях формирования и нормативного правового закрепления единого государственного подхода к вопросам социально-экономического развития северных регионов и регулирования социально-трудовых отношений;

— выработки мер государственной поддержки работодателей, осуществляющих деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— создания отдельного федерального органа исполнительной власти, ответственного за выработку государственной политики на Севере, включая вопросы районирования Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и их поступательное социально-экономическое развитие;

*1.2. на недопустимость:*

— снижения гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, работающим на Севере, в том числе льгот по пенсионному обеспечению работников северных территорий.

2. Предлагает органам ФНПР и ее членским организациям добиваться:

— определения на законодательном уровне мер государственной поддержки обеспечения работников и членов их семей жильем при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, в том числе системы стимулов, предусматривающей создание льготных систем ипотечного кредитования для молодых семей;

— разработки механизмов повышения доступности услуг авиационного, железнодорожного и водного транспорта для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— разработки со стороны органов власти особых подходов к сохранению и формированию социально-бытовой и медицинской инфраструктур, организации оказания медицинской помощи населению, обусловленным экстремальными природно-климатическими условиями, в том числе с применением санитарной авиации, расширения действия программы «Земский доктор» в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— формирования дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров (лиц моложе 35 лет) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Заявляет о готовности членов профсоюзов к акциям и другим активным действиям по защите трудовых прав работников Крайнего Севера и приравненных местностей.



Председатель Государственной Думы РФ Вячеслав Володин озвучил мысль о более тесном взаимодействии отраслевых профсоюзов с профильными комитетами Государственной Думы. «Общероссийские профсоюзы отлично знакомы с проблемой в своих отраслях. У вас есть возможность мониторить происходящие процессы в ежедневном режиме. Это предложение к сотрудничеству. Если мы будем работать более системно, качество законов улучшится. Это один из главных приоритетов Госдумы на сегодня — улучшить качество законотворчества», — сказал Вячеслав Володин. Эта идея нашла отклик у лидеров Нефтегазстройпрофсоюза России.

— Мы готовы к более тесному диалогу с властью, — сказал в свою очередь Александр Корчагин. — Главное, чтобы решения, которые принимаются и будут приниматься Государственной Думой, затрагивающие права и интересы работников, во-первых, вырабатывались совместно с социальными партнерами, во-вторых, были направлены на защиту человека труда и решение его проблем.

В целом на X съезде Федерации Независимых Профсоюзов России основное внимание было уделено необходимости ликвидации бедности и установления принципов справедливой экономики, которой пока, по словам главы ФНПР, у нас нет. «Мы будем добиваться того, чтобы доля социальных расходов достигла уровня наиболее развитых стран. Ключевой ориентир ФНПР — формирование справедливой экономики, повышение благосостояния работников и их семей определяют основу достойного труда», — подчеркнул Михаил Шмаков. Он также предложил ввести прогрессивный подоходный налог и увеличить налог на дивиденды для увеличения финансирования социальных расходов. «Обязанность делиться с менее обеспеченными слоями общества — элемент справедливой экономики, и он успешно внедрен в Скандинавских странах и возможен в России, — считает глава ФНПР. — При этом необходимо

Делегаты X съезда приняли резолюции по всем направлениям деятельности, признали работу Генерального совета ФНПР удовлетворительной, утвердили доклад контрольно-ревизионной комиссии. Подавляющим большинством голосов **Михаил Шмаков** переизбран председателем ФНПР. Кроме этого, съезд избрал выборный коллегиальный орган — Генеральный совет, в состав которого избран Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России **Александр Корчагин**. Вместе с ним также в Генсовет вошли председатель МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» **Георгий Кирадиев**, председатель «Газпром профсоюза» **Владимир Ковальчук** и председатель МПО ПАО «НК «Роснефть» **Евгений Черепанов**. Главный бухгалтер — начальник отдела финансово-бухгалтерской работы аппарата Профсоюза **Светлана Догадина** избрана в состав контрольно-ревизионной комиссии ФНПР.

также ввести нулевую ставку НДФЛ на доходы ниже прожиточного минимума».

Вице-премьер российского правительства Татьяна Голикова рассказала о намерении правительства усовершенствовать порядок расчета прожиточного минимума за счет пересмотра методологии расчета стоимости потребительской корзины. «Прожиточный минимум — ключевой показатель при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ. Пересмотр потребительской корзины позволит в том числе улучшить качество минимального набора продуктов питания и приблизить его к рациональным нормам здорового питания. Планируем, что новую потребительскую корзину удастся ввести с 1 января 2021 года», — пояснила она. Вице-премьер добавила, что в настоящее время



в Минтруде России создана профильная рабочая группа, в которую включены представители всех сторон социального партнерства.

X съезд принял новую программу ФНПР «За справедливую экономику», которая является логическим продолжением предыдущих программ и отвечает запросам времени.

Особую значимость съезду придало выступление Президента РФ Владимира Путина.

— Одно из важнейших направлений совместной работы власти и профсоюзов — совершенствование механизмов социального партнерства. В ближайшее время ситуация на рынке труда, в сфере занятости будет меняться. В процессе трансформации производства не должны пострадать работники, и это важная задача профсоюзов. Профсоюзы — базовая общественная структура, главная миссия которой — защищать человека труда, — сказал глава государства.



## Из выступления Президента РФ Владимира Путина на X съезде ФНПР

### Уважаемые коллеги, друзья!

Мы с вами встречаемся не первый раз, и мне всегда приятно общение с представителями крупнейшего профсоюзного объединения России, тем более в год столетия Международной организации труда.

У профсоюзов особая роль. Вы законодательно наделены широкими полномочиями для защиты трудовых прав граждан, и ваш большой, во многом без всякого преувеличения уникальный опыт надежного партнерства с государством в этой сфере невозможно переоценить. Там, где профсоюзные организации действуют активно и вместе с тем ответственно, содержательно, создаются эффективные системы коммуникаций между трудовыми коллективами и работодателями, результативно решаются вопросы, связанные с повышением заработной платы, улучшением условий труда, отдыха.

Понятно, что урегулирование вопросов трудовых отношений не бывает гладким, простым, легким. Зачастую интересы работодателей и профсоюзов, отстаивающих интересы наемных рабочих, кардинально расходятся.

Сейчас в экономике, на производствах идут преобразования. Вы об этом хорошо знаете, и их цель в конечном итоге — обеспечить и новые условия труда, и более высокую заработную плату. Для профсоюзов, так же как и для работодателей, важно видеть эти перспективы и вместе их приближать, избегать при этом постановки невыполнимых претензий или искусственной консервации проблем.

Разумеется, бывает и так, что собственники или администрация предприятий просто отказываются от диалога, осознанно дистанцируются от профсоюзов, даже препятствуют, иногда и такое бывает, созданию и деятельности профсоюзных организаций. Такое самоуправство — а это не что иное, как самоуправство, произвол, — безусловно, недопустимо. В том числе с участием прокуратуры, надзорных органов нужно пресекать подобные вещи.

Добавлю здесь, что, как правило, такое положение дел складывается в тех регионах, где формально и вяло действуют трехсторонние комиссии, где главы субъектов Федерации не уделяют должного внимания сотрудничеству с профсоюзами, а их лидеры — такое тоже бывает — просто подстраиваются под сложившийся порядок, не имеют в регионах, на предприятиях ни авторитета, ни влияния. И в итоге люди предоставлены сами себе в решении трудовых и социальных проблем.

Уже говорил и подчеркну снова: государство — причем на всех уровнях — обязано оказывать содействие профсоюзным организациям в отстаивании трудовых прав граждан. Ни о каком давлении, вмешательстве в дела бизнеса здесь в принципе речь не идет. Требования и нормы российского трудового законодательства абсолютно одинаковы и для частных, и для государственных предприятий. Кстати, в Международной организации труда его оценивают как одно из лучших в мире.

Одно из важнейших направлений нашей совместной с вами работы — совершенствование механизмов социального партнерства. В повестке Российской трехсторонней комиссии всегда стоят самые актуальные вопросы. Знаю, что инициаторами здесь часто выступают представители именно профсоюзных организаций. Безусловно, так и должно быть в будущем.

В связи с этим хотел бы обратиться и к правительству, и к руководителям регионов: необходимо не откладывая активизировать работу в формате власть – работодатели – профсоюзы, задействовать возможности трехсторонних комиссий на всех уровнях. Словом, наладить постоянный, заинтересованный, продуктивный диалог, сделать все необходимое, чтобы не ущемлялись трудовые права граждан, чтобы всегда была адекватная реакция на все случаи бездушного отношения к людям.

# Мнения делегатов X съезда ФНПР

**Александр Корчагин, Председатель  
Нефтегазстройпрофсоюза России:**

— Нефтегазстройпрофсоюз России принципиально обращает внимание на необходимость развития северных регионов нашей страны. Льготы и гарантии для северян должны быть актуализированы. Работу в непростых условиях необходимо оплачивать выше, чем в других обстоятельствах, привлекать людей дополнительными преимуществами. Тогда они будут приезжать на Север и оставаться там. Настаиваем на создании единого федерального органа, с которым сможем взаимодействовать на решения проблем северян. Это ведомство будет аккумулировать проблемы северных территорий. Нас не устраивают разногласия в позициях ведомств и их размытая ответственность. Мы также считаем, что финансирование северных территорий в пересчете на одного жителя должно отличаться в лучшую сторону по сравнению с другими регионами.



Проблемы обозначены, их надо решать. Нельзя останавливаться, нужно двигаться дальше. Профсоюзы всегда отстаивали права человека труда, сегодня ставим акцент на повышение уровня заработной платы, и это мы слышали с трибуны съезда от разных выступающих. Человек труда достоин высокой заработной платы и приемлемого уровня жизни. К сожалению, на сегодняшний день приходится констатировать, что пока в России этого нет. Но надо добиваться, чтобы человек независимо от той отрасли, где он трудится, не задумывался о том, как прокормить семью. Если он работает, он должен жить достойно.

**Михаил Кивацкий, председатель Союза  
Тюменского межрегионального  
объединения организаций профсоюзов  
«Тюменский облсовпроф»:**

— Сила профсоюза в коллективизме, массовости, порядочности, уважении. На профсоюзной работе я с 1983 года, прошел все стадии от лидера первички до председателя Тюменского облсовпрофа. Тот уровень доверия, который есть сегодня к профсоюзам и от работников, и от власти, дает уверенность, что мы справимся с поставленными съездом задачами.



Первое, с чем надо справиться, — нищета, которая до сих пор есть в такой богатой стране, как наша. В Тюменской области до 15% людей живет за чертой бедности. Считаю, что надо верить в народ, дать ему больше возможностей и оценить его труд — тогда пойдет обратная реакция, развитие страны, духовной культуры, наступит благополучие в семьях.

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

— Самый важный для нас момент съезда — принятие резолюции по северной теме. Большое количество членов Профсоюза работает на Крайнем Севере и приравненных к нему территориях, и то, что этот вопрос не просто озвучен, а принят с нашими поправками, имеет стратегическое значение. Предложение о создании федерального органа по развитию Севера — главный тезис, который, уверен, будет способствовать комплексному решению северных вопросов. Но еще важнее консолидация работы по внесению поправок в существующие законы. Иначе потом будет просто не для кого издавать законы.



**Ольга Белькова, председатель  
ОППО ОАО «Газпром газораспределе-  
ние Воронеж»:**

— Для меня участие в съезде — определенный значимый момент. Надеюсь, что своими решениями он войдет в историю. Хочется, чтобы съезд был широко освещен в СМИ и стал событием не только для делегатов, но и всех граждан. Потому что вопросы, которые обсуждаются, действительно важны для каждого работающего человека в нашей стране. Надеюсь, что решения съезда создадут прочный фундамент, на котором будет выстраиваться социальная политика в государстве. Для нашей отрасли важные темы — пенсионный возраст для северян и повышение заработной платы.



**Владимир Ковальчук,  
председатель «Газпром профсоюза»:**

— Цель любого съезда — определение направлений работы на будущее. Я участвую в работе уже третьего съезда ФНПР. Каждый раз ставятся новые общие задачи, которые необходимо адаптировать для своей отрасли. Конечно, наша отрасль сравнительно благополучна, но тем не менее и у газовиков, и у нефтяников есть проблемы. Большим успехом в работе следует считать принятие резолюции по северным вопросам.





# Мнения делегатов X съезда ФНПР

## **Вячеслав Харитонов, председатель «СИБУР Профсоюз»:**

— Очень важная тема, поднятая на съезде — усиление совместной работы отраслевых профсоюзов и профильных комитетов Государственной Думы. Нас считают профессионалами. Свой производственный и административный опыт мы можем применить на государственном уровне при выработке законодательной базы на благо людей.

Второй вопрос — пенсионная реформа. Цифровизация, роботизация производства высвобождает большой пласт людей возраста 50+. Важно чтобы они прошли переобучение, и государство выделяет на это средства. Предприятия СИБУРа активно подключаются к этому процессу. Для нас взаимодействие с госструктурами очень важно.



## **Михаил Чабарай, председатель ОППО ПАО «Сургутнефтегаз»:**

— Заинтересованность в сотрудничестве и развитии социального партнерства есть у всех сторон. Дальнейший шаг — выработать новый формат его реализации. Подписанное Соглашение поможет координировать взаимоотношения между нефтегазовыми компаниями и властями региона, и оно значимо для всех жителей округа. Да, оно базовое, но дает основу для работы на местах, с конкретными ситуациями, позволяет «наращивать» конкретику в каждой компании самостоятельно. Активность профсоюзных организаций Югры высокая, расслабляться нельзя, многие важные для северян вопросы остаются открытыми. Профсоюзное представительство есть во многих структурах, благодаря подписанному Соглашению присутствие Профсоюза будет расти.



## **Александр Шибин, председатель ППО КРП «Черноморнефтегаз»:**

— Мне очень важно было присутствовать, я впервые на съезде ФНПР. Считаю, что правильное направление — взаимодействие отраслевых профсоюзов с профильными комитетами Государственной Думы. По сути дела Госдума — это избранные народом, профсоюз — сам народ. Чем ближе мы будем друг другу, тем будем проще и аккуратнее решать вопросы, минуя злополучную, всем надоевшую



бюрократическую систему. Очень важно решить вопрос с повышением заработной платы. Мы должны отойти от понятия «много» или «мало», а понять простую вещь: работающий человек должен получать достаточно, чтобы достойно содержать семью.

## **Альберт Бахтияров, председатель ОППО АО «Транснефть-Прикамье»:**

— Главное значение съезда — основные тезисы, которые мы услышали и возьмем на вооружение. Мне очень понравился новый лозунг — за справедливую экономику, которая подразумевает и защиту трудовых прав, и достойную заработную плату, и вообще социальную поддержку всех рабочих слоев. Верю в силу профсоюза: уже более 15 лет работаю в профсоюзе и вижу улучшение, динамику.



## **Татьяна Зайцева, председатель Сургутской районной организации Профсоюза:**

— От работы съезда всегда ожидаем развития тех направлений, которые были декларированы ФНПР, и очень отраднo, что в выступлении Михаила Шмакова прозвучала тема северных пенсий. Вопрос архиважный, так как состояние здоровья работников на Севере требует особого внимания. Съезд дает возможность людям выразить свое мнение, определить консолидированную позицию и прийти к общему знаменателю при взаимодействии с властями, что принесет положительный результат. Профсоюзы никогда не стояли в стороне: мы открыто заявляли свою позицию, собирали подписи, будут еще акции — обязательно примем участие. Мы не можем оставить этот вопрос без решения в пользу северян.



## **Алексей Монзин, председатель центра молодежных инициатив Пермской территориальной организации Профсоюза:**

— Было интересно принять участие в главном профсоюзном мероприятии в стране, стать причастным к важным решениям. Мне доверили быть делегатом, это почетно и полезно, потому что это продолжение той постоянной учебы, которую дает Профсоюз. Вообще для меня Профсоюз — в первую очередь возможность помогать людям и самому развиваться.



## Мнение эксперта

**Михаил Тарасенко, первый заместитель председателя комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы РФ:**



— В «северной» резолюции достаточно четко отмечена позиция профсоюзов, она прозвучала в докладе Михаила Шмакова, эту тему обозначила и вице-премьер Татьяна Голикова. Это, конечно, непростой вопрос. Скажу прямо: когда изменялся пенсионный возраст, списки 1 и 2 и другие льготы не были затронуты. А северяне по сути это те же самые «списки», ведь люди живут в условиях полярной ночи, в вечной мерзлоте, это даже не социально-экономическая, а прежде всего медико-биологическая проблема, которая должна как-то компенсироваться. Когда мы пытаемся к Крайнему Северу приравнять другие территории, где нет ни вечной мерзлоты, ни полярной ночи, а есть отдаленность и социально-экономические проблемы, мы усложняем решение проблем. Поэтому мы с представителем комитета по делам Севера в Государственной Думе Валентиной Пивненко настроены на то, чтобы пробивать вопрос именно о территориях Крайнего Севера, чтобы вернуться к тем границам пенсионного возраста, которые были. Нас полностью поддерживает в этом вопросе профсоюзная сторона Российской трехсторонней комиссии, и насколько я знаю, работодатели тоже в принципе не возражают. Поэтому у меня есть основания с достаточным оптимизмом смотреть в будущее.

**— На ваш взгляд, какие шаги нужно сделать для того, чтобы диалог отраслевых профсоюзов и профильных комитетов Госдумы стал более плодотворным?**

— Я работаю в комитете по труду, социальной политике и делам ветеранов, и очень тесно сотрудничаю с

Нефтегазстройпрофсоюзом России, горнометаллургическим профсоюзом, с профсоюзом здравоохранения. Но ведь у нас есть и другие комитеты, которые занимаются вопросами промышленности, обороны, у них связь с профсоюзами идет пока через ФНПР. Мысль спикера Госдумы РФ Вячеслава Володина на съезде именно об этом. Если выстроится прямой диалог, это укрепит аргументацию депутатов Госдумы при отстаивании тех или иных положений вносимых или корректируемых законопроектов, то есть работу профсоюзов важно масштабировать, это укрепит и позиции самих профсоюзов в обществе.

**— Каков нынешний статус законопроекта по исключению из минимального тарифа различных надбавок?**

— Мы получили отрицательное заключение правительства, но будем добиваться принятия этого закона, по крайней мере я уверен в том, что экспертный совет фракции «Единая Россия» поддержит нашу законодательную инициативу, с оптимизмом смотрю на это. Уже есть прецеденты, когда мы принимали некоторые законы при отрицательном заключении правительства.

**— Чего не хватает профсоюзному движению России? Как оно должно измениться, модернизироваться?**

— Вы знаете, меняется жизнь — и меняются профсоюзы. Сила профсоюзов в массовости, в забастовочных фондах, которые должны быть. Я, например, знаю, что в развитых странах никто не знает, сколько составляет забастовочный фонд у профсоюзов, это закрытые данные. В зависимости от этого идут и переговоры: пока работодатель не знает, сколько работники могут не выходить на работу, чтобы семьи не голодали. Поэтому чем больше забастовочный фонд, тем сильнее профсоюз. У нас они называются «фондами солидарности». Вот когда мы будем иметь мощные фонды солидарности, тем больше с нами будут считаться. Сила профсоюзов в консолидации, в том числе финансовых средств.



# Михаил Шмаков: «Экономика должна быть справедливой»

— Михаил Викторович! Каковы основные достижения ФНПР за последние пять лет?

— Мы в целом выполнили программу прошлого съезда «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны». Если говорить про нормативное регулирование уровня зарплат, то за последние пять лет профсоюзы внесли весомый вклад в рост доходов граждан. Наибольшие достижения за этот период отмечаются именно в тех сферах, где государство прислушалось к мнению профсоюзов, например, в части повышения МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения и возврата индексации заработной платы работников бюджетной сферы.

На протяжении многих лет мы вели кампанию за то, чтобы начала работать соответствующая статья Трудового кодекса, устанавливающая нижнюю планку МРОТ на уровне прожиточного минимума. Нас поддержал президент, и мы добились этого.

В конце 2017 года Конституционный суд России поддержал позицию профсоюзов о недопустимости включения в МРОТ районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников районов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей. Профсоюзные юристы инициировали процесс, поддерживали истцов и отстаивали позицию, которая также существенно повлияла на рост зарплат работников.

А в середине апреля этого года другое решение Конституционного суда установило, что оплату работы в праздники и сверхурочные в ночное время нельзя включать в зарплату, не превышающую МРОТ. Оба этих важнейших решения играют огромную роль в установлении справедливой нижней планки оплаты труда. Подчеркиваю — нижней! И сейчас ФНПР требует от законодательных органов России оформить законом рекомендацию Конституционного суда РФ о невключении в МРОТ и минимальной заработной платы каких-либо выплат, кроме вознаграждения за труд.

ФНПР и ее членским организациям удалось отстоять возобновление отсутствовавшей три года индексации заработной платы работников бюджетной сферы, не упомянутых в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

Нам удалось добиться включения в Генеральное соглашение на 2018–2020 годы обязательства сторон о разработке национальной стратегии развития трудовых ресурсов и подготовки кадров. Мы полагаем, что эта стратегия должна включать в себя основополагающие условия для достойной занятости.



— В чем состоят наиболее важные отличия новой программы ФНПР от предыдущей?

— X съезд принял новую программу ФНПР «За справедливую экономику». Во многом она сохраняет преемственность по отношению к прежней редакции, предлагая дальнейшие шаги по корректировке действующей модели социально-экономического развития. В документе воспроизведена такая экономическая модель и сформулированы такие задачи, которые, как мы надеемся, дадут экономике новые импульсы, позволяющие работать на принципах честного распределения создаваемого общественного богатства, на основе социального диалога с властью и работодателями.

Между тем сегодня общий мировой процесс, в который вписывается и Россия, заключается в существенном росте социального расслоения. Предоставленный сам себе, без общественно-профсоюзного контроля, без государства как третьей стороны, бизнес склонен перетягивать на себя львиную долю прибыли. Это несправедливо, и мы в своей программе сделали акцент на последовательное исправле-

ние этого недостатка. ФНПР понимает справедливую экономику как сферу, где производство происходит на основе улучшающихся условий труда, а распределение прибыли строится на принципах договоров и соглашений, которые ведут к росту доходов работающих. Достойный труд возможен тогда, когда экономическая эффективность сочетается с повышением уровня жизни, ростом заработной платы работников.

Во главу угла развития страны необходимо поставить справедливую экономику, обеспечивающую достойный труд и достойную жизнь для большинства граждан!

**— На решении каких социальных проблем ФНПР намерена сосредоточить свои усилия в ближайшей перспективе?**

— Профсоюзы выступали против повышения пенсионного возраста. Не удалось отбить его в целом, однако именно по настоянию профсоюзов в него внесены серьезные изменения.

**Многие наши поправки поддержаны президентом. В результате снижен возраст выхода на пенсию для женщин — с первоначально предлагаемых 63 лет до 60; сохранен прежний порядок выхода на досрочную пенсию для малочисленных народов Севера (55 лет — для мужчин, 50 лет — для женщин). В качестве компромисса установлен выход на пенсию шагом в 6 месяцев до достижения пенсионного возраста на период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2020-го.**

Установлен льготный порядок назначения пенсий для многодетных женщин; сохранена гарантия на право назначения негосударственной пенсии: мужчинам — в возрасте 60 лет и женщинам — 55 лет, со стажем 25 и 20 лет. Введена 25-процентная надбавка к фиксированной выплате страховой пенсии для неработающих пенсионеров, живущих на селе, у которых не менее 30 лет стажа в сельском хозяйстве.

Мы считаем, что пенсионную реформу нужно проводить в пакете: в действующее российское законодательство должны быть внесены конкретные предложения и соответ-

ствующие поправки, касающиеся прежде всего вопросов повышения зарплаты, совершенствования управления Пенсионным фондом России, мер по созданию новых рабочих мест, качеству и доступности медицины, проведению кодификации принятых правовых актов об обязательном социальном страховании.

Между тем вместо продолжения комплексной пенсионной реформы, направленной на обеспечение россиян достойными пенсиями, финансовый блок правительства вбросил идею о формировании индивидуального пенсионного капитала, который является по существу еще одним налогом. При этом игнорируются очевидные возможности эффективной и социально справедливой налоговой политики: введение отдельной, более высокой ставки НДС на товары, относящиеся к категории роскоши; специального налога на предметы роскоши; прогрессивной шкалы налогообложения доходов физических лиц.

**— Возможно ли изменить пенсионное законодательство, например, вернуть прежний возраст выхода на пенсию для северян?**

— ФНПР, и это отражено в решениях X съезда, намерена и дальше бороться за восстановление пенсионной социальной справедливости. Мы, например, добились продолжения деятельности рабочей группы по совершенствованию пенсионного законодательства при Государственной Думе ФС РФ. Сейчас на первом месте — возвращение прежних границ пенсионного возраста для северян. Уверен, что совместными усилиями сможем добиться принятия такого решения.

**— Каковы наиболее острые противоречия между работниками и работодателями?**

— Противоречия между трудом и капиталом никогда не угаснут. Таков закон рыночных, читай, капиталистических отношений. В последние годы в России в качестве главных причин конфликтов работниками заявлялись: невыплата зарплаты, общее снижение уровня оплаты труда, сокращение и увольнение, нарушение условий труда.

Глубинные причины такого распределения носят системный характер, а именно низкая правовая и морально-этическая культура работодателей, а также отсутствие в их среде понимания того, что конкурентоспособность их бизнеса напрямую зависит от взаимопонимания и доверия между ними и работниками.

В этом же ряду и слабое бизнес-прогнозирование, которое характерно для ведения бизнеса в настоящее время. Его причина — трудная предсказуемость внутренних и внешних факторов, влияющих на экономические результаты. Поддержание хороших условий труда требует постоянных затрат. Поскольку работодатели озабочены издержками, их мысли часто направлены на урезание тех



затрат, которыми они могут распорядиться. Ухудшение условий труда — первый сигнал при движении в сторону сворачивания бизнеса.

**— Могут ли отраслевые соглашения в принципе урегулировать все аспекты взаимоотношений между работниками и работодателями?**

— В идеале отраслевые соглашения, заключаемые в рамках коллективно-договорной кампании, должны включать все нюансы социально-трудовых отношений в каждой отрасли. К этому надо стремиться в ходе переговоров. Но партнерство — всегда компромисс, и иногда ради его достижения приходится идти на уступки. А в нынешней кампании основными приоритетами стали содействие реализации задач по обеспечению устойчивого роста реальных доходов граждан, уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции, снижения в два раза уровня бедности в Российской Федерации, определенных в указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года.

Кроме того, важно отметить необходимость усиления профсоюзного контроля за укреплением и развитием социального партнерства на всех уровнях, соблюдением трудового законодательства и выполнением условий коллективных соглашений. Сохранение уровня социально-трудовых прав и гарантий членов профсоюзов при заключении новых коллективных договоров и соглашений — главная prerogative Профсоюза.

**— Какие изменения, на ваш взгляд, следует внести в законодательство для гармонизации социального партнерства?**

— В первую очередь надо добиваться соблюдения уже достигнутых сторонами договоренностей и обязательств, без чего никакое законодательство не гарантирует гармоничного и эффективного социального партнерства. Что же касается изменений в трудовом законодательстве, то они должны обеспечить ведение переговоров в рамках современного правового поля. Назову несколько профсоюзных инициатив в этой области, нашедших отражение в решениях X съезда ФНПР. Во-первых, надо внести изменения в Трудовой кодекс РФ с целью установления приоритетного права профсоюзов на ведение коллективных переговоров с работодателями. Во-вторых, законодательно потребовать государственной защиты гарантированного Конституцией РФ и международными правовыми актами права на ведение коллективных переговоров. В-третьих, внести изменения в части распространения действия коллективных договоров на работников, которые уполномочили на определенных условиях соответствующих представителей разработать и заключать коллективный договор от их имени, а также на работников, присоединившихся к договору после его заключения.



**— Насколько эффективно, по вашему мнению, российским профсоюзам удастся отстаивать права трудящихся? Как в последнее время изменились методика и тактика борьбы профсоюзов за социально-трудовые права работников? С чем это связано? Каковы основные показатели эффективности работы профсоюзов? Какие методы являются наиболее эффективными?**

— Стратегия, тактика и методика борьбы профсоюзов за социально-трудовые права работников принципиально не меняются со времени возникновения первых профсоюзов и легального оформления профсоюзного движения в России в 1905 году. Как и в начале XX века, так и сейчас, в России идут схожие процессы первичного накопления капитала, и в большинстве случаев все идет по варианту «дикого капитализма». Современные профсоюзы ищут пути реализации интересов работников в рамках переговорного процесса, но в необходимых случаях прибегают к организации коллективных действий.

**ФНПР выступает за расширение возможности применения права на забастовку в трудовой сфере, облегчения процедуры ее проведения, имплементации в национальном законодательстве положений Международной организации труда о праве проведения профсоюзами забастовок солидарности.**

От того, насколько эффективно профсоюзным организациям удастся использовать эти инструменты, и зависит результат борьбы за права и интересы трудящихся.

**— После введения специальной оценки условий труда многие работники потеряли льготы, при этом условия труда на рабочих местах не изменились, изменилась методика их оценки. Что ФНПР будет делать в этом направлении?**

— Введенная федеральным законом специальная оценка условий труда дает лишь общее представление об уровнях профессионального риска и не обеспечивает установления в полном объеме необходимых критериев для предоставления досрочных пенсий. Фрагментарная статистика профессиональных рисков затрудняет разработку и применение современных страховых механизмов компенсации утраты трудоспособности работников, и не позволяет эффективно предупреждать и минимизировать наличие профессиональных рисков.

В этой связи ФНПР намерена добиваться формирования нормативно-правовой базы для создания управления профессиональными рисками на рабочих местах с учетом оценки условий труда и здоровья работников, институтов страхования досрочной профессиональной утраты трудоспособности, новой системы учета и регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве с учетом рекомендаций МОТ.

**— В России профсоюзная структура состоит из отраслевых профсоюзов и территориальных объединений. Это идеальная структура или здесь необходимы изменения?**

— Такая структура опробована временем и хорошо себя оправдала. Проводимые в свое время эксперименты по ее изменению оказались неудачными. В то же время существуют реальные проблемы внутри общероссийских профсоюзов, территориальных объединений организаций профсоюзов. Можно говорить о слабости «среднего звена», недостаточной мобильности и исполнительской дисциплины при выполнении решений коллегиальных органов.

Для организационного и кадрового укрепления, повышения роли профсоюзов в обществе ФНПР считает необходимым усилить работу по обоснованному укрупнению, повышению эффективности деятельности территориальных подразделений отраслевых профсоюзов и региональных объединений организаций, формированию и развитию рациональной профсоюзной структуры в целом.

В 2016–2017 годах произошло объединение трех членских организаций ФНПР: Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности, Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности, Профсоюза машиностроителей Российской Федерации — в Российский профсоюз работников промышленности. Сегодня Российский профсоюз работников промышленности объединяет почти 313 тысяч членов, в его структуре 48 территориальных организаций, вполне самостоятельных, способных обеспечивать реальную помощь первичным организациям, вести переговоры и с региональными органами власти, и с работодателями. И этот процесс необходимо продолжать.

**Для того чтобы соответствовать вызовам времени, профсоюзы должны быть эффективными и во время переговоров, и во время проведения публичных акций. В соответствии с решениями X съезда ФНПР мы продолжаем совершенствовать структуру.**

**— Насколько возможно применять зарубежный опыт профсоюзного движения в российских реалиях?**

— Я бы сформулировал вопрос по-другому: насколько возможно на Западе применять опыт ФНПР? В Европе, чтобы тебя услышали, зачастую необходимо показать грубую силу. Все мы стали свидетелями противостояния государства и «желтых жилетов» во Франции. Там сначала побьют витрины, зальют мэрию нечистотами, а потом садятся за стол переговоров о повышении зарплаты. Мы же пока обходимся без этого и добиваемся результата.

На предприятиях, где существуют сильные профсоюзные организации, народных волнений можно избежать. Вместо уличных манифестаций намного эффективнее сесть на стол переговоров с работодателем и добиться заключения справедливого коллективного договора. ФНПР стремится, чтобы такие договоры стали обязательным условием существования предприятий различных форм собственности.

**— По опросу ВЦИОМ, 53% россиян считает, что профессиональные союзы не помогают трудящимся защищать их трудовые права, 30% придерживается обратного мнения, 42% утверждает, что профсоюзы вообще не играют никакой роли в России. Как бы вы прокомментировали результаты опроса?**

— Известно высказывание, приписываемое Дизраэли: «Существует три вида лжи: ложь, наглая ложь и статистика». Тем не менее если отвечать на ваш вопрос по существу, всегда важно обращать внимание на аудиторию опроса, задачу, которую ставят перед собой социологи, и методику исследования. Представьте, что опрос о роли профсоюзов в обществе был бы проведен, скажем, среди делегатов конференции вашего профсоюза. Наверное, его результаты были бы совсем другими.

Нам известны результаты различных опросов общественного мнения в отношении не только профсоюзов, но и других общественных, государственных организаций и политических партий. Оценивая их, можно с уверенностью сказать, что профсоюзы как один из главных сегментов гражданского общества находятся на хорошем месте среди всех общественных союзов, объединений и структур. Кстати, их рейтинг выше, чем, например, у правительства Российской Федерации и Русской православной церкви.

## Нефтегазстройпрофсоюз России инициировал публичное обсуждение проблем социального партнерства в нефтегазовой отрасли

**В начале апреля в столице прошла конференция «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения».**

Организаторами выступили Нефтегазстройпрофсоюз России и Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности. В конференции приняло участие более 150 человек: депутаты Госдумы, представители Минтруда России, Минэнерго России, члены Общественной палаты РФ, представители крупных работодателей, таких как «Татнефть», «Лукойл», «Роснефть», «Транснефть», «Газпромнефть шельф», «Газпром межрегионгаз», «Газпромнефть», «Черноморнефтегаз», крупнейших отраслевых профсоюзов, структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России, международных профсоюзных организаций. Основные темы — развитие социального партнерства на различных уровнях, совершенствование отраслевого регулирования компенсаций и гарантий для работников, в том числе связанных с заработной платой. В центре внимания механизм распространения отраслевого соглашения на работодателей, их вовлечение в систему социального партнерства, что особенно важно в преддверии заключения нового соглашения в нефтегазовой отрасли на следующие три года.

— Профсоюз отражает непосредственно интересы своих членов, и в первую очередь в отраслевом соглашении важным является вопрос заработной платы. Мы говорим о минимальных гарантиях, на которых должно быть основано положение по оплате труда в каждой нефтяной и газовой компании. Кроме того, необходимо совершенствовать социальные льготы и гарантии, развивать персонал, вкладывать деньги в развитие интеллектуальной составляющей работников, повышать качество их жизни. В течение ближайших месяцев будем вести работу по формированию нового отраслевого соглашения. Мы понимаем приоритеты бизнеса и ставим перед ним вопросы: «В чем наши противоречия? В чем вы видите риски для компании? Готовы эти риски обсуждать, минимизировать, но не согласны уступать и соглашаться на снижение заработной платы и социальных льгот для работников отрасли. Профсоюз заинтересован в социальном диалоге с бизнесом и властью», — прокомментировал Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин значимость и задачи конференции.

На конференции было озвучено предложение внести изменения в 48-ю статью Трудового кодекса РФ. Профсоюзы считают, что для отказа от участия в системе



## МНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ

**Анастасия Бондаренко**, статс-секретарь, заместитель министра энергетики РФ:

— Социальное партнерство и отраслевое соглашение — это то, вокруг чего отрасль может и должна консолидироваться. Настало время собирать камни, повернуться лицом к всесторонней политике защиты интересов работников.



**Андрей Ветлужских**, депутат Госдумы:

— В отрасли мы нередко сталкиваемся с социальным демпингом, но в законодательных нормах этого понятия нет. Считаю, что компании должны иметь экономический мотив для социальной ответственности. Повысить заинтересованность большого бизнеса в социальном партнерстве можно на уровне законодательной власти. На конференции сформулированы предложения, дальше уже задача депутатов и профсоюзов их продвигать и претворять в жизнь.



**Людмила Чубарян**, председатель

Краснодарской краевой организации Профсоюза:

— Отраслевое соглашение — стандарт, который определяет взаимные обязательства работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений. Именно этот документ на федеральном уровне не позволяет в случае реорганизации сторонам соглашения отказаться от выполнения принятых ранее обязательств. Он должен быть единым для всех.



**Дмитрий Любимов**, начальник службы департамента управления персоналом ПАО «Транснефть»:

— В настоящее время вступаем в активную фазу разработки новой редакции отраслевого соглашения. Уверены, что в ходе работы совместными усилиями можно преодолеть разногласия, которые не позволяли «Транснефти» присоединиться к соглашению. В наших общих интересах создать именно тот нормативно-правовой документ, который в полной мере отвечал бы всем интересам сторон.



**Алексей Журбенко**, начальник управления мотивации, компенсаций и льгот ПАО «Газпромнефть»:

— Мы готовы к диалогу, конструктивному обсуждению проекта отраслевого соглашения. Понятна позиция Профсоюза, который выступает за то, чтобы в отраслевом соглашении было чуть больше льгот и гарантий для работников, чем закреплено законодательством.



**Алексей Михолап**, председатель ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»:

— Сейчас самое время подвести некую черту, обозначить новые горизонты и совместными усилиями двигаться в нужном направлении. Надеемся, что достигнутые договоренности останутся в силе, и в соглашении найдут отражение новые социальные вызовы, которые принесли конец 2018-го и начало 2019 года, а социально-правовая ситуация для работников, членов Профсоюза, останется на том же уровне или станет позитивнее.



**Татьяна Зайцева**, председатель Сургутской районной организации Профсоюза:

— Камень преткновения — необязательность присоединения работодателей к соглашениям. Порядок присоединения организаций к отраслевому соглашению должен быть обязателен на законодательном уровне. Необходимо внести поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации.



социального партнерства у работодателя должны быть веские причины. В качестве аргумента для отказа не должно звучать: «Мы не присоединились, так как наш коллективный договор предусматривает более высокий уровень социальной защиты, чем отраслевое соглашение». Ведь отраслевое соглашение априори определяет минимум социальных гарантий, а коллективные договоры должны их улучшать.

Однако все прекрасно понимают, что работодатели, принимая условия соглашений и договоров, осознанно берут на себя дополнительную финансовую нагрузку, создавая для работников более благоприятные условия.

Но в то же время отсутствие обязательств по исполнению соглашений и договоров дает явные финансовые преимущества тем компаниям, которые не несут дополнительных затрат на социалку. Поэтому необходимо обсуждать и меры по повышению заинтересованности участия работодателей в системе социального партнерства.

— Нефтяники часто несут еще и стороннюю социальную нагрузку, помогая местным региональным властям, — озвучила с трибуны конференции Галина Александрова, заместитель генерального директора «Черноморнефтегаз». — Поэтому справедливо учитывать расходы на региональную поддержку социально значимых инициатив при установлении регулируемых цен и тарифов. Кроме того, эти расходы должны давать возможность получения дополнительных налоговых преференций.

Итогом конференции стали рекомендации, которые лягут в основу переговоров с Объединением работодателей по подготовке проекта нового отраслевого соглашения.







**Павел Завальный**, председатель Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, председатель Комитета по энергетике Госдумы РФ:

— Ситуация в сфере социально-партнерских отношений в отрасли двоякая: с одной стороны, грамотно и в полной мере решены вопросы социального партнерства в отдельных компаниях, таких как «Лукойл», «Роснефть», «Газпром», но при этом в целом в отрасли, к сожалению, вопрос открыт, и его надо решать.

Действующее отраслевое соглашение долгое время не видоизменялось, и главное, компании не участвовали в его подготовке и даже подписании. Сегодня мы стараемся вести эту работу на новом уровне. Реанимирована работа отраслевого объединения работодателей нефтегазовой отрасли, и мы уже готовимся к выработке общего решения.

Надеюсь, что соглашение будет учитывать интерес отрасли в целом, видение отдельных компаний, в том числе системообразующих, с государственным участием. И только тогда мы выйдем на новый, качественный уровень социально-трудовых отношений в нефтегазовой отрасли.

#### **— Как бы вы оценили роль Нефтегазстройпрофсоюза России в формировании социального партнерства?**

— Роль профсоюзов была и остается в защите интересов человека труда. Экономика развивается, совершенствуются технологии, меняются профессии, условия и мотивация труда. На мой взгляд, что принципиально отличает сегодняшнюю ситуацию от советского прошлого: тогда человек был для государства, а в новой России мы формируем парадигму государства для человека.

И в государстве, и в любом коллективе самый главный капитал — человек. Понятно, что и в отношениях между работодателем и человеком труда, которого представляют профсоюзы, тоже меняется вектор. Профсоюз теперь заботится не просто о безопасности, минимальной зарплате, а формирует новый уровень условий труда, которые максимально направлены на развитие, в том числе личностных качеств работника.

Сегодня уже многие компании это понимают, они более конкурентоспособны на рынке, готовы к быстрым изменениям, потому что обладают персоналом, который способен решать нестандартные задачи. И в этом процессе роль профсоюзов не последняя.

#### **— Павел Николаевич, на ваш взгляд, как государство может содействовать развитию и заинтересованности бизнеса в социальном партнерстве?**

— Государство должно способствовать гармонизации социально-трудовых отношений. Должен быть баланс интересов: государства, человека, компании.

Если ущемляются интересы бизнеса, рабочих мест завтра просто не станет, ущемляют интересы работника — некому завтра работать в компании, «страдает» государство — нет конкурентной среды, экономика будет неэффективной.

Государство должно создавать условия, в том числе на законодательном уровне, которые бы способствовали гармонизации этих интересов.



**Нина Кузьмина**, заместитель Председателя ФНПР:

— Нефтегазстройпрофсоюз России — один из базовых профсоюзов, поэтому мы часто ориентируемся на него как на лидера, некий маяк в области социального партнерства. Постоянной площадкой для диалога, проработки вопросов социального партнерства остается РТК, где голос Профсоюза очень весом. За последние четыре года состоялось 46 заседаний РТК, рассмотрено более 800 вопросов. Что касается оценки эффективности, необходимо сказать, что если у сторон социального партнерства есть ощущение справедливости от принимаемых законов, значит регулирование социально-трудовых отношений происходит оптимальным способом.

#### **— Вопросы есть, и тому подтверждение — конференция. Что нужно и можно поменять на ваш взгляд?**

— Надо посмотреть по-другому на толкование буквы закона. Дело в том, что мы сегодня имеем абсолютно детально законодательное описание деятельности трехсторонней комиссии. Но дьявол кроется в деталях! Многие вопросы рассматриваются с учетом мнения социальных партнеров. Что такое учет мнения? Можно подойти так: «Спасибо за мнение, будем действовать, как посчитаем нужным». А есть другой механизм — согласование интересов и позиций.

Еще один момент: у нас нет наднациональных соглашений социально-трудовых отношений с социальными партнерами. Надо задуматься над этим, потому как происходит унификация законодательств, в том числе трудового.



**22 АПРЕЛЯ ПРОФСОЮЗ ПРОДОЛЖИЛ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ, НА ЭТОТ РАЗ В ХАНТЫ-МАНСИЙСКЕ. ГУБЕРНАТОР ХМАО-ЮГРЫ НАТАЛЬЯ КОМАРОВА И ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗА АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН ПОДПИСАЛИ СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИИ.**

**Александр Корчагин, Председатель**  
Нефтегазстройпрофсоюза России:

— Для Профсоюза в первую очередь важны интересы работников, связанные с заработной платой. Главная задача — постоянное повышение ее реального содержания, особенно для тех, кто работает на Севере. Мы закрепляем социальные льготы и гарантии для северян, акцентируем внимание на развитии персонала, его квалификационных навыках. Профсоюз считает, что необходимо вкладывать деньги в развитие интеллектуального потенциала работников. Поэтому Соглашение предусматривает совместные усилия по сохранению в округе трудового потенциала и привлечению высококвалифицированных молодых специалистов, в том числе с помощью формирования дополнительных экономических и социальных стимулов.

Во встрече с губернатором Югры и профильными департаментами Правительства округа принимали участие Федор Сиваш, председатель объединения организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Татьяна Зайцева, председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, Михаил Чабарай, председатель объединенной первичной профсоюзной организации ПАО «Сургутнефтегаз», Алексей Михолап, председатель первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Югорск профсоюз», Наталья Берлева, заместитель председателя объединенной первичной профсоюзной организации ООО «РН-Юганскнефтегаз», Андрей Ковальский, председатель первичной профсоюзной организации ТПП «Когалымнефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь»

**Наталья Комарова,**  
Губернатор ХМАО-Югры:

— Мы внимательно следим за такими инициативами и используем свои возможности для их поддержки и развития. Публичное обсуждение проблем социального партнерства в передовых отраслях российской экономики особенно востребовано в преддверии предстоящего заключения отраслевого соглашения между Нефтегазстройпрофсоюзом России и Общероссийским объединением работодателей на 2020–2022 годы — основополагающего документа для 1,5 миллиона работников отрасли. Готовы делиться качественными практиками социального партнерства, которые реализуются в Югре, у нас выстроено взаимодействие с профсоюзами в регионе, в котором от обсуждения вопросов переходим к реальным совместным действиям. Но считаю, необходимо расширять сотрудничество, именно так расцениваю потребность обеих сторон подписать новое Соглашение о сотрудничестве и взаимодействии.

Стороны договорились о совместной подготовке предложений в проекты федеральных нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работающих и проживающих в округе, включая совершенствование пенсионного законодательства и применение вахтового метода организации работ. Правительство Югры в свою очередь будет учитывать мнение Нефтегазстройпрофсоюза России при рассмотрении законопроектов, затрагивающих трудовые права и социальные гарантии северян. Соглашение предусматривает участие Нефтегазстройпрофсоюза России и его структурных организаций в работе Трехсторонней комиссии Ханты-Мансийского автономного округа — Югры по регулированию социально-трудовых отношений.

**Михаил Чабарай**, председатель объединенной первичной профсоюзной организации ПАО «Сургутнефтегаз»:



— Заинтересованность в сотрудничестве и развитии социального партнерства есть у всех сторон. Дальнейший шаг — выработать новый формат его реализации. Подписанное Соглашение поможет координировать взаимоотношения между нефтегазовыми компаниями и властями региона, и оно значимо для всех жителей округа. Да, оно базовое, но дает основу для работы на местах, с конкретными ситуациями, позволяет «наращивать» конкретику в каждой компании самостоятельно. Активность профсоюзных организаций Югры высокая, расслабляться нельзя, многие важные для северян вопросы остаются открытыми. Профсоюзное представительство есть во многих структурах, благодаря подписанному Соглашению присутствие Профсоюза будет расти.

На день позже состоялась встреча в правительстве Тюменской области с заместителем губернатора области Владимиром Сыроевым при участии Надежды Мазуркевич, директора департамента труда и занятости населения Тюменской области.

**Владимир Сыроев**, заместитель губернатора Тюменской области:



— За эти годы Нефтегазстройпрофсоюз России сплотил вокруг себя сильную профсоюзную команду, то есть акцент работы смещен на федеральный центр, а между тем есть вопросы региональной повестки. Необходимо, чтобы в работе региональных РТК принимали участие руководители первичных профсоюзных организаций крупных нефтегазовых компаний, присутствующих в регионе.

По итогам общения принято решение о разработке соглашения о сотрудничестве и взаимодействии между Правительством Тюменской области и Нефтегазстройпрофсоюзом России.

Во встрече принимали участие Михаил Кивацкий, председатель Союза «Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов», Вячеслав Харитонов, председатель межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз», Николай Тотов, председатель Тюменской областной организации Профсоюза, Алексей Афанасьев, заместитель председателя первичной профсоюзной организации ООО «РН-Уватнефтегаз».

**ЗАДАЧА СОГЛАШЕНИЯ — РАЗВИВАТЬ И УКРЕПЛЯТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА ОТРАСЛЕВОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ, ПОВЫШАТЬ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ, РАСШИРЯТЬ СФЕРУ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ДЕЙСТВИЯ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА. КРОМЕ ТОГО, СОГЛАШЕНИЕ ДОЛЖНО ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕХСТОРОННЕГО РЕГИОНАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ В ХМАО-ЮГРЕ.**

*Фото предоставлены пресс-службой губернатора ХМАО-Югры*



# Работать без перекосов

**Интервью со статс-секретарем,  
заместителем министра энергетики РФ Анастасией Бондаренко**

**— Каковы, по Вашему мнению, роль и место Минэнерго РФ в процессе социального партнерства?**

— Место и роль Минэнерго России (как и любого другого отраслевого федерального органа исполнительной власти) в процессе социального партнерства в достаточной степени подробно урегулировано в нормативных актах. Здесь мне хотелось бы отметить скорее суть.

Социальное партнерство — тонкий механизм, это постоянный процесс поиска компромисса в выстраивании баланса интересов работников и работодателей.

Среди основных задач государства — развитие производства, рост эффективности деятельности отраслевых компаний. Не будем забывать, что российский ТЭК и в первую очередь нефтегазовый комплекс — локомотив, драйвер экономики страны, основа, базис формирования бюджетов бюджетной системы России, что, с одной стороны, подталкивает всю государственную машину на выстраивание условий, способствующих эффективности деятельности отраслевых компаний, в том числе в уменьшении затрат на производство.

Однако с другой стороны стоят люди, работники этих компаний, от благоприятных условий труда которых зависит очень многое, намного больше, чем сухие цифры статистики. Человек, который идет на работу с радостью, эффективен, стремится хорошо работать, дорожит профессией и своей репутацией. Хорошо работнику — хорошо компании, а значит хорошо экономике страны. Приняв эту истину не как слоган, а как реальный план к действию, можно многого добиться.

Роль министерства в процессе социального партнерства именно в этом: сближении позиций партнеров отрасли, помощи работникам в отстаивании интересов, помощи компаниям в продвижении инициатив, облегчающих производственные процессы, повышающих эффективность их деятельности. Для этого у ведомства есть полномочия по выработке государственной политики, нормативно-правовому регулированию в отраслях. Министерство в полной мере работает над этими задачами.

На данном этапе ведомство — это площадка, гарантированно заинтересованная в поиске взаимоприемлемых для работников и работодателей решений. Мы в любой момент готовы к организации нужного совещания, форума, круглого стола в любом составе, по любой тематике — как по основной стратегии, так и по отдельному узкому вопросу собраться, пригласить любых экспертов, представителей Минтруда России, обсудить, найти решение. Минэнерго — в помощь процессу. Считаю неправильным характеризовать



эту функцию как непрофильную для нас, неотрасловую по причинам, о которых сказала выше.

**— Не следует ли вернуть Минэнерго право представлять в социально-партнерских отношениях не только сторону государства, но и сторону работодателей, как это было ранее?**

— Думаю, что существующая конструкция правильная и сбалансированная. У Минэнерго достаточно полномочий, чтобы готовить и продвигать в рамках государственной политики предложения в интересах отраслевых компаний. Однако одновременно эти же компании выступают работодателями. Выступать министерству на стороне работодателей означает сместить акцент, сделать перекоп. У нас достаточный политический вес и полномочия, чтобы отстаивать интересы компаний в существующих рамках, во взаимоотношениях с другими государственными органами. Зачастую сами компании нефтегазового комплекса являются сильными и самостоятельными фигурами, а вот сторону работников представляют только профсоюзы. Думаю, что помощь всегда нужна изначально экономически более слабой стороне. Поэтому министерство скорее будет призывать компании слышать профсоюзную сторону, учитывать интересы работников.

**— Как Вы оцениваете текущее состояние социально-партнерских отношений в отрасли?**

Социально-партнерские отношения в отрасли есть. И само по себе это уже существенное достижение. Работает Нефтегазстройпрофсоюз России, и за последние годы ему многое удалось сделать, но многое еще предстоит. Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности также прилагает большие усилия по сплочению в своих рядах отраслевых компаний. Однако необходимо помнить, что согласно российскому законодательству выбор формата участия в социальном диалоге — право работодателя. Поэтому, на мой взгляд, отраслевому объединению предстоит доказать компаниям, что его площадка эффективна для отстаивания их интересов в диалоге с работниками. Это большая задача, но ее необходимо решать, поскольку 2019 год — важная веха в социальном партнерстве в нефтегазовом комплексе. В этом году должно быть подготовлено и заключено новое отраслевое соглашение на 2020–2022 годы.

**— Какова, по Вашему мнению, роль отраслевых соглашений в процессе социального партнерства?**

— Это важнейший документ, база, вектор совместного движения сторон социального партнерства. Условия, которые вырабатывают стороны при заключении любого отраслевого соглашения, являются основой для заключения в последующем коллективных и индивидуальных трудовых договоров. Это общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. Говоря о нефтегазовом комплексе в общем, конечно, я имею в виду большое количество компаний, которые осуществляют деятельность в газовой и нефтяной отраслях, строительстве и переработке, трубопроводном транспорте, газификации, в том числе сжиженным газом, геологоразведке, нефтегазохимии, машиностроении, смежных видах деятельности (наука, проектирование). Это широкий круг работодателей. Для такого сектора реальной экономики поддержание социальной стабильности — залог не только собственного успеха, но, повторюсь, успеха экономики всей страны.

**— Какие, по Вашему мнению, положения отраслевых соглашений нуждаются в корректировке и уточнениях? Есть ли необходимость дополнять их новыми положениями, например, по отношению к вахтовикам?**

— Думаю, стороны в процессе переговоров это обсудят и найдут решения. Как показывает практика заключения отраслевых соглашений, они идут в ногу со временем. Меняются условия труда, технологии, появляются новые профессии на смену уходящим, на работу приходит новое поколение специалистов с новыми взглядами и на трудовой процесс, и на самих себя в этом процессе. Вся жизнь меняется. Думаю, эти изменения также найдут отражение в новом отраслевом соглашении. Будем ориентировать партнеров на то, чтобы вести диалог, слышать друг друга, обсуждать открыто каждое предложение, искать компромисс.

**— Как Вы оцениваете роль профсоюзов в процессе социального партнерства? Чего, по Вашей оценке, сегодня недостает профсоюзному движению? Каковы основные направления взаимодействия министерства и профильных профсоюзов?**

— Профсоюз — важная сторона социального партнерства. Я рада изменению взглядов в обществе на роль профсоюзов сегодня. Не секрет, что с начала 90-х годов роль профсоюзов была несколько снижена, экономика и компании перестраивались на новые отношения, менялось законодательство, где-то на профсоюзы смотрели как на некий пережиток советского прошлого. Однако наша экономика преодолела в целом трудности переходного периода, компании укрепились, многие недавно отметили четвертьвековой юбилей работы в новых условиях. Настало время собирать камни. Грядет эра заботливого отношения к кадрам, их укреплению и развитию. Вкладывать в технологии и основные средства хорошо, а вкладывать в кадры — просто необходимо. И роль профсоюзов здесь сложно переоценить. Он должен стать реальным лидером в этом процессе. Хочется пожелать Нефтегазстройпрофсоюзу России его руководителю Александру Корчагину и всей команде сил, ведь 2019 год очень важный, надо набирать обороты и не снижать темпа.

**— В одном из упоминаний о Вас в СМИ говорится, что Вы не признаете деления по гендерному признаку. А как быть с нефтегазовой отраслью? Вы считаете, что нет деления на мужские и женские профессии? А как же быть с особыми условиями для женщин?**

— Это не самый любимый вопрос, хотя журналисты мне его часто задают. Да, в целом в профессии я не признаю такого деления и считаю, что любого человека в профессии надо оценивать только по его достижениям, по работе. Делать преференции, поблажки только потому, что ты девушка, — неправильно. Это, знаете, как при управлении автомобилем — правила одинаковы для всех, и наличие «туфельки» на заднем стекле я не принимаю. Но все-таки мой комментарий касался в первую очередь меня лично и моей работы. Когда мы говорим о работниках (работницах) в нефтегазовой отрасли, в целом считаю, что почти нет такой работы, с которой женщины бы не справились. Однако регулирование этого вопроса в законодательстве очень гуманное, и существуют перечни особо тяжелых профессий, трудных рабочих процессов и вредных условий, где труд женщин ограничен. Считаю это правильным, ведь женщина еще и мама, что намного важнее всех рабочих процессов на свете. Условия труда у женщин должны быть такими, чтобы без вреда для здоровья на свет мог появиться новый человек. Это ли не основная цель для всех нас?

# Соотношение составных частей заработной платы:

*позиция Конституционного суда РФ*



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

Проблема соотношения компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях с минимальным размером оплаты труда была разрешена Конституционным судом РФ в конце 2017 года, который прямо указал, что в составе заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ не должны учитываться доплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка).

Это без преувеличения важнейшее судебное решение для правоприменительной практики по установлению справедливой заработной платы. Однако сделан

ный судом вывод относительно компенсации за работу в особых климатических условиях, как оказалось, неочевиден с точки зрения распространения такого подхода на иные компенсационные выплаты. Соответственно, на практике это коснулось только таких компенсационных выплат, а по другим позиция осталась, к сожалению, без изменения.

Такая практика вынудила Конституционный суд вернуться к рассмотрению вопроса о том, какая часть заработной платы, исходя из ее структуры, определенной в статье 129 ТК РФ, должна быть не ниже гарантированного МРОТ.

На этот раз речь вновь шла о компенсационных выплатах, а именно об оплате сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни, доплате за работу в ночное время. По мнению заявителей, положения статей 129, 133, 133.1 Трудового кодекса РФ не соответствуют статьям 7, 17, 19, 37 и 55 Конституции РФ, поскольку позволяют работодателю устанавливать заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав компенсационных выплат за работу во вредных условиях труда, оплаты сверхурочной работы, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не превышает МРОТ, что нарушает право на повышенный размер оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Конституционному суду вновь пришлось напомнить о своей позиции, сформулированной в постановлении от 7 декабря 2017 года, согласно которой вознаграждение за труд не ниже МРОТ гарантируется каждому, следовательно определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности без учета ее особых условий.

В противном случае месячная заработная плата лиц, работающих в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда в обычных условиях, то есть работники, привлеченные к сверхурочной работе, в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день, оказывались бы в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) в дневное время в будний день.



В итоге Конституционный суд признал, что положения оспариваемых заявителями статей по своему конституционно-правовому смыслу не предполагают включения в состав заработной платы (части зарплаты), не превышающей МРОТ, оплату сверхурочной работы, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Эта позиция выражена в постановлении Конституционного суда РФ от 11 апреля 2019 № 17-П.

Раскрывая в своих решениях структуру заработной платы, определенную в статье 129 ТК РФ, судьи обращают внимание на особый характер выплат компенсационного и стимулирующего характера. Так, компенсационные выплаты призваны компенсировать влияние неблагоприятных производственных факторов, соответственно, оплата труда в таких условиях должна быть повышенной по сравнению с оплатой такого же труда в нормальных условиях (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О), а стимулирующие выплаты должны побуждать к высокопроизводительному труду, повышению его эффективности.

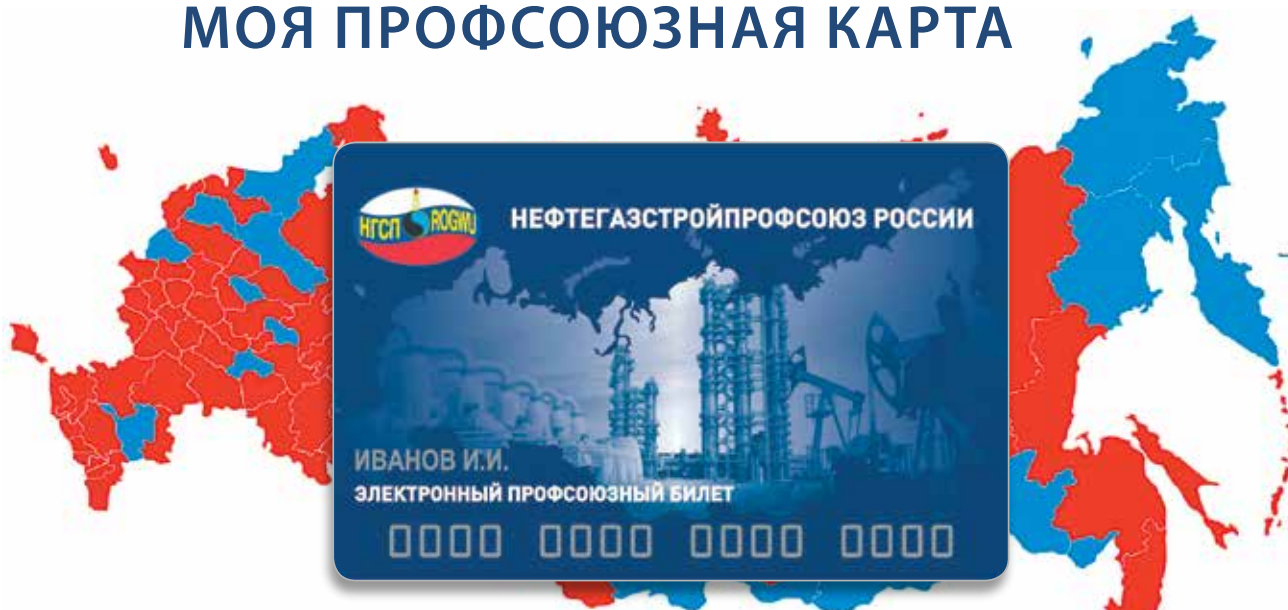
Эта правовая позиция высшей судебной инстанции исключает из величины МРОТ одну за другой отдельные компенсационные выплаты. Казалось бы, этого

обоснования вполне достаточно для того, чтобы поставить точку и прямо указать на недопустимость включения в величину МРОТ всех стимулирующих и компенсационных выплат, поскольку такие судебные постановления фактически прямо указывают на недопустимость установления работодателями тарифной ставки (оклада) в размере ниже МРОТ. Однако в таком случае Конституционному суду придется своим очередным решением закрепить, что тарифная ставка (оклад) не может быть ниже МРОТ, что не соответствует положению действующей редакции статьи 133 ТК РФ, которая устанавливает, что именно заработная плата не может быть ниже величины МРОТ.

Между тем КС РФ, достаточно ясно выразив свою позицию, не принимает заявления по этому вопросу, указывая, что его решение относится к компетенции законодателя, который должен внести соответствующие изменения в ТК РФ (определение от 12 апреля 2019 года № 869-О).

В настоящее время Федерация независимых профсоюзов России разрабатывает такой законопроект. Планируется, что межфракционная депутатская группа «Солидарность» внесет его на рассмотрение в Государственную Думу до конца весенней сессии.

## МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА



**Уважаемые участники программы «Моя профсоюзная карта»!**  
**Напоминаем о необходимости активации личных кабинетов**  
**на сайте программы [card.rogwu.ru/login](http://card.rogwu.ru/login)**  
**Это позволит получить больше от профсоюзной карты!**

Подробности на сайте [card.rogwu.ru](http://card.rogwu.ru)

# Не ради званий и наград

Пять лет назад, 1 мая 2014 года, мастер по ремонту скважин Иван Айдуллин получил из рук Президента России высшую государственную награду нашей страны. Таким образом он стал первым Героем Труда Российской Федерации в ПАО «Сургутнефтегаз», в котором трудится с 1971 года.

Награда самого высокого достоинства нашла своего героя. Не оставался его труд незамеченным и прежде: Иван Ухливанович — кавалер ордена Трудового Красного Знамени, ордена «Знак Почета», других государственных и ведомственных наград. Это оценка его почти 50-летнего добросовестного труда в суровых условиях Севера, где ни на минуту не прекращается добыча черного золота, так необходимого нашей стране.

Не каждому так повезет — однажды и навсегда выбрать дело всей жизни. Иван родился в Татарстане, где профессия нефтяника — одна из самых почетных и уважаемых. Около села Старое Суркино в Альметьевском районе Татарии, где рос мальчик, стояли буровые вышки, и при выборе жизненного пути после окончания школы Ивану особенно задумываться не пришлось. Манила профессия нефтяника, ее представители деревенскому мальчишке всегда представлялись какой-то особой кастой. Грязь на их лицах была не чета смешанной с потом пыли сельских дорог на лицах сельских тружеников — это была нефть! Поэтому после школы Иван Айдуллин уехал в Казахстан учиться на бурильщика нефтяных скважин. Окончив училище, должен был поехать работать за границу — в Индию, однако документы оформить не успели, ушел на службу в армию, а потом вместо жарких стран судьба забросила на самый что ни на есть север — в Ханты-Мансийский автономный округ, в Сургут.

Начинал помощником бурового мастера в Сургутском управлении буровых работ № 1. С 1976 года и по сей день Иван Ухливанович работает в «Сургутнефтегазе». С 2002 года — мастер по капитальному ремонту скважин. В подчинении у него — бригада. И такая бригада, что грех не быть рационализатором и изобретателем. Одними из первых в отрасли они стали применять технологию горизонтального ремонта скважины методом резки бокового ствола с горизонтальным участком 350–400 метров на больших глубинах. Эти операции не уступают, а по многим параметрам превосходят показатели ведущих сервисных компаний мира. Недаром Иван Ухливанович отметил после получения звания Героя Труда, что эта награда его только наполовину, несомненно, вторая половина принадлежит бригаде, а по большому счету — всему «Сургутнефтегазу». Ведь без общего вклада ничего не стоили бы и другие рационализаторские предложения



бригадира, которые позволили сократить время ремонта скважин на 15%, а учитывая объемы добычи нефти, это дорогого стоит.

Делай все, что можешь, работай честно, по совести — эти советы дал Ивану еще дед, воспитывавший мальчишку после смерти матери. Сам был работягой и внука учил не склоняться перед трудностями. Поэтому трудиться с достоинством Айдуллин приучен с детских лет. А что значит трудиться с достоинством? Это означает, что если уж взялся за дело, например, ремонт скважин, будь добр — делай его лучше всех, ломай голову над новыми технологиями, исследуй и экспериментировать, но результат должен быть впечатляющим. Не ради собственной славы — ради общего дела. Только таким может быть путь от честного рядового труженика до Героя Труда. «Да я такой же, как и все, — утверждает Иван Ухливанович. — Работаю каждый день не ради наград, а потому, что выбрал когда-то эту профессию и люблю ее. Конечно, в работе нельзя стоять на месте, и мы всегда что-то меняем. Коллективно!»

Звонок из Москвы в конце апреля 2014 года был более чем неожиданным. Иван Айдуллин вспоминает, что ехал как раз в это время домой в вахтовом автобусе.

— Я даже сказать ничего не смог. Честно говоря, никогда даже не думал, что выпадет такая честь. До сих пор не верится, — вспоминает нефтяник.

А в Кремле и вовсе волновался как никогда в жизни. Шутка ли — получить награду из рук Президента России?! «Иван Ухливанович Айдуллин участвовал в освоении нефтегазовых месторождений Западной Сибири в очень тяжелых климатических условиях, реализовал один из самых масштабных проектов в истории нашей страны,





внес вклад в создание отечественного топливно-энергетического комплекса. В настоящее время выполняет уникальные работы по капитальному ремонту скважин, что позволяет эффективно использовать природные богатства России», – отметил Владимир Путин, приветствуя югорчанина в ходе церемонии награждения. Простые, но прочувствованные слова, позволяющие осознать, насколько значим может быть труд каждого на благо всей страны.

В аэропорту Сургута Айдуллина встретили как настоящего героя. «Награда нашла достойного и заслуженного победителя», — отметила глава Ханты-Мансийского автономного округа — Югры Наталья Комарова. «Но расслабляться не стоит, ведь впереди ждут новые трудовые будни, — отметил виновник торжества. — Работать нужно еще больше, ведь вся страна видела, как наградили».

Церемония награждения проходила в Кремле 1 мая, а уже 3 мая Айдуллин был на работе.

— Бригада за свою деятельность в управлении по капитальному ремонту скважин и повышению нефтеотдачи пластов проработала 178 скважин, из которых заказчиком извлечено более двух миллионов тонн нефти. Показатель очень хороший, — считает начальник цеха капитального ремонта скважин Анатолий Касымов.



Бригада выходила на ремонт скважин, которые уже практически не давали нефти, и все получалось. Скважины, законсервированные и обводненные еще с 80-х годов, начинали вновь работать.

Сейчас бригада Айдуллина выполняет уникальные работы по бурению наклонно-направленных горизонтальных и многоствольных скважин для увеличения объемов добычи нефти. При его непосредственном участии в «Сургутнефтегазе» внедряются новые технологии, которые позволяют осваивать труднодоступные запасы углеводородов. Новое перспективное направление, осваиваемое бригадой, — бурение скважин на депрессии, то есть без загрязнения пластовых пород. Это дает преимущества перед обычным бурением с точки зрения не только применения новых технологий, но и с точки зрения экологии.

Герой Труда Иван Айдуллин к званиям никогда не стремился. Просто работал, просто старался быть максимально полезным. Действительно, он считает, что никакая высокая награда не дает повода расслабляться и почивать на лаврах, наоборот, надо работать в два, в три раза больше, чтобы оправдывать звание. Хотя то, что он его достоин, Иван Ухливанович уже давно доказал.

**Мы встретились с Героем Труда на X съезде ФНПР в Москве. Иван Айдуллин поделился впечатлением: «Я впервые на съезде ФНПР, полезно послушать, что думают о рабочем классе и отрасли наверху. Профсоюзы, я считаю, должны помогать простым работягам во всем, сейчас тяжело без профсоюзов. Каждый до начальства не дойдет, да и объяснить все толком не сможет, а придет в профсоюз, поделится проблемой — и уже профсоюз будет отстаивать его права наверху. Я сам редко обращался, только за путевками да советами, но знаю примеры реальной помощи коллегам, моим сотрудникам. Если говорить в целом, сейчас очень важно, чтобы профсоюзы отстаивали льготы северян».**

Как признался Иван Ухливанович, он, видимо, уже родился нефтяником, никогда не думал уйти из отрасли. Не наскучило совсем. А север — вообще отдельная страна. Сейчас не тот север, признается, нет таких морозов, вот раньше выходишь в минус 50, пейзаж — как на Луне, нереально красиво!

— Чувствую, что в профессии я на своем месте. У меня и мечта одна только была — окончить школу и пойти работать на буровую. Для меня это престижная работа, я с людьми, сейчас молодежь приходит — опыт передавать надо, — делится Герой Труда.

Людмила Ильченко, Светлана Романовская

# Человек на все времена



**«Людей неинтересных в мире нет», — утверждал поэт. Кто-то интересен более, чья-то судьба может послужить примером или уроком, а кого-то можно назвать поистине уникальным человеком. Именно такой представляется мне Тамара Георгиевна Михайлова. Начнем с того, что более тридцати лет подряд, с 1987 года, она возглавляет профсоюзную организацию Новочебоксарского ПАО «Химпром», когда-то крупнейшего предприятия в своей отрасли во всем Советском Союзе. И второй факт: Тамаре Георгиевне в июне этого года исполнится восемьдесят лет. Подчеркну: в свои годы она действующий председатель. Разве это не уникальный случай?**

История ее жизни вместила многое. Родилась и жила она в г. Горьком (сейчас Нижний Новгород), в самом историческом центре города. Тамаре было всего два года, когда началась война. Причем она утвержда-

## КАК ХИМИКИ ВОШЛИ В НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

Раньше мы были в профсоюзе «Содружество», объединявшем профсоюзы закрытых химических предприятий, биохимических предприятий и химических воинских частей. Когда пришла пора объединяться, Председатель Профсоюза Л.А. Мионов предложил войти в НГСП. Так и произошло слияние.

ет, что отчетливо помнит этот момент, хотя многие не верят, что ребенок в столь раннем возрасте может помнить, где был в это время и какие слова услышал. Но до девочки сквозь тонкую стену ванной комнаты в коммунальной квартире донеслись именно эти слова: «Товарищи, война!»

Отец ушел на фронт, мама вскоре умерла. Двоих детей перекидывали от одной тетки к другой, не миновала их и голодная, холодная участь детдомовцев. 9 мая 1945 года запомнилось радостью, ликованием. «Люди куда-то бежали, кричали, плакали и обнимались, и мы, дети, тоже вместе со всеми куда-то бежали и во весь голос кричали: «Победа! Победа!».

Однако возвращения отца с фронта дети дождались еще не скоро. До этого успели увидеть в Горьком пленных немцев, возводивших знаменитую Чкаловскую лестницу; успели обнаружить вместе с ватагой таких же, как и они, малолетних полусирот-полубеспризорников где-то в развалинах ящик с боевыми патронами... Слава богу, что не пришло никому в голову посмотреть, что же там, у этих патронов, внутри.

Вернулся отец, вскоре женился, родился ребенок. «Я даже мачехой эту женщину назвать не могу, — говорит Тамара Георгиевна. — Такой она оказалась любящей, заботливой не только по отношению к своему ребенку, но и к нам, приемным детям. Хотя характер у нее был достаточно суровый: напористый, властный. Но может, благодаря такой ее настойчивости мы все трое получили высшее образование. И эти же черты характера она воспитала во мне».

В старших классах школы Тамара решила, что станет химиком, но отец был против этой профессии для молодой девушки. Поступила в институт иностранных языков, а дальше вроде все как у всех: учеба, знакомство с хорошим парнем (на танцах в общежитии института водного транспорта), замужество, затем, как и положено молодым специалистам, отработали по распределению в Перми, а потом решили перебраться на родину мужа — в Чувашию, г. Чебоксары.

И вот уже полвека Тамара Георгиевна трудится на одном предприятии — Новочебоксарском «Химпроме». Начинала работать в цехе. Руководство, учитывая знание Тамарой немецкого и французского языков, хотело отправить ее учиться еще и на химический факультет. Она могла бы стать высококлассным специалистом химической промышленности и исполнить мечту своей юности. Но в ней были сильны и другие качества: задор, энергия, напористость, умение вести людей за собой, дар убеждения, и дальнейшая

дорога определена ей была совсем другая, а именно, выражаясь высоким слогом, общественное служение.

— Стало модно делить жизнь на «до» и «после», — делится Тамара Георгиевна. — Я делю все годы работы на «Химпроме» на периоды жизнедеятельности нашего предприятия. Период становления, расцвета и взлета в химической отрасли, 25-летнего плодотворного управления талантливейшего руководителя — Леонида Сергеевича Шевницына, Героя Социалистического Труда, кавалера трех орденов Ленина. Это он предопределил мою судьбу, рекомендуя мою кандидатуру на должность председателя первичной профсоюзной организации коллективу завода в 1987 году. Кстати, на эту должность претендовало еще шестнадцать человек. Он сказал, что все на заводе есть, все мы построили. Теперь нужен человек, умеющий говорить с людьми.

И было действительно все — огромные цеха и уникальные производства с 12-тысячным коллективом. Это был флагман химической индустрии, выполнявший государственный заказ оборонной промышленности. Дел было невпроворот. Организация социалистического соревнования, питание работников в заводских столовых, бытовые условия, социальная сфера — а это 19 детских садов, пионерский лагерь и база отдыха, санаторий-профилакторий, Дворец культуры, спортивный комплекс, ледовый стадион, жилищно-коммунальное хозяйство. Во времена дефицита — организация обеспечения работников промышленными товарами и продуктами питания по талонной системе в магазинах, расположенных на территории завода и в черте города.

Но вот пришли 90-е годы, а вместе с ними падение производства, валютный обмен, задержка выплат зарплаты, отсутствие у предприятия «живых» денег и наконец полное прекращение выплат зарплаты. К тому времени у завода было новое руководство. И у этого руководства был один ответ: нет денег.

И вот тут профсоюз начинает выполнять свои прямые функции — защиту прав трудящихся. После долгих переговоров с руководством Тамара Георгиевна начинает бессрочную голодовку, которая продлилась девять дней. Решение, как признается Михайлова, было принято спонтанно, непродуманно. Но была в этом какая-то отчаянная решимость — ведь за спиной председателя профкома было девять тысяч членов профсоюза, которые верили ей, а значит надеялись. Голодовка прошла физически легко. Причем происходила она на рабочем месте. Днем Тамара Георгиевна работала над коллективным договором, наступал вечер, но домой она не уходила, оставалась в кабинете, на дверях которого висела табличка, что такая-то находится в процессе бессрочной голодовки. Ее не оставили на произвол судьбы. Самочувствие контролировали врачи, доктор



### О ЛИЧНОМ. ПОЧЕМУ ТАК ДОЛГО РАБОТАЮ

Меня выбирают, надо оправдывать доверие. Это мое призвание: люблю работу с людьми. Кроме того, я боец по натуре, а бойцу сидеть дома или работать на даче — не те масштабы. Ничего другого не умею. Не воспитала преемника. Достойные делают карьеру в производственной сфере.

из Москвы посоветовал, что пить. Оказалось, что лучший напиток — боржоми.

Эта голодовка вынудила руководство искать и находить пути погашения долгов по заработной плате. Завод передавал профсоюзному комитету векселя за проданную продукцию, они обналичивались в банке, и «живые» деньги шли на открытый расчетный счет профкома. Таким образом профком мог выдавать зарплату цехам завода, и это продолжалось четыре года, пока ситуация не стабилизировалась.

Профком помогал и в процессе приватизации, ведь химпром — производство совершенно особое. Удалось избежать банкротства, достигнуто соглашение по социальным вопросам. Профсоюзное членство — 90 процентов. Быть членом профсоюза — само собой разумеющийся факт.

А затем... Затем появляется у предприятия собственник, приходят акционеры. Начинается частая смена руководителей завода — через год-полтора. А с каждым новым руководителем нужно начинать все сначала: налаживать взаимопонимание, вновь принимать коллективный договор. Главной проблемой стало повышение зарплаты. На попытки профкома внести этот пункт в документ последовал резкий окрик: не смей указывать начальству! Потом последовали угрозы — вплоть до физического уничтожения; людей заставляли выходить из профсоюза. Так было потеряно две тысячи его членов.

Профком пошел на компромисс, и таким образом организация была сохранена. Наступил 2004 год.



Началась отчетно-выборная кампания, и руководство стало подыскивать кандидатуру нового председателя — более сговорчивого, более удобного. Но и тут профсоюз одержал победу: на конференции единогласно была поддержана кандидатура Тамары Михайловой, и это дорогого стоит.

Возобновленный диалог с руководством достиг успеха: принято решение о проведении ежегодной индексации зарплаты, выплате надбавок, доплат за виды деятельности, участие в конкурсах профмастерства.

Сейчас «Химпром» переживает непростой период. Уже упоминалась частая смена руководства. Всего за историю предприятия сменилось шестнадцать директоров, только за несколько последних лет — шесть. Сами по себе они неплохие люди и специалисты, но это временщики. Им надо зарекомендовать себя, и они начинают многое менять: ломать, перестраивать, объединять, разъединять, но времени закончить задуманное не хватает. Им на смену приезжают другие, начинается новый период ломки, и это длится годами.

Коллектив завода всегда был уникальным, состоял из высококлассных специалистов. Чехарда непродуманных перемен, конечно, дает о себе знать. Старшее поколение уходит, а молодежь с неохотой идет работать на химическое производство — вредное, с опасными условиями труда. У людей появилась пассивность, отсутствие интереса ко всему, кроме материальных благ. Нужен, как считает Тамара Георгиевна, такой фактор, как имидж предприятия, его забота о людях — как у «Газпрома», «Татнефти».

## ЧТО ЛЮБЮ

Жизнь во всех ее проявлениях. Учиться. Читать — и серьезную литературу, и любовные романы, с возрастом стала понимать и любить стихи. Выступать. Танцевать. Путешествовать по городам. Петь.

А у профсоюзной организации такой имидж есть, и его первичка сохраняет. Сегодня профсоюзу приходится работать на весь завод. Если принимается положение о премировании, то для всех работников — и членов профсоюза, и не членов. Все глобальные вопросы решаются для всего коллектива. Парадокс? Ничего не поделаешь: в коллективном договоре записано, что профсоюз — единственная общественная организация на заводе, представляющая интересы всего трудового коллектива.

В настоящее время на заводе происходят большие изменения. Управляющая компания выделяет деньги на модернизацию производства, построен новый цех, планируется строительство еще одного, ведется работа по повышению заработной платы. Профсоюз активно включился в этот процесс, он, как всегда, продолжает быть на страже интересов работников предприятия.

Возвращаясь к нашей героине, подчеркнем, что более тридцати лет она стоит на страже интересов каждого труженика огромного завода. И пусть сейчас на нем работает не двенадцать тысяч, а всего три с половиной, оно по-прежнему является градообразующим для Новочебоксарска, а значит, от этого уникального человека во многом зависит и жизнь, и быт, и настроение жителей всего города. Так бывает, когда перед нами не временщик, а Человек. Человек на все времена. Любящий свободу, правду и справедливость. Отстаивающий их не для себя — для людей.

Людмила Ильченко



# ИЗ ПЛЕЯДЫ СИЛЬНЫХ ДУХОМ

**Николай Стефашин после выхода на пенсию при первой же возможности приезжает в Сургутскую районную организацию Нефтегазстройпрофсоюза России. На протяжении 15 лет Николай Николаевич совмещал должность начальника транспортного участка Сургутского филиала ООО «Газпромтранс» с выборной должностью неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации бессменно, с начала образования предприятия.**

Наш герой, представитель советской эпохи, пришел на интервью не с пустыми руками. Он бережно достал из папки пожелтевшую от времени газету «К победе коммунизма» и, показав на полосе свое фото, сказал: «Вот каким я был молодым».

В газете за 1986 год под рубрикой «Мы — молодая гвардия» опубликована заметка о крановщике Николае Стефашине. «В трудном и ответственном деле на такого человека всегда можно положиться», — характеризовал автор своего героя.

...Родился Николай Стефашин 13 декабря 1962 года в городе Кривом Роге (Днепропетровская область, УССР). В рабочей семье он был младшим из двух братьев. Еще со школьной скамьи отличался от сверстников лидерскими качествами, большим трудолюбием и творческой натурой. Любил собирать конструктор «Юный архитектор СССР». Занимался авиа- и судомоделированием, участвовал в олимпиаде по труду. Николая постоянно тянуло к технике. Он реконструировал купленный родителями мопед под спортивный вариант и участвовал с местными ребятами в мотогонках.

В 1978 году окончил восьмилетку и поступил в Криворожский горно-механический техникум на факультет подъемно-транспортных машин.

— Мне пригодились детское увлечение моделированием, — рассказывает Николай Николаевич. — Не пришлось писать дипломную работу. Вместо этого я выбрал с научным руководителем изготовление действующего макета козлового крана.

После института Николай был призван на службу в армию. Окончил учебное подразделение, после чего его отправили в Центральную группу советских войск в Чехословакии. Заместитель командира взвода,



командир боевой машины пехоты сержант Стефашин стал отличником боевой и политической подготовки. Командование части предоставило ему краткосрочный отпуск на Родину, где он и женился на девушке, с которой дружил еще в институте. С 1984 года у Николая началась гражданская жизнь. Он стал водителем на комбинате в Кривом Роге, здесь же выучился на автокрановщика. Однажды знакомый семьи посоветовал молодой паре переехать в Сургут.

— Долго не раздумывали над этим предложением, потому что я был не только романтиком, но и амбициозным молодым человеком, — откровенно говорит Стефашин. — Нам с женой хотелось перемен, увидеть что-то новое в жизни, испытать характер в суровых климатических условиях, добиться успеха и... купить самый популярный по тем временам автомобиль Жигули «шестерку».

В Сургуте молодой специалист Николай Стефашин устроился в мехколонну № 114 машинистом автокрана 5-го разряда. Уже через три месяца он стал победителем в соцсоревновании и получил 6-й разряд. Произошли изменения в семье — родился сын. И это обязывало молодого отца, по его словам, идти только вперед. Уже в то время ему доверяли в командировке руководство бригадой на трассах, поручали важные производственные задачи.

Николай Николаевич получил трудовую закалку, работая водителем самосвала и водителем вахтового автобуса. Поступил заочно в Сургутский институт нефти и газа на факультет автомобильного хозяйства.

Поиск своего места в жизни продолжался. В качестве узкого специалиста он очень устраивал руководство одного из предприятий. Но Николай через некоторое время понял, что вышестоящая должность ему не «грозит», и начал искать инженерно-техническую. В 2003 году в структуре «Газпрома» был образован Сургутский филиал ООО «Газпромтранс». Велся набор сотрудников. Николай Николаевич одним из первых написал заявление о приеме на работу. Знал, что рискует, ведь дело новое. Но имевшему хороший послужной список Стефашину не отказали, его приняли на должность мастера вагоноремонтной службы.

На новом месте Николай Николаевич быстро освоился. Сразу после реорганизации транспортного участка его назначили механиком. А в апреле 2004 года опять повышение: он стал начальником транспортного участка.

— Мой табельный номер в Сургутском филиале «Газпромтранса» — три, — с нотками гордости говорит Николай Стефашин и уточняет: — Я принят на работу в первой тройке.

Во время образования транспортного участка в его составе находилось всего четыре единицы техники, а работало 12 человек.

Централизованных поставок автотранспорта в то время не было, поэтому начальнику участка Стефашину приходилось заключать договоры на его приобретение, закупку ГСМ, решать ряд других сложных проблем. Первые Газели и КамАЗы закупили в Сургуте. В 2005 году на участок поставлены первые автокраны. Сегодня здесь 32 единицы техники, а в коллективе 40 человек.

— В июне 2003 года в «Газпромтрансе», состоявшем в то время из пяти филиалов, в Сургутском филиале мы первые создали первичную профсоюзную организацию, — вспоминает Николай Николаевич. — На общем собрании меня избрали председателем. Это не было неожиданным, потому что я слыл, что называется, массовиком-затейником. Конкурсы, дни рождений, юбилеи, праздники — ни одно мероприятие не обходилось без моего участия в качестве ведущего. Подготовку профсоюзного собрания тоже поручили мне.

В первые дни председательства, признался Николай Николаевич, было очень трудно. Пришлось изучать структуру Профсоюза, документы, законодательство. Параллельно с основной работой профсоюзный комитет филиала занимался главной на тот период задачей — разработкой редакции Коллективного договора.

По словам Николая Николаевича, большую помощь в профсоюзном становлении ему оказали председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Альбина Цыкина, правовой инспектор труда райкома Профсоюза

Татьяна Моисеенко и председатель ППО Сургутского ЗСК Владимир Бабич. К концу 2003 года Коллективный договор подготовлен и подписан председателем первичной профорганизации и генеральным директором.

## — Люди после этого события поверили в силу первички или все осталось по-прежнему?

— Приведу только один пример, — отвечает Стефашин. — В июне 2003 года в результате реструктуризации Сургутского ЗСК его перевели к нам в железнодорожный цех. Ко мне стали обращаться машинисты, монтеры пути, слесари — рабочая элита. И это радовало. Но некоторые из них позволяли себе разговаривать, что называется, свысока. Не сразу, конечно, но постепенно удалось переломить ситуацию. Я переговорил с глазу на глаз с каждым из так называемых неформальных лидеров, дал понять, кто в коллективе «заказывает музыку». Благодаря социальной составляющей Коллективного договора, активности профкома в проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий, тесному сотрудничеству с администрацией предприятия удалось, как говорится, «перетянуть» людей, сомневавшихся в силе Профсоюза, на свою сторону. После того как мы крепко встали на ноги, несмотря на то, что профорганизация была малочисленной — меньше ста человек, начали проводить традиционные профсоюзные мероприятия. Создали команды, которые выступали в соревнованиях по мини-футболу, волейболу, боулингу, пожарно-прикладному спорту.

Большое внимание на транспортном участке уделяли охране труда и промышленной безопасности. Традиционными стали занятия по повышению квалификации водительского состава, обучению смежным профессиям, по охране труда.

Профсоюз взял на контроль обеспечение специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, соблюдение санитарно-гигиенических норм. В соответствии с Коллективным договором для неработающих пенсионеров и их семей налажено ежегодное санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение. Оказывает Профсоюз помощь и общественным организациям. Николай Стефашин — частый гость городского совета ветеранов.

— Сегодня в активе Сургутского филиала ООО «Газпромтранс» высокие достижения в социальной политике, огромный производственный потенциал и перспективные планы, — говорит Татьяна Зайцева, председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России. — В этом, безусловно, есть весомая заслуга и Николая Николаевича Стефашина, человека слова и дела.

Владимир ЗАЕНЧКОВСКИЙ

# Валентин Костылев:

*«Хочется, чтобы каждый человек находил свое дело и делал бы его красиво, с пользой для себя и общества»*

**Общественной деятельностью Валентин Костылев начал заниматься после окончания вуза, на работе. А вот в профсоюз попал в переломные для истории страны времена — в конце 80-х годов. «Увлекло стремление хоть как-то решить насущные вопросы людей», — признается он. Но вспоминать об этом не хочет.**

Проблемы и чаяния рабочего человека самому Валентину Алексеевичу знакомы со школы: тогда он и освоил свою первую профессию, и в 17 лет уже работал трактористом в совхозе. После службы в армии смышленного и разбирающегося в технике парня оставили преподавать материальную часть и эксплуатацию плавающих машин. «Тогда и увлекла техника, тогда и понял, что не хватает образования», — рассказывает наш собеседник.

Решил поступать на строительный или машиностроительный факультет Пермского политехнического института. Но заведующий кафедрой бурения Г.М. Толкачев на приемной комиссии переманил к себе, убедив молодого человека в том, что строительство и машины на буровой совмещаются. В 1979 году Костылев получил специальность «Бурение нефтяных и газовых скважин» и квалификацию «Горный инженер». Правда, на практике осваивать профессиональные навыки начал еще, будучи студентом. Это сегодня выпускники вузов, едва захлопнув тетрадь с конспектами, стремятся занять кресло поудобнее и помягче, в прежние годы такое рвение считалось редким исключением. Крепкий профессионал закалялся в поле. Вот и Валентин Алексеевич начинал трудовой путь с малого, девять лет мотался по буровым — сначала в должности помощника бурильщика Чернушинского управления буровых работ, потом заместителем начальника технологического отдела управления, начальником цеха... Каким-то образом успевал параллельно преподавать в вечернем техникуме, занимался общественной работой.

В профсоюз попал по направлению партии и руководства предприятия — для изучения и освоения системы государственного управления, планировалось, что всего на 3–4 года. Но события развивались стремительно. «В начале девяностых годов произошло падение системы социализма и идеологии другого -изма,



это привело к стихийным протестам, извращенной системе распределения благ, крушения производства», — вспоминает Валентин Алексеевич. Казалось бы, это самое время позаботиться о собственном выживании, махнув рукой на общественные интересы. Тогда большинство граждан нашей страны выбрало именно такую траекторию своей биографии. Но для героя нашего рассказа этот период оказался переломным и в профессиональной карьере.

С 1988 по 1995 год он замещал должность председателя профсоюзного комитета Чернушинского управления буровых работ. В 1995 году убедили перейти в профком НГДУ «Чернушканефть» ОАО «ЛУКОЙЛ – Пермнефть». «Профсоюз увлек стремлением хоть как-то решить насущные вопросы людей предприятия. Но как это было, вспоминать не хочется», — не скрывает Валентин Алексеевич эмоций. В своей работе он всегда следует главному принципу: стремиться слышать людей и решать их проблемы. Но не просто, как говорят, «давать рыбу» человеку, а разобравшись в истинных причинах проблем, их нивелировать, найти решение, приемлемое конкретному человеку.

С 2002 по 2018 год Валентин Алексеевич занимал пост председателя объединенной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ – ПЕРМЬ».



Коллективный договор компании вот уже 12 лет является одним из лучших в отрасли. Но Костылев не считает это большим достижением, поскольку документ, по его мнению, еще далеко не совершенен: «Он не обеспечивает все мои представления о справедливости», — не стесняясь быть уличенным в идеализме, говорит он. Поэтому гордится не собственными результатами работы, а своими соратниками — профсоюзными активистами, «без которых результаты профсоюзной организации были бы значительно скромнее или невозможны вообще».

На эту тему у нашего героя своя теория: «В глобальных масштабах на процессы повлиять один человек не может, несмотря на «роль личности в истории». Я в этом убежден. Нужны союзники, соратники и определенные условия». Поэтому сегодня его несколько печалит современные взаимоотношения работников на предприятии, где ставка делается на индивидуализм. И это не традиционное брюзжание человека иной формации, как мы привыкли думать, а итог глубокого осмысления современных подходов.

«Я далек от мысли, что содержание труда нефтяника стало идеальным с точки зрения физических, эмоциональных нагрузок и условий труда, — рассуждает Валентин Алексеевич. — Но в техническом и технологическом смысле, безусловно, серьезное развитие. Например, существующая сегодня система навигации позволяет бурить скважины с горизонтальным приложением на несколько километров. Это сокращает количество скважин в несколько раз, вместе с тем требует от буровиков более высокой квалификации. Или современные технологии работы с пластом: химические, динамические, тепловые позволяют получать дебиты на старых скважинах, как на новых. И снова повышенные требования к подготовке нефтяника. Новые системы, информационные технологии, системы получения обработки и передачи информации требуют новых взаимоотношений не только в управлении предприятием, но и в трудовых отношениях между работниками и работодателем. На мой взгляд, поведение людей стало более эгоистичным, снижается взаимовыручка и доверие».

**18 сентября 2016 года Валентин Костылев избран депутатом законодательного собрания Пермского края третьего созыва по одномандатному избирательному округу. Поскольку депутатство — выборная должность, он чувствует ответственность перед избирателями.**

Но большой разницы между профсоюзом и парламентом, по его мнению, нет. В обоих случаях имеет место элемент нормотворчества, в первую очередь в области взаимоотношений людей. В законодательном собрании это проблемы социальной политики. И хотя круг вопросов депутата шире, чем у профсоюзного лидера, их объединяет одно — стремление помочь людям. И этому Валентину Алексеевичу учиться на новом поприще не надо.

Тем не менее сегодня все его мысли заняты депутатской деятельностью. Отвечая на вопрос, чем он занимается в свободное время, шутит: «Пытаюсь найти себя, занятие, которое бы занимало голову, душу и тело одновременно, то есть поглощало и приносило удовлетворение. Пока голова занята в заксобрании, душа и тело — дома и на рыбалке». Кроме законодательных актов депутат и профсоюзный лидер в последнее время заметил за собой склонность к философским произведениям. И это, кстати говоря, отчетливо видно в его размышлениях.

#### — Что такое счастье для вас?

— У меня нет точного определения... Счастье — это чувство, которое силой воли не управляется, оно само приходит и уходит. Чтобы оно пришло, нужно много положительных факторов: здоровье, благополучие, и не только свое, успех или победа в работе или увлечении. Чтобы счастье исчезло, достаточно одного слова завистливого человека. Одно могу сказать: счастливые лица в 90-е годы встречались крайне редко. Сегодня их заметно больше. А вообще хотелось бы, чтобы каждый человек находил свое дело и делал бы его красиво, без ущерба для других и с пользой не только для себя, но и для общества. Тогда придет признание. В идеале хотелось бы, чтобы люди не испытывали нужды, имели бы любимую работу и возможность реализовать себя в творчестве. На мой взгляд, это и есть свобода! Вы скажете, что я говорю об идеальном обществе или что это утопия? Но к этому стремится историческая философия, в том числе два противоположных учения — Библия и научный коммунизм!

Но все-таки в жизни Валентина Алексеевича радуют более земные, но самые важные для человека вещи: благополучие семьи, успехи детей и внуков, а также устойчивая работа предприятия, которому отдано четыре десятка лет.

Валерия Кабакова



Уникальность предприятия — это не только технологии.

## Главное — люди

*Так считает Наталья Леонова, председатель  
ППО ФГУП «ГосНИИ особо чистых биопрепаратов» ФМБА России*

**В 2019 году институт отмечает 45-летие со дня образования. Институт основан для разработки медицинских препаратов нового поколения и биопрепаратов для сельского хозяйства и решения экологических проблем.**

Сегодня основная миссия института — создание и обеспечение промышленного производства инновационных фармацевтических препаратов для лечения тяжелых онкологических, неврологических, орфанных заболеваний. В этом соединении науки и производства — уникальность предприятия и его конкурентные преимущества.

— Не меньшая ценность — наши сотрудники, — говорит председатель профсоюзной организации Наталья Леонова. — В сложные годы удалось сохранить не только уникальные технологии и разработки, но и ценных специалистов. Именно они стояли у истоков создания профсоюзной организации, формировали ее традиции. Однако Коллективный договор у нас появился только в 2016 году. При подготовке этого документа мы стремились закрепить фактически действующую льготу для сотрудников — сокращенный рабочий день. По ранее действующим нормам 36-часовая рабочая неделя полагалась всем сотрудникам лабораторий. Но изменения в законодательстве последних лет были не в пользу работников, что и подтвердила проведенная в 2018 году СОУТ (специальная оценка условий труда). Актуальна и проблема индексации заработной платы. Положение об индексации окладов в институте привязано к региональному МРОТ по Санкт-Петербургу. Это, на наш взгляд, правильно. Городской МРОТ — это ориентир в



По итогам конкурса «Лучший коллективный договор в Санкт-Петербурге» научно-исследовательский институт особо чистых биопрепаратов получил диплом 3-й степени.

регионе. В Коллективном договоре мы прописали постепенное снижение разрыва между самым большим и самым маленьким окладами и в этом году согласовали с администрацией института увеличение окладов всем сотрудникам на 2000 рублей. Это цифра рассчитана из средней зарплаты по предприятию и разнице между МРОТ Санкт-Петербурга за 2018 и 2019 годы.

В последние годы на предприятии происходит активное омоложение коллектива. Свою задачу профсоюзные лидеры видят в том, чтобы успешно адаптировать молодых сотрудников, развить их профессиональные навыки и умение работать в команде.



Среди интересных мероприятий, которые организует профком института, пользуются популярностью авторские интерьерные экскурсии по историческому центру города. Большинство молодых сотрудников, пришедших на работу в институт, приехали из малых городов. Знакомясь с красотой и культурой Северной столицы, молодые специалисты становятся настоящими петербуржцами.

— Стараемся охватить Ленобласть, интересные усадьбы, памятные места, где проходили боевые действия во время Великой Отечественной войны, — делится Наталья Леонова. — Популярностью пользуются двухдневные экскурсии: Пушкиногорье, Старая Русса, Петрозаводск — Кижы, Псков — Печоры — Изборск. Второй акцент ставим на спортивной жизни. Как физиолог по основному образованию могу сказать, что это отличный способ получить гормон радости серотонин, снизить уровень холестерина и поддержать естественную антиоксидантную систему организма. В прошлом году в институте сформировано две команды — футбольная и волейбольная. Мы обратились к администрации с просьбой выделить средства на спортивные мероприятия. Дирекция поддержала нас в этом начинании. Мы организовали спортивные занятия на базе спорткомплекса «Метрострой».



**Наталья Леонова:**

— Для меня Профсоюз — это прежде всего возможность решать острые вопросы в формате переговоров с работодателем. Коллектив формирует и доносит до администрации свои консолидированные требования. Профком старается услышать мнение всех сотрудников, понять, что их не устраивает, что нужно исправить. Основной задачей как председатель ППО ставлю единение коллектива. Пока 47% от общего числа сотрудников состоит в Профсоюзе. Считаю, что профсоюзная организация может помочь абсолютно всем без исключения.

# На чем держится безопасность труда? Говорят победители конкурса

Конкурс на лучшую первичную профсоюзную организацию Нефтегазстройпрофсоюза России в области охраны труда и здоровья проводится с 2008 года. За это время в финальном этапе конкурса приняло участие более 90 ППО, 50 из которых признано победителями. В 2019 году на заключительный этап конкурса направлено 13 заявок. По итогам рассмотрения материалов 3 организации в различных номинациях признаны победителями.

**Константин Ковалев**, начальник отдела охраны труда и здоровья аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России, главный технический инспектор труда Профсоюза:

— Главными критериями оценки конкурсантов являются сумма затрат на мероприятия по охране труда и численность уполномоченных по охране труда.



При этом первичные профсоюзные организации, в которых в прошедшем году произошли тяжелые, групповые или смертельные несчастные случаи, к участию в конкурсе не допускаются.



## Главное — правильная организация производства



10 июня 2019 года филиалу АО «Связьтранснефть» — Северное производственно-техническое управление связи исполнилось 42 года. За свою историю предприятие неоднократно переименовывалось, но неизменной оставалась главная его задача — обеспечение бесперебойной и качественной технологической связью объектов магистральных нефтепроводов АО «Транснефть-Север».

В составе филиала Усинский, Ухтинский, Приводинский, Грязовецкий цеха электросвязи, Микуньский участок электросвязи и цех технологического транспорта и спецтехники, а также региональный центр управления. Общая протяженность кабельных и радиорелейных линий связи составляет около 2 тыс. километров. Перспективы развития и технического перевооружения Северного ПТУС коллектив связывает с возрастающей потребностью в услугах связи основного потребителя — АО «Транснефть-Север».

ППО филиала АО «Связьтранснефть» — Северное производственно-техническое управление связи (Северное ПТУС) создано в 1998 году.

### Татьяна Болендер, председатель организации с 2008 года на неосвобожденной основе:

— Численность членов Профсоюза небольшая — всего 112 человек, что составляет 34% от числа работающих, но это сплоченная и дружная команда, объединяющая работников в четырех регионах России: Республике Коми, Архангельской, Вологодской и Ярославской областях. В составе первичной профсоюзной организации 3 профгруппы. Главное, что за эти годы удалось изменить отношение к Профсоюзу как к организации, стоящей на страже социальных и трудовых интересов работников. Ни один из вопросов, касающихся охраны труда на предприятии, социальной защищенности, не решается без участия профсоюзной организации. Победа в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России содействует решению этих задач. Важное направление развития филиала — поддержание здорового образа жизни сотрудников и создание условий для их полноценного отдыха. Одним из приоритетов в работе ППО филиала является контроль за состоянием охраны труда на предприятии. В совместной с работодателем комиссии по охране труда работает 27 уполномоченных по охране труда. Все они прошли соответствующее обучение и проверку знаний.



### ТРИ «КИТА», НА КОТОРЫХ ДЕРЖИТСЯ ОХРАНА ТРУДА:

1. Политика ПАО «Транснефть» в области охраны труда, энергоэффективности, промышленной и экологической безопасности.

2. Система управления охраной труда (СУОТ), которая является составной частью общей системы административного управления ПАО «Транснефть» и представляет собой совокупность процессов, процедур, правил, организационной структуры и ресурсов, необходимых для реализации политики, достижения целей и задач ПАО «Транснефть» в области охраны труда.

3. Система организации работ по охране труда на нефтепроводном транспорте (СОРОТ) является элементом системы управления охраной труда, устанавливает единые требования к организации работ по охране труда во всех организациях компании и регламентирует:

- единый порядок организации работ по охране труда в соответствии с действующим законодательством;
- создание здоровых и безопасных условий труда, снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Среди актуальных вопросов в области охраны труда — минимизация возможного воздействия опасных и вредных производственных факторов.

К основным опасным и вредным производственным факторам относятся, к примеру, повышенная или пониженная температура воздуха, возможность появления или образования ядовитых, взрывоопасных и пожароопасных сред, наличие свинца, летучих веществ, аллергенов, изолирующих лаков, эпоксидных смол, работы на высоте, опасные и вредные свойства нефти и входящих в ее состав легких и тяжелых углеводородных фракций.

Среди методов и средств предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний используются средства коллективной защиты, информирование работников о потенциальных угрозах, знаки безопасности, сигнализация. Для минимизации вредного воздействия выдаются спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

Но основную роль играет правильная организация производства. Существующие нормы устанавливают санитарные зоны, требования к расположению производственных зданий и наличию в них всех необходимых санитарно-бытовых помещений, обеспечение как питьевой водой, так и водой для технических целей, устройство рабочих помещений с учетом необходимой производственной площади, освещения, отопления и вентиляции.

# Выявить неудовлетворенность и найти решение



## Оксана Захарова, председатель ППО ООО «Томскнефтехим»:

— В первую очередь участие в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России — это мотивация для дальнейшего развития. Во-вторых, очень хотелось рассказать о наших успехах, о том, чего мы уже достигли. ООО «Томскнефтехим» входит в число основных налогоплательщиков Томской области и является одним из крупнейших работодателей. Социальные гарантии, которые предоставляет предприятие, а также его активное участие в региональных социальных программах неоднократно приносили ему награду «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства».

В ООО «Томскнефтехим» 65 уполномоченных. Их активная работа — предмет гордости ППО. В качестве комиссаров ОТиПБ они регулярно ведут контроль работы подрядных организаций на остановочных ремонтах. В фокусе внимания — оздоровление сотрудников: путевки выходного дня, возможность посещения бассейнов и спортивных залов, занятия йогой и ЛФК, физкультурно-оздоровительные мероприятия для сотрудников и их семей.



ООО «Томскнефтехим» — одно из крупнейших российских производителей полимеров — полипропилена и полиэтилена низкой плотности. В 2000 году Томский нефтехимический комбинат вошел в состав СИБУРа. В 2016-м завершилась комплексная реконструкция мощностей предприятия с целью увеличения объема выпуска продукции, улучшения ее качества и ассортимента, а также повышения безопасности производства. В нынешнем году предприятие отмечает 45-летие.

Профсоюзная организация образована в 1979 году. Сейчас в ППО 1 473 члена Профсоюза (87% от числа работающих). С 2013 года председатель ППО Оксана Захарова.

## — Как должна быть организована работа, чтобы снизить уровень травматизма и достичь цели «Травматизм — управляемый «ноль»?

Этот вопрос мы задали техническому инспектору Любови Охапкиной.

— Охрана труда на предприятии «Томскнефтехим» — командная работа. Благодаря тесному взаимодействию профсоюзных уполномоченных и специалистов службы охраны труда в 2018 году несчастных случаев не было. Специалисты по ОТиПБ являются методологами процесса, а уполномоченные по ОТ незаменимые помощники в создании безопасной и комфортной рабочей среды.

Сегодня есть общая задача — изменение сознания сотрудников в области культуры безопасности на производстве и в быту через институт уполномоченных. В каждой смене они выступают в роли «агентов изменений».

Среди актуальных проблем — снижение удовлетворенностью спецодеждой, в частности, ее舒适ностью. Уполномоченные по ОТ выявляют причины этого, после заказа Специалистами службы охраны труда СИЗ из других материалов (менее плотные ткани, новые разработки и т.д.), тестируют СИЗ для выбора лучших образцов.



## Важна вовлеченность каждого



**В 2013 году АО «Оренбургнефть» вошло в состав ПАО НК «Роснефть». Предприятие разрабатывает нефтяные и газовые месторождения в Приволжском федеральном округе. В его структуру входит три региональные инженерно-технологические службы (РИТС) в Сорочинском, Бузулукском и Бугурусланском нефтяных регионах.**

Профсоюзная организация предприятия создана в 1977 году.

Сегодня в структуре ППО АО «Оренбургнефть» 36 цеховых комитетов, более 4 850 сотрудников (83% от общего числа работающих) — члены Профсоюза. С 2006 года председатель первичной профсоюзной организации «Оренбургнефть» Владимир Яковлев.

Первичная профсоюзная организация АО «Оренбургнефть» не впервые становится лучшей по итогам конкурса Нефтегазстройпрофсоюза России. Неоднократно она признавалась победителем и в конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда МПО ПАО «НК «Роснефть»». В 2018 году оператор по добыче нефти и газа ЦДНГ-3 Владимир Бобылев занял первое место в смотре-конкурсе и был признан лучшим уполномоченным по охране труда. В нынешнем году уполномоченный по охране труда Алексей Коннов вошел в число победителей в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России и стал вторым в конкурсе МПО ПАО «НК Роснефть».

В компании постоянно вводятся новые практики и реализуются масштабные проекты в области охраны труда. Успешно работает интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды, соответствующая требованиям международных стандартов (ISO14001 и OHSAS 18001), создан институт уполномоченных по охране труда. Кроме этого, на постоянной основе проводятся выездные совещания руководителей предприятия, встречи с трудовыми коллективами, «часы безопасности». Знания персонала постоянно оценивают эксперты и на основе полученных данных проводят дополнительное обучение.

— На предприятии создан и успешно работает сектор контроля за проведением работ повышенной опасности (РПО), который контролирует проведение огневых,

**Владимир Яковлев, председатель первичной профсоюзной организации АО «Оренбургнефть»:**

— Главная ценность для администрации предприятия и профсоюзной организации — работающие на промыслах люди, поэтому вопросы промышленной безопасности и охраны труда для нас приоритетны. Для обеспечения безаварийной рабочей среды и безопасности персонала мы внедрили институт уполномоченных по охране труда. Сегодня уже около 250 человек, обученных по специальной программе, работают в цеховых подразделениях. Еще 19 специалистов проходят обучение в учебно-курсовом комбинате. С помощью уполномоченных по охране труда профсоюзная организация обеспечивает планомерный и систематический контроль производственной деятельности.



земляных работ, на высоте и в замкнутом пространстве. В течение года приобретено более 360 устройств фотовидеофиксации проведения РПО, — рассказывает председатель ППО Владимир Яковлев. — Разработана деловая ситуационная игра «Сохрани жизнь», которая имитирует различные производственные процессы. Кроме этого, отправляясь на опасный производственный объект, каждый сотрудник берет с собой газоанализатор и GPS-трекер, чтобы его местоположение фиксировалось системой навигации.

Предприятие успешно продвигается по пути создания цифровой системы управления трудовой деятельностью. Основные ее принципы — предупреждение и минимизация производственных рисков, вовлеченность в процесс каждого работника и формирование у него личной ответственности, а также постоянное совершенствование знаний в области охраны труда и промышленной безопасности.





# Точка притяжения. Тобольск

Предприятие  
ООО «ЗапСибНефтехим»  
компании СИБУР  
станет крупнейшим  
современным  
нефтехимическим  
комплексом в России

**ЕСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ МЕСТА, КОТОРЫЕ МОГЛИ БЫ ТАК И ОСТАТЬСЯ НЕБОЛЬШИМИ НАСЕЛЕННЫМИ ПУНКТАМИ БЕЗ ОСОБЫХ ПЕРСПЕКТИВ, ЕСЛИ БЫ НЕ СОВРЕМЕННАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ, КОТОРАЯ ВДОХНОВИЛА ТЕРРИТОРИЮ И ЛЮДЕЙ НА НОВЫЕ СВЕРШЕНИЯ. КАКИЕ ОНИ — ЛЮДИ, ДОБЫВАЮЩИЕ ГЛАВНЫЕ БОГАТСТВА НАШЕЙ СТРАНЫ, ПРЕТВОРЯЮЩИЕ В ЖИЗНЬ ТО, ЧТО КАЖЕТСЯ НАУЧНОЙ ФАНТАСТИКОЙ? В ЧЕМ УНИКАЛЬНОСТЬ ЭТИХ ЛЮДЕЙ И МАСШТАБНЫХ ПРОЕКТОВ? ОБ ЭТОМ И МНОГОМ ДРУГОМ — НАШ ПРОЕКТ.**

**ООО «СИБУР Тобольск» —**

предприятие по переработке углеводородного сырья  
и выпуску полимеров, входящее в состав СИБУРа.

Текст: Светлана Романовская  
Фото предоставлены управлением  
Корпоративных коммуникаций «СИБУР. ТОБОЛЬСК»

# Это просто



## СИБУР

**НАЧАЛО СТРОИТЕЛЬСТВА**

1974 ГОД

ТОБОЛЬСКИЙ НЕФТЕХИМИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ

**ПРИСОЕДИНЕНИЕ**

1999 ГОД

ВХОЖДЕНИЕ КОМБИНАТА В СОСТАВ СИБУРА

Тобольские предприятия СИБУРА впечатляют своим масштабом и урбанистическим, а отчасти даже космическим видом. Без преувеличения «ЗапСибНефтехим» стал не меньшей по значимости достопримечательностью Тобольска, чем исторические, духовные или архитектурные памятники. Тут все так переплетено, что кажется, уже не может существовать одно без другого.

Площадь Тобольских предприятий СИБУРА 2000 га. По размеру она сопоставима с нагорной частью города. Тут есть даже улицы, их около 30, почти все они носят название производства, мимо которого пролегают. Есть и своя железнодорожная станция Денисовка — ключевой транспортный узел, отсюда в цистернах в сжиженном состоянии конечная мономерная продукция доходит до потребителя.



# Космос



Учитывая гуманитарный склад ума, мне казалось, что мой проводник Петр говорит не просто на иностранном, а даже на инопланетном языке. Хотя на смотровой площадке, откуда мы начали знакомство с производством, каждый предмет наглядно и доступно рассказывает о нем. Вот стены из полимерной доски, вот пол из полиуретана.

На предприятии ООО «ЗапСибНефтехим» завершены основные строительно-монтажные работы, ведутся пусконаладочные. Здесь будут перерабатываться углеводороды, продукты нефтехимии, концепция предприятия вписывается в программу импортозамещения. Мощность завода позволит удовлетворить спрос всех российских потребителей, планируется и экспорт продукции. Завод будет производить полтора миллиона тонн полиэтилена в год, пятьсот тысяч тонн полипропилена в год. Полипропилен — один из самых популярных в мире пластиков, входит в состав большинства предметов, которые нас окружают, стоек к окружающим средам и производится из углеводородного сырья.

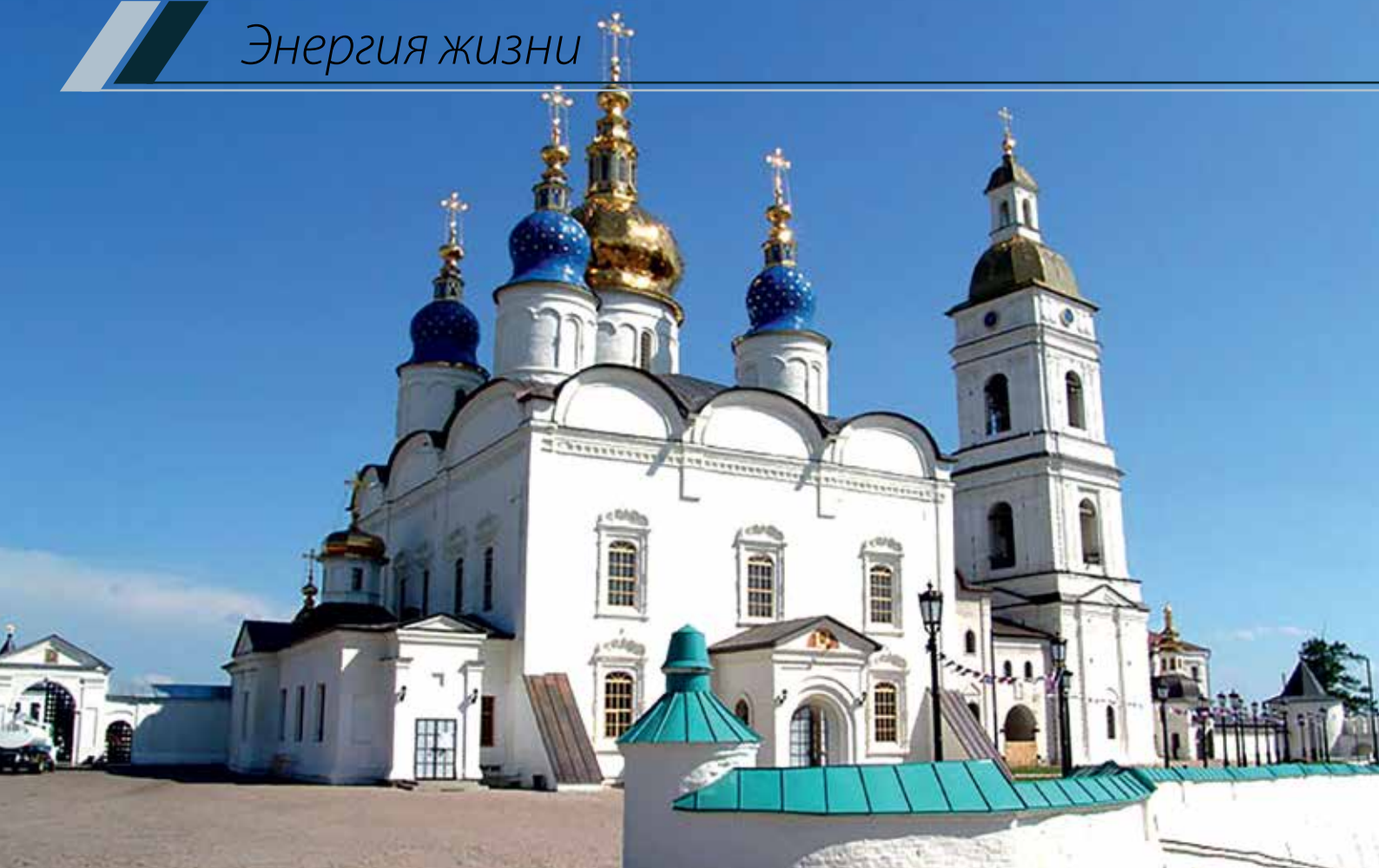
Углеводородное сырье перерабатывают на действующих производствах «СИБУР Тобольска» — из него производят пропан, бутан, бутадиев, изобутилен, метил-трет-бутиловый эфир, полипропилен в виде гранул. Продукция тобольских предприятий СИБУРа используется в автомобилестроении, энергетике, строительстве, медицине и ЖКХ, в химической промышленности и других отраслях.

## Начало промышленной стройки — 1974 год.

В 1984 г. запущена центральная газодифракционная установка, в 1987-м запущено производство бутадиена, самого старого на сегодня производства Тобольских предприятий СИБУРа.

С 1999 года Тобольский нефтехимический комбинат вошел в состав СИБУРа.

В 2013 году, после 3,5 лет строительства, запущено полимерное производство, и оно вошло в историю России как одна из самых быстрых промышленныхстроек в новейшей истории.



*Самое старое здание в городе — Софийско-Успенский собор, ему 333 года. Собор мыслился как главное сооружение Сибири, до настоящего времени это самое старое каменное здание Сибири.*

# Ангел Сибири

Губернский музей и Тобольский кремль

Более поэтического и в то же время точного названия Тобольску вряд ли подберешь. В «Служебной книге» Семена Ремезова, именуемого не иначе как тобольским Леонардо да Винчи, Тобольск и вся Сибирь уподоблены ангелу божьему. Тем самым Ремезов выразил уверенность в божественном покровительстве Сибири. И тоболяки до сих пор нисколько в этом не сомневаются. Одно крыло ангела — Тобольский кремль, второе, как не сложно догадаться, — «ЗапСибНефтехим», давший сибирской глубинке второе рождение. Тут туристы без страха и предрассудков торопятся на кладбище и в тюрьму прежде дворцов и галерей. А еще в Тобольске, шутят местные жители, все уникальное либо первое.



**Дом, где родился  
великий русский химик  
Дмитрий Менделеев**

Тобольские предприятия СИБУРа находятся в историческом и духовном центре Тюменской области. В Тобольске расположен единственный в Сибири каменный кремль, сюда ссылали декабристов, здесь родились и жили известные всему миру люди: Дмитрий Менделеев, Александр Алябьев, Василий Перов и другие. Тобольск — уникальный город-памятник каменного и деревянного зодчества Сибири. Здесь сосредоточено более 200 памятников архитектуры, в музеях хранятся ценнейшие коллекции и экспозиции. Это позволило городу стать одним из главных центров событийного туризма в Тюменской области. Здесь проводятся крупные фестивали, такие как «Абалакское поле», «Лето в Тобольском кремле».

**300  
тысяч  
туристов  
ежегодно**

*приезжают  
в Тобольск  
не только  
из России,  
но и других  
стран*

Мое небольшое путешествие в легендарную историю Тобольска с экскурсоводом Ириной Сергеевой началось у дома, который построил более двух с половиной веков назад богатейший купец Корнильев. Стены дома слышали волшебные звуки военного оркестра произведений Алябьева, голос Петра Ершова, читающего приветственную оду для цесаревича Александра, и даже тайные замыслы декабристов. За этим домом располагался флигель, где в 1834 году и родился великий русский химик Дмитрий Менделеев.

Мой экскурсовод вовсе не историк и даже не литератор, она даже не коренная тоболячка. Ирина Сергеева по образованию технолог основного органического синтеза, приехала сюда на строительство Тобольского химкомбината. Стройка затягивалась, и Ирина стала работать в химлаборатории на железной дороге. Когда вышла на пенсию, решила заняться тем, что интересовало всю жизнь не меньше химии — историей.

— Тобольск — именно тот город, в котором можно читать строки истории государства Российского: освоение Сибири, с 1590 года Тобольск — столица всей Сибири, в эту губернию входила и Аляска, если помните. Меня Тобольск удивил и продолжает удивлять и восхищать.

— А какие эпитеты лучше всего характеризуют Тобольск? — спрашиваю я, разглядывая здание городской администрации, прежде богоугодное заведение, еще прежде — гарнизонный госпиталь. По его причине и сад вокруг этого места называли Аптекарьским.



Его тоже ждет восстановление и реконструкция, как и многие места в этом историческом городе. Второе дыхание городу дала железная дорога, и как ни странно звучит, химический комбинат, начало строительству которого было положено в 1974 году.

— Для меня Тобольск уникальный и богоспасаемый, — подумав, отвечает Ирина, — он очень духовный. Когда-то только в нижнем городе было 33 церкви. Какие-то сейчас восстановлены, некоторые еще предстоит восстановить, но к сожалению, не все. Но мы, жители, рады, что истории города сейчас уделяется большое внимание.

Еще одна остановка — **дом Романовых**, открытый к 100-летию гибели императорской семьи. Само по себе здание музея уникально, если вы войдете в комнату, в которой жил цесаревич, наступите на те же половицы, по которым ходил Алексей Николаевич. Восстановить атмосферу, детали того скорбного времени стало возможным по фотоснимкам, сделанным царской семьей и сохранным начальником охраны, полковником Кобылинским.



**Дом Романовых**

**Памятник Ермаку  
к 250-летию  
присоединения  
Сибири к России**



Еще один штрих к истории — 26-метровая стела — **памятник Ермаку к 250-летию присоединения Сибири к России**. Она установлена по указу Николая I. «Лучи яркие вздымались вверх, рассыпаясь на звезды», — так описали фейерверк, который состоялся в честь этого события. К слову, лучшего места для фейерверков тоболяки до сих пор не нашли.

**Сквер Достоевского.** Кандалы, несвобода тела, в глазах застывший вздох «бедные люди» и такая... тоска и надежда. Ведь рядом с писателем на скамье лежит Евангелие, которое ему подарила Наталья Фонвизина, жена декабриста Михаила Фонвизина.

В апреле 1849 года Федор Михайлович Достоевский арестован по делу петрашевцев. Писатель был приговорен к смертной казни, 22 декабря 1849 года (3 января 1850 года) вместе с товарищами ожидал исполнения приговора. По резолюции императора Николая I казнь была заменена 4-летней каторгой с лишением «всех прав состояния» и последующей сдачей в солдаты. Достоевский провел в Тобольске 10 дней в 1850 году в пересыльной тюрьме по дороге на каторгу в Омске.

**Памятник Федору Достоевскому**



На **Завальном кладбище** в Тобольске похоронено много людей, чьи имена можно встретить в истории не только Тобольска, но и России. Здесь матушка Дмитрия Менделеева, Петр Ершов и его отец, здесь покоятся декабристы А. Барятинский, В. Кюхельбекер, Ф. Вольф, А. Муравьев, С. Семенов, Ф. Башмаков, С. Краснокутский. Ни одна экскурсия в Тобольске не обходится без посещения Завального кладбища. Оно находится в центре города и является его достопримечательностью. Всего в Тобольске жили 15 участников Декабрьского восстания, однако не менее значимыми в истории стали имена их жен, которые оставили Северную столицу и приехали за мужьями в Сибирь.

Тут же на Завальном кладбище церковь XVIII века — Семи отроков Эфесских. Это единственная церковь в Тюменской области, в которой никогда не прекращались богослужения.



## **Современная легенда Тобольска — Минсалим**

*В Тобольске много легенд, историй прошлых лет, но есть и живые, очевидцами которых может стать каждый. Самая яркая из них — Минсалим. Хранитель Древнего ремесла — резной косточки, как он сам себя называет. Он нем самом уже ходят легенды и небылицы. Он их не подтверждает и не опровергает, говорит витиевато, глубоко, многослойно, как сказку поет. К слову, Минсалим Тимергазеев принял участие в съемках фильма «Тобол» по мотивам книги Алексея Иванова в роли Ахуты Лыгочина.*

*Он прожил тут всю жизнь. С этим домом по улице Октябрьской, 2, где был его детский дом, Минсалим не захотел расставаться. «Я с детства был удивлен, как вокруг этого места все выстроилось. Тут все есть: сад, стадион, пожарка, гостиница, кремль, наш любимый дом Фонвизина, куда мы бегали читать книжки. И я тут. Тобольск для меня как родовое гнездо».*

*Спрашиваю: «Откуда берутся образы для ваших работ?». «Из головы», — отвечает. «А в голову как попадают?». «Так ветер надул». Много у Минсалима работ по мотивам сказок, легенд народов ханты и манси. «А вы знаете, кто такой Конек-Горбунок? Молчу, чтобы не выдать свое незнание. «Так мысль, воля наша», — не дожидаясь ответа, сам отвечает на вопрос мастер. Очень сильная метафора. Мне эта сказка нравится с детских лет. «Говорят, вы шаман...» «Пусть говорят».*

*Его работы можно рассматривать часами. Часами он может рассказывать о них. Они многослойные, непростые и даже загадочные, как их автор.*

# Известные тоболяки

**Далеко не каждый провинциальный город может похвастаться большим количеством выдающихся земляков, оставивших след в истории. Тобольск стоит особняком.**



## Семен Ремезов

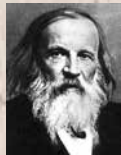
Семен Ремезов — картограф, архитектор, строитель, историк, художник, писатель. Именно он в XVII веке написал, что «сибирский град Тоболеск подобен ангелу», топография города соответствовала частям ангельского тела. Укрепляя этот факт, Ремезов спроектировал Тобольский кремль и центр старого города. Значительным для потомков стал его вклад в развитие русской картографии. Картографическое наследие Ремезова состоит из трех рукописных атласов Сибири: «Хорографической», «Чертежной» и «Служебной» книг.



## Яков Корнильев

Указ от 5 апреля 1789 года возвестил об открытии в Тобольске типографии. Эта типография была единственная на всю Сибирь и Дальний Восток. С сентября 1789 года типография стала издавать журнал «Иртыш, превращающийся в Ипокрену». Изданием этого журнала было положено начало книгопечатанию в Сибири.

Информация о том, откуда и как появился род купцов Корнильевых, очень скудная. По сведениям, дошедшим от крестьян крепостных Корнильевых, Яков Григорьевич Корнильев — из калмыков, обращенных впоследствии в православие. Яков Григорьевич своей честностью и рвением к «книжному делу» попал в поле зрения наместника губернатора тобольского — Матвея Петровича Гагарина. Вызванный в Питер и предчувствуя беду, Матвей Петрович поручил Корнильеву управление своим именем, а в случае своей смерти предоставил право им пользоваться. Благодаря такому стечению обстоятельств, как гласит предание, разбогатела семья Я.Г. Корнильева.



## Дмитрий Менделеев

Дмитрий Менделеев — русский ученый, гениальный химик, физик, исследователь в области метрологии, гидродинамики, геологии, глубокий знаток промышленности, приборостроитель, экономист, воздухоплаватель, педагог, общественный деятель и оригинальный мыслитель. Мать ученого из рода Корнильевых. Учился Дмитрий в Тобольской гимназии, где в то время преподавал Петр Ершов. В 1869-м Дмитрий Менделеев представляет периодическую систему элементов, совершенствованию которой посвятил всю жизнь.

Среди достижений Менделеева и создание схемы дробной перегонки нефтепродуктов, применение цистерн и трубопровода. При содействии Дмитрия Ивановича сжигание черного золота в топках полностью прекратилось. Фраза ученого «Сжигать нефть — все равно, что топить печку ассигнациями» стала афоризмом.

Среди открытий Менделеева — создание управляемого аэростата, уравнение состояния идеального газа, устанавливающее зависимость между абсолютной температурой идеального газа, давлением и молярным объемом, открытие критической температуры кипения жидкостей.



## Александр Алябьев

Александр Алябьев — выдающийся композитор. Алябьев написал такие романсы, как «Соловей», «Вечерний звон», «Зимняя дорога», «Иртыш», «Два ворона». Всего за свою жизнь Алябьев написал семь опер, 20 водевилей, множество произведений для симфонических и духовых оркестров, ряд камерных ансамблей и фортепианных пьес, хоровые произведения и свыше 200 романсов на стихи Вяземского, Грибоедова, Дельвига, Жуковского, Пушкина и др.



## Василий Перов

Василий Перов — русский живописец. Он создал ряд произведений, поставивших его не только во главе всех русских жанристов, но и между первоклассными живописцами подобного рода в Европе. Из-под его кисти вышли такие картины, как «Монастырская трапеза», «Проводы покойника», «Тройка», «Последний кабац у заставы», «Охотники на привале» и многие другие. Писал Перов и портреты. Среди самых известных — портреты Федора Достоевского, Александра Островского, Владимира Даля, Аполлона Майкова.



## Петр Ершов

Русский поэт, сибирский сказочник, писатель, драматург, педагог. Родился Петр Павлович Ершов в Западной Сибири в селе Безруково, что в Ишимском уезде Тобольской губернии (в 1960 году деревня Безруково переименована в Ершово). В 1824 году семья Ершовых переезжает в Тобольск. Директором гимназии, в которой учился в те годы Ершов, был Иван Павлович Менделеев, отец будущего великого ученого. В 1830 году семья Ершовых переезжает в Петербург, где Петр Павлович поступает на философско-юридический факультет Петербургского университета. Ершов возвращается в Тобольск в 1836 году, подав прошение в Министерство просвещения о желании быть учителем в Тобольской гимназии. В своей педагогической работе Ершов вводит прогрессивные методы преподавания, организует гимназический театр, для которого пишет пьесы, публикует исследовательские труды «Курс русской словесности» и «Мысли о гимназическом курсе». В 1834 году Ершов написал сказку «Конек-Горбунук», которая первоначально была запрещена цензурой. Первое издание этой книги состоялось лишь в 1856 году. В 1857-м, когда поэту было 42 года, Петра Ершова назначают директором училищ Тобольской губернии. По его инициативе открыты первые женские школы и училища в Тюмени, Кургане и Ишиме. До конца своих дней Ершов не перестает ходатайствовать о развитии образовательных учреждений в Тобольской губернии.

# Тобольск 2020

**Третий год** правительством Тюменской области и городской администрацией при поддержке компании СИБУР реализуется программа «Тобольск 2020». Она направлена на развитие социальной инфраструктуры города. К 2020 году в рамках программы в Тобольске построят и реконструируют более 40 объектов спорта, медицины, городской среды и образования.

**Надежда Козлова**, главный эксперт службы реализации внешних инфраструктурных проектов ООО «СИБУР-Тобольск».

В компании более 10 лет. Руководила управлением корпоративных коммуникаций, благодарна компании за возможность развивать разные компетенции и попробовать себя в смежных направлениях. Любимые места в городе: кремль, Чувашский мыс и то, что появляется в рамках программы «Тобольск 2020».

Комплексная программа «Тобольск 2020» насчитывает четыре основных направления: спорт, медицина, образование и благоустройство. Как рассказала Надежда Козлова, в программу вошло все самое востребованное горожанами.

«Возможно, спорт в некотором приоритете, так как в городе ощущается нехватка спортивных сооружений. Уже сейчас реконструирован спортивный комплекс «Иртыш», строится бассейн и новый спортивный центр. Еще одно важное направление — формирование комфорта в новых жилых микрорайонах. Поэтому в программе — строительство школы и детского сада в 15-м микрорайоне».

В этом году программа «Тобольск 2020» была презентована на Российском инвестиционном форуме в Сочи и привлекла к себе большой интерес как пример грамотного и эффективного социального партнерства. Программа предполагает не строительство отдельно взятого микрорайона, а изменение всей городской среды. Подобного проекта нет ни в одном городе страны.

Созданию программы предшествовала аналитическая работа по изучению общественного мнения, выбору актуальных и перспективных потребностей города. Тобольяки получили возможность высказать свои предложения по развитию городской среды.

— Были прямые встречи с городскими сообществами и профсоюзами, — вспоминает Надежда Козлова. — Большая работа велась в социальных сетях. Изучались мнения тобольяков, их пожелания. Кроме того, любой житель города мог подать заявку о включении в программу того или иного объекта. К нам пришли спортсмены с предложением организовать на базе одного из спортивных объектов популярное направление кросс-фит. И мы надеемся, что эта инициатива совместно будет также реализована. Радует и активное участие собственников в модернизации придомовых территорий.

В рамках реализации программы «Тобольск 2020» не только строятся новые объекты, но и получают вторую жизнь забытые и брошенные здания. В качестве примера Надежда Козлова приводит реконструкцию здания бывшего детского сада недалеко от кремля. Здание долгие годы пустовало, но два года назад СИБУР во время реализации проекта «Формула хороших дел» провел там реконструкцию и открыл

Открытие спортивного комплекса



В 15-м микрорайоне появятся детсад и школа



проект «Артлаб». Здание вновь оказалось востребовано. Тобольяки приходили на мастер-классы, выставки и творческие встречи. Сюда же приезжал с экспозиций московский музей дизайна.

— Когда разрабатывали программу «Тобольск 2020», решили, что на этом месте не будут строить новый объект, а отремонтируют здание. В итоге получился центр творческих инициатив, где планируется открыть студию звукозаписи, школу журналистики. Так появится еще одно место в Тобольске для молодежи. Сюда можно прийти и просто пообщаться. Достойная альтернатива торговым центрам, где чаще всего собирается молодежь. Открытие этого центра планируется летом.

До конца 2020 года большая часть объектов, входящих в программу «Тобольск 2020», будет сдана в эксплуатацию. И это несмотря на то, что большинство проектов начиналось с нуля: строительство детского сада, поликлиники, реконструкция скейт-парка, строительство центра зимних видов спорта, крытого ледового катка, стритбольной площадки. Новые объекты станут визитной карточкой современного Тобольска. Надежда Козлова уверена: программа «Тобольск 2020» не завершится, а перерастет в новый проект.



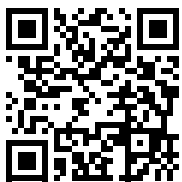
**В рамках программы «Тобольск 2020» консалтинговым бюро «Стрелка» был разработан дизайн-бук города.** Документ объединяет требования к размещению, оформлению и подсветке информационных и рекламных конструкций, требования и рекомендации к элементам городской среды и навигации, а также основные подходы при создании и размещении объектов публич-арта.

Благодаря дизайн-бuku **не будет «визуального шума», образ города станет ярче и аутентичнее.** Дизайнерская рука коснется не только рекламы, табличек на домах, но и остановочных павильонов, уличных киосков, разметок. В марте единогласно дизайн-бук принят на общественных слушаниях. *Со слов одного из авторов, архитектора «Стрелки» Аркадия Молодцова, дизайн-бук — авторский документ специально для Тобольска, который должен войти в практику городского проектирования. Это инструкция, следуя которой можно достичь создания комфортной среды, но происходить это будет, конечно, постепенно.*

— Возможно, это будет проект «Тобольск 2030». Тобольску это нужно, СИБУРу это важно. От того, как в городе будут жить люди, в том числе работники предприятий СИБУРа, будет зависеть и благополучие компании.

**к 2020 году**

в рамках программы в Тобольске построят и реконструируют более 40 объектов спорта, медицины, городской среды и образования.



[www.tobolsk2020.com](http://www.tobolsk2020.com)

# Профессионалы нового поколения

**Ответственные и профессиональные сотрудники — залог успешного развития любого предприятия. В компании СИБУР это понимают и поиску ценных кадров уделяют повышенное внимание.**

## ПРОФЕССИОНАЛЫ — ШТУЧНЫЙ РЕСУРС

«ЗапСибНефтехим» — одно из самых крупных предприятий России. Здесь будут трудиться 1500 сотрудников, которым предстоит работать по уникальным технологиям на самом современном оборудовании. Найти готовых специалистов для такого масштабного производства оказалось непростой задачей. Уже на стадии подбора потенциальных кандидатов компания столкнулась с дефицитом работников инженерно-технического состава по полимерным соединениям и мономерам. Аппаратчиков пиролиза на тобольском предприятии СИБУРа не было вовсе.



— Недостаточно просто получить специализированное образование, чтобы работать на «ЗапСибНефтехиме», — рассказывает **начальник отдела подбора и развития персонала «СИБУР-Тобольска» Юлия Марданова.** — На предприятии установлено абсолютно новое оборудование, аналогов которому нет в России. Соответственно и специалистов, готовых работать на нем, найти не так просто. Чтобы своевременно запустить производство, потребовалось совершить своеобразную революцию в сфере поиска работников.

Успешным решением возникшей проблемы стала программа обучения и подготовки персонала «Дублер». Работники приезжали на предприятия «СИБУР-Тобольска» со всей страны. В первую очередь набирали специалистов с предприятий-доноров компании, искали на внешних заводах и в профильных вузах. В зависимости от навыков кандидата для него

составлялся набор программ обучения, всего три возможных маршрута подготовки. Срок подготовки первого составлял три месяца, сюда попадали профессионально готовые на целевую позицию. Кандидатам с незначительными пробелами в знаниях предстояло обучаться 6 месяцев. От 9 до 12 месяцев отводили на обучение дублерам, имеющим пробелы в профессиональном опыте, но подходящих для переподготовки.

Программы обучения составлены по нескольким направлениям: адаптация, обязательное обучение, профильное обучение, производственная система СИБУРА. Работники должны получить необходимые профессии и допуски, съездить на зарубежные стажировки, пройти ряд развивающих сессий. Были также дополнительные программы, включающие обучение английскому языку, ИТ-программам, экономической грамотности. За каждым участником программы был закреплен наставник, который помогал изучить основные процессы на производстве.

Программа «Дублер» включала не только производственное обучение. Иногородним специалистам необходимо создать достойные условия для жизни в Тобольске. Для этого разработаны отдельные мотивационные программы, созданы предпосылки для работы в максимально комфортных условиях: от предоставления жилья и решения бытовых вопросов до организации культурного досуга для работников и членов их семей.

— Мы прекрасно понимали, что у людей, приехавших в Тобольск, уже своя, годами сложившаяся жизнь. Поэтому переезд в другой город должен пройти для них максимально безболезненно. Специалистам оплатили переезд, они получили хорошие подъемные, им выделены полностью оборудованные квартиры в новом, специально отстроенном микрорайоне. Сейчас там возводят школу и детский сад, — рассказывает Юлия Марданова.

Не остались в стороне и жены приехавших сотрудников. Для них открыли центр «Тобольск — мой город». Здесь они могут получить экстренную помощь и необходимую поддержку в бытовых и житейских вопросах, пройти обучение различным профессиям, реализовать свои проекты через бизнес-инкубатор. Так, жены директоров открыли арт-проект в ресторане «Марк и Лев». Здесь по воскресеньям они рисуют картины под руководством специально нанятого тренера.

«Премия HR-бренд» — один из самых престижных российских конкурсов в области управления персоналом, благодаря которому лучшие HR-проекты получают признание и известность, а профессионалы — возможность обмена опытом и знакомства с лучшими HR-практиками. Премия широко признана профессиональным сообществом, объединяющим ведущих федеральных и региональных работодателей.





**Программа обучения и подготовки персонала «Дублер» позволила решить проблему подготовки специалистов**

Для жен работников даже разработали план по выходу из стресса. В самый пиковый момент пуска производства, когда мужья будут находиться круглосуточно на работе, жены не останутся одни в чужом городе.

Все эти усилия не прошли даром. Штат для «ЗапСибНефтехима» набран, приезжие специалисты с комфортом обустроились в чужом городе, а программа «Взгляд в будущее» на основе проекта «Дублер» завоевала престижную премию HeadHunter «HR-бренд 2018».

**ВОСПИТАТЬ ПРОФЕССИОНАЛОВ**

Воспитание собственных специалистов — еще один путь, по которому идет компания СИБУР. Классическая программа «Школа – вуз – предприятие» переосмыслена на базе тобольских предприятий СИБУРа. Ребенок еще в школе получает ориентир на инженерные специальности и знакомится с производством. Именно для этого формируются классы СИБУРа, главная задача которых — показать, что химия и физика не скучные предметы, а лабораторные испытания — это интересно и про жизнь.

Как рассказывает **эксперт корпоративного университета СИБУРа Тимур Гайнуллин**, классы СИБУРа открыты в обычных общеобразовательных школах Тобольска.



— Обучаться в них может любой желающий, прошедший конкурсный отбор. Сейчас в городе два 10-х и два 11-х класса с двухгодичным обучением. Дети учатся по двум программам: общеобразовательной с углубленным изучением физики и химии, а также разработанной корпоративным уни-

верситетом компании СИБУР. Она является сосредоточением лучших мировых практик и нацелена на погружение в производственные процессы компании, ребята знакомятся с миром нефтехимии, инженерными компетенциями и оборудованием.

Десятиклассники проходят программу обучения базовым профессиям, необходимым для работы на тобольских предприятиях СИБУРа. В рамках договора с Тобольским многопрофильным техникумом ребята в течение полугода осваивают профессии электромон-

**Ученики пишут серьезные работы, которые по структуре схожи с курсовой в университете**



тера, слесаря КИПиА, слесаря по ремонту оборудования, лаборанта по анализам. По окончании обучения они принимают участие в чемпионате JuniorSkills и получают удостоверение об освоении рабочей профессии.

В основу образовательной программы для 10-классников заложено инженерное проектирование, каждый ученик проходит путь от идеи до создания прототипа: экструзионный пластомер, промобот, стол для 3D-съемки — вот лишь малая часть реально работающих проектов, отмеченных наградами самых титулованных конференций и конкурсов страны. Подобная практика еще и полезна для подготовки школьников к университету, для участия в конкурсах необходима научная работа, публикации статей и тезисов.

## СО СТУДЕНЧЕСКОЙ СКАМЬИ НА ПРЕДПРИЯТИЕ

Базовый вуз для тобольских предприятий — Тюменский индустриальный институт с филиалом в Тобольске. Здесь запущены профильные группы, в которых по заказу СИБУРа готовят будущих сотрудников.

— Уже начиная с первого курса удаленно ведем студентов, наблюдаем за ними, присматриваемся. Учащиеся проходят тренинги, тестирования и собеседования. Если студент действительно вовлечен в будущую профессию, приходим к нему с договором, который гарантирует ему в будущем рабочее место, — рассказывает Тимур Гайнуллин.

При работе со студентами большой акцент сделан на дуальную подготовку. На 50% студенты получают теорию в вузе, и ровно столько же на производственной практике в компании.

— Обычно студенты почти все время находятся в вузе, лишь на месяц приходя на производственную практику. Но за это время невозможно прочувствовать всю механику рабочего процесса, а уж тем более корпоративную культуру. Поэтому почти в пять раз увеличили время нахождения на предприятии. Кроме производственной практики студенты проходят различные тренинги: «Управляй собой — управляй другими», «365 дней вместе», «Эффективная самопрезентация» и другие. Большой упор сделан на погружение их в производственную систему СИБУРа, — объясняет Юлия Марданова.

В компании считают, что только при таком подходе студент приходит на предприятие адаптированным специалистом с четким пониманием того, что такое компания СИБУР, как здесь нужно работать и строить карьеру.

Компания СИБУР давно уже решила, что для ведения успешного бизнеса на первом месте должны стоять люди, не важно, приехавшие на производство из других городов или пришедшие на предприятие со студенческой скамьи. Каким бы высокотехнологичным и автоматизированным ни было производство, главным на нем остается человек.

**1 500**  
сотрудников

будут трудиться  
на «ЗапСибНефтехиме»  
— одном из самых  
крупных предприятий  
России

# Идеальная формула хороших дел

Программа «Формула хороших дел» стартовала в Тобольске в феврале 2016 года. За три года в городе реализовано более ста проектов, охвативших шесть ключевых общественных сфер: развитие города, образование и науку, спорт и здоровый образ жизни, охрану окружающей среды, культуру и волонтерство.

На средства выделенных компанией СИБУР грантов проведены ремонт и реконструкция объектов социальной сферы, благоустройство территорий, организованы городские спортивные и культурно-массовые мероприятия, оборудованы образовательные пространства. В городе появился центр молодежного инновационного творчества, конный клуб дополнен крытым манежем, открылась студия Свободного молодежного театра, отремонтирован актовый зал школы № 7, благоустроена детская площадка ДК «Водник» в микрорайоне Сумкино.

В грантовом конкурсе принимают участие учреждения социальной сферы, общественные и некоммерческие организации. Максимальная сумма, которую может получить участник, составляет около 1,5 миллиона. Как считает **начальник отдела по связям с государственными органами компании «СИБУР Тобольск» Елена Бельская**, участники, получившие грант, должны не только реализовать проект, но и успешно и самостоятельно его развивать в дальнейшем.



— Автор должен быть заинтересован не только в успешной реализации своего проекта. Важным критерием оценки заявок является либо долгосрочный общественно значимый эффект, либо план по дальнейшему развитию каждой инициативы. И таких проектов с долгосрочными результатами и перспективами в Тобольске всегда много. Очень радует проактивный подход тоболяков — наш город ежегодно лидирует по количеству поданных заявок и поддержанных проектов.

Особенностью конкурса в Тобольске стало непосредственное участие горожан в оценке конкурсных заявок. Все проекты, имеющие общегородское значение, выносятся на голосование жителей. Победителями становятся те, кто набрал наибольшее количество голосов. В результате все проекты, запущенные в рамках программы «Формула хороших дел» в Тобольске, востребованы и достойны тиражирования.



Научная смена по благотворительной программе

**ФОРМУЛА  
ХОРОШИХ  
ДЕЛ**  
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ  
ПРОГРАММА  
ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»

**50**  
тыс. человек

стали участниками мероприятий «Формулы хороших дел» за все время ее существования

Среди самых свежих примеров — программа «Next педагог», которая реализуется Тобольским педагогическим институтом имени Д.И. Менделеева и городским комитетом по образованию. Проект представляет собой рабочую модель подготовки преподавателей различных направлений в контексте современных образовательных трендов: цифрового повествования, педагогики удивления, креативной педагогики. Все участники проекта получают сертификаты, удостоверения о повышении квалификации, а победители программы проходят стажировку в лучших инновационных школах страны.

Помимо поддержки инициатив на уровне города «Формула хороших дел» включает и масштабные межрегиональные проекты, которые обычно сочетают образовательные программы для специалистов и яркие общегородские мероприятия. Например, большую популярность завоевал проект «Стальной характер». Ежегодно несколько тысяч тоболяков и гостей города с азартом преодолевают полосу препятствий.

Уникальным примером является и «Арт-лаборатория», совместный проект СИБУРа и фестиваля «Территория». Ее конечным продуктом являются спектакли и творческие проекты, созданные с учетом специфики каждого города и при участии известных современных режиссеров, драматургов. В рамках «Формулы хороших дел» родилось два спектакля про Тобольск: «Тобольск — доска почета» и «Слушай Тобольск». «Слушай Тобольск» — летний спектакль-променад, который поставили на улицах города артисты Свободного молодежного театра. Здания и улочки стали декорацией спектакля, а сами зрители — активными участниками действия.

## СЕКРЕТ УСПЕХА

Залог успеха программы «Формула хороших дел» кроется в тесном взаимодействии всех заинтересованных сторон: некоммерческих и общественных организаций, органов власти и жителей города. И формула эффективности у грантовой программы оказалась довольно проста. В городе нашлось много людей, го-

В грантовом конкурсе принимают участие учреждения социальной сферы, общественные и некоммерческие организации. Максимальная сумма, которую может получить участник, составляет около 1,5 миллиона.

товых создавать комфортную среду, предлагать событийный контент, проводить интересные акции, лекции и мастер-классы. Но для реализации их идей им не хватало финансовой поддержки. И компания СИБУР такую поддержку оказывает.

— Для компании важно развивать «Формулу хороших дел». Изменения, происходящие в городе, влияют в том числе и на сотрудников компании. Чем комфортнее им жить в городе, тем лучше они будут работать. В данной ситуации выгода вложений компании измеряется не прямым рублем, а человеческими ресурсами и вовлеченностью аудитории, — уточняет Елена Бельская.

Участниками мероприятий «Формулы хороших дел» за все время ее существования стало более 50 тысяч тоболяков и гостей города, что говорит о востребованности проекта.

— Я рада, что проект называется «Формула хороших дел», а не добрых, к примеру. «Доброе дело» автоматически создает налет некоторой благотворительности, социальности, помощи слабым. «Дело хорошее» — показатель качественного эффекта от определенного проекта», — резюмирует Елена Бельская.

Проект «Слушай Тобольск»



# Органичная химия

**Экологическая безопасность и охрана окружающей среды — неотъемлемые элементы деятельности компании СИБУР. В рамках этой приоритетной стратегии ведется непрерывная работа по снижению негативного воздействия на окружающую среду.**

## ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ

Все мероприятия по защите окружающей среды, проводимые компанией СИБУР в Тобольске, ориентируются на мировой опыт и опережают стандартные требования природоохранного законодательства. Компанией используются инновационные технологии, хорошо зарекомендовавшие себя в современном мире, направленные на обеспечение безопасности нефтехимического производства и минимизацию воздействия на окружающую среду. Тобольские предприятия СИБУРа оснащены автоматическими средствами измерений выбросов, чтобы можно было максимально эффективно контролировать все процессы.

Несколько раз в день проводится мониторинг атмосферного воздуха рабочей зоны, в полукоркилометровой санитарно-защитной зоне и на двух постах в городе. Есть хорошо оснащенная мобильная экологическая лаборатория, которая позволяет анализировать атмосферный воздух на наличие загрязняющих веществ: углекислого и угарного газа, окиси азота и других. Исследования почвы и воды передаются сторонним лабораториям в обязательном порядке дважды в год в зависимости от сезона.

Большая работа проводится экологами по оценке фактического воздействия предприятий на окружающую растительность и животный мир. Этот процесс запущен с 2011 года. Вокруг завода биологи ведут систематические наблюдения. Определено шесть пар мониторинговых площадок (фоновые и контрольные), на которых оценивают состояние и динамику растительного покрова и среды его произрастания, состояние и динамику популяции редких видов растений, грибов, лишайников. В зоне внимания все: растения, птицы, животные, увеличение или уменьшение популяции видов и многое другое. Оценку проводят сторонние эксперты — сотрудники Тобольской комплексной научной станции Уральского отделения Российской Академии наук. Отчеты проведенных исследований анализируются внешними аудиторами.

— Для меня экология — не просто состояние окружающей среды, это уровень качества жизни населения, а промышленная экология — правильная, рациональная организация производства, направленная на снижение негативного воздействия на окружающую



**Вокруг завода биологи ведут систематические наблюдения**

среду, максимально сокращающая выбросы, сбросы и образование отходов. И в этом смысле у СИБУРа многим компаниям можно и нужно учиться. В области реализации экологических инициатив компания СИБУР взяла на себя ответственность следовать не только российскому законодательству, но и соответствовать стандартам международных финансовых корпораций.

## ЭКОЛОГИЯ «ЗАПСИБНЕФТЕХИМА»

До начала активного строительства «ЗапСиб-Нефтехима» на прилегающих природных территориях проводилось серьезное экологическое исследование с привлечением специализированных организаций. Реализован специальный проект, не менее масштабный, чем во время строительства олимпийских объектов в Сочи. По результатам комплексного исследования итоговое воздействие на растительный мир предполагалось слабым, а на животный — незначительным. Так и произошло. Еще до начала строительства компанией СИБУР было принято решение высадить в 10 раз больше саженцев, чем предстояло вырубить в процессе работ. Кроме того, с места строительства были перенесены все краснокнижные виды животных и растений. Для этого тщательно подбирались места, приближенные к привычной для них экосистеме. Был выбран район реки Червянки на территории Уватского района со схожими биоценозом и видовым составом, и место в полутора километрах от предприятия, где в дальнейшем появилась экотропа.



### УНИКАЛЬНАЯ ЭКОТРОПА

В полутора километрах от действующих производств проложена экотропа СИБУРа. Как признается директор Тобольской комплексной научной станции УрО РАН Игорь Ломакин, в России нет ни одной экологической тропы, соседствующей с таким гигантским нефтехимическим комплексом.

— Идея экотропы родилась в 2014 году. Тогда было проведено комплексное исследование территории площадки и найдено 13 редких видов флоры. Экологическая тропа заложена в основном для местного населения, чтобы люди знали, что их окружает, как много уникальных организмов живет в их регионе.

В 2015 году на тропу пришли первые туристы. Встречал их уникальный экспонат — сосна в объёме три с лишним метра. Сейчас ей примерно 250 лет. В первый год на экотропе была сделана входная группа и первый двухкилометровый маршрут. Реликтовые таежные и смешанные леса с уникальными растениями-биоиндикаторами наглядно демонстрируют, что живая природа может сосуществовать в ближайшем соседстве с промышленными предприятиями СИБУРа без негативных последствий.

Второй маршрут «Жемчужины тобольской флоры» знакомит посетителей с редкими и охраняемыми видами растений. Третий маршрут «Образ сибирской тайги» раскрывает многообразие флоры и фауны, характерной для тайги Западной Сибири. Первый и второй маршруты — первозданная природа, а на третьем есть привнесенные виды: в аптекарском огороде посетителям рассказывают о лекарственных травах края.

За три года на экотропе побывало больше тысячи тоболяков и гостей города, и интерес к экологическому туризму растет. На экскурсиях гости не только знакомятся с биоразнообразием тобольской природы, но также могут с помощью экспресс-анализов воды,



воздуха и почвы оценить состояние окружающей среды по соседству с промышленным комплексом.

Кроме еженедельных экскурсий на экотропе СИБУРа проводят свои исследования и местные экологи. И вот на маршруте «Жемчужина тобольской флоры» эколог В.И. Капитонов обнаружил неизвестный ранее вид гриба.

— Занялись исследованием, отправили материалы в БИН, главную структуру по ботанике в стране, где подтвердили, что действительно вид неизвестный, и отправили гриб одним из лучших экспертов в Венгрию. Генетическим анализом подтверждено, что такой гриб науке неизвестен. Мы его назвали спиридотус тоболезис. В июле 2019 года планируем презентацию находки мирового масштаба, — делится редким открытием Игорь Ломакин.



**1,5**  
**млн саженцев**

высадил СИБУР  
совместно  
с администрацией  
города и тобольским  
лесхозом



Проект «Городские леса» реализуется с 2011 года. Компания «Русский углерод» рассчитала, сколько нужно посадить деревьев, чтобы компенсировать то, что было. Для восполнения лесных массивов СИБУР совместно с администрацией города и тобольским лесхозом высадил более 1,5 млн саженцев елей и сосен. Для лесовосстановления были выбраны лесные зоны, формирующие экологический облик города либо негласно признанные местами отдыха горожан. В их числе памятники природы регионального значения Киселевская гора с Чувашским мысом, Панин бугор и лесные участки вблизи сел Соколовка, Ершовка, Жуковка, Овсянникова. В акцию были вовлечены не только работники СИБУРА, но и школьники, общественники.

В рамках реализации проекта федеральной целевой программы «Развитие водохозяйственного комплекса Российской Федерации до 2020 года» тобольские предприятия СИБУРА ежегодно участвуют в общерос-

сийской акции по очистке берегов малых рек и водоемов «Вода России» и проводят очистку береговой линии реки Аремзянки, Иртыша вблизи территории Епанчинского водозабора, в районе села Абалак.

Компания СИБУР поддерживает проект по возобновлению водных биологических ресурсов. В 2017–2018 годах в реку Иртыш выпущено более 163 тысяч штук молоди краснокнижного сибирского осетра. Чтобы проследить за его дальнейшей жизнью, планируется проведение ихтиологических исследований методом гидроакустических съемок, что позволит без вылова рыбы оценить численность популяции сибирского осетра.

Занимаются экологи тобольских предприятий СИБУРА и экологическим просвещением школьников. Поддержку компании получили мероприятия, направленные на реализацию системы непрерывного экологического образования на территории присутствия. Среди них такие как:

- образовательные программы «Школа юного эколога», «Летние естественнонаучные школы», «Школа экологического лидерства»;
- проект «Экологические интерактивные семинары», включающий широкий спектр тем от промышленной экологии до вопросов генетики человека;
- проект «Интерактивные дидактические экскурсии «Прикоснись к науке»;
- проект «Экология моего города»;
- проект «Зеленый класс» (создание класса под открытым небом для проведения мероприятий экологического характера, исследований и наблюдений в природе на базе СОШ № 15).

С целью информирования жителей города и обеспечения доступности информации о состоянии окружающей среды результаты исследований экологической ситуации в городе систематически публикуются в местных СМИ с комментариями экспертов-экологов.

**В 2017–2018 годах в реку Иртыш выпущено более 163 тысяч штук молоди краснокнижного сибирского осетра**



# Профсоюз как локомотив



**Анна Горюнова два года возглавляет профсоюзную организацию компании «СИБУР Тобольск». За это время профсоюз сильно изменился: существенно выросла его численность, увеличилось число корпоративных мероприятий, появились специальные программы для работников. Самое время познакомиться с Анной Горюновой поближе.**

В Тобольск семья Горюновых приехала из Иркутска в 2005 году. Анна полгода отработала в отделе здравоохранения городской администрации, после чего ей предложили возглавить отдел экспертизы в компании СОГАЗ. Выйдя из декретного отпуска, Анна Горюнова заняла должность замдиректора в медицинском колледже им. Володи Солдатова. Следом поступило предложение от компании СИБУР. В 2010 году Горюнова возглавила врачебный здравпункт компании, в 2011-м — отдел социального развития. В 2016 году ушел на пенсию председатель профсоюзной организации, и Анна Горюнова была избрана на эту должность.

На тот момент она уже входила в ряды профсоюзных работников. Дату вступления в профсоюз Анна Горюнова помнит точно — 14 апреля 2016 года.

— Мы с директором по персоналу обсуждали спортивно-оздоровительную кампанию. Чтобы донести информацию до каждого работника, решили использовать ресурсы профсоюзной организации. Так и решили вместе вступить в профсоюз, чтобы лучше понять структуру организации, изучить ее изнутри. Тогда и не

предполагала, что совсем скоро возглавлю организацию, — вспоминает Анна Горюнова.

На момент вступления Анны Горюновой в должность председатель профсоюзной организации численность ее членов не дотягивала до 500 человек из пятитысячного коллектива. За два года количество профсоюзных работников увеличилось в пять раз: теперь организация насчитывает 2,4 тысячи человек. Задача на 2019 год — поднять членство в Профсоюзе до 60%.

— Нет задачи взять количеством, — при этом уточняет Анна. — Только осознанное решение. Как когда-то я сделала это сама. Работник должен понимать, зачем это ему надо. Проявлять заинтересованность, ответственность и причастность к общему делу. А для этого нужно, чтобы люди видели результаты твоей работы.

А результаты работы профсоюзной организации сейчас видны как никогда. В частности, Профсоюз проводит мероприятия, направленные на поддержание и сохранения здоровья сотрудников, развитие коллектива, его сплоченность и сохранение семейных ценностей. Раньше обходились стандартным списком из 30-ти мероприятий в год. Сейчас их стало в три раза больше. 60 из них реализуется в рамках коллективного договора, 30 — мероприятия для членов Профсоюза.





Завтраки не всегда проводятся в утреннее время, это лишь название мероприятия. Главное на встречах за столом — неформальность общения. Когда человек поделил с коллегой пищу за одним столом, он стал ближе.

С января 2019 года стартовал совместный проект профсоюзной организации, службы заказчика «Медицина» и HR-службы «3 шага к здоровью». Практически все спортивные залы города задействованы в проекте. Сформировано 5 тестовых групп сотрудников по направлениям: жизнь без никотина, 10 000 шагов к здоровью, точно в цель, за здоровьем на велосипеде, правильно пьем воду.



**Проблема лишнего веса не надуманная, а реальная головная боль и мужчин, и женщин. 15 добровольцев с середины октября до середины декабря посещали спортивный клуб «Атлетико». С каждым индивидуально занимался тренер. Как результат — потеря 75 килограммов и 446 сантиметров в объемах на всех участников.**

#### **Профсоюзная карта «СИБУР–Тобольск»**

Прижилась среди работников компании программа «Моя профсоюзная карта». Среди членов Профсоюза было проведено анкетирование, чтобы понять, какие торговые центры и услуги являются наиболее востребованными. После этого Профсоюз договорился о сотрудничестве с владельцами центров, заведений, и сегодня таких партнеров уже 20.

С февраля в Тобольске реализуется программа ипотечного кредитования для сотрудников. Профсоюзная организация договорилась со строительными компаниями о скидках для членов Профсоюза. Сейчас подписаны соглашения с тремя застройщиками. Профсоюзная карта дает возможность получить 100 тысяч рублей в качестве скидки при покупке трехкомнатной квартиры, шестьдесят — двухкомнатной, сорок — однокомнатной.



**Быть первыми, лучшими — в крови сибуровцев. Команда «Поперечный импульс» в интеллектуальной игре среди молодежи нефтегазовой отрасли «Нефтяная сова» заняла 22-е место из 106 команд участников**

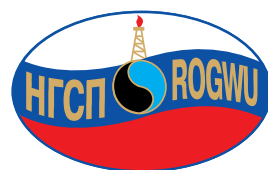
— Профсоюзная организация большое внимание уделяет досугу работников. Довольный человек лучше работает, здоровый человек лучше работает. От хорошего настроения зависят экономические показатели. Самые верные инвестиции — инвестиции в человека, в его здоровье, развитие, благополучие, — считает Анна Горюнова.

Реанимировали кавээновское движение. Команда «СИБУР–Тобольск» на корпоративном фестивале КВН заняла 1-е место.

Анна Горюнова сравнивает нынешний профсоюз с локомотивом, который везет в правильном направлении множество вагонов. И у этого локомотива есть конкретная цель.

— Мы вместе живем, а значит, должны быть в диалоге. Есть реальные запросы, и под них мы разрабатываем реальные программы. Хочется только больше проявлений инициативы от работников, чтобы предложения не только озвучивались, но и реализовались совместными усилиями. Важно, чтобы вопросы и недовольства, если они возникают, не копились, а человек их мог высказать напрямую. А это уже доверие, его можно только заслужить.





# ***ВСЕ, ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ***

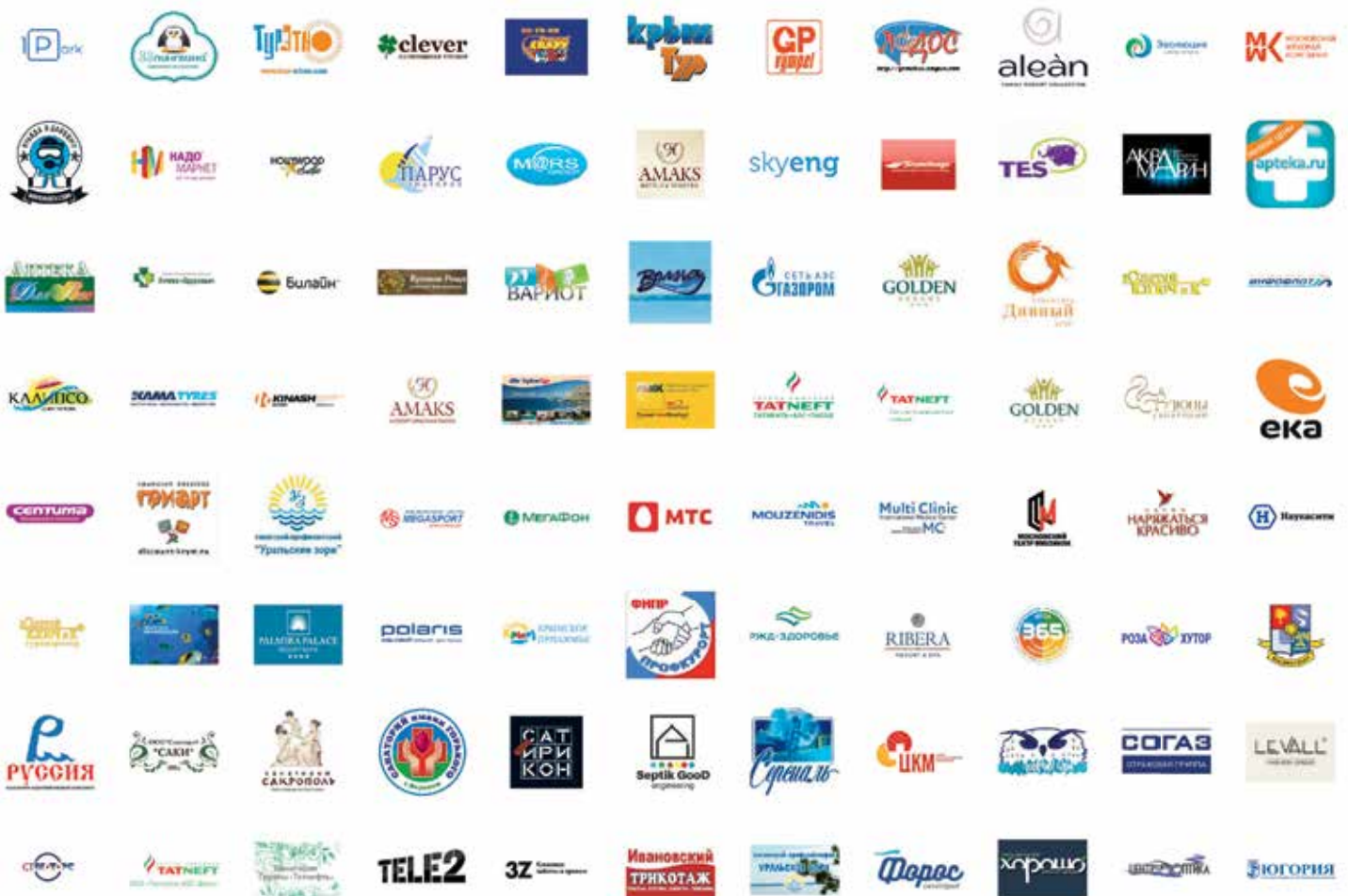


***[www.rogwu.ru](http://www.rogwu.ru)***

## МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА

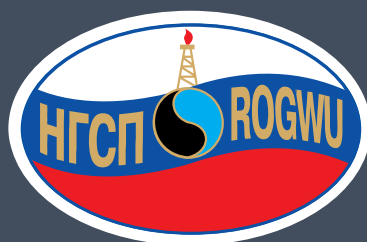


партнеры программы предпочтений



подробности на сайте [card.rogwu.ru](http://card.rogwu.ru)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

**Ласточка**

