

№ 1 (244)



ФЕВРАЛЬ 2020

# НГСП - ИНФОРМ

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ  
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

## ИТОГИ 2019

Главная тема номера

### АНАСТАСИЯ БОНДАРЕНКО: МИНЭНЕРГО О ТРЕНДАХ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Интервью

### АРКТИКА И СЕВЕР: ОБСУЖДЕНИЕ ПРОБЛЕМ И ПОИСК РЕШЕНИЙ

Актуально

### НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ НПЗ

Проект «Энергия жизни»

### МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Обмен опытом

### НЮАНСЫ ВАХТОВОГО МЕТОДА

Консультация

# НОВОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**СЛОВО РЕДАКТОРА**
**ИНТЕРВЬЮ**

ОБ УНИКАЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ, ПРОФЕССИЯХ БУДУЩЕГО И ТРЕНДАХ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ .....	<b>4</b>
--	----------

**ГЛАВНАЯ ТЕМА: «ИТОГИ ГОДА»**

АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН: ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ИТОГИ ГОДА .....	<b>8</b>
ВЛАДИМИР КОСОВИЧ: 2020-ЫЙ ГОД СТАНЕТ ГОДОМ ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ РАБОТЫ .....	<b>10</b>
НАДЕЖДА ЗВЯГИНЦЕВА: ГРАМОТНОЕ ОБУЧЕНИЕ - ОСНОВА ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ .....	<b>12</b>
ВНИМАТЕЛЬНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОХРАНЕ ТРУДА = ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ .....	<b>15</b>
ВЛАДИСЛАВ ЗОТОВ: 2019 ГОД БЫЛ ЗНАКОВЫМ ДЛЯ ПРОФСОЮЗА .....	<b>16</b>

**СОБЫТИЕ**

НОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ - ФУНДАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ .....	<b>18</b>
О ХОДЕ РАБОТЫ НАД ПРОЕКТОМ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ .....	<b>20</b>

**МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА**

КОНСТАНТИН СИМОНОВ: АМБИЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ .....	<b>22</b>
---	-----------

**АКТУАЛЬНО**

АРКТИКА И СЕВЕР: ОБСУЖДЕНИЕ ПРОБЛЕМ И ПОИСК РЕШЕНИЙ .....	<b>24</b>
---	-----------

**МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО**

НОРВЕГИЯ БЛАГОДАРИТ ВАС, СОВЕТСКИЕ СОЛДАТЫ-ОСВОБОДИТЕЛИ .....	<b>26</b>
ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ И КИТАЯ - 15 ЛЕТ ПЛОДОТВОРНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА .....	<b>28</b>

**ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ**

НЮАНСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ВАХТОВОГО МЕТОДА .....	<b>30</b>
--	-----------

**ЮБИЛЕИ**

20 ЛЕТ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗ» .....	<b>32</b>
50 ЛЕТ ТОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ .....	<b>33</b>

**ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ**

АЛЕКСАНДР АСЕЕВ: «ПРИЯТНО ОСОЗНАВАТЬ, ЧТО В ПРОФСОЮЗЕ ВИДЯТ НАДЕЖНОГО ПАРТНЕРА И ДРУГА» .....	<b>34</b>
--	-----------

**ИСТОРИЯ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ**

ВАХТОВЫЙ МЕТОД: КАК ВСЁ НАЧИНАЛОСЬ .....	<b>36</b>
--	-----------

**ВETERАНЫ**

НИНА ФЕДОРОВА: ТВОРЧЕСКИЙ ПУТЬ ГЕРОЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА .....	<b>38</b>
СОЗДАНА ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВETERАНОВ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ .....	<b>42</b>
ДОБЛЕСТНЫЙ ТРУД ВЛАДИМИРА БАГАЕВА .....	<b>44</b>

**ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ**

НОВОКУЙБЫШЕВСК. ТЕРРИТОРИЯ СОЗИДАНИЯ .....	<b>45</b>
--	-----------



## Уважаемые читатели, коллеги!

*Наступил 2020 год, который ставит перед нами весьма масштабные, но при этом выполнимые задачи. В декабре на Съезде Профсоюза мы подведем итоги работы Российского Совета профсоюза за пятилетку и определим стратегию действий на следующий период.*

*Основное событие 2019 года — это, конечно, заключение в декабре Отраслевого соглашения. Это итог большой совместной работы и переговоров, все разногласия удалось урегулировать и определить фундамент для коллективных договоров компаний нефтегазовой отрасли. Центральные материалы номера посвящены Отраслевому соглашению и Арктической конференции.*

*Большую роль в разрешении всех проблемных вопросов при подписании Отраслевого соглашения сыграло Министерство энергетики Российской Федерации, недаром церемония подписания состоялась именно на этой площадке. Заместитель министра энергетики Анастасия Бондаренко на страницах журнала расскажет о важности взаимодей-*

*ствия с профсоюзами и поделится своими мыслями об уникальности Соглашения в нефтегазовом комплексе, а также о трендах развития отрасли в целом.*

*Бывших профсоюзных лидеров не бывает. Даже после выхода на пенсию многие из них остаются в строю и помогают профсоюзному движению на общественных началах. О целях и задачах созданной ветеранской организации Нефтегазстройпрофсоюза России читайте в этом номере.*

*Отдел правовой работы аппарата Профсоюза подготовил полезную информацию о вахтовом методе работы, а рубрика «История нефтегазовой отрасли» расскажет — как на Севере появились первые вахтовые поселки.*

*С большим уважением мы рассказываем о людях и предприятиях нефтегазовой отрасли. В этом номере в проекте «Энергия жизни» рассказ о нефтепереработчиках Новокуйбышевского НПЗ, важной составной части ПАО «НК «Роснефть». В информационной повестке Профсоюза — полезная информация, востребованная в каждой компании, дань уважения ветеранам, обмен лучшими практиками и популяризация как российского, так и международного профсоюзного движения.*

*Во время подготовки номера к печати появилась информация о том, что Президент Российской Федерации Владимир Путин внес законопроект об изменении Конституции РФ в Государственную Думу. Нефтегазстройпрофсоюз России поддерживает поправки в Основной закон страны, которые будут направлены на улучшение социально-экономической защиты работающих, предоставят конституционные гарантии, согласно которым МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума, а также закрепят нормы об индексации пенсий и достойном пенсионном обеспечении наших граждан. Мы пойдем еще дальше. Будем предлагать закрепить в Конституции также и индексацию «вознаграждения за труд» - заработной платы – всем работающим. Такая конституционная норма, по нашему мнению, будет гарантировать безусловную защиту того минимума заработной платы, который сегодня закреплен на уровне Федеральных законов.*

*Ждем ваших идей и предложений о следующих героях проекта «Энергия жизни».*

# ОБ УНИКАЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ, ПРОФЕССИЯХ БУДУЩЕГО И ТРЕНДАХ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ



Анастасия Бондаренко,  
статс-секретарь – заместитель Министра  
энергетики Российской Федерации

**И** мой первый вопрос: в чем вы видите значение Отраслевых соглашений для Вашего министерства? Если проанализировать Отраслевые соглашения разных отраслей, в чем уникальность Соглашения нефтяников и газовиков?

— Цель заключения Отраслевых соглашений — определение стандарта социальной ответственности работодателей. Отраслевые соглашения заключаются, прежде всего, в интересах работников. И с этой точки зрения значение таких Соглашений для нас — это возможность сохранения и развития кадрового потенциала отраслей.

Уникальность Отраслевого соглашения в нефтегазовой отрасли обусловлена особенностями организации труда и состоит в наличии особых разделов, которые предусматривают дополнительные компенсации и гарантии для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также работающих вахтовым методом. Также важно отметить, что стороны

социального партнерства предусмотрели особые условия для работников предпенсионного возраста.

— Сегодня в нефтегазовом комплексе трудится порядка 22% специалистов в возрасте до 30 лет, и это самый высокий показатель среди отраслей ТЭК. Чем, на Ваш взгляд, кроме заработной платы интересны для молодых людей нефтегазовые компании? Что у них есть такого, чего нет в других компаниях?

— Характеристики возрастной структуры персонала в отраслях ТЭК примерно одинаковы: больше половины составляют работники среднего возраста (30–50 лет), примерно в одинаковых пропорциях представлены молодые специалисты и работники старше



50 лет. Этот тренд сохраняется на протяжении последних четырех лет и вряд ли изменится в ближайшие годы в сторону увеличения доли молодых специалистов с учетом негативной демографической тенденции и увеличения пенсионного возраста. На наш взгляд, существующая возрастная «конструкция» отраслей довольно надежна. Нет оснований считать ее неоптимальной и требующей существенной коррекции.

В нефтегазовом комплексе действительно работает немного больше молодежи, чем в других отраслях ТЭК. Думаю, это прежде всего заслуга компаний, которые реализуют эффективную социальную политику: ведут активную профориентационную работу со школьниками, плотно сотрудничают с вузами и, конечно, демонстрируют достойный уровень социальной ответственности, что в совокупности и делает их привлекательными площадками для трудоустройства молодых специалистов.

“*Взаимодействие с профсоюзами — важное для Министерства направление работы.*”

— **Вы частый гость на профсоюзных мероприятиях. Насколько важно для Министерства энергетики взаимодействовать с профсоюзами, действующими в энергетической отрасли?**

— Взаимодействие с профсоюзами — важное для Министерства направление работы. Мы солидарны в главном: ключевая ценность — это люди. В этом общая с профсоюзами точка сопряжения.

Нам важно понимать, какие социально-трудовые вопросы стоят на повестке в отраслях ТЭК, как они решаются, важно понимать, какие решения наиболее эффективны, какие компромиссные позиции вырабатываются в ходе диалога между работодателями и профсоюзами. Именно поэтому мы стараемся откликаться на предложения по участию в профсоюзных мероприятиях.

— **Сейчас энергетические профсоюзы всего мира озабочены революцией 4.0, в результате чего может произойти сокращение рабочих мест. Насколько это актуально для нашей страны?**

— Индустрия 4.0 — это, прежде всего, цифровая индустрия. Технологическая трансформация, безусловно, влияет на формирование глобальных трендов на рынке труда: жизненный цикл профессий сокращается — происходит «старение» профессий, растет востребованность «гибридных» профессий, когда происходит совмещение знаний в одной или нескольких технических областях с навыками проектного управления и построения деловых коммуникаций.

И на российском рынке труда уже проявились эти тенденции. Вместе с тем мы понимаем, что любые изменения показателей занятости являются производными от степени изменения производств — уровня их цифровой трансформации и технологического оснащения.

Учитывая, что цифровизация энергетики — это сложный, поэтапный процесс, пока не имеющий повсеместного распространения, говорить о массовом сокращении рабочих мест, конечно, не приходится. Думаю, нашим профсоюзам пока не стоит беспокоиться.

“*Жизненный цикл профессий сокращается — происходит «старение» профессий, растет востребованность «гибридных» профессий*”

— **Сейчас много говорят о «компетенциях будущего», эта тематика обсуждалась на молодежном форуме Нефтегазстройпрофсоюза России**

**в Самаре, на Ваш взгляд, какие компетенции будут актуальны в энергетике в ближайшие 10 лет?**

— В ближайшие 10 лет отраслевой рынок труда будет формироваться с учетом общемировых трендов глобальной технологической трансформации — переходом энергетики на нетрадиционные энергетические ресурсы и технологии. К таким трендам сейчас от-



носятся энергоэффективность, декарбонизация, децентрализация, диджитализация. В каком объеме эти тренды будут влиять на экономику России — сложный, комплексный вопрос.

Глобальная повестка развития нефтегазовой промышленности, в которую включена и Россия, предусматривает модернизацию ряда ключевых технологических направлений, таких, как повышение нефтеотдачи на традиционных месторождениях, развитие глубоководной добычи, разработка нефти и газа низкопроницаемых коллекторов, разработка сверхтяжелых нефтей и керогена, производство и транспортировка СПГ, обеспечение энергетической безопасности.

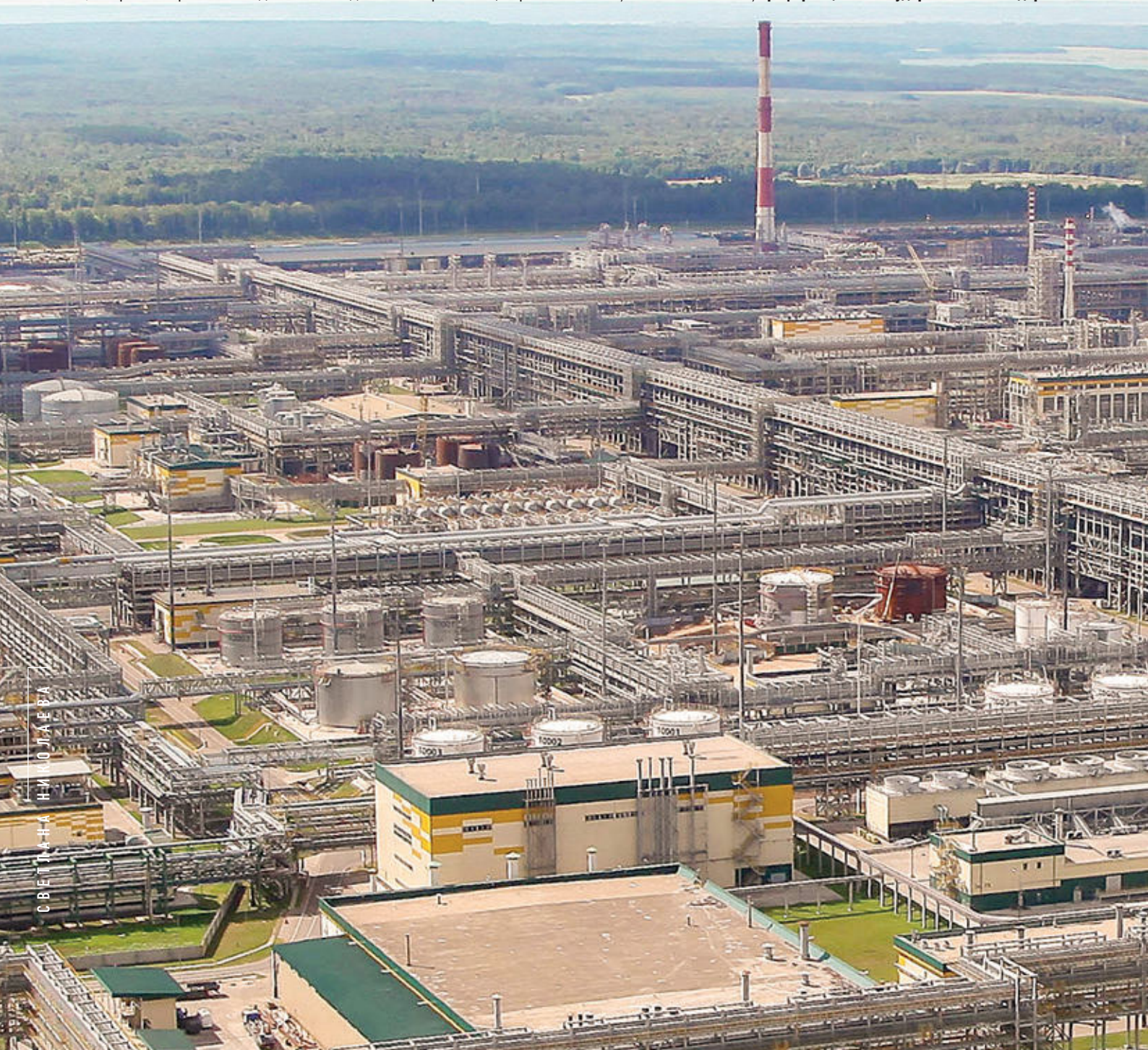
Исходя из актуальных технологических вызовов формируется не только набор компетенций будущего, но и перечень профессий будущего. Например, это инженер-интерпретатор данных телеметрии, экоаналитик в добывающих отраслях, специалисты по проектированию на шельфовых месторождениях, оператор-инженер систем 3D-печати в нефтегазовой отрасли и др. В настоящее время отрасль находится на стадии пилотирования, отработ-

ки новых компетенций.

Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе, действующий на базе ПАО «Газпром», мониторит рынок труда и формирует прогноз появления новых должностей и профессий в связи с технологической модернизацией отрасли.

*“В настоящее время отрасль находится на стадии пилотирования, отработки новых компетенций*

**— Не секрет, что сейчас быть социально-ответственным работодателем не выгодно. Устанавливая высокий уровень социальных льгот и гарантий для работников, ты сразу становишься аутсайдером в тендерах. Скажите, нужны ли со стороны государства стимулы для развития социальной ответственности у работодателей? Какого рода? Может быть, налоговые льготы, преференции на государственных тендерах?**



— В рамках действующего трудового законодательства социальное партнерство — дело добровольное. Мы знаем примеры, когда работодатели действительно ограничиваются минимальным социальным пакетом для своих работников. Это их право. Главное, чтобы выполнялось требование Трудового кодекса — минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

*“Основной ускоритель роста — это не рынок, технологии, конкуренция или продукты, а способность найти и удержать нужных людей*”

И, конечно, компании, реализующие продуманную политику в отношении персонала, которые нацелены на повышение его мотивации, на профессиональное развитие своих сотрудников, на их неравнодушное отношение к делу, используют гибкие си-

стемы материального поощрения работников. Такие компании понимают, что основной ускоритель роста — это не рынок, технологии, конкуренция или продукты, а способность найти и удержать нужных людей.

Да, сегодня на государственном уровне у нас не сформирована система оценки эффективности социального партнерства, на которую могли бы ориентироваться стороны социального партнерства. Отсутствуют стимулы со стороны государства для расширения круга его участников, которые необходимы. Для этого могут использоваться разные преференциальные режимы, в том числе налоговые, но не только финансовые.

Нам всем вместе нужно формировать такое отношение к социальному партнерству, когда для организации было бы престижным считаться социально ответственным работодателем. Поэтому однозначно нужно развивать механизмы повышения мотивации организаций к участию в социальном партнерстве. Именно такую позицию Министерство энергетики совсем недавно направило в Минтруд России.



# АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН: ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ИТОГИ ГОДА



Александр Корчагин,  
Председатель Профсоюза

**А**лександр Викторович, довольны ли Вы итогами 2019 года? Какие события были наиболее важными для Профсоюза?

— Пока мы можем подвести предварительные итоги реализации планов, которые были утверждены Российским Советом профсоюза и его Президиумом. Два направления нашей деятельности я бы отметил, как приоритетные, им в прошлом году мы уделили особое внимание. Это сохранение ряда льгот и гарантий для северян и их дальнейшая практическая реализация, а также переговоры по заключению Отраслевого соглашения. После изменений в пенсионном законодательстве члены Профсоюза, особенно северяне, выразили свое недовольство и, скажу даже более, несогласие с повышением пенсионного возраста для проживающих и работающих на Севере. Во время встреч с профсоюзными активистами в регионах перед Профсоюзом была поставлена задача довести эту позицию до Правительства, активно заявлять о ней в обществе и приложить максимум усилий для восстановления справедливости. Кроме того, в 2019 году совместно с работодателями и органами государственной власти рассматривались волнующие всех се-

верян вопросы транспортной доступности, медицинского обеспечения и строительства качественного и доступного жилья.

Второй вопрос — это заключение Отраслевого соглашения. Мы помним ситуацию, которая сложилась 3 года назад, когда более 700 нефтегазовых компаний отказались от присоединения к Отраслевому соглашению. Объединение работодателей в отрасли, конечно, существовало, но работа велась неэффективно. Как следствие, не со всеми бизнес-структурами нефтегазового комплекса был налажен конструктивный диалог. Профсоюз предпринимал последовательные шаги по исправлению ситуации, выстраивал диалог с объединением работодателей. Сегодня объединение под руководством Павла Завального ведет активную деятельность, результаты которой мы оценили во время совместной работы над Отраслевым соглашением.

В апреле состоялась Конференция «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения», которую мы провели совместно с Общероссийским объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности. Итогом работы были рекомендации, в которых подчеркнута, что основное внимание при заключении Отраслевого соглашения должно быть уделено вопросам роста реальной заработной платы, реализации мер, направленных на обеспечение занятости, предоставления социальных гарантий и компенсаций работникам, повышения квалификации работников. Красной нитью практически во всех выступлениях прошел тезис о том, что нельзя снижать уровень социальных гарантий для работников. По сути, работодатели должны брать на себя большую ответственность, чем предусмотрено трудовым законодательством. Понимаете, насколько это сложная задача — убедить работодателей тратить больше денег на «социалку»?

*В 2019 году проведено 5 заседаний рабочей группы по социально-экономическим проблемам развития регионов России Российской трехсторонней комиссии. На заседаниях рассмотрены важнейшие социальные вопросы: возвращение прежнего пенсионного возраста для северян, ход реформы здравоохранения на Севере, реализация государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», Концепции устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока, обеспечение качества и ценовой доступности транспортных услуг (авиационных, автотранспортных, железнодорожных) для северян, система дополнительных экономических и социальных стимулов для привлечения и закрепления молодых кадров на Севере, проведение детской летней оздоровительной кампании, в том числе на Севере и др.*

И это удалось, пусть, может быть, не на 100%, но, учитывая современное положение дел, мы сделали максимум. Структура Отраслевого соглашения приведена в соответствие с формулировками и последовательностью разделов Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, добавлено два новых раздела: гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом; гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста. Отдельного раздела о вахтовиках нет ни в одном Отраслевом соглашении. Мы понимали, работая над этими разделами, что законодательная база будет меняться, ведь она существует еще с советских времен.





Восемь профессиональных стандартов было утверждено Минтрудом России в 2019 году. В процессе разработки (актуализации) находятся 33 профессиональных стандарта. В работе Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе активное участие принимает Нефтегазстройпрофсоюз России.

Поэтому определенное удовлетворение у меня, как у Председателя Профсоюза, есть, но, естественно, на этом мы не успокоимся. Мы не достигли еще глобальных целей, которые перед собой ставили. При этом есть понимание, что решение этих вопросов невозможно силами одного Нефтегазстройпрофсоюза России. Необходимо участие Федерации Независимых Профсоюзов России.

Необходимо проявлять большую активность и нашей шестой, так называемой «северной» рабочей группе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Наша отрасль несет наибольшую нагрузку по налогам, поэтому и поддержка со стороны государства работников, которые обеспечивают благополучие страны, должна быть ощутимой и находиться в приоритете

— **Какие тенденции в профсоюзной среде Вы бы отметили?**

— В этом году будет отмечаться юбилей — 30 лет с момента учреждения ФНПР. 30 лет назад профсоюзы были другими — частью государственного управления. Российских профсоюзов, как таковых, не было. Были центральные комитеты профсоюзов СССР, в структуру которых входили республиканские комитеты. Первые 10 лет было очень сложно — проходило организационное строительство новых Российских профсоюзов. Второе десятилетие, когда росла доходная часть бюджета и реализовывалась программа поддержки бизнеса, профсоюзам было комфортно развиваться. Последние 10 лет, «благодаря» экономическим кризисам, о полноценном развитии говорить не приходится, важно сохранить социальные гарантии для работников отрасли. Миссия Профсоюза — защита социально-экономических интересов работников, она не изменится, но сегодня смещаются акценты.

Для нас очень важна работа на местах — в первичных профсоюзных организациях. Они должны быть сильными. Ведь профсоюзные комитеты выстраивают работу в коллективах, они ближе всего к работнику. Какое отношение к первичке, такое и к Профсоюзу в целом.

Перед территориальными профсоюзными организациями мы ставим другие задачи, например выстраивать коммуникации с властью на местах.

Задача Федерации Независимых профсоюзов России в целом и Нефтегазстройпрофсоюза России, в частности — укрепить законодательную базу. Нельзя не замечать общей тенденции по снижению численности членов профсоюзов, а также объема и масштаба работы в связи с отсутствием финансов. Это объективно, что любая деятельность требует средств. Поэтому очень важно совместно с ФНПР продолжить активно работу по развитию профсоюзного законодательства.

— **Как еще поднять доверие к профсоюзным организациям? Насколько сегодня высоко доверие к профсоюзам?**

— Профессиональные союзы являются отдельным видом публичных общественных объединений и, следовательно, должны быть прозрачны в своей деятельности, в том числе для повышения уровня доверия к деятельности организации самих членов Профсоюза.

Таким образом, возрастает уровень значимости деятельности контрольно-ревизионных органов профсоюзных организаций для оценки результативности и эффективности

проводимых мероприятий на соответствие законодательству РФ, решениям высших руководящих органов, обеспечения финансово-экономического контроля.

Массовая цифровизация процессов передачи данных, в том числе от приема кассовых чеков до электронной сдачи отчетности, подталкивает организации к построению эффективной системы учета и ее автоматизации.

Консультационная работа, обучение, повышение финансовой, организационной, правовой грамотности профсоюзных лидеров — всё это меры по повышению эффективности работы профсоюзных организаций. Грамотность, профессионализм профсоюзных лидеров — это фундамент доверия к ним со стороны трудовых коллективов.

— **Александр Викторович, что Вы ожидаете от 2020 года?**

— Выполнения намеченных планов, подведения итогов за последние пять лет, обратной связи от регионов и, конечно, хороших новостей не только профсоюзных, но и в целом в отношении общественной и политической жизни нашей страны и мира.



# ВЛАДИМИР КОСОВИЧ: 2020-ЫЙ ГОД СТАНЕТ ГОДОМ ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ РАБОТЫ



Владимир Косович,  
заместитель Председателя Профсоюза

**С**тарт отчетно-выборной кампании был дан еще в апреле прошедшего года решением Российского Совета профсоюза. На данный момент уже состоялся ряд отчетно-выборных конференций, а, начиная с февраля этого года, их интенсивность значительно возрастет.

В истекшем году, к сожалению, не удалось в полной мере качественно улучшить деятельность всех видов профсоюзных организаций. В то же время удалось впервые разработать критерии и методику анализа эффективности деятельности территориальных профсоюзных организаций. Это был первый подобный опыт Президиума Российского Совета профсоюза, и, возможно, он потребует дальнейшей доработки при подготовке к очередному Съезду Профсоюза. Тем более, что и по Уставу Профсоюза в целом имеются предложения по его дальнейшему совершенствованию.

Также предстоит повышать и совершенствовать уровень организационно-профсоюзной работы в целом. Пленум Российского Совета профсоюза, в ходе которого

Наступивший 2020 год, без сомнения, станет для Нефтегазстройпрофсоюза России очень важным и насыщенным. Ведь это не только год, когда исполняется 30 лет ведущему производственному профсоюзу нашей страны, но и год подведения итогов работы Профсоюза и его структурных организаций.

был представлен опыт работы ряда профсоюзных организаций и состоялась полезная дискуссия о необходимых действиях и решениях в этом направлении, прошел в конце 2019 года, за год до очередного Съезда Профсоюза.

В наступившем году в рамках работы с территориями будем продолжать заключать и практически реализовывать соглашения с правительствами регионов. К числу достижений прошедшего года можно отнести обновленное соглашение с Правительством ХМАО-Югры, а также впервые заключенные соглашения с органами исполнительной власти Тюменской области и Республики Башкортостан.

В области правозащитной деятельности прошедший год был тоже непростым. Для Профсоюза было важно сохранить уровень имеющихся законных прав и социальных гарантий работников отрасли, не допустить ущемления трудовых прав членов Профсоюза. Так, наряду с текущей работой Правовой инспекции труда Профсоюза, обеспечивающей защиту трудовых прав работников, в 2019 году удалось решить несколько важных задач для сохранения достигнутого уровня трудовых прав и гарантий работников.

В первую очередь это, конечно же, разработка и заключение Отраслевого соглашения на очередной трехлетний период. Здесь успешно поработали все: и члены Отраслевой комиссии, и экономисты, и правовые работники аппарата Профсоюза. Хотелось



бы также подчеркнуть слаженную работу всех членов Отраслевой комиссии от профсоюзной стороны и рабочих групп, профсоюзных экспертов. В конечном итоге четко выстроенная правовая и экономическая аргументация была доведена до стороны работодателей, благодаря чему ряд их предложений, основанных на двояком толковании норм Трудового кодекса РФ, которые в конечном счете могли значительно ухудшить положение работников, удалось снять с рассмотрения. Теперь на очереди не менее важная задача — обеспечить разъяснение и применение норм Отраслевого соглашения работодателями, а также организовать контроль за их исполнением.

Вторым вызовом для Профсоюза в его правозащитной деятельности в 2019 году стал план «шокового нормотворчества», предложенный Правительством РФ, по признанию актов СССР и РСФСР утратившими силу или недействующими на территории РФ, или так называемая «регуляторная гильотина», предполагающая ревизию более 40 тыс. актов, последующую частичную их инкорпорацию в российское законодательство либо полную их отмену. То есть вдруг «появилось желание» одновременно решить проблему, которая не решалась без малого 30 лет, которая касается всех сфер жизни общества. Нам удалось убедить разработчиков, что это должна быть планомерная работа государственного аппарата с участием всех социальных партнеров, научного и экспертного сообщества. Понимая, что очень быстрая скорость принятия решений снизит и без того скромный уровень социальных гарантий и защищенность наших граждан, в первую очередь работающих, будем и далее настаивать на детальной проработке всего массива нормативных актов.

К числу потенциально «отменяемых» документов относятся и акты СССР, устанавливающие гарантии для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также работающих вахтовым методом. Соответствующая позиция Профсоюза была направлена в Федерацию Независимых Профсоюзов России и далее в Минтруд России и Минюст России. То есть первый этап сохранения действующих гарантий и компенсаций нами успешно пройден. В наступившем 2020 году эта работа будет продолжена.

В минувшем году продолжилось и взаимодействие с Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации. Профсоюз в партнерстве с Федерацией Независимых Профсоюзов России и совместно с коллегами из других отраслевых профсоюзов принимали участие в мероприятиях и работе профильных комитетов нижней палаты Федерального парламента.

В частности, руководство и представители Профсоюза участвовали в парламентских слушаниях на тему: «О законодательном обеспечении опережающего социально-экономического развития Дальнего Востока и Арктики», а также в работе «круглых столов» на тему: «Актуальные социальные проблемы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: особенности регулирования оплаты труда и пенсионного обеспечения» и по доработке проекта федерального закона № 554026-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части установления запрета на создание и осуществление деятельности унитарных предприятий)».

Особая роль в части защиты прав «северян», без сомнения, принадлежит Комитету Государственной Думы по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока, с руководством



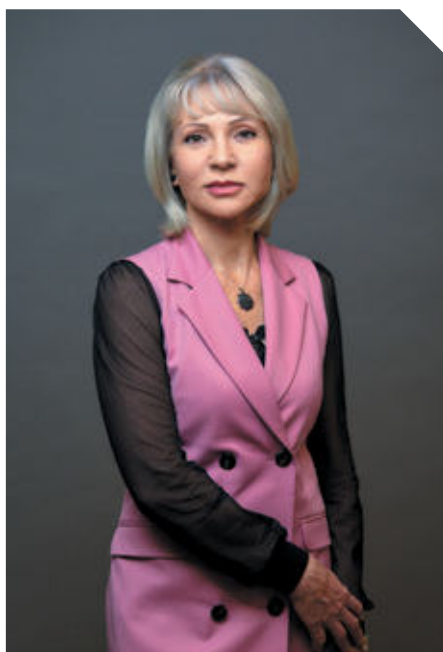
которого мы находимся в постоянном рабочем диалоге.

Хороший эффект дают и личные встречи руководства Профсоюза с депутатами Государственной Думы, в ходе которых обсуждаются злободневные вопросы защиты трудовых прав, занятости, социальных гарантий, и, в первую очередь, сохранения гарантий и компенсаций «северянам».

Отдельного упоминания заслуживает и международная деятельность Нефтегазстройпрофсоюза России. В 2019 году она была направлена на продолжение и укрепление взаимовыгодных двусторонних связей с родственными профсоюзами Норвегии, КНР, Турции и профсоюзами – членскими организациями Международной Конфедерации Нефтегазстройпрофсоюзов. Кроме того, в середине 2019 года представители Профсоюза посетили с рабочим визитом Канаду, положив начало развитию двусторонних отношений с родственным профсоюзом ЮНИФОР и обсуждению важных для нас вопросов в области охраны труда, культуры, безопасности, льгот и гарантий работникам северных регионов, вахтовому методу организации работ. В наступившем году международное сотрудничество с дружественными профсоюзами и их объединениями будет продолжено. Так, планируется принять участие в Конгрессе Глобального союза IndustriALL и съездах профсоюзов – членов МК НГСП, будет организован и ряд рабочих встреч, и международных переговоров.



# НАДЕЖДА ЗВЯГИНЦЕВА: ГРАМОТНОЕ ОБУЧЕНИЕ – ОСНОВА ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ



Надежда Звягинцева,  
заместитель Председателя Профсоюза

В соответствии с планом обучения в прошлом году были проведены конференция «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения», молодежный форум «Актуальные компетенции молодежи», а также 6 семинаров по основным направлениям профсоюзной деятельности. Стоит отдельно отметить, что программа семинаров состояла не только из теоретических занятий, но и давала возможность применить накопленные знания на практике. Так, например, один из дней семинара для технических инспекторов труда Профсоюза был посвящен отработке практических умений по оказанию первой медицинской помощи. Организаторы семинаров также обеспечили всем его участникам возможность развить soft skills навыки, такие как эффективная коммуникация, умение работать в команде, латеральное мышление.

По результатам каждого семинара было проведено анкетирование участников для обратной связи, в которых оценивался уровень преподавателей, актуальность те-

Подготовка профсоюзных кадров и молодежного актива всегда являлась одним из важнейших направлений деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России. Не стал исключением и завершившийся 2019 год – общее количество участников мероприятий по обучению профсоюзных активистов составило около 700 человек, что практически на 300 больше, чем в 2018 году.

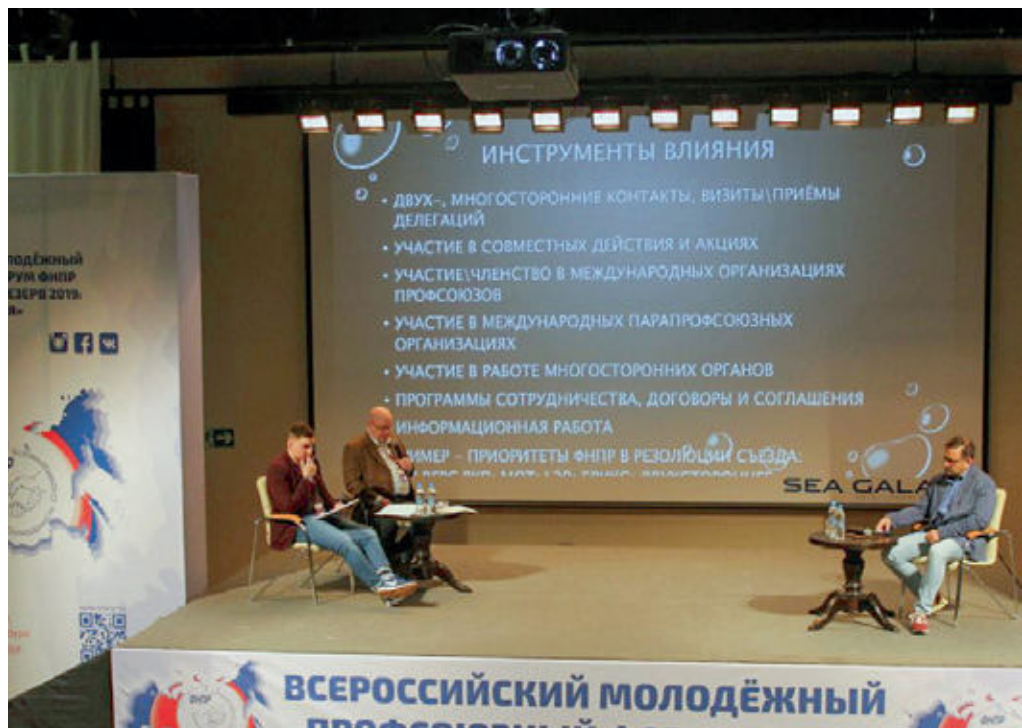


матики, качество презентаций, созданные условия для проведения учебной программы и проживания, а также высказывались предложения по усовершенствованию обучения профсоюзного актива.

*Проведенный анализ анкет показал высокий уровень удовлетворенности участников проведенными семинарами.*

Повышенное внимание Нефтегазстройпрофсоюз России уделил формированию

и реализации единой молодежной политики. В Профсоюзе активно работает Молодежный совет, заседания которого проходят традиционно в рамках Пленума Российского Совета профсоюза. В прошедшем году на очных заседаниях, состоявшихся в апреле и октябре, и онлайн-заседаниях были рассмотрены вопросы о статистической отчетности; об участии в молодежных мероприятиях ФНПР (Всероссийский молодежный форум ФНПР «Стратегический резерв 2019: Мотивация», XI Всероссийский семинар-сообщение по вопросам молодежной политики ФНПР); о прохождении дистанционного обучения членами Молодежного совета



Профсоюзу по программам «Регулирование заработной платы через коллективный договор», «Основы организационной работы в профсоюзах». Также происходил обмен опытом реализации Молодежной политики на местах. Молодым лидерам Нефтегазстройпрофсоюза России был представлен анализ данных о представительстве молодежи в выборных органах профсоюзных организаций и в профсоюзном активе. Члены Молодежного совета на постоянной основе активно принимали участие в работе всех постоянных комиссий Российского Совета профсоюза. Молодежный совет организовал и провел ежегодный конкурс фотографий в социальных сетях Instagram и ВКонтакте «Молодежь Нефтегазстройпрофсоюза России на Первомае».

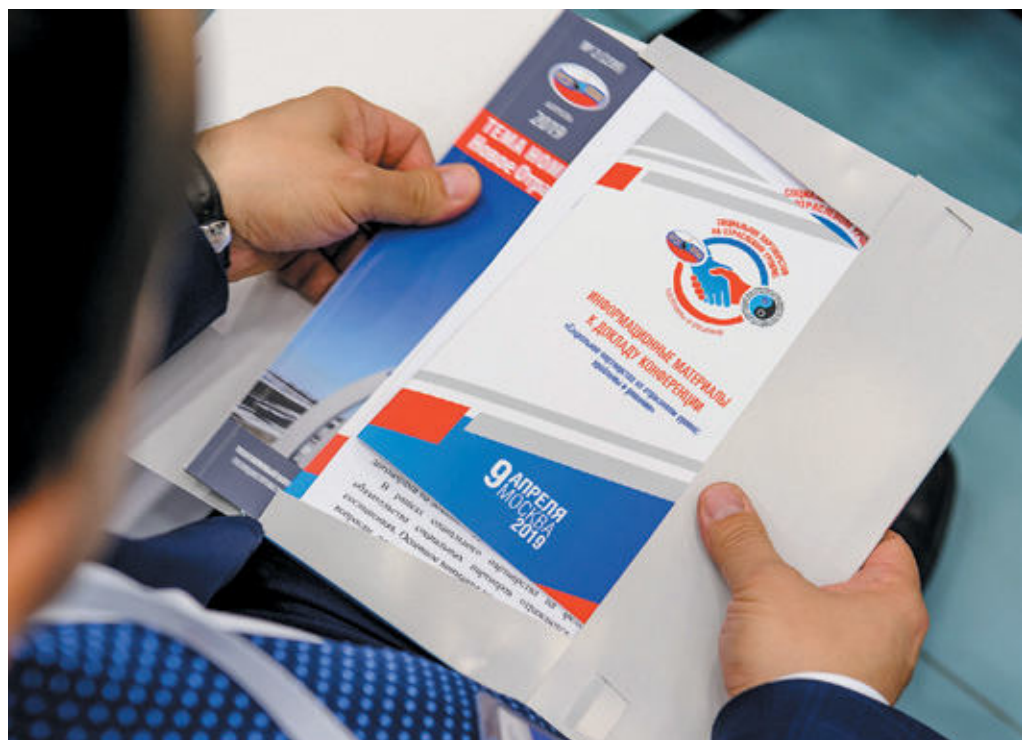
*Значимым событием в сфере молодежной политики в 2019 году стал Молодежный форум «Актуальные компетенции молодёжи».*

Он прошел в Самаре и собрал около 200 участников, представителей более 30 компаний нефтегазовой сферы. Перед молодежью выступили эксперты и специалисты по компетенциям, востребованным как в топливно-энергетическом комплексе будущего, так и в профсоюзной деятельности. Главными решенными задачами форума являлись определение, при помощи экспертов, профессиональных компетенций, необхо-

димых работникам нефтегазовой отрасли и профсоюзным активистам; разработка портрета компетенций молодого специалиста и профсоюзного активиста; обучение молодежи новым формам взаимодействия с аудиторией; обмен лучшими практиками, прогноз их дальнейшего развития.

Хочется отметить и большую проведенную работу молодежными советами, созданными структурными организациями

Профсоюза, молодежными организациями, советами молодых специалистов, работающих при администрациях предприятий. Выделим наиболее крупные мероприятия: состоялся II молодежный форум Саратовской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, слёт профсоюзной молодежи Пермской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, 2-й молодежный слет республиканской орга-



низации Башкортостана, II Молодежный слёт МПО ПАО «НК «Роснефть». Также в структурных организациях на регулярной основе были проведены молодежные слеты, форумы, смотры-конкурсы «Лучший по профессии», научные конференции и конкурсы проектов, смотры художественной самодеятельности, КВН, спортивные соревнования, туристические слёты и многое другое.

Нет никаких сомнений в том, что развитие профсоюзной активности, грамотно выстроенная, систематическая кадровая работа с молодыми профсоюзными активистами, использование интеллектуального и творческого потенциала молодых как одного из основных ресурсов Профсоюза будет способствовать укреплению и развитию профсоюзного движения.

Однако для этого необходима полноценная реализация всех направлений Концепции молодежной политики Профсоюза на всех уровнях. Молодёжь должна иметь своих представителей во всех структурах Профсоюза, начиная от комиссий профсоюзного комитета и заканчивая Российским Советом профсоюза. Кроме того, она должна реально участвовать в процессе принятия решений, а не только получать информацию о работе Профсоюза и его структурных организаций, и принимать участие в культурно-массовой работе.

*Очень важным моментом является и внесение в раздел коллективного договора «Работа с молодежью» предложений, поступающих от молодежи.*

В этом году Нефтегазстройпрофсоюзу России предстоит большая работа по изменению имиджа в связи с новыми вызовами

времени. Необходимо сделать его привлекательным и престижным для молодежи, показывая значимость профсоюзов в области реальной защиты социально-трудовых, правовых и иных интересов, направляя энергию, инициативу, амбициозность молодых в созидательное русло; осуществить комплекс мер, направленных на широкое внедрение в работу новых информационных технологий, образовательных технологий для подготовки профсоюзного актива из числа молодежи.

Для решения поставленных задач в 2020 году будет проведен семинар для членов Молодежного совета Профсоюза, который состоится в апреле; разработана резолюция Съезда Профсоюза по Молодежной политике; рассмотрены вопросы реализации Концепции Молодежной политики Профсоюза и дальнейших направлений работы на период 2021–2025 годов, и ряд других запланированных мероприятий.

В 2020 году, в связи с проведением отчетно-выборной кампании в Профсоюзе, также запланировано изменение привычного формата проведения обучающих семинаров. По решению Президиума Российского Совета профсоюза в Москве, накануне Пленума, 270 участников соберутся на одной площадке, перед ними выступят ведущие эксперты страны по социально-экономическим вопросам и дадут свою оценку положению дел в экономике нефтегазового комплекса.

После этого пройдет работа в группах по каждому направлению профсоюзной деятельности (организационно-профсоюзная работа, охрана труда, правозащитная работа, социально-экономические вопросы деятельности, информационная работа, финансово-бухгалтерская работа, молодежная политика). А завершится семинар глобальной стратегической информационной сессией, основной целью которой будет определение эффективных механизмов распространения информации внутри профсоюзной структуры.



# ВНИМАТЕЛЬНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОХРАНЕ ТРУДА = ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

**П**редприятия нефтегазовой и нефтехимической отрасли относятся к опасным производственным объектам. Работники, задействованные в производственном процессе, находятся в зоне риска из-за получения травм различной степени. Поэтому безопасность должна обеспечиваться на всех уровнях производственного процесса, а каждый работник должен быть заинтересованным, иметь мотивацию работать без травм и аварий, поддерживать уровень охраны труда в целом.

В 2019 году Нефтегазстройпрофсоюз России осуществлял свою работу в области охраны труда на площадках Минтруда России и Минэнерго России, направляя замечания и предложения в законопроекты, которые принимались на протяжении года.

Так, в прошедшем году истек пятилетний срок проведения специальной оценки условий труда. И, хотя по данным Росстата, все предприятия нефтегазового комплекса уложились в пятилетний срок проведения СОУТ, определенный законом, ответы на многие вопросы так и не были получены. Даже принятые изменения в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» (от 27.12.2019 г. № 451-ФЗ) не решили такие проблемы, как:

- отсутствие в некоторых организациях регулирования норм труда, в связи с чем у работников возникают споры в отношении показателя «времени» при оценке воздействия вредного фактора на работника в течение рабочего времени;
- отсутствие на предприятиях технологических карт на производство работ вызывает разногласия по определению показателя «тяжести» и «напряженности» трудового процесса;
- низкий уровень знаний членов комиссий процедуры проведения специальной оценки условий труда;
- несовершенство «Методики проведения специальной оценки условий труда».

Также специалисты Нефтегазстройпрофсоюза России, совместно с техническими инспекторами по охране труда структурных организаций Профсоюза, работали над предложениями в законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права)». Проект должен повысить эффективность профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, усилить динамику сокращения группового, тяжелого и смертельного травматизма, повысить уровень культуры безопасности. Законопроектом предлагается внести следующие изменения:

- внедрить базовый принцип предупреждения и профилактики, основанный на постоянном выявлении опасностей на рабочих

местах, анализе и устранении причин этих опасностей для улучшения условий труда;

- вовлечь работников в обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах;
- ввести учет микротравм, полученных работниками, и анализ их причин;
- запретить работу во вредных условиях.

И, наконец, Минтрудом был утвержден приказ № 512н от 18.07.2019 «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин». Документ определил Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Основным критерием отбора был такой фактор, как опасность для репродуктивного здоровья женщин, влияющий на здоровье будущего поколения.

Хотелось бы отметить, что активная позиция технических инспекторов, уполномоченных по охране труда структурных организаций Профсоюза помогает определить проблемные моменты в системе охраны труда работников и своевременно вносить предложения и замечания в проекты законодательных актов данного направления.

Однако все наши усилия могут не принести желанного эффекта, если мы не будем помнить о главном: охрана труда не терпит к себе невнимательного отношения, поскольку она напрямую связана со здоровьем работника.



# ВЛАДИСЛАВ ЗОТОВ: 2019 ГОД БЫЛ ЗНАКОВЫМ ДЛЯ ПРОФСОЮЗА



Владислав Зотов,  
заместитель Председателя Профсоюза



Прошедший 2019 год, на мой взгляд, безусловно можно назвать знаковым для жизни нашего Профсоюза и нефтегазовой отрасли в целом. Подписанное в конце года новое Отраслевое соглашение явилось той отправной точкой отраслевого социального диалога, которую нужно было поставить, чтобы двигаться вперед. Ведь мы к этим непростым переговорам начали подступаться три года назад сразу после пролонгации прежнего Отраслевого соглашения, так как понимали, что экономические изменения, происходящие в отрасли, ставят под вопрос само существование прежнего документа, как механизма социального партнерства. Нужен был легитимный старт нового социального диалога. И в 2017 году мы начали с анализа финансового состояния компаний отрасли. Перед началом переговорного процесса в 2018 году и в первой половине 2019 года провели встречи с представителями всех основных компаний отрасли. На этих встречах заявлялись позиции, предметно обсуждались конкретные цифры, обсуждались системы оплаты труда, мотивационные составляющие, социальные проекты компаний, трудовые конфликты и социальная напряженность в коллективах, где они имели место быть. И в сентябре 2019 года мы подошли уже

к самим переговорам. Хотел бы отметить, что в начале пути принципиально разные и по большей части взаимоисключающие позиции были сформулированы по 108 пунктам как уже действовавшим в Соглашении, так и предложенным сторонами. Хотел бы также высказать свое мнение — что же все-таки двигало компаниями к желанию или нежеланию договариваться с Профсоюзом? На мой взгляд, существенное влияние оказал так называемый «налоговый маневр», который послужил катализатором новых структурных преобразований в деятельности компаний. Он сместил центры формирования основной добавленной стоимости по всей технологической отраслевой цепочке и окончательно размежевал по уровню финансовых возможностей сектора отрасли в целом. Мы понимали, что, к примеру, предприятия нефтепереработки, нефтедобычи и нефтесервиса стали иметь совершенно разный базис для формирования как фондов оплаты труда, так и социальных программ развития коллектива. Компании, в активах которых собраны предприятия единой цепочки поставок, в сложившихся условиях имели больший маневр или, в нашем случае, больший запас гибкости в переговорах с Профсоюзом. Небольшие же компании, сосредоточенные на определенных видах деятельности в отрасли, не имели таких возможностей. По большей части это компании сервисного блока с оборотом менее 15 млрд руб. в год. В заключенном Отраслевом соглашении эта проблематика разности возможностей секторов не решена, мы только приблизились к вариантам ее решения в будущем. И эту работу необходимо начать уже весной этого года, сразу после анализа ситуации с распространением Соглашения.

Любое направление деятельности Профсоюза без качественного информационного сопровождения ставит под вопрос само существование этого направления деятельности, и, подводя итоги года, я не мог обойти этот факт стороной. 2019 год стал первым годом жизни нашей электронной газеты «Ласточка» с момента официальной регистрации в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. К моменту своей регистрации наш еженедельный дайджест уже прошел путь от «боевого листка» с описанием деятельности аппарата в минувшую рабочую неделю до электронной газеты, охватывающей все членские организации. В настоящий момент она рассылается по 4 тыс. адресов электронной почты, оказавшись востребованной и актуальной для профактива членских организаций. Периодически мы меняем



ее дизайн в соответствии с новыми техническими возможностями и пожеланиями наших организаций, но, как говорится, «совершенству нет предела», и мы будем работать дальше по превращению дайджеста в авторитетную газету нашего Профсоюза.

### *Существенный прирост подписчиков в этом году ожидаю после запуска приложения Профсоюза для Android и iOS.*

Также хотел отметить существенный рост аудитории нашего основного сайта rogwu.ru. Среднее значение посещений сайта в 2019 году — 5991 человек в месяц. В 2018 году было 2748 человек. Увеличение посещений сайта произошло за счет переходов из поисковых систем и прямых переходов. К середине следующего года планируем запуск тестовой версии нового сайта, а к осени — запуск уже в штатном режиме.

Нашим представительским классическим СМИ традиционно остается журнал «НГСП-Информ», издающийся с 1997 года. В прошедшем году мы постарались выдвигать его обновленный формат дискуссионной профсоюзной площадки, прежде всего с содержательной стороны. Журнал, как и прежде, ориентирован на председателя профсоюзного комитета и нацелен не на новостную составляющую (для этого есть другие ресурсы), а аналитическую. В прошлом году наш журнал немного видоизменился, приняв более современный дизайн. Появилось приложение для детей от 7 до 13 лет, которое выпустили к двум номерам, приурочив к праздникам — Дню работников нефтяной и газовой промышленности и Новому году. Основная идея детского приложения — познакомить



детей профсоюзных работников с нефтегазовой отраслью. Труднее всего оказалось, отсеяв лишнее, описать основные отраслевые термины, понятия и профессии понятным ученику начальной школы языком. Конечно же, будем ждать обратной связи от подписчиков — нужно нам это приложение или нет? Определять вам. Кстати, проведенная в конце года подписная кампания перераспределила объемы рассылки по адресатам на 8% и выявила потребность в увеличении тиража с 2500 до 2700 шт.

Отставать от современных средств коммуникаций — это заведомо обрекает нашу работу на информационное забвение. Поэтому для внимания молодых людей аппарат Профсоюза наряду со многими членскими организациями ведет свои странички в социальных медиа.

За прошедший год возросло количество подписчиков на 27% ВКонтакте - до 5823 и в Инстаграм на 36% - до 2109.

В прошлом году по итогам проводимых мероприятий подготавливались видеоролики, которые размещались на наших ресурсах, в том числе и в социальных медиа.

Отдельно подведу итоги за прошедший год реализации нашей масштабной программы мотивации профсоюзного членства — программы преференций «Моя профсоюзная карта». Проведенная нами систематизация работы с партнерами привела к увеличению их числа на 36% — до 932 компаний и к дополнительной активности в предоставлении членам Профсоюза персональных скидок. С октября 2019 года начали работу наши региональные представители программы преференций, что также сказалось на приросте количества региональных партнеров, и это особенно ценно. В конце прошлого года активно влились в программу сургутяне, заказав 96 тыс. карт.

### *На сегодняшний день общее количество заявленных карт составило 376 673 шт., прирост 101% к результату прошлого года.*

628 профсоюзных организаций уже участвуют в программе, что на 55% больше в сравнении с началом прошлого года.

В этом году планируем и готовимся к подключению к программе профсоюзных организаций ЛУКОЙЛа и Роснефти. Порадовало увеличение на 71% количества зарегистрированных пользователей в личных кабинетах программы до 55 198 человек. Каждый седьмой участник программы зарегистрировался, и это очень хороший показатель в сравнении даже с программами лояльности крупных банков и торговых сетей, где подобный показатель гораздо ниже. Месячное посещение сайта программы составило около 8 тыс. с глубиной просмотра около шести страниц, что существенно выше нашего основного сайта. Это и понятно — программа нацелена на каждого члена Профсоюза, не только на профактив. Продолжаем работу над новым сайтом программы, которая завершится в начале этого года новым функционалом, в частности будет возможным поиск партнеров на карте Яндекса по условиям геопозиционирования, по разновидности предоставляемых услуг, по размеру скидки. Написанное и запущенное нами в июле прошлого года приложение для Android и iOS уже скачано и установлено 4 776 раз, количество просмотров которого только за декабрь 2019 года составило около 52 000 раз. Также мы наблюдаем наметившийся переход из локальных программ лояльности в нашу — общефедеральную. Все это подтверждает, что программа «Моя профсоюзная карта» актуальна для организаций и необходима людям. В 2020 году мы продолжим движение к целям дальнейшего ее развития, масштабированию механизмов реализации, увеличению количества как региональных, так и федеральных партнеров, удобству и простоте ее использования.

# НОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ – ФУНДАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ



**11** декабря на площадке Министерства энергетики Российской Федерации в присутствии министра Александра Новака состоялась торжественная церемония подписания Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2020–2022 годы.

Отраслевое соглашение соответствует логике Трудового кодекса Российской Федерации. Добавлено два новых раздела: гаран-

тии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом, а также гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста.

Основные изменения в Соглашении связаны с вопросами оплаты труда: структуры заработной платы, в том числе видов компенсационных и стимулирующих выплат, применяемых работодателями, индексации заработной платы, а также размеров выплат для возмещения вреда, причиненного в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

В своем приветственном слове Александр Новак отметил:

“Компании нефтегазового сектора и сейчас демонстрируют достойный уровень социальной ответственности, реализуют эффективную кадровую политику.

Однако, безусловно, имеется потенциал для ее расширения. Главное в любом производстве — это люди, а эффективность их работы зависит от соблюдения их прав и социальных гарантий. Поэтому Министерство всегда поддерживало и будет поддерживать любые инициативы в этом направлении».

Как отметил Александр Корчагин, Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России: «Мы сделали максимум возможного для распространения Соглашения на как можно большее количество работодателей. Я уверен, что Стороны в рамках Отраслевого согла-





которые вели диалог с Нефтегазстройпрофсоюзом России. В результате мы сегодня подписали Отраслевое соглашение, которое позволяет надеяться, что в отраслевом социальном партнерстве исчезнут равнодушие, формализм, а трудовые коллективы, работники станут активным элементом развития компаний. Мы с вами находимся на одном из важнейших участков реализации государственной политики в социальном развитии общества, несем полную ответственность за налаживание социально-трудового сотрудничества в нефтегазовой отрасли страны, в настоящее время главной отрасли – станового хребта российской экономики. Это наша задача, и нам ее выполнять», – констатировал Павел Завальный.

Заместитель министра энергетики РФ Анастасия Бондаренко отметила, что подавляющее большинство работодателей отрасли воспринимают Соглашение и коллективные договоры не как формальные документы.

“*Ведь соглашение — это фундамент социального партнерства на отраслевом уровне,*

*основа для коллективных договоров, инструмент, позволяющий цивилизованно решать социально-трудовые вопросы», —* подчеркнула Анастасия Бондаренко.

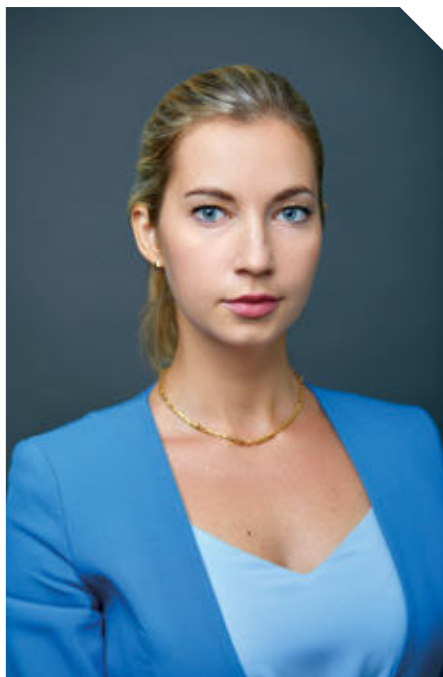
После подписания Отраслевого соглашения Министр энергетики Российской Федерации Александр Новак вручил благодарственные письма Министерства руководителям организаций — победителям конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» в 2019 году. Награды получили руководители ООО «Газпром добыча Уренгой», ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», ООО «Газпром трансгаз Казань» и ООО «Газпром центрремонт».

шения будут развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать обязательства и договоренности».

Павел Завальный, президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, подчеркнул, что в ходе работы над Отраслевым соглашением была сформирована команда единомышленников из работодателей нефтегазовой отрасли: «Прежде всего я хотел бы отметить такие компании, как Роснефть, Газпром, Сибур, Транснефть и другие,



# О ХОДЕ РАБОТЫ НАД ПРОЕКТОМ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ



Светлана Есаулова,  
начальник социально-экономического отдела  
аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России



**П**рактическая реализация социального партнерства на отраслевом уровне началась с 1992 года, когда было заключено первое Отраслевое тарифное соглашение. Оно было заключено между Правительством Российской Федерации, Министерством топлива и энергетики и Профсоюзом.

С 1992 года заключено уже 13 Отраслевых соглашений. С тех пор вновь заключаемые отраслевые соглашения с каждым разом охватывали все больший круг вопросов, касающихся предоставления работникам нефтегазового комплекса гарантий, компенсаций и льгот в области социально-трудовых отношений.

*Соглашение дополнено 24 пунктами.  
Теперь в нем содержится 167 пунктов,  
а не 143, как в ранее действующем*

В целях увеличения охвата организаций Отраслевым соглашением в апреле 2018 года подписано Дополнительное соглашение, которое предоставило возможность для работодателей присоединиться к Соглашению и одновременно обратиться в Отраслевую комиссию с просьбой о приостановке действия отдельных поло-

С 2002 года в Отраслевом соглашении появился отдельный раздел, посвященный работе с молодежью.

С 2005 года отдельно выделен раздел по социальным гарантиям работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями.

С 2011 года добавлен новый раздел, которым предусмотрено включение расходов, обусловленных наличием трудовых отношений, в сумму тарифа (цен) на продукцию.

С 2014 года Отраслевое соглашение дополнено разделом, касающимся регулирования дополнительных гарантий для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

жений Соглашения. Таких обращений было около 100 от организаций, входящих в структуру Роснефти, более 80 заявок были согласованы Отраслевой комиссией.

## Определили приоритеты

В преддверии начала коллективных переговоров 9 апреля 2019 года в Москве Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности провели Конференцию «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения». Цель Конференции — определить основные приоритеты социального партнерства в преддверии начала переговорного процесса по заключению Отраслевого соглашения.

По итогам работы Конференции приняты Рекомендации, в которых подчеркнуто, что основное внимание при заключении Отраслевого соглашения должно быть уделено вопросам роста реальной заработной платы, реализации мер, направленных на обеспечение занятости, предоставления социальных гарантий и компенсаций работникам, повышения квалификации работников.

## Консультирование

С марта по август Нефтегазстройпрофсоюз России провел предварительные консультации с представителями крупных работодателей нефтегазовой отрасли в целях определения подходов компаний к установлению основных гарантий и компенсаций для работников.

Основные вопросы касались систем оплаты труда, структуры заработной платы, в том числе видов компенсационных и стимулирующих выплат, применяемых в компаниях, индексации заработной платы, размеров выплат для возмещения вреда, причиненного в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

В целях подготовки проекта Отраслевого соглашения в период с июня по июль от структурных организаций Профсоюза поступило более 80 предложений для включения в проект Отраслевого соглашения. Все они в той или иной редакции отражены в проекте Отраслевого соглашения. Среди наиболее распространенных предложений: необходимость конкретизации порядка индексации заработной платы, регулирование вопросов организации вахтового метода организации работ, выделение отдельной категории граждан — лица предпенсионного возраста.

13 сентября 2019 года Профсоюз направил в адрес Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности официальное письмо с предложением вступить в коллективные переговоры по подготовке и заключению Отраслевого соглашения.

## Начало переговоров

19 сентября 2019 года — начало переговоров.

Подготовка проекта Отраслевого соглашения велась Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Состоялось четыре заседания Отраслевой комиссии. Для работы над содержанием разделов была сформирована отдельная рабочая группа Отраслевой комиссии.

По итогам работы утверждена структура и план работы Отраслевой комиссии по подготовке Отраслевого соглашения. Структура Отраслевого соглашения приведена в соответствие с формулировками и последовательностью разделов Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, добавлено два новых раздела: гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом; гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста.



# КОНСТАНТИН СИМОНОВ: АМБИЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ



Константин Симонов, руководитель Фонда национальной энергетической безопасности, об итогах года и развитии нефтегазовой отрасли

Уходящий год стал стабильным для экономики и социальной сферы России, а также стартовым для запуска национальных проектов. Цель — вывести страну на более высокие темпы роста и повысить доходы граждан, так как важнее всего реальное благосостояние людей.

Основные социально-экономические итоги прошедшего года следующие. Одно из неоспоримых достижений — это относительно низкий уровень инфляции в России, который составил 3%, ключевая ставка Банка России была снижена с 7,75 до 6,25%, курс рубля уверенно рос. Рост экономики РФ по прогнозам ЦБ — 1%, Минфина — 1,3%. К сожалению, эти показатели пока ниже общемировых в 2–2,5 раза. Однако рост показателей никак не отразился на благосостоянии граждан. Рост реальных денежных доходов населения, по данным Росстата за январь–ноябрь 2019 года, составил только 0,8%.

## ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗОВОГО КОНДЕНСАТА В РФ В ЯНВАРЕ-НОЯБРЕ 2018–2019 гг., млн т

	2018, 11 мес.	Справочно изме- нение к 2017, %	2019, 11 мес.	Изме- нение к 2018, %
Итого добыча в РФ	<b>507,372</b>	<b>+1,4</b>	<b>512,506</b>	<b>+1,0</b>
ПАО «НК «Роснефть»	<b>177,341</b>	<b>+2,8</b>	<b>178,569</b>	<b>+0,7</b>
Башнефть	<b>17,347</b>	<b>-8,6</b>	<b>17,080</b>	<b>-1,5</b>
ПАО «ЛУКОЙЛ»	<b>75,009</b>	<b>+0,3</b>	<b>75,186</b>	<b>+0,2</b>
ПАО «Сургутнефтегаз»	<b>55,623</b>	<b>+0,4</b>	<b>55,567</b>	<b>-0,1</b>
ПАО «Газпром нефть»	<b>36,212</b>	<b>-0,2</b>	<b>35,998</b>	<b>-0,6</b>
ПАО «Татнефть»	<b>26,86</b>	<b>+1,4</b>	<b>27,271</b>	<b>+1,5</b>
ПАО «НГК «Славнефть»	<b>12,604</b>	<b>-4,3</b>	<b>12,784</b>	<b>+1,4</b>
ПАО «НОВАТЭК»	<b>6,907</b>	<b>+0,6</b>	<b>7,694</b>	<b>+11,1</b>
ПАО «Русснефть»	<b>6,501</b>	<b>+1,5</b>	<b>6,523</b>	<b>+0,3</b>
АО «Нефтегазхолдинг»	<b>1,789</b>	<b>-8,3</b>	<b>1,882</b>	<b>+5,2</b>
Итого добыча крупнейшими игроками	<b>416,193</b>		<b>418,554</b>	<b>+0,6</b>
Доля в общей добыче, %	<b>82,0</b>	-	<b>81,7</b>	<b>-0,3</b>
Операторы СРП	<b>16,912</b>	<b>+11,9</b>	<b>17,773</b>	<b>+5,1</b>
Доля в общей добыче, %	<b>3,3</b>		<b>3,5</b>	<b>+0,2</b>
Пр.недропользователи	<b>74,267</b>	<b>+2,6</b>	<b>76,181</b>	<b>+2,5</b>
Доля в общей добыче, %	<b>14,6</b>		<b>14,9</b>	<b>+0,3</b>

Источник ЦДУ ТЭК

“2019 год для российской нефтегазовой отрасли оказался довольно успешным.

Он запомнился значительным количеством вновь введенной инфраструктуры, реализацией крупных проектов. Министр энергетики РФ Александр Новак по этому поводу сказал: «На полную мощность вышел нефтепровод «Восточная Сибирь — Тихий океан», что дает нам возможность реализовывать больше нефти на экспорт. Также начались поставки газа в Китай по газопроводу «Сила Сибири», что способствует диверсификации нашего экспорта. Идет работа над «Северным потоком-2». Кроме того, в течение 2019 года был проведен первый этап инвентаризации месторождений, утверждена программа по развитию использования газомоторного топлива, проведена работа по созданию стимулов для нефтегазохимии, а также поддержаны предложения в части развития нефтегазовых проектов в Арктической зоне».

По данным ЦДУ ТЭК, в январе — ноябре 2019 года добыча нефти в России составила 512,506 млн т. По сравнению с аналогичным периодом 2018 года рост составил 1%.

Свое влияние на производственные показатели оказали ограничения соглашения ОПЕК+. Действующая до конца I квартала 2020 года договоренность предполагает об-

**ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗОВОГО КОНДЕНСАТА В РФ В ЯНВАРЕ-НОЯБРЕ  
2018–2019 гг., млн т**

	2018, 9 мес.	2019, 9 мес.	Изменение, %
Всего добыча газа в РФ	<b>658,109</b>	<b>670,084</b>	<b>+1,8</b>
Из них:			
ПАО «Газпром»	<b>451,2</b>	<b>454,2</b>	<b>+0,7</b>
Доля в добыче газа в РФ, %	<b>68,56</b>	<b>67,78</b>	<b>-0,78</b>
ПАО «НОВАТЭК»	<b>44,081</b>	<b>63,933</b>	<b>+44,6</b>
Доля в добыче газа в РФ, %	<b>6,7</b>	<b>9,5</b>	<b>+2,8</b>
Добыча газа нефтяными компаниями РФ:			
ПАО «ЛУКОЙЛ»	<b>19,254</b>	<b>18,674</b>	<b>-3,0</b>
ПАО «Роснефть»	<b>41,4</b>	<b>40,145</b>	<b>-3,0</b>
ПАО «Сургутнефтегаз»	<b>8,857</b>	<b>8,799</b>	<b>-0,7</b>
ПАО «Газпром нефть»	<b>16,05</b>	<b>18,830</b>	<b>+17,4</b>
ПАО «Русснефть»	<b>2,298</b>	<b>2,150</b>	<b>-6,3</b>
ПАО «Татнефть»	<b>0,8774</b>	<b>0,8892</b>	<b>+1,0</b>
Итого добыча газа крупнейшими нефтяными компаниями РФ	<b>88,7364</b>	<b>89,4872</b>	<b>+0,8</b>
Доля крупнейших нефтяных компаний в добыче газа в РФ, %	<b>13,50</b>	<b>13,35</b>	<b>-0,15</b>

Источник ЦДУ ТЭК

щее сокращение добычи нефти на 1,2 млн баррелей в сутки к уровню октября 2018 года, из которых на страны ОПЕК приходится 812 тыс. баррелей в сутки и 383 тыс. баррелей — на страны «не ОПЕК». Основные квоты по сокращению приходятся на крупнейших участников соглашения — Россию и Саудовскую Аравию (228 тыс. и 322 тыс. баррелей в сутки соответственно).

“*В 2019 году можно говорить о продолжающемся росте добычи газа, хотя темпы и замедлились в сравнении с 2018 годом.*”

Суммарный показатель добычи газа в январе — ноябре 2019 года, по данным ЦДУ ТЭК, составил 670,084 млрд куб. м, что на 1,8% выше прошлого года, тогда как в 2018 году рост за 11 месяцев составил 5%. Безусловным лидером роста является «НОВАТЭК», нарастивший добычу на 44,6% к уровню прошлого года, до 63,933 млрд куб. м. Общей тенденции в газодобыче ВИНК не наблюдалось. «Роснефть», «ЛУКОЙЛ», «Сургутнефтегаз» и «Русснефть» снижали добычу газа, тогда как «Газпром нефть» и «Татнефть» наращивали. Суммарно добыча газа в РФ по итогам года, как следует из уточненных прогнозов Минэнерго, составит 738 млрд куб. м, что на 1,7% выше 2018 года.

Для нефтяной отрасли России будущий год обещает быть противоречивым. Завершение налогового маневра накладывается на планы роста добычи, заявленные практически всеми крупными игроками. При этом остается неясным механизм возможного государственного стимулирования такого наращивания.

На нефтяную отрасль все так же возлагаются задачи «обеспечения потребностей социально-экономического развития РФ», для выполнения которых плановый уровень добычи на период до 2024 года устанавливается от 555–560 млн т (для сравнения, в 2018 году добыча нефти составила 555,837 млн т), а в период до 2035 года — в диапазоне от 490 до 555 млн т.

Еще более амбициозными выглядят планы развития газовой отрасли, для которой предусмотрен рост добычи с 733 млрд куб. м в 2018 году до 795–820 млрд куб. м в пери-

од до 2024 года и в период до 2035 года — в диапазоне от 850 до 924 млрд куб. м, то есть более чем на 26% к нынешнему уровню добычи. При этом среди задач газовой отрасли, помимо эффективного удовлетворения внутреннего спроса на газ и гибкого реагирования на динамику мирового рынка газа, значится и вхождение Российской Федерации в среднесрочной перспективе в число мировых лидеров по его производству и экспорту СПГ.

Планируется, что почти каждый новый масштабный проект в отрасли должен повлечь за собой существенные инвестиции в регионы реализации, стимулируя их развитие, а также обеспечить обширным заказом отечественную машиностроительную, станкоприборостроительную и судостроительную промышленность.

**Вся статистическая информация подготовлена на основе данных ФНЭБ, ЦДУ ТЭК, Федеральной службы государственной статистики, Центрального банка Российской Федерации, Министерства финансов Российской Федерации, Министерства энергетики Российской Федерации, Министерства экономического развития Российской Федерации по состоянию на 14.01.2020 г.**

# АРКТИКА И СЕВЕР: ОБСУЖДЕНИЕ ПРОБЛЕМ И ПОИСК РЕШЕНИЙ



Социально-экономическое развитие Арктики и Севера стало одним из важнейших вопросов, обсуждение которого в 2019 году проходило на различных площадках. При этом характерной проблемой для макрорегиона по-прежнему остается отток населения. В этой связи логично было бы основные силы направить на решение вопросов развития человеческого потенциала, социальной и транспортной инфраструктуры, особой государственной поддержки территорий по этим направлениям.

**П**рофсоюзное сообщество традиционно активно выражало свою позицию по этим и иным «северным вопросам», в том числе и через Резолюцию X съезда ФНПР «Комплексное развитие Российского Севера — гарантия достойной жизни северян», в которой, в частности, отмечена необходимость сохранения уровня социальных гарантий и компенсаций северянам, которые были установлены советскими нормативными актами.

Вопросы социальных гарантий и компенсаций для северян были обсуждены и на Девятом международном форуме «Арктика: настоящее и будущее», который прошел в Санкт-Петербурге 5–7 декабря с участием представителей профсоюзных структур.

Так, в рамках форума заместитель министра Дальнего Востока и Арктики Александр Крутиков отметил необходимость повышения качества жизни в Арктике, обеспечения населения доступными

по цене качественными продуктами, лекарствами, социальными услугами. По словам Крутикова, Правительство РФ уже подготовило программу субсидирования местных воздушных перевозок в Арктической зоне. В течение 15 лет ожидается реализация нескольких сотен проектов, в рамках которых будет создано около 200 тыс. рабочих мест.

С 2020 года для медицинских работников, переезжающих на Дальний Восток, в Арктическую зону, планируется в два раза увеличить подъемные — до 2 млн руб. для врачей и до 1 млн руб. для фельдшеров.

По словам замминистра, вся Арктическая зона России получит особый экономический режим с налоговыми преференциями. Так, инвесторы, готовые вложить в новые экономические проекты в Арктике не менее 10 млн руб. (малый и средний бизнес), получат налоговые и неналоговые преференции. Предполагается, что





Комитета по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока Николай Харитонов и его первый заместитель Валентина Пивненко, Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин, заместитель Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) Давид Кришталь, представители профсоюзных организаций ФНПР, профильных министерств, регионов, профсоюзное сообщество, общественность.

Участники круглого стола сошлись во мнении, что достаточно большой круг социальных проблем в северных регионах по-прежнему не решен.

Более того, Ольга Епифанова отметила, что, «несмотря на законодательно закрепленные преференции для северян, жить им лучше не становится». Остро стоят проблемы отсутствия рабочих мест, слабо развитой социальной инфраструктуры, плохой транспортной доступности. Кроме того, это усугубляется высокими це-

нами на продукты питания, коммунальные услуги, что является источником социального напряжения.

Особо стоит отметить, что Ольга Епифанова поддержала профсоюзы, которые настаивают на необходимости возврата прежних условий выхода на пенсию для жителей северных регионов. Она также отметила необходимость учета последствий решения Конституционного Суда по МРОТ, когда выросли заработные платы и работников стали переводить на неполное рабочее время (например, с полной ставки на 0,75, 0,5 и 0,25 ставки). За этот период северный стаж не начисляется и работники, проживая на Севере, могут не заработать на северный стаж и будут вынуждены выходить на пенсию по общероссийскому правилу.

Валентина Пивненко особое внимание уделила вопросам разработки стратегических документов по Северу. Речь идет, в первую очередь, о документах, которые определяют судьбу Арктической зоны на ближайшие 15 лет. Это Основы государственной политики, Стратегия развития Арктической зоны России до 2035 года и новая государственная программа, в которой будут определены специальные механизмы развития макрорегиона и его финансового обеспечения.

Валентина Пивненко выразила надежду, что стратегия развития Арктической зоны, как и программа развития Арктики, не будут носить декларативный характер и позволят двигаться дальше.

Александр Корчагин в своем докладе поддержал Валентину Пивненко, особо отметив, что негативный опыт в части разработки стратегических документов уже был — это госпрограмма «Социально-экономическое развитие Арктической зоны».

Он подчеркнул необходимость взвешенно и разумно подходить к планируемому к принятию документам стратегического характера.

«Мы полагаем, что при определении стратегических приоритетов развития региона важны не только преференции для компаний, но и преференции для человека, живущего и работающего на Севере, то есть приоритет должен быть отдан именно улучшению качества жизни на Севере».

Кроме того, необходимо учесть и проанализировать результаты реализации ранее принятых стратегических планов в части развития Арктики. В противном случае при отсутствии долгосрочной системы планирования мероприятия будут реализованы неэффективно».

система преференций будет предусматривать, в том числе, и возможность строительства инфраструктуры за счет государства на основании отдельных решений Правительства РФ.

Для решения поставленных задач необходимо около 340 млрд руб. Источником финансирования могут стать налоговые поступления от новых проектов резидентов Арктической зоны. Механизмы реализации этих предложений будут закреплены в документах, которые планируются к принятию в 2020 году.

В рамках форума с докладом на тему «Экономические и социальные стимулы привлечения и закрепления квалифицированных кадров в Арктическом регионе» выступил и заместитель Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Владимир Косович. В частности, он назвал основные причины оттока населения из макрорегиона и возможные пути по изменению ситуации в этом направлении, особое внимание уделив вопросам «пенсионной реформы».

«Сейчас мы приходим к тому, что «благодаря» принятым решениям пенсионная система перестала учитывать специфику трудовой деятельности и условий проживания в экстремальных природно-климатических условиях Крайнего Севера и Арктики. Мы ушли от традиционного критерия назначения таких пенсий: работа в экстремальных климатических условиях, требующая дополнительных физиологических и материальных затрат. Отрабатывшие много лет на этих территориях граждане и справедливо рассчитывающие на более ранний выход на пенсию оказались, по сути, «обманутыми государством». В целях сохранения населения на Севере и обеспечения их достойным уровнем жизни считаем необходимым сохранить действующие условия выхода на пенсию для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей», — отметил Владимир Косович.

С похожей повесткой 9 декабря 2019 года в Государственной Думе РФ состоялся и круглый стол «Актуальные социальные проблемы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: особенности регулирования оплаты труда и пенсионного обеспечения». В работе круглого стола приняли участие заместители председателя Государственной Думы РФ Ольга Епифанова и Ольга Тимофеева, председатель Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Ярослав Нолов и его первый заместитель Михаил Тарасенко, председатель

# НОРВЕГИЯ БЛАГОДАРИТ ВАС, СОВЕТСКИЕ СОЛДАТЫ-ОСВОБОДИТЕЛИ



В Норвегии, в городе Киркенес, прошли торжественные мероприятия, посвященные 75-летию со дня освобождения Финнмарк (область Норвегии) от фашистской Германии.

**В** торжествах, помимо ветеранов — участников сражений, приняли участие Король Норвегии Харальд V, премьер-министр Норвегии Эрна Солберг, министр иностранных дел России Сергей Лавров, Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин, а также другие высокопоставленные гости, представлявшие Россию и Норвегию.

Действительно, российско-норвежские связи переживали и взлеты, и падения, но никогда не омрачались вооруженными конфликтами. В эпоху холодной войны Москва и Осло старались находить точки соприкосновения. Именно так и должны вести себя ответственные соседи, имеющие общую границу, самую старую в Европе», — подчеркнул Лавров.

Позицию главы МИДа РФ поддержал и министр обороны Норвегии Франк Бакке-Йенсен. «Норвегия благодарна советским солдатам, освободившим север Норвегии от фашистов в октябре 1944 года. Мы отмечаем тот общий вклад, который наши народы сделали для победы над фашизмом», — отметил министр. Бакке-Йенсен также подчеркнул важность проведения совместных конференций, посвященных вопросам истории, чтобы будущие поколения знали правду о Второй мировой войне, и не происходило искажения фактов.

Министр признал, что на сегодняшний день не во всех сферах отношений между Россией и Норвегией можно назвать хорошими, так как у стран есть разногласия по ряду политических вопросов. Отвечая на вопрос о том, есть ли сегодня у норвежцев страх по отношению к России, министр ответил отрицательно. «Нет, страха нет. Есть некоторое беспокойство из-за международной ситуации, но страха нет», — заявил норвежский министр обороны.

Действительно, в ходе торжеств никакой напряженности или недопонимания между представителями России и Норвегии не чувствовалось. Местом праздника был выбран город Киркенес, где проходили наиболее ожесточенные бои советских войск с немецкими оккупантами. По оценкам историков, как минимум 2 тыс. советских солдат и офицеров погибли в боях на Кольском полуострове, тесня немцев к западу, за Тану. Это больше, чем военные потери всей Норвегии за всю войну.

Восточный Финнмарк был освобожден от немецкой оккупации осенью 1944 года, когда советские солдаты прибыли в Бьерневатн 25 октября 1944 года. Остальную часть Тромса и Финнмарка освободили позже, 8 мая 1945 года. После освобождения норвежское правительство в изгнании в Лондоне, под непосредственным руководством короля Хокона VII и министра обороны, тогдашнего наследного принца Олава, решило направить норвежские войска в Финнмарк. Советский Союз оставил Финнмарк прибывшим норвежским войскам.

Король Харальд V также поблагодарил Россию за ее усилия в борьбе за свободную Норвегию. Он выступил с речью, в которой сказал: «Норвегия никогда не забудет военные усилия Советской армии. Мы знаем, каких потерь и жертв это стоило России. Многие советские солдаты теперь наши герои. События 75-летней давности придают силу и вдохновение этому соседству, которое на протяжении столетий было отмечено установлением мира между нашими двумя странами».

В свете напряженных отношений между Норвегией и Россией послание короля Харальда состояло в том, что обе страны могли бы многое выиграть, если бы работали вместе. Его Величество сказал: «Именно благодаря сотрудничеству мы можем наилучшим образом почтить память всех тех, кто внес свой вклад в освобождение Восточного Финнмарка 75 лет назад, как с норвежской, так с российской стороны. Мы не только имеем общую границу здесь, на севере. У нас также есть общие интересы и надежды на будущее. Нашим гостям я хочу повторить то, что написано на мемориале павшим советским воинам в Осло: Норвегия благодарит Вас».



Торжественные мероприятия прошли, несмотря на некоторую напряженность, возникшую в последнее время в российско-норвежских отношениях. Так, в статье главы МИД РФ Сергея Лаврова для норвежской газеты «Aftenposten» говорится, что приостановка сотрудничества России и Норвегии по ряду направлений после присоединения Осло к антироссийским мерам не отвечает интересам обеих стран. Общее героическое прошлое России и Норвегии всегда служило подспорьем в деле продвижения двусторонних отношений, носящих во многом уникальный характер, отметил глава российского МИДа. Лавров выразил признательность Осло за бережное отношение к захоронениям советских солдат. «Дей-

Слова глубокой благодарности и признательности советским войскам звучали в каждом выступлении. Премьер-министр Норвегии Эрна Солберг подчеркнула: «Вся Норвегия благодарит советский народ и воинов Красной Армии за освобождение нашей страны. Здесь, на севере, мы ощущаем это чувство особенно сильно. Ведь Норвегия снова смогла стать единой и свободной страной, королевская семья смогла вернуться домой. В сентябре 1945 года последний советский солдат покинул Восточный Финнмарк. Память об этой жизненно важной помощи навсегда осталась в сердцах норвежцев».

После завершения праздничных мероприятий председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин совершил ознакомительные поездки в город Тромсе, где провел встречи с представителями Арктического университета (UiT) и побывал на заводе по сжижению природного газа на острове Мелькоя.

«Изучение опыта работы норвежского завода СПГ дает массу полезной информации о функционировании этого сложного технического производства. Ведь за последние десять

лет мировой спрос на сжиженный газ увеличился более чем вдвое. А, согласно расчетам Министерства энергетики РФ, к 2025 году доля российского СПГ на мировой арене достигнет 15%. Поэтому знакомство с передовыми мировыми наработками в этой области (к примеру, количество сотрудников на норвежском заводе составляет всего 300 человек), изучение опыта в плане организации труда и обеспечения безопасности рабочих мест, способно оказать неоценимую помощь для улучшения организации производства в нашей стране», — отметил Александр Корчагин.



Мэр города Тромсё  
Гуннар Вильгельмсэн  
Председатель  
Нефтегазстройпрофсоюза России  
Александр Корчагин

# ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ И КИТАЯ – 15 ЛЕТ ПЛОДОТВОРНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА



Почти 15 лет Федерация профсоюзов провинции Цзянсу и Нефтегазстройпрофсоюз России плодотворно сотрудничают в интересах членов профсоюзов, в том числе обмениваются профсоюзной информацией, обсуждают вопросы совершенствования международных норм в области труда и социальных отношений.

**Т**акому сотрудничеству способствует сложившийся в последнее время уровень торгово-экономических и культурных связей между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой.

Рабочие встречи между профсоюзами проходят попеременно на территориях России и Китая с периодичностью раз в полгода. Курирующий вопросы международного профсоюзного сотрудничества заместитель председателя Профсоюза Владимир Косович отмечает, что подобные визиты являются проявлением глубоких дружественных чувств между народами России и Китая и отражают высокий уровень двусторонних отношений, стратегического партнерства и взаимодействия между профсоюзами, объединяющими людей труда. «Китайские и российские профсоюзы, защищая законные права и интересы работников, еще и побуждают работников компаний активно участвовать в демократическом управлении и экономическом развитии своих предприятий, а значит, и своих стран», — подчеркивает Владимир Косович.

В июле 2019 года делегация Нефтегазстройпрофсоюза России во главе с Вячеславом Харитоновым, председателем Межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз», встретилась с представителями Федерации Профсоюзов провинции Цзянсу во главе с Чжин Лянцян, заместителем Председателя

Федерации. В ходе прошедших переговоров стороны обсудили итоги текущей профсоюзной деятельности, уточнили планы по дальнейшему укреплению двустороннего сотрудничества в области обмена информацией, взаимодействия в сфере охраны труда и здоровья, защиты социально-трудовых прав членов профсоюзов, а также экологические аспекты и вопросы расширения культурных связей.

5 ноября 2019 года центральный офис Нефтегазстройпрофсоюза России с ответным визитом посетила делегация представителей китайского профсоюза. Председатель Профсоюза Александр Корчагин, презентуя текущую деятельность Нефтегазстройпрофсоюза России, особое внимание уделил международной повестке дня. «15 лет нашего взаимодействия с китайскими профсоюзами показывают, как можно жить и работать вместе на благо профсоюзного движения наших стран. Мы хотим и в дальнейшем развивать наше сотрудничество, обмениваться опытом по вопросам защиты прав и интересов работников, обучения и молодежной политики», — отметил Александр Корчагин.

В ответном слове глава китайской делегации Жу Йингсон, секретарь партии, заместитель председателя Федерации Профсоюзов провинции Цзянсу, рассказала, что в этом году также отмечается 70-летие установления дипломатических отношений между Китаем и Россией. «70-летие является одновременно вехой и но-



вой отправной точкой в китайско-российских отношениях. За последние 70 лет мир изменился и наши две страны претерпели потрясающие изменения. Однако дружественные отношения выдержали все суровые испытания. Я верю, что дружба между на-

шими организациями, несомненно, внесет новый вклад в развитие и укрепление профсоюзов России и Китая и социально-экономический прогресс двух стран. Пусть наша дружба продолжается вечно!» — заявила китайский профсоюзный лидер.



# НЮАНСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ВАХТОВОГО МЕТОДА



Дмитрий Куряев,  
главный юрисконсульт аппарата Профсоюза

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации часть гарантий и особенностей регулирования труда вахтовиков была в нем отражена, однако этого оказалось явно недостаточно и в части регулирования труда вахтовиков мы вынуждены по-прежнему обращаться к Основным положениям.

Основной особенностью этого режима является осуществление работы вне места постоянного проживания, когда отсутствует возможность ежедневного возвращения к месту проживания, а остальные особенности и гарантии можно назвать производными.

Мы остановимся на некоторых из них, при реализации которых возникают вопросы.

Решение о введении вахтового метода и порядок его применения утверждает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Однако даже если работодателем не принималось решение о введении вахтового метода, но при этом фактически работники трудятся в условиях, отвечающих всем критериям вахты, им должны быть предоставлены все гарантии и компенсации, предусмотренные для вахтовиков.

За все дни нахождения на вахте и в пути работникам взамен суточных, как это предусмотрено в случае командирования, выпла-

чивается надбавка за вахтовый метод работ. Природа этих выплат идентична, она призвана компенсировать расходы, связанные с нахождением вне постоянного места проживания, однако в реальности их размеры существенно отличаются. На практике мы имеем случаи, когда в одной организации надбавка за вахтовый метод в разы ниже размера суточных.

Решение Правительства, принятое в 1986 году, обустроить и эксплуатировать Ямбургское нефтегазоконденсатное месторождение вахтовым методом, впервые заселять новые земли «кочующими» от дома к вахте специалистами, стало ключевым в развитии истории вахты, и уже в 1987 году был утвержден первый правовой акт, выделяющий вахтовиков в отдельную категорию работников и устанавливающий особенности регулирования их труда – Основные положения о вахтовом методе организации работ.

*Важной отличительной чертой развития нефтегазового комплекса является наличие своеобразных региональных волн, когда на определенных отрезках времени доминирует тот или иной нефтегазовый регион. На заре отечественной нефтедобычи долгие годы преобладали южные регионы – Северный Кавказ и Баку, затем в 1950-е годы верх взяла новая нефтегазоносная провинция – Урало-Поволжье, а спустя двадцатилетие неоспоримое лидерство перешло к Западной Сибири, главенствующей и по сей день. Именно в Баку в тридцатых годах для освоения нефтегазоносных месторождений начал применяться в широких масштабах вахтовый метод. Однако ни освоение Кавказских, ни Поволжских месторождений не привело к законодательному закреплению вахтового метода как такового.*

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени. Нормальное число рабочих часов за учетный период по общему правилу определяется исходя из установленной для конкретной категории работников продолжительности рабочего времени.

Рабочее время и время отдыха регламентируются графиком работы на вахте, в котором также предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно.

Рабочее время и время отдыха регламентируются графиком работы на вахте, в котором также предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно.

Помимо видов времени отдыха, предусмотренных законодательством для всех работников, в числе которых отпуска, выходные дни, ежедневный отдых и другие, в силу специфики данного вида работы возникает междувахтовый отдых. Он предоставляется по-



сле периода вахты и представляет собой суммированное время ежедневного и еженедельного отдыха, неиспользованного и накопленного в период вахты.

Недоиспользованные часы отдыха возникают при составлении графиков продолжительности ежедневной работы (смены), которая для вахтовиков может быть увеличена до 12 часов и, соответственно, сокращении продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха работников до 12 часов. Для определения часов такой переработки работодатели ведут специальный вид учета по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

Для расчета часов переработки используется нормальная продолжительность рабочего дня (смены) при сорокачасовой пятидневной рабочей неделе. Соответственно, при увеличении продолжительности ежедневной работы (смены) часы, отработанные сверх 8 часов, являются переработкой и компенсируются предоставлением дней междувахтового отдыха. Пример расчета такого рода переработки приведен в Основных положениях о вахтовом методе организации работ.

Каждый день междувахтового отдыха оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работа за пределами установленной продолжительности является сверхурочной работой, привлечение к которой производится и оплачивается в общем порядке.

Трудовой кодекс, к сожалению, обходит стороной вопрос доставки работников от места нахождения предприятия или от пункта сбора до места работы и обратно является обязанностью работодателя. При этом остается открытым вопрос оплаты проезда от места жительства работников до места работы или пункта сбора. Причем особенно остро этот вопрос стоит, учитывая тенденцию установления пунктов сбора фактически в месте вахты. Изначально этим же документом на работодателей возлагалась обязанность по оплате проезда от места жительства до пункта сбора, пока в 1999 году положение союзного акта в этой части не было при-

знано Верховным Судом РФ недействующим.

Аргументировано это было тем, что действовавшим на тот момент постановлением Правительства РФ не предусматривалась возможность отнесения такого рода затрат на себестоимость продукции, как это было предусмотрено самим положением. Однако в 2002 году это постановление было признано утратившим силу в связи с принятием главы 25 Налогового кодекса Российской Федерации, которая дает возможность уменьшения налогооблагаемой прибыли на расходы на доставку от места жительства до места работы и обратно вахтовиков, но только если это предусмотрено коллективным договором.

Вопросов применения вахтового метода много, они лежат в плоскости не только трудовых отношений и требуют соответствующего широкого нормативного регулирования.

Основные положения о вахтовом методе организации работ будут упразднены с 1 января 2021 года, и есть вероятность, что предусмотренные ими гарантии могут быть снижены в ходе их инкорпорации в российское законодательство, при разработке нового Отраслевого соглашения нам удалось основные гарантии закрепить в его отдельном новом разделе, что позволит при любом исходе сохранить существующие гарантии вахтовикам на уровне отрасли.



# 20 ЛЕТ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗ»



Владимир Ковальчук, председатель МПО «Газпром профсоюз»:

“Профсоюзы – это в первую очередь люди. Это, если хотите, площадка взаимной поддержки людей – социальной, духовной, моральной, просто человеческой. И в ежедневной работе. И, если случается, в чрезвычайных ситуациях

## СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»:

**Консолидация членов Профсоюза – работников предприятий и организаций Группы «Газпром».**

**Поддержание социальной стабильности в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах.**

**Защита социально-трудовых интересов и прав работников.**

**Реализация принципов социального партнерства**

**посредством конструктивного диалога работников и работодателя.**

**Содействие росту производительности труда и эффективности производства, обеспечения бесперебойной, безаварийной, безопасной деятельности ПАО «Газпром».**

**Повышение квалификации работников – членов Профсоюза.**

**Участие в социальной и общественно-политической жизни в регионах присутствия.**

**М**ежрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз» создана в 2000 году (до 2016 года – Межрегиональная профсоюзная организация ОАО «Газпром»). По состоянию на начало 2019 года объединяет около 356 тыс. человек. Охват профсоюзным членством составляет 87,6% работников. 647 объединенных и первичных профсоюзных организаций от Камчатки до Калининграда, от Мурманска до Махачкалы.

Председатель «Газпром профсоюза» Владимир Ковальчук избран на должность в 2012 году, переизбран в 2015 году.

Поздравление Александра Корчагина, Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России, межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз» и Томской областной организации с юбилейными датами

—Деятельность наших профсоюзных организаций неразрывно связана с развитием нефтегазовой отрасли и является ярким примером верного служения людям труда. Юбилейные даты – это всегда некий рубеж, время подведения итогов. Работа любой профсоюзной организации прежде всего оценивается по уровню социальных льгот и гарантий



# 50 ЛЕТ ТОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙ-ПРОФСОЮЗА РОССИИ



**17** января 1970 года состоялась первая учредительная конференция Томской областной организации профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности. На ней присутствовали 85 делегатов. Первым председателем обкома профсоюза был избран Николай Петров.

*Во второй половине 60-х годов прошлого века началось освоение нефтяных богатств Томской области. В результате возникновения новой отрасли появились работники, непосредственно связанные с разведкой и добычей нефти. Естественно, значительная их часть была членами профсоюза. В течение трех лет (1966-1969) армия томских нефтяников увеличилась настолько, что Всесоюзный Центральный Совет профессиональных союзов (ВЦСПС) своим письмом от 25 октября 1969 года рекомендовал Томскому областному Совету профессиональных союзов провести учредительную конференцию по созданию Томской областной организации профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности.*

В состав Томской областной профорганизации Нефтегазстройпрофсоюза входят такие первичные профорганизации, как ОАО «Томскнефть» ВНК, все организации сервисного блока, ранее бывшие структурными подразделениями «Томскнефти», ООО «Томскнефтехим», АО «Магистральные нефтепроводы Центральной Сибири», ОАО «ТомскНИПИнефть», ОАО «Томскгазстрой», ООО «Нефестройин-зыскание», Стрежевского и Томского филиалов ООО «СГК» и другие.

Алексей Яманаев, председатель Томской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России:

“И вчера и сегодня самыми действенными документами, которые предоставляют гарантии и защищают трудовые права работников, являются коллективные договоры и соглашения. Томский обком оказывает методическую и практическую помощь первичным профсоюзным организациям в работе по подготовке проектов, ведении переговоров и заключении коллективных договоров.

членов Профсоюза, степени их социальной защищенности.

Надо отметить, что «Газпром профсоюз» и Томская областная организация смогли добиться впечатляющих результатов в своей работе.

Сегодня перед профсоюзными организациями, как и перед всей Россией, стоят важнейшие

задачи по формированию цивилизованных трудовых отношений.

В нефтегазовой отрасли эффективно действует система социального партнёрства, и немалая заслуга в этом наших профсоюзных организаций.

Поддержка человека труда, грамотная деятельность по защите его социально-трудовых

прав – важная составляющая работы профсоюзных организаций, актуальная как сегодня, так и в момент создания и становления.

Я желаю процветания, успехов в реализации планов, удачных проектов и надёжных социальных партнеров.

# АЛЕКСАНДР АСЕЕВ: «ПРИЯТНО ОСОЗНАВАТЬ, ЧТО В ПРОФСОЮЗЕ ВИДЯТ НАДЕЖНОГО ПАРТНЕРА И ДРУГА»



В декабре в жизни Александра Асеева произошли два знаковых события – 5 декабря он отметил 60-летний юбилей, а накануне коллектив воронежского предприятия СИБУРа единогласно вновь избрал его председателем первичной профсоюзной организации АО «Воронеж-синтезкаучук».

«Родители часто рассказывали о предприятии, передавали нам с сестрой, тогда еще детям, любовь к труду и своему делу. В детстве завод казался особенно большим и масштабным, и я мечтал, что когда-нибудь буду здесь работать, стану частью этого дружного трудового коллектива. А в школе, когда увлекся химией, окончательно определился с будущей профессией, затем окончил химфак Воронежского государственного университета. За 40 лет ни разу не пожалел, что в свое время выбрал производственную сферу. Работая здесь, чувствуешь свою причастность к действительно важному и нужному делу. Это отношение я постарался передать следующему поколению Асеевых – уже моим детям, которые также после окончания вузов пришли работать на «Воронежсинтезкаучук», – рассказал Александр Асеев.

**Б**иография Александра Асеева связана с воронежским предприятием СИБУРа. У истоков трудовой династии стояли его родители. Отец Василий Иванович пришел на завод в далеком 1955 году и посвятил предприятию 32 года – работал аппаратчиком сушилки цеха № 28 и машинистом цеха воздухо-распределения. В том же цехе № 28 трудилась и мама Александра Асеева – Мария Ивановна проработала здесь 29 лет в должности аппаратчика.

Вслед за родителями на завод пришли и их дети. Трудовой стаж дочери Зои Васильевны Калининой – около 40 лет, до выхода на заслуженный отдых она была начальником смены установки химводоочистки и приготовления соляного раствора. Сын Александр Васильевич Асеев сначала выбрал для себя другую, но не менее значимую для химического производства специальность – слесаря-ремонтника и 10 лет вместе с коллегами из цеха № 17 преуспел в работе технологического оборудования, потом еще 14 лет проработал в должности начальника смены и инженера-технолога – сначала цеха № 15–16 стирального производства, а затем – цеха № 21 подготовки производства эмульгаторов.



На протяжении нескольких лет Александр Васильевич возглавлял отдел охраны окружающей среды. Сейчас здесь ведущим инженером-экологом работает его сын Евгений Асеев. Дочь Татьяна Ярцева сначала была инженером-химиком Левобережных очистных сооружений, а в настоящее время является старшим научным сотрудником в научно-исследовательском центре ООО ПСК «БИОСИНТЕЗ».

Александра Асеева заводчане знали много лет, а потому в 2014 году доверили ему защищать свои трудовые права на посту председателя первичной профсоюзной организации. За это время в профсоюзе произошло немало перемен: ведется работа по развитию команды уполномоченных по охране труда, расширился список спортивных соревнований, в которых принимают участие сотрудники воронежского предприятия СИБУРа, культурная жизнь пополнилась новыми яркими событиями.

### *Общий стаж трудовой династии Асеевых на воронежском предприятии – около 200 лет*

4 декабря 2019 года Александр Васильевич был единогласно избран на следующую «пятилетку».

«Приятно осознавать, что коллеги доверяют профсоюзу, видят в нем надежного партнера и друга. Красноречивее слов об этом говорят цифры: в 2014 году в профсоюзе состояли около 70% работников, а сейчас их уже 84%, — подчеркнул Александр Асеев.



Ежегодно работа профсоюза отмечается наградами. Так, в 2018 году предприятие стало победителем областного конкурса на лучший коллективный договор, а его первичная профсоюзная организация вошла в Федеральный реестр «Всероссийская Книга Почета». В 2019 году «Воронежсинтезкаучук» занял 2-е место в региональном этапе Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы». Говоря о работе по продвижению здорового образа жизни, которая ведется на предприятии, Александр Васильевич особенно выделяет ежегодную сдачу нормативов ГТО, поскольку и сам является обладателем золотого знака отличия, который завоевал летом 2017 года на Фестивале ГТО в рамках Летней Спартакиады СИБУРа в Москве.

*В декабре 2019 года председатель СИБУР Профсоюза Вячеслав Харитонов вручил Александру Асееву почетный знак «За вклад в развитие СИБУР Профсоюза»*

**«Для нас главное — сформировать у коллег ответственное отношение к своему здоровью. Для этого на предприятии действуют секции по различным видам спорта, проводятся минутки здоровья, акции, направленные на профилактику заболеваний, сдача нормативов ГТО и многое другое. Здоровье — основа долгой и счастливой жизни, и наша задача — создать для сотрудников предприятия условия для его укрепления», — говорит Александр Асеев.**



# ВАХТОВЫЙ МЕТОД: КАК ВСЁ НАЧИНАЛОСЬ



Уже на начальных этапах нефтегазовой эпопеи остро обсуждался вопрос, какими должны быть новые северные поселения: традиционными городами или временными мобильными вахтовыми посёлками.

Сторонники вахтовой организации труда на нефтяных промыслах Западной Сибири не видели необходимости создания здесь дорогостоящей городской инфраструктуры. Не следует, доказывали они, строить на болоте города-призраки, так как сроки эксплуатации нефтяных и газовых месторождений ограничены, а все поселения привязаны к ним. Что будет с этими городами через полвека? Кто будет в них жить, когда истощатся запасы нефти и газа? Тем более в условиях масштабного продвижения в труднодоступные места, дефицита в них трудовых ресурсов и хронического отставания жилищно-бытового строительства на практике всё чаще приходилось прибегать к заводу вахтовиков.

К 1980 году в Среднем Приобье было создано около тысячи вахтовых посёлков. В нефтяной, газовой промышленности и строительстве вахтовым методом работали свыше 120 тыс. человек. Они выполняли 60% заданий по обустройству промыслов, обеспечивали 35% добычи нефти. Благодаря этому методу удалось ускорить ввод в действие многих объектов, главным образом за счёт привлечения квалифицированных специалистов и работников массовых профессий, проживающих в других районах страны и обходившихся минимумом коммунально-бытовых удобств на Севере.

Буровики, нефтяники, строители, повара доставлялись в вахтовые посёлки из мест постоянного проживания: из Украины, Закавказья, Поволжья, Казахстана. Они работали на промыслах полмесяца-месяц, после чего сменялись новыми «летающими» бригадами. При этом отпадала необходимость расселения людей, их учёта, ответственности за состояние здоровья, не возникало проблем с трудоустройством других членов семей, образованием и воспитанием детей.

Однако «великое авиакочевье», как называли вахтово-экспедиционный метод, приводило к серьёзным проблемам. Нарушался режим труда и отдыха работников, им приходилось адаптироваться к постоянному чередованию длительных периодов работы и простоя, значительным физическим и нервным перегрузкам, связанным с высокой интенсивностью труда на вахте, утомительными перелётами и переездами. Всё это вело к подрыву здоровья и снижению трудоспособности. Медики не рекомендовали людям старше 40 лет работать на вахте. У «летающих» бригад, как правило, производительность труда оказывалась существенно ниже, чем у постоянных кадров. К тому же возникали гигантские затраты на авиaperевозки.

Постепенно ряды приверженцев долговременного освоения Севера становились все шире. По их убеждению, запасы

нефти и газа, разведанные здесь, способны обеспечить устойчивую добычу на столетия, а если учесть неполную изученность региона — и того больше. Поэтому необходимо строить города и рабочие посёлки даже на дальних промыслах, так как они рано или поздно перерастут в городские поселения. Рабочие и инженерно-технический персонал должны жить вместе с семьями там, где трудятся.

По мере открытия в Западной Сибири новых нефтяных месторождений московский НИИ «Гипрогор» разработал по заказу Министерства нефтяной промышленности СССР схему строительства городов и посёлков для постоянного проживания всех категорий трудящихся. Проект вызвал новую волну высказываний разных ведомств о принципах заселения этой территории.

Министр нефтяной промышленности СССР (с 1965 до 1977 года) Валентин Дмитриевич Шашин не был сторонником строительства большого числа «нефтяных» городов. Считал, что для нормальной работы на промыслах надо создать благоприятные транспортные условия, чтобы из больших благоустроенных городов специалисты могли приезжать на работу и уезжать с неё, не теряя много времени. Чтобы по мере того, как семьи будут расти, а добыча нефти падать, в этих городах создавать производства, на которых все желающие, особенно женщины, могли работать.

Спор на эту тему во время проектирования и строительства Сургута, Нижневартовска, Нефтеюганска, Урая был вынесен на уровень Совета Министров СССР. Заместитель председателя, ведавший топливными отраслями, Михаил Тимофеевич Ефремов высказался так: «Вот рядом с нами северная страна Финляндия, в которой есть зоны вечномёрзлых грунтов, похожие на приобскую. Давайте пошлём наших специалистов в Финляндию, пусть они изучат, как там решаются вопросы строительства городов, доложат правительству, тогда мы обсудим и примем решение».

Через неделю в Финляндию выехала делегация: заместитель министра нефтяной промышленности СССР Шаген Саакович Донгарян, заместитель министра газовой промышленности Николай Лаврентьевич Вовченко, начальник Главтюменнефтегаза Виктор Иванович Муравленко, начальник Главтюменнефтегазстрой Алексей Сергеевич Барсуков, секретарь Тюменского обкома КПСС Евгений Андреевич Огороднов, который ведал вопросами строительства.

Делегация ознакомилась с жилищным строительством в окрестностях городов Хельсинки и Оулу, а также в Лапландии. Почти везде строились одноэтажные деревянные коттеджи, сблокированные по пять — семь квартир, и только в Лапландии увидели двухэтажные одноподъездные деревянные дома (двухподъездные не строились из-за противопожарных норм). Вернувшись в Москву, делегация доложила правительству, что в Западной Сибири нефтяные города надо строить многоэтажными, из несгораемых материалов и конструкций.

Пока в высоких правительственных кабинетах и столичных научных центрах шли споры об особенностях градостроительства в Западной Сибири и обсуждался подготовленный ленинградским институтом проект пятиэтажного крупнопанельного дома для Сургута, во временном посёлке железнодорожных строителей на станции Когалымской в сентябре 1977 года открылась не принятая ещё в постоянную эксплуатацию... восьмилетняя школа. Ни в каких планах и проектах это маленькое, рубленое из сваленных на трассе деревьев здание не значилось. Первый пассажирский поезд пришёл сюда из Сургута только летом следующего года.

Но строители привозили на будущую станцию детей и их нужно было учить. В тесных комнатах размещались 48 учащихся разного возраста. К ним приписали ещё 20 условных — с меньшим количеством Сургутский райисполком не разрешал начинать уроки.

Советский Союз уже жил, в основном, на нефтедоллары. Зависимость благополучия огромной державы от экспорта энергоснабителей стала поистине наркотической.

Продовольственное обеспечение было поставлено в прямую зависимость от импортных поставок продуктов питания за счёт продажи нефти в капиталистические страны. Председатель Совета Министров СССР Алексей Николаевич Косыгин лично обращался к начальнику Главтюменнефтегаза с такими просьбами: «С хлебушком плохо — дай три миллиона тонн сверх плана».

В январе 1980 года в Тюменскую область прилетел заместитель председателя Совета Министров СССР Вениамин Эммануилович Дымшиц, курировавший топливно-энергетический комплекс. В это время суточные и месячные планы по добыче нефти Главтюменнефтегазом не выполнялись. Дымшиц и сопровождающие его руководители заинтересованных министерств объехали все нефтедобывающие объединения. Генеральные директора объединений доложили, что план добычи нефти 1980 года не будет выполнен, что нужны кардинальные меры по решению крупных проблем, мешающих ускоренному развитию вновь открытых месторождений.

В Москве по результатам поездки Дымшица у секретаря ЦК КПСС Владимира Ивановича Долгих состоялось совещание. Был приглашён и первый секретарь Тюменского обкома КПСС Геннадий Павлович Богомяков.

В Постановлении ЦК КПСС и Совета министров СССР от 20 марта 1980 года «О неотложных мерах по усилению строительства в районе Западно-Сибирского нефтегазового комплекса», в частности, говорилось: «Придавая исключительно важное значение дальнейшему ускоренному развитию нефтяной и газовой промышленности в Западной Сибири — главной базе страны по обеспечению потребностей народного хозяйства в нефти и газе,— Центральный Комитет КПСС и Совет Министров СССР считают, что для решения проблемы усиления промышленного и жилищного строительства, улучшения социально-бытовых условий нефтяников, газовиков, геологов, энергетиков и строителей в районе Западно-Сибирского нефтегазового комплекса необходимо дополнительно привлечь строительные организации Министерства строительства, предприятия тяжёлой индустрии СССР, Министерства строительства СССР и Министерства промышленности строительных материалов СССР, а также строительные организации, подведомственные Советам Министров союзных республик, Мосгорисполкому и Ленгорисполкому».

О том, каков был дефицит жилья к середине 1980-х годов, свидетельствует Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР, принятое 20 августа 1985 года «О комплексном развитии нефтяной и газовой промышленности в Западной Сиби-

ри в 1986–1990 годах». В этом документе на жилищно-гражданское строительство в городах и посёлках нефтяников и газовиков намечалось выделить в двенадцатой пятилетке 8 миллиардов рублей, чтобы построить 17 миллионов квадратных метров жилья.

Бывший секретарь ЦК КПСС Владимир Иванович Долгих признавал: «Был, однако, период, когда делали, как считали, «главное» — добывали нефть, а с жильём и объектами соцкультбыта серьёзно отставали. Мы считали это не только хозяйственным упущением. Это грозило серьёзными политическими и социальными осложнениями. Как же так: регион, который призван вести страну, народ, экономику к новым рубежам, к новой культуре производства и быта, к лучшему жизнеобеспечению, сам находится на положении «пасынка». И то постановление ЦК не сразу всем задействованным министерствам и хозяйственным органам пришлось по душе. Кое на кого пришлось нажимать, и в итоге на севере Западной Сибири развернулось строительство городов, которые позднее стали образцом не только для севера, но и для южной и средней полосы».

Были на протяжении многих лет и дискуссии о масштабах и темпах добычи нефти и газа. Кто-то занимал позиции более умеренные, другие, наоборот, требовали невероятно высоких результатов.

«Надо было,— продолжал Владимир Иванович,— конвертировать наши богатейшие природные ресурсы в интеллект — в образование, в науку, в создание современных технологий, в научно-технический прогресс. В людей... Можно было уже в первой половине 1980-х, считаю, безболезненно для нашей безопасности на треть сократить расходы на оборону. Однако в конце концов возобладала точка зрения нашего военно-промышленного комплекса. А ведь сократи хотя бы на 20 процентов эти расходы, уверен — можно было бы народ и одеть, и обути, и накормить, и жильём обеспечить... Так что многие проблемы Западной Сибири оказались «недорешёнными» — это факт, и факт, характерный для быстроразвивающегося региона».



Источник: АНО «Тюменская область сегодня»

# НИНА ФЕДОРОВА: ТВОРЧЕСКИЙ ПУТЬ ГЕРОЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА



*ИСТОРИЯ ЖИЗНИ, ПОХОЖАЯ НА  
МИЛЛИОНЫ ИСТОРИЙ РОССИЯН И  
НЕПОХОЖАЯ НИ НА ОДНУ ИЗ НИХ*

Награждена: орденом Ленина и медалью «Золотая Звезда» Героя Социалистического Труда (1971). Медалями «За доблестный труд. В ознаменование 100-летия со дня рождения В. И. Ленина», «Ветеран труда», «100 лет профсоюзам России», почетным знаком ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ «Наставник молодежи», знаком «Ударник девятой пятилетки», знаком отличия «Трудовая доблесть России», почетным знаком Губернатора Самарской области «За заслуги в развитии ветеранского движения», памятным знаком «Куй-

бышев — запасная столица», Благодарностью Комитета Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации по делам ветеранов, Почетной грамотой Нефтегазстройпрофсоюза России, министерскими, областными, городскими и заводскими Благодарностями и Почетными грамотами. Присвоены звания «Отличник Миннефтехимпрома СССР», «Почетный гражданин г.о. Новокуйбышевск». Избиралась делегатом XXIV съезда КПСС, IX и X съездов ДОСААФ СССР, Учредительной конференции по созданию Всероссийского добровольного общества борьбы за трезвость, депутатом городского Совета трудящихся. Была членом промышленного обкома КПСС, членом областного комитета КПСС, Председателем областного отраслевого Совета наставников молодежи. Куйбышевским обкомом ВЛКСМ в нефтехимической промышленности была учреждена премия им. Н. М. Федоровой.



В 2019 году Нина Михайловна Федорова отметила 70-летие своего членства в профсоюзе. Вступив в него будучи студенткой, она и сейчас является активным участником многих профсоюзных акций, инициатив и мероприятий. К своей главной награде — званию Герой Социалистического Труда, Нина Михайловна относится с убежденностью, что в ее лице был оценен тяжелый труд женщины на предприятиях нефтехимии. И если выпала такая честь, то это значит, что ей доверили тяжелый груз идти впереди и принимать первый удар на себя.

Нина Михайловна уверена, что от нее зависит многое. Знаменитые слова из песни: «Если не я, то кто же? Кто же, если не я?» вполне могли стать ее девизом. У нее есть гениальное качество учиться и передавать накопленные знания и умения другим. От Федоровой вы никогда не услышите резкого «нет». Она всегда готова откликнуться на чужие радости или горести, помочь, научить, подсказать. У нее огромное желание работать, трудиться для людей, каждодневно делать что-нибудь полезное и нужное. Нина Михайловна — человек творческий, поэтому любое дело в ее руках не только спорится, но и начинает играть новыми яркими гранями. По ее признанию самое трудное в жизни — это преодоление себя, своих слабостей и страхов. А преодолевать нелегкие жизненные ситуации она научилась еще в детстве.

Родилась Нина Федорова 15 сентября 1933 года в г. Чапаевске Куйбышевской области. В 1938 году семья переехала на Северный Кавказ. Сначала жили в адыгейском ауле Кошехабль, потом в станице Шукуринская, и, наконец, переехали в станицу Черниговскую, расположенную вдоль железнодорожной ветки на Туапсе.

Отец — Михаил Александрович Шапошников, работал главным агрономом. Мать — Валентина Степановна, вела домашнее хозяйство. Но мирное течение жизни было прервано. Отчетливо помнит Нина Михайловна, как в дом пришел отец и сказал, что нача-

лась война. Мама, сидевшая за швейной машинкой, заплакала.

В том же 1941 году Нина пошла в школу в 1-й класс. Учиться приходилось урывками. Дети старались помогать фронту. Первая военная зима была очень суровой даже в тех краях. В школе было очень холодно, не хватало принадлежностей. На перемене прибежала Нина домой, брала из чугунка початок кукурузы и снова на урок. Это все, что полагалось на обед, а то и на ужин, да и на завтрак.

Враги рвались к кавказской нефти. Линия фронта быстро приближалась к станице. Отец получил задание руководства остаться в тылу у немцев для выполнения спецзаданий. Эвакуировать семью вовремя он не успел. Полгода прожила Нина Михайловна в оккупации. Что это такое — она знает и понаслышке.

За свою работу в немецком тылу и помощь Красной армии Михаил Александрович Шапошников получил Благодарность от командующего фронтом маршала Гречко. Однако репрессии, начавшиеся еще в довоенные годы, во время войны повернулись против тех, кто попадал в плен или находился в оккупации. Подозревали всех и каждого. Поэтому вскоре после освобождения от фашистов родители Нины Михайловны были репрессированы по ложному доносу. Более десяти лет жизни забрали лагеря ГУЛАГа и годы ссылки. Полностью они были реабилитированы лишь после XX съезда КПСС.

Пережитое не могло не сказаться и на судьбе их дочери. После ареста родителей маленькая Нина четыре месяца жила у соседей, потом за ней приехал дядя из Куйбышева.

В детстве Нина Михайловна мечтала о море, любила природу, географию, английский. Хотела быть геологом, библиотекарем, переводчиком. Это в мечтах. А в реальной жизни она не имела права учиться во многих учебных заведениях. Поэтому поступила в Куйбышевский нефтетехнологический техникум, хотя химии не знала. В женской школе, которую она окончила, не было преподавателя химии, и девочек выпустили с явными пробелами по этому предмету. Первое время, вспоминает Нина Михайловна, она не вылезала из «двоек», к тому же не хватало учебников. Но постепенно подтянулась и стала одной из лучших учениц.

1 августа 1953 года по путевке министерства она приехала на Новокуйбышевский НПЗ. Ее направили на строящуюся газовую установку. Двадцатилетняя девушка работала с большим энтузиазмом, хотя первое время было трудно: процессы все новые, учиться приходилось прямо на месте. Самостоятельная, ответственная, бойкая — никогда ни от кого не ждала помощи. Бывало



всякое — и с аварийными ситуациями приходилось справляться, и контрольно-измерительную аппаратуру налаживать, да много чего другого. Она не боялась никакой работы.

В период освоения первой в СССР установки по переработке сжиженных газов ей доверили сложнейшее оборудование. Установка относилась к категории взрывоопасных. Нину Михайловну, единственную из женщин в третьем цехе, назначили старшим оператором. Ее бригада получила звание «Бригада коммунистического труда». Конечно же, заводская жизнь в те годы не ограничивалась только производственной деятельностью — кипела общественная работа, и Нина Михайловна была в самой ее гуще. Она легко справлялась с обязанностями и секретаря комсомольской организации, и парторга, избиралась членом профкома производственного объединения. У нее проявилось одновременно много ценных качеств, необходимых для работы с людьми: приветливость, честность, отзывчивость. Но самое главное — ее отношение к людям: доброжелательное и в то же время требовательное. Работа ее совершенствовалась из года в год. Разумеется, это заметили и все чаще к ней стали обращаться за помощью.



Нина Михайловна была известным человеком не только на заводе, но и в городе, и в области. Ее избрали делегатом XXIV съезда КПСС, членом обкома партии. Ей приходилось решать вопросы не только в обкоме, но и в министерстве: от сбыта готовой продукции, комплектования оборудованием строящихся установок до выбивания дополнительных средств на развитие культуры и спорта. В те годы завод шел в гору, успешно выполняя производственные задания, а АГФУ, где трудилась Нина Михайловна, способствовала успешной работе предприятия. В 1971 году ей присвоили звание Героя Социалистического Труда. Орден и звезда Героя были вручены ей после возвращения с XXIV съезда КПСС.

В 70-е годы ВЦСПС активно развивал наставничество. И в 1974 году Нине Михайловне, тогда уже «Отличнику социалистического соревнования РСФСР», Герою Социалистического Труда, кавалеру ордена Ленина и медали «Золотая звезда», доверили возглавить новое движение. К тому времени на заводе уже были люди, занимающиеся профессиональной подготовкой и воспитанием молодых рабочих. Но ее задача состояла в том, чтобы их стало



как можно больше. При поддержке профсоюзного комитета была разработана программа действий. Поставили перед собой цель: помочь молодым людям в максимально короткий срок познать производство, в совершенстве овладеть избранной профессией, а также сформировать убежденность и стремление к систематическому повышению уровня образования.

Вскоре провели первый слет наставников, на котором выяснилось, что многое осталось вне поля зрения. Было принято решение чаще проводить семинары. Усилилась пропагандистская работа. Стали выпускать большие плакаты о деятельности рабочих воспитателей. В заводской газете все чаще стали появляться заметки о работе Совета наставников и лучших его активистах. Круг мероприятий расширился с каждым годом.

Стали проводить торжественные посвящения в рабочий класс, проводы в ряды Советской армии. Большое внимание уделяли патристическому воспитанию молодежи.

Наставники стали посещать школы. Бригада Федоровой была частым гостем в школе № 3. Десять лет они вели один класс. С тех пор у нее много друзей из числа бывших ее воспитанников. Многих из них она провожала в армию, присутствовала на свадьбах... А потом были письма, поздравительные открытки, на которых можно было видеть подпись: «Ваш непоседливый подшефный десятый класс».

В 1978 году при народном университете открыли факультет наставничества, где по специально разработанной программе, рассчитанной на два года, обучали психологии и педагогике, социально-экономическому развитию предприятия, кадровым вопросам. Деканом факультета была Федорова.

Совершенствовалась работа, менялись формы и методы. По примеру завода подобные организации были созданы и на других предприятиях города, области. Наивысшей оценкой деятельности заводских наставников стало избрание Нины Федоровой Председателем областного отраслевого Совета наставников.

Для поощрения наставников в стране был введен почетный знак ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ «Наставник молодежи». Пятеро заводчан стали его обладателями.

Так совпало, что одновременно с переменами в жизни страны закончилась часть биографии Федоровой, связанная с производством. Пришло время уступать дорогу молодым. Но она не тот человек, чтобы сразу отойти от дел. Профсоюзный комитет нашел применение ее опыту и знаниям. Она стала работать сначала инспектором заводского Дворца Культуры, а затем до 2008 года —



методистом Зала Трудовой Славы предприятия. Более ценного сотрудника для такой работы найти было трудно. Здесь ее творческие способности раскрылись с новой силой. Пригодились не только ее организаторские навыки, но и раскрылся литературный талант. Ниной Михайловной написано несколько десятков стихотворений и статей о заводе и заводчанах. Много лет она являлась внештатным корреспондентом заводской газеты «За передовую технику». Нина Федорова автор книги «Опаленные войной». Это сборник рассказов о ветеранах Великой Отечественной войны, с которыми ей приходилось работать бок о бок многие годы. Под ее редакцией вышел сборник воспоминаний новокуйбышевцев, подвергшихся политическим репрессиям «По праву памяти». Была она и членом общественной редколлегии при написании книги «Доброе слово отзовутся» о профсоюзном комитете завода. Есть у Нины Михайловны такие стихотворные строчки:

«Мы — профсоюзная семья,  
Работа нас сплотила.  
Нам по-иному жить нельзя,  
И в этом наша сила».

Она и сейчас, как никто другой, чувствует пульс завода, знает, чем живет предпри-

ятие и его люди. Нина Михайловна всегда откликается на любую просьбу заводчан, может дать мудрый совет, даже инициировать новый проект. Таким стал флэшмоб, придуманный ею и организованный молодыми профсоюзными активистами завода в День памяти жертв политических репрессий. Она активный участник инициативных групп по увековечиванию памяти лучших из лучших нефтепереработчиков: героев войны, тех, кто пускал завод, чей вклад в развитие предприятия и города велик.

Другая линия, которая важна в жизни Нины Михайловны, ее деятельность в ветеранских организациях города. Она и там реализует свои многочисленные идеи, помогая ветеранам. Более 25 лет Нина Федорова была заместителем председателя городского Совета ветеранов войны, труда, Вооружённых сил и правоохранительных органов. Более 10 лет — заместителем председателя городской организации жертв политических репрессий. В 2006 году ей было присвоено звание «Почетный гражданин Новокуйбышевска».

Есть у Нины Михайловны хобби. Это фотография. Она участник многих фотоконкурсов и авторских фотовыставок. Нина Михайловна довольна своей заводской судьбой. Но на вопрос: «Если бы все начать сначала?» она улыбается. Столько еще неизве-



данного и непознанного. И можно только удивляться жизнелюбию этой необыкновенной женщины, ее умению учиться новому и шагать в ногу со временем.



# СОЗДАНА ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВETERАНОВ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ



1 октября 2019 года, в День пожилого человека, состоялось собрание ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России, на котором была учреждена общественная организация ветеранов и принят ее Устав. Помимо этого, на собрании избрали председателя и заместителей председателя организации, а также Совет ветеранов, в который вошли члены инициативной группы. Председателем единогласно был избран Владимир Павлович Бабкин, а его заместителями стали Николай Кузьмич Трифонов и Вячеслав Иванович Хомич.

**Н**а состоявшемся 14 ноября 2019 года заседании Президиума Российского Совета профсоюза председатель Совета ветеранов Владимир Павлович Бабкин проинформировал членов Президиума о создании общественной организации ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России, ее целях и задачах.

Владимир Павлович подробно рассказал об общественной организации ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России, ее планах на будущее.

— Общественные организации ветеранов давно создаются в учреждениях, при исполнительных органах субъектов РФ и в структурах топливно-энергетического комплекса. Это большей частью комиссии по работе с ветеранами при профкомах профсоюзных организаций предприятий или самостоятельные структуры. Мы решили пойти по второму пути и создали общественную организацию ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России.

Инициаторами стали такие люди, как Миронов Лев Алексеевич, в прошлом председатель Нефтегазстройпрофсоюза России, Трифонов Николай Кузьмич, в прошлом секретарь ЦК профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности и строительства СССР, председатель Тюменского обкома Профсоюза, и Семенов Леонид Геннадьевич, в прошлом председатель Новоуренгойского райкома Профсоюза. Все члены организации ветеранов, в основном, бывшие члены Российского Совета профсоюза: председатели обкомов, райкомов, профкомов, не состоящие в ветеранских орга-

низациях предприятий, имеющие большой жизненный опыт и опыт профсоюзной работы. Многие из них непосредственно участвовали в создании Нефтегазстройпрофсоюза России и его становлении.

Стоит отметить, что уже сформирован основной план работы на 2020 год. Он составлялся как раз из стоящих перед организацией задач. Основным пунктом плана является дальнейшее развитие организации, работа по ее укреплению и привлечению новых членов.

В состав исполнительного органа – Совета ветеранов вошли инициативные и авторитетные люди, в прошлом являющиеся руководителями Профсоюза и профсоюзных организаций. Среди них Миронов Л.А., Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России в 1990-2016 годах; Торхов Ю.М., председатель Тюменского обкома Профсоюза в 1981-1985 годах, секретарь ЦК профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности в 1985-1990 годах; Атаманюк А.Н., председатель Новоуренгойского райкома Профсоюза в 1980-1986 годах, заместитель Председателя Профсоюза в 1990-1994 годах; Трифонов Н.К., председатель Тюменского обкома профсоюза в 1986-1999 годах, заместитель Председателя Профсоюза на общественных началах в 1990-1995 годах; Бабкин В.П., председатель межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром» в 2000-2012 годах, заместитель Председателя Профсоюза на общественных началах в 2000-2010 годах; Писаренко А.А., председатель Надымской районной организации Профсоюза в 1983-1991 годах; Хомич В.И., председатель межрегиональ-

### Основные направления работы ветеранской организации:

1. Социальная защита профсоюзных ветеранов.
2. Дальнейшее укрепление организации ветеранов.
3. Передача богатого опыта профсоюзной работы молодым профсоюзным активистам и специалистам аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России.
4. Социальная, культурно-массовая, физкультурная работа с ветеранами.
5. Участие в подготовке изменений и дополнений в действующее законодательство по вопросам, затрагивающим интересы ветеранов.
6. Разработка предложений для выборных органов Нефтегазстройпрофсоюза России и его структурных организаций.

ной профсоюзной организации ОАО «СИБУР Холдинг» в 2001-2018 годах; Строган В.Б., председатель ОПО ОАО «ТНК-Нягань» в 1999-2014 годах, Семенов Л.Г., председатель Новоуренгойской районной организации Профсоюза в 1986-1995 годах.

Александр Николаевич Атаманюк, в прошлом заместитель Председателя Профсоюза в 1990-1994 годах:

— Ветеранские организации в России существуют с 1991 года и создавались в основном с целью защиты ветеранов, создания условий для их активного долголетия, организации досуга и отдыха, оказания помощи по улучшению бытовых условий, приобретения лекарств, медицинского обслуживания, санаторно-курортного лечения. По жизни у любого человека бывают и радостные события, и возникают те или иные проблемы. Возникли проблемы по работе – можно обратиться к руководителю или в профком. Возникли проблемы в быту – товарищи по работе помогли справиться. На работе праздники отмечают вместе: рождение детей или покупку автомобиля. Одним словом, вместе, дружно. А у пенсионера нет руководителя и профкома, да и товарищи по бывшей работе разбрелись кто куда. И с кем ему провести время в радости или посоветоваться по проблеме? Вот и ищут люди «серебряного возраста», с активной жизненной позицией таких же, как они, чтобы, объединившись вместе, решать проблемы и помогать другим.

В нашем случае желание объединиться выразили люди, которые не нуждаются

в материальной поддержке или оказании экстренной медицинской помощи, вполне работоспособные профессионалы своего дела, у которых есть желание послужить любимому делу, которым занимались многие годы, быть в гуще событий Профсоюза, работать и отдыхать вместе с коллегами. Ну, а если кому-то понадобится помощь, то она будет оказана дружным коллективом единомышленников. Исходя из этого посыла и была создана общественная организация ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России. В будущем наша организация планирует наладить контакты с ветеранами профсоюзного движения ближнего и дальнего зарубежья. Возможно, кто-то из них изъявит желание присоединиться к нашему объединению. Будем перенимать их опыт и делиться своим. Уверены, что объединение ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России оправдывает цели своего создания.

Ветераны обговорили взять на себя работу по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о пенсионном обеспечении и льготах, установленных Федеральным законом «О ветеранах» и иными нормативными актами, а также принимать активное участие в разработке нормативных актов, направленных на улучшение положения ветеранов, пенсионеров. Они готовы выступить в качестве лекторов при обучении профактива, а также оказывать посильную помощь при проведении Российским Советом профсоюза съездов, пленумов, конференций, различных курсов и спартакиад и других мероприятий.



# ДОБЛЕСТНЫЙ ТРУД ВЛАДИМИРА БАГАЕВА



10 декабря 2019 года бывшему секретарю ЦК профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности СССР Владимиру Ивановичу Багаеву исполнилось 90 лет.

*Багаев Владимир Иванович родился 10 декабря 1929 года в Сталинграде. Его отец – Иван Васильевич, был экономистом-финансистом, а мама – Зоя Степановна, работала лаборанткой на заводе №4 в г. Казань.*

*В 1952 году Владимир Иванович закончил Казанский химико-технологический институт по специальности инженер химик-технолог. Во время учёбы, с января 1949 по август 1952 года, работал электромонтёром в своём институте.*

*После окончания института Багаев был направлен на Константиновский химический завод в Донецкой области. Начиная с должности начальника смены и технорука, прошёл не одну ступень и был повышен до должности заместителя начальника производственно-технического отдела.*

*В июле 1959 года его приняли в ряды КПСС. С сентября 1959 по сентябрь 1960 года он работал в Демократической Республике Вьетнам в Лан-Тао. Там Владимир Иванович был задействован в качестве советского специалиста по технической помощи при строительстве химического завода. Именно за это в 1960 году правительство ДРВ наградило его знаком Хо-Ши-Мина и медалью Демократической Республики Вьетнам.*

*В 1961 году Владимира Багаева перевели на должность начальника химического отдела управления химической и коксохимической промышленности, а также заместителем начальника производственно-технического отдела управления химической промышленности Донецкого совнархоза. Однако уже в марте 1963 года он был избран председателем Донецкого обкома профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности СССР.*

С юбилеем его поздравили члены Совета общественной организации ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России: Вячеслав Иванович Хомич, Лев Алексеевич Миронов, Юрий Михайлович Торхов. Также был зачитан поздравительный адрес от Председателя Профсоюза Александра Викторовича Корчагина и вручена Почетная грамота Нефтегазстройпрофсоюза России.

Владимир Иванович за свою насыщенную жизнь сделал многое для поддержания и развития нефтегазовой промышленности.

Владимира Ивановича коллеги характеризовали как исполнительного и трудолюбивого работника. Он пользовался авторитетом у профсоюзного актива и хозяйственных руководителей. Именно по этой причине в апреле 1970 года Владимир Иванович был награждён медалью “За доблестный труд. В ознаменование 100-летия со дня рождения В. И. Ленина”.

В феврале 1972 года он был утверждён на должность заведующего отделом производственной работы и заработной платы ЦК профсоюза рабочих нефтяной, химической и газовой промышленности Союза ССР.

В 1977 году Владимир Иванович стал заместителем заведующего отделом социалистического соревнования и производственно-массовой работы ВЦСПС. А спустя два года, 7 мая 1979 года, на пленуме Центрального комитета профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности СССР был избран секретарем ЦК профсоюза.

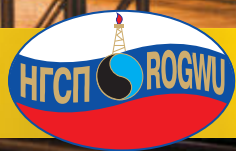
За всё время работы на выборных должностях в Профсоюзе Владимир Иванович проявлял себя инициативным и принципиальным руководителем с исключительными организаторскими способностями и большим практическим опытом. Он за короткое время умел активно включиться в работу, со знанием дела решал производственные и прочие вопросы.

— Я могу сказать о Владимире Ивановиче только самые добрые слова. Он пользовался заслуженным авторитетом среди коллег и руководителей организаций, ценился как специалист. Всегда находил возможность помочь человеку в работе, что шло на пользу делу,— говорит о Викторе Ивановиче его коллега по работе в ЦК профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности СССР, заведующий производственным отделом Анатолий Иванович Меркушев.

Полученные Владимиром Ивановичем награды свидетельствуют об успехах и достижениях, которых он сумел добиться за время своей профсоюзной деятельности. Своими делами Багаев смог не только вписать свое имя в историю профсоюзного движения в России, но и стать настоящим, ярким примером того, каким должен быть настоящий профсоюзный лидер, какими чертами характера он должен обладать.



РОСНЕФТЬ



**Энергия жизни**

**НОВОКУЙБЫШЕВСК.  
ТЕРРИТОРИЯ СОЗИДАНИЯ**

**АВТОР ПРОЕКТА: СВЕЛАНА РОМАНОВСКАЯ**

# ПРЕДИСЛОВИЕ

*Город Новокуйбышевск, куда меня привел проект «Энергия жизни», обязан Новокуйбышевскому нефтеперерабатывающему заводу. Даже названием. Куйбышевский НПЗ уже был. Новый строящийся завод на Волге вместе с рабочим посёлком назвали Новокуйбышевским. А потом уже и город. Поэтому я сначала расскажу о заводе, а уже потом о городе.*



Строительство Новокуйбышевского НПЗ началось после Великой Отечественной войны. Советскому Союзу предстояло восстановить разрушенное войной народное хозяйство, а для этого требовались в большом количестве горюче-смазочные материалы.

С одной стороны, развитие технического прогресса привело к резкому увеличению спроса на продукцию нефтеперерабатывающей отрасли. С другой стороны, в связи с холодной войной, начавшейся после Фултонской речи У. Черчилля (5 марта 1946 г.), СССР должен был изыскивать свои резервы. Ни о какой экономической помощи бывших союзников не могло быть и речи. Вопрос о расширении выпуска и улучшении качества ГСМ на основе применения отечественных технологических процессов встал довольно остро.

Для наиболее эффективного выхода из создавшейся ситуации Министерство нефтяной промышленности Восточных районов СССР пришло к заключению о необходимости строительства нефтеперерабатыва-

ющего завода-гиганта. Возводить его решили в Куйбышевской области, в Молотовском районе, у Липягов, близ железной дороги им. В.В. Куйбышева (около 103 км). Место было выбрано не случайно. На территории области активно велась добыча нефти. Здесь в годы Великой Отечественной войны уже были пущены и успешно работали два нефтеперерабатывающих завода: в Сызрани (1942 г.) и в Куйбышеве (1945 г.). Плюс ко всему удачное географическое положение – центр страны, прекрасная транспортная развязка: река Волга, железнодорожная сеть с мостом через Волгу.

В мае 1946 года Министерство нефтяной промышленности Восточных районов СССР утвердило задание на проектирование Новокуйбышевского нефтеперерабатывающего завода. Разработка проекта была поручена институту «Гипронефтезаводы».

В 1947 году в Куйбышеве (на 116 км) была организована дирекция строящегося НПЗ во главе с Гавриилом Ивановичем Гореченковым. Строительство заводских объектов началось в четвертом квартале 1948 года. В это время были проложены железнодорожные пути к стройке, началась подготовка стройплощадок под водозабор, базу оборудования, ТЭЦ, установок топливного производства и катализаторной фабрики.

В сентябре 1951 года начали действовать первые установки, а 5 ноября с завода ушел первый железнодорожный состав с бензином марки А-56.

Впервые в стране на заводе были освоены многие уникальные процессы, среди них: гидроочистка топлив и трансформаторного масла, каталитическое риформирование бензиновых фракций, производство ксилолов, сухого льда, катализаторов для вторичных процессов.

За 15 лет после пуска на заводе было построено более 100 технологических установок с выработкой около 150 наименований топлив, масел, сжиженных и сухих газов, битумов, катализаторов и нефтехимической продукции, часть которой стала сырьем для построенных также в кратчайшие сроки Куйбышевского завода синтетического спирта и Новокуйбышевского нефтехимического комбината на территории города. 12 мая 1966 года НК НПЗ был награжден орденом Ленина. К середине 1970-х годов предприятие стало крупнейшим нефтеперерабатывающим заводом страны по количеству установок – более 150. Доблестный труд всех заводчан и отдельных нефтепереработчиков не остался незамеченным.

Вместе с заводом рос и сам город Новокуйбышевск. В этот период нефтепереработчиками был построен первый стадион «Юниор», Дворец культуры, открыт Новокуйбышевский нефтехимический техникум, детский оздоровительный лагерь им. Ю. Гагарина. Стремительно разрастались жилые кварталы, строились детские сады и школы, культурные и спортивные учреждения. Новокуйбышевским НПЗ был возведен стадион «Нефтяник», бассейн «Дельфин», физкультурно-оздоровительный комплекс «Октан».



# ВСЕ ДОРОГИ ВЕДУТ НА ЗАВОД

*Посещение НК НПЗ проходит по всем правилам допуска к режимному объекту: спецодежда, инструктаж, пропуск без права пользования телефоном. К слову, спецовка разработана по самым последним технологиям безопасности, выполнена из современного огнестойкого материала, на основе арамидной ткани, которая, как мне пояснили, даже на Западе внедрена еще далеко не везде. И это российское производство.*



Одни из первых на пути встречаются установки Комплекса газодифракционирования и стабилизации бензина: три смежных установки благодаря программе модернизации НК НПЗ и развития стратегии «Цифрового завода» были объединены в единый комплекс.

Промышленный пейзаж «главной улицы» завода украшают одни из старейших объектов – установки каталитического крекинга, пущенные в середине 1950-х годов. И сегодня эти значимые объекты в строю, вносят огромный вклад в работу всего предприятия по выходу светлых продуктов и увеличению глубины переработки.

Далее комплекс первичной переработки нефти – здесь установки электрообессоливания и атмосферно-вакуумной трубчатки, установку АВТ-11 называют «сердцем завода». Здесь же на основной производственной площадке одна из мощных установок в России по производству нефтяного кокса – УЗК (установка замедленного коксования), вырабатывает продукт для цветной металлургии, установки по производству битума, «Мокрый катализ», современные объекты каталитического риформинга, изомеризации.

Осмотрев из окна автобуса территорию, зашли в ремонтно-механический цех.

— Для меня это некий индикатор состояния нашего заводского трудового коллектива, если там все в порядке, значит, и везде все в порядке, – поясняет председатель Объединенной первичной профсоюзной организации Вячеслав Исаев. — Такого подразделения больше нет ни на одном заводе. Я проработал здесь 22 года, прошел путь от слесаря до руководителя, – не без гордости рассказывает Вячеслав Борисович. — Уникальность цеха в том, что это практически ремонтно-механический завод. Его мощности и подбор оборудования позволяют выполнять все ремонтные работы, которые есть на этом предприятии. Неважно, что нужно отремонтировать: насос, компрессор, теплообменник.

— Здесь, мы сейчас видим, проходит ремонт теплообменного оборудования, изготовление нестандартных изделий. Вот еще уникальный станок, который позволяет обрабатывать детали весом до 10 тонн и очень больших размеров. Он может обрабатывать и вертикальную поверхность, и горизонтальную, и внутренние поверхности, и все с очень высоким классом точности. А сама эта

**Н**овокуйбышевский НПЗ входит в состав Самарской группы нефтеперерабатывающих заводов НК «Роснефть».

Именно на этом заводе впервые в стране был освоены выпуск многих видов продукции. И сегодня АО «Новокуйбышевский НПЗ» является одним из основных производителей и поставщиков топлива для реактивных двигателей марки РТ высшего сорта – наиболее востребованного в России, а также специализируется на выпуске топлив (бензинов и дизельного топлива) высшего экологического класса Евро-5.

Проектная мощность предприятия – 8,8 млн т нефти. Вторичные перерабатывающие мощности завода включают установки каталитического крекинга, замедленного коксования, каталитического риформинга, изомеризации, гидроочистки керосина и дизельного топлива, битумную и газодифракционирующую установки.

Через год завод будет отмечать 70-летний юбилей. Для многих горожан эта дата почти семейная. Ведь сложно найти семью, в которой не было бы заводчанина. Здесь семейные династии не редкость, а закономерность.

Территория завода – порядка 800 гектаров. Сразу у проходной – современный центральный бытовой корпус, где созданы все необходимые условия. Здесь сменный персонал переодевается в спецодежду. Вахтовые автобусы развозят рабочих по цехам.

операция позволяет до 100% восстановить функционал и свои детали, — поясняет Вячеслав Борисович.

Мы проходим мимо оранжевей, уголка отдыха, где мужчины играют в домино. Слегка непривычная картина для нашего времени — в руках нет гаджетов. Телефоны на территории завода запрещены. И поэтому в регламентированный перерыв здесь играют в домино или теннис.

**Несмотря на современные механизмы, очень много работы выполняют люди, в прямом смысле этого слова — руками. Не удерживаясь от вопроса: «В век роботизации сложные механизмы разбирают и собирают люди?»**

— А как по-другому? Это мелкосерийное производство, применение робота здесь не рентабельно, невозможно даже, — поясняет мне Вячеслав Борисович.

**— А через сколько лет это управление сможет обойтись без человека?**

— Я думаю, этого не произойдет никогда. За последние несколько лет характер работы изменился, введены новые рабочие места, улучшились социально-бытовые условия, очень интенсивными темпами внедряется новое оборудование. Все это помогает сделать работу человека безопаснее. Но без человека это производство я себе не представляю.



Сердце любой установки — операторная, откуда и ведется весь процесс управления. Сегодня Новокуйбышевский НПЗ, внедряя, в первую очередь, безопасные условия работы, строит и поочередно внедряет операторные бункерного типа, где можно управлять процессом даже при ЧС. Степень защиты — это главное отличие новой операторной от старой. Один из таких — Центральный пункт управления на НК НПЗ.

Главное качество оператора — внимательность. В ЦПУ происходят процессы управления установками: каталитического риформинга с непрерывной регенерацией CCR, низкотемпературной изомеризацией, строящимся комплексом гидрокрекинга. Оператор на мониторе компьютера следит за всеми процессами, которые происходят на установке, все дистанционно.

В смене 10-11 человек. Глядя на десятки процессов нефтепереработки на экранах мониторов, не могла не спросить — что применяется здесь в защиту окружающей среды и задумываются ли об этом не экологи, а рабочие завода?

Ответ я получила. Как оказалось, сегодня с увеличением производственных задач, коллектив Новокуйбышевского НПЗ больше внимания в своей работе уделяет очистке воды. В 2018 году

был введен в эксплуатацию блок доочистки с мембранным био-реактором на сооружениях биохимической очистки сточных вод. Эта наиболее передовая на сегодняшний день технология обеспечивает высокую степень очистки и возврат воды в производственный цикл, что позволяет свести к минимуму потребление водных ресурсов.

Удивилась, увидев на столе рядом с компьютером бумажный журнал, который до сих пор ведут операторы. Даже в век компьютеризации это официально регламентировано. Все должно быть продублировано на бумаге.

## БЫВШИХ ЗАВОДЧАН НЕ БЫВАЕТ

На протяжении многих лет помощником в общественной жизни предприятия является заводской Совет ветеранов. Им можно только позавидовать. Главное, что даже на заслуженном отдыхе ветераны завода имеют все возможности для реализации своих смелых планов. Каждый из них отработал на заводе по несколько десятков лет, и несмотря на пенсию, они до сих пор в строю и выполняют очень важные задачи для своего предприятия. Свою миссию Совет ветеранов НК НПЗ обозначил просто — быть полезными, значимыми и нужными для родного завода!

С гордостью здесь рассказывают о социальной защищенности ветеранов завода, льготах и всевозможных гарантиях, мероприятиях и просто знаках внимания к праздникам.



— Основная задача нашего Совета — социальная и моральная поддержка ветеранов, организация их культурного досуга, — рассказывает председатель Совета ветеранов Новокуйбышевского НПЗ Людмила Степанюк. — У нас хороший коллективный договор между администрацией и профсоюзным комитетом, в котором есть целый раздел о ветеранах.

**— А какие меры поддержки наиболее востребованы?**

— Ежегодно ветераны предприятия пользуются правом оздоровиться в заводском санатории-профилактории, для ветеранов организуются специальные заезды, в год здесь проходят лечение порядка 170 человек. Большой популярностью у ветеранов пользуются организуемые заводом экскурсии по Волге, на территорию предприятия к нашему профессиональному празднику — День нефтяника. Особенную роль в жизни Совета играют всевозможные встречи и акции совместно с Советом молодых специалистов. Всё это даёт возможность встретиться с коллективом, быть в курсе заводской жизни. Организуются и культурные мероприятия: концерты, спектакли, новогодние вечера для ветеранов, на котором нас обязательно поздравляет руководство завода. Интересные мероприятия проходят в рамках Дня пожилого человека, в прошлом году, к примеру, акция проходила под девизом «Живите дольше», для участников работали несколько мастерских (скандинавская



ходьба, здоровое питание, народное творчество и другие секции). Интересов у наших ветеранов много. В прошлом году впервые ветераны приняли участие в отборочном туре конкурса «Роснефть зажигает звезды».

#### — А кроме культурно-спортивных мероприятий?

—Знаете, сколько к нам идет с вопросами? В Совете ветеранов НК НПЗ сегодня числятся более 2,5 тысячи ветеранов завода, со всеми мы ведем постоянную работу. Четыре раза в неделю в Совете ветеранов ведется прием, и наши активисты на связи постоянно. Порой круглосуточно. Ведь чаще всего нашим ветеранам нужно простое внимание. Мы тесно работаем со всеми службами нашего завода. Выверяем списки ветеранов, поздравляем с юбилейными датами или посещаем на дому. Сейчас уже начали готовиться к 75-летию Победы. Знаете, это работа для тех, кто любит людей. И это возможность чувствовать себя нужными и после выхода на пенсию.



Пользуясь возможностью, познакомилась и с Залом Трудовой Славы Новокуйбышевского нефтеперерабатывающего завода. Он существует с 1973 года.

— Здесь воплощен образ Новокуйбышевского НПЗ с начала его строительства и пуска первых установок до наших дней, — рассказывает мне Наталья Швец, методист Зала Трудовой Славы. Новокуйбышевский НПЗ – первый нефтеперерабатывающий завод-гигант в СССР, ведь до него строились либо масляный, либо топливный, либо нефтехимический заводы. К нам приходят посетители всех возрастов – от воспитанников детсадов до ветеранов. У нас есть экспозиция, посвященная участникам Великой Отечественной войны, но основная часть экспонатов принадлежит послевоенному времени. Особенно впечатляют образцы продукции, по-

лучаемой из нефти, есть отдельная выставка, посвященная заводскому профсоюзу. В этих стенах мы и знакомим с историей, и обучаем молодежь.



Меня впечатлила чертежная доска — символ докомпьютерной эпохи. Очень символичный экземпляр. На ней прикреплен бюллетень с названием «За технический прогресс». Прошлый век. Такой еще понятный, но уже далекий.



Выцветшие листочки тоненькой брошюры «Коллективный договор 1952 года». И вот он – свежий документ на 2017–2020 годы. Даже по объему страниц понятно – как меняется жизнь заводчан.



# ОХРАНА ТРУДА НЕ «ДЛЯ ГАЛОЧКИ», А ДЛЯ РЕАЛЬНЫХ УЛУЧШЕНИЙ УСЛОВИЙ РАБОТЫ ЗАВОДЧАН



*Алексей Ахметов - уполномоченный по охране труда. Пришел на завод в 1997 году, сразу после техникума.*

**работа. Согласовали с руководством, сделали заявку на оборудование. Пожалуйста, сейчас специалист работает с мобильной вытяжкой. Работа уполномоченных — это улучшение условий труда людей.**

Чтобы стать уполномоченным по охране труда, кроме доверия коллектива, Алексею понадобилось и обучение в учебном центре. После обучения выдали удостоверение, нагрудный знак, шеврон уполномоченного по охране труда.

Неоднократно Алексей был признан одним из лучших уполномоченных на заводе. Кроме этого, А. Ахметов неоднократно становился победителем на заводском конкурсе профмастерства, выступал в финале на межрегиональном этапе, занимал второе и третье места. До победы не хватило совсем чуть-чуть. Другой бы быстро успокоился, но не Алексей. У него есть мечта, и вполне достижимая – выиграть конкурс и стать лучшим в компании «Роснефть».

Уполномоченным по охране труда его выбрали коллеги по причине, что доверяют. Отказываться не стал, а потом очень понравилось. Я с любопытством посмотрела на Алексея – чем так вдохновляет охрана труда? Вот к примеру: идет производственный процесс, станки работают. Заезжает погрузчик, который привез, к примеру, оборудование для ремонта. Но у него в этот момент снизу картера капает масло. Он уехал, внимания не обратил. Следом за ним идет токарь, везет заготовку, у него один глаз на пульт, второй - на руку, где кран висит. Он наступает, в лучшем случае подворачивает ногу, в худшем – заготовка падает, врезается в станок. Несчастный случай и убытки производства. Работа уполномоченных по охране труда заключается не в том, чтобы написать больше бумажек, а вовремя заметить неполадку и устранить.

**По сути, это общественный контроль внутри коллектива. Служба уполномоченных для того и создана, чтобы помогать руководителю выявлять недочеты. Вот был случай: токарь обрабатывает чугун, вентиляционная вытяжка общая, обратился к уполномоченному с вопросом – почему бы не сделать для него отдельную вытяжку, очень пыльная**

*В 2019 году при проведении проверок активно применялся метод фото фиксации, что позволило использовать современные возможности документирования рейдов профсоюзных активистов. Серьезные несчастные случаи на производстве не допущены.*



# НАДЕЖНЫЙ, ЭФФЕКТИВНЫЙ, НАШ



*Таким видит профсоюз его лидер – Вячеслав Исаев*

*Вячеслав Исаев пришел на Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод в 1994 году слесарем по ремонту технологических установок. Пришел из сферы, далекой от нефтепереработки. По первому образованию Исаев – пилот гражданской авиации. Через некоторое время он уже мастер участка, начальник участка и так до начальника Ремонтного производства АО «НК НПЗ». В период работы на предприятии окончил два высших учебных заведения: Самарский государственный технический университет и Поволжский институт бизнеса.*

С 2015 года Вячеслав Исаев возглавляет Объединенную первичную профсоюзную организацию Акционерного общества «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод». Вячеслав Исаев является членом Общественного Совета при главе г.о. Новокуйбышевск и членом Общественной комиссии по труду и социальной политике при комитете по здравоохранению, демографии и социальной политике Самарской Губернской Думы.

Среди личных наград: Почетные грамоты руководства компании, благодарность Президиума РС Нефтегазстройпрофсоюза России, Почетная грамота ФНПР, Почетная грамота Российского Совета НГСП России, Почетная грамота МПО ПАО «НК «Роснефть», Благодарность Самарской Губернской Думы.

*2019 год принес в копилку Новокуйбышевскому нефтеперерабатывающему заводу победы в шести номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». НК НПЗ занял 1-е место в номинациях «За формирование здорового образа жизни в организации производственной сферы», «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности», 2-е место в номинациях «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы», «За развитие социального партнерства в организации производственной сферы», «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организации производственной сферы» и «За создание и развитие рабочих мест в организации производственной сферы».*

– Коллективный договор НК НПЗ, признанный одним из лучших среди предприятий отрасли, включает 61 льготу и гарантию, обеспечивая высокий социальный статус и уровень защищенности нефтепереработчиков. В этой работе по наполняемости нашего Коллективного договора, так же как и по другим направлениям нашей деятельности, хочу особо отметить поддержку наших инициатив Межрегиональной профсоюзной организацией Компании «Роснефть». Благодаря этой поддержке мы смогли существенно расширить льготы и гарантии Коллективного договора.

Объединенная первичная профсоюзная организация АО «НК НПЗ» входит в состав Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть» Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства с февраля 2008 года. Быть частью большой мощной профсоюзной организации, насчитывающей более 200 тыс. человек, накладывает немалую ответственность за свою работу, но и придает уверенности в завтрашнем дне. За время работы ОППО АО «Новокуйбышевский НПЗ» в составе МПО ПАО «НК «Роснефть» дан старт и обеспечена реализация многих масштабных социальных программ и проектов, направленных для защиты социально-трудовых прав и экономических интересов членов профсоюза – работников крупнейшего нефтегазового холдинга России.



– Я благодарен Председателю МПО ПАО «НК «Роснефть» Евгению Черепанову за активное участие в жизни всех профсоюзных организаций, в том числе и нашей. Особенно хочу отметить постоянную и эффективную работу по совершенствованию, развитию

и наполнению основного социального документа – «Шаблон «Типовой коллективный договор», обеспечивающий дополнительные льготы и гарантии для работников Компании, повышение их благосостояния и создание благоприятных условий для комфортного и безопасного труда.

Работа профсоюзов и администрации НК НПЗ отмечена дипломами Президиума Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза России за участие в конкурсе «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе в 2019 году». В номинации «За эффективную работу по организации и проведению детской оздоровительной кампании в 2019 году» был награжден детский оздоровительный лагерь им. Ю.А. Гагарина.

Особое внимание уделяется организации спортивно-оздоровительной работы среди заводчан и членов семей. При профкоме успешно работает коллектив по физической культуре и спорту. На предприятии создано более 30 секций и групп здоровья, в которых занимаются более 2000 заводчан и членов их семей. На высоком уровне организована заводская Спартакиада по 13 видам спорта. Спортсмены предприятия являются победителями городской, областной и корпоративной Спартакиад.

— С профсоюзом я познакомился в далеком 1987 году, когда поступил в летное училище гражданской авиации и автоматически стал членом профсоюза работников гражданской авиации. Этот билет у меня и сейчас, он мне дорог по сей день.

Тогда я профсоюзную деятельность не брал во внимание, а сегодня профсоюз для меня – это любимая работа. И выбор был осознанный, взвешенный. Я увидел в профсоюзной организации реальное дело, где могу приносить пользу людям. Это для меня и самовыражение, и развитие. У меня в жизни было два момента, когда я кардинально изменил жизнь.

Первый случился в 1994 году, когда я работал в авиационной фирме Урайавиа вторым пилотом самолета Ан-2. Это была мечта жизни, любимая работа – летное училище я закончил с отличием. В девяностых летать стало некуда, возить некого.

Я приехал в родной город Новокуйбышевск и начал все сначала. Заводскую жизнь я начал слесарем по ремонту технологических установок.

Второй – в 2015 году, когда я работал руководителем ремонтного производства, находясь на хорошем счету и как специалист, и как член трудового коллектива, заручившись поддержкой коллектива, получил предложение возглавить профсоюзную организацию. Это было не менее кардинальное изменение направления, чем когда-то в 90-х уход из авиации.

#### — Сложно было вникать?

— В первый год не отрывался от всевозможной литературы. Был поражен, какое количество знаний необходимо иметь руководителю профсоюзной организации для того, чтобы общаться с работодателями, для того, чтобы декларировать интересы трудового коллектива, для того, чтобы видеть, что эти интересы не ущемляются, для того, чтобы квалифицированно и грамотно представлять интересы трудового коллектива и делать так, чтобы в регламентирующих документах никто никого не обижал, и все было так, как положено по закону, и права наших работников соблюдались. Нужно было владеть очень большими знаниями, большим количеством информации по охране труда, правовым вопросам. Трудовой коллектив – один из главных ресурсов предприятия. И чем здоровее климат в коллективе, тем успешнее будет предприятие.

#### — Вы можете ответить на вопрос – почему люди вступают в профсоюзную организацию? Какова их мотивация?

— 94% работников предприятия – члены профсоюзной организации завода. Никакого административного ресурса. Конечно, процент членства в профсоюзной организации – это индикатор эф-

фективности работы профсоюзных организаций, но качество всегда было важнее количества. Люди нам верят, это главное. Наше предприятие насчитывает более 3,5 тыс. человек. Приходят молодые работники, которые с удовольствием вступают в профсоюз.

#### — Чему вам пришлось научиться прежде всего? Какого навыка у вас не было?

— У меня не хватало навыка общения с людьми. В профсоюзной организации количество людей, за кого я отвечаю, с кем общаюсь, чьи интересы должен представлять, измеряется уже в тысячах. И для того, чтобы эффективно коммуницировать, пришлось этому учиться. У нас существует определенная система обучения профсоюзного актива. Вопросам коммуникации уделяется первостепенное внимание.

#### — Что самое главное в этой коммуникации?

— Во-первых, нужно уметь слушать людей. Во-вторых, когда человек выходит с вами на контакт, он выстраивает какую-то линию поведения, у него свое видение и нужно обладать и практическими знаниями, и навыками ведения переговоров. Очень важно выстроить дискуссию, уметь аргументировать, а главное – помочь человеку, возможно и целому коллективу, решить проблему!

## КОРПОРАТИВНЫЙ ДУХ

#### — Вячеслав Борисович, для Вас есть понятие корпоративного духа?

— Для меня корпоративный дух – это некий фундамент, на чем строятся отношения в коллективе. Для нас главная ценность – это жизнь и здоровье наших работников. Корпоративный дух – это система правил, но система с душой. Тут как и в жизни – сначала мы правила запоминаем, учимся соблюдать, а потом они уже переходят на подсознательный уровень и становятся образом жизни.

#### — Каким вам запомнился 2019 год? Какие процессы внутри профсоюзной организации в приоритете?

— Год был непростым. Полным ходом продолжается реконструкция, строительство, мы развиваем наш завод, сохраняем и укрепляем трудовой коллектив. Основными направлениями работы в ушедшем году, в соответствии с принятой программой межрегиональной профсоюзной организации, были безопасность и охрана труда.

Среди значимых качественных результатов могу назвать практическое отсутствие обращений от работников в комиссию по трудовым спорам.



За 2019 год в комиссию поступило одно обращение, которое находится в стадии рассмотрения комиссии по трудовым спорам. Для меня это определенный индикатор благоприятного климата в коллективе. Да, конфликтные ситуации есть, но мы стараемся разобраться «на берегу» и не доводить до обращения в комиссию по трудовым спорам.

**— От вашей профсоюзной деятельности зависят экономические показатели?**

— На Новокуйбышевском НПЗ есть замечательная традиция – каждый квартал совместно с администрацией предприятия мы проводим экономическое соревнование между цехами, по группам. Подводим итоги, выявляя лучшие коллективы по различным показателям деятельности. Кроме переходящего кубка вручается еще и дополнительная премия цеху-победителю.

**— Коллективный договор изменяется?**

— Да, конечно, он же «живой» документ. Меняется вместе с различными нововведениями. Так, к примеру, в 2019 году в коллективный договор Новокуйбышевского НПЗ были дополнительно внесены 2 новых пункта, актуализирован 21 пункт (в соответствии с Шаблоном Типового Коллективного договора). КД дополнен 4 новыми категориями работников, пользующихся льготами. Новые пункты касались работников, которые ранее были выведены в непрофильные предприятия, и их социальная защищенность пострадала. Сейчас для них введены дополнительные льготы.

**— Если я попрошу назвать только что-то одно из поводов для гордости из жизни вашего профсоюзного коллектива?**

— Я назову профсоюзное мобильное приложение. Оно бесплатное, рассказывает о работе профсоюзной организации. И это не просто наши новости, но и важная информация. Например, актуальная редакция коллективного договора с функцией «поиск». Когда начинаешь людям создавать информационное поле,



у них пробуждается интерес. По опросу наших работников, каждый второй получает полезную информацию благодаря мобильному приложению.

**— Вы можете себе представить профсоюз через 100 лет, каким он будет?**

— Не могу, но мне кажется, он не сильно изменится. Ведь и сейчас профсоюзному движению более 100 лет. Меняются инструменты, а задачи остаются неизменными – защита интересов человека труда. К слову, только в Самарской области есть официальный профессиональный праздник – день профсоюзов Самарской области. Мы его празднуем 12 ноября.

**— Если помечтать, чего бы вы хотели нового в коллективном договоре, из области фантастики даже? Чего не хватает? Может, чтобы профсоюз отправлял работников отдыхать на Мальдивы?**

— На Кубу и в Португалию наши работники ездят, это составляющая политики Компании соцобеспечения работников, поэтому – это уже реальность. Наша работа и нацелена на то, чтобы число пунктов в коллективном договоре увеличивалось, и он всегда, независимо от финансирования, выполнялся в полном объеме.

До сих пор Новокуйбышевский НПЗ является центром притяжения. Первые городские улицы лучами сходятся к дороге, ведущей на проходную.

«Многие ходят пешком, город небольшой, все близко. Мне кажется – самая лучшая характеристика отношения к предприятию, когда люди с гордостью говорят: «Наш завод». И это дорогого стоит».



## **МОЛОДЁЖЬ: ИНИЦИАТИВА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, РЕЗУЛЬТАТ**

Молодых людей до 35 лет на Новокуйбышевском НПЗ работает 1300 человек, и практически все они состоят в профсоюзной организации. Многие на вопрос: «Почему выбрал Новокуйбышевский НПЗ?» отвечают, что завод – это уже семейное дело.

Молодежи на заводе немало, и все они принимают активное участие в жизни завода и профсоюза. Действует Совет молодых специалистов, в профсоюзной организации работает комиссия по работе с молодежью.

Члены комиссии вносят свои предложения по внесению изменений в раздел коллективного договора, касающийся молодежи. К примеру, был поднят вопрос о компенсации жилья иногородним молодым специалистам. Вопрос был решён. Большое направление работы – информирование. На ежегодном масштабном молодежном слете работников НК НПЗ и наших коллег из других дочерних обществ был введен профсоюзный блок, где в формате игры участники знакомы с профсоюзной деятельностью и профсоюзными лидерами.

Мероприятий немало, большинство из них – совместные. Из инициатив комиссии по работе с молодежью и советом молодых специалистов можно выделить мероприятие, которое прошло в оздоровительном лагере. Квест-игра была организована в рамках Года безопасности на Новокуйбышевском НПЗ и была направлена на популяризацию безопасного поведения среди детей и подростков. Эстафета включала семь площадок – «Пожарная безопасность», «Безопасность на дороге», «Электробезопасность», «Первая медицинская помощь», «Безопасность на заводе». На седьмой станции под названием «Пожарная команда – эстафета» ребятам было необходимо на скорость заполнить водой ведро маленьким стаканом и размотать пожарный рукав. Ответственными на станции были уполномоченные по охране труда и работники профильных подразделений нашего завода. Ребятам очень понравилось мероприятие, и в планах проводить его для каждой смены.





НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ  
НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ  
ЗАВОД



# ЗАБОТА О КОЛЛЕКТИВЕ – В ПРИОРИТЕТЕ

*Программы Новокуйбышевского НПЗ по укреплению здоровья работников и их семей, развития личностного потенциала важны, но еще важнее сохранить мотивацию персонала к работе и общественной деятельности.*

**За сезон успевает оздоровиться более 150 детей. Помимо процедур, каждый ребенок проходит обследование специалистов.**

ЦИФРА

Сегодня мало быть профессионалом. Но одна из главных компетенций – это иметь способность к обучению, способность к новациям. Большое и важное направление – профориентационная работа в рамках системы непрерывного образования «Школа-вуз-предприятие». В средней общеобразовательной школе №7 г.о. Новокуйбышевск, в которой создан «Роснефть»-класс, есть у учеников возможность дополнительного углубленного изучения химии и физики. Помимо этого, ребята активно общаются с молодыми работниками и специалистами, активно участвуют в заводских мероприятиях. На научно-практической конференции молодых специалистов завода ежегодно участвуют ребята из «Роснефть»-класса. Таким образом, они уже активные участники процесса. Результат этой работы уже заметен – после обучения молодые люди приходят работать на Новокуйбышевский НПЗ подготовленными. Участниками профориентационной работы НК НПЗ также являются Новокуйбышевский нефтехимический техникум и Самарский государственный технический университет.

В 1962 году Новокуйбышевский НПЗ открыл детский оздоровительный лагерь им. Ю. А. Гагарина. Неоднократно учреждение было отмечено дипломами различных конкурсов. 2019 год не стал исключением – в конкурсе Нефтегазстройпрофсоюза России у детского лагеря Новокуйбышевского НПЗ диплом победителя за лучшую воспитательную и оздоровительную программу.



На 55-летие учреждения в 2017 году было обустроено в лагере футбольное поле. Не меньшая гордость – 20-метровый бассейн. Несмотря на близость озера, погода не всегда располагает к купанию, а в бас-







сейне вода с подогревом и, что не менее важно, с высокой степенью фильтрации. Дети сюда приезжают с 6 и до 15 лет. В ближайшей перспективе строительство новой столовой и нового корпуса, что позволит увеличить количество отдыхающих за летний период.

К слову, и зимой детский лагерь не пустует – здесь организован прокат зимнего инвентаря для работников НК НПЗ. Каждые выходные заводчане со своими семьями приезжают насладиться активным отдыхом.

## САНАТОРИЙ-ПРОФИЛАКТОРИЙ «ДУБКИ»

Профилакторий является многопрофильным лечебным учреждением, здесь лечат заболевания опорно-двигательного аппарата, заболевания нервной и сердечно-сосу-

дистой системы. Спектр предлагаемых услуг является самым большим в Самарской области – физиотерапевтическое лечение, магнитная терапия, гидромассажные ванны, сухие углекислые ванны, криокапсулы и многое другое.

На территории профилактория находится уникальная скважина. Уровень оснащенности учреждения очень высокий. За год здесь оздоравливается более 1000 человек.

## БАЗА ОТДЫХА «УТЕС»

В прошлом году база «Утес» отметила свое 50-летие. База располагается на правом берегу Волги, на территории национального парка «Самарская Лука», площадь базы – 3 гектара. Доступная стоимость, комфортабельные домики, трёхразовое питание, разнообразная культурно-массовая и спортивная программа. За лето на «Утесе» отдыхают свыше 1500 заводчан и членов их семей.

К услугам отдыхающих – аквапарк, бильярд, настольный теннис, библиотека, комната детского творчества, организован прокат спортивного инвентаря, катамаранов.

На Новокуйбышевском НПЗ действует комплексный подход к сбережению здоровья персонала предприятия. Около 4 тыс. сотрудников НК НПЗ и членов их семей ежегодно пользуются льготной системой оздоровления на заводских объектах отдыха.



# ПОВОДЫ ДЛЯ ГОРДОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Уникальны благотворительные проекты, которые реализует компания «Роснефть» через дочерние общества, в том числе и через Новокуйбышевский НПЗ. Являясь градообразующим предприятием, НК НПЗ вносит весомый вклад в политику устойчивого развития региона – адресной благотворительной помощью учреждениям и посредством соглашения между правительством Самарской области и компанией «Роснефть».*

Э то уже более масштабные проекты. В 2019 году адресная помощь была оказана городской больнице на приобретение донорской почки и приобретение аппаратов для обследования. Были выделены денежные средства на ремонтные работы для главного городского стадиона «Нефтяник», на национальный парк «Самарская лука».

По Соглашению между компанией «Роснефть» и Самарской областью в 2017 году был построен ледовый дворец «Роснефть-арена». На средства компании были установлены памятники бывшим директорам заводов, почетным гражданам Новокуйбышевска, реализуется проект строительства новой городской школы.



За счет средств компании был построен и новый корпус детского сада «Буратино». Примечательно, что новые образовательные учреждения в Новокуйбышевске не строили 20 лет. Этими проектами вклад завода в социально-экономическое развитие территории не заканчивается.

3,5 тыс. работников завода и около 2,5 тыс. сотрудников подрядных организаций (а это тоже жители Самарского региона) делают весьма солидные отчисления в бюджет территории в виде налогов, которые также направляются, в том числе, на решение вопросов социально-экономического развития территории.



На такой небольшой территории, как Новокуйбышевск – 4 предприятия компании «Роснефть»: завод масел и присадок, нефтехимическая компания, НПЗ и катализаторный завод. Предприятия компании «Роснефть» вносят весомый вклад в политику устойчивого развития региона.

Помимо адресной поддержки Новокуйбышевский НПЗ проводит различные мероприятия. Приоритет всегда отдается экологии. Здесь всегда есть о чем сказать – на предприятии реализуется масштабная экологическая программа.

Шесть лет на территории городского парка проходит экологический фестиваль «Экофест», организатором которого выступает НК НПЗ при поддержке Администрации г.о. Новокуйбышевск. Целью мероприятия становится экологическое воспитание жителей, привлечение внимания к охране природы, знакомство с экобегущими технологиями. Помимо этого, несколько раз в год сотрудники предприятия выходят на субботники, убирают территории городских улиц, парков и скверов. В 2019 году в рамках Всероссийской акции «Зеленая весна» работниками Новокуйбышевского НПЗ и Администрации г.о. Новокуйбышевск была высажена аллея еловых деревьев.

Принцип информационной политики предприятия прост – важно быть открытыми и нацеленными на конструктивный диалог. О деятельности предприятия каждый житель города может полу-





чить информацию в любой доступной форме: на сайте компании «Роснефть», на официальных страницах в социальных сетях, печатных СМИ. Учитывая тот фактор, что благодаря Новокуйбышевскому НПЗ был построен город, возведены и построены различные социально-культурные учреждения, экономика города зависела от развития завода всегда. Этот показатель является основой и дальнейших задач предприятия – поддерживать и развивать.

В 2019 году в рамках Года безопасности на предприятии прошел ряд мероприятий, направленных на популяризацию безопасного поведения работников и повышения требований к охране собственного здоровья на рабочем месте. Одним из популярных мероприятий стал конкурс «Мисс Безопасность», который транслировал достижения сотрудниц НК НПЗ в сфере безопасности на рабочем месте, популяризации Золотых правил труда. Символично, что по итогам конкурса победительницей стала работница НК НПЗ, а по совместительству и уполномоченная по охране труда ОППО Тамара Пушкина.

## БЕЗОПАСНОСТЬ – В МОДЕ

Администрация завода и профсоюзная организация активно контролируют соблюдение правил техники безопасности и охраны труда. На сегодняшний день в профсоюзной организации 78 уполномоченных по охране труда, основными задачами которых является содействие созданию в структурных подразделениях здоровых и безопасных условий труда и осуществление контроля за соблюдением норм и правил по охране труда руководителями и работниками.

2019 год был объявлен на предприятии «Годом безопасности». Была поставлена задача – донести до всех заводчан ценности безопасного производства и необходимость повышения культуры труда.

В течение всего года под лозунгом «Безопасность – в моде!» шел конкурс «Мисс безопасность», в котором приняли участие 35 работниц. Организаторами мероприятия выступили администрация завода в партнерстве с профсоюзной организацией. Среди финалисток конкурса весомая часть – инженеры и уполномо-

ные по охране труда.

В конкурсе приняли участие работницы НК НПЗ – как рядовые работники, так и инженеры по ОТ. Ежемесячно открытым голосованием сотрудники выбирали «Мисс безопасность месяца».

В финале девушек ожидали два испытания. Первое – конкурс визиток, в котором участницы рассказали, с какими опасными факторами они могут столкнуться на своем рабочем месте и какие меры безопасности применяются для их устранения. Второй конкурс – угадать нарушения в известных кинофильмах. Конкурс подтвердил свою цель – соблюдая безопасность на работе, ты режешь себя и в жизни.



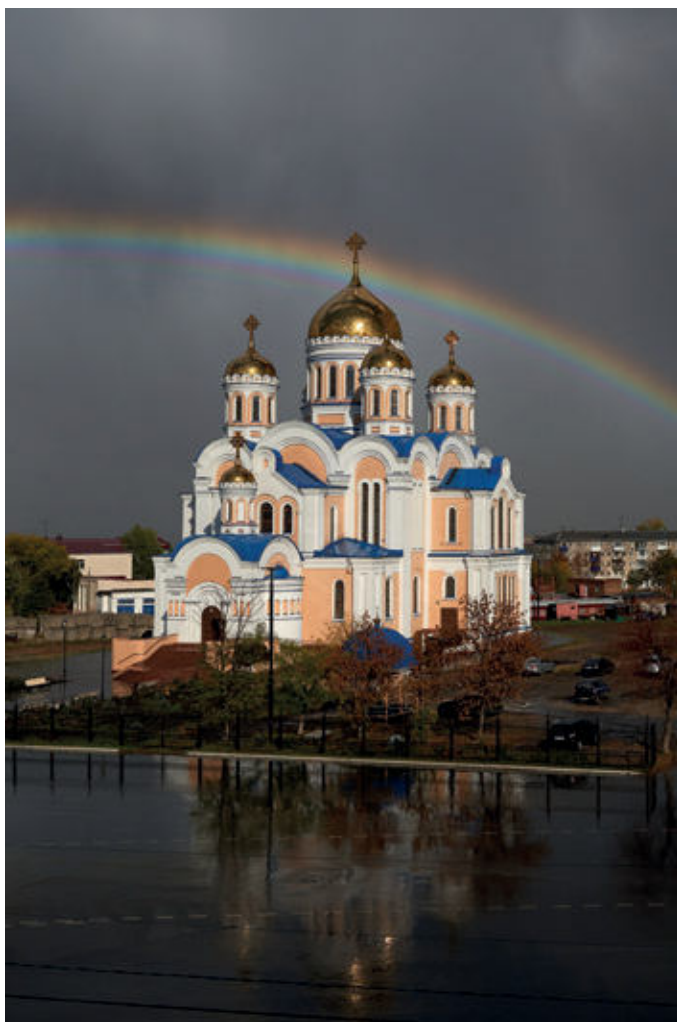
# ПРО ГОРОД



*Новокуйбышевск – первый в стране город, который после войны построен индустриальным методом. Изначально на этом месте планировался поселок численностью до 14 тыс. человек. Но масштабы строительства завода дали понять, что здесь будет город.*

Центр города довольно интересный, все дома не похожи друг на друга, потому что строились по индивидуальному плану. Такие величественные, с оригинальной лепниной. Памятник вождю революции Владимиру Ленину был поставлен в 1958 году, годом ранее был построен городской Дворец культуры. Он действительно не Дом, а Дворец. Чуть дальше от центра блочные и панельные дома различной модификации. В 1958 году город посетил Никита Хрущев. Увиденные им экспериментальные жилые дома и целые кварталы получили положительную оценку и немало способствовали экспансии нового метода строительства по всей стране. Так называемые «хрущевки» стали первой альтернативой баракам и палаткам, в которых жили рабочие и строители индустриальных моногородов, к каким относится Новокуйбышевск.





Несмотря на то что город промышленный, герб города очень романтичный. В центре его водяные лилии — символ города. Связано это с множеством озер на территории. Синий цвет символизирует воду. Основой города стали три села: Русские, Мордовские и Чувашские Липяги, аллегорически отражённые в гербе тремя цветками.

Храм иконы Умиления Божьей матери – самый красивый храм города. За церковью музыкальная школа имени Ю.А. Башмета. Очень символичная история. Городские власти обратились к маэстро с просьбой присвоить его имя Первой музыкальной школе. Он, к неожиданности для всех, дал согласие. С этих пор совместно с маэстро были реализованы многие проекты. Так начались «башметовские сезоны». Сначала в Самарской области, потом на канале «Культура». В 2009 году, во время очередного визита, родилась идея проведения Детской музыкальной академии России в Самарской области. Больше года ушло на обсуждение проекта. За это время в Самарскую область много раз прилетали сам Юрий Башмет и генеральный директор «Русского концертного агентства», выступившего одним из соорганизаторов Детской музыкальной академии, Дмитрий Гринченко. Помещения для мастер-классов и концертов с удовольствием предоставили музыкальные школы Самары, Тольятти и Новокуйбышевска. Концертными площадками проекта, помимо ДМШ имени Ю.А. Башмета, стали Самарская государственная филармония, Дворец культуры Новокуйбышевска, ДМШ № 4 Тольятти. Один из концертов Детской академии прошел в Новокуйбышевском парке Победы.



В 1969 году в городе был построен первый в стране экспериментальный 144-квартирный 9-этажный дом из керамзитобетона. Его особенностью стало то, что вес конструкции здания был снижен на 3 тыс. т (на 36%), при этом трудоёмкость работ при строительстве и стоимость сокращалась в пять раз.

При этом в доме были предусмотрены большие лестничные площадки и широкие лестничные марши, в большинстве квартир были ликвидированы проходные комнаты, расширены коридоры, увеличена площадь кухонь. Благодаря техническим нововведениям удалось улучшить звукоизоляцию, тепловой комфорт, устранить водопроницаемость и продуваемость наружных ограждений, появились «плавающие» полы и многое другое. И это ещё не всё. В первом экспериментальном доме для удобства жильцов были оборудованы лифты и мусоропроводы в каждом из четырёх подъездов.

В целом, Новокуйбышевск – уютный компактный город, со своей историей и традициями, в котором царит атмосфера доброй малой Родины. В городе строится жильё, спортивные объекты, появляются новые достопримечательности. Среди горожан немало известных за пределами области и страны спортсменов и деятелей культуры, политиков и бизнесменов.

Удобный для жизни город, который обязан не только появлением, но и развитием нефтепереработки. Сегодня – это один из перспективных центров нефтехимии.





## ЖУРНАЛ «НГСП-ИНФОРМ»

Выпуск № 1 (244), 2020 год  
Дата выхода 31 января 2020

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

Главный редактор: Александр Корчагин  
Выпускающий редактор: Светлана Романовская  
Вёрстка, дизайн: Сергей Сизов

Тираж: 2 500  
Распространяется бесплатно.

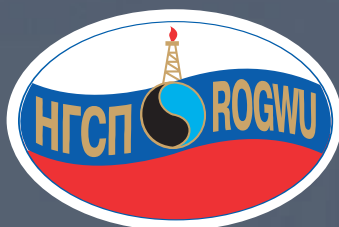
Адрес редакции: 119119, Москва,  
Ленинский проспект, 42, +7 (495) 938–87–96,  
+7 (495) 930–96–01 (факс)

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  
Фото из открытых источников.





**НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ**  
**WWW.ROGWU.RU**



**ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ ГАЗЕТА**  
**ЛАСТОЧКА**

