

НГСП - ИНФОРМ



ОКТАБРЬ 2019



ЮБИЛЕИ:
ОАО «КАЛИНИНГРАДГАЗИФИКАЦИЯ»

КОНКУРС ПРОФМАСТЕРСТВА:
ПАО «ТАТНЕФТЬ»

**СОБЫТИЕ: ПОДПИСАНИЕ
СОГЛАШЕНИЯ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ
С ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТЬЮ**

**ПРОЕКТ
ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ:
АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ»**



**ГЛАВНАЯ ТЕМА:
СТАРТ ПЕРЕГОВОРОВ
ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ**

	ГЛАВНАЯ ТЕМА
4-7	В ИНТЕРЕСАХ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА
	СОБЫТИЕ
8	НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ ЗАКЛЮЧИЛ СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ПРАВИТЕЛЬСТВОМ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
9-10	КАСПИЙСКАЯ ТЕМА: ОБСУЖДЕНИЕ И РЕШЕНИЯ
	ОБУЧЕНИЕ
11-12	СЕМИНАР ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
13-14	ИНФОРМАЦИОННЫЙ СЕМИНАР «ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В 2019-2020ГГ.» ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЧЛЕНОВ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННЫХ КОМИССИЙ
	АКТУАЛЬНО
15-19	ОБЗОР ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО БУХГАЛТЕРСКОМУ И НАЛОГОВОМУ УЧЕТУ НА 2019 - 2020 ГГ
	ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ
20-21	УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЙ: ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ
	ПРОФСОЮЗ В ЦИФРАХ
22-25	ОРГАНИЗАЦИОННО - ПРОФСОЮЗНАЯ РАБОТА: ЧТО? КАК? ЗАЧЕМ?
	РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ
26-27	ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» 2019
28-29	КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПАО «ТАТНЕФТЬ»
	ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ
30-32	МАРИНА УГАЙ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ППО АО «КУЙБЫШЕВСКИЙ НПЗ»
33-35	АЛЕКСАНДР ИВАНОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОППО ООО «РН-РЕМОНТ НПО»
	ЮБИЛЕИ
36-39	АО «КАЛИНИНГРАДГИЗАЦИКАЦИЯ» 70 ЛЕТ
	НИЗКИЙ ПОКЛОН, ВЕТЕРАНЫ
40-41	ЮРИЙ МИХАЙЛОВИЧ ТОРХОВ
	ИСТОРИЯ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ: ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ
42-44	ПИОНЕРЫ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ: МУРАВЛЕНКО
	ЗДОРОВО ЖИВЕМ
45	ПРОГРАММА «ЗДОРОВЬЕ» «СИБУР ПРОФСОЮЗА»
46-65	ПРОЕКТ ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ. АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ»



Дорогие друзья, вы держите в руках пятый в этом году номер нашего журнала. Главная тема – заседание Российского Совета профсоюза, в фокусе внимания которого вопросы организационного строительства и проект Отраслевого соглашения. Кроме того, в этом номере вы узнаете о выполнении коллективных договоров и Отраслевого соглашения. Отдельно хотелось бы сказать об информационной политике Профсоюза, которую в последнее время мы часто обсуждаем с коллегами. Сейчас век информационных технологий, практически все давно «в онлайн», читают на бегу, смотрят, слушают новости с телефона. Насколько эти новости остаются в нашей памяти? Как долго живет пост в социальной сети? Но давайте не забывать, что изначально функция СМИ – просветительская. Сегодня рынок печатных СМИ сокращается, закрываются газеты, журналов осталось единицы. Именно поэтому ценность печатных СМИ повышена до эксклюзивности. Немногие себе могут позволить делать журналистику: общаться с людьми, брать интервью, делать обзор или аналитику. Среди них и «НГСП-информ». Именно публицистика – это основа летописи жизни компаний, отрасли. Журнал «НГСП-информ» будет развиваться, но для этого нужны и ваши предложения.

**АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ**

В ИНТЕРЕСАХ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА



ДАН СТАРТ ПЕРЕГОВОРАМ ПО ПОДГОТОВКЕ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РФ НА ОЧЕРЕДНОЙ ПЕРИОД. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПЕРЕГОВОРОВ – СОХРАНИТЬ СУЩЕСТВУЮЩИЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ, ПРИВЛЕЧЬ МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТОДАТЕЛЕЙ К РАБОТЕ НАД СОГЛАШЕНИЕМ.

19 сентября в центральном офисе Нефтегазстройпрофсоюза России состоялось заседание Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Эта дата – официальное начало коллективных переговоров с работодателями.

Срок действующего Отраслевого соглашения истекает 31 декабря 2019 года. Работа над новым Отраслевым соглашением началась 9 апреля 2019 года с проведения в Москве Конференции «Социальное партнерство на отраслевом уровне: проблемы и решения». Инициатором выступил Нефтегазстройпрофсоюз России и Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности. В рамках Конференции были выявлены основные приоритеты при заключении отраслевого соглашения.



**АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ:**



«Начало переговоров – это важная точка отсчета для Профсоюза, ведь Отраслевое соглашение – основной документ, определяющий взаимоотношения в социально-трудовой сфере для всего нефтегазового комплекса России. Именно от него зависят

льготы и гарантии для миллионов нефтяников и газовиков. И наша задача их сохранить и приумножить. Мы вели активную подготовку к переговорам, собирали предложения от структурных организаций.

В проекте Отраслевого соглашения, который подготовила наша сторона, есть новый раздел, посвященный вахтовому методу организации работ. Пока многие моменты в этой сфере не урегулированы законодательством и чрезвычайно важно закрепить их в Соглашении. Также будем предлагать раздел о гарантиях и компенсациях для лиц предпенсионного возраста в свете последних событий, связанных с повышением пенсионного возраста».

**ПАВЕЛ ЗАВАЛЬНЫЙ, ПРЕЗИДЕНТ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ОТРАСЛЕВОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ:**



«Мы должны принять такой документ, который бы максимально устраивал обе стороны. Соглашение должно нас объединять. У нас общая задача, обозначенная Президентом страны – развивать, поддерживать, защищать наш главный ресурс – человека. В течение 3-х месяцев мы будем вести активную работу по

привлечению компаний к работе над проектом Соглашения».

Участники заседания утвердили структуру Отраслевого соглашения. Оно будет состоять из 17 разделов: заработная плата, охрана труда, содействие занятости, работа с молодежью, работа с лицами предпенсионного возраста и ряда других. Комиссия приняла план своей работы по подготовке и заключению Отраслевого соглашения. Подписание документа намечено на середину декабря текущего года на площадке Министерства энергетики Российской Федерации с участием в церемонии Министра энергетики Александра Новака.

**КИРИЛЛ БОГУШ, ЧЛЕН ОТРАСЛЕВОЙ
КОМИССИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗ»:**



– Мы ждем цивилизованного диалога, основанного на коллективной позиции. Уверен, что мы найдем общие точки соприкосновения.

**ВЛАДИСЛАВ ЗОТОВ, КООРДИНАТОР
ПРОФСОЮЗНОЙ СТОРОНЫ ОТРАСЛЕВОЙ
КОМИССИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА:**



– Мы ожидаем от этого документа большей конкретики для членов Профсоюза. Есть надежда, что заключением Отраслевого соглашения мы подтвердим соблюдение принципов

социального партнерства, уже выработанных в компаниях, которые должны быть сохранены и приумножены.

**АЛЕКСАНДР ШАГОВ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА
ДЕПАРТАМЕНТА ПАО «ГАЗПРОМ»:**



– При подготовке Соглашения необходимо помнить, что в основе взаимоотношений работника и работодателя лежит договор. И я делаю акцент на этом слове, согласно которому обе стороны имеют права и обязанности. Мы не должны забывать, что и у работника есть обязанности по качественному выполнению своих обязательств, а не только у работодателя. Работодатель готов платить достойную заработную плату, готов защищать тех работников, которые качественно исполняют свои должностные обязанности в соответствии с трудовым договором.

**ДМИТРИЙ ЧАСОВНИКОВ, ЧЛЕН ОТРАСЛЕВОЙ
КОМИССИИ, МЕНЕДЖЕР ДЕПАРТАМЕНТА КАДРОВ
ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»:**



– В этом процессе самое главное – диалог. Я верю, что эти переговоры станут началом для большой работы по дальнейшему улучшению. Ведь даже после заключения Отраслевого соглашения никто не отнимает у нас права его совершенствовать.

НАДЕЖДА ИВЧЕНКО, ЧЛЕН ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «ЛУКОЙЛ»:



– Мы понимаем, что Отраслевое соглашение – это самое важное, что есть сегодня для членов Профсоюза. Это основа для коллективных договоров на предприятиях. Профсоюзным организациям необходимо, чтобы Соглашение было сильным. Это позволит проще договариваться с работодателями в нефтегазовых компаниях. ПАО «ЛУКОЙЛ» выполняет все, что включено в Соглашение между нашей профсоюзной организацией и компанией, сейчас этот документ гораздо шире, чем проект Отраслевого соглашения. Мы не должны допустить, чтобы Отраслевое соглашение было выхолощено и в нем остался лишь самый минимум.

ВЛАДИМИР КОСОВИЧ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА:



– Думаю, что во главе угла в работе над Соглашением должна быть забота о человеке труда. Хочу напомнить, что наше Отраслевое соглашение действует уже 27 лет. И если первые 20 лет количество тех или иных норм, улучшающих условия труда, прибавлялось,

то в последние годы в связи с непростой экономической ситуацией уровень защиты работников несколько уменьшился. Поэтому итогом нашей совместной работы должно стать не просто улучшение положений трудового законодательства, а закрепление весомых социально-экономических льгот, гарантий и компенсаций для трудовых коллективов наших компаний в соответствии с запросами времени.

ВЯЧЕСЛАВ ХАРИТОНОВ, ЧЛЕН ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «СИБУР ПРОФСОЮЗ»:



– Во главу угла обсуждения Отраслевого соглашения необходимо ставить работника, его интересы.

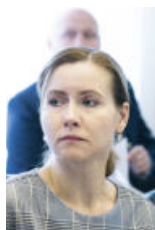
ДМИТРИЙ ЛЮБИМОВ, ЧЛЕН ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ, НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ПАО «ТРАНСНЕФТЬ»:



– При обмене мнениями по тем или иным вопросам не надо забывать

про аргументацию.

ТАТЬЯНА НЕДАШЕВСКАЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА – НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ДЕПАРТАМЕНТА ЗАКОНОПРОЕКТНОЙ РАБОТЫ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МИНИСТЕРСТВА ЭНЕРГЕТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:



– Если в результате переговоров возникнут неразрешимые вопросы, которые потребуют нейтральной площадки, то Минэнерго России готово выступить в роли такой площадки.

ТАТЬЯНА ЗАЙЦЕВА, ЧЛЕН ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СУРГУТСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА:



– Важно, чтобы в процессе формирования содержания Соглашения принимало участие как можно большее количество компаний. Это позволит получить консолидированное мнение различных организаций.

ЕВГЕНИЙ ЧЕРНЫШОВ, ЧЛЕН ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ООО «СОЮЗ НЕФТЕГАЗПРОМЫШЛЕННИКОВ»:



– Споры по Отраслевому соглашению было всегда много и всегда мы находили решение. Пожелание одно – не упираться по каким-то вопросам, искать компромисс. Отраслевое соглашение нужно обеим сторонам.

ГУМАР ЯРУЛЛИН, ЧЛЕН ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «ТАТНЕФТЬ»:



– Отраслевое соглашение служит фундаментом для коллективных договоров компаний.

ОСНОВНЫЕ ИТОГИ ПЕРВОГО ПОЛУГОДИЯ 2019 ГОДА

В первом полугодии 2019 года произошло замедление экономического роста до 0,7 % г/г по сравнению с ростом на 2,3 % г/г в 2018 году.

Это связано в основном с замедлением роста в мировой экономике, повышением ставки НДС, уменьшением бюджетных расходов в реальном выражении и ускорением инфляции.

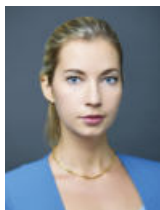
Социальные показатели также не демонстрировали роста. Динамика реальных располагаемых доходов оста-

лась отрицательной (-1,3% за 1 полугодие 2019 года).

Согласно данным прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов по большинству показателей социальной сферы ожидается ухудшение по сравнению со сценарными условиями. Так, в 2019 году реальные располагаемые доходы населения вырастут только на 0,1%, тогда как ранее речь шла о росте в 1%.



СВЕТЛАНА ЕСАУЛОВА, НАЧАЛЬНИК



СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОТДЕЛА АППАРАТА ПРОФСОЮЗА:

– Первоначально от присоединения к Отраслевому соглашению

отказались более 600 организаций, однако из них примерно 40% направили отказ либо вне установленных законодательством сроков, либо без проведения консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации. На организации, которые не направили мотивированный отказ либо направили его с нарушением предусмотренного порядка, распространяется действие Отраслевого соглашения. После внесения изменений в Соглашение в апреле 2018 года у организаций, ранее отказавшихся от присоединения к нему, появилась возможность присоединиться на особых условиях, с одновременной приостановкой действия отдельных пунктов Соглашения. Такой возможностью уже воспользовались более 80 организаций ПАО «Роснефть».

ЦИФРА: НА 1 ЯНВАРЯ 2017 ГОДА КОЛИЧЕСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ В НЕФТЕГАЗОВОМ КОМПЛЕКСЕ ПО РАЗЛИЧНЫМ ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДУЮЩЕЕ: ДОБЫЧА СЫРОЙ НЕФТИ И ПРИРОДНОГО ГАЗА И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ В ЭТИХ ОБЛАСТЯХ - **5048** ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРОИЗВОДСТВО НЕФТЕПРОДУКТОВ - **1811**, ПРОИЗВОДСТВО ХИМИЧЕСКИХ ВЕЩЕСТВ - **4638**, ТРАНСПОРТИРОВАНИЕ ПО ТРУБОПРОВОДАМ НЕФТЕПРОДУКТОВ - **43**, ТРАНСПОРТИРОВАНИЕ ПО ТРУБОПРОВОДАМ НЕФТИ - **145**, ТРАНСПОРТИРОВАНИЕ ПО ТРУБОПРОВОДАМ ГАЗА - **332**.

В первом полугодии 2019 года отмечается значительный разрыв между номинальной заработной платой, выросшей за полугодие на 7%, и реальной заработной платой, показавшей рост лишь в 1,8%.

В первом полугодии 2019 года отмечается значительный разрыв между номинальной заработной платой, выросшей за полугодие на 7%, и реальной заработной платой, показавшей рост лишь в 1,8%.

В первой половине 2019 года темп роста среднемесячной заработной платы в добыче сырой нефти и природного газа составил 6,6%; в предоставлении услуг в области добычи нефти и природного газа - 4,5%; в производстве нефтепродуктов наблюдалось снижение на 12,4%; в производстве химических веществ и химических продуктов рост составил 11,6%.

Индексация заработных плат в крупных нефтегазовых компаниях проводилась, как правило, с 1 января или с 1 апреля 2019 года. Размер индексации составил от 3% до 7%.

В ряде компаний индексация заработной платы осуществлялась дифференцировано в зависимости от региона присутствия и уровня квалификации работников.

В первом полугодии 2019 года были выявлены факты отсутствия индексации заработной платы на предприятиях, установления минимальных тарифных ставок ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения и, как следствие, занижения тарифной части оплаты труда.

В ряде организаций были нарушены сроки выплаты заработной платы. Задержка выплаты заработной платы, как правило, составляла от 3 до 10 дней. Нарушения устранялись в досудебном порядке путем переговоров с работодателями.

НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ ЗАКЛЮЧИЛ СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ПРАВИТЕЛЬСТВОМ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

9 СЕНТЯБРЯ 2019 ГОДА В МОСКВЕ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ ЗАКЛЮЧИЛ СОГЛАШЕНИЕ С ПРАВИТЕЛЬСТВОМ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ. ДОКУМЕНТ ПОДПИСАЛИ ГУБЕРНАТОР ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ АЛЕКСАНДР МООР И ПРЕДСЕДАТЕЛЬ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН.

Основная цель Соглашения – совершенствование социального партнерства в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном, региональном и отраслевом уровнях, защита социально-трудовых прав и экономических интересов лиц, работающих и проживающих в Тюменской области.



Фото пресс-службы Губернатора Тюменской области

АЛЕКСАНДР МООР, ГУБЕРНАТОР ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ:

«Социальное партнерство с профсоюзными организациями помогает совместно решать в регионе вопросы занятости, защиты социальных и трудовых прав работников, повышения их квалификации и многие другие. Благодарю Нефтегазстройпрофсоюз России за инициативу расширения такого сотрудничества. Сегодня нефтегазовая сфера развивается. В частности, в

Тюменской области по итогам 2018 года отмечен рост на 13 процентов. Работники коллективов этой отрасли должны чувствовать, что этот экономический рост транслируется и на них в своевременной выплате и увеличении заработной платы, улучшении условий труда, и здесь роль профсоюзов и власти очень большая. Уверен, в рамках Соглашения нам удастся найти совместные проекты, которые позволят работать над задачами, поставленными Президентом России».

Среди главных направлений работы стороны Соглашения выделили сохранение действующего уровня гарантий и компенсаций, совершенствование законодательства, в том числе и в части применения вахтового метода организации работ.

Стороны также договорились информировать друг друга о готовящихся изменениях в законодательстве Российской Федерации, законодательстве Тюменской области, касающихся трудовых прав работников, действующей системы их социальной защищенности,

готовить предложения в проекты федеральных нормативных правовых актов, затрагивающих интересы лиц, работающих и проживающих в Тюменской области, взаимодействовать при проведении публичных мероприятий, затрагивающих интересы Сторон.

КАСПИЙСКАЯ ТЕМА: ОБСУЖДЕНИЕ И РЕШЕНИЯ



ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТАЮЩИХ В КАСПИЙСКОМ РЕГИОНЕ. 24 СЕНТЯБРЯ 2019 ГОДА В СТАМБУЛЕ (ТУРЕЦКАЯ РЕСПУБЛИКА) ВПЕРВЫЕ ПРОШЛА ВСТРЕЧА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗОВ, ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ В РЕШЕНИИ ВОЗНИКАЮЩИХ ВОПРОСОВ В СФЕРЕ ТРУДА И ЭКОЛОГИИ В СВЯЗИ С ОСВОЕНИЕМ НЕФТЕГАЗОВЫХ РЕСУРСОВ КАСПИЙСКОГО МОРЯ.

Организовал переговоры Глобальный союз IndustriALL, объединяющий профсоюзы стран прикаспийского региона, включая Нефтегазстройпрофсоюз России. Помимо них в данном мероприятии приняли участие и другие представители членских организаций Глобального союза IndustriALL – профсоюзные лидеры «нефтегазовых» профсоюзов Норвегии («IndustriEnergi»), Грузии (Профсоюз работников нефтяной и газовой промышленности Грузии) и Турции («Petrol-IS»). Их участие в данных переговорах обусловлено сосредоточением интересов в

Каспийском регионе многих нефтегазодобывающих компаний, представляющих более двух десятков государств мира.

Участники переговоров затронули широкий спектр вопросов, связанных с общими проблемами энергетического сектора в мире и новыми вызовами для профсоюзов, отдельно остановившись на Каспийском регионе и деятельности нефтегазовых компаний в связи с освоением его недр. При этом акцент был сделан на вопросах охраны труда при шельфовых разработках, безопасности производства работ и проблемах экологиче-

ской безопасности на Каспии, а также роли глобальных профсоюзов в их решении.

В ходе развернувшейся дискуссии заместитель Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Владимир Косович проинформировал участников встречи об основных положениях подписанной главами пяти прикаспийских государств в августе 2018 года Конвенции о правовом статусе Каспия, особо остановившись на отдельных ее нормах, посвященных вопросам разведки и разработки ресурсов дна и недр. Кроме того, Владимир Косович предоста-

вил подробную информацию о деятельности российской компании ПАО «Лукойл» по освоению месторождений Каспийского моря на протяжении более чем двух десятилетий, включая такие вопросы, как экологическая безопасность, создание комфортных условий труда и отдыха персонала, обучение работников безопасным методам ведения работ и другие.

Подобное внимание к деятельности, по существу, единственной российской компании, осуществляющей разработку нефтегазовых месторождений на Каспии, вызвано тем фактом, что этот регион обладает ценным биологическим разнообразием, определяющим наличие уникальных биоресурсов, служит местом зимовки, размножения и транзита для миллионов птиц, имеет исключительно важное рыбохозяйственное значение. Поэтому в политику ПАО «Лукойл» заложен принцип «нулевого сброса», исключающий попадание каких бы то ни было отходов в море. В соответствии с этим принципом все отходы с буровых платформ компании вывозятся на берег для дальнейших обезвреживания и утилизации.

Общезвестно, что повышенная степень риска проводимых на континентальном шельфе работ по обустройству и эксплуатации месторождений нефти и газа предъявляет особые требования к организации системы мониторинга природных процессов и состояния окружающей природной среды. Особый интерес участников вызвал тот факт, что в рамках системы производственного экологического мониторинга с 2009 г. ПАО «Лукойл» проводит комплексный спутниковый мониторинг, основной задачей которого является выявление нефтяного загрязнения акватории в районах производственной деятельности компании. При этом докладчик особо подчеркнул, что в отечественной практике еще не было случая, когда данные космических наблюдений использовались для решения задач

производственного экологического мониторинга, осуществляемого в соответствии с действующим законодательством самими предприятиями, деятельность которых представляет потенциальную угрозу для окружающей среды.

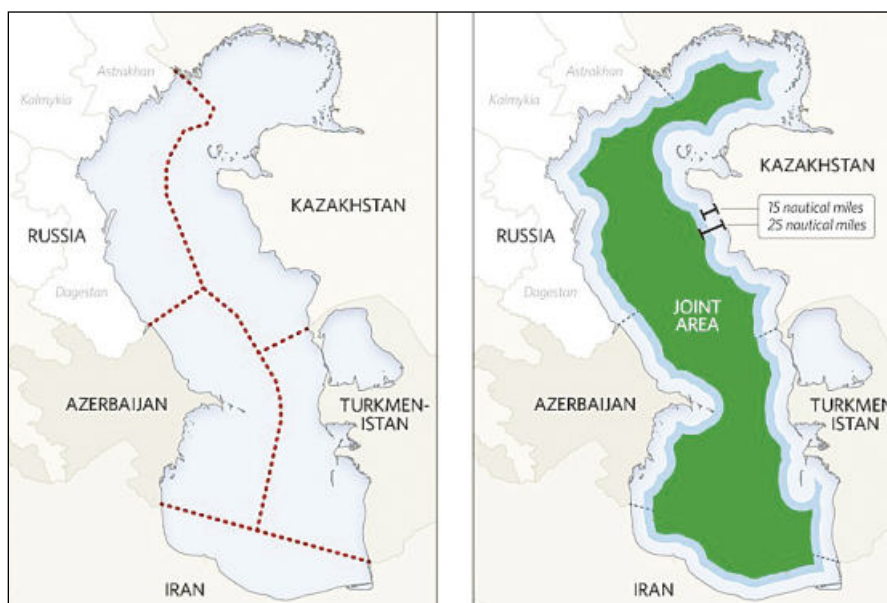
Так, важной составляющей проводимых экологических мероприятий является мониторинг птичьего населения на лицензионных участках ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть», включая о. Малый Жемчужный (памятник природы федерального значения), где организовано получение данных по состоянию ресурсов и местообитаний птиц.

ПАО «Лукойл» также внедряет новые методологические подходы к оценке фактического воздействия нефтегазодобывающей деятельности на окружающую среду, в особенности на биологические объекты. К ним, в частности, относится создание системы стационарных станций производственного экологического мониторинга, которые располагаются в непосредственной близости от стационарных морских добывающих платформ. Владимир Косович выразил уверенность, что ПАО «Лукойл» и впредь будет проводить мероприятия, направленные на дальнейшее совершенствование системы эко-

логической безопасности и продолжать свою работу, соблюдая принцип эколого-экономического равновесия.

Отдельно участниками встречи была отмечена важность и значение совместных действий в рамках вновь заключенного в 2018 году между ПАО «Лукойл», Глобальным союзом IndustriALL, Нефтегазостройпрофсоюзом России и профобъединением ПАО «Лукойл» Глобального рамочного соглашения применительно к большей эффективности решения целого ряда вопросов охраны труда и экологической безопасности, возникающих как у работодателей, так и у работников компаний, действующих в Каспийском регионе. Представители профсоюзов отметили насущную необходимость заключения аналогичных Глобальных рамочных соглашений и с другими компаниями, занимающимися освоением нефтегазовых ресурсов Каспийского моря.

В завершении встречи все участники согласились с тем, что, поскольку тема «каспийского региона» требует более глубокого, детального обсуждения, то необходимы дальнейшие переговоры в различных форматах при «посредничестве» Глобального союза IndustriALL.



СЕМИНАР ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ



**С 22 ПО 27 СЕНТЯБРЯ
 В КАЗАНИ ПРОХОДИЛ
 СЕМИНАР ДЛЯ ТЕХНИЧЕСКИХ
 (ГЛАВНЫХ ТЕХНИЧЕСКИХ)
 ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА
 НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА
 РОССИИ С РАБОЧЕЙ ТЕМОЙ
 «АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ
 ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
 В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА.
 ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ
 В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
 БЕЗОПАСНОСТИ».**

В первый день работы семинара 23 сентября выступала Екатерина Кузнецова – заместитель директора Центра исследований охраны труда и здоровья ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России с информацией о предстоящих изменениях в законодательстве в области охраны труда. Спикер обратила внимание на изменение самой концепции законодательства в области охраны труда: превентивный подход (системное выявление и устранение опасностей травмирования и заболеваний), интегрированная система управления охраной труда, информированность и вовлеченность всего персонала в обеспечение безопасности на производстве (работники – ключевой элемент), личная приверженность топ-менеджеров к обеспечению безопасности на производстве.

Также Екатерина Кузнецова рассказала о новой системе управления охраной труда на основе

системы государственного управления и приоритета профилактики производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, а также работы с «человеческим фактором».

Особенно живой интерес, вызвавший дебаты, был проявлен при обсуждении темы: «Стремление к «нулевому травматизму». Все участники отметили, что на сегодняшний день практически все руководители организаций нефтегазового комплекса уделяют больше внимания мероприятиям, направленным на приверженность стратегии нулевого травматизма. Если в организации внедрена и эффективно функционирует система управления охраной труда, основанная на управлении рисками, это может служить свидетельством о приверженности к стратегии компании, т.к. комплекс мер по управлению рисками направлен на снижение и (или) предотвращение травматизма.

24 сентября состоялось выступление Валерия Бубнова – доктора медицинских наук, члена-корреспондента Академии военных наук, директора автономной некоммерческой организации «Национальный центр обучения навыкам оказания первой помощи «Школа Бубнова». В этот день все участники в активном режиме изучали теоретические навыки, а затем приняли участие в практических занятиях на манекенах «Гоша» и «Гаврюша» по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании инородными предметами, потере сознания. Также были проведены занятия по оказанию первой помощи пострадавшему с возможными переломами и потерей сознания, наложению шины, укладки пострадавшего на «ковшовые» носилки. В процессе обучения были даны навыки применения дефибрилятора и извлечения инородных тел из верхних дыхательных путей. Из участни-



ков семинара было сформировано две команды, между которыми было проведено соревнование по оказанию первой помощи пострадавшим в разыгранной нестандартной ситуации. По окончании лекционного дня всем участникам Валерий Бубнов вручил памятные сертификаты о прохождении начального курса по оказанию первой помощи пострадавшим.

25 сентября перед участниками выступал Григорий Горбунов с актуальной тематикой: «Проверка надзорным органом – обязательный аспект организации». Цель доклада – дать информацию о подготовке к проведению проверки государственной инспекцией труда, минимизации потерь, порядок подготовки и оспаривание результатов. Также Григорий Горбунов в своём выступлении рассказал аудитории, какие основные действия и документы необходимо подготовить для предстоящей проверки государственным инспектором.

Весь день вся аудитория была в постоянном контакте с преподавателем, который предварительно распределил участников на группы. У каждой группы было

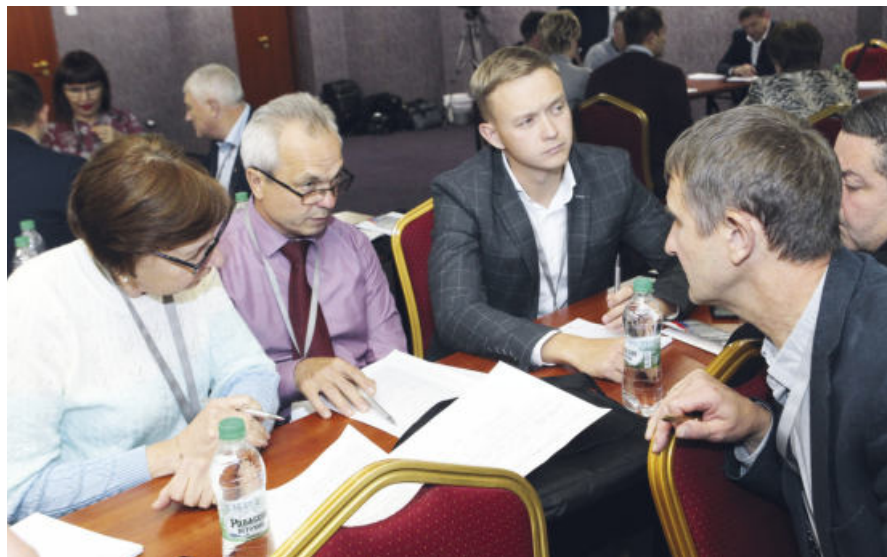
своё задание, одни были проверяющими, другие – проверяемыми, после выполнения задания группы менялись ролями. После проведения практических занятий проводилась работа «над ошибками», предлагались пути решения проблемного вопроса с определением правильного решения и его обоснованием.

Перед закрытием семинара по традиции состоялся круглый стол. Проведение семинара – дополнительная возможность

собраться всем составом технической инспекции труда Нефтегазстройпрофсоюза России, обсудить возможные проблемные вопросы, которые возникают в процессе работы технического инспектора труда при работе с надзорными организациями, особенно при расследовании несчастных случаев. Также одной из целей семинара является обмен лучшими практиками.

О практике организации работы уполномоченных проинформировал Сергей Печёнкин, главный технический инспектор труда межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз». Он рассказал об организации работы уполномоченных на строящемся объекте «Забсибнефтехим» в городе Тобольске. Принцип организации работы уполномоченных на «Забсибнефтехим» вызвал живой интерес у всех участников. Лучшими практиками также поделились Сергей Бондарев – технический инспектор труда ОППО АО «Самаранефтегаз», Иван Омелянович – главный технический инспектор труда Сургутской районной организации Профсоюза и другие участники семинара.

В завершении работы все участники семинара получили сертификаты Нефтегазстройпрофсоюза России.



БЫТЬ В КУРСЕ ИЗМЕНЕНИЙ

НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ ПРОВЕЛ В КАЗАНИ ИНФОРМАЦИОННЫЙ СЕМИНАР «ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО И НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В 2019-2020 ГГ.» ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЧЛЕНОВ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННЫХ КОМИССИЙ



Семинар для специалистов по финансовой работе в профсоюзных организациях, входящих в структуру Профсоюза, проводится ежегодно. Такая форма работы прекрасно подходит для обмена опытом, коммуникаций и решения актуальных вопросов в финансовой работе профсоюзных организаций комплексно.

ЦИФРА:

В ЭТОМ ГОДУ БЫЛО ЗАЯВЛЕНО **136** УЧАСТНИКОВ, СРЕДИ КОТОРЫХ БЫЛИ ГЛАВНЫЕ БУХГАЛТЕРЫ, ПРЕДСЕДАТЕЛИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИГЛАШЕННЫЕ В КАЧЕСТВЕ ЧЛЕНОВ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННЫХ КОМИССИЙ, КАЗНАЧЕИ И КАССИРЫ.

АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗА:

«ОРГАНИЗУЯ ПОДОБНЫЕ СЕМИНАРЫ, МЫ ПРЕЖДЕ ВСЕГО СТАВИМ ЦЕЛЮ ПОВЫСИТЬ КВАЛИФИКАЦИЮ ФИНАНСОВЫХ РАБОТНИКОВ, ВЫЯВИТЬ И ОБСУДИТЬ ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ, НАЙТИ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ. ДАВНО УЖЕ НЕ БЫЛО СТОЛЬ МНОГОЧИСЛЕННОГО СЕМИНАРА, ЧТО СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О ПРАВИЛЬНОСТИ И ВАЖНОСТИ ВЫБРАННОЙ ТЕМАТИКИ. УВЕРЕН, ПОЛУЧЕННЫЕ ЗНАНИЯ ПРИГОДЯТСЯ В ПОВСЕДНЕВНОЙ РАБОТЕ».



**ЕЛЕНА КУЗЬМИЧЁВА,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ФЕДЕРАЦИИ
ПРОФСОЮЗОВ
ТАТАРСТАНА:**

«В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ УДЕЛЯЕТ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ ОБУЧЕНИЮ. ОТ РАБОТЫ БУХГАЛТЕРОВ НАПРЯМУЮ ЗАВИСИТ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ. БУХГАЛТЕР ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – ГЛАВНОЕ ДЕЙСТВУЮЩЕЕ ЛИЦО, ОН ВСЕГДА ДОЛЖЕН ДОКАЗАТЬ СВОЮ ПРАВОТУ, НО А МЫ, РУКОВОДИТЕЛИ, ДОЛЖНЫ ПРИНЯТЬ ЭТУ ПОЗИЦИЮ И СДЕЛАТЬ ВСЕ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНАМИ».



СВЕТЛАНА ДОГАДИНА, НАЧАЛЬНИК ФИНАНСОВО-БУХГАЛТЕРСКОГО ОТДЕЛА АППАРАТА ПРОФСОЮЗА:

«ТЕМЫ СЕМИНАРА БЫЛИ ОПРЕДЕЛЕННЫ С УЧЁТОМ ПОЖЕЛАНИЙ УЧАСТНИКОВ. В РАМКАХ СЕМИНАРА ВЫСТУПИЛА ЭКСПЕРТ ПО НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ И НАЛОГОВОМУ КОНТРОЛЮ ТАТЬЯНА СМИРНОВА. ОНА ОСВЕТИЛА ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В НАЛОГОВОМ И БУХГАЛТЕРСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, ОЗВУЧИЛА КОММЕНТАРИИ МИНИСТЕРСТВА ФИНАНСОВ, ПРИВЕЛА СУДЕБНУЮ ПРАКТИКУ ПО НЕКОТОРЫМ ВОПРОСАМ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ЦЕНТРАЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ КОМИССИИ ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «РОССИЙСКИЙ СОЮЗ МОЛОДЁЖИ» ИГОРЬ ФАТОВ В ХОДЕ СВОЕГО ВЫСТУПЛЕНИЯ РАЗОБРАЛ СХЕМЫ РАБОТЫ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННОЙ КОМИССИИ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННОЙ КОМИССИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ СВЕТЛАНА ГОРДЕЕВА ПОДЕЛИЛАСЬ ОПЫТОМ РАБОТЫ, НА «КРУГЛОМ СТОЛЕ» УЧАСТНИКИ ОБСУДИЛИ ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ, ВЫЯВЛЯЕМЫЕ В ХОДЕ ПРОВЕРОК. СОВМЕСТНО МЫ РАЗОБРАЛИ СОСТАВ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ, ПРОАНАЛИЗИРОВАЛИ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВСТРЕЧАЮЩИЕСЯ НЕДОЧЕТЫ ПРИ ЕЕ ЗАПОЛНЕНИИ И ОТВЕТИЛИ НА ВОПРОСЫ СЛУШАТЕЛЕЙ. ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР ФНПР ОЛЬГА ГРИДНЕВА ОЗВУЧИЛА ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ, ПОСТАВЛЕННЫХ Х СЪЕЗДОМ ФНПР. В ЦЕЛОМ УЧАСТНИКИ СЕМИНАРА ВЫСКАЗАЛИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ И ПОЛЕЗНОСТЬ ДАННОГО МЕРОПРИЯТИЯ, А ТАКЖЕ ВАЖНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ПОДОБНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ФОРМАТЕ «КРУГЛОГО СТОЛА» ДЛЯ ОБМЕНА ОПЫТОМ».

**ТАТЬЯНА СМИРНОВА,
К.Ю.Н., ЭКСПЕРТ ПО
НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ
И НАЛОГОВОМУ
КОНТРОЛЮ, НАЛОГОВЫЙ
КОНСУЛЬТАНТ:**

СЕГОДНЯ В БУХГАЛТЕРСКОМ И НАЛОГОВОМ УЧЁТЕ ЗАКОНОДАТЕЛИ ВЫДЕЛИЛИ НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ИЗМЕНЕНИЙ. ПО БУХГАЛТЕРСКОМУ УЧЁТУ МИНФИНАНСОВ ДЛЯ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕРЕНЁС СРОКИ ОБНОВЛЕНИЯ ВСЕХ СТАНДАРТОВ НА 2021-2023 ГОД, А НАЛОГОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБНОВЛЯЮТ ЧУТЬ ЛИ НЕ КАЖДЫЙ ДЕНЬ. НАШИ БУХГАЛТЕРЫ ДОЛЖНЫ СМЕЛО ОТНОСИТЬСЯ КО ВСЕМ ИЗМЕНЕНИЯМ И ПРАВИЛЬНО ПРИМЕНЯТЬ ИХ В СВОЕЙ ПРАКТИКЕ.

ОБЗОР ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО БУХГАЛТЕРСКОМУ И НАЛОГОВОМУ УЧЕТУ НА 2019-2020гг.

Период внесения изменений	Номер нормативного документа	Изменение
ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО		
С 1 января 2019 года	Приказ Минтруда от 24.08.2018 № 550н.	МРОТ приравнивали к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России.
С 1 июня 2020 года	Федеральный закон от 21 февраля 2019 г. № 12-ФЗ.	Работодатель, выплачивающий гражданину зарплату и (или) иные доходы, на которые не может быть обращено взыскание, должен указывать в расчетных документах соответствующий код вида дохода (поле 20 платежного поручения). Порядок установит Банк России.
НАЛОГОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО		
С 1 января 2019 года	<p>Федеральный закон от 29.07.2018 № 231-ФЗ дополнен абзац 2 п. 4 ст. 52 НК РФ.</p> <p>Пп. «в» п. 2 ст. 1, ч. 2 ст. 2 в Федеральном законе от 29.07.2018 № 232-ФЗ внесены поправки в п. 7 ст. 45 НК РФ.</p> <p>П. 1 ст. 1, ст. 2 Закона от 23.04.2018 № 113-ФЗ внес изменение в ст. 255 НК РФ дополнением п. 24.2.</p>	<p>Налоговые органы получили доступ к аудиторской тайне.</p> <p>С 1 января 2019 года налоговый платеж можно уточнить, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> – со дня уплаты прошло не более трех лет; – уточнение не приводит к образованию недоимки; – деньги поступили в бюджет, несмотря на ошибку. <p>Если платеж не поступил в бюджет, то уточнить его нельзя. Придется оформить новое платежное поручение и обратиться в ИФНС за возвратом денег по старой платежке.</p> <p>Уточнить можно будет не только основание, тип и принадлежность платежа, налоговый период, статус плательщика, но и номер счета Федерального казначейства.</p> <p>Включены в расходы на оплату труда для налога на прибыль расходы по приобретению путевок. То же самое действует для расчета УСН «доходы-расходы». Отдых работника на территории РФ, затраты не превышают 50 000 руб. на одного человека и 6% от расходов на оплату труда в совокупности.</p>

С 28 января 2019 года	п. 4 ст. 1, ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.12.2018 № 546-ФЗ внес изменения в п. 2 ст. 123 НК РФ.	Не вправе оштрафовать налоговых агентов за несвоевременную уплату налога, если: <ul style="list-style-type: none"> - агент вовремя сдал расчет по налогу; - в расчете нет ошибок, которые привели к занижению налога; - налог и пени агент перечислил до того, как налоговый орган узнал о просрочке или назначил выездную проверку.
С 1 января 2020 года	Приказ Минфина России от 6 июня 2019 г. № 86н.	Выделили коды: <ul style="list-style-type: none"> - для штрафов по первой части НК (в разрезе нарушений); - административных штрафов за просрочку представления декларации, непредставление сведений в ИФНС и другие нарушения в области финансов, налогов и сборов.
НДС		
С 1 января 2019 года	Закон от 03.08.2018 № 303-ФЗ внес изменения в п. 3 ст.164 НК РФ. Приказ ФНС от 28.12.2018 № СА-7-3/853 внес изменения в приложения, утвержденные приказом ФНС от 29 октября 2014 года № ММВ-7-3/558@.	Изменилась ставка НДС с 18% на 20%. Изменилась Налоговая декларация по налогу на добавленную стоимость с I квартала 2019 года.
С 1 апреля 2019 года	Постановлением Правительства от 19.01.2019 № 15 внесено изменение в Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2011 г. № 1137. Приказ Минфина России от 26 декабря 2018 г. № 286н.	Внесены изменения в формы книги продаж и дописка к ней. Утверждена новая форма уведомления об освобождении от НДС. «Об утверждении форм уведомления об использовании права на освобождение от исполнения обязанностей налогоплательщика, связанных с исчислением и уплатой налога на добавленную стоимость»
ПФР		
С 1 января 2019 года	Постановление Правления ПФР от 06.12.2018 № 507п.	Действуют новые формы отчетности: <ul style="list-style-type: none"> СЗВ-СТАЖ; ОДВ-1; СЗВ-КОРП; СЗВ-ИСХ.

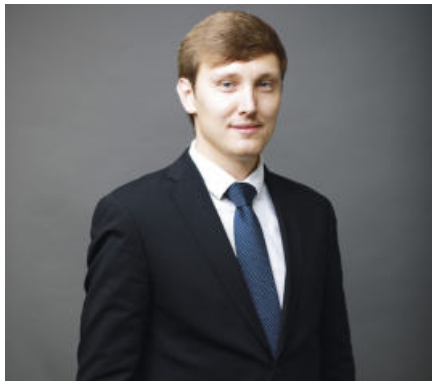
СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ

<p>С 1 января 2019 года</p>	<p>Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 303-ФЗ внес изменения в п. 2 ст. 425 НК РФ.</p> <p>Постановление Правительства РФ от 28 ноября 2018 г. № 1426.</p> <p>Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 300-ФЗ внес изменение в п.п .7 п. 1 ст. 422.</p>	<p>Размер общего тарифа по пенсионным взносам остается бессрочно в размере 22% от предельной величины базы для расчетов по взносам. Продлили до 2024 года пониженные тарифы для некоммерческих организаций на УСН.</p> <p>Установлены предельные величины базы для расчетов по страховым взносам: 1 150 000 руб. – на обязательное пенсионное страхование; 865 000 руб. – на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.</p> <p>С выплат физлицам, которые не превышают предельную величину, пенсионные взносы начисляются по тарифу 22 процента. С сумм свыше предела – по тарифу 10 процентов. Взносы на социальное страхование на выплаты, которые превышают предел, взносы не начисляются.</p> <p>Не подлежат обложению страховыми взносами оплата проезда работника и неработающих членов его семьи из районов Крайнего Севера в части стоимости проезда по России во время отпуска.</p>
<p>С 18 марта 2019 года</p>	<p>Приказ ФНС от 9 января 2019 г. № ММВ-7-8/1@.</p>	<p>Официально установлено, что с 18 марта 2019 года решения о рассрочке или отсрочке уплаты страховых взносов принимают налоговые органы. По задолженности, которая образовалась с 1 января 2017 года – Федеральная налоговая служба. По задолженности, которая образовалась раньше – региональные управления ФНС по местонахождению плательщиков. В обоих случаях речь идет о рассрочке или отсрочке не более чем на три года.</p>
НДФЛ		
<p>С 1 января 2019 года</p>	<p>Приказ ФНС от 2 октября 2018 г. № ММВ-7-11/566@.</p>	<p>С 1 января 2019 года действуют новые формы: справки 2-НДФЛ; справки, которую налоговый агент выдает работникам и другим физлицам о выплаченных доходах; реестра сведений о доходах физлиц; сообщения о невозможности удержать налог.</p> <p>Новые формы применяются, начиная с отчетности за 2018 год.</p>
<p>С 1 января 2020 года</p>	<p>п. 1 ст. 1, ст. 2 Федерального закона от 29.05.2019 № 108-ФЗ.</p>	<p>Расширены категории налогоплательщиков, имеющих право на получение ежемесячного стандартного вычета в размере 3000 и 500 рублей</p>

С 1 января 2020 года	Федеральный закон от 17 июня 2019 г. № 147-ФЗ.	Выделена в перечне необлагаемых доходов компенсация проезда в отпуск и обратно внутри РФ для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
ТРАНСПОРТНЫЙ НАЛОГ		
С 1 января 2019 года	Приказ Федеральной налоговой службы от 26 ноября 2018 г. № ММВ-7-21/664@ «О внесении изменений в приложения к приказу Федеральной налоговой службы от 05.12.2016 № ММВ-7-21/668@».	Изменена форма декларации по транспортному налогу.
С 1 января 2021 года	П. 17 ст. 1, ч.ч. 3, 9 ст. 3 Федерального закона от 15.04.2019 № 63-ФЗ.	С 01.01.2021 утрачивает силу ст. 363.1 НК РФ, обязывающая налогоплательщиков-организации по истечении налогового периода представлять в налоговый орган декларацию по транспортному налогу. При этом законом установлено, что налоговые декларации по транспортному налогу в налоговые органы не представляются за налоговый период 2020 года и последующие налоговые периоды. То есть отчетность по транспортному налогу за 2019 год является для организаций последней.
УСН		
С 1 января 2020 года	31.12.2019 истекает установленный ч. 4 ст. 5 Федерального закона от 03.07.2016 № 243-ФЗ срок приостановления действия положений абзаца второго п. 2 ст. 346.12 и абзаца четвертого п. 4 ст. 346.13 НК РФ.	С 2020 года вновь будет применяться коэффициент-дефлятор для индексации лимитов доходов, позволяющих применять УСН.
НАЛОГ НА ИМУЩЕСТВО		
С 1 января 2019	П.п. 19 – 24 ст. 2, ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 03.08.2018 № 302-ФЗ П. 2 ст. 2, ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 03.08.2018 № 334-ФЗ.	Движимые основные средства полностью выведены из-под налогообложения. Обновлены правила расчета налоговой базы при изменении кадастровой стоимости недвижимости в течение года.
С 15 апреля 2019	П. 18 ст. 1, ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 15.04.2019 № 63-ФЗ.	Уточнен порядок применения кадастровой стоимости для определения налоговой базы.

С 1 января 2020 года	Пп.пп. «а», «в», «г» п. 20 ст. 1, ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 15.04.2019 № 63-ФЗ.	Предоставлять расчет авансовых платежей не нужно. При этом обязанность организаций по представлению налоговой декларации по итогам налогового периода сохранилась.
БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ		
С 1 июня 2019 года	Приказ Минфина России от 19 апреля 2019 г. № 61н внес изменения в Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 2 июля 2010 г. № 66н.	Обновлены формы бухгалтерской отчетности за 2020 г. Организация вправе принять решение о применении названных изменений до указанного срока. Добавили строку для отметки об обязательном аудите.
С 9 июня 2019 года	Федеральный закон от 29 мая 2019 г. № 113-ФЗ внес изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ.	Смягчили ответственность бухгалтера за искажение отчетности, уточнили понятие одного из грубых нарушений в регистрах бухгалтерского учета.
С 26 июля 2019 года	ч. 3 ст. 9 Закона № 402-ФЗ, пп. «а» п. 5 ст. 1 Закона № 247-ФЗ.	Требования лица, ответственного за ведение бухгалтерского учета в организации, обязательны для всех ее работников (ч. 3 ст. 9 Закона N 402-ФЗ, пп. «а» п. 5 ст. 1 Закона № 247-ФЗ).
С 1 января 2020 года	Пункт 4 изменен с 26 июля 2019 г. – Федеральный закон от 26 июля 2019 г. № 247-ФЗ.	<ul style="list-style-type: none"> – обязательный экземпляр бухотчетности будет представляться в ИФНС, а не в органы статистики; – организации, за исключением субъектов малого предпринимательства, обязаны будут представить бухгалтерскую (финансовую) отчетность за 2019 год только в электронном виде. Субъекты малого предпринимательства могут пока представить бухотчетность на бумажном носителе или в виде электронного документа по своему выбору. Однако начиная с бухотчетности за 2020 год отчетность должна представляться ими только в электронном виде.
ККТ		
С 1 июля 2019 года	Федеральный закон от 3 июля 2018 г. № 192-ФЗ вносит изменения в ФЗ от 22 мая 2003 года № 54-ФЗ.	<p>С 1 июля 2019 года появятся дополнительные реквизиты чека для расчетов с организациями или ИП.</p> <p>Наряду с общими реквизитами, чек должен содержать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наименование покупателя (клиента) (наименование организации, ФИО предпринимателя); – ИНН покупателя (клиента); – сведения о стране происхождения товара (при расчетах за товар); – сумма акциза (если применимо); – регистрационный номер таможенной декларации при расчетах за товары (если применимо).

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЙ: ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ



ДМИТРИЙ КУРЯЕВ,
Главный юрисконсульт аппарата
Нефтегазстройпрофсоюза России



Участие работников в органах управления организациями довольно широко распространено во многих странах и включает в себя различные формы. К ним относятся: участие представителей работников в составе коллегиальных органов управления и контроля; финансовое участие через прямое или косвенное владение работниками акциями; предоставление права органам, представляющим работников, участвовать в обсуждении и установлении условий труда через систему информирования, консультаций и переговоров.

В 19 из 31 страны, входящей в Европейскую экономическую зону, представители работников имеют право участвовать в решениях, принимаемых органами управления компаний. Эта форма считается важным элементом европейской социальной модели. В 13 странах участие работников в органах управления обязательно в государственном и частном секторах (Австрия, Венгрия, Германия, Дания, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Словакия, Словения, Финляндия, Франция, Хорватия,

Швеция). В шести странах участие предусмотрено только в отношении компаний, собственником которых является государство (Греция, Ирландия, Испания, Польша, Португалия и Чехия). В Польше работники участвуют также в органах управления компаний, которыми ранее владело государство.

В России участие работников в управлении организацией с принятием в 2001 году Трудового кодекса определено в качестве одной из форм социального партнерства в сфере труда. При этом она включала в себя шесть различных направлений, связанных с проведением сторонами консультаций, получением информации, обсуждением вопросов о работе организации и предложений по ее совершенствованию, но участия представителей работников в органах управления

организации напрямую в ней не содержалось. В то же время иметь своих представителей в органах управления организации в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» могли лишь профсоюзы. Однако механизм реализации этого права в законодательстве не имелось.

Именно с этой целью в августе 2018 года по предложению Федерации Независимых Профсоюзов России был принят Федеральный закон, который дополнил Трудовой кодекс РФ еще одной формой участия работников в управлении организацией – участием представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (далее – Закон).

Суть внесенных изменений заключается в том, что первичная профсоюзная организация, действующая в организации любой организационно-правовой формы и принадлежности, и объединяющая более половины ее работников либо иной представительный орган (если первички нет или она малочисленна), получила право

В РОССИИ УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ С ПРИНЯТИЕМ В 2001 ГОДУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА ОПРЕДЕЛЕНО В КАЧЕСТВЕ ОДНОЙ ИЗ ФОРМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА.

назначать своих представителей для участия в заседаниях коллегиального органа управления организации.

Влияние на принимаемые решения работодателя в интересах работников через участие в органах управления компании – цель благовидная, но как она реализована?! Обратим внимание на некоторые особенности этой законодательной новеллы.

Первое – представители работников не могут войти в состав коллегиального органа управления организации, в отличие от модели участия в управлении большинства западных стран. В Законе говорится лишь об участии в заседаниях органа управления с правом совещательного голоса, следовательно, можно присутствовать на заседании, слышать (получать) обсуждаемую информацию, высказывать свое мнение, возражения, замечания, вносить предложения по тем или иным вопросам, но принимать участие в голосовании нельзя.

Но плюсы такого участия все же есть. Во-первых, представители работников получат доступ к достоверной и более широкой информации о состоянии организации, в том числе финансовом, направлениях ее развития, процессах оптимизации и реструктуризации, влияющих на условия труда и численность работников. Руководствуясь этой информацией, профсоюзной организации легче выстраивать собственную деятельность, в том числе и по заключению коллективного договора. Во-вторых, участвуя в обсуждении вопросов на заседании органа управления, представители работников могут оперативно довести позицию в защиту интересов работников на стадии принятия управленческих решений.

Второе – из Закона, к сожалению, не следует – в заседаниях каких именно коллегиальных органов управления вправе участвовать представители работников. Применительно, например, к

обществам с ограниченной ответственностью это могут быть Общее собрание участников, Совет директоров (Наблюдательный совет), Правление (Дирекция). Кроме того, Закон о профсоюзах предусматривает участие профсоюзных представителей в нескольких коллегиальных органах управления, а в Трудовом кодексе коллегиальный орган управления назван в единственном числе. Отсюда возникает вопрос – в заседаниях всех ли органов управления организации могут принимать участие представители работников или только в одном? Ответа на этот вопрос пока нет.

Третье – остался неурегулированным вопрос о количестве представителей работников, которых может делегировать первичная профсоюзная организация или иной представительный орган для участия в заседании органа управления организации, по каким критериям оно будет определяться (например, в зависимости от размера компании, численности работников, численности состава органа управления и др.).

Четвертое – не определен круг вопросов, в обсуждении которых могут принимать участие представители работников, в связи с чем неясно – какую информацию и в каком объеме смогут получать представители работников, участвуя в заседании коллегиального органа управления, в том числе учитывая охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную).

Пятое – решение о назначении представителей работников оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации. Работодатель в течение трех рабочих дней со дня получения протокола обязан издать соответствующий локальный нормативный акт. Однако каких-либо требований к содержанию такого акта в Законе не содержится.

ОТСУТСТВИЕ КОНКРЕТИЗАЦИИ В ЗАКОНЕ ЭТИХ И ДРУГИХ ВОЗМОЖНЫХ ВОПРОСОВ ВЕДЕТ К НЕПОНИМАНИЮ ТОГО, КАК НА ПРАКТИКЕ РЕАЛИЗОВАТЬ ЭТО ПРАВО.

Отсутствие конкретизации в Законе этих и других возможных вопросов ведет к непониманию того, как на практике реализовать это право. Неоднозначно трактовать нормы Закона будут как представители работников, так и сами работодатели, в связи с чем объем их взаимных прав и обязанностей в этом процессе будет позиционироваться ими по-разному, что может привести к конфликту интересов сторон.

Можно также предположить, что пробелы в законодательстве могут привести к тому, что работодатель в одностороннем порядке определит условия такого участия для представителей работников по принципу «так, как ему нужно» через свои внутренние документы или устав.

Учитывая все эти проблемы, можно сделать вывод о том, что пока законодатель не восполнит имеющиеся пробелы в регулировании этого вопроса, в том числе через изменение гражданского законодательства, регулирующего вопросы формирования и деятельности органов управления юридических лиц, реализация права представителей работников на участие в органах управления организации будет зависеть только от доброй воли сторон – профсоюзу и работодателю нужно договариваться, чтобы определить порядок и условия такого участия, предпочтительно в коллективном договоре, соглашении.

В любом случае законное основание заявлять свои кандидатуры для участия в заседаниях коллегиальных органов управления у профсоюзных организаций есть, а значит, этим правом можно и нужно пользоваться, а по какому пути пойдет дальнейшее развитие этого вопроса – покажет время.

ЧТО? КАК? ЗАЧЕМ?

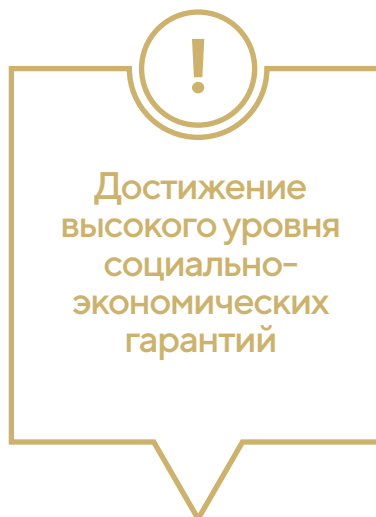
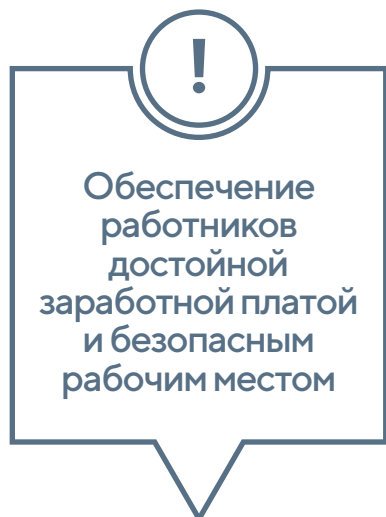
19 территориальных профсоюзных организаций
6 межрегиональных профсоюзных организаций
1853 первичных профсоюзных организаций,
расположенных в 65 субъектах Российской Федерации



НАС БОЛЕЕ 1 235 000 ЧЕЛОВЕК

1

Главные задачи Профсоюза



**СЕРГЕЙ ЛЕЙКАНД, НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ АППАРАТА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ**

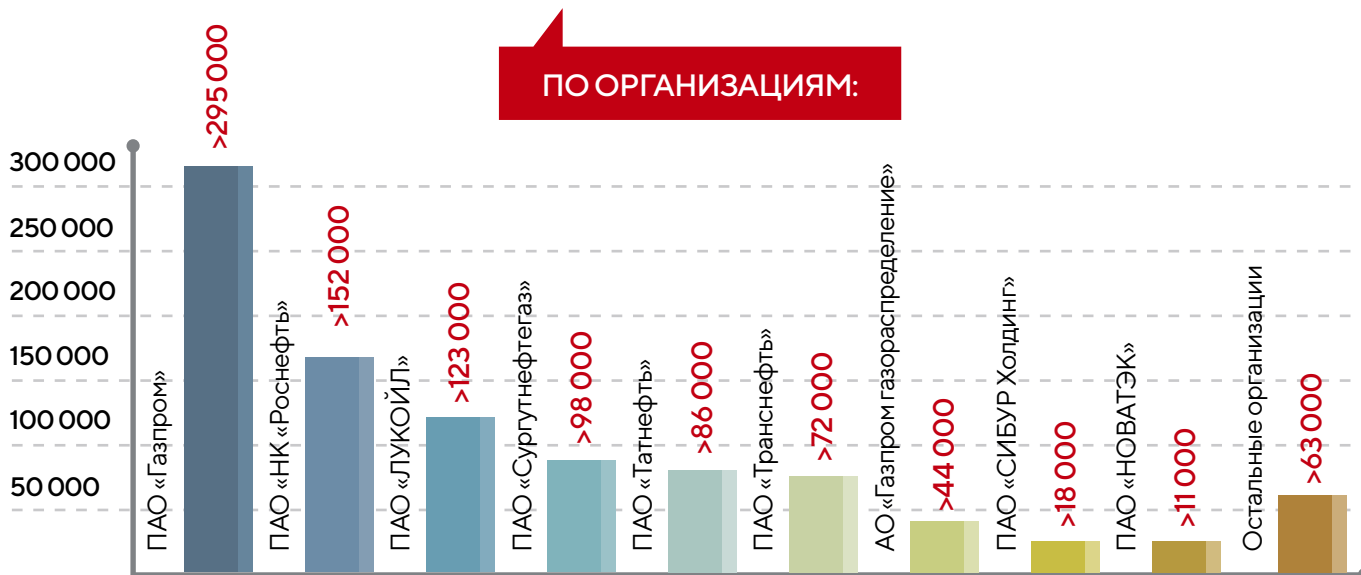
ОБ ИННОВАЦИЯХ В ОРГ. РАБОТЕ

– Формы организационной работы в профсоюзах лишь частично определены законодательством. В основном – Уставом и локальными документами Профсоюза. Основные составляющие остаются неизменными: учет членов Профсоюза, проведение заседаний выборных органов, оформление протоколов заседаний. При этом меняются методы этой работы: уже практически во всех профсоюзных организациях ведется электронный учет членов Профсоюза, развивается электронный документооборот, на смену бумажному членскому билету с синими штампами приходит электронный в виде пластиковой карты. Новые технологии позволяют проводить заседания профсоюзных комитетов через организацию видеоселекторов, упрощать процесс голосования благодаря использованию электронного бюллетеня. Думаю, не за горами и тот момент, когда председателя крупной профсоюзной организации можно будет избирать общим голосованием членов Профсоюза без проведения конференции нажатием кнопки в смартфоне.



2 **Общая численность работающих членов Профсоюза**

Общая численность работающих членов Профсоюза **более 965 тыс. человек** по состоянию **на 1 января 2019 года**



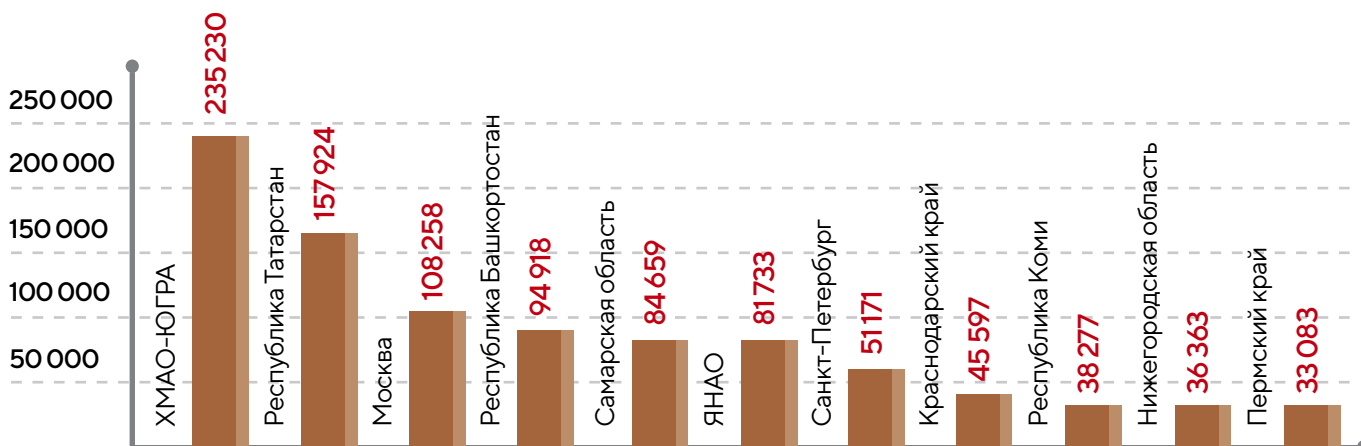
БЮРОКРАТИЗМ

– Без соблюдения правил оформления решения выборных органов могут быть признаны недействительными, что повлечет самые негативные последствия, вплоть до административной и даже

уголовной ответственности, если дело касается, например, финансовых аспектов. Поэтому в данном случае это даже не бюрократизм, а следование букве закона, ведь в настоящее время именно федеральным законодательством определено, что должно обязательно содержаться в протоколе.

3

Численность членов Профсоюза в субъектах РФ (первые 11 субъектов)



4

Нефтегазстройпрофсоюз России является членской организацией:



Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, в состав которой входят 10 крупнейших производственных отраслевых профсоюзов России (Нефтегазстройпрофсоюз России, Росатомпрофсоюз, Рослеспрофсоюз, Росхимпрофсоюз, профсоюз горных металлургов, профсоюз работников автомобильного и сельхозмашиностроения, профсоюз строителей, Росуглпроф, «Всероссийский Электропрофсоюз», профсоюз работников природно-ресурсного комплекса)



Федерации Независимых Профсоюзов России – крупнейшего национального профцентра России, объединяющего более 20 млн. человек



Глобального профсоюза IndustriALL



Международной Конфедерации Нефтегазстройпрофсоюзов, объединившей отраслевые нефтегазовые профсоюзы России, Беларуси, Казахстана, Азербайджана, Узбекистана, Армении, Грузии, Украины и Молдовы

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ

– Самый ясный и понятный критерий организационно-профсоюзной работы – рост численности членов Профсоюза в динамике и процентное соотношение членов Профсоюза от общего числа работающих в организациях.
Показателями эффективности работы профсоюзных

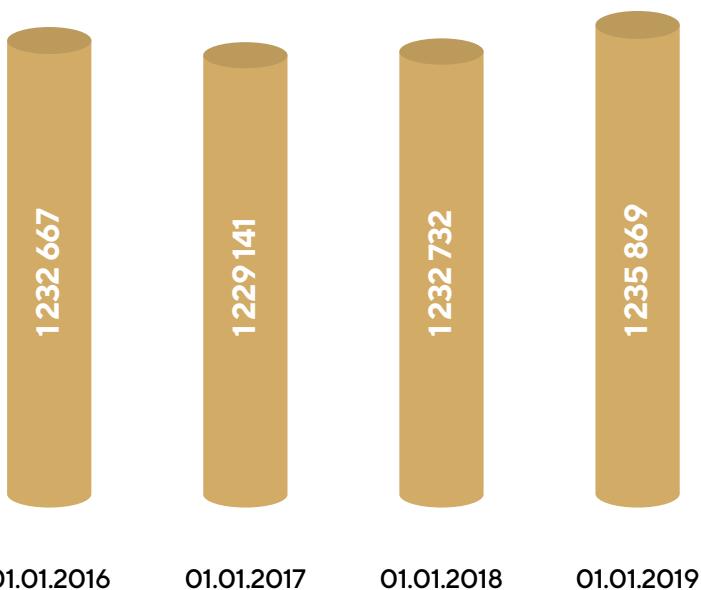
организаций являются полноценное участие в проводимых профсоюзами коллективных действиях (1 мая и 7 октября).

Узнаваемость профсоюзной организации – тоже значимый показатель работы, а также уровень доверия к профсоюзному лидеру и общая удовлетворенность работников деятельностью своей профсоюзной организации.



5

Общая численность членов Профсоюза



О ПРОБЛЕМАХ

– Основной проблемный вопрос, который уже неоднократно поднимался и оформлен в виде поручения Российского Совета профсоюза: сформировать и предложить Съезду Профсоюза мероприятия по повышению эффективности деятельности территориальных профсоюзных организаций. За три года число территориальных профсоюзных организаций сократилось с 26 до 19, число членов Профсоюза, учитываемых ими, сократилось на 66 000 или 25%, при этом общая численность членов Профсоюза практически не изменилась.
Сложная структура Профсоюза закрепила зависимость территориальных организаций от заключаемых соглашений с профсоюзными организациями, входящими в структуру межрегиональных профсоюзных организаций. При этом в настоящее время нигде не определен минимальный процент перечисляемых членских взносов и обязательность заключения соглашений. Во многих ТПО нет технических инспекторов труда, юристов, специалистов по организационно-профсоюзной работе.

КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» 2019 ГОДА

С 1 ПО 4 ИЮЛЯ 2019 ГОДА В ГОРОДЕ САМАРЕ НА БАЗЕ АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИВОЛГА» ПРОШЕЛ XIX КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА НА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» СРЕДИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ПАО «ТРАНСНЕФТЬ». СОРЕВНОВАНИЯ ПРОХОДИЛИ ОДНОВРЕМЕННО НА ПЛОЩАДКАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ БАЗЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ, В НОВОКУЙБЫШЕВСКОМ УЧЕБНОМ КОМБИНАТЕ, НА ОБЪЕКТАХ САМАРСКОГО РАЙОННОГО НЕФТЕПРОВОДНОГО УПРАВЛЕНИЯ: СТАНЦИИ СМЕШЕНИЯ НЕФТИ И ПОЛИГОНЕ ПЛОЩАДКИ «САМАРА» – ОДНОМ ИЗ КРУПНЕЙШИХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИВОЛГА», А ТАКЖЕ НА СТАДИОНЕ ЦСК ВВС. ТРЕТИЙ РАЗ САМАРСКИЙ РЕГИОН ПРИНИМАЛ МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЭТАП КОНКУРСА ПРОФМАСТЕРСТВА КОМПАНИИ «ТРАНСНЕФТЬ».

АВТОР: СВЕТАНА РОМАНОВСКАЯ



Традиция проведения таких соревнований среди представителей рабочих специальностей ПАО «Транснефть» зародилась в 2001 году. Представители 8 профессий принимали участие в первом состязании за звание лучшего в своем деле. Конкурс из года в год развивается, становится более технологичным и масштабным.

В 2019 году за звание лучших профессионалов в своей специальности соревновались представители 13 номинаций: трубопроводчики линейные, операторы товарные, операторы нефтепродуктоперекачивающих станций, лаборанты химического анализа, лаборанты

В 2019 ГОДУ ЗА ЗВАНИЕ ЛУЧШИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ В СВОЕЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ СОРЕВНОВАЛИСЬ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

13 НОМИНАЦИЙ

химического анализа нефтепродуктов, водители грузовых автомобилей, электрогазосварщики, электромонтеры, машинисты экскаватора, слесари по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесари по ремонту технологических установок, охранники.

«КОМПАНИЯ РАССМАТРИВАЕТ КОНКУРСЫ, КАК ОДИН ИЗ ЭТАПОВ РОСТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА. ЕЖЕГОДНО В СИСТЕМУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, НА ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА, НАПРАВЛЯЮТСЯ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ СРЕДСТВА, И НАМ ИНТЕРЕСНО УЗНАТЬ – КАКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ В ЭТОМ НАПРАВЛЕНИИ. НЕ УСТАЮ ПОВТОРЯТЬ, ЧТО УЧАСТНИКИ КОНКУРСА «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» – ЭТО ЗОЛОТОЕ ЗВЕНО ВСЕЙ СИСТЕМЫ «ТРАНСНЕФТЬ», **ПОДЧЕРКНУЛ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» БОРИС КОРОЛЬ**



ЦИФРА:

В КОНКУРСЕ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ 212 РАБОТНИКОВ ИЗ 20 ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ КОМПАНИИ. ПО ИТОГАМ БЫЛИ ОПРЕДЕЛЕНЫ ЛУЧШИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ 13 РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ НЕФТЕПРОВОДНОЙ ОТРАСЛИ.



гранное управление большой спец-техникой принесло Алексею отличный результат. Вместе с ним победители предыдущего регионального этапа – водители грузовых автомобилей и машинисты экскаваторов соревновались на территории станции смешения нефти и полигоне площадки «Самара», показав свои профессиональные навыки публике и членам жюри. Для этого была подготовлена специальная

Особенность нынешнего конкурса – показательные соревнования ремонтных бригад АО «Транснефть-Приволга» и АО «Транснефть-Сибирь», а также включение в регламент конкурса новой номинации – на лучшую пресс-службу.

Конкурс профессионального мастерства завершился торжественной церемонией награждения, которая состоялась в Самарском академическом театре оперы и балета.

В церемонии закрытия конкурса принял участие заместитель председателя Правительства Самарской области Александр Фетисов. Он отметил успешное взаимодействие региона с компанией «Транснефть» по всем направлениям сотрудничества и поздравил участников конкурса не только с возможностью продемонстрировать свои профессиональные навыки, но и возможностью побывать в Самаре, увидеть интересные места и достопримечательности города.

В подготовке XIX конкурса профессионального мастерства

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИВОЛГА» ДМИТРИЙ БУЗЛАЕВ:

КОЛЛЕКТИВ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД СДЕЛАЛ ОЧЕНЬ МНОГОЕ, ЧТОБЫ КОНКУРСАНТЫ ПОКАЗАЛИ ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ, ЧТОБЫ ПРОДЕМОНСТРИРОВАЛИ ВСЕ, ЧТО ОНИ УМЕЮТ И ЗНАЮТ В СВОЕЙ ПРОФЕССИИ.

принимал участие весь коллектив Акционерного общества «Транснефть-Приволга». В рамках социального партнерства профсоюзная организация принимала участие в подготовительных мероприятиях к конкурсу.

Победителем конкурса в номинации «Машинист экскаватора» стал работник АО «Транснефть-Приволга» Алексей Сапрыкин, который уже 6 лет трудится в компании. «Я горд тем, что занял первое место, подобные конкурсы показывают людям, далеким от нашей профессии, что экскаваторщики умеют не только грунт копать, но и ковшом в боулинг играть, и даже рисовать», – сказал Алексей. Действительно, фили-

трасса, трибуны для зрителей, большие экраны, на которых можно было следить за ходом соревнований из любой части площадки. Кстати, лучшим водителем грузового автомобиля стал Николай Астапов, тоже представитель «Транснефть-Приволга».

В завершении церемонии закрытия XIX конкурса профессионального мастерства символ конкурса «Лучший по профессии» – золотой баррель был передан АО «Транснефть-Сибирь», которое примет финальный этап XX конкурса профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии» среди работников организаций системы ПАО «Транснефть» в 2020 году в г. Тюмени.



КОНКУРС: КУРС НА ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

ЭТОТ ДЕНЬ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТАЛ ДЛЯ «ТАТНЕФТИ» ОСОБЕННЫМ: ОТМЕЧАЛОСЬ 75-ЛЕТИЕ НАЧАЛА РАЗРАБОТКИ МЕСТОРОЖДЕНИЙ НЕФТИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН И 65-ЛЕТИЕ ГОРОДА АЛЬМЕТЬЕВСКА. В ПРАЗДНИЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ В НЕФТЯНОЙ СТОЛИЦЕ ТАТАРСТАНА ПРИНИМАЛИ УЧАСТИЕ ПРЕЗИДЕНТ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН РУСТАМ МИННИХАНОВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ПАО «ТАТНЕФТЬ» НАИЛЬ МАГАНОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН, РУКОВОДИТЕЛИ РЕСПУБЛИКАНСКИХ МИНИСТЕРСТВ И ВЕДОМСТВ, ВЕТЕРАНЫ ПРОИЗВОДСТВА.

Четвёртый год на площадках Альметьевска проходит конкурс профмастерства по 25 номинациям. Болеют за нефтяников даже те, кто никак не связан с нефтяным производством. Хотя понятие «не связан» для алметьевцев, да и для всех жителей края, относительное. Нет, пожалуй, ни одной семьи, в которой бы кто-нибудь не работал в «нефтянке». Черное золото, открытое здесь более 70 лет назад, стало для всех судьбой и предназначением.

Первыми традиционно стартовали бригады ПРС (подземного ремонта скважин). В этом году они состязались с новым ключом ГКШ-400, что упростило процесс, ведь ключ считается облегчённым. Он использовался впервые, был разработан и изготовлен специально по заказу «Татнефти». Кстати, такого ключа в России ни у кого больше нет, и он позволил ремонтникам работать со стеклопластиковыми трубами, не сорвав резьбу на них и выполнив при этом все нужные операции. Самое короткое время

показали джалильские подземники.

Надо отметить, что несмотря на всю серьёзность происходящего, организаторы постарались придать всем производственным процессам максимальную зрелищность: конкурсанты, в зависимости от своих специальностей, меняли сальники, вентили, штуцеры, клиновые ремни приводнасосного блока, закрывали задвижки и стравливали остаточное давление, ликвидировали выброс из скважины газонефтяной смеси, заливали

бензин и угощали кофе, монтировали изоляторы, крепили провода на высоте, соревновались в скоростном маневрировании на КАМАЗе, собирали катушки, разрабатывали место рождения, оказывали первую помощь, брали кровь и даже готовили вкусные экспериментальные блюда.

Впервые за звание лучшего молодого специалиста состязались и экологи. Рядом с ними соревновались молодые инженеры по ПБ и ОТ. В общей сложности 16 инженеров и 10 экологов, демонстрируя знание теоретических основ, корпоративной культуры, выполняли практические задания, решали инженерные кейсы. Ситуации, с которыми сталкиваются экологи, можно было видеть на фотостенде, где каждый снимок демонстрировал конкретную задачу, а конкурсному предстояло найти правильное решение.

Практически все конкурсные задания проводились на скорость, однако не только вре-

ПО ИТОГАМ КОНКУРСА ПЕРЕХОДЯЩИЙ КУБОК И ПОЧЕТНОЕ ПЕРВОЕ МЕСТО В КОМАНДНОМ ЗАЧЕТЕ ЗАВОЕВАЛ КОЛЛЕКТИВ НГДУ «ЕЛХОВ-НЕФТЬ»; ВТОРОЕ – НГДУ «ЯМАШНЕФТЬ»; ТРЕТЬЕ МЕСТО – НГДУ «АЛЬМЕТЬЕВНЕФТЬ».

мя играло решающую роль при подведении итогов. Строгое жюри оценивало буквально все, от чего зависит качество работы подразделений и эффективность работы всего предприятия.

Соблюдение правил безопасной работы и охраны труда – важные критерии. Каждая допущенная ошибка влияет не только на результат конкурса, но, главное, может стоить в реальности жизни.



АЛЕКСАНДР КОРЧАГИН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗА:

«КОГДА ДЕТИ ПРИХОДЯТ ПОСМОТРЕТЬ, КАК И НА КАКОМ ОБОРУДОВАНИИ РАБОТАЮТ ИХ РОДИТЕЛИ, ПЕРЕЖИВАЮТ, БОЛЕЮТ ВО ВРЕМЯ СОРЕВНОВАНИЙ, ТО СРАЗУ ПРИХОДИТ ПОНИМАНИЕ, ЧТО ДРУГОГО ПУТИ, КРОМЕ КАК В НЕФТЕГАЗОВУЮ ОТРАСЛЬ РОССИИ, У НИХ НЕТ».

Все участники и победители получили почетные грамоты, памятные вымпелы и ценные призы. Церемонию награждения провели генеральный директор ПАО «Татнефть» Наиль Маганов и председатель МПО ПАО «Татнефть» Гумар Яруллин.



Редакция «НГСП-информ» благодарит газету «Нефтяные вести» за предоставленную информацию и фотографии.



ПРОФСОЮЗНЫЕ ЛИДЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ. ИХ ПРЕДАННОСТЬ ДЕЛУ ВЫЗЫВАЕТ ЧУВСТВО ГОРДОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И ОПЫТ - ЧУВСТВО УВАЖЕНИЯ. СЕГОДНЯ ГЕРОЯМИ НАШЕЙ РУБРИКИ СТАЛИ МАРИНА УГАЙ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ АО «КУЙБЫШЕВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД» И АЛЕКСАНДР ИВАНОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОБЪЕДИНЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «РН-РЕМОНТ НПО».



НАСТРОЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ ЗАВИСИТ ОТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

РОДИЛАСЬ МАРИНА НИКОЛАЕВНА В ГОРОДКЕ КИНЕЛЬ, ЧТО В 70 КИЛОМЕТРАХ ОТ САМАРЫ. ЗАКОНЧИЛА С ОТЛИЧИЕМ ШКОЛУ, ПОСТУПИЛА В УНИВЕРСИТЕТ. ВЫБОР ПРОФЕССИИ ОПРЕДЕЛИЛ ЛЮБИМЫЙ ПРЕДМЕТ В ШКОЛЕ «ХИМИЯ», УЧИТЕЛЬ И ПОСОВЕТОВАЛА ЕЙ ИДТИ В ЭТОМ НАПРАВЛЕНИИ. А ВОТ В НЕФТЕГАЗОВОЙ СФЕРЕ ОКАЗАЛАСЬ СЛУЧАЙНО – В СИЛУ ЖИЗНЕННЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ УСТРОИЛАСЬ НА ЗАВОД, РЯДОМ С ДОМОМ, НА КОТОРОМ БЫЛА ОТКРЫТА ВАКАНСИЯ ЛАБОРАНТА ХИМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА, ВСКОРЕ БЫЛА ИЗБРАНА НА ДОЛЖНОСТЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ЦЕХКОМА.

АВТОР: НИКОЛАЙ СВЕТЛОВ



ТОЛЬКО БЛАГОДАря НАЛИЧИЮ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА КУЙБЫШЕВСКОМ НПЗ ЕСТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

сти истину: только благодаря наличию профсоюзной организации на Куйбышевском НПЗ есть Коллективный Договор.

– Что влияет на климат в коллективе?

– Уровень социальной защищенности, информированность работников.

– А какая в этом роль профсоюзной организации?

– Самая непосредственная. Настроение в коллективе ведь зависит от нашего Коллективного договора. Его качество, в свою очередь, создается через выстраивание социального партнерства, анализа локальных нормативных актов, работы комиссий, уровня информационной работы. Это все направления работы профсоюзной организации. В результате переговоров сторон социального партнерства в нашем КД сохранено право на бесплатное получение

– Трудностей практически не было, т.к. в советское время численность в профсоюзе была 100%. Главная трудность – честно и справедливо разделить вещи, которые в то время предприятие получало по бартеру: сахар, масло сливочное и другие продукты, одежду. А вот когда возглавила первичную профсоюзную организацию, первое время было сложно перейти с позиции представителя работодателя на позицию

представителя работников.

– Какие задачи своей профсоюзной организации для Вас на первом месте?

– Мотивация профсоюзного членства среди молодежи. Наша молодежь с радостью пользуется всеми льготами Коллективного договора и главное в нашей работе – вовлечь ребят в профсоюзную работу, достучаться до них в вопросе вступления в Профсоюз и доне-



В РЕЗУЛЬТАТЕ ПЕРЕГОВОРОВ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В НАШЕМ КД СОХРАНЕНО ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ МОЛОКА, НЕСМОТРИ НА ОТСУТСТВИЕ ТАКОЙ ОБЯЗАННОСТИ У РАБОТОДАТЕЛЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОУТ.

молока, несмотря на отсутствие такой обязанности у работодателя по результатам СОУТ.

– Марина Николаевна, чем запомнится этот профсоюзный год?

– У нас немало событий, которые прошли в первый раз. К примеру, мы провели первые соревнования по спуску на горных лыжах и сноуборду. Мы наращиваем количество подписчиков в аккаунте профсоюзной организации в Инстаграме, их уже 700, а еще с третьей попытки мы завоевали первое место в соревнованиях по пляжному волейболу.

– За что Вы любите свою работу?

– Даже при наличии плана работы она очень вариативна, креативна и часто неплановая. А это значит – мы не заскучаем и не дадим заскучать другим.

– Без чего не представляете жизнь?

– С учетом того, что мне далеко не 18, то я понимаю, что жизнь продолжится при любых обстоятельствах. Хотелось бы, чтобы близкие и родные были здоровы, солнце светило. А Волга все так же впадала в Каспийское море.

– Чем гордитесь в жизни и в профессиональной сфере?

– Горжусь, что волею случая я оказалась на Куйбышевском нефтеперерабатывающем заводе и вся моя профессиональная деятельность связана с этим предприятием. У нас современный, технологичный, красивый завод и в его успехах есть и частица моего труда.

– ГОРЖУСЬ, ЧТО ВОЛЕЮ СЛУЧАЯ Я ОКАЗАЛАСЬ НА КУЙБЫШЕВСКОМ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕМ ЗАВОДЕ И ВСЯ МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СВЯЗАНА С ЭТИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ.

Марина Угай в 1981 году закончила химико-биологический факультет Куйбышевского государственного университета. После окончания вуза была распределена в Воронежское пуско-наладочное управление треста «Оргнефтехимзаводы».

С 1983 года по 2013 год работала на Куйбышевском нефтеперерабатывающем заводе. За время работы на заводе прошла путь от лаборанта химического анализа цеха №11 до начальника товарной лаборатории. В 1997 году была переведена на работу в отдел кадровой политики начальником сектора стратегии и оценки персонала, затем заместителем начальника отдела кадровой политики.

В 2002 году окончила Самарский государственный педагогический университет по специальности «Психология».

С 2006 года – начальник отдела кадровой политики завода.

С 2013 года – председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Куйбышевский нефтеперерабатывающий завод».

Профсоюзный стаж – 39 лет. Была председателем цеховой профсоюзной организации, членом профкома завода.

Награждена Благодарностью и Почетной грамотой Министерства энергетики Российской Федерации. Присвоено звание Ветеран труда.



ЗАПИСАЛА ЕЛИЗАВЕТА БОНДАРЕНКО

АЛЕКСАНДР ИВАНОВ: «БЫТЬ НУЖНЫМ РОДНОМУ КОЛЛЕКТИВУ.»

– Александр Евгеньевич, что повлияло на выбор профессии? Как Вы оказались в нефтегазовой сфере?

– Интуиция подсказала и родители, поэтому даже не колебался. Пришёл на предприятие «Центральная база производственного обслуживания», потом оно переименовалось в «Нефтекамский завод нефтепромышленного оборудования». В то время мы входили в структуру «Башнефти», у которой было два завода: «Октябрьский завод нефтепромышленного оборудования» и «Нефтекамский завод нефтепромышленного оборудования». Эти заводы работали на «Башнефть» в качестве сервисных предприятий. Мы ремонтировали погружное, наземное оборудование, насосы, всё для нефтяников. И в то время, и сейчас предприятие пользуется авторитетом. Не сказать, что градообразующее, но второе в городе по объёмам выпускаемой продукции.

– Как началась Ваша профсоюзная работа? С какими трудностями столкнулись и как они были решены?

– В 1995 году меня избрали председателем профкома Нефтекамского завода нефтепромышленного оборудования. В становлении мне очень помог заместитель председателя профкома «Башнефти», который взял меня «под крыло», и я учился у него работать в профсоюзе.

Трудность профсоюзной работы заключается в большой ответственности уже не только за себя, но и за весь коллектив. Ты должен быть коммуникабельным, уметь находить общий язык и с работником, и с работодателем, находить точки соприкосновения, чтобы выигрывал от этого работник. Это ежедневная работа. Мы прошли несколько переименований и реорганизаций, не растеряли коллектив, свою профсоюзную организацию. В нашем филиале 95% работников – члены Профсоюза.

ТРУДНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В БОЛЬШОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ УЖЕ НЕ ТОЛЬКО ЗА СЕБЯ, НО И ЗА ВЕСЬ КОЛЛЕКТИВ.

Иванов Александр Евгеньевич родился и вырос в небольшом городе Нефтекамске, Республика Башкортостан, окончил Нефтекамский нефтяной техникум в 1979 году. После службы в армии устроился на предприятие «Центральная база производственного обслуживания» электриком. Выбор профессии был интуитивным, нефтегазовая отрасль пользовалась авторитетом, а предприятие занимало второе место по объёмам выпускаемой продукции.

С 1982 по 1995 год прошёл путь от электромонтера ИРЦ до старшего мастера цеха нестандартного оборудования, трижды признавался лучшим по профессии.

С 1995 по 2000 год – председатель профкома Нефтекамского завода нефтепромышленного оборудования АНК «Башнефть», г. Нефтекамск, Республика Башкортостан.

С 2000 по 2003 год – заместитель директора по общим вопросам Нефтекамского завода нефтепромышленного оборудования ОАО АНК «Башнефть». С 2003 по 2005 год – помощник директора по строительству, транспорту и социальным вопросам ООО «Нефтекамский завод нефтепромышленного оборудования» (ООО «НЗНО»), затем – заместитель директора по общим вопросам Нефтекамского завода нефтепромышленного оборудования.

В 2004 году получил высшее образование по специальности «Экономика и управление на предприятии».

С 2006 года по 2018 год – председатель первичной профсоюзной организации ООО Нефтекамский завод нефтепромыслового оборудования, ООО «Таргин Механосервис».

В настоящее время председатель первичной профсоюзной организации Уфимского филиала ООО «РН-Ремонт НПО» и ОППО ООО «РН-Ремонт НПО» Нефтегазстройпрофсоюза России.

Профсоюзный стаж – более 37 лет.

Награждён Почетной грамотой администрации г. Нефтекамска за многолетний добросовестный труд и в честь Дня работников нефтяной и газовой отраслей промышленности.

За большой личный вклад в развитие топливно-энергетического комплекса, многолетний добросовестный труд и в связи с профессиональным праздником – Днем работников нефтяной и газовой промышленности награжден Почетной грамотой Министерства энергетики РФ. Имеет звание «Почетный нефтяник».

– Какие задачи профсоюзной организации Вы бы выделили прежде всего?

– Защита трудовых прав работников через систему социального партнёрства. Задача профсоюзной организации – доносить правильно информацию о деятельности предприятия, о своей работе, чтобы работник знал реальное положение дел из первых уст. И работодатель, и профсоюзная организация стараются это делать. Прежде всего, это вопросы коллективного договора, диалог с работодателем, чтобы профсоюзная организация создавала в коллективе хороший моральный, психологический климат. Тогда любые цели будут реализованы.

– Что влияет на климат в коллективе и какова роль профсоюзной организации в этом?

– Климат в коллективе – это всё-таки взаимодействие с коллективом, доведение профсоюз-

**ПРОФСОЮЗНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЯЕТ.**

ной информации до сотрудников предприятия, работа по охране труда и улучшение социально-бытовых условий работников, проведение общественных, культурных и спортивных мероприятий. Профсоюзная организация отстаивает права работников и представляет интересы трудового коллектива. Профсоюзная организация объединяет. Я считаю, что на нашем предприятии она – главный помощник как работодателю, так и каждому работнику в частности. Всегда стараюсь решать вопросы в мирном русле, находить точки соприкосновения, поэтому доверяют и руководители, и люди. И я всегда могу сказать, что наши руководители вместе с нами на всех мероприятиях: и культурных, и спортивных.

– Чем запомнится этот профсоюзный год?

– В связи с переходом в «Роснефть» мы вошли в структуру межрегиональной профсоюзной организации ПАО «НК «Роснефть» и наша профсоюз-

**ЗАДАЧА ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ –
ДОНОСИТЬ ПРАВИЛЬНО
ИНФОРМАЦИЮ О
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЯ.**





ная жизнь несколько изменилась: принят устав, новый коллективный договор на основе шаблона «Роснефти». В коллективный договор постоянно вносятся поправки в лучшую для работников сторону. МПО ПАО «НК «Роснефть» уделяют большое внимание нашему обучению. Последний семинар у нас проходил на Новокуйбышевском НПЗ в Самаре. Была очень полезная встреча и я очень доволен, что побывал на ней. Благодаря переходу в компанию «Роснефть» у нас появилось большое количество мероприятий, таких как «Роснефть» зажигает звёзды», конкурс «Лучший по профессии», летняя и зимняя Спартакиада «Роснефти», молодежный форум, обучение председателей, бухгал-

РАБОТАТЬ ДЛЯ ЛЮДЕЙ, ЧТОБЫ КАЖДЫЙ РАБОТНИК НАХОДИЛ ПОМОЩЬ И ПОДДЕРЖКУ, ДЕЛАТЬ ЖИЗНЬ РАБОТНИКА ЛУЧШЕ.

теров и много других мероприятий.

– В чём Вы видите главную миссию профсоюзной организации?

– Работать для людей, чтобы каждый работник находил помощь и поддержку, делать жизнь работника лучше. В ежедневной работе уделяем большое внимание проблемам рядового члена Профсоюза.

– За что любите свою работу?

– Она настолько поглощает. Работа профсоюзного лидера многогранна. Нужно знать и законы, и охрану труда, и организационную работу, даже в какой-то мере быть психоло-

гом, коммуникабельным и нужным людям в своём коллективе.

– Без чего не представляете жизни?

– Без любимой работы, без семьи. У меня двое взрослых детей и три внуки, я горжусь тем, что у меня есть дети, внуки, все живы и здоровы. Мой отец, к сожалению, его сейчас нет в живых, Герой Социалистического Труда «Башнефтепромстрой», я всегда стремился, чтобы он гордился мной. Всю жизнь иду с тем, что я не должен подвести ни родителей, ни себя, ни свой коллектив.

– Чем гордитесь?

– Я горжусь, что работаю в самой большой нефтяной компании «Роснефть». Горжусь своим коллективом, своей семьей.

ОАО «КАЛИНИНГРАДГАЗИФИКАЦИЯ» – 70 ЛЕТ: «СОХРАНЯЯ – ПРИУМНОЖАЕМ»

АВТОР:
СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ



ЦИФРА:

**около 400
КИЛОМЕТРОВ
НАРУЖНЫХ
ГАЗОПРОВОДОВ
ПОСТРОЕНО В
РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ
КОМПЛЕКСНОЙ
ПРОГРАММЫ
ГАЗИФИКАЦИИ
РЕГИОНА**

История газового хозяйства Калининградской области началась в 1825

году. Городская община впервые подняла вопрос о переводе уличного освещения, которое осуществлялось от масляных ламп, на новый и более выгодный источник энергии – газ.

В 1852 году образовано «Предприятие газового освещения». На улицах города загорелись первые 725 газовых фонарей.

В 1902 году заработал газовый завод. По данным на 1907 год расход газа составил 18 млн. куб. м.

23 сентября 1949 года было подписано Постановление Правительства СССР «О мерах помощи в газификации г. Калининграда». Был организован Калининградский городской трест газового хозяйства «Калининградгоргаз».

В 1951 году от коксогазового завода жителям города был подан первый газ.

За первые десять послевоенных лет в областном центре было восстановлено 314 км. газовых сетей и 9 газораспределительных пунктов довоенной постройки.

К 1959 году использовали газ в быту 20 512 квартир, в области появились первые газобаллонные установки. В 1964 году была запущена газонаполнительная станция.

В середине 70-х годов протяженность газовых сетей составляла 453,4 км., эксплуа-

тировались 62 603 газифицированные квартиры, из них 11 500 – на сжиженном газе, 51 103 – на коксовом.

Начиная с 1983 года потребителям стал поступать попутно-нефтяной газ местных месторождений, которым снабжали юго-западную часть города.

В 1985 году в область пришел природный газ, началась газификация крупных предприятий, ТЭЦ, РТС, заводов, комбинатов, комбыта. Появилась возможность перевода на газовое отопление квартир калининградцев, что значительно улучшило их бытовые условия.

С 1986 года с коксового на природный газ планомерно переводилось более 3 тысяч квартир в год и к 1989 году этот перевод завершился. Сроки перевода были сокращены в 5-6 раз благодаря высокому профессионализму работников городской газовой службы.

В 1989 году было организовано производственное объединение по газификации и эксплуатации газового хозяйства при Калининградском облисполкоме «Калининградгазификация».

К 1995 году протяженность газовых сетей составляла 1 055 км., в том числе сетей природного газа – 822 км. Обслуживались 300 000 газифицированных квартир, в том числе природным газом – 118 300.

ПРОГРАММА ГАЗИФИКАЦИИ



В состав Общества входят три управления, газонаполнительная станция, 11 эксплуатационных участков, эксплуатационные службы и отделы.

Транспортировка природного и нефтяного газа, продажа сжиженного углеводородного газа, эксплуатация систем газоснабжения – одни из основных направлений деятельности Общества.

АЛЛА КРЕКЕР, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ТЕХНИЧЕСКОГО ДИРЕКТОРА ПО НТО:



– Современные условия эксплуатации газового хозяйства требуют модернизации газораспределительной системы. Это и решение вопросов по увеличению пропускной способности сети, обеспечение эксплуатационной надёжности межпоселковых и распределительных газопроводов, внедрение мероприятий

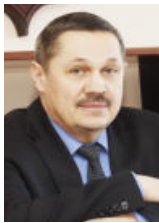
по комплексной подготовке и оснащению узлов редуцирования, станций электрохимической защиты системами телеметрии и телемеханизации, оптимизация аварийно-диспетчерской службы, создание единой оперативно-диспетчерской службы, внедрение и расширение интегрированной системы управления, развитие географической информационной системы, системы спутниковой навигации.

В рамках мероприятий по реконструкции объектов городского газоснабжения проводится замена устаревших отключающих устройств на современные – шаровые краны и подземные задвижки бесколодезного типа.

Калининградские газовики в 2010 году одними из первых в России в рамках Программы газификации реализовали проект строительства газораспределительного газопровода с установкой шкафного газорегуляторного пункта в подземном исполнении. В настоящее время их смонтировано и находится в эксплуатации более десяти. Данные пункты оснащены современными устройствами

редуцирования газа, что значительно увеличивает срок эксплуатации оборудования, обеспечивая надёжность и стабильность работы, а также высокий уровень производительности. Кроме того, подземное расположение пунктов позволяет сохранить архитектурный облик самих поселений. В 2009 году впервые на территории региона (Гвардейск – Полесск) был реализован экспериментальный проект строительства полиэтиленового газопровода высокого давления протяжённостью 24 км. Ввод данного газопровода позволил вывести из эксплуатации свыше 50-ти групповых резервуарных установок сжиженного газа в областных населённых пунктах, что существенно снизило коммунальные платежи жителей региона за газ и обеспечило бесперебойность поставок. ОАО «Калининградгазификация», неразрывно связанное с экономической жизнью всего западного региона, нацелено на инновационную, высокотехнологическую работу по энергосбережению, рациональному использованию энергоресурсов, улучшению экологической обстановки региона. К примеру, в целях энергосбережения систем телеметрии на шкафных регуляторных пунктах стали применять комбинированные ветроэнергетические установки и солнечные панели. Энергетические установки на базе солнечных батарей используются и для наружного освещения. Все мероприятия Общества направлены на увеличение объема транспортируемого потребителям природного газа и снижение эксплуатационных затрат, повышение надёжности системы газоснабжения Калининградской области.

**ЛЕОНИД КОВАЛЕВ,
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ОАО
«КАЛИНИНГРАДГАЗИФИКАЦИЯ»:**



– Мы гордимся, что наше предприятие принимает активное участие в жизни региона. В рамках подготовки к проведению

Чемпионата мира по футболу 2018 года перед нами была поставлена важная задача – провести газопровод в зону строительства объектов инженерной инфраструктуры

– стадиона в г. Калининграде, и с этой задачей коллектив успешно справился. За 70 лет на предприятии изменился и облик производственных мастерских: ранее мы занимались ремонтом газовых плит и колонок, теперь изготавливаем собственную продукцию для объектов газового хозяйства. Налажен выпуск шкафов регуляторных пунктов. Они изготавливаются из нержавеющей стали, с керамической термоизоляцией внутренней поверхности, что надежно защищает поверхность от влаги, перегрева, а также



ЦИФРА:

**95,4%
СОСТАВЛЯЕТ
ОБЩИЙ УРОВЕНЬ
ГАЗИФИКАЦИИ
ОБЛАСТИ**

препятствует образованию конденсата. Выпускаемые шкафы покрыты антивандальным средством, позволяющем без усилий устранять возможные самодельные граффити и длительно сохранять безупречный внешний вид корпуса. Поводом для гордости можно назвать и международный патент на полезную модель гидравлического передавливателя полиэтиленовых труб, который востребован в случае приостановки газоснабжения при аварийной ситуации, связанной с повреждением газопровода, минимизируя, таким образом, число потребителей, попадающих под отключение. Передавливатель зарегистрирован в Федеральной службе по интеллектуальной собственности РФ и может применяться во всех странах мира.

ЦИФРА:

ЕЖЕГОДНО «ГОЛУБОЕ ТОПЛИВО» ПОСТУПАЕТ В БОЛЕЕ 436 000 КВАРТИР И ДОМОВЛАДЕНИЙ, В БОЛЕЕ 1 000 НАСЕЛЁННЫХ ПУНКТОВ, 395 ПРОМЫШЛЕННЫХ И 2 774 КОММУНАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ. КОМПАНИЯ ОБСЛУЖИВАЕТ СВЫШЕ 4 687 КМ. ГАЗОПРОВОДОВ

МЫ ДЕЛАЕМ ТО, ЧТО УМЕЕМ И ЛЮБИМ

ОАО «Калининградгазификация» – социально ориентированное предприятие. С целью повышения эффективности производства и динамичного развития Общество инвестирует значительные средства в социальную сферу. Более 70% работающих – члены Нefтегазстройпрофсоюза России.

В октябре этого года профсоюзная организация предприятия отметит свое 20-летие.

Неоднократно по итогам Российских смотров-конкурсов коллектив Общества удостоивался звания «Лучшее предприятие газового хозяйства Российской Федерации», а профсоюзная организация

занимала призовые места в конкурсах Коллективных договоров, проводимых Нefтегазстройпрофсоюзом России.

Каждый год при поддержке профсоюзной организации и администрации предприятия проводятся спартакиады, конкурс «Лучший по профессии» среди

рабочих основных профессий, «Лучший молодой специалист», соревнования по профмастерству среди водителей, встречи с ветеранами предприятия.

Более 30% работающих на предприятии – молодые специалисты. Три года назад образован Совет молодёжи, юноши и девушки предприятия участвуют в различных волонтерских программах по оказанию поддержки детям из интернатов, в экологических десантах, инициативны в проведении субботников, спортивных соревнований, сплавах на байдарках, театральных мероприятий Общества.



**НАТАЛЬЯ ТЕЛИДИ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ОППО ОАО «КАЛИНИНГРАДГАЗИФИКАЦИЯ»:**



– Очень повезло с генеральным директором Ковалевым Леонидом Евгеньевичем – грамотным и мудрым руководителем, для которого одной из приоритетных задач является забота о сотрудниках, создание для них достойных условий труда. В этом наши задачи полностью совпадают.

Так же он хорошо понимает и ценит роль профсоюзной организации в объединении коллектива, создании в Обществе комфортного микроклимата, помощи в вопросах охраны труда и предотвращения конфликтных ситуаций.

Доказательством достигнутого понимания может служить наш Коллективный договор, который уже

достаточно длительное время входит в тройку лучших в Нефтегазстройпрофсоюзе России. Договоры добровольного медицинского страхования и страхования от несчастных случаев на производстве и в быту, наличие медицинского здравпункта, кафе-столовой подтверждают заботу руководства Общества о трудовом коллективе. А еще для занятий спортом арендуются спортивные залы, плавательный бассейн. И, помимо этого, большинство производственных участков оборудовано тренажерными залами.

Самой актуальной задачей считаю возобновление программы негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников, которая работала на предприятии в течение 6 лет и была закрыта в связи с прекращением деятельности обслуживавшего нас НПФ.



«ДОЖИТЬ ДО 100 ЛЕТ, А ДАЛЬШЕ ПОСМОТРИМ.»

ЮРИЮ МИХАЙЛОВИЧУ 8 НОЯБРЯ ИСПОЛНЯЕТСЯ 80 ЛЕТ. МЫ ВСТРЕТИЛИСЬ С НИМ В ОФИСЕ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ, НА ЛЕНИНСКОМ ДОРОГУ ВО ДВОРЕЦ ПРОФСОЮЗОВ ЗАБЫТЬ СЛОЖНО – С 1985 ПО 1990 ГОД ОН БЫЛ СЕКРЕТАРЕМ ЦК ПРОФСОЮЗА РАБОЧИХ НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ДЕЛЕГАТОМ XVIII СЪЕЗДА ПРОФСОЮЗОВ СССР. ОБЩИЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ СТАЖ 65 ЛЕТ.

АВТОР:
НИКОЛАЙ СВЕТЛОВ



– После окончания Куйбышевского политехнического института я прибыл в Главтюменнефтегаз, где получил направление в «Юганскнефть». В ожидании летной погоды две недели просидел в тюменском аэропорту Плеханово, потом на Ли-2 добрался до Сургута. Из Сургута на Ан-2 прилетел в Нефтеюганск – тогда он был рабочим поселком.

Когда самолет начал снижаться, я увидел в иллюминатор сплошную воду – был паводок на Оби. Думаю, куда же будем садиться? Вдруг появился островок, на него-то и приземлились.

Поселок представлял собой несколько двухэтажных деревянных домов, россыпь балков, а улица – колея непролазной грязи от гусеничной техники да хлипкие мостки для пешеходов. Кино смотрели вечерами в ремонтно-механических мастерских, среди станков.

Встреча с начальником НПУ «Юганскнефть» Львом Дмитриевичем Чуриловым определила дальнейшую судьбу – я стал помощником бурильщика, мастером, старшим мастером цеха капитального ремонта скважин. Главным инженером был Феликс Григорьевич Аржанов.

Жизнь города и коллектива подчинялась единой цели – дать стране нефть. Мы все были молодые, средний возраст – 27 лет.

Сложность заключалась в отсутствии дорог, постоянного энергоснабжения. Не хватало кадров. Катастрофическая ситуация складывалась с жильем и объектами соцкультбыта.

1975 год. Я – второй секретарь Нефтеюганского горкома КПСС. В.Ю. Филановский (начальник Отдела нефтяной и газовой промышленности Госплана СССР (1976-1985)) приехал к нам с группой товарищей по формированию планов на 1976 год. Шла рутинная работа, обговаривались титульные списки объектов строительства, объемы добычи, бурения. После двух часов совещания Владимир Юрьевич спрашивает меня: «А какие вопросы у горкома партии?».

– У нас два вопроса, – ответил я.

– Первый, – я продолжил, – строительство моста через Юганскую Обь.

К тому времени была железная дорога, автомобильная и паромная переправа через Обь и Юганскую Обь. «Чем обоснуете?» – спрашивают меня. Я пояснил, что нефтеперекачивающая станция «Каркатеево» огромная, и на

Торхов Юрий Михайлович. Родился 8 ноября 1939 года в с. Усинское Сызранского района Куйбышевской области. В 1958 г. окончил Сызранский нефтяной техникум, в 1966 г. – Куйбышевский политехнический институт, в 1977 г. – Высшую партийную школу при ЦК КПСС.

1958 – 1961 гг. – оператор по добыче нефти и газа промысла № 1 НПУ «Ставропольнефть», г. Жигулевск Куйбышевской области.

1966 – 1973 гг. – помбур, мастер, начальник участка капитального ремонта скважин НПУ «Юганскнефть», начальник смены ЦИТС, секретарь парткома НГДУ «Юганскнефть», Тюменская область.

1973 – 1975 гг. – второй секретарь Нефтеюганского горкома КПСС.

1975 – 1977 гг. – учеба в Высшей партийной школе при ЦК КПСС

1977 – 1981 гг. – первый секретарь Урайского горкома КПСС.

1981 – 1985 гг. – председатель Тюменского обкома проф-

союза рабочих нефтяной и газовой промышленности. 1985 – 1990 гг. – секретарь ЦК профсоюза рабочих нефтяной и газовой промышленности, г. Москва.

1990 – 1992 гг. – зам. начальника управления кадров и социального развития Миннефтепрома СССР.

1992 – 1997 гг. – начальник отдела комплектования и подготовки кадров АО «Московская нефтяная биржа».

1997 – 2001 гг. – зам. Председателя Правления ОАО «Нефтегазстройкурорт».

С 2001 года – исполнительный директор Западно-Сибирского землячества в Москве.

Почетный нефтяник. Почетный работник газовой промышленности. Почетный работник Миннефтегазстроя. Награжден орденом «Знак Почета», различными медалями.

случай аварии для техники и аварийных бригад нет подходов. Да и транспорт на переправах часто простаивает. Сегодня этот мост работает и связывает нефтеюганцев со всей землей.

– Второй вопрос – строительство аэропорта, – продолжал я.

Рост вахтовых перевозок все увеличивался, а летать через Сургут неудобно – далеко и дорого. Аэропорт был построен и функционирует до настоящего времени. Главк оперативно решал самые трудные вопросы проектирования разработки и обустройства месторождений, материально-технического снабжения.

В 1977 году я уже работал первым секретарем Урайского горкома КПСС, мне позвонили и сказали, чтобы встречал гостей. С трассы строительства нефтепровода к нам на ночевку прибыла делегация из области во главе с Геннадием Бого-

мяковым (с 1973 по 1990 годы – первый секретарь Тюменского обкома КПСС). Богомяков попросил меня показать что-нибудь новое. Решили познакомить гостей на одной из улиц Урая с экспериментальным участком дороги, покрытым асфальтом. Задавались вопросы: а будет ли держаться асфальт на бетонной дороге? Тогда существовало мнение, что не удержится, сползет. Но практика это опровергла. Опыт урайцев до сих пор используется по всей Сибири.

Как признается Юрий Михайлович, общественная работа ему доставалась «случайно», «в нагрузку». Не рвался в лидеры, но, учитывая его спокойствие, выдержку и профессиональные качества, ему доверяли «сложные участки».

– Чемодан всегда был заправлен, чтобы куда-то лететь. Раз уж меня избрали на должность, то доверие нужно оправдывать, –

– ЧЕМОДАН ВСЕГДА БЫЛ ЗАПРАВЛЕН, ЧТОБЫ КУДА-ТО ЛЕТЕТЬ. РАЗ УЖ МЕНЯ ИЗБРАЛИ НА ДОЛЖНОСТЬ, ТО ДОВЕРИЕ НУЖНО ОПРАВДЫВАТЬ.

– МЫ ТОЛЬКО ПИОНЕРСКИХ ЛАГЕРЕЙ ОТКРЫВАЛИ В ОДИН СЕЗОН НЕ МЕНЕЕ 30.

поясняет ветеран.

– Постепенно я вник в работу профсоюза. В Тюменском обкоме профсоюза было 9 райкомов, 720 тыс. членов профсоюза, 17 технических инспекторов, группа юристов, два секретаря. Если технический инспектор не подпишет акт ввода в эксплуатацию какого-то объекта – его не запустят, порядок был строгий. Не важно кто давал распоряжение о запуске, хоть сам Черномырдин, но если инспектор профсоюза не подписал акт – нет запуска. Так было, к примеру, с заводом в Астрахани.

– Поделитесь секретом активности?

– Всё зависит от того, что заложено в голове, я не спортсмен, но сам строил дом, дачу, огородом до сих пор занимаюсь. Всегда в активности. Я себе поставил такую установку: «Дожить до ста лет, а дальше посмотрим». У нас с супругой ещё один юбилей – 55 лет совместной жизни. И это тоже придает силы.



В материале использованы фрагменты из книги «Главтомен-нефтегаз» (2005 г.).

ПИОНЕРЫ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ: МУРАВЛЕНКО

Конечно же тюменскую землю разбудили геологи. Это они расчертили тайгу и тундру линиями сейсмических профилей, они прослушивали недра, обозначали точки для бурения, строили скважины и салютовали нефтяными фонтанами. На это ушли годы, но зато страна узнала про Шаим, Сургут, Усть-Балык, Мегион, Самотлор. Однако настоящий расцвет крупнейшей в Советском Союзе области начался с приходом нефтяников. 12 июня и 5 июля 1965 г. Постановлениями Совмина СССР и Совмина РСФСР было создано Главное Тюменское производственное управление по нефтяной и газовой промышленности («Главтюменнефтегаз»), его начальником стал В. И. Муравленко. Он руководил главком двенадцать лет, вплоть до своей кончины. Период освоения нефтегазовой Сибири, создания главной топливно-энергетической базы нашего государства – поистине героическая эпоха. Целое созвездие ярких имен, удивительных судеб, фантастических производственных достижений стали символами того неповторимого времени.

Особое место в истории занял именно первый начальник «Главтюменнефтегаза».

Нефть начали добывать еще в 1964 году, до появления главка. Тогда в Омск на переработку по воде были отправлены первые 200 тыс. тонн тюменского черного золота. На следующий год «Главтюменнефтегаз» отапортовал: есть миллион тонн! И пообещал увеличение добычи.

Руководство страны было кровно заинтересовано в поставках



ПЕРИОД ОСВОЕНИЯ
НЕФТЕГАЗОВОЙ СИБИРИ,
СОЗДАНИЯ ГЛАВНОЙ
ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ
БАЗЫ НАШЕГО ГОСУДАРСТВА
– ПОИСТИНЕ ГЕРОИЧЕСКАЯ
ЭПОХА.

сырья из новой провинции. Сибирякам были определены немислимые директивные цели – к 1970 году добыть 20-25 млн. тонн нефти. 25 миллионов! Промысловики Баку к такому уровню добычи шли почти сто лет. Тюмень всего за пятилетку превзошла этот рубеж – страна получила 31,4 млн тонн.

Главк стремительно наращивал объемы и скорости бурения. Известны слова Виктора Ивановича, произнесенные им, когда он прибыл в Тюменскую область и приступил к работе по созданию совершенно новой для этих мест отрасли индустрии:

«Бурение – вот наш передний край! Мудра старая поговорка

буровиков: нефть – на кончике долота... Перспективы развития экономики нефтедобывающей промышленности определяются в первую очередь организацией и темпами буровых работ. Здесь, на нефтяном Севере, нам следует отработать в бурении свою технологию, позволяющую повысить скорости проходки. Вот тогда мы сумеем широко расправить плечи, дать стране нефть...»

В общении с людьми Виктор Муравленко никогда не забывал, что свой рабочий путь он начал с буровой.

Гигантские преобразования, которые планировались и осуществлялись Виктором Муравленко, превращали заболоченные просторы в индустриально развитый регион с новыми городами и поселками, заводами и промыслами, речными портами и аэродромами, железными и шоссейными дорогами, мощными ЛЭП и электростанциями...

Тюменская область уверенно выходила в лидеры среди основных нефтедобывающих регионов государства. Опередила Баку, а потом и «второй Баку» – Поволжье. Неслучайно Западную Сибирь именовали порой «третьим Баку». Однако здешние месторождения во многом отличались и от апшеронских залежей, и от жигулевских продуктивных пластов. Главным образом – недоступностью. Все известные методы освоения тут не годились. Требовались новые подходы, новые технологии, новая техника. Идеи нужны были! Дерзкие идеи, нестандартные решения, неожиданные, порой парадоксальные предложения.



Муравленко это понимал и горячо поддерживал новаторов. Настойчиво предлагал искать и пробовать. Буровые на воздушной подушке, искусственные острова для скважин, дороги на промороженной основе, крупноблочный монтаж... Не все теории в итоге выдерживали проверку практикой, но большинство новинок оправдало себя и помогало непрерывно наращивать добычу нефти.

Кроме личных качеств начальника главка успеху дела способствовали его надежные связи с руководителями отрасли и государства. Так уж случилось, что с министром нефтяной промышленности СССР В. Д. Шашиним его связывала давняя взаимная симпатия. С Председателем Госплана СССР Н. К. Байбаковым Виктор Иванович был не просто знаком, а дружен много лет. Председатель Совета Министров СССР А. Н. Косыгин относился к Муравленко с большим уважением и доверием. Так что начальник «Главтюменнефтегаза» без особого труда входил в нужные ему московские кабинеты, где ему удавалось разрешать проблемы самой высокой степени сложности.

Однажды сотрудники главка были немало удивлены, увидев на вешалке в приемной начальника длинную вереницу генеральских



Ссылка
на материал
с интернет
ресурса

шинелей и гирлянду папах. Судя по погонам, в кабинете Муравленко находились крупные авиационные командиры. Что привело их в далекую провинциальную Тюмень?

Выяснилось, что главку надо было срочно доставить на Северного тяжеловесного оборудования и технику. Виктор Муравленко при поддержке Правительства убедил министерство обороны выделить в помощь тюменским нефтяникам большегрузные самолеты Ан-12 (на 16 тонн) и Ан-22 (на 80 тонн). Высокие чины прилетели в Тюмень, чтобы обсудить возможность использования воздушных военно-транспортных судов в сибирских условиях.

Виктор Иванович руководил наступлением на нефтяную целину по всем направлениям – не только в небе, но и на земле. Тяжелое бездорожье быстро выводило из строя отечественные автомобили, машин катастрофически не хватало. И тогда Муравленко обратился к специалистам Чехословакии, где выпускались самосвалы

«Татра»: помогите Тюмени! Автомобилисты дружественной страны охотно откликнулись. Были оформлены соответствующие договоренности, закреплены взаимные обязательства, и чешские «Татры», которые в ходе эксплуатации постоянно совершенствовались, буквально заполнили трудные дороги Среднего Приобья...

А сколько видов буровых установок поступило в Тюменскую область! Проходчики ставили на них всесоюзные рекорды скорости, но постоянно находили возможность улучшить станки, делать их легче, удобнее, компактнее. Муравленко, сам буровик по специальности, нередко лично занимался этими вопросами. С молодым директором «Уралмаша» Николаем Ивановичем Рыжковым, будущим главой правительства, он неоднократно встречался прямо в цехах предприятия. Они вместе перебирали чертежи буровых установок, на ходу вносили усовершенствования, и «завод заводов» четко выполнял все заявки тюменцев.

По существу, районы нефтедобычи в 60-70-х годах в той или иной мере были опытными лабораториями, исследовательскими полигонами. Здесь проводились испытания, здесь же осуществлялось и внедрение. Действовала прямая и обратная связь между кабинетами специалистов главка, проектировщиков, научных работников институтов и буровыми, нефтепромыслами. Таким образом, под началом Муравленко сложился замечательный сплав науки и производства, который позволил быстро выйти на небывалые объемы бурения и добычи. И произошло это прежде всего потому, что таким «сплавом» ученого и инженера-производственника являлся сам Виктор Иванович.

«С благословения» В. И. Муравленко на нефтепромыслах Тюмени рождались многочисленные уникальные технические решения. Среди них – гидромониторные долота в сочетании с турбинным

способом проходки; облегченные бурильные трубы из алюминиевых сплавов, которые впервые появились в Куйбышеве и были там проверены Виктором Ивановичем в производственных условиях; прокладка среди топей и болот знаменитых ледовых дорог, способных работать круглый год; передвижные буровые станки на железнодорожной основе; ускоренный монтаж установок и газотурбинный

привод. Были решены многие сложные вопросы организации труда, диспетчерской связи и служб, обустройства месторождений и северных городов.

Созидательный потенциал начальника «Главтюменнефтегаза» дал колоссальный результат. В сложнейших природно-климатических условиях добыча нефти росла такими темпами, каких не знала история

нефтяной промышленности страны, да и мировая практика. Если в год своего рождения главк обеспечил первый миллион тонн «черного золота», то в 1975-м, спустя всего десять лет, рапортовал уже о 148 миллионах, а к 1988 году при той отраслевой системе, которую создал и выстроил В. И. Муравленко, был достигнут максимальный уровень нефтедобычи – 394 миллиона тонн!

ФАНТАСТИКА, СТАВШАЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬЮ

ПУБЛИКАЦИЯ ИЗ АЛЬМАНАХА
«СИБИРСКОЕ БОГАТСТВО». ПОСВЯЩЕННОГО
75-ЛЕТИЮ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.
«КАК МЫ ПРОЖИЛИ ЭТИ ГОДЫ»

Витя Муравленко родился 25 декабря 1912 года в казачьей станице Незамаевская в Краснодарском крае. Окончив в станичной школе девять классов, приехал в Чечено-Ингушетию, где тогда работал отец, и между ними состоялся памятный разговор, определивший дальнейшую судьбу Муравленко-младшего. «Если ты еще не выбрал дело жизни, – сказал Иван Васильевич, – то здесь недалеко, у села Стерч-Керч, разведчики ищут нефть, бурят. Работа настоящая, для мужчин. Мой совет: иди к ним, не пожалеешь».

Мальчика приняли помощником моториста в буровую контору треста «Грознефть», а спустя три года он поступил в Грозненский нефтяной институт на специальность «бурение нефтяных скважин». По распределению прибыл в Баку на промысел имени Молотова. Там, на знаменитом нефтяном Апшеронском полуострове новоиспеченный инженер начал бурильщиком, стоял у рычага тяжелой лебедки, и со временем получил квалификацию бурового мастера.

Это было время, когда между Волгой и Уралом рождалась новая крупная нефтяная провинция – «второй Баку». Туда направили большой отряд специалистов из

Баку и Грозного. В их числе оказался и отслуживший свой срок в Рабоче-крестьянской Красной Армии Виктор Муравленко.

Три года работы в «Сызраньнефти» стали для Муравленко хорошей жизненной школой. Именно там он приобрел навыки умелого общения с людьми, взаимоотношений с коллективом, превратился в настоящего руководителя, профессионала. Завязывается дружба, которая продлится многие десятилетия, с Н. К. Байбаковым – тогда он был начальником объединения «Востокнефтедобыча», потом первым послевоенным наркомом нефтяной промышленности, а еще позднее – Председателем Госплана СССР.

В 1940 году на Дальнем Востоке создается объединение «Дальнефть». Инженера-коммуниста В. И. Муравленко направляют на Сахалин в поселок Армудан начальником нефтеразведки. На Дальнем Востоке Виктор Иванович получил свою первую правительственную награду – медаль «За трудовую доблесть».

В 1946 году его отзывают обратно во «второй Баку». В Поволжье разворачивается масштабное нефтяное строительство. Жигулевские горы – там нефть была упрятана под панцирем древних

пород на глубине двух-трех километров. Возникло множество технических сложностей. В. И. Муравленко – директор конторы бурения, управляющий трестом «Ставропольнефть», начальник объединения «Куйбышевнефть», заместитель Председателя Куйбышевского совнархоза, начальник управления нефтяной промышленности Средне-Волжского совнархоза...

Школу Муравленко прошел не только его сын Сергей Викторович – выдержали проверку временем многие будущие «нефтяные генералы», президенты компаний, председатели советов директоров: В. А. Городилов, В. Л. Богданов, Ю. Н. Вершинин, А. Е. Путилов, Л. И. Филимонов, В. Ю. Алекперов, В. С. Медведев, А. В. Сивак, В. А. Парасюк, В. И. Отт и другие. Они его ученики и каждый в своей сфере продолжает дело наставника и учителя.

Виктору Ивановичу Муравленко судьба отвела в истории особое место. Высокую миссию сохранения памяти о великом нефтянике, о его соратниках, о делах крупнейшего в СССР главка взяла на себя ставшая известной на всю страну Тюменская областная общественная организация – Фонд имени В. И. Муравленко.

ТВОЕ ЗДОРОВЬЕ В ТВОИХ РУКАХ!



Минутки здоровья в АО «СибурТюменьГаз»

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «СИБУР ПРОФСОЮЗ» ПРОДВИГАЕТ КУЛЬТУРУ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ, ОТВЕЧАЕТ ЗА ОРГАНИЗАЦИЮ ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ И СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, МОТИВИРУЕТ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ СТАНОВИТЬСЯ ЛУЧШЕ КАЖДЫЙ ДЕНЬ.

Расскажем о некоторых направлениях работы по продвижению здорового образа жизни.

«Минутки здоровья» – это комплекс простых упражнений прямо на рабочих местах. Основная цель – за 5 – 7 минут размять мышцы шеи, поясницы, рук, ног. Особое внимание уделяется гимнастике для глаз, что наиболее актуально для работающих с компьютером. Минутки здоровья проводятся с помощью радио- и видеотрансляций, под руководством тренера или самостоятельно по памяткам с комплексом упражнений.

Для сменного персонала предприятий круглосуточно работают «Уголки здоровья». Это специально оборудованное место рядом с операторной. Его призыв: поработал – разомнись 5-10 минут. Каждый Уголок здоровья в своем арсенале имеет степпер, турник, коврик для занятий – это минимальный набор. Для каждого тренажера предусмотрена



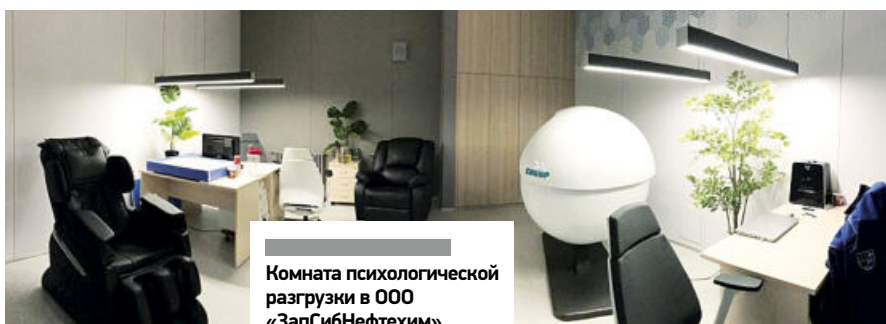
Уголок здоровья в АО «Сибур-Нефтехим»

краткая наглядная инструкция, которая размещена рядом с ним.

Есть и нововведение – **комнаты психологической разгрузки**, в которых используются передовые технологии борьбы со стрессом: антистресс-капсула позволяет за 20 минут снять усталость и восстановить работоспособность; массажное кресло с аудио-сопровождением способствует мышечному расслаблению, снятию эмоционального

напряжения; массажный шлем используется для снятия головной боли, усталости и острых признаков стресса. Также проводится арт-терапия на светозвуковом столе для рисования песком. Для повышения иммунитета и насыщения крови кислородом работают фитобары, которые предлагают работникам кислородные коктейли.

ЕЩЕ ОДИН ВАЖНЫЙ БЛОК РАБОТЫ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ – ПРОГРАММА «ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ». СОТРУДНИКАМ СИБУРА ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ СКИДКА 30% НА ВСЕ МЕНЮ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ В ЗАВОДСКИХ СТОЛОВЫХ, К СЛОВУ, БЛЮДА ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ СОСТАВЛЯЮТ 50% МЕНЮ. ПРИЯТНЫЙ БОНУС – БЕСПЛАТНЫЙ САЛАТ-БАР, В АССОРТИМЕНТЕ КОТОРОГО СВЕЖИЕ СЕЗОННЫЕ ОВОЩИ И ФРУКТЫ.



Комната психологической разгрузки в ООО «ЗапСибНефтехим»



Ссылка на видео о комнате психологической разгрузки в Тобольске

*ЕСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ
ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО
ЗНАЧЕНИЯ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ
ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНЫЕ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ
ИНТЕРЕСЫ РОССИИ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ
ЕЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ.
ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» ИЗ ТАКИХ. СВЫШЕ
68 ТЫСЯЧ КИЛОМЕТРОВ – ТАКОВА СЕТЬ
МАГИСТРАЛЬНЫХ ТРУБОПРОВОДОВ, КОТОРУЮ
МНОГИЕ НАЗЫВАЮТ «КРОВЕНОСНОЙ
СИСТЕМОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ»*

АО «Транснефть-Прикамье» играет важную роль в обеспечении ритмичной работы предприятий нефтяной и нефтехимической промышленности, является связующим звеном между производителями и потребителями нефти и нефтепродуктов в различных регионах страны.



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ» – ОДНО ИЗ КРУПНЕЙШИХ ДОЧЕРНИХ ОБЩЕСТВ КОМПАНИИ «ТРАНСНЕФТЬ»

**16 АВГУСТА АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ» ОТМЕТИЛО
СВОЙ 70-ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ.**

В структуре АО «Транснефть-Прикамье» 5 районных нефтепроводных управлений с центрами в Казани, Альметьевске, Перми, Ижевске и Лениногорске. Производственные объекты предприятия расположены на территории 11 субъектов РФ. Численность работников предприятия – свыше 6500 человек. Профсоюзное членство составляет 100%.

В соответствии с Программой стратегического развития ПАО

«Транснефть» на период до 2020 года основной целью компании является развитие системы магистрального трубопроводного транспорта Российской Федерации для полного обеспечения потребностей в транспортировке нефти и нефтепродуктов на основе применения современных передовых отраслевых технологий, обеспечивающих высокий уровень надежности, промышленной и экологической безопасности.

АВТОР ПРОЕКТА: СВЕЛАНА РОМАНОВСКАЯ.
ФОТО ИЗ ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКОВ.



ЦИФРА:

6 000 КМ - ПРОТЯЖЕННОСТЬ МАГИСТРАЛЬНЫХ НЕФТЕПРОВОДОВ И БОЛЕЕ 1000 КМ МАГИСТРАЛЬНЫХ НЕФТЕПРОДУКТОПРОВОДОВ. В СОСТАВЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 31 НЕФТЕПЕРЕКАЧИВАЮЩАЯ И 6 ПРОДУКТОПЕРЕКАЧИВАЮЩИХ СТАНЦИЙ, 103 ПОДВОДНЫХ ПЕРЕХОДА МАГИСТРАЛЬНЫХ ТРУБОПРОВОДОВ.

Предприятие было создано в конце 40-х годов прошлого века, когда с открытием в Татарстане крупного Ромашкинского месторождения возникла необходимость быстрой доставки нефти до заводов страны по железной дороге. Перевалочным пунктом стала железнодорожная станция Клявлино на ветке Уфа-Ульяновск, к которой был проложен небольшой первый нефтепровод Шугры-Клявлино протяженностью 27 км. Для эксплуатации этого трубопровода 16 августа 1949 года по приказу министра нефтяной промышленности СССР Н.К. Байбакова в Клявлино была организована Татарская нефтепроводная контора. Именно с этой даты начинается история современного предприятия АО «Транснефть-Прикамье».

В 1951 году в Бугульме было создано Татарское нефтепроводное управление (ТНУ), а Ромашкино-Куйбышев стал первым нефтепроводом.

В 1957 году создаются районные

нефтепроводные управления – Альметьевское и Ромашкинское.

В 1960 году состоялся запуск грандиозного проекта – магистрального трубопровода «Дружба» протяженностью 5000 км, который проходит через территорию России в Республику Беларусь, Польшу, Германию, Украину, Венгрию и Чехословакию. Официальным «нулевым» километром стала НПС «Альметьевск», ныне НПС «Калейкино».

В 1980-х годах завершилось строительство северных трансконтинентальных нефтепроводов Сургут-ПолOCK и Холмогоры-Клин. Это было историческое событие – сеть магистральных трубопроводов замкнулась в единую систему нефтеснабжения страны.

В 2015 году АО «Транснефть-Прикамье» получило современное название.

В 2018 году в состав предприятия вошли объекты по транспортировке нефтепродуктов.

АО «Транснефть-Прикамье» осуществляет:

- прием нефти от организаций системы «Транснефть» – АО «Транснефть-Сибирь», АО «Транснефть-Урал», а также от 53 нефтяных компаний, крупнейшими из которых являются ПАО «Татнефть», ОАО «Удмуртнефть», ООО «Лукойл-Пермь»;
- поставку нефти трем организациям системы «Транснефть» – АО «Транснефть-Верхняя Волга», АО «Транснефть-Дружба», АО «Транснефть-Приволга» в направлении группы нефтеперерабатывающих заводов Центра России и Поволжского региона, а также дальнейшей транспортировки на экспорт;
- сдачу нефти на нефтеперерабатывающие заводы Татарстана – АО «ТАНЕКО» и ОАО «ТАИФ-НК», а также Пермского края – ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»;
- прием нефтепродуктов от организации системы «Транснефть» – АО «Транснефть-Урал», в том числе заводов АО «Антипинский НПЗ», АО «Газпромнефть-ОНПЗ», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ООО «Газпром нефтехим Салават», Уфимские НПЗ, а также от нефтеперерабатывающих заводов Татарстана – АО «ТАНЕКО» и ОАО «ТАИФ-НК»;
- поставку нефтепродуктов организации системы «Транснефть» – АО «Транснефть-Верхняя Волга» в направлении морского порта «Приморск», на нефтебазы Татарстана – Челнинский филиал ООО «Татнефть-АЗС Центр» (г. Набережные Челны), ООО «Татнефтьавиасервис», Чувашии – РБ «Конарский» (Чувашский филиал ООО «Татнефть-АЗС Центр»), на нефтебазы соседних обществ – АО «Транснефть-Урал», АО «Транснефть-Верхняя Волга», АО «Транснефть-Дружба», АО «Транснефть-Балтика».



4 ноября 1964 года отсюда начала свой бег татарская нефть во имя мира и дружбы.

КАЗАНЬ:

ЗИЛАНТ, ЧАК-ЧАК И ДРУЖБА



Именно так, просто «дружба», как общепринятое понятие, а не название нефтепровода всех времен и народов, хотя и про него здесь невозможно забыть. Именно дружбой и запомнилась мне Казань, летом, 2019, ровно через 1014 лет после её основания.

Казань встретила солнечной погодой, теплом и улыбками жителей. Если во время визита в северные города мне хотелось «всего», «сразу» и «побольше», то Казань хотелось познавать потихоньку, пробовать на вкус чайной ложечкой. Я изначально даже не тешила себя надеждой, что успею много посмотреть – ведь первоочередная задача – знакомство с предприятием «Транснефть-Прикамье». Но даже та малая толика достопримечательностей, которые я увидела собственными глазами, наполнила меня положительными эмоциями. Здесь все дышит тысячелетней историей, в которую тесно вплетены судьбы

людей, по своей, и не только, воле, живших или гостивших в Казани. Из родившихся в столице Татарстана много звезд прошлого и современности: Федор Шаляпин, Леонид Филатов, Чулпан Хаматова, Алсу. Славится своими выпускниками Казанский университет – вождь революции Владимир Ильич, к примеру, закончил юридический факультет, а Максим Горький пробовал поступить, но этого ему не удалось.

Известный своим неповторимым былинным творчеством Константин Васильев наряду с именами Шаляпина и Нуриева также является одной из визитных карточек Татарстана. Художник учился в Казанском художественном училище в 1957-1961 годы. Многие его картины были написаны именно здесь. В музее 1000-летия Казани есть картинная галерея художника, где собраны 90% произведений художника.



Когда местные жители рассказывают о знаменитостях, прославивших Казань, то сразу называют Габдуллу Тукая и Мусу Джалиля, имена которых навсегда вписаны не только в историю столицы Республики, но и всей страны. В Татарстане они не просто поэты, а национальные герои. Памятник Габдулле Тукаю был открыт в 1958 году, а в 1960-м он был признан объектом культурного наследия федерального значения.

КОГДА МЕСТНЫЕ ЖИТЕЛИ РАССКАЗЫВАЮТ О ЗНАМЕНОСТЯХ, ПРОСЛАВИВШИХ КАЗАНЬ, ТО СРАЗУ НАЗЫВАЮТ ГАБДУЛЛУ ТУКАЯ И МУСУ ДЖАЛИЛЯ.

Всегда лежат живые цветы у памятника Мусы Джалилю, который был установлен к 60-летию со дня рождения поэта. Стихи, написанные поэтом в плену, знал каждый советский школьник – «Не огорчайся, друг, что рано умираем...».

Знакомство с памятниками известным людям происходит по дороге к главному символу Казани – Кремлю. Его изображение не украсило собой 200-рублевую купюру, но это не сделало великолепный ансамбль менее притягательным. Московский Кремль, Тобольский, и вот теперь я увидела и Казанский. Православные храмы – и тут же красавица мечеть Кул-Шариф, как символ мирного сосуществования двух религий. Мечеть открыта в 2005 году, в год тысячелетия Казани.

Вообще вопрос о мире мусульман и христиан тут даже не возникает. Сам факт, что количество татар и русских в республике примерно одинаково, говорит сам за себя.

Да и вообще татары – второй по численности народ Российской Федерации.

Набережная впечатляет своими удобствами и красотой. В летние месяцы на территории проводятся спортивные мероприятия, мастер-классы по танцам и рисованию. Помимо этого, можно посидеть в тенике и почитать книгу из открытой библиотеки. Летом здесь можно взять на прокат практически всё: прогулочные велосипеды, ролики и самокаты, велосибилы. Зимой Кремлевская Набережная превращается в Новогодний городок. Всю пешеходную улицу заливают льдом и это – самый длинный каток Европы протяженностью в 1 километр.





Исторический символ Казани – мифический дракон по имени Зилант. По легенде, этот гигантский драконоподобный змей издревле сторожил ханские сокровища.



Как признаются сами жители, Казань сильно преобразилась после празднования своего тысячелетия. В 2009 году Казани было присвоено звание третьей столицы России. Один из ярких символов обновленной Казани – Дворец Земледельцев. Это самая неоднозначная достопримечательность Казани. Дерево, по задумке авторов, будто бы растет сквозь мрамор, символизируя этим силу местных аграриев.



Казанская икона Богородицы известна как помощница в особо крупных государственных делах. Она спасла Россию в Смутное время, перед ней молился Петр I под Полтавой, Кутузов под Бородиным. Девочка Матрена чудесным образом нашла ее после пожарища в 1579 году, а в 1904 году оригинал был украден и о нем до сих пор ничего не известно.



Я не могла не посетить и Казанский Богородицкий монастырь. В Крестовоздвиженском храме находится почитаемый «ватиканский» список Казанской иконы Божьей Матери. К слову, восстановлению собора Иконы Казанской Божьей Матери помогает компания «Транснефть».

МНОГО ПЛЮСОВ ОТ СИЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



**РОБЕРТ ГАЛИЕВ В 42 ГОДА БЫЛ НАЗНАЧЕН
ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ
АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ».**

– Я по натуре скромный, на руководящие должности не метил. Интересно было работать. Мои руководители меня не жалели, ставили разные задачи, пробовали на разных участках производства, и я очень благодарен за это. В «Транснефть» меня пригласил Фарид Хайдаров. В то время он работал главным инженером, а потом и генеральным директором ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы». Мы просто поговорили у него в кабинете, он меня спросил – что я ожидаю, кем себя вижу? Практически сразу после этой встречи я уехал на место рождения.

– **Какие задачи были поставлены перед Вами, как генеральным директором? Вам досталось крепкое предприятие?**

– Да, компания «Транснефть» является естественной монополией, конкурентов в нашей отрасли нет, но это не

Роберт Галиев родился в 1974 году в Татарстане, в селе Ютаза Бавлинского района. И хотя родители не были нефтяниками, выбор будущей профессии был предопределен. Отрасль развивалась и грамотные нефтяники были востребованы. В 1996 году он окончил Уфимский государственный нефтяной технический университет по специальности «Машины и оборудование нефтяных и газовых промыслов», в 2001 году – Тюменский государственный нефтегазовый университет по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений».

В Компании «Транснефть» с 2001 года. Работал начальником ЛПДС-2, начальником отдела эксплуатации Альметьевского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть-Прикамье» (ранее ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы»). В 2003 году назначен главным инженером Пермского районного нефтепроводного управления. В дальнейшем трудился заместителем генерального директора по эксплуатации, затем главным инженером АО «Транснефть-Прикамье». С 2012 года он занимал должность генерального директора ООО «Транснефть-Дальний Восток».

– ДЛЯ МЕНЯ ВАЖНО СОЗДАНИЕ СТАБИЛЬНОГО, УСТОЙЧИВОГО, ГРАМОТНОГО КОЛЛЕКТИВА.

означает, что можно расслабиться. Технический прогресс идет вперед и наше предприятие вместе с ним. На первом месте цели и задачи, конечно, экономические, но они неразрывно связаны с нематериальными явлениями. Для меня важно создание стабильного, устойчивого, грамотного коллектива. С каждым годом от работника требуется всё больше компетенций и не только профессиональных, повышается востребованность универсальности. Одна из самых важных, на мой взгляд, компетенций – желание, стремление к развитию. Задача руководства – стимулировать развитие этой компетенции.

– Нефтегазовая отрасль достаточно консервативна. Предприятию 70 лет. Что кардинально изменилось за это время?

– У нас современное производство. 70 лет – это опыт, а не критерий для оценки, что всё устарело. На нашем предприятии внедрены современные технологии и оборудование. Все, что связано с энергоэффективностью, меняется в первую очередь. Это требование имеет под собой экономическую основу. Необходимо понимать, что

основной расходной статьей нашего производства является потребление электроэнергии. Транспорт нефти – очень энергоёмкое производство. Если не внедрять энергосберегающие технологии, то эффективность производства будет снижаться. На протяжении многих лет взаимодействуем с научными институтами. Один из примеров, который связан с «Транснефтью» и непосредственно с нашим предприятием «Транснефть-Прикамье» – это производство противотурбулентных присадок. Этот химический продукт, использование которого позволяет повышать эффективность работы магистрального трубопровода, то есть увеличивать объёмы перекачки нефти и снижать при этом энергозатраты, на рынке был представлен только импортными разработками.

В 2012 году началась работа по импортозамещению, чтобы наладить собственное производство противотурбулентных присадок, и сейчас она практически завершена. Это хороший пример сотрудничества государства и бизнеса. Госпредприятие в лице «Транснефти» обеспечивало финансирование и научную проработку данного производства; наши компаньоны «Ника-Петротэк» являются авторами

«Транснефть-Синтез» построен на территории особой экономической зоны Алабуга. Мощность завода составит 3 тыс. тонн. Основными потребителями продукции станут предприятия нефтетранспортной отрасли и нефтедобывающие компании. Учредителями данного предприятия являются АО «Транснефть-Прикамье» и ООО «Ника-Петротэк» (Екатеринбург). Запуск завода планируется на сентябрь 2019 года.

некоторых патентов, которые используются на этом производстве.

– «Транснефть-Прикамье» является лидером программы по импортозамещению. Доля импорта в Вашем производстве всего 7%. С запуском завода она будет снижена? Насколько? Возможно ли на 100% обойтись собственными силами?

– Собственные присадки отчасти снимают головную боль и увеличивают эффективность производства. Производство, которое построено, полностью закрывает потребность всей «Транснефти». Завод спроектирован и имеет возможность увеличить свою мощность с 3-х до 10 тонн в год. Но сначала мы создадим прецедент на рынке, «обкатаем» продукт, создадим интерес рынка. Что касается полного импортозамещения, считаю, что ничего нереального нет, вопрос только времени. Действительно, «Транснефть» имеет один из самых высоких показателей применения отечественных механиз-



мов в своём производстве. Сегодня это 93%, а до 2020 года есть задача увеличить этот процент до 97.

Что такое оставшиеся 3%? На сегодняшний день позиции российского рынка не совсем сильны в вопросе компьютерных систем, систем автоматики и т.д., и «Транснефть» этот вопрос не решит таким образом, как с присадками, для этого необходимо выходить на государственный уровень.

– Традиционный вопрос о кадрах: есть свои ноу-хау в решении этого вопроса? Насколько вы ощущаете оторванность высшей школы от реалий производства?

– Наша программа подготовки многоуровневая, ведется не одно десятилетие, начинается со средней школы и заканчивается высшим образованием. Есть несколько федеральных образовательных центров, с которыми наша компания тесно сотрудничает. Базовым для «Транснефть-Прикамье» является Уфимский государственный нефтяной технический университет. Разработана система грантов, которыми мы поддерживаем преподавательский состав за определённые достижения в области высшей школы, есть финансирование на совершенствование материально-технической базы учебных заведений. Взаимодействие постоянное и благодаря производственным практикам, и научным конференциям молодых специалистов, и организации повышения квалификации преподавателей профильных кафедр. У нас общие регламенты, которые постоянно актуализируются по мере изменений в производственном процессе.

В компании «Транснефть» с 2017 года реализуется корпоративная программа по поддержке среднеобразовательных учебных заведений – мы ремонтируем, оснащаем, комплектуем в школах кабинеты точных наук: физики, химии, математики. За это время отремонтировано 30 школ, более 173 миллионов рублей направлено на эти цели. Предприятия «Транснефти» находятся не только в круп-



ных административных центрах, и в сёлах. Не секрет, что ученики сельских школ уступают по уровню подготовки ученикам школ городских, порой вместо опытов только теория, потому что нет нужных реактивов. Наша задача – обратить внимание на сельские школы, на их состояние, техническое оснащение. Есть цель – заинтересовать детей точными науками, производственными специальностями, чтобы эти ребята вернулись после обучения домой и пришли на работу на наше предприятие. Здорово, когда родители растят себе смену. Таким образом, мы заранее думаем, кто у нас будет работать через 30 лет. Кроме кадровых задач, которые решаются с помощью этой программы, компания «Транснефть» выступает за социальную справедливость: все должны иметь равные условия, качество образования и, соответственно, трамплин для будущего, для выбора профессии, реализации своих возможностей.

– Какими качествами человек должен обладать, кроме профессиональных, чтобы его взяли на работу в Вашу команду?

– Главное не бояться трудностей. Есть те, кто приходит после нефтяного ВУЗа и хочет работать в каби-

нете с 8 до 18, иметь два стабильных выходных. Хорошее желание, но работа в «Транснефти» подразумевает собой непрерывное производство: нефть 24 часа, 7 дней в неделю, 365 дней в году перекачивается по трубам. Соответственно, есть сверхурочная работа, частые командировки. Диплом – это первый шаг к профессии. Не прикоснувшись к железу, не проводя дни и ночи на трассе, в поле, в болоте, и в снег, и в дождь, человек не может руководить, потому что он не знает свою профессию досконально. Это я по личному опыту говорю. Если бы у меня не было определённого этапа в жизни, когда я через свои руки «пропустил» профессию, специализацию, работу, то, наверняка, не сидел сегодня здесь в кабинете директора.

– В чём уникальность предприятия «Транснефть-Прикамье»?

– Я горжусь предприятием и нашими ветеранами, которые в сложные годы поднимали отрасль. На предприятии экспериментировали, обкатывали новые для того времени разработки в области автоматизации систем управления производственных процессов, методы диагностического обследования оборудования, его ремонта. Люди получа-

ли архисложные задачи, на первый взгляд не имеющие решений, и успешно справлялись с ними.

– **Вы член Нефтегазстропрофсоюза России?**

– Да, конечно.

– **Чем Вам мешает профсоюзная организация?**

– Вопрос прямо провокационный. Не поведусь (смеется). С нашей профсоюзной организацией у меня нет конфликтов, и она мне не только не мешает, но и помогает. Профсоюз создан для защиты интересов работников. В моём понимании, для работодателя очень много плюсов от сильной профсоюзной организации, ведь руководителю важна стабильность предприятия. Профсоюзная организация сглаживает напряженные ситуации, трудовые споры в коллективе. На первоначальном этапе конфликта – эмоциональном, профсоюзная организация выслушивает, вникает, разбирается с работником, на втором этапе, при необходимости, вопрос доводится до руководства. Это уже сформулированный запрос, без эмоций, который решать гораздо легче. Большая работа проводится профсоюзной организацией по сплочению коллектива: организуются спортивные, культурные, молодежные мероприятия.

– **Какие мероприятия Вам нравятся, в чём лично принимаете участие?**

– Спартакиады, конечно! Это такой положительный заряд и единение коллектива!

– **Если говорить о социальных проектах компании, что бы выделили? Чем гордитесь?**

– Если сказать коротко – «Транснефть» ведет очень важную работу по «оживлению» сел и деревень. Что нужно для того, чтобы люди оставались в деревнях, в малых городах? Самое необходимое – работа, школа и больница. Компания «Транснефть» дает работу, ремонтирует и строит детские сады, школы, больницы. Уровень жизни на селе не должен отличаться от уровня жизни большого города. Но, к сожалению, это пока не так. Но своими социальными, благотворительными проектами «Транснефть-Прикамье» ситуацию меняет в лучшую сторону. В пригороде Казани есть село Песчаные Ковали. Там находится наша нефтеперерабатывающая станция «Ковали» (НПС). В 2015 году в селе построили детский сад, в 2018 году открыли амбулаторию. В этом году начинаем реконструкцию в 8 школах Пермского края и в Нижней Туре Свердловской области. Кроме корпора-

тивных программ, есть еще проекты, которые родились по инициативе работников и реализуются волонтерами. Это сбор подарков для детских домов, организация праздников в детских домах. Очень душевные мероприятия и за них нашим работникам хочется сказать «спасибо».

– **Нефть когда-то может закончиться, чем будете заниматься?**

– Всё зависит от уровня развития науки, техники и технологий. То есть сегодня говорят, что нам осталось нефти лет на 30. Однако при этом все учёные подтверждают, что более 60% нефти – трудноизвлекаемые запасы. Наука и технологии ПОКА не позволяют их извлекать, но это дело времени. На наш век нефти хватит.

– **Представьте, что нефть все-таки закончилась, что бы тогда делали?**

– По образованию я механик, а это очень широкая профильная профессия в любой отрасли. Но если совсем не работать, то я стал бы путешественником. Пока не хватает времени посмотреть мир. Нравится работать с деревом, мастерить что-то. Но сейчас на дилетантском уровне. Возможно, изучил бы детально это мастерство.



КАДРОВЫЙ ВОПРОС: «БЕРЕМ» СТАБИЛЬНОСТЬЮ



**РИНАТ ГАББАСОВ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ПО УПРАВЛЕНИЮ
ПЕРСОНАЛОМ
И ОБЩИМ ВОПРОСАМ
АО «ТРАНСНЕФТЬ-ПРИКАМЬЕ»**

– Схема «выращивания» кадров у нефтегазовых компаний похожа: начинаем с профильных классов в школе и целевых наборов в ВУЗы, проводим научные конференции молодых специалистов. Эта система молчаливо эффективно показывает. На нашем предприятии есть специфика: у нас 10% рабочих находится в городе, а все остальные, 6000 человек – на нефтеперекачивающих станциях, резервуарных парках, расположенных в небольших поселениях. В глухую деревню людей со стороны ничем не заманишь, поэтому лучше брать местных. Очень удивляет, когда выпускник сельской школы поступает на специальности «экономист», «финансист», а потом приходит к нам и

– ОЧЕНЬ УДИВЛЯЕТ, КОГДА ВЫПУСКНИК СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЫ ПОСТУПАЕТ НА СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ЭКОНОМИСТ», «ФИНАНСИСТ», А ПОТОМ ПРИХОДИТ К НАМ И ПЫТАЕТСЯ ТРУДОУСТРОИТЬСЯ.

пытается трудоустроиться. Но у нас запрос совсем на другие кадры. Вот и получается, что потом им приходится получать другое, более востребованное образование. Много лет мы в этом направлении сотрудничаем с Канашским транспортно-энергетическим техникумом, там переучиваются и ребята с высшим образованием. Ежегодно это учебное заведение выпускает около 200 необходимых на производстве электрогазосварщиков, линейных трубопроводчиков, электромонтеров и других рабочих. Совместно с «Транснефть-Прикамье» созданы все условия для их подготовки: современная материально-техническая база, опытные преподаватели, комфортабельные бытовые условия. Профильный ВУЗ, с которым у предприятия также заключен договор о взаимодействии – Уфимский государственный нефтяной технический университет. Здесь готовят инженерно-технический персонал для АО «Транснефть-Прикамье».

– А скажите, какая самая редкая профессия у Вас на предприятии?

– Самая редкая – облётчик, всего 2 человека в каждом управлении. В задачах – облет трассы на вертолётах, выявление нарушений. Пробовали заменять людей приборами, но, как показывает опыт, человек с этими задачами справляется лучше. Самые распространенные профессии – водители, машинисты, механизаторы. Это практически 30% всего персо-

нала. Основная движущая сила – линейные трубопроводчики, и это самая дорогая специальность, потому что этот специалист должен уметь управлять краном, трубоукладчиком, экскаватором, варить швы, владеть резаком и еще много чего. Я, когда открыл квалификационный справочник, где прописаны все навыки линейного трубопроводчика, за голову схватился: «Где я таких людей возьму?» Это на самом деле универсальный солдат. И предприятие не жалеет средств на обучение работников. К слову, 70% КИПовцев (инженеры контрольно-измерительных приборов) и операторов – с высшим образованием.

– В каких кадрах испытываете дефицит?

ПРЕДПРИЯТИЕ НЕ ЖАЛЕЕТ СРЕДСТВ НА ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

– В водителях. Нам нужны владеющие разными категориями и при этом должна быть взаимозаменяемость, ведь у нас круглосуточный режим работы. На предприятии ко всем работникам, а к водителям особенно, высокие требования. Внимание уделяем не только профессиональным качествам, но и дисциплине. В парке больше 2000 единиц транспорта. Техника современная, почти на 90% обновлён автопарк, машины с деревянными кабинами в далеком прошлом.

– Какие назовете точки соприкосновения с профсоюзной организацией?

– С профсоюзной организацией постоянно на связи. У нас есть приложение «Мобильный профсоюз», в котором любой работник, где бы

он ни находился, может позвонить председателю профсоюзной организации и оперативно решить вопрос. Также в мобильном профсоюзе есть коллективный договор с приложениями и раздел по спецодежде и каждый рабочий, находясь даже на трассе, имеет возможность посмотреть перечень спецодежды по каждой специальности. Никакое обращение не надо расценивать как жалобу. Это нормальная, цивилизованная работа европейского уровня, когда работник – это первый уровень контроля, он проверяет стропы, свою спецодежду. Профсоюзный лидер – наш помощник, к нему работнику проще обратиться, привычнее и, главное, через него он быстрее решит свой вопрос.

— ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР
НАШ ПОМОЩНИК

– Из-за чего к Вам на работу идёт молодёжь, помимо зарплаты?

– Мы не обещаем «золотых гор», но «сарафанное» радио говорит,



что у нас один из лучших социальных пакетов в городе. Для молодежи предприятие дает возможность карьерного роста, востребованного образования. Ну и, главное, мы «берем» стабильностью.

96 % всей нефти проходит через ПАО «Транснефть». НПС «Калейкино» в Альметьевском районе – самая крупная нефтеперекачивающая станция. Она обеспечивает транспортировку нефти из Татарстана, Удмуртии, Башкортостана и Западной Сибири на заводы Центральной России, а также в ближнее и дальнее зарубежье. НПС «Калейкино», ежедневно перекачивающая до 350 тонн черного золота, объединяет 5 головных нефтенасосных станций и резервуарный парк общим объемом 650 тысяч кубометров. Площадь территории составляет более 90 га. Численность работающих превышает 200 человек. В 2019 году НПС «Калейкино» исполняется 55 лет.



РИФГАТ ХАКИМОВ: ЕСТЬ ТАКОЕ ПОНЯТИЕ «НАШ ЧЕЛОВЕК»

**УРИФГАТА ХАКИМОВА
ОДНО МЕСТО РАБОТЫ
В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ –
СЕВЕРО-ЗАПАДНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ МАГИСТРАЛЬНЫХ
НЕФТЕПРОВОДОВ,
СТАЖ В ОТРАСЛИ – 45 ЛЕТ.**

**«Как Вы оказались в профес-
сии? – это, по обыкновению, мой
первый вопрос к собеседнику,
жизненный путь и успехи кото-
рого явно указывают на верность
выбора. Меня всегда интересо-
вало – как люди определяют-
ся, как чувствуют «мое – не мое»?**

– Мало кто к выпуску из школы знает, кем хочет быть. Думаю, немаловажное значение имеет, где родился, в каком окружении рос, где работали родители, родственники. Наверное, и у меня также было. Вырос в Бугульме, городе нефтяников. Самое большое предприятие – Северо-Западный магистральный нефтепровод, работать там всегда было престижно. Поэтому и поехал в Москву в нефтяной институт им. Губкина.

**– Помните свой первый рабо-
чий день?**

– Да. Распределили меня в Краснокамское районное нефтепроводное управление Управления Северо-Западными магистральными нефтепроводами. 29 июля 1974 года – мой первый рабочий день. После института я не мог определить, где насос, где электродвигатель. Это была единственная станция во всём объединении, где работали на дизелях, линии электропередачи тогда не было. Коллектив хороший, серьёзный, я один там с высшим образованием был. Не только в управлении, но и во всей деревне. Мы занимались обновлением оборудования, я старался внедрить все, чему научили меня в институте. Работал старшим инженером нефтеперекачивающей станции, коллектив 50-60 человек, причём таких прожжённых, все их знания – из практики.

|| **– КОЛЛЕКТИВ ХОРОШИЙ,
СЕРЬЁЗНЫЙ. Я ОДИН ТАМ С
ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ БЫЛ.**



Но они не знали, что швы сварочные можно в три – четыре слоя класть в зависимости от толщины стенки трубы. Через год меня уже и.о. начальника НПС назначили. А через 2 года переехал в Альметьевск на должность заместителя начальника станции. Здесь уже был масштаб и работать было интереснее.

Рифгат Хакимов родился в 1952 году в г. Бугульма ТАССР. Окончил в 1974 году Московский институт нефтехимической и газовой промышленности им. И.М. Губкина. Начинал свою трудовую деятельность в 1974 году старшим инженером Уральской НПС Краснокамского районного нефтепроводного управления Управления Северо-Западными магистральными нефтепроводами.

С 2007 по 2016 годы – генеральный директор АО «Транснефть – Прикамье».

С 2016 года – директор филиала «Казаньгипротрубопровод» АО «Гипротрубопровод».

Заслуженный нефтяник Республики Татарстан, почетный нефтяник, почетный работник ТЭК, ветеран труда.

Награжден медалями и орденами: «В память 1000-летия Казани», «За доблестный труд», медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, «За заслуги перед Республикой Татарстан». Имеет Благодарность от Президента Республики Татарстан.

– **Я правильно поняла: Вы после института сразу в начальники?**

– В то время было большой роскошью выпускника лучшего нефтяного вуза поставить землю копать. Это ж вам не 90-е, когда в метро покупали все корочки и образование было обесценено.

После армии Хакимов снова возвращается в Управление, ему доверили строительство нефтепровода в Удмуртии. В 1984 году пригласили в Казань главным инженером Казанского районного нефтепроводного управления ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы».

– **Вы в отрасли 45 лет. Что изменилось в отрасли? Что тогда для Вас казалось из области фантастики, а сейчас это обыденное дело?**

– Не знаю, как вы, а нефтяники, трубопроводчики меня поймут. Сейчас мы очищаем трубу, проводим диагностику, для этого есть специальные скребки, приборы. А тогда я попал на трубопровод, который чистили резиновыми шарами.

Лет двадцать назад мы были на Аляске на нефтепроводе и видели, как нефтепровод работает. Нас тогда много что удивило. Нефтепровод около тысячи двести километров, 12 насосных станций, привод насосов осуществляется газотурбинными двигателями. Всё было до того автоматизировано, собрано в цепочку от добычи и закачки в пласт воды до переработки и залива в танкеры в порту Вальдес. Всё было в одном компьютере. Для нас это было из области фантастики. Сейчас и мы работаем также, но спустя 20 лет.

– **Что было самым сложным в Вашей деятельности? Не было мысли уйти?**

– Знаете, всё было сложно. На моем первом месте работы аварии часто случались, потому что оборудование старое. Дизель флотский до сих пор помню – 6С350, метров 10 в длину, в высоту метра 3, каждый поршень 350 мм, гайки самые маленькие 75 мм. Чаще всего ло-

мался в выходные. Дома спишь и прислушиваешься – гудит или не гудит. Если тишина – уже одеваешься и идешь. В такие минуты часто мысль приходила: «Вот хорошо живется начальнику управления: ни дизелей тебе, ни ремонта...». Встал на место начальника – уже так же думал о другой должности. А когда стал генеральным, иногда думал: «Как просто было там: отремонтировал дизель и – все». Там, где есть ответственность, везде сложно.

– **Чем гордитесь?**

– Горжусь, что за время моего руководства на предприятии не было аварий, несчастных случаев. Горжусь людьми, которые меня окружали и окружают до сих пор. Они, если связали себя с отраслью, предприятием, то уже никуда не бегали. У нас было понимание значимости нашей работы. Всё может остановиться, но если газовики перестанут добывать газ и продавать его, то бюджет страны завтра – послезавтра рухнет, а если отрасль переработки и добычи нефти встанет, то всё – конец.

|| – **ГОРЖУСЬ ЛЮДЬМИ, КОТОРЫЕ МЕНЯ ОКРУЖАЛИ И ОКРУЖАЮТ ДО СИХ ПОР.**

– **Что объединяет коллектив? Поделитесь секретом, как команду правильно подобрать?**

– Коллектив объединяют цели и отношения. Есть такое понятие «наш человек» – это человек, который переживает за производство, если он что-то не доделал, он не уйдёт в пять часов. «Не наш» особенно опасен на руководящих постах: пишешь ему письма, он тебе месяц не отвечает. Я не люблю, когда валяют дурака. Коллектив «наших» людей был в «Транснефть-Прикамье». Все знают, что я не люблю совещания – как можно 2 – 3 часа сидеть, говорить? Пять минут оперативки каждый день – достаточно, чтобы поставить задачи и проконтролировать их исполнение.

– **Что приносило удовольствие в Вашей работе?**

– Результаты, выполненные задачи. Когда я приехал сюда в середине 80-х, как раз столкнулся с ликвидацией аварии нефтепровода на Волге. Страшная картина. Люди с крестами ходили к Волге, молились. Все было залито нефтью, еще и горело. Это случилось не по халатности, а потому, что на тот момент многие инженерные вопросы ещё не были решены, еще не знали – как избежать гидравлического удара при аварийном отключении электроэнергии. Когда предприятие решает подобные масштабные задачи, конечно, есть удовлетворение.

– **В чем секрет Вашей активности? Другие на пенсии устают, а Вы в строю, продолжаете руководить коллективом?**

– У меня отец до 92 лет дожил, участник войны, прошёл до Берлина, я его всегда вспоминаю, он с чувством юмора был. Когда во дворе старики начинали о чем-то спорить, он так улыбался, говорил: «Вот так только старые люди себя ведут». Я говорил: «Так ты старше...». Поэтому если не заставлять себя работать, головой работать, не давать нагрузки, то человек атрофируется очень быстро в любом положении и возрасте. Некоторые раньше маразм хватают, некоторые позже.

Вообще по складу характера Рифгат Нурсаитович философ. Сейчас признался, что перечитывает Д. Карнеги. «Да, я и раньше считал, что он мужик умный, а сейчас вообще удивляюсь, как он мог, сам ничего не делая, давать такие советы?».

– **Что такое счастье? – спрашиваю я своего собеседника, который все время улыбается, причем так, что это вызывает ответную улыбку и чувство спокойствия.**

– Если внутри есть какое-то удовлетворение, то ты счастлив. Счастье – это не делать то, что тебе не нравится. Конечно, и мне приходилось делать то, что мне не очень нравится. Но я старался не делать плохого – вот что главное.

СТАНЦИЯ «КОВАЛИ»



Нефтеперекачивающая станция «Ковали» осуществляет перекачку нефти по магистральным трубопроводам «Альметьевск-Горький-2», «Альметьевск-Горький-3» и обслуживает участок магистрали «Холмогоры-Клин». На территории НПС находятся две нефтенасосные станции, операторная, подстанция, водозабор, автоматическая станция пожаротушения, участки базы производственного обслуживания, участок подводно-технических работ, экоаналитическая лаборатория и другие объекты.

Станция построена в 1957 году. Когда её запустили, для рабочих построили пять двухэтажных домов, теперь они в центре поселка, а когда-то стояли в стороне. В 2015 г. неподалеку была построена новая насосная станция «Ковали-1». Теперь старая качает нефть, а новая – дизтопливо и бензин. Трубы тут не желтые, как у газиков, а белые с надписью «нефть».

– Данная станция является промежуточной на магистральных нефтепроводах. Мы перекачиваем нефть из Альметьевска. Часть идёт на снабжение нефтеперерабатывающих заводов центральной России, остальная часть на экспорт, – поясняет мне начальник станции «Ковали» Реналь Бахтияров.

Станция «Ковали» является ключевой, так как она задает режимы перекачки другим станциям. Расстояние между станциями 100-120 километров. Сердце каждой станции – это нефтеперекачивающие насосы, а мозг, конечно, оператор-

ная. От диаметра трубы и от мощности магистральных насосов зависит пропускная способность трубопровода.

Коллектив НПС «Ковали» – 80 человек. Основные участки – четыре: электрики, механики, автоматизация и линейные службы. Много молодежи: кто-то живет в поселке, кто-то ездит корпоративным транспортом из Казани. Все ли работники члены Профсоюза – этот вопрос лишний. Как у классика: «Мы говорим коллектив – подразумеваем профсоюзную организацию, мы говорим профсоюзная организация – подразумеваем коллектив».

«Мы эксплуатируем не только трубы Альметьевск, Горький-2, Горький-3, которые у нас установлены на НПС, но и обслуживаем трубопроводы других компаний, – поясняет мне Булат Шарипов. – Работа оператора непростая, требует повышенной ответствен-

«МЫ ГОВОРИМ КОЛЛЕКТИВ – ПОДРАЗУМЕВАЕМ ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ, МЫ ГОВОРИМ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ – ПОДРАЗУМЕВАЕМ КОЛЛЕКТИВ».

сти. За каждым закреплён участок от 20 до 30 километров, которые они по графику обходят, ведут наблюдение, записи. В нашей отрасли пока без человеческого участия не обойтись, именно обходчики дают полную картину обстановки на трубопроводе».

Мне, как человеку, далекому от производства, сложно понять, что может быть интересного в работе на станции. Но начальник с ответом не задумался: «Хочется облегчить процесс для персонала и выполнить задачи, поставленные перед нами руководством. Интересно модернизировать, находить эффективные решения задач, внедрять что-то новое. В нашей работе расслабляться нельзя. У нас очень много задач, плановых работ. Это кажется, что всё автоматизировано. Это кропотливая работа и обслуживание, нам нужно всегда выполнять планы и графики: планы ремонта и технического обслуживания. Имеется своё пожарное депо, они круглосуточно обеспечивают пожарную безопасность».

– С какими вопросами обращаются к Вам, как к председателю цеховой профсоюзной организации? – спрашиваю я у Тимура Хасанова. «Были вопросы по спецодежде – из производственных вопросов, а так с личными: кому в

санаторий, кому помощь материальную. Но встречаемся не только по проблемам. Вот сейчас активно идет подготовка к Спартакиаде. У нас коллектив активный, очень любит такие мероприятия. Знаете, они очень помогают потом в работе. Мы на Спартакиадах все знакомимся, потом уже легко можно позвонить в Пермь, в Ижевск, хоть куда и спросить совета».

Со станцией «Ковали» и селом Песчаные Ковали меня знакомил Виктор Николаевич Рябов, председатель первичной профсоюзной организации Казанского РНУ. В составе Казанского РНУ – три нефтеперекачивающие станции. Кроме «Ковали» еще «Студенец», «Тиньговатово», ЛПДС «Лазарево», резервуарный парк, экоаналитическая лаборатория, центральная ремонтная служба, база производственного обслуживания и другие вспомогательные объекты. В 2017 году Казанское РНУ отметило 40-летний юбилей.

В селе Песчаные Ковали Виктору Рябову все знакомо. Ведь он тут долгое время был главой администрации, да и по сей день является депутатом, живет тоже здесь. От Казани всего 18 километров. Современный детский сад, амбулатория, школа – все с заботой о жите-

лях села и своих работниках построила компания «Транснефть-Прикамье» при поддержке Правительства Республики.

– У нас церковь 1720 года постройки, мы восстановили её полностью – это было одним из первых наказов жителей, когда я избрался депутатом, – рассказывает Виктор Николаевич, проводя для меня экскурсию по селу. – Никто не верил, что восстановим, а мы обратились к Владыке с просьбой определить к нам священнослужителя. Когда священник есть в храме, все дела спорятся. Крышу сделали, окна, отопление, иконостас, дом священника выстроили тут же на территории. Вот и потянулись жители в храм. Когда храм полон, то и село живет.

За эту заботу о духовном Виктор Рябов из рук Владыки Алексия получил Орден Князя Владимира.

– А в Профсоюзе давно? – спрашиваю я у Виктора Николаевича, пока мы едем до НПС. – Лет 12 уже, как пришел в компанию. Когда во власти работал, не было профсоюзной организации. Но прежняя работа мне очень помогает, переключается с сегодняшней. Тогда ко мне шли люди за решением вопросов и сейчас. Мне доставляет удовольствие – помогать.



НАДЕЖНЫЙ. ОТВЕТСТВЕННЫЙ. ЧЕЛОВЕЧНЫЙ.

АЛЬБЕРТ ДИНУСОВИЧ ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ ПО СВОЕЙ НАТУРЕ НИКОГДА НЕ ОСТАЕТСЯ В СТОРОНЕ, А ЛЮБОЕ ДЕЛО СТРЕМИТСЯ ДОВЕСТИ ДО СОВЕРШЕНСТВА. ЭТО МОЖНО ПОЧУВСТВОВАТЬ С ПЕРВЫХ ЧАСОВ ЗНАКОМСТВА, ЭТО ПОДТВЕРЖДАЮТ И ВЕТЕРАНЫ. «ЗНАЮ АЛЬБЕРТА ДИНУСОВИЧА МНОГИЕ ГОДЫ. ВИДНО, ЧТО ЧЕЛОВЕК ПОЛУЧАЕТ УДОВОЛЬСТВИЕ, НАСЛАЖДЕНИЕ ОТ САМОГО ПРОЦЕССА ЖИЗНИ. ОН - ЧЕЛОВЕК ДЕЙСТВИЯ, ДЕЛАЕТ ВСЕ, ЧТО В ЕГО СИЛАХ, НО ПРИ ЭТОМ НЕ СОЗДАЕТ НАПРЯЖЕНИЯ. НЕ БОИТСЯ ЖИВОГО, НОВОГО, НЕИЗВЕСТНОГО. ЕСЛИ ХАРАКТЕРИЗОВАТЬ ЧЕЛОВЕКА ОДНИМ СЛОВОМ, ТО ОБ АЛЬБЕРТЕ ДИНУСОВИЧЕ МОЖНО СКАЗАТЬ - НАДЕЖНЫЙ», - ТАК ОТЗЫВАЕТСЯ ОБ АЛЬБЕРТЕ БАХТИЯРОВЕ ВЕТЕРАН ТРУДА И ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ ВЕНЕРА ГИЗАТУЛЛИНА.



– Прикипел к профсоюзу не сразу. Долго присматривался, изучал полезность этой организации. На меня произвели впечатлени-е и изменили мое осторожное отношение к профсоюзу слова Минтимера Шаймиева (первый Президент Татарстана). Он, как-то выступая, сказал: «Профсоюз – это единственная общественная организация, которая сохранила лицо: пережила революцию, гражданскую войну, Великую Отечественную войну и даже после распада Советского Союза профсоюз как защищал права, так и защищает». Эти слова меня впечатлили и я подумал, а почему бы не посвятить себя полностью профсоюзной организации. Я понял и это моя позиция – профсоюзной организации не нужно занимать доминирующую позицию, необходимо

– НЕОБХОДИМО ПРОСТО ВЫПОЛНЯТЬ СВОЮ РАБОТУ И БЫТЬ ВОСТРЕБОВАННЫМ.

просто выполнять свою работу и быть востребованным. И если всю амбициозность и пафос ненужный убрать, то работы хватит и администрации, и профсоюзной организации, и социальным работникам. У меня принцип, применимый к любой работе, к любой должности – работать нужно честно, есть функционал и его нужно выполнять.

Первое, что показал мне Альберт Динусович, когда мы приехали в офис Компании – это интерактивный информационный стенд и коллективный договор, который за годы работы Бахтиярова из небольшой брошюры «вырос» до солидного докумен-

Альберт Бахтияров возглавил объединенную первичную профсоюзную организацию АО «Транснефть-Прикамье» в 2004 году. Родился 24 июля 1965 года в селе Кряжлы Северного района Оренбургской области. В 2002 году окончил Уфимский государственный нефтяной технический университет по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений». Начинал свой трудовой путь плотником строительно-монтажного управления НГДУ

«Ватьеганнефть», работал заместителем начальника Центрально-инженерной технической службы ТПП «Когалымнефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь». С 2001 до 2004 года – заместитель начальника управления по социальным вопросам Альметьевского районного нефтепроводного управления ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы». В ноябре 2004 года единогласно избран председателем объединенной первичной профсоюзной организации ОАО «Северо-Западные магистральные нефтепроводы». С 2004 года член Президиума республиканского комитета Татарстанской республиканской организации Профсоюза, возглавляет постоянную комиссию по социальной и правовой работе. Является членом Российского Совета профсоюза. Награжден медалью «100 лет профсоюзам России», Почетной грамотой Татарстанской республиканской организации Профсоюза, Почетной грамотой Федерации профсоюзов Республики Татарстан, Почетной грамотой Нефтегазстройпрофсоюза России, нагрудным знаком «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе России» III степени, Почетной грамотой Министерства промышленности и торговли Республики Татарстан, Благодарностью Президента Республики Татарстан.

та, оформленного в твердый переплет. И стенд, и договор – особая гордость председателя ОППО АО «Транснефть-Прикамье». Небольшая ознакомительная экскурсия по зданию. Меня впечатлила будущая зона отдыха со спортивным уклоном: теннисные столы, бильярд. Это вместо привычных оранжерей, заменяющих в офисах комнаты психологической разгрузки. Солнца и зелени в Казани хватает, а любое свободное время нужно использовать с пользой, – считает профсоюзный лидер.

Все современные достижения науки и техники должны быть полезными и помогать человеку. Это еще один принципиальный подход к работе Бахтиярова. «Что, думаете, стенд просто для красоты? – улыбается Альберт Динусович. – Мы уже сто раз убедились, что он работает. Молодежь приходит на работу, бывает неловко им в кабинет с вопросами каждый раз бегать. А на стенде все доступно. В любой момент читай-перечитай».

Еще одно «изобретение» 21 века, активно используемое в работе профсоюзной организации – видеосвязь. «Мы же разбросаны все на тысячи километров: Пермь, Ижевск, Свердловская область, Альметьевск. А вместе важно обсуждать текущие и стратегические вопросы, знать – кто чем живет, видеть друг друга. Одним нажатием кнопки – и мы в режиме видео-конференции». Альберт Динусович познакомил меня со своими первыми помощниками – председателями «первичек». «Через какие информационные каналы наиболее часто происходит общение?» – спрашиваю я сразу у всех.

– Один раз в полгода проводятся конференции, главная их тема – коллективный договор. Ежемесячно проводятся заседания профкомов – тут повестка разная. А так – телефон, который все знают, мобильное приложение, встречи, дверь всегда открыта. Есть еще своя корпоративная сеть «нефтянка». Это помимо стендов, сайта, прессы, электронной почты.

УЛЬФАТ МИФТАХОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОМАШКИНСКОГО РАЙОННОГО НЕФТЕПРОВОДНОГО УПРАВЛЕНИЯ:

– Оцениваются личные качества профсоюзного лидера и то, как он взаимодействует с людьми. Лидер должен быть грамотным и пользоваться уважением и доверием в коллективе. Оценивается его команда, близкое окружение и коллектив в целом. Какова численность членов Профсоюза – это ведь тоже показатель. На каком уровне проводятся мероприятия и насколько они востребованы – еще один показатель. Очень важно уметь найти язык с разными людьми и с молодежью в том числе. А еще профсоюзный лидер должен быть доступным, а это невозможно без современных средств связи. Нам очень помогает приложение «Мобильный профсоюз».

Ничто не стоит на месте. Меняется все. Считаю, что растет авторитет и роль профсоюзной организации на предприятии. Все меньше вопросов: «А зачем нам это надо?». Более критическое или внимательное отношение к работе профсоюзной организации со стороны руководства. Заметно усиливается информационная работа, а проводимые корпоративные мероприятия масштабируются.



АЛЕКСАНДР БАСОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРМСКОГО РАЙОННОГО НЕФТЕПРОВОДНОГО УПРАВЛЕНИЯ:

– На мой взгляд, оценку работы председателя дает коллектив – рядовые члены Профсоюза. Критерии оценки нельзя выделить как-то обособленно, оценивают, как правило, комплексно. Основные критерии оценки – это заработная плата, льготы, выплаты, то, чего добились профсоюзная организация, заключая с работодателем коллективный договор. Показателем считаю и уровень организации спортивных и культурно-массовых корпоративных мероприятий, проведение праздничных мероприятий для работников подразделений, организация детских праздников. Ко всему этому профсоюзная организация имеет непосредственное отношение. Я считаю, что главное в работе профлидера – быть неравнодушным к людям. Вникать в проблемы людей, активно и искренне помогать в решении этих проблем. Основные цели и задачи профсоюзов не меняются. Меняется порядок и методы работы профсоюзной организации и профактива. Наша организация старается идти в ногу со временем. Так, например, создание приложения «Мобильный профсоюз» позволяет в режиме онлайн, охватывая всю организацию, получать обратную связь от членов Профсоюза. Или проведение видеоселекторов, которые экономят время и позволяют оперативно решать все вопросы. Для оперативного обмена информацией созданы группы профкома в «WhatsApp», на уровне ОППО и группы профактива РНУ.



ЛОЗУНГИ НЕ РАБОТАЮТ, ТОЛЬКО ДИАЛОГ

– И не могу не спросить про 100% членство в организации? Вот как так получилось без административного ресурса?

– Вот мы привыкли агитировать или включать административный ресурс. А работает другое. Простой разговор, «живое» общение. Мы себе задачу поставили и пошли с председателями, профсоюзными активистами разговаривать с каждым. У кого 50 человек, у кого 300. Без разницы. Обошли всех. Людям не хватает общения, лозунги не работают. Сами заметьте – человек даже по телефону по-другому разговаривает, чем при личной встрече. Нам всем нужно внимание. Основное, ради

– ОСНОВНОЕ, РАДИ ЧЕГО МЫ ВЫСТРАИВАЕМ ДИАЛОГ – ДОВЕРИЕ.

чего мы выстраиваем диалог – доверие. Доверие делами завоевывается. 100-процентное членство – это не первоочередная задача была. Сначала мы навели порядок в структуре: централизовали денежные потоки, свели до минимума численность аппарата. Сегодня председатели ответственны за все. Затем обратили внимание на условия работы, где были вопросы – успешно решили. Человек не должен отвлекаться на посторонние заботы. Еще один этап – очень важно было поднять статус цеховых комитетов. Сейчас





они у нас в авангарде, мы их задеваем везде, они ближе всего к работникам. И уже в последнюю очередь мы пошли в народ, чтобы спросить: «А почему вы не член Профсоюза?»

– Порядок навели, коллективный договор усовершенствовали, 100-процентное членство обеспечили и что – нет никакой головной боли?

– Отсутствие проблем, напряжения в коллективе – это как раз показатель работы профсоюзной организации. Головной боли нет, но работы хватает. Основной вопрос – заработная плата. Сколько бы ни платили, этот вопрос всегда поднимается. Хотя средняя заработная плата у нас выше, чем по региону. Плюс социальный пакет, который, в том числе и благодаря нашей работе, не сокращается. На сегодня учтены все пожелания и они внесены в коллективный договор. Были вопросы по спецодежде, по переработкам, по командировочным, но сегодня все закреплено в коллективном договоре. Но при этом вы понимаете, что тропа к профсоюзному лидеру не зарастет. Люди идут с бытовыми

вопросами, личными проблемами. В решении разных задач и состоит наша жизнь. Кто-то только что устроился и ему поддержка нужна, у кого-то сложная жизненная ситуация, просит оказать материальную или другую помощь. Для этого и нужен профсоюз – помогать в большом и малом. Я могу сказать, что председатели профсоюзных организаций у нас очень уважаемые люди, на выборах несколько кандидатур выдвигаются.

– Есть какие-то количественные показатели работы председателей профсоюзных организаций?

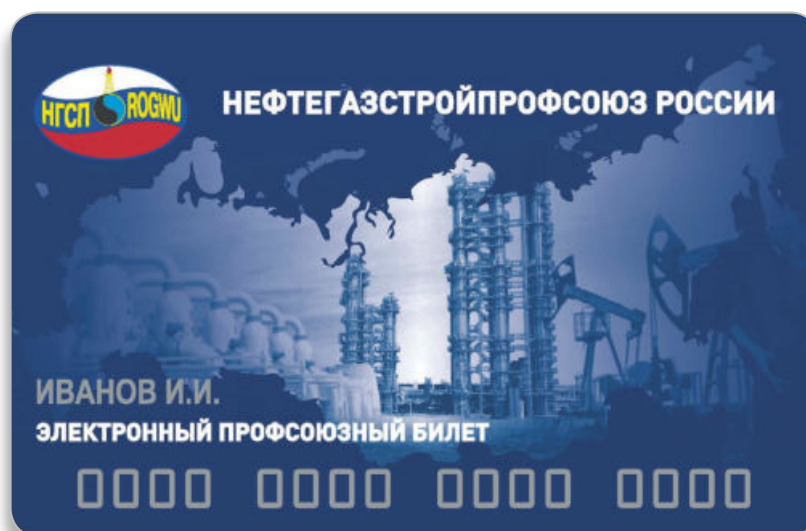
– Показатели нам не нужны, нужна объективная оценка ситуации. Что толку, если приписать, скрыть, недосказать. Это же все станет явным. Люди, их настроение – это же не бумажки, не отчеты. Самый правильный показатель – честность в работе. Фальшь всегда заметна. Коллектив должен спокойно, слаженно работать, весело отдыхать, гордиться своим предприятием.

**АНТОН ФИЛИПОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
УДМУРТСКОГО РАЙОННОГО
НЕФТЕПРОВОДНОГО
УПРАВЛЕНИЯ:**

– Первоочередным критерием считаю доверие рядовых членов Профсоюза как к председателю, так и к профсоюзному активу. Работники, не стесняясь, обращаются с вопросами к председателям цеховых профсоюзных организаций или председателю ППО, происходит диалог, а диалог – это всегда ключ к решению любых проблем. Прежде всего, я бы отметил изменения в каналах распространения информации. Да, есть информационные стенды, но есть и «мобильное приложение». Технологии внедряются и в работе профсоюзной организации. Я горжусь 100%-м членством работников нашего предприятия в Нефтегазстройпрофсоюзе России. Как говорится, удержаться на вершине сложнее, чем до нее добраться.



МОЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАРТА



партнеры программы преференций



подробности на сайте card.rogwu.ru

Журнал «НГСП-информ».

Выпуск № 5 (242), 2019 год
Дата выхода 30.10. 2019

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

Главный редактор: Александр Корчагин

Тираж: 2500

Адрес редакции: 119119, Москва,

Ленинский проспект, 42, +7 (495) 938-87-96, +7 (495) 930-96-01 (факс)

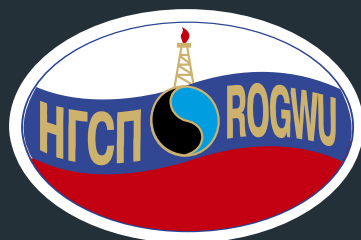
Отпечатано в ООО «Полиграфический комплекс»:
123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, 18,
корп. 1, офис 201А

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

Свидетельство ПИ № ФС 77-74688 от 29.12.2018
Распространяется бесплатно.

Фото из открытых источников.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

