

№ 4 (235)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



АВГУСТ
2018

НГСП-информ

ROGWU inform



С ПРАЗДНИКОМ, НЕФТЯНИКИ И ГАЗОВИКИ!

ГОСТЬ НОМЕРА
ВИКТОР МАРТЫНОВ,
РГУ НЕФТИ И ГАЗА

ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ
ВАЛЬТЕР САНЧЕС,
INDUSTRIALL

ПРАВОВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ
НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИНИМАЙТЕ ПОЗДРАВЛЕНИЯ	3-5
ЭКСКЛЮЗИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
Вальтер Санчес, генеральный секретарь Глобального союза IndustriALL	6-9
ГОСТЬ НОМЕРА	
Виктор Мартынов, ректор Российского университета нефти и газа имени И.М. Губкина	10-14
РАВНЕНИЕ НА ЛУЧШИХ	
ППО ПАО «Саратовский НПЗ»	15-17
ОППО АО «Транснефть—Приволга»	18-20
ППО АО «Воронежсинтезкаучук»	21-23
ЮБИЛЕИ	
75 лет татарской нефти	24-29
70 лет ООО «Газпром ВНИИГАЗ»	30-33
65 лет ООО «Газпром трансгаз Уфа»	34-37
60 лет АО «Газпром газораспределение Краснодар»	38-40
ТВОИ ЛЮДИ, ПРОФСОЮЗ	
Вячеслав Зинченко (ОППО «Газпром подземремонт профсоюз»)	41-43
Раиль Алиакбаров (ППО Сургутского управления буровых работ № 3 ОАО «Сургутнефтегаз»)	44-45
Михаил Беда (Ставропольская краевая организация Нефтегазстройпрофсоюза России)	46-47
Елена Трофимова (Сургутская районная организация Нефтегазстройпрофсоюза России)	48-49
НИЗКИЙ ПОКЛОН, ВЕТЕРАНЫ	
Евгений Котивец (Краснодарская краевая организация Нефтегазстройпрофсоюза России)	50-52
Мидхат Хафизов (Ново-Уфимский нефтеперерабатывающий завод)	53-54
ПРАВОВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ	
Ненормированный рабочий день	55-56
ЗДОРОВО ЖИВЕМ	
Фестиваль «Зеленый» МПО «СИБУР-Профсоюз»	57

**Дорогие друзья!**

Вот уже более полувека в первое воскресенье сентября мы отмечаем День работников нефтяной и газовой промышленности. Меняются условия, задачи, технологии, но нефтегазовая отрасль была и остается флагманом российской экономики. У нее героическое прошлое, славное настоящее и перспективное будущее. Каждый трудовой коллектив помнит и чтит имена первопроходцев, по плечу которым были и звезды Героев Социалистического Труда, и звания почетных и заслуженных нефтяников и газовиков страны. Романтики и патриоты, они не просто обжили территории с суровым климатом, создавая крупнейшую базу по добыче нефти и газа, но и возводили города, предназначенные не для одного поколения. Это они перевыполнили планы благодаря рационализаторским предложениям и изобретениям, это они воспитали достойную смену, передав молодежи свой уникальный опыт. Низкий поклон ветеранам отрасли!

Это праздник всех, кто посвятил жизнь добыче нефти и газа, их переработке, транспортировке, строительству и обслуживанию нефтегазовых объектов. Благодаря вам, людям, которые ответственно и профессионально выполняют свои обязанности подчас в тяжелейших условиях, развивается наша отрасль. Именно поэтому мы с уважением относимся к человеку труда. Спасибо вам за каждодневную работу!

Особые слова хочется сказать молодым специалистам, которые только начинают профессиональный путь. Берегите и приумножайте наши традиции, учитесь и перенимайте опыт старших коллег, не останавливайтесь в саморазвитии. От вас и вашей осознанности зависит будущее всей страны. И помните, что сила Профсоюза — в единстве.

Дорогие друзья! Коллеги! Поздравляю с праздником! Желаю, чтобы самые смелые планы претворялись в жизнь, чтобы работа приносила радость и удовлетворение, а в ваших семьях царили любовь и достаток!

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России
Александр Корчагин



ВАЛЬТЕР САНЧЕС: «ДОСТИЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ — ЗАВОЕВАНИЕ ДЛЯ ВСЕГО ОБЩЕСТВА»

В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ 25–26 ИЮЛЯ СОСТОЯЛАСЬ ВСЕМИРНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА INDUSTRIALL НА ТЕМУ «УКРЕПЛЕНИЕ СИЛЫ ПРОФСОЮЗОВ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ». ОНА ОБЪЕДИНИЛА 200 ДЕЛЕГАТОВ 70 ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ INDUSTRIALL ИЗ БОЛЕЕ ЧЕМ 45 СТРАН МИРА. МЫ ПОБЕСЕДОВАЛИ С ГЕНЕРАЛЬНЫМ СЕКРЕТАРЕМ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА INDUSTRIALL ВАЛЬТЕРОМ САНЧЕСОМ О САМЫХ ВАЖНЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧАХ, КОТОРЫЕ СТОЯТ ПЕРЕД INDUSTRIALL, О ТОМ, ПОЧЕМУ МЕСТОМ ПРОВЕДЕНИЯ ВСЕМИРНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ВЫБРАНА ИМЕННО РОССИЯ, И О РОЛИ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В МИРОВОМ ПРОФСОЮЗНОМ ДВИЖЕНИИ.

— Как вы охарактеризуете положение работников в сфере мировой энергетики?

— С момента глобального кризиса 2008 года правительства большинства стран мира стремятся к либерализации законодательства, в том числе трудового. По нашей информации, она произошла в 120 странах. Это ухудшает условия трудящихся. Счастливым исключением стала реформа законодательства в Чили.

Когда в стране подскакивает уровень безработицы, всевозможные неолиберальные эксперты утверждают, что это из-за высокой оплаты труда. Давайте снизим зарплату, говорят они, и тем самым привлечем капитал — экономика выйдет из кризиса. Наш опыт показывает, что такая схема не работает. Для выхода из кризиса нужно увеличивать заработную плату, размер пенсии, потому что люди вкладывают эти деньги в развитие внутреннего рынка — идет увеличение внутреннего потребления, следовательно, растет экономика.

Что касается сектора энергетики, то когда-нибудь спрос на уголь, нефть и газ начнет снижаться. В 2017 году Китай произвел 1,2 млн электромобилей, и эта тенденция будет усиливаться. Переход к зеленой энергетике способен привести к массовым сокращениям. Наша задача — работать на опережение, то есть вырабатывать устойчивую промышленную политику на глобальном уровне, чтобы выходить к правительствам с внятными предложениями. Мне приходится часто встречаться с представителями власти, и вынужден констатировать: большинство из них не имеет ясного видения перспектив своих стран, особенно когда они зависят от традиционных источников энергии.

ПАРИЖСКОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО КЛИМАТУ ПРИНЯТО 12 ДЕКАБРЯ 2015 ГОДА ПО ИТОГАМ 21-Й КОНФЕРЕНЦИИ РАМОЧНОЙ КОНВЕНЦИИ ОБ ИЗМЕНЕНИИ КЛИМАТА. СОГЛАШЕНИЕ ЗАКРЕПЛЯЕТ ПОСТЕПЕННЫЙ ОТКАЗ ОТ ТРАДИЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДОБЫЧИ, ПЕРЕРАБОТКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКОПАЕМЫХ РЕСУРСОВ (ПРЕЖДЕ ВСЕГО УГЛЕВОДОРОДНОГО СЫРЬЯ) В ПОЛЬЗУ ЗЕЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ. ЧЕЛОВЕЧЕСТВУ НЕОБХОДИМО УДЕРЖАТЬ РОСТ СРЕДНЕЙ ТЕМПЕРАТУРЫ НА ПЛАНЕТЕ В ПРЕДЕЛАХ 1,5–2°С ПО ОТНОШЕНИЮ К СООТВЕТСТВУЮЩЕМУ ПОКАЗАТЕЛЮ ДОИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭПОХИ.

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ УЧАСТНИКАМИ ПАРИЖСКОГО СОГЛАШЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ 197 СТРАН, ИЗ НИХ 170 ЕГО РАТИФИЦИРОВАЛИ. РОССИЯ ПОКА НЕ РАТИФИЦИРОВАЛА ДОКУМЕНТ. ГОСДЕПАРТАМЕНТ США 5 АВГУСТА 2017 ГОДА ОФИЦИАЛЬНО УВЕДОМИЛ ООН О НАМЕРЕНИИ ВЫЙТИ ИЗ ПАРИЖСКОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО БОРЬБЕ С ГЛОБАЛЬНЫМ ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА. ПРОЦЕСС ВЫХОДА ЗАЙМЕТ ТРИ ГОДА.

На конгрессе Глобального союза IndustriALL, который прошел в Рио-де-Жанейро в 2016 году, мы поддержали Парижское соглашение. При этом надо предпринять все меры для того, чтобы защитить сотни тысяч людей, которые работают в нефтедобыче, угольных шахтах.

— Почему Всемирная конференция по энергетике проводится именно в России?

— В конференции участвует более 200 человек из более чем 45 стран мира. У каждой страны свой опыт, но во многом вызовы, с которыми они сталкиваются, одинаковы. Здесь, на Всемирной конференции в Санкт-Петербурге, мы обменялись опытом и поделились лучшими практиками. Мы заинтересованы в том, чтобы сделать переход к возобновляемым источникам энергии максимально безболезненным для людей труда: готовы и бороться, и встречаться с работодателями и правительством, чтобы совместно вырабатывать устойчивую промышленную политику в области энергетики. Для России это особенно важно, поскольку энергетика — ключевой сектор ее экономики. Люди в результате перехода не должны терять рабочие места, у них должна быть возможность повысить квалификацию, переучиться, получить какие-то новые знания, чтобы иметь другую работу на основе постоянных контрактов.

— Как усилить влияние профсоюзов в транснациональных компаниях? Вы ставили такую задачу, когда пришли на эту должность два года назад. Что удалось сделать за это время?

— Что касается работы с транснациональными компаниями, за эти два года подписано пять новых глобальных рамочных соглашений. Это означает, что налажены трудовые отношения не только в самих пяти транснациональных компаниях, но и с работниками многочисленных цепочек поставок, взаимодействующих с этими компаниями. Будем самокритичны: 50 компаний, с которыми подписаны рамочные соглашения, — капля в море. Тот факт, что эти 50 транснациональных компаний имеют хорошие отношения с профсоюзами, — скорее исключение, чем правило.

В настоящее время мы проводим международные кампании против двух транснациональных компаний. Одна из них Shell, которая является чемпионом по прекаризации, использованию нестандартного и даже рабского труда. Вторая — Glencore, которая получает сверхприбыли во многом благодаря тому, что добывает кобальт (основу для любой техники, радиоэлектроники), а также является почти монополистом в производстве лития, отчасти цинка и никеля. Glencore — тоже своеобразный лидер по использованию нестандартных форм занятости, особенно в Демократической Республике Конго, где добывается большая часть кобальта. Так что с корпорациями и глобальным капиталом сталкиваемся каждый день.

— Профсоюзам не хватает известности в обществе, мало кто знает об их деятельности. Почему так происходит? Как популяризовать работу профсоюзов и сделать ее более понятной для работников?

— В дополнение к давлению на профсоюзы, которое происходит сейчас во всем мире, существует пропаганда меритократических ценностей. С детства людям внушают: если будешь хорошо учиться и работать, ты построишь карьеру и добьешься всего вне зависимости от того, ведешь ли ты общественную деятельность или нет. И это дополнительно маскирует деятельность профсоюзов. Дело в том, что достижения профсоюзов — завоевание для всего общества. Это гораздо эффективнее, чем решать вопросы в одиночку: один ты не перестроишь систему. Так, недавно в Новой Зеландии при активном участии профсоюзов...

тии профсоюзов был принят новый закон. Он позволяет женщине, которая оказалась жертвой домашнего насилия, находиться до десяти дней в оплачиваемом отпуске, чтобы покинуть партнера, найти новый дом и защитить себя и своих детей (в Новой Зеландии один из самых высоких показателей бытового насилия среди развитых стран: каждые четыре минуты полицейские реагируют на инцидент с насилием в семье). То есть благо для всего общества было инициировано профсоюзом.

На рабочем месте удобнее всего убедить работника в том, что с помощью профсоюза совместными усилиями можно улучшить материальное положение, условия труда и т.д. Но профсоюзы должны действовать шире. Необходимо разворачивать кампанию в обществе для того, чтобы продемонстрировать: когда мы как профсоюз вместе добиваемся увеличения заработной платы, улучшения условий, увеличивается и потребление. А оно является кровью экономики — в результате увеличивается и налогооблагаемая база, следовательно, создаются дополнительные рабочие места и растет благосостояние общества.

Конечно, я отдаю себе отчет в том, что профсоюзы недостаточно популярны, особенно среди молодежи. С ними надо разговаривать на их языке, искать новые подходы. И не надо забывать, что профсоюзная деятельность не всегда безопасна: есть страны, в которых из-за нее могут уволить, посадить в тюрьму и даже убить, как в Колумбии, например.

— Как вы оцениваете деятельность российских членских организаций Глобального союза IndustriALL, в том числе Нефтегазстройпрофсоюза России?

— Прежде чем ответить на ваш вопрос, хочу поблагодарить российскую сторону — Нефтегазстройпрофсоюз России, Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности, Росуглепроф, общественную организацию «Всероссийский электропрофсоюз» — за проведение Всемирной конференции на высочайшем уровне и теплый прием.

Мы оцениваем российские членские организации Глобального союза IndustriALL как сильные: охват профсоюзного членства в России в среднем выше, чем в мире. Кроме того, видим, что помимо лоббирования, есть пути воздействия через парламент. Российские профсоюзы постоянно участвуют в международных кампаниях солидарности, которые проводятся Глобальным союзом IndustriALL: в частности, сейчас мы поддерживаем нашу членскую организацию в Республике Беларусь (Белорусский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности (РЭП) — *Прим. ред.*). Профсоюзным лидерам предъявлено обвинение, дело дошло до суда — мы обеспечиваем присутствие наших представителей от разных стран во время этого судебного процесса. Это и моральная поддержка наших коллег из профсоюза РЭП, и привлечение международного внимания к давлению на демократические профсоюзы со стороны властей Беларуси.

— Чем обусловлена необходимость подписания глобального рамочного соглашения с компанией «ЛУКОЙЛ» в начале июня?

— Это не первое глобальное рамочное соглашение, подписанное с «ЛУКОЙЛом»: впервые подписали его в 2004 году (тогда мы назывались Международной федерацией профсоюзов работников химической, горнодобываю-

НАПОМИМ, ПРЕЗИДЕНТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 25 ЯНВАРЯ 2018 ГОДА ПРИНЯЛ ДЕКРЕТ № 1 «О СОДЕЙСТВИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЮ». ОН ЗАМЕНИЛ ПОДВЕРГШИЙСЯ КРИТИКЕ ДЕКРЕТ № 3 «О ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ИЖДИВЕНЧЕСТВА» (ТАК НАЗЫВАЕМЫЙ ДЕКРЕТ О ТУНЕЯДЦАХ), КОТОРЫЙ ВЫЗВАЛ МАССОВЫЕ ПРОТЕСТЫ В НАЧАЛЕ ПРОШЛОГО ГОДА.

ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ — ПРЕЗИДЕНТА БЕЛОРУССКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (РЭП) ГЕННАДИЯ ФЕДЫНИЧА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ТОГО ЖЕ ПРОФСОЮЗА ИГОРЯ КОМЛИКА ВЛАСТИ ОБВИНЯЮТ В УКЛОНЕНИИ ОТ УПЛАТЫ НАЛОГОВ В КРУПНОМ РАЗМЕРЕ, ИМ ГРОЗИТ ДО СЕМИ ЛЕТ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ С КОНФИСКАЦИЕЙ ИМУЩЕСТВА.

ДЕЛО ПРОТИВ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ ЯВЛЯЕТСЯ ЯВНЫМ ВОЗМЕЗДИЕМ ЗА АКТИВНЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗА ПРОТИВ НАЛОГА НА БЕЗРАБОТНЫХ. ПРОФСОЮЗ РЭП ОТКРЫТО КРИТИКУЕТ ДЕКРЕТ № 1, ЗАЯВЛЯЯ, ЧТО ОН ТАКЖЕ СОДЕРЖИТ ЭЛЕМЕНТЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА: ЕСЛИ ОН БУДЕТ ПОЛНОСТЬЮ РЕАЛИЗОВАН ВМЕСТЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ СРОЧНЫХ КОНТРАКТОВ, ЭТО ЗАСТАВИТ РАБОТНИКОВ СОГЛАШАТЬСЯ НА НИЗКУЮ ОПЛАТУ И ПЛОХИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.

щей промышленности, энергетики и других отраслей — IСЕМ). В этом году обновили и пролонгировали действие ГРС: оно подразумевает, что ПАО «ЛУКОЙЛ» на всех своих предприятиях обязуется соблюдать принципы социальной ответственности глобального договора ООН, основополагающие права и принципы в сфере труда, разработанные Международной организацией труда.

Особо отмечу, что подписание Глобального рамочного соглашения было бы невозможно без активных действий Нефтегазстройпрофсоюза России. В настоящее время не только в Российской Федерации, но и на всем постсоветском пространстве это единственное заключенное рамочное соглашение.

— Среди вызовов, стоящих перед IndustriALL и его членскими организациями, главным вы называете нестандартную занятость. Почему это актуально именно сейчас, в условиях глобализации мировой экономики?

— Нестандартная занятость распространяется, если в стране слабо развита законодательная база, слабые профсоюзы и слабая реакция на изменения. И главная проблема не в том, что одна компания, допустим, заключает контракт по привлечению работников другой компании. Понятно, что необходима специализация, следовательно, есть подразделения работников различных категорий. Но в этих обособленных компаниях ниже зарплата, уровень социальных гарантий, а также совершенно другой кол-



лективный договор, чем в головной компании, где есть профсоюз.

С момента основания Глобального союза IndustriALL до настоящего времени мы проводим работу — десятки, сотни семинаров, где объясняем нашим членским организациям: надо на каждом этапе всех цепей поставок выявлять нестандартную занятость. Мы стараемся донести до профсоюзных лидеров, активистов и членов профсоюза мысль: чем больше нестандартных форм занятости, тем меньше гарантий остается постоянным работникам. В последние годы наметился прогресс: наши членские организации стали вовлекать в профсоюз и людей, нанятых по нестандартным формам. Идет самая настоящая битва.

— Кстати, о битве. Вы как-то сказали, что всю жизнь ломаете барьеры. Вы по натуре борец, у вас обостренное чувство справедливости?

— Не назвал бы себя каким-то борцом или воином, но я не могу мириться с несправедливостью. В первую очередь помогаем тем членским организациям, которые оказываются в самой тяжелой ситуации — тем, кто в этом больше всего нуждается.

— Какие глобальные процессы, на Ваш взгляд, являются крайне несправедливыми в мировой энергетической промышленности? Профсоюзы не должны с ними мириться?

— Главная проблема человечества — неравенство. Недостатка в ресурсах на планете нет. При этом 1% населения Земли имеет все, а остальные 99% вынуждены выживать. Допустим, Бернар Арно (владелец крупнейшей мировой группы люксовых брендов LVMH Moët Hennessy — Louis Vuitton — *Прим. ред.*) или Амансио Ортега (владелец испанской корпорации Inditex Group, дочерними компаниями которой являются Zara, Pull&Bear, Bershka, Massimo Dutti и другие — *Прим. ред.*) — люди, которые занимают в списке Forbes 4-е и 6-е место с личными состояниями \$70 млрд. А подразделения их компаний, скажем, в Эфи-

опии, платят работникам по \$35 в месяц. Вот ответ на ваш вопрос.

Профсоюзы могут и должны являться той организацией, тем органом, который позволит более справедливо распределять благосостояние. Многие страны просто боятся что-то диктовать транснациональным компаниям, увеличивать налоги для них. Есть достаточно примеров, когда транснациональные компании управляют правительствами.

— У вас есть степень по географии университета Сан-Паулу. Чему было посвящено ваше исследование?

— Я совмещал работу на фабрике с вечерней учебой. Научная работа была посвящена концентрации земельной собственности и распределения земель в Бразилии. В то время активно развивалось движение безземельных крестьян, поэтому тема была острой.

— Что вас в жизни искренне радует, есть ли у вас увлечения, как вы отдыхаете?

— Больше всего меня радует два занятия, на которые, к сожалению, катастрофически не хватает времени: первое — я люблю путешествовать как турист. С тех пор как я начал работать в IndustriALL, много перемещаюсь по миру — посетил 36 стран за два года. Но это не туризм, а работа: как правило, удается увидеть города только по дороге из аэропорта / в аэропорт. И второе — я обожаю готовить.

— Какая самая любимая кухня мира?

— Нет предпочтений — я люблю смешивать вкусы, мне нравятся кулинарные эксперименты. Вчера попробовали блюда грузинской кухни — очень вкусно. Но времени готовить самому почти не остается.

— Спасибо вам и успехов в отстаивании прав работников.

ИРИНА ТАНИНА

ВИКТОР МАРТЫНОВ: «НУЖНО НАЙТИ СВОЕ ДЕЛО И СДЕЛАТЬ ЕГО КРАСИВО»



ВИКТОР ГЕОРГИЕВИЧ МАРТЫНОВ УЖЕ 10 ЛЕТ ВОЗГЛАВЛЯЕТ РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЕФТИ И ГАЗА (НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ) ИМЕНИ И.М. ГУБКИНА. МЫ ПОГОВОРИЛИ С РЕКТОРОМ ЛЕГЕНДАРНОЙ «КЕРОСИНКИ» О СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ, О ТОМ, КАКИЕ ПРОФЕССИИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ СТОИТ ВЫБИРАТЬ ДАЛЬНОВИДНЫМ МОЛОДЫМ ЛЮДЯМ, КАКИЕ КАЧЕСТВА ПОМОГУТ ДОБИТЬСЯ УСПЕХА И В ЧЕМ СМЫСЛ ЖИЗНИ.

Виктор Георгиевич признался, что в свое время подумывал о профессиях хирурга и даже подводника, но семейные традиции оказались сильнее: его отец окончил МИНХ и ГП имени И.М. Губкина, а мама большую часть трудовой биографии занималась строительством газопроводов. И он выбрал специальность горного инженера-геофизика — с тех пор вся его трудовая, научная, административная работа связана с этим вузом.

— Когда встречаешь человека с таким разнообразием послужного списка, всегда интересно узнать, в какой ипостаси вам самому комфортно: в научной, административной, семейной?

— В созидательной. В теории управления персонала есть пирамида Маслоу, в основании которой — удовлетворение первичных потребностей: поесть, поспать, фильм какой-нибудь посмотреть. Вершина пирамиды — делать то, что тебе нравится, занимать-

ВИКТОР ГЕОРГИЕВИЧ МАРТЫНОВ — РЕКТОР РГУ НЕФТИ И ГАЗА (НИУ) ИМЕНИ И.М. ГУБКИНА. РОДИЛСЯ 25 АВГУСТА 1953 ГОДА В МОСКВЕ. В 1975 ГОДУ ОКОНЧИЛ С ОТЛИЧИЕМ МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ИМЕНИ И.М. ГУБКИНА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ГОРНЫЙ ИНЖЕНЕР-ГЕОФИЗИК».

УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ И ЗВАНИЯ:

- КАНДИДАТ ГЕОЛОГО-МИНЕРАЛОГИЧЕСКИХ НАУК (1981)
- ДОЦЕНТ (1991)
- ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК (2004)
- ПРОФЕССОР (2006)

ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ:

- ПОЧЕТНЫЙ РАБОТНИК ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (2000)
- ПОЧЕТНЫЙ РАБОТНИК ТЭК (2003)
- ПОЧЕТНЫЙ РАБОТНИК ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ (2003)
- ПОЧЕТНЫЙ РАЗВЕДЧИК НЕДР (2009)
- ЧЛЕН-КОРРЕСПОНДЕНТ РАО
- ЗАСЛУЖЕННЫЙ РАБОТНИК ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (2014)

Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) основан в 1930 году академиком И.М. Губкиным и носит его имя. Головной вуз в системе нефтегазового образования России.

Университет обучает по программам бакалавриата, магистратуры и аспирантуры, осуществляет прием по целевым направлениям, имеются подготовительные курсы, аспирантура, докторантура и более 260 программ дополнительного профессионального образования. Обучение студентов ведется по 18 направлениям подготовки бакалавров, 17 направлениям подготовки магистров и 7 специальностям. Реализуется 17 программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре. Совместно с зарубежными университетами действует 8 образовательных программ магистратуры.

В составе университета — 12 факультетов, 84 кафедры, учебный военный центр, студенческий городок из пяти многоэтажных корпусов на 4 176 мест, а также два филиала (в Оренбурге и Ташкенте Республики Узбекистан), четыре базы практик в Тверской, Оренбургской областях и в Крыму.

Профессорско-преподавательский состав — 1 237 человек. В 2017 году сотрудники университета опубликовали 1 130 статей, индексируемых российскими и зарубежными базами. Университет разработал 32 собственных образовательных стандарта. С 2008 года ректором является доктор экономических наук, профессор Виктор Георгиевич Мартынов.

Общая численность студентов, включая филиалы, составляет более 10 000 человек. За счет средств федерального бюджета обучается около 60% студентов. В университете учится 1 600 иностранных студентов из 56 стран, в том числе из Китая, Вьетнама, Венесуэлы, Боливии, Нигерии, Казахстана, Узбекистана, Белоруссии.

Университет — участник шести технологических платформ (координатор «Технологии добычи и использования углеводородов») и шести программ инновационного развития компаний. Действует 14 малых инновационных предприятий (400 рабочих мест), объем выполненных в 2016 году заказов — на сумму более миллиарда рублей.

Университет входит в консорциум, созданный совместно МФТИ, МГУ и Сколковским институтом науки и технологий (Сколтех) при участии ПАО «Газпром нефть» в качестве бизнес-партнера. Подобная форма интеграции действует также с компаниями ПАО «Лукойл» и ОАО «Зарубежнефть».

Среди наиболее важных зарубежных партнеров университета — университеты и компании из Австрии, Франции, Норвегии, КНР, США, Великобритании, Германии.

Университет занимает 1-е место в рейтинге эффективности вузов по результатам мониторинга Минобрнауки России за 2017 год, а также назван среди 16 лучших нефтегазовых университетов мира по версии Мирового нефтяного совета. За 2017 год в рейтинге Минобрнауки России и Пенсионного фонда РФ у выпускников Губкинского университета самая высокая стартовая зарплата по стране.

Университет стабильно входит в тройку лидеров по востребованности выпускников российских университетов у работодателей во версии рейтинга «РА-Эксперт», а также занимает 5-е место среди российских вузов и 256-е в общем зачете ежегодного международного рейтинга 500 лучших вузов мира Global World Communicator (GWC). В рейтинге Round University Ranking (RUR) университет находится в десятке российских вузов по качеству преподавания и научно-исследовательской деятельности. Университет ежегодно получает награду за лучшую систему поддержки студенческого творчества в стране.

В 2018 году журнал Forbes включил университет в топ-8 лучших образовательных учреждений России.



ся собственными проектами и видеть результат, то есть самореализация. И это самое увлекательное и дает столько положительных эмоций, что ничто другое с этим сравниться не способно.

Созидание нового — процесс крайне сложный, запутанный: оно всегда сопряжено с массой проблем. Не все хотят изменений, не все их поддерживают, подчас сталкиваешься с откровенным противодействием. Но когда в итоге «пробиваешь» стену — это приносит истинное удовлетворение.

— В вашей биографии есть и профсоюзная страница. Чему вас научил профсоюз?

— У нас в семье три высшие награды профсоюзов. Дед был профсоюзным работником, он награжден знаком ВЦСПС «За активную работу в профсоюзах». Мама 20 лет была председателем профсоюзной организации строительного треста, членом Президиума обкома отраслевого профсоюза, у нее тоже есть знак «За активную работу в профсоюзах». И я в 1986 году награжден таким знаком. Также я был председателем профкома МИНХ и ГП имени И.М. Губкина и членом президиума МГК профсоюза.

Профсоюзная работа направлена на реальные потребности людей. В ней нет идеологии, зато важно моментально реагировать на нужды членов профсоюза. Профсоюз — это совершенно конкретные вещи: отдых, оздоровление, досуг, объединение через спортивные и культурные мероприятия. Это адресная материальная помощь — абсолютно живое дело.

— Как вам удается совмещать столько функций, обязанностей и везде успевать?



— Делаю десять дел одновременно и держу в голове много параллельных проектов и мероприятий, причем как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе. Видимо, в этом причина, почему многое получается. Всегда есть шанс переключиться: например, если какой-то из проектов тормозит, занимаюсь другим. Сосредоточенность на чем-то одном чревата провалом. И наоборот, вероятность неудачи минимальна, когда у тебя 20 мероприятий, — своеобразная диверсификация рисков.

— У вас есть патенты на изобретения. Расскажите, пожалуйста, о них.

— Выделю нашу технологию обучения профессиональной деятельности в виртуальной среде. Мы придумали ее с коллегами, считаю, что это действительно очень перспективно, востребовано. Интерактивная автоматизированная система обучения кардинально меняет ландшафт учебного процесса. А остальное — относительно мелкие технические аспекты.

— Последнее время активно обсуждается, что образование, и высшее в том числе, отстает от современных технологий, скоро станет бессмысленным и обесценится. На ваш взгляд, это так?

— Во все времена говорили, что качество образования на низком уровне, что молодежь плохая и ленивая, что она способна все привести в негодность. Но все как-то развивается и приходит в порядок. Да, проблемы всегда были, есть и будут, и молодежь

меняется, и требования к образованию всегда отличаются от требований промышленности. Порой даже бывает, что вуз дает более передовое образование, чем хочет промышленность. Она запрашивает специалиста под конкретное рабочее место, не учитывая, что само рабочее место скоро изменится, а промышленность, образно говоря, предлагает крутить гайку. Не все предприятия идут в ногу с техническим прогрессом, поэтому вузам следует максимально контактировать с промышленными предприятиями, обеспечивая практику.

Все слишком быстро меняется: ни промышленность, ни мы, вузы, не успеваем за психологическими изменениями. Сейчас дети другие: поколение Z очень отличается от поколения Y. Они родились «с гаджетом в руках»: по-другому информацию получают и иначе ею пользуются, а их по старинке учить пытаются — это не работает. Поколение нынешних молодых людей нельзя нормировать и регламентировать.

Я убежден, что вузам, которые борются за свое имя, за уникальность на рынке, надо дать максимальную свободу — они должны самостоятельно и творчески решать вопросы подготовки кадров.

— Принципиальный момент, что обучение — взаимный процесс, что студенты тоже влияют на него.

— Безусловно. Если у студента нет желания получить знания, ты что угодно делай, он все равно их не возьмет. Необходимо, чтобы была мотивация эти знания получить, причем в широком смысле — не

только у конкретного преподавателя, а вообще из ноосферы. Если будет мотивация — будет результат, не будет — ничего не получится.

— Технологический скачок, «умные» заводы — все это затрагивает и нефтегазовую отрасль. Какие специальности следует выбирать молодым людям, чтобы оставаться востребованными работниками? Каковы перспективы нефтегазовых профессий?

— Наша отрасль консервативна: специальности будут востребованы те же. Есть люди, которые ищут месторождения — геологи, геофизики. Они нужны будут? Конечно. Те, кто добывает, бурит, делает проектные разработки, нужны? Безусловно. Управление добычей, трубопроводным транспортом, диспетчерское управление — наш университет будет продолжать готовить специалистов в этих областях. Ничего не изменится с точки зрения направлений, профессий. Другое дело, что содержание специальностей во многом меняется: уменьшается количество однообразных действий, больше творческой работы на компьютерах.

— То есть усложняется наполнение профессий?

— Да, растут требования, увеличивается ответственность. Специалистов нужно меньше, но их квалификация должна быть выше. Поэтому все основные специальности должны пройти через магистратуру — это подготовка под высокотехнологичные рабочие места.

Средняя часть простых операций вымывается, то есть останется высококлассный персонал и работники с относительно низкой квалификацией. Это те операции по разведке, добыче, переработке, транспортировке, которые нереально перевести в автоматизированный вид.



Поэтому в отличие от других вузов мы не увеличиваем число людей, которых принимаем в университет: оно остается неизменным. Ведь численность занятых в реальном производстве снижается. В исследовательском секторе ситуация должна быть иной, хотя пока не наблюдается, чтобы число работающих в нем росло.

— То есть качество образования важнее количества выпускников. Чем еще ваш вуз отличается от других?

— Воспитательной работой со студентами — не знаю других вузов, в которых бы так этим занимались: мы проводим мероприятия по десяткам направлений и стараемся, чтобы студенты участвовали в управлении вузом. Часто употребляют слово «самоуправление», но это в корне неверно. Студенты не сами управляют, они могут участвовать в управлении — быть соучастниками. Мы предоставляем им для этого все рычаги.

— Виктор Георгиевич, Губкинский университет — основной вуз нефтегазовой отрасли, он входит в тройку вузов по трудоустройству выпускников. Как строится взаимодействие с компаниями?

— Нефтегазовые компании — наши основные заказчики. Мы сотрудничаем по всем направлениям, среди которых и наука, и целевое обучение, и конференции студенческого научного общества, и базовые кафедры, и практика студентов. Это каждодневная работа с компаниями, кадровыми службами. Благодаря их финансовой поддержке мы совершенствуемся.

— Среди выпускников Губкинского университета множество людей, талантливых в разных областях: и Валентин Шашин, министр нефтяной промышленности СССР, и академики, лауреаты

государственных премий, и бизнесмены из списка Forbes. Как вы думаете, чтобы добиться успеха в жизни, помимо знаний и стремления добыть эти знания какими качествами нужно обладать?

— Думаю, мотивация важнее способностей. Плюс достаточно устойчивая психика. Даже самое благое дело порой реализуется через тернии, через сложности. Крепкие нервы требуются и для того, чтобы пройти испытание властью. Человек, который быстро добился успехов, рискует пропасть, «зазвездиться». Уверен по своему опыту: если сам не участвуешь в деле, а руководишь, раздавая указания, пиши пропало. Личная заинтересованность, вовлеченность — вот главные составляющие успеха.

— Вуз поощряет лучших студентов: для губкинцев существует корпоративная награда «Звезда Губкинского университета». Насколько высока конкуренция за нее? По каким параметрам отбираются лучшие?

— Конкуренция за нее очень большая, награда престижная. Есть три уровня: бронзовая звезда, серебряная и золотая. Идея награды — отметить тех, кто совмещает отличную учебу и активную общественную жизнь. Если ты только отличник, но ничего не делаешь — звезда не для тебя. Или ты весь в общественной работе, но учишься не очень хорошо, тоже не сможешь получить ее.

Прописаны четкие критерии: на бронзовую звезду надо иметь средний балл 4,5, на серебряную — не меньше 4,7 или 4,8, а на золотую не меньше четырех семестров только 5. При этом и в олимпиадах участвовать, и в студенческом научном обществе быть первым по всем направлениям. Это очень тяжело: везде успевать. Так что награда для очень мотивированных и талантливых людей. По сути мы обучаем тех, на кого будем равняться в будущем и кем будем гордиться.

— «Звездность» в студенчестве гарантирует дальнейший успех?

— Не гарантирует, но зачастую наша оценка и успешность человека в жизни совпадают. Даже если человек

не свяжет дальнейшую жизнь с нефтегазовой сферой: например, выйдя замуж, девушка оставляет карьеру. Но заряженность на действие и мотивированность, которые она проявила в студенчестве, уверен, являются залогом успеха в жизни, неважно, в какой роли: начальника или жены и матери.

— О чем вы мечтаете, чего бы вам хотелось?

— Хотелось бы многие проекты, которые начал, завершить успешно.

— В чем смысл жизни?

— Если возвращаться к библейским истокам, надо посадить дерево, построить дом, родить сына. Это правильный подход — оставить после себя что-то материальное, сделать что-то, чем гордишься. Дом, дети — это связь поколений.

Правильное восприятие мира, когда людям хочется улучшить этот мир, окружающую среду, пространство вокруг себя. Причем не надо замахиваться на глобальное — на глобальное нельзя влиять по большому счету. Нужно найти свое дело и сделать его красиво.

— Как говорил Вольтер, каждый должен возделывать свой сад.

— Человек имеет определенный срок жизни. Кто-то так живет, что после него ничего не остается, даже доброй памяти. А кто-то книгу написал, кто-то — музыку, кто-то врач знаменитый. Каждый свое, но хоть что-нибудь оставьте! Если каждый оставит после себя что-нибудь, будет хорошо!

ИРИНА ТАНИНА

2018 ГОД — ЮБИЛЕЙНЫЙ ДЛЯ ВИКТОРА ГЕОРГИЕВИЧА: 10 ЛЕТ КАК ОН ВОЗГЛАВЛЯЕТ РГУ НЕФТИ И ГАЗА ИМЕНИ И.М. ГУБКИНА, А 25 АВГУСТА — ЛИЧНЫЙ ЮБИЛЕЙ — ЕМУ ИСПОЛНЯЕТСЯ 65 ЛЕТ. УВЕРЕНЫ, ЧТО МНОГОГРАННОСТЬ ТАЛАНТОВ ВИКТОРА ГЕОРГИЕВИЧА В НАУЧНОЙ, АДМИНИСТРАТИВНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УМЕНИЕ СОЧЕТАТЬ ТРАДИЦИИ И ТВОРЧЕСКИЙ НЕБАНАЛЬНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ — НЕОЦЕНИМЫЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ И ПОДГОТОВКУ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА. ПОЗДРАВЛЯЕМ ВИКТОРА ГЕОРГИЕВИЧА С ЭТИМИ ВЕХАМИ, ЖЕЛАЕМ ЗДОРОВЬЯ И УСПЕШНОГО ВОПЛОЩЕНИЯ ИДЕЙ И ПРОЕКТОВ!



ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА: ДОВЕРИЕ И ОТКРЫТОСТЬ



КАКОЙ ДОЛЖНА БЫТЬ ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ? ЧТО ОТ НЕЕ ЗАВИСИТ? КАКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ КОММУНИКАЦИЙ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫ? МЫ РАССКАЗЫВАЕМ ОБ УСПЕШНОМ ОПЫТЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «САРАТОВСКИЙ НПЗ» НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ.

В этой «первичке» с творчеством все хорошо. Не раз журналистские работы становились победителями как профсоюзных, так и отраслевых конкурсов. Совсем недавно копилка пополнилась третьим местом и почетным дипломом лауреата конкурса ФНПР «Бороться и побеждать!» за фотоработу «А что об этом говорит Трудовой кодекс?». Награду получила главный специалист по коммуникациям Тамара Балабанова. Ей вручили ценный приз от жюри медиаконкурса имени радиожурналиста Я.С. Смирнова «За достойный уровень публикаций и качество интернет-ресурсов». Мы попросили Тamarу Алексеевну Балабанову, информационного работника со стажем, поделиться с читателями журнала «НГСП-информ» секретами мастерства.

ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ

В недалеком прошлом философия работы производственных предприятий сводилась к выполнению и перевыполнению плана, соцобязательств, сегодня в разных компаниях своя культура производства, свои традиции. Меняется и философия труда. Для Саратовского НПЗ ключевыми понятиями являются люди,

эффективность, технологии. Миссия связана с добросовестностью, результативностью, безопасностью, лидерством.

Чтобы понять особенности коллектива, немного оглянемся назад. Строительство Саратовского нефтеперерабатывающего завода («Саратовского крекинг-завода №4») началось в 1931 году в соответствии с программой индустриализации страны. На стройку агитировали идти бывших крестьян из окрестных деревень — для них это был единственный шанс вырваться из раскулаченных хозяйств. Сначала они осваивали профессии строителей, а потом нефтепереработчиков. Рядом с предприятием возвели жилой поселок для работников. Во время Великой Отечественной войны ушедших на фронт заводчан сменили жены и дети, затем дело продолжили внуки. Так появились большие семейные династии, для которых завод без преувеличения стал вторым домом. Заводские семейные трудовые династии Егоровых, Черновых, Святкиных, Кириченко, Курчатových — слава и гордость Саратовского НПЗ. Сегодня на заводе трудится более 1 600 человек. Это коллектив, члены которого знают друг о друге все.



— Работать с нашим коллективом, с одной стороны, легко: сильно развиты неформальные коммуникационные каналы, велика и скорость распространения информации. С другой стороны, те же неформальные коммуникационные каналы порой осложняют работу с коллективом: любое искажение информации сразу обрастает слухами, создавая психологическое напряжение в коллективе.

В последние годы коллектив завода омолодился, обновился. К заводу присоединилось

еще одно многочисленное подразделение, удаленное от основной площадки предприятия, – цех № 8 (бывшая Увекская нефтебаза). Более динамичными становятся внутренние коммуникации, которые требуют постоянного внимания и совершенствования.

— Любые формы и средства хороши для достижения цели — полной информированности членов Профсо-

юза. Важно своевременно использовать информационные потребности для развития профсоюзной организации. Информация должна постоянно циркулировать по формальным и неформальным каналам. Последним, так уж сложилось, люди доверяют больше. Поэтому мы делаем все, чтобы неформальная коммуникация только усиливала формальную, тогда создается атмосфера доверия и открытости, — поясняет разнообразие информационных каналов Тамара Алексеевна. — Используем диалог как мощный инструмент внутренних коммуникаций. Форматов много: индивидуальные беседы, встречи с членами Профсоюза, анализ общественного мнения по конкретным темам, вопросы-ответы, прямые радиоэфир, выступления руководителей завода и компании перед коллективом, разъяснительные и образовательные беседы. Такие диалоги не только обеспечивают доверие и открытость, но и помогают узнать информацию из первых рук.

Диалог, в котором участвует большое число людей, — самый действенный метод для взаимопонимания между руководством и коллективом.

— Какие каналы коммуникации с членами Профсоюза вы используете?

— Каналов коммуникаций довольно много, но мы развиваем и новые. Каждый задействован в зависимости от важности и срочности информации. Самыми оперативными являются рассылки по электронной почте, портал и, конечно, профсоюзные активисты на местах. Радио, газета, телевидение, стенды (стационарные каналы внутренних коммуникаций) дают более развернутую и полную информацию. Помимо этого у нас много коммуникативных программ, которые позволяют работникам регулярно получать информацию непосредственно от штатных работников профсоюзной организации: что-то уточнять, задавать вопросы, обозначать различные проблемы.

— Какие источники информации наиболее востребованы членами Профсоюза?

— Каждый источник информации выполняет свою функцию. И только все они в комплексе позволяют полноценно информировать членов Профсоюза. Но наиболее ценно непосредственное общение. Практически каждый день встречаемся с людьми. Если в начале реализации программы «Внутренние коммуникации как необходимое условие осознанного профсоюзного членства» мы сталкивались иногда с негативными настроениями по отношению к Профсоюзу, то сегодня этого нет, наоборот, появилась заинтересованность в нашей деятельности.

— Как вы в информационной работе мотивируете работников вступать в Профсоюз?

— Мы реализуем специальные программы по мотивации профсоюзного членства. Самое главное — все они направлены на осознанное вступление в Профсоюз. Мы не стремимся к стопроцентному членству. Этого не бывает априори: ведь обязательно в каждом коллективе найдутся те, кто вообще против всего. Мы работаем с людьми, которые понимают, что такое профсоюзная организация, и знают, что они могут сделать для нее.



Сегодня в Профсоюз вступают не только из-за различных поездок и мероприятий для семьи и детей, а потому, что видят: Профсоюз всегда рядом, всегда придет на помощь, защитит. При этом каждый работник знает, куда идти его взносы, наблюдает динамику развития профсоюзной организации. Появилось много активных помощников в подразделениях, которые оперативно доводят информацию до коллег, проводят разъяснительные и консультационные беседы. Для этого сотрудники проходят специальный курс обучения.

— Тамара Алексеевна, а обратную связь как выстраиваете?

— Если в начале становления информационной работы в профсоюзной организации мы проводили множество исследований, специальных опросов, чтобы понять, где есть пробелы в доведении информации до сотрудников, то в настоящее время люди активизировались, сами звонят нам, высказывают свое отношение к чему-либо, дают советы, не стесняются критиковать. Они знают, что их мнение дорого для нас, и мы с уважением и благодарностью относимся к критике. Это же только плюс для работы всей первичной профсоюзной организации. Чтобы держать руку на пульсе, проводим социологические исследования: большое и полное — по итогам года, тематически — по мере необходимости. В получении обратной связи также помогают соцсеть «Одноклассники», закладка «Задайте вопрос» на нашем портале, которая работает в режиме диалога, и еженедельные прямые радиоэфир.

И еще очень важно чувство собственной значимости, это очень действенная мотивация, по сравнению с которой порой даже заработная плата — более слабый мотиватор. И эту особенность человека мы учитываем всегда. Любой работник на заводе способен стать членом добровольной пожарной дружины, цехового газоспасательного формирования или медицинским помощником, участвовать в рационализаторском движении, быть уполномоченным по охране труда, входить в спортивную сборную, участвовать в самодеятельности, быть наставником.

Чем в большем количестве производственных групп задействован сотрудник, тем увереннее он себя чувствует, тем успешнее он развит как личность. А задачи коммуникационной службы профсоюзной организации — транслировать успехи заводчан, выявлять источники успехов или неудач подразделений и отдельных работников, отмечать лучших, транслировать их опыт, повышать активность.

— Как стимулировать людей работать продуктивно?

— Надо знать их потребности. И не всегда они сводятся к материальным благам. Многим, вероятно, известна теория Герцберга и его тесты. Мы провели такое тестирование на предприятии. При обычных опросах большинство на первое место ставили заработную плату. Тестирование же показало, что для многих значимыми оказались возможность самореализации и признание личных достижений, притом необязательно в материальном выражении.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ КАНАЛЫ

ПАО «САРАТОВСКИЙ НПЗ»:

- ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ СМИ (ГАЗЕТА, РАДИО);
- ОБЩИЕ E-MAIL-РАССЫЛКИ, ЭЛЕКТРОННАЯ СИСТЕМА ДОКУМЕНТООБОРОТА;
- ВНУТРЕННИЙ ИНТЕРНЕТ-ПОРТАЛ «САРАТОВСКИЙ НПЗ – ДОМАШНЯЯ СТРАНИЧКА»;
- КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ (КУЛЬТУРНЫЕ, СПОРТИВНЫЕ, ОБУЧАЮЩИЕ);
- ИНФОРМАЦИОННЫЕ СТЕНДЫ;
- БУКЛЕТЫ;
- ПЛАКАТЫ;
- ЯЩИКИ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ;
- ВЫСТУПЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СМИ;
- ВЫСТУПЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ В КОРПОРАТИВНЫХ СМИ;
- ВСТРЕЧИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С КОЛЛЕКТИВАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЦЕХОВ;
- СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ПРЯМЫЕ РАДИОЭФИРЫ: КРУГЛЫЕ СТОЛЫ, ПРЯМЫЕ ЛИНИИ;
- ОБМЕН ОПЫТОМ;
- ТЕМАТИЧЕСКИЕ СОБРАНИЯ, СОВЕЩАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ.

ПРОЧНЫЕ СЛАГАЕМЫЕ УСПЕХА

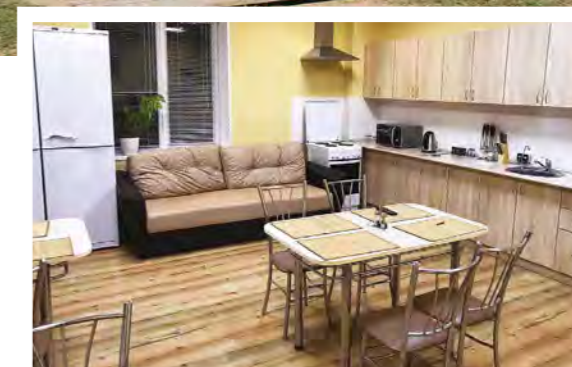


Среди критериев, по которым выбирается «Лучшая первичная профсоюзная организация» в конкурсе Федерации Профсоюзов Самарской области, есть формирование профсоюзного единства и солидарности членов профсоюзов, повышение авторитета профсоюзов в регионе. Высокие баллы не только в этой категории, но и в основной — «Защита социально-трудовых прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюзов» принесли ОПО АО «Транснефть–Приволга» победу по итогам 2017 года. Каковы составляющие успеха этой профсоюзной организации? Об этом наш материал.

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТРАНСНЕФТЬ–ПРИВОЛГА» (ДО 2014 ГОДА АО «ПРИВОЛЖСКИЕ НЕФТЕПРОВОДЫ») ЯВЛЯЕТСЯ ДОЧЕРНИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ ПАО «ТРАНСНЕФТЬ». АО «ТРАНСНЕФТЬ–ПРИВОЛГА» — ОПЕРАТОР МАГИСТРАЛЬНЫХ НЕФТЕПРОВОДОВ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В ШЕСТИ РЕГИОНАХ РОССИИ: В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН, ОРЕНБУРГСКОЙ, САМАРСКОЙ, САРАТОВСКОЙ, ВОЛГОГРАДСКОЙ И РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТЯХ. ПРОТЯЖЕННОСТЬ МАГИСТРАЛЕЙ АО «ТРАНСНЕФТЬ–ПРИВОЛГА» В ОДНОИТОЧНОМ ИСПОЛНЕНИИ 5,3 ТЫС. КМ. 34 НЕФТЕПЕРЕКАЧИВАЮЩИЕ СТАНЦИИ ПЕРЕКАЧИВАЮТ ТРЕТЬ НЕФТИ, ДОБЫВАЕМОЙ В РОССИИ — ЭТО БОЛЕЕ 140 МЛН. ТОНН В ГОД. РЕЗЕРВУАРНЫЙ ПАРК «САМАРА» — ОДИН ИЗ САМЫХ КРУПНЫХ В ЕВРОПЕ: ЕГО ОБЪЕМ ПРЕВЫШАЕТ 1,6 МЛН КУБОМЕТРОВ.

ОБЪЕДИНЕННАЯ ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ АО «ТРАНСНЕФТЬ–ПРИВОЛГА» — ЭТО СЕМЬ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, 80 ЦЕХОВЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, КОТОРЫЕ ОБЪЕДИНЯЮТ 6 850 ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА — РАБОТНИКОВ АО «ТРАНСНЕФТЬ–ПРИВОЛГА», НОВОКУЙБЫШЕВСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ УЧЕБНЫЙ КОМБИНАТ», ФИЛИАЛА ООО «ТРАНСНЕФТЬ–ФИНАНС» В САМАРЕ, ФИЛИАЛА ООО «ТРАНСНЕФТЬ–ОХРАНА» ПРИВОЛЖСКОГО МУВО, ФИЛИАЛА ООО «ТРАНСНЕФТЬ–ЭНЕРГО» В САМАРЕ. ЧИСЛЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА В ОПО АО «ТРАНСНЕФТЬ–ПРИВОЛГА» СОСТАВЛЯЕТ 97,4%

2018 год для АО «Транснефть–Приволга» юбилейный — исполняется 65 лет со дня основания предприятия. Что касается социальной ответственности, то на предприятии «Транснефть–Приволга» гордятся коллективным договором. Он предусматривает доплаты за работы с вредными условиями труда, материальную помощь одиноким матерям, выплаты работникам, вступающим в первый брак, выплаты при рождении ребенка. Работники должны быть заинтересованы в результатах работы. Поэтому в коллективный договор включены пункты, которые касаются конкурсов профессионального мастерства, деятельности добровольных пожарных дружин, производственного соревнования на звание «Лучший коллектив АО «Транснефть–Приволга», молодежной политики, мероприятий по охране труда, санаторно-курортного лечения работников и их досуга. В 2017 году в рамках большого инвестиционного проекта «Юг-2» сданы в эксплуатацию новые объекты АО «Транснефть–Приволга» по транспортировке нефтепродуктов: головные перекачивающие станции «Волгоград» и «Тингута». В сентябре 2017 года в трудовых коллективах прошли профсоюзные собрания, на которых избраны председатели цеховых профсоюзных организаций и уполномоченные по охране труда Профсоюза. Кроме того, недавно в профсоюзной семье стало на две цеховые профсоюзные организации больше.



БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

— Большое внимание как на новых объектах, так и на давно действующих уделяется безопасным условиям труда, — рассказывает председатель объединенной первичной профсоюзной организации АО «Транснефть–Приволга» Владимир Авраменко. — Реализуются проекты по предупреждению травматизма, программы по улучшению условий и культуры производства. На предприятии 62 уполномоченных по охране труда Профсоюза, все они участвуют в системе трехступенчатого контроля. Первая ступень — оперативный контроль за состоянием условий труда — самая важная, ведь задача уполномоченных — предупредить травматизм на производстве. На обучение, повышение квалификации уполномоченных по охране труда не жалко ни средств, ни времени. Они ежегодно проверяют свои знания и навыки в конкурсах на звание лучшего уполномоченного. Трудовая деятельность многих работников АО «Транснефть–Приволга» связана с обслуживанием линейных частей нефтепровода, расположенных вдали от населенных пунктов. Нужно, чтобы условия труда и отдыха работников в полевых условиях соответствовали нормам охраны труда и промышленной безопасности, всем санитарно-гигиеническим требованиям.



В прошлом году введены в эксплуатацию три новых дома вахтовых бригад на нефтеперекачивающих станциях «Астахово», «Новомлиново», «Сатаровская» Волгоградского РНУ, три бытовых корпуса на нефтеперекачивающих станциях «Песчанокосовская», «Кузьмичи» Волгоградского РНУ и ЛПДС «Кротовка» Бугурусланского РНУ. Это значительно улучшило условия проживания и питания работников АО «Транснефть-Приволга», направляемых для выполнения работ на магистральном нефтепроводе и в местах постоянной дислокации.

СПОРТИВНЫЙ ЭЛЕМЕНТ

Есть чем гордиться профсоюзной организации АО «Транснефть-Приволга» и в спорте. Волейбол, футбол, баскетбол и теннис — классический набор, который любят нефтяники. И не зря: ведь это командные игры. Так что победа АО «Транснефть-Приволга» в областной общественной акции «Народное признание» в номинации «Единство и успех» в 2017 году — не случайность, а закономерность.

— Мы принимаем участие во всех общественных соревнованиях, проводимых в регионах: «Лыжня России», «Кросс нации», «Зеленый марафон». Стали традиционными походы на байдарках и велосипедах, лыжные прогулки выходного дня, пейнтбол и турниры по боулингу. Мы не забываем, что миссия профсоюзной организации — объединять людей в сильную команду, где все должны быть крепкими и здоровыми, — рассказывает Владимир Авраменко.

СОРЕВНОВАТЕЛЬНЫЙ ДУХ

Ежегодно в АО «Транснефть-Приволга» проводится производственное соревнование среди коллективов предприятия на звание «Лучший коллектив АО «Транснефть-Приволга». Соревновательный дух повышает мотивацию, а следовательно, и эффективность производства, считают на предприятии.

Итоги производственного соревнования подводятся по количественным и качественным показателям работы коллективов. Положение о производственном соревновании на звание «Лучший коллектив» — одно из приложений к коллективному договору АО «Транснефть-Приволга». Коллектив, которому по



итогах производственного соревнования присуждается первое место, награждается памятным знаком и сертификатом номиналом 250 тысяч рублей за счет ОППО АО «Транснефть-Приволга».

Но не только материальная составляющая важна для побед. «Сила — в единстве» — это лозунг, проверенный временем.

— Единство, солидарность, справедливость — основные постулаты профсоюзов России, — уверен Владимир Авраменко. — Солидарность в переводе с латинского означает «прочный». Это действительно так: единство убеждений и действий, взаимная помощь и поддержка, основанные на общности интересов и целей, способствуют прогрессу и процветанию общества. Только общаясь с людьми, объясняя каждому цель и пути ее достижения, мы можем развивать у каждого человека чувство солидарности и создавать сплоченный коллектив. Немаловажная грань понятия «солидарность» — это солидарность профсоюзной организации и работодателя в общем понимании важности решения вопросов улучшения условий труда и быта, социальной поддержке работников, соблюдения норм охраны труда. Это совместное достижение общей цели на благо реализации производственных задач, ведь чем лучше работает предприятие, чем лучше состояние рабочих мест, тем эффективнее член Профсоюза выполняет поставленные перед ним производственные задачи.

АЛЕКСАНДР АСЕЕВ: «ПРОФСОЮЗ — ЭТО ЗАЩИТА, И ЛЮДИ ЧУВСТВУЮТ ЭТО»



Первичная профсоюзная организация АО «Воронежсинтезкаучук» включена в федеральный реестр «Всероссийская Книга почета – 2018» по представлению департамента экономического развития Воронежской области. ППО АО «Воронежсинтезкаучук» создает безопасные и комфортные условия труда, что положительно сказывается на производительности труда и экономических показателях предприятия.

«ВСЕРОССИЙСКАЯ КНИГА ПОЧЕТА» ФОРМИРУЕТСЯ ЕЖЕГОДНО СОВМЕСТНО С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЕЙ. В РЕЕСТР ВНОСЯТ ЛУЧШИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, КОТОРЫЕ СПОСОБСТВУЮТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ РЕГИОНОВ И ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ СВОЕЙ ОТРАСЛИ. ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА РЕЕСТРА — ВЫДЕЛИТЬ И ОТМЕТИТЬ ТЕХ, КТО РАБОТАЕТ НА БЛАГО СТРАНЫ.





Александр Асеев, председатель ППО АО «Воронежсинтезкаучук» Нефтегазстройпрофсоюза России:

— Занесение нашей профсоюзной организации во «Всемирную Книгу почета» — результат многолетней работы, своеобразное подведение ее итогов. Вся профсоюзная работа направлена на решение социальных вопросов. Наш коллектив большой — более 2000 сотрудников. Коллективный договор предприятия — один из лучших по своему содержанию: в нем довольно солидный раздел по социальным гарантиям и льготам для работников.

Сегодня членами Профсоюза в нашей организации является 83% всех работающих. Считаем это неплохим показателем, но работу по увеличению численности ведем ежедневно. Информировать о профсоюзной деятельности и дополнительных льготах для членов Профсоюза. К примеру, уже два года тем, кто не получил санаторно-курортную путевку, выплачивается компенсация на оздоровление. Есть льготы от профсоюзной организации семьям, чьи дети ходят в детский сад: если один ребенок в семье, компенсируется 50% платы за детские дошкольные учреждения, если двое детей — компенсация выплачивается по условиям коллективного договора (также 50%).

Закреплены в коллективном договоре и юбилейные выплаты для членов Профсоюза. Для популяризации здорового образа жизни профсоюзная организация

оплачивает своим членам бассейн два раза в неделю. Пользуются спросом и экскурсии, организованные профкомом. Среди популярных — Тамбов и посещение усадьбы Сергея Рахманинова, крупный исторический центр Елец, привлекает внимание музей-усадьба Толстого «Ясная Поляна» в Тульской области. Есть специальные программы для школьников, не забываем и пенсионеров, ветеранов предприятия. Совокупность хороших традиций приносит свои плоды: за последние полгода членов Профсоюза стало на 5% больше.

— Александр Васильевич, в чем точки соприкосновения профсоюзной организации и экономического благосостояния области?

— Скажу просто: наш завод развивается, и это главное. Работать на заводе престижно. Появляются новые рабочие места, растет профсоюзное членство. Все это влияет и на увеличение налогооблагаемой базы области. Наш коллектив крепкий, мощный, активный. Профсоюзные активисты участвуют практически во всех областных мероприятиях — от патриотических молодежных до сдачи норм ГТО. Наша гордость — баскетбольная команда, которая выступает на первенстве области, есть также волейбольная и футбольная команды. Сильно волонтерское движение. Порядка десяти проектов в год реализуем по программе СИБУРа «Формула хороших дел». Поэтому общественная деятельность и экономические показатели связаны напрямую.

— Когда вы вступили в Профсоюз? Какой была мотивация?

— Это было очень давно — в 1977 году, при социализме. Система была отлажена: пришел на предприятие



— вступай в профсоюз. Так произошло и со мной. Но ни разу за все эти годы не было чувства, что мое членство в Профсоюзе — для галочки. В школе я был активистом по комсомольской линии, придя на завод, стал комсоргом цеха — так началась моя общественная деятельность. После армии снова вернулся на завод, хотя выбор был пойти на другие предприятия.



Общий трудовой стаж династии Асеевых — более 200 лет. Родители Александра Васильевича работали на заводе, потом пришел работать он сам и жену привел. Сын и дочь Александра Асеева тоже нашли тут свое призвание. Сестра с мужем и их дети внесли свой вклад в развитие родного предприятия. На вопрос, почему все-таки выбор пал на «Воронежсинтезкаучук», Александр Васильевич ответил, что кроме заработной платы важны были внимание к работникам, забота о них — составляющие социальной политики предприятия.

— На нашем заводе всегда был дружный коллектив и сильные, преданные ему руководители. Неизменно с уважением вспоминаем Леонида Дмитриевича Кудрявцева, который возглавлял предприятие более 30 лет. Герой Социалистического Труда, он отдал заводу 50 лет, в июне ему присвоено звание «Почетный гражданин Воронежской области». Я слесарем начинал работать, помню очень многих людей и только с доброй стороны: как передавали опыт, как была развита школа наставничества. Рад, что сейчас она возрождается. И династий на заводе много — вместе веселее трудиться.

— Вы с желанием ушли в профсоюзную деятельность?

— Я работал начальником управления, занимался экологическими вопросами, много общался с людьми, с разными структурами. Да и по натуре активист: меня всегда привлекала общественная работа. Видимо, именно поэтому мне предложили выдвинуть свою кандидатуру на профсоюзную должность. От таких предложений, основанных на доверии, не отказываюсь.

— Что самое интересное в профсоюзной работе? Что приносит вам удовлетворение?

— Работа с людьми. К нам порой идут просто поговорить, получить совет по семейным делам, за юридической помощью. Профсоюз — это защита, мне приносит радость и удовольствие, когда люди чувствуют это. У нас ни один работник не уволен с нарушением законодательства. Ситуации бывают разные, в том числе и такие, которые не подпадают под положения, прописанные в документах, но мы всегда находим выход в пользу работника.

СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ





БОЛЬШАЯ НЕФТЬ ТАТАРСТАНА. НАЧАЛО

ОСЕНЬЮ ЭТОГО ГОДА В ТАТАРСТАНЕ БУДУТ ШИРОКО ПРАЗДНОВАТЬ 75-ЛЕТИЕ НАЧАЛА ПРОМЫШЛЕННОЙ РАЗРАБОТКИ НЕФТИ. ЗА ИСТОРИЧЕСКИ КОРОТКИЙ СРОК РЕСПУБЛИКА, СТАВ ПЛОЩАДКОЙ ДЛЯ ИСПЫТАНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОТРАСЛИ, ПРЕВРАТИЛАСЬ В ВЕДУЩИЙ НЕФТЯНОЙ РЕГИОН. ЗДЕСЬ ВПЕРВЫЕ БЫЛ ПРИМЕНЕН МЕТОД ВНУТРИКОНТУРНОГО ЗАВОДНЕНИЯ, КОТОРЫЙ ВПОСЛЕДСТВИИ ПРИЗНАЛИ КЛАССИЧЕСКИМ В МИРОВОМ МАСШТАБЕ.

Отсчет нефтяной истории Татарстана ведется с XVII века. Первое официальное упоминание о «казанской нефти» датировано 1637 годом и сохранилось в материалах Пушкарского приказа, ведавшего военным арсеналом, в том числе нефтяными запасами. А в 1703 году в первом номере газеты «Ведомости» появились такие строки: «Из Казани пишут. На реке Соку нашли много нефти <...>». Первое заключение о нефти в этих краях сделал для Петра I лейб-медик Готтлиб Шобер в 1718 году. Производство нефти началось в середине XVIII века. Старшина Надыр Уразметов в 1753 году обратился в Берг-коллегию с прошением, приложив образец нефти, чтобы получить одобрение строительства нефтяного завода на реке Сок для переработки собираемой нефти и торговли ею. Анализы показали, что она является тяжелой, но достаточно хорошего качества. Через несколько лет Берг-коллегия дала такое разрешение. В 1762 году член-корреспондент Петербургской академии наук Петр Рычков впервые в научной литературе описал нефтяные источники Поволжья. Спустя 75 лет — в 1837-м — горный инженер Александр Генгросс выявил поверхностные нефтепроявления в Предволжье и Закамье. Первую попытку нефтеразведки методом бурения в Закамье предпринял в 1864 году бугульминский помещик Николай Малакиенко. Но серьезнее всех к делу подошел в 1877-м геолог Ласло Шандор. Заработал Шугуровский нефтебитумный завод, сырье для которого копали из штолен. Сейчас на его месте расположен уникальный музей под открытым небом.

С приходом советской власти в 20-е годы прошлого столетия в регион было отправлено несколько разведывательных экспедиций, которые не принесли результатов. С 1930 года нефтепоисковые работы в республике возобновились: на помощь пришла геологическая съемка и полевая геофизика. В конце 1930-х годов на Булдырской структуре пробурили первую глубокую нефтепоисковую скважину. Но из-за отрицательных результатов по нижнему и среднему карбону работы были прекращены. Последовательно отстаивал гипотезу о больших нефтяных запасах в Волго-Уральском регионе И.М. Губкин — один из организаторов нефтяной промышленности СССР. Вторая мировая война и угроза захвата северокавказских нефтяных промыслов сделали потребность в новых месторождениях жизненно важной для страны. В регион спешно перебросили технику и людей, в 1941 году начали разведочное бурение. Работы увенчались успехом: 25 июля 1943 года впервые в Татарстане из скважины № 1, пробуренной в пойме реки Лесная Шешма рядом с селом Шугурово (нынешний Лениногорский район), получен промышленный приток газированной нефти дебитом 20 тонн в сутки. Первые признаки нефти обнаружены на глубине 617,5 м и с некоторыми перерывами прослежены до 647,8 м. «Коллектив разведчиков приложит все силы к тому, чтобы в кратчайший срок превратить Шугуровский район в новый промысел второго Баку и дать с небольших глубин высококачественные нефтепродукты нашей родной любимой Красной армии» — это слова из рапорта Шугуровской нефтеразведки руководству района.

3 августа 1943 года открыто первое в республике нефтяное месторождение — Шугуровское — в верей-намюрских карбонатных отложениях среднего карбона. Скважина-первооткрывательница была заложена в наиболее приподнятой части пермско-верхнекаменноугольной структуры. Именно эта точка — поворотная в истории большой нефти Татарстана.

В марте 1944 года Совнарком СССР принял постановление о развитии разведочных работ и подготовке к строительству нефтяного промысла на Шугуровском месторождении. В мае 1944-го буровая бригада Я.М. Буянцева вскрыла промышленную нефтеносность верей-намюрских отложений скважиной № 2.

В 1945 году приказом Наркомнефти на базе Шугуровского месторождения открыт укрупненный нефтепромысел с подчинением Главнефтедобыче. 17 сентября 1946 года недалеко от поселения Бавлы зафонтанировала первая скважина на девонские отложения, пробуренная на глубине 1770 м. Ее дебит превышал 500 тонн (!) в сутки.

Первые скважины помогли доказать, что рельеф докембрийского кристаллического фундамента имеет подъем от Шугурово в северо-восточном направлении к деревне Тимяшево (Ромашкино). В 20 км от Шугуровского нефтепромысла у Ромашкино приступили к строительству разведочной скважины № 3. В июне 1948 года был вскрыт мощный девонский пласт и получен фонтан с суточным



дебитом 120 тонн. Затем вокруг этой скважины на расстоянии 5–10 км пробурили новые.

Так на юго-востоке Татарстана было открыто уникальное многопластовое Ромашкинское месторождение. По международной классификации оно отнесено к супергигантам и вошло в десятку крупнейших месторождений мира. Шугуровское оказалось лишь окраиной Ромашкинского месторождения.

В короткие сроки на юго-востоке Татарстана были сосредоточены мощные производственные и строительные силы. Одновременно с разработкой месторождений нужно было срочно строить дороги, формировать энергетическую, ремонтно-производственную базы, сеть трубопроводов, строительную индустрию. И главное — требовалось создать нормальные условия для жизни и труда людей, обеспечить их жильем и социальной инфраструктурой.

За небольшой период времени Татарстан прославился в стране и за рубежом как край большой нефти, обладающий крупнейшей сырьевой базой. Общие ресурсы углеводородов (нефть, природные битумы) в недрах региона соизмеримы с суммарными запасами других нефтяных регионов Волго-Уральской провинции, вместе взятых. Преобразился весь юго-восток Татарстана. Возникли новые города: Альметьевск, Лениногорск, Нижнекамск, рабочие поселки Азнакаево, Бавлы (оба впоследствии получили статус городов), Джалиль, Актюба. Преобразились старые города: Бугульма, Елабуга, Мензелинск, Заинск, Нурлат. В 1971 году в республике добыт первый, а в 1981-м второй миллиард тонн нефти. Но последующие годы показали, что недра не бездонны: период легкой нефти кончился.

— Ромашкинское — уникальное историческое месторождение. Оно сыграло важнейшую роль в развитии нефтедобывающей отрасли нашей страны, — отмечает главный геолог ПАО «Татнефть» Раис Хисамов. — Несмотря на высокую степень выработанности запасов, оно остается одним из главных месторождений России, чей потенциал еще не исчерпан.

АНВАР МАЛИКОВ

МУЗЕЙ «ТАТНЕФТИ»: история, бережно хранимая

К ИСТОРИИ НЕФТЯНЫХ ПРОМЫСЛОВ В ТАТАРСТАНЕ ОТНОСЯТСЯ ТРЕПЕТНО. НО ГОРОД НЕФТЯНИКОВ ЛЕНИНОГОРСК ВЫДЕЛЯЕТСЯ ОСОБО: ОН ЗНАМЕНИТ ПЕРВЫМ В СССР МУЗЕЕМ НЕФТИ. ЕСТЬ СВОЙ УГОЛОК ПАМЯТИ НА СКВАЖИНЕ № 3, КОТОРАЯ ДЕЙСТВУЕТ ДО СИХ ПОР. ПОРАЖАЕТ СОВРЕМЕННЫЙ МУЗЕЙ НГДУ «ЛЕНИНОГОРСКНЕФТЬ». И КОНЕЧНО, НИКОГО НЕ ОСТАВИТ РАВНОДУШНЫМ ЛЕНИНОГОРСКИЙ МУЗЕЙ НЕФТИ И МУЗЕЙ ПОД ОТКРЫТЫМ НЕБОМ В ШУГУРОВО.



ЕДИНСТВЕННЫЙ В БЫВШЕМ СССР МУЗЕЙ НЕФТИ СОЗДАН 1 ОКТЯБРЯ 1968 ГОДА. ОН ОСТАЕТСЯ ГЛАВНОЙ ДОСТОПРИМЕЧАТЕЛЬНОСТЬЮ ЛЕНИНОГОРСКА И ГОРДОСТЬЮ НЕФТЯНИКОВ ТАТАРСТАНА. В ЛЕНИНОГОРСКОМ РАЙОНЕ ВПЕРВЫЕ НАШЛИ НЕФТЬ РЕСПУБЛИКИ. В 2018 ГОДУ ЭТОМУ СОБЫТИЮ ИСПОЛНЯЕТСЯ 75 ЛЕТ.

Моим экскурсоводом по Лениногорску стала директор музея нефти Ирина Фатыхова — очень душевный человек, ценящий город и его историю.

— Видите телевизионную вышку? — с улыбкой спрашивает Ирина Ильясовна, в прошлом журналист городского телевидения. — В конце 1950-х годов вышку привезли в Лениногорск, руководство города ломало голову, кто ее заказал и зачем. Когда сообразили, что за оборудование, быстро применили по назначению. После монтажа выяснилось, что она предназначалась казахстанскому Лениногорску (теперь он называется Риддер) — в то время он был намного крупнее, чем наш. Так в республике появилась вторая телевышка (первую установили в Казани). Телестудия у нас была и до этого, но профессиональное оборудование ускорило развитие местного телевидения. Один из активистов Лениногорска считает, что город должен войти в Книгу рекордов Гиннеса как родина 15 героев: 12 Героев Советского Союза и трех полных кавалеров ордена Славы, которые приравниваются в звании к Героям. Но пока этот факт остается не зарегистрированным.

— В селе Тимяшево, или Ромашкино, как его еще называют, в 1948 году зафонтанировала скважина № 3, о чем свидетельствует небольшая стела, — продолжает рассказывать экскурсовод. — В прошлом край этот был сельскохозяйственным, маленькие домики с соломенными крышами — так выглядела деревня в середине прошлого столетия. Когда приехали первые нефтяники в 1950-х годах, специалистов не хватало, обучали всех. Вот улица Аклима Касимовича Мухаметзянова — нашего легендарного земляка. Он прошел путь от помощника оператора до генерального директора «Татнефти», а потом стал и замминистра нефтяной промышленности СССР. В свое время, чтобы прокормиться, его семье пришлось продать корову и купить аккордеон: пока не перешел в «нефтянку», Мухаметзянов зарабатывал, играя на нем на свадьбах.

Отрасль стремительно развивалась. Республике 17 лет принадлежало первое место в стране по объемам добычи нефти. Была построена производственная база, аналогов которой в стране не было, внедрялись — методом проб и ошибок — новые технологии. Именно в Татарстане впервые задумались об окружающей среде и начали серьезно восстанавливать экологию.

Когда был накоплен нефтяной производственный (и не только) опыт, пришло время его осмысления: возникла идея открыть музей. Его основная задача — не только сохранять артефакты, но и рассказывать о добыче и переработке нефти в Татарстане. В 1968 году музей нефти в Лениногорске занимал всего пару комнат в помещении монтажной конторы, потом располагался на цокольном этаже административного здания в приспособленных помещениях, наконец в 2015 году переехал в собственное просторное здание.

Музей понравился искренностью и доступностью: в нем гордятся и восхищаются каждым экспонатом. Иначе и быть не могло: ведь создавали музей всем миром. Кто-то нес из дома вырезки из газет или личные вещи, кто-то делился ценными воспоминаниями.



Карта 1920 года — время образования Республики Татарстан: по ней видно, насколько границы отличались от современных. Это **газета «Искра»**, документы, подписанные вождем революции Владимиром Лениным. Вот подлинные **геологические буровые журналы**, которые хранились в цехах. А это **докладная в обком партии** о том, что нашли нефть, которая была так нужна «для борьбы с фашистскими людоедами». Вот документ из обкома для товарища Сталина и информация на передовицах газет. **Макеты** времен основания музея выставлялись на ВДНХ и до сих пор работают, они наглядно демонстрируют технологию бурения нефти. И тот самый **аккордеон Аклима Мухаметзянова**, будущего замминистра нефтяной промышленности СССР.

— Посетители постарше предпочитают разглядывать экспонаты, напоминающие о прошлом, — уточняет Ирина Ильясовна. — А молодежь чаще всего задерживается у интерактивных стендов: внимание посетителей привлекают мультфильмы на экологические темы от «Татнефти», интересные подборки об истории города и НГДУ. Все ярко, современно, динамично. Важно, что каждый может внести посильный вклад в летопись города: ведь его развитие продолжается.

СКВАЖИНА № 1

По дороге в Шугурово заехали на скважину № 1. Ее заложили в 1941 году, в самом начале войны. Мужчины ушли на фронт, а скважину бурили девчонки по 17–18 лет, вчерашние школьницы. Начальником бурильщиц был мастер Лукин. В память о нелегком труде появилась традиция устраивать легкоатлетические забеги: от скважины до города — это примерно 40 км.



ШУГУРОВО — БУДУЩАЯ ТУРИСТИЧЕСКАЯ ЗОНА

Музей под открытым небом в Шугурово расположили на месте битумного завода в 2015 году — к 70-летию НГДУ. Как написано на сайте компании «Татнефть», «история нефти Татарстана начинается именно с Шугуровского нефтебитумного завода, построенного в 1881 году. Добывая битуминозный песок шахтным способом в XIX веке, на заводе выпускали широкий спектр продукции». И этот музей по-своему уникален: подобного в стране пока нет. На примере завода реально проследить развитие всей нефтяной промышленности.

— Сейчас вы видите цветы и ухоженные газоны, а когда мы сюда приехали весной 2015 года, застряли по колесо в грязи, — видит мое удивление Ирина Фатыхова и знакомит меня с историей этого места. — Американский нефтепромышленник и геолог Ласло Шандор заложил здесь в 1880-х годах завод. Изначально его сюда привели поиски нефти. Самая глубокая его скважина — на правом берегу реки Шушмы (Шошмы) — достигает глубины 354 метра. Потом бюджет иссяк, и он написал письмо самарскому губернатору с просьбой поддержать его изыскания. Но поддержку не получил и прекратил буровые работы. Шандору не хватило каких-то 250 метров, чтобы найти нефть.

Идею музея подсказало само здание: завод хотели сровнять с землей, уже и тракторы подогнали. Потянули, а здание устояло. Секрет его прочности — в каменной кладке и замочных креплениях: камни держатся друг за друга. Восстановили антураж, в том числе



обращаясь к воспоминаниям местных жителей: имела значение каждая деталь. Что-то нашли в Государственном национальном архиве Республики Татарстан, в Сызранском и Самарском архивах. Но работники музея продолжают собирать любопытные сведения и подробности.

Планов у музейщиков много. В ангаре — раритетная техника, которую постепенно восстанавливают местные умельцы. Создана своеобразная интерактивная зона: есть кузница с печью, столярка, можно колесо смастерить, познакомиться с редкими инструментами. Вот геологическая секция: породы и их свойства интересны не только школьникам, но и взрослым.

Стоит амбициозная задача сделать район туристическим. Музейные работники осваивают самые разные форматы: от классических экскурсий до квестов в заброшенной штольне. Но не раритетные вещи, современная реконструкция или популярные квесты представляют наибольшую ценность. Главным экспонатом директор музея Ирина Фатыхова считает саму среду. Здесь все дышит историей, и это вдохновляет на новые свершения.

СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ

УНИКАЛЬНЫЙ. НАУЧНЫЙ. ГЛОБАЛЬНЫЙ

ООО «ГАЗПРОМ ВНИИГАЗ» — 70 ЛЕТ



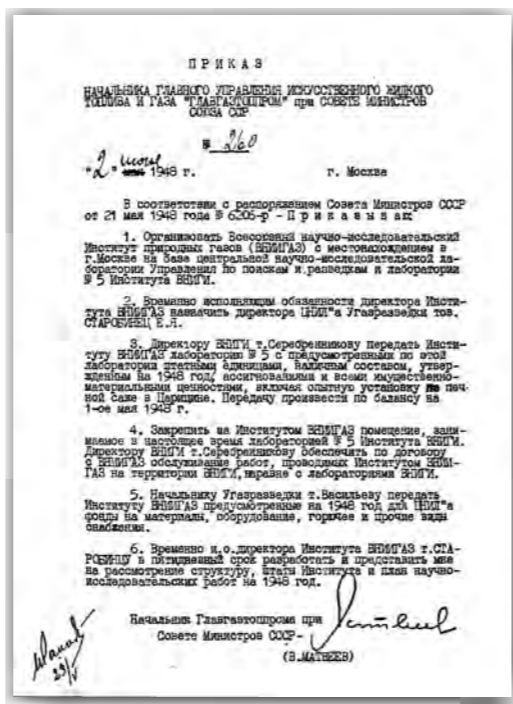
В 1945 году началось строительство магистрального газопровода Саратов — Москва. В августе 1947 года он выведен на проектную мощность. Его эксплуатация сразу выявила несколько важных проблем: загрязнение газопровода, гидратные пробки, вопросы хранения газа. Кроме того, правительство планировало развивать газовую промышленность. Эти события и предопределили появление научно-технического центра газовой промышленности — Всесоюзного научно-исследовательского института природных газов.

ЭТАПЫ БОЛЬШОГО ПУТИ

Всесоюзный научно-исследовательский институт природных газов (ВНИИГАЗ) создан 70 лет назад по приказу Главгазтопрома при Совете Министров СССР от 2 июня 1948 года № 260.

Это был первый в СССР специализированный научно-исследовательский центр, призванный аккумулировать потенциал для оперативного и качественного решения задач, стоящих перед газовой промышленностью страны. Тогда в институте было четыре отдела (геологический, промышленный, транспортный, перерабатывающий) и всего 60 штатных сотрудников.

На первых порах научная деятельность ВНИИГАЗа была сосредоточена на расширении сырьевой базы газовой промышленности. С 1959 по 1965 год институт осуществлял практически весь комплекс технологического проектирования и разработки месторождений природного газа, систем подготовки газа и конденсата, магистральных газопроводов, велась работа по проектированию подземных хранилищ газа.



Развитие трубопроводного транспорта газа — во многом заслуга ученых института. В конце 1960-х годов сырьевая база газовой промышленности смещалась в отдаленные регионы СССР: в Среднюю Азию и на север Западной Сибири. В области магистрального транспорта газа была реализована новаторская для своего времени концепция газотранспортных систем большой мощности. Было доказано, что наиболее технически и экономически оправдан транспорт газа по трубам диаметром 1420 мм с рабочим давлением до 7,5 МПа. Газопроводы диаметром до 1420 мм заложили основу для будущей единой газотранспортной системы СССР, а затем и России.

Одно из главных научных достижений 1960–70-х годов института — генеральные схемы развития газовой промышленности на перспективу 15–20 и более лет. ВНИИГАЗ сыграл большую роль в формировании научно-исследовательского сектора. На базе бывших филиалов и подразделений института в основных газодобывающих районах СССР было организовано шесть крупных научных институтов и филиалов: УкрНИИГаз (Харьков), СредАзНИИГаз (Ташкент), СевКавНИИГаз (Ставрополь), ТюменНИИГипрогаз (Тюмень), ВолгоУралНИПИгаз (Оренбург), СеверНИПИгаз (Ухта), а также Туркменский и Азербайджанский филиалы ВНИИГАЗа в Ашхабаде и Баку.

ГЛАВНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР ГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

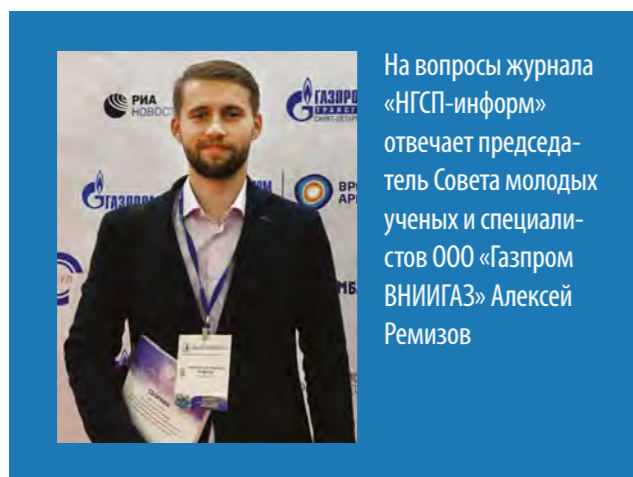
Современная структура института начала складываться в начале 1990-х годов — организовывались крупные центры по различным научным проблемам. Первым был Центр термодинамики и физики пласта, сегодня это Корпоративный центр исследования пластовых систем (кern и флюиды). В 1999 году институт преобразован в общество с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский институт природных газов и газовых технологий — ВНИИГАЗ», в 2003-м получил статус головного научно-центра ОАО «Газпром» в области технологий. Сегодня ООО «Газпром ВНИИГАЗ» — единственное дочернее общество в системе предприятий ПАО «Газпром», где есть своя аспирантура и наряду с научной ведется научно-педагогическая деятельность. Институт — общепризнанный лидер в этой области: более 500 специалистов отрасли защитили диссертационные работы во ВНИИГАЗе.

Важнейшую роль в подготовке научных кадров для газовой отрасли играют диссертационные советы ООО «Газпром ВНИИГАЗ», принимающие работы на соискание ученой степени доктора и кандидата наук по специальностям «Геология, поиски и разведка нефтяных и газовых месторождений», «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», «Технология освоения морских месторождений полезных ископаемых», «Безопасность в чрезвычайных ситуациях в нефтяной и газовой промышленности», «Технология бурения и освоения скважин», «Строительство и эксплуатация нефтегазопроводов, баз и хранилищ». Институт всегда уделял повышенное внимание подготовке и переподготовке высококвалифицированных кадров отрасли.

В ИНСТИТУТЕ ОРГАНИЗОВАНЫ БАЗОВЫЕ КАФЕДРЫ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА НЕФТИ И ГАЗА (НИУ) ИМЕНИ И.М. ГУБКИНА ООО «ГАЗПРОМ ВНИИГАЗ» ПО АКТУАЛЬНЫМ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ «ГАЗОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПОДЗЕМНОЕ ХРАНЕНИЕ ГАЗА», «ИССЛЕДОВАНИЕ НЕФТЕГАЗОВЫХ ПЛАСТОВЫХ СИСТЕМ», РАБОТАЕТ ФИЛИАЛ КАФЕДРЫ «ОСВОЕНИЕ МОРСКИХ НЕФТЕГАЗОВЫХ МЕСТОРОЖДЕНИЙ». НА КАФЕДРАХ ЕЖЕГОДНО ОБУЧАЮТСЯ НЕ ТОЛЬКО РОССИЙСКИЕ СТУДЕНТЫ, НО И ПРЕДСТАВИТЕЛИ ДРУГИХ СТРАН: КИТАЯ, ВЕНЕСУЭЛЫ, КАЗАХСТАНА И УЗБЕКИСТАНА. ПРЕПОДАВАТЕЛИ КАФЕДР — ВЕДУЩИЕ УЧЕНЫЕ ООО «ГАЗПРОМ ВНИИГАЗ» — ВЫСТУПАЮТ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ВЫПУСКНЫХ ДИПЛОМНЫХ РАБОТ МАГИСТРАНТОВ.

В год 70-летия коллектив ООО «Газпром ВНИИГАЗ» сохраняет уникальный статус головного научного центра газовой отрасли. Преемственность поколений ученых — многолетняя традиция института, который привлекает в науку молодежь. В последние годы наблюдается позитивная тенденция омоложения коллектива института. Если в 2000 году средний возраст сотрудников равнялся 54–55 годам, то в 2017-м — 44 годам. Молодые специалисты вместе со старшим и средним поколениями сотрудников работают над проектами и научными исследованиями, ставят эксперименты, используя базу опытно-экспериментального центра. Подобное сочетание мудрости и молодости рождает сплав инновационных подходов. Социальной активностью молодежи и поддержкой ее научных и творческих инициатив занимается Совет молодых ученых, специалистов и работников ООО «Газпром ВНИИГАЗ». В числе мероприятий Совета — внутренняя научно-практическая конференция «Инновации сегодня и завтра — миссия молодых ученых». Каждые два года проходит Международная научно-практическая конференция «Новые технологии в газовой отрасли: опыт и преемственность». Регулярно проводятся заседания Молодежного ученого совета. Все они служат площадками

для обмена различными идеями и опытом между молодежью организаций ТЭК. Молодые ученые ООО «Газпром ВНИИГАЗ» организуют специализированные семинары для обсуждения актуальных проблем и путей их решения. Молодые специалисты ООО «Газпром ВНИИГАЗ» участвовали в конкурсе научных работ Международного газового союза, заняли призовые места и были приглашены на XXV и XXVI Мировые газовые конгрессы в Малайзию и Францию.



На вопросы журнала «НГСП-информ» отвечает председатель Совета молодых ученых и специалистов ООО «Газпром ВНИИГАЗ» Алексей Ремизов

— Алексей, какие задачи стоят перед советом?

— Совет в нашей организации — это не просто единомышленники в области науки: не все мои коллеги занимаются непосредственно научной деятельностью — есть и юристы, и экономисты, и специалисты по работе с персоналом. Совет в первую очередь должен объединять молодежь, выстраивать связи, создавать благоприятную обстановку в коллективе. Организуя научное мероприятие, допустим, молодежную конференцию, мы привлекаем молодых сотрудников из самых разных подразделений. Таким образом они учатся работать в команде, принимать ответственность не только в рамках своих должностных обязанностей, но и в масштабах всей структуры института. Это во многом вырабатывает навыки организатора и будущего руководителя.

— Почему вы выбрали научную стезю, а не бизнес, например? Ведь наука сейчас менее популярна.

— Я выбрал науку, потому что считаю ее достойным занятием. Еще в 2014 году защитил кандидатскую диссертацию и продолжаю изыскания. Почему не бизнес? Сложный вопрос. Бизнесом я никогда не занимался, но знаю одно: еще в годы студенчества начал вести исследовательскую деятельность, публиковаться в журналах, и мне это нравится. Бизнес — это то, что здесь и сейчас, а за наукой будущее. Наверное, это и привлекает.

— Сколько человек входит сейчас в совет? Что, по вашему мнению, нужно сделать, чтобы молодежь шла в науку? Как мотивировать молодых?

— На данный момент в совет входит около 300 человек, но актив, конечно, меньше. По поводу привлечения молодежи в науку отвечу банально: результаты любой деятельности должны вознаграждаться. Это может быть как финансовое поощрение, так и социальное. Публичное

признание успеха твоих изысканий окрыляет — об этом не стоит забывать! Значительный вклад в социальную жизнь института вносит работа первичной профсоюзной организации «Газпром ВНИИГАЗ Профсоюз».



На вопросы журнала отвечает председатель первичной профсоюзной организации «Газпром ВНИИГАЗ Профсоюз» Нина Алексеевна Хитрова

— Нина Алексеевна, расскажите о вашей профсоюзной организации: когда она возникла, чем полезна сотрудникам института?

— Первичная профсоюзная организация «Газпром ВНИИГАЗ Профсоюз» создана в нашем институте одновременно с его образованием в 1948 году для отстаивания интересов работников института в области трудовых, профессиональных, социально-экономических отношений, а также для выполнения производственных задач объединенными усилиями. Сегодня в рамках социального партнерства с администрацией общества профсоюзная организация занимается социальными аспектами коллектива, организует культурно-массовые, спортивные и другие корпоративные мероприятия для работников и членов их семей. «Газпром ВНИИГАЗ Профсоюз» — единственный представитель трудового коллектива при заключении и изменении коллективного договора. По состоянию на 1 января 2018 года на учете в первичной профсоюзной организации состоит 557 членов Профсоюза — более 50% всего коллектива института.

— Есть ли специфика работы с коллективом ученых?

— Непросто ответить на этот вопрос, так как я всю жизнь проработала именно в нашем институте. Урегулирование социальных вопросов требует представительства всех областей — у всех есть дети, семьи, социальные и материальные вопросы. Как свидетельствует мой опыт, ученые — особые люди: они увлечены узконаправленной деятельностью и зачастую забывают о насущных проблемах. Помочь им, указать нужное направление для того или иного вопроса, сплотить их, организовав интересное корпоративное мероприятие, — в этом, пожалуй, и заключается наша задача.

— Какова главная причина, по которой стоит вступать в Профсоюз?

— Прежде всего, как я уже отмечала, Профсоюз обеспечивает социальную защиту работников Общества,

а это означает гарантии пенсионного фонда «Газфонд», медицинское обслуживание по полису добровольного медицинского страхования, социальные выплаты и льготы.

— Какие поводы для гордости есть у вашей профсоюзной организации?

— Наша профсоюзная организация всегда четко выполняла стоящие перед ней задачи: обеспечивала социальные гарантии работникам, курировала жилищные вопросы, решала правовые вопросы. Особый повод для гордости — комиссия по работе с молодежью «Газпром ВНИИГАЗ Профсоюз», которая всесторонне поддерживает молодых профсоюзных лидеров. Научные тематические семинары на английском языке, спортивные соревнования по стритболу, настольному теннису и шахматам среди сотрудников Общества, корпоративные молодежные слеты, организованные совместно с профсоюзными организациями дочерних обществ ПАО «Газпром» — все это позволяет молодежи раскрывать свои сильные стороны и налаживать связи с коллегами и представителями сторонних профсоюзных организаций. Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз» уполномочила «Газпром ВНИИГАЗ Профсоюз» стать базовым Обществом по Центральному федеральному округу в Координационном молодежном совете при «Газпром профсоюзе».

Мы по праву гордимся тем, что «Газпром ВНИИГАЗ Профсоюз» на протяжении 17 лет ежегодно проводит футбольный турнир «Кубок Ремизова», посвященный памяти одного из директоров института, большого поклонника футбола Валерия Владимировича Ремизова. Это мероприятие давно превратилось в нашу визитную карточку. В турнире участвует восемь команд — сборные дочерних обществ ПАО «Газпром», а также наши соседи — сборная совхоза им. Ленина.



ПОВОДЫ ДЛЯ ГОРДОСТИ

Генеральный директор ООО «Газпром ВНИИГАЗ» Дмитрий Люгай:

— Уже семь десятилетий наш научно-исследовательский институт обеспечивает успешное научное сопровождение отечественной газовой промышленности. Ученые института разработали фундаментальную научно-методическую и опытно-экспериментальную базу для масштабных работ ПАО «Газпром» в области геологоразведки и разработки месторождений углеводородов, магистрального транспорта и подземного хранения газа, глубокой переработки и использования газа. Институт выступает научным флагманом лидера мирового энергетического рынка — ПАО «Газпром». Уникальные научные разработки помогли промышленному освоению сырьевой базы в Надым-Пур-Тазовском регионе, на полуострове Ямал и морском шельфе страны. Благодаря им созданы газотранспортная система нашей страны и система подземных хранилищ газа как на территории России, так и за ее пределами, а также мощные газоперерабатывающие комплексы в Оренбурге, Астрахани и Сургуте.

Огромного уважения заслуживают энтузиазм и преданность своему делу многих поколений сотрудников института. Славные традиции института бережно сохраняются и передаются от поколения к поколению. Сегодня, как и в начале своего пути, ООО «Газпром ВНИИГАЗ» играет значительную роль в профессиональной подготовке научных кадров для газовой отрасли.

Научный авторитет института как головного научного центра ПАО «Газпром» неизменно высок не только в России, но и за рубежом. Современные научные достижения института открывают новые возможности, и я убежден, что тесная интеграция науки и производства позволит ПАО «Газпром» успешно преодолеть все глобальные мировые вызовы.

Искренне рад поздравить коллектив ООО «Газпром ВНИИГАЗ» со знаменательным событием — 70-летием со дня образования института! Желаю всем нам новых успехов и научных побед!



ТЕПЛО И УЮТ – В КАЖДЫЙ ДОМ

ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ УФА», ОДНО ИЗ КРУПНЕЙШИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА БАШКОРТОСТАНА, В ЭТОМ ГОДУ ОТМЕТИТ 65-ЛЕТНИЕ СО ДНЯ ОСНОВАНИЯ.

КАК ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ?

Башкирское газотранспортное предприятие образовано в 1953 году. Первый газовый факел был зажжен на газопроводе Туймазы — Уфа — Черниковск. В 1960-х работники предприятия участвовали в строительстве трансконтинентального газопровода Бухара — Урал. В конце 1970-х от Уренгоя и Ямала в центральную часть страны и в Западную Европу было проложено семь трансконтинентальных газопроводов, пять из которых прошло по территории Башкортостана. В декабре 1999 года все районы республики подключились к Единой системе газоснабжения. Сегодня по газопроводам предприятия идет пятая часть общего объема газа, транспортируемого «Газпром».

ВМЕСТЕ — К ОБЩИМ ЦЕЛЯМ

Миссия ООО «Газпром трансгаз Уфа» — надежная и бесперебойная транспортировка природного газа и обеспечение им российских потребителей. Но башкирское газотранспортное предприятие — не только поставщик голубого топлива, но и опорная структура в сотрудничестве ПАО «Газпром» и Башкортостана. В 2013 году создана и эффективно действует ассоциация «Газпром» в Башкортостане». В состав корпоративного

сообщества вошло 13 организаций, в которых трудится около 30 тыс. человек.

«За пять лет сообщество превратилось в важный инструмент коммуникаций и решения актуальных задач отрасли. В их числе — синхронизация развития мощностей по транспортировке, хранению и распределению газа в соответствии с действующими потребностями и перспективными проектами», — говорит генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Уфа» Шамиль Шарипов. В частности, разработана и утверждена Генеральная схема газоснабжения и газификации Башкортостана на период до 2020 года. Сегодня уровень газификации достиг 91%, и это не предел.

ПАО «Газпром» планирует инвестировать до 2021 года 3,6 млрд руб., что позволит газифицировать свыше 50 тыс. домовладений и квартир и более 200 котельных. Предприятие активно участвует в развитии генерирующих мощностей. Введен в эксплуатацию объект ПГУ-410 Ново-Салаватской ТЭЦ. Решаются вопросы распределенной энергетики, что увеличивает загрузку и, следовательно, эффективность газотранспортной системы.

Все большее значение приобретает использование природного газа в качестве моторного топлива. Совместно с коллегами из «Газпром газомоторное топливо» достигнуты хорошие темпы в развитии рынка компримированного природного газа в регионе. Три года назад именно в Башкортостане началась реализация федеральной программы по расширению сети автомобильных газонаполнительных компрессорных станций (АГНКС). За это время



построено еще две новые газовые заправки, их общее количество составило 13, проектная мощность — более 113 млн кубометров природного газа в год. Еще шесть объектов появятся до 2021 года.

Учитывая преимущества метана как экологически чистого и экономически выгодного топлива, а также действующую загрузку АГНКС на уровне 30%, власти региона содействуют в переводе транспорта на метан. Хороший пример показывает само предприятие: каждый второй автомобиль работает на природном газе. На промышленных площадках филиалов, не имеющих собственных АГНКС, используются передвижные автомобильные газовые заправки. Первыми в «Газпроме» башкирские газотранспортники начали установку модулей компримирования природного газа.

Вместе с ростом объема потребления голубого топлива последовательно повышается и надежность его поставок, в том числе в зимний период. Общество «Газпром трансгаз Уфа» реализует инвестиционный проект по реконструкции и расширению Канчуринско-Мусинского комплекса подземного хранения газа. Объем инвестиций составил

17 млрд руб., а общий объем активного газа в хранилище превысил 4,6 млрд кубометров газа.

Газовая отрасль на протяжении многих лет поддерживает российских производителей. С 2014 года активно реализуется дорожная карта по расширению использования высокотехнологичной продукции предприятий Башкортостана, в том числе импортозамещающей, в интересах ПАО «Газпром». За это время компания закупила продукцию на сумму свыше 6,6 млрд руб. В ее авангарде находится уфимский авиационный двигатель АЛ-31СТ производства ПАО «ОДК-УМПО». Конструкторские доработки позволили более чем в три раза повысить показатели надежности привода, и теперь, после снятия прежних ограничений на его применение в отраслевых проектах, он считается одним из основных в линейке 16-мегаваттных машин.

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

Находить лучших, сохранять персонал и развивать его в соответствии с производственными задачами — таковы основные направления кадровой политики предприятия. Общество обеспечивает работников стабильной заработной платой, комплексной социальной защитой, безопасными условиями труда и возможностями профессионального роста. В свою очередь коллектив оправдывает эти инвестиции качественным выполнением производственных показателей, высоким уровнем компетентности и командным духом. Людей мотивирует индивидуальный подход к оценке результатов труда. При этом соблюдается баланс интересов — это подтверждает низкий уровень текучести кадров (порядка 1%).

Главная ценность предприятия — люди труда, во главе угла — их жизнь и здоровье. Основной инструмент, который отражает интересы работника и работодателя в рамках социального партнерства, — коллективный договор. Его востребованность и эффективность доказаны многолетним успешным применением, он неоднократно признавался лучшим в Башкортостане среди коллективных договоров внебюджетных организаций. Интересы трудового коллектива представляет Объединенная первичная профсоюзная организация «Газпром трансгаз Уфа профсоюз» (председатель — Максим Свяжжский). Приме-





чательно, что все работники — пять тысяч человек — являются членами Профсоюза.

В «Газпром трансгаз Уфа» созданы и поддерживаются безопасные и комфортные условия труда. Проведена специальная оценка рабочих мест. Работающим во вредных условиях установлены гарантии и компенсации согласно действующему законодательству и коллективному договору. Персонал полностью обеспечен средствами индивидуальной защиты.

Молодежь — один из приоритетов кадровой политики предприятия. В ООО «Газпром трансгаз Уфа» не боятся доверять ответственные задачи молодым, ведь за ними — будущее отрасли. «Газпром трансгаз Уфа» укрепляет партнерство в области профессиональной подготовки специалистов для газовой отрасли и активно взаимодействует с ведущими техническими вузами — нефтяным и авиационным: ряды газотранспортников ежегодно пополняет более полусотни молодых специалистов. Сегодня средний возраст работников предприятия составляет 40 лет.

В сотрудничестве с опорным вузом ПАО «Газпром» — Уфимским государственным нефтяным техническим университетом — подготовка ребят ведется со школы. В Уфе в Инженерном лицее № 83 действует «Газпром-класс», в этом году он выпустил первых ласточек: в сентябре ребята начнут обучение по техническим специальностям, чтобы в дальнейшем связать свою жизнь с газовой отраслью. Особое внимание уделяется детям-сиротам по программе «Будущее вместе» — ООО «Газпром трансгаз Уфа» реализует ее совместно с региональным Министерством образования. Для ребят проводятся профориентационные экскурсии на объекты предприятия, встречи с представителями руководства и рабочими. Дети получают уникальный шанс увидеть производство изнутри, задать вопросы и понять, насколько интересен труд газозаводчиков.

С ЗАБОТОЙ О ЛЮДЯХ

Главные векторы социальной политики ООО «Газпром трансгаз Уфа» — повышение социальной защищенности работников и улучшение условий их труда и отдыха. Предприятие помогает семьям газотранспортников с жильем — успешно действует корпоративная программа жилищного обеспечения. Всего по ней свои жилищные условия улучшили 829 семей, на компенсацию направлено свыше 500 млн руб.

ООО «Газпром трансгаз Уфа» заботится о медицинском обеспечении. Лечебно-диагностический центр предпри-

ятия постоянно расширяет объемы и виды оказываемых медицинских услуг. Большое внимание уделяется организации отдыха и реабилитационно-восстановительному лечению. Ежегодно около 5 тыс. работников и членов их семей отдыхают на лучших курортах России и в здравницах ПАО «Газпром». Свыше 5,5 тыс. человек, в том числе 3,5 тыс. детей, имеют возможность постоянно заниматься физкультурой и спортом.

Деятельность предприятия в социальной сфере традиционно высоко оценивается. В прошлом году на региональном этапе Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» ООО «Газпром трансгаз Уфа» удостоено сразу четырех наград: двух первых и двух вторых мест. ООО «Газпром трансгаз Уфа» победило в номинациях «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» и «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности». Серебряным призером предприятие стало в номинациях «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» и «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы». Ранее, по итогам 2013 и 2015 годов, Общество дважды удостоено Гран-при — высшей награды этого всероссийского конкурса.

Не меньшее значение придается спорту и пропаганде здорового образа жизни. Большое дело начинается с малого, а будущие чемпионы растут во дворах, поэтому газотранспортники решили помочь Башкортостану в популяризации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне». Совместно с региональным оператором установлено свыше 20 уличных спортивных площадок в районах и городах для подготовки к выполнению нормативов. В общей сложности тестирование прошли более 800 работников, из них каждый четвертый получил знак отличия.

Профсоюзная организация обеспечивает участие сборных команд предприятия в чемпионатах г. Уфы, Республики Башкортостан, России, спартакиадах ПАО «Газпром», где спортсмены показывают достойные результаты. Ежегодно проводятся матчи Корпоративной хоккейной лиги, комплексная спартакиада среди работников, бильярдные турниры. Дети работников и их родители соревнуются на «Веселых стартах».

Доброй традицией стали такие мероприятия, как поощрение детей работников, окончивших учебный год на отлично, и проведение детских праздников



с конкурсами и подарками на теплоходе «Газовик». Спортивные и досуговые мероприятия не только дарят участникам позитивные эмоции, но и объединяют коллектив, делая работников разных филиалов одной командой.

Предприятие не забывает о творческом развитии и социализации детей, имеющих ограничения в здоровье. Масштабный социальный проект «Ломая барьеры» башкирские газотранспортники реализуют совместно с Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. В прошлом году в проекте приняло участие 24 субъекта Российской Федерации, а также дети из стран СНГ. На ежегодном марафоне добра под названием «Ломая барьеры» проходит одноименный межрегиональный фестиваль детского творчества: на одну сцену выходят здоровые дети и дети с ограниченными возможностями.

Проводится социальная акция «Окно в мир»: у населения республики собирается бывшая в употреблении компьютерная техника, которая после ремонта передается инвалидам. Отдельное направление — социальная акция «Погуляй со мной», когда на прогулку с детьми с недугами выходят известные личности. В прошлом году такие прогулки были организованы для 56 детей с ограниченными возможностями здоровья в Уфе, Октябрьском (Республика Башкортостан), Казани (Республика Татарстан) и Юрге (Кемеровская область).

В конце прошлого года стартовал краудфандинговый проект #уфатактильная, направленный на создание тактильной стены для детей с нарушением зрения. Поддержавшие начинание партнеры предоставляли вознаграждение акционерам проекта и отчисляли часть выручки от товаров и услуг.

ООО «Газпром трансгаз Уфа» неоднократно становилось местом проведения крупных корпоративных мероприятий. В 2016 и 2017 годах на базе предприятия провели 13 отраслевых совещаний, зимнюю спартакиаду компании, зональный тур фестиваля «Факел». Всего в Уфе побывало 5 тыс. гостей со всей России и ближнего зарубежья. Это сопоставимо с численностью трудового коллектива башкирского газотранспортного предприятия.

ПЕРСПЕКТИВЫ

Впереди у ООО «Газпром трансгаз Уфа» — большая напряженная работа. Но надежная и безопасная транспортировка природного газа и бесперебойная поставка его потребителям останутся неизменными, как и вектор социальной политики, которая всегда была и будет неотъемлемой частью миссии предприятия. Помня о героическом прошлом первопроходцев газовой отрасли и созидавая упорным трудом настоящее, работники «Газпром трансгаз Уфа» с уверенностью смотрят в будущее. Пожелаем им успеха!

ОЛЬГА ЗУБАЧЕВСКАЯ

В ЭТОМ ГОДУ В УФЕ СОСТОЯЛСЯ МОЛОДЕЖНЫЙ СЛЕТ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ БАШКОРТОСТАНА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ. УЧАСТНИКАМИ МЕРОПРИЯТИЯ СТАЛО БОЛЕЕ 60 МОЛОДЫХ ПРОФАКТИВИСТОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН.

ООО «Газпром трансгаз Уфа» ufa-tr.gazprom.ru
Ассоциация «Газпром» в Башкортостане»
vbashkortostane.gazprom.ru

ФОТО — ПРЕСС-СЛУЖБА ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ УФА»



«ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ КРАСНОДАР»: 60 ЛЕТ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ НА БЛАГО КРАЯ

АО «Газпром газораспределение Краснодар» — крупнейшая газораспределительная организация на территории Краснодарского края с развернутой филиальной сетью. Предприятие сыграло важную роль в становлении газового комплекса страны. В его истории отражено прошлое и региона, и всей России.

Совет Министров РСФСР 4 сентября 1958 года распоряжением № 5845 создал Управление газового хозяйства Краснодарского крайисполкома. Перед ним стояли задачи по газификации края, эксплуатации уже существующих контуров газового хозяйства в Сочи, Тихорецке, Кропоткине, а также трестов «Краснодаргоргаз», «Новороссийскгоргаз», «Армавиргоргаз», обеспечению газом потребителей, приему и составлению отчетности.

На тот момент протяженность газопроводов всех давлений в крае составляла всего 128 км, а количество газифицированных квартир не превышало 12 тысяч. В аппарат предприятия входило 20 человек, в штат газового хозяйства края — 260.

С конца 1950-х по начало 1990-х годов работники предприятия занимались масштабной газификацией края. В том числе благодаря надежной и безопасной работе газового хозяйства в регионе росла промышленность и сельское хозяйство, открывались больницы, школы и детские сады, возводились новые предприятия и жилые дома. На этом прочном фундаменте Краснодарский край продолжает развиваться и сегодня.

В год строилось более тысячи километров газопроводов и газифицировалось до 50 тысяч квартир. До 1992 года

«Краснодаркрайгаз» входил в Министерство жилищно-коммунального хозяйства, а в 1992-м распоряжением Правительства РФ № 668-р «Краснодаркрайгаз» был передан Министерству топлива и энергетики РФ в составе ВО «Росстройгазификация». В 1994 году в соответствии с Указом Президента РФ № 1559 акционировались все газовые хозяйства, в том числе и «Краснодаркрайгаз». В октябре 2013 года Общество было переименовано в ОАО «Газпром газораспределение Краснодар».

За годы существования предприятия неоднократно менялось его название и правовая форма, но неизменно стремление коллектива гарантировать надежность и безаварийность газоснабжения каждого дома, каждой улицы, каждого села.

60 лет успешной работы — только начало воплощения грандиозных планов безусловного лидера среди газораспределительных организаций. Впереди — новые достижения и социальные проекты. Ведь газификация признана приоритетным национальным проектом. В настоящее время в структуру «Газпром газораспределение Краснодар» входит 16 филиалов численностью более 6,5 тысячи человек.

ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ

Из поколения в поколение люди в компании трудятся целыми династиями. К примеру, **Наталья Федоровна Лебедева** работает в газовой отрасли г. Горячий Ключ более 30 лет. Она начала трудовую деятельность в 1985 году как мастер технического кабинета треста «Горячий

Ключгоргаз». В 1991 году была переведена на должность старшего инженера производственно-технического отдела, а с 1995-го назначена начальником производственно-технического отдела. Сейчас она продолжает работать на должности начальника ПТО филиала № 9 АО «Газпром газораспределение Краснодар». Наталья Федоровна неоднократно поощрялась за добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокие производственные результаты и вклад в газовую отрасль города. Так, в 2009 году она награждена медалью «За выдающийся вклад в развитие г. Горячий Ключ», а в 2015-м ей объявлена благодарность Министерства ТЭК.

Наталья Федоровна — представитель трудовой династии. Ее отец **Федор Данилович Макаренко** работал в газовой конторе (потом преобразованной в трест «Горячий Ключгоргаз»), затем — в АО «Горячий Ключгоргаз») с 1964 по 2001 год и стоял у истоков газификации города.

Дело отца вместе с Натальей Федоровной продолжил ее брат **Андрей Федорович Макаренко**, который с 2011 года по настоящее время работает водителем АДС.

Достоинно продолжает трудовую династию дочь Наталья Федоровна — **Виталина Викторовна Редька**, которая с 2001 года работала в бухгалтерии АО «Горячий Ключгоргаз», а в настоящее время занимает должность начальника финансово-экономического отдела филиала № 9 АО «Газпром газораспределение Краснодар».

В Кущевском районе 24 года трудится бухгалтер-кассир **Светлана Викторовна Жукова**. У ее супруга, мастера службы эксплуатации наружных газопроводов и газорегуляторных пунктов, шкафов газорегуляторных пунктов **Константина Васильевича Жукова** 25 лет стажа работы в газовой отрасли. Молодая семья Жуковых пришла на смену родителям, трудившихся в коллективе: **Виктор Алексеевич Саква** имел 11 лет трудового стажа в АО «Кущевскаярайгаз», **Нина Евлампиевна Саква** — 8 лет стажа. Общий трудовой стаж семейной династии составляет 68 лет.

В Ленинградском районе у начальника службы эксплуатации наружных газопроводов и газорегуляторных пунктов, шкафов газорегуляторных пунктов **Сергея Николаевича Мохнача** трудовой стаж в газовой отрасли 18 лет. Он пришел в АО «Ленинградскаярайгаз» простым рабочим сразу после школы. Зарекомендовав себя отличным работником, он стал руководителем службы эксплуатации. А его мама **Нина Николаевна Мохнач** проработала в газовой отрасли более 36 лет контролером.



Евгений Григорьевич Воробьев, электрогазосварщик бригады ПВКР эксплуатации в Ленинградском районе, более 26 лет отдал газовой отрасли. Профессионал высокого класса, он досконально знает эксплуатационные характеристики оборудования. Работу выполняет всегда качественно, в срок и в строгом соответствии с правилами техники безопасности.

Юрий Иванович Машков, мастер Октябрьского эксплуатационного газового участка в Крыловском районе, начал свою работу в АО «Крыловскаярайгаз» в 1992 году. Его трудовой стаж в газовой отрасли — 26 лет. Он обладает выдающейся работоспособностью, быстро принимает верные управленческие решения, организует их своевременное и точное выполнение.

В коллективе еще много достойных людей и уникальных работников, на которых надо равняться.

Владимир Агафонов, генеральный директор АО «Газпром газораспределение Краснодар»:

— **Владимир Алексеевич, юбилей — всегда подведение итогов. Чем гордитесь и что наметили на перспективу?**

— Оглядываясь назад, искренне горжусь теми поколениями кубанских газовиков, которые с нуля создавали мощную структуру, которая обеспечивает в регионе бесперебойное газоснабжение. Мы с гордостью продолжаем традиции первопроходцев газификации региона. Особые слова благодарности в день юбилея адресую ветеранам предприятия — тем, кто стоял у истоков газовой отрасли края, создавал первые газовые хозяйства области и прокладывал первые километры газопроводов, кто помог предприятию встать в один ряд с ведущими газораспределительными организациями России.

Самый точный показатель нашей работы — цифры. На сегодня в крае газифицировано более 1,22 млн. квартир. А 60 лет назад их было менее 12 тысяч. Протяженность газопроводов всех давлений увеличилась со 128 км до 28 тысяч км. Уровень газификации Краснодарского края на начало 2018 года составляет 83,79%. Ежегодно газифицируем свыше 20 тысяч квартир, около 800 предприятий и коммунально-бытовых объектов.



Впереди — новые километры газопроводов. В планах — строительство порядка 260 км газопроводов по программе развития газоснабжения и газификации Краснодарского края ПАО «Газпром». Это значит, что голубое топливо придет более чем в 10 тысяч домовладений. Утверждена региональная программа «Газификация жилищно-коммунального хозяйства, промышленных и иных организаций Краснодарского края на 2018–2022 годы», которая позволит проложить около 76 км газопроводов. Строительство ведется сразу в нескольких районах края.

— Чем сейчас живет предприятие? Какие изменения происходят?

— По сути можно говорить о новом витке развития предприятия. Мы долго шли к созданию единого «организма» — собирали газовые хозяйства в единое целое и с февраля этого года перешли на филиальную систему. Теперь во всех уголках Краснодарского края АО «Газпром газораспределение Краснодар» представляет 16 филиалов.

Четыре года назад на территории Краснодарского края созданы первые единые клиентские центры, работающие по принципу «одного окна». Теперь для получения услуги или выполнения работ, в том числе по техническому обслуживанию внутридомового/внутриквартирного газового оборудования, человек обращается в клиентский центр, который дальше координирует все вопросы без участия абонента.

С апреля этого года начал функционировать новый сервис для потребителей края — интернет-ресурс «Личный кабинет». Любой зарегистрированный потребитель подает заявки и получает всю информацию без посещения офисов клиентского центра. Мы дорожим клиентами, поэтому стараемся упростить все процедуры и избежать бюрократических проволочек.

— Что пожелаете коллективу в этот праздничный день?

— Уважаемые коллеги, спасибо вам за добросовестный труд, ответственность и понимание важности нашего общего дела! Желаю вам и вашим близким счастья, здоровья, мира, благополучия, исполнения всех профессиональных и жизненных планов!

Елена Дмитриева, председатель первичной профсоюзной организации АО «Газпром газораспределение Краснодар»:

— Задачи, стоящие перед нашей профсоюзной организацией, остаются прежними — защита экономических, социальных и трудовых интересов работников. Компания «Газпром газораспределение Краснодар» — это прежде всего стабильность. Чем дольше и добросовестнее работает человек, тем больше у него социальных гарантий. Поэтому текучка кадров минимальна: люди приходят работать надолго. Во всех культурно-массовых мероприятиях участвуют целыми семьями, а число трудовых династий растет, что свидетельствует о надежности компании и плодотворной работе.

При непосредственном участии профкома разработаны и успешно реализованы фестиваль народного творчества, конкурс профессионального мастерства, конкурс детского рисунка, спартакиада и другие мероприятия.

Профком совместно с руководством компании стремится поддерживать баланс между физическим и эмоциональным благополучием сотрудников, формировать осознанное отношение людей к собственному здоровью. Профсоюзный комитет круглогодично арендует бассейн, спортивные залы для тренировок по волейболу и футболу. Члены Профсоюза могут приобретать льготные путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровительный детский отдых.

Помимо социальных гарантий профком оказывает материальную помощь сотрудникам по случаю бракосочетания, рождения детей, на лечение, к юбилейным датам.

Коллективный договор, действующий в нашем Обществе, давно закрепил за собой статус «мини-программы улучшения качества жизни». Сейчас работаем над новой редакцией Коллективного договора, в котором особое внимание будет уделяться сохранению рабочих мест, социальным льготам и гарантиям.

От всего сердца желаю нам всем позитивных изменений, силы и энергии! Пусть спорится работа, пусть крепнет профсоюзная солидарность! Пусть здоровыми растут дети, а за любым поворотом судьбы вас ждут добрые события, которые принесут вам и вашим семьям достаток и уверенность в завтрашнем дне! Крепкого вам здоровья и удачи! С юбилеем!



**ВЯЧЕСЛАВ
ЗИНЧЕНКО:
«ПОМОГАЮ ЛЮДЯМ
НЕ НА СЛОВАХ,
А ДЕЛОМ»**



Вячеслав Алексеевич Зинченко 25 лет работает в системе ПАО «Газпром», из них более 23 лет отдано Крайнему Северу. Более 10 лет он возглавляет ОППО «Газпром подземремонт профсоюз». Есть в его послужном списке и депутатская деятельность в городской Думе Нового Уренгоя. Незадолго до своего юбилея Вячеслав Алексеевич ответил на вопросы журнала «НГСП-Информ».

— Вячеслав Алексеевич, расскажите, как началась работа в газовой отрасли?

— Она началась в далеком 1993 году и, если честно, была вынужденной мерой. Мы с женой после окончания вуза в 1991 году жили в Миргороде Полтавской области, где работали в системе потребительской кооперации. Тогда наступили очень сложные времена: развал СССР — общая трагедия миллионов жителей бывших союзных республик. Зарплаты порой не хватало даже на еду. Пришлось искать варианты жизненного обустройства — выжить-то надо было. А тут в отпуск приехал мой родственник с Крайнего Севера, и я попросил, чтобы он забрал нас

с собой. Так мы оказались в поселке Пангоды Надымского района Ямало-Ненецкого автономного округа.

Работу на Крайнем Севере начинал в ОРС-2 (отдел рабочего снабжения ПО «Надымгазпром»). Наше предприятие обслуживало газодобытчиков и газотранспортников, жителей вахтовых поселков. В состав нашего ОРСа входило около 70 розничных предприятий и предприятий общепита, где работало почти 900 человек. В должности главного инженера я обеспечивал текущий и капитальный ремонт, а также техническое обслуживание всех инженерных систем предприятия: холодильников, в том числе промышленных на 500 тонн, различного торгового-технологического оборудования, которое находилось в магазинах и столовых.

В 2004 году перешел в Медвежинское газопромышленное управление ООО «Надымгазпром» начальником участка. В то время Медвежинское ГПУ было поселкообразующим предприятием: наш участок занимался обустройством, улучшением жизни и труда работников МГПУ, жителей поселка Пангоды, а практически вся инфраструктура поселков и городов, находящихся на Севере, была на балансе газодобывающих обществ. Частично мы обслуживали и территорию поселка.

В 2006 году по приглашению руководства ЗАО «Ямалгазинвест» всей семьей переехали на работу в Москву, но через год решили вернуться на Крайний Север. Мне предложили должность начальника отдела социального развития во вновь созданном предприятии ООО «Газпром Северподземремонт» с перспективой, если коллектив доверит, возглавить профсоюзную организацию. И вот с декабря 2007 года работаю на предприятии, которое раньше называлось «Газпром Северподземремонт», а последние 10 лет — ООО «Газпром подземремонт Уренгой».



— Трудно жить на Севере?

— Трудности, как у всех: суровый климат, температурные перепады, кислородное голодание, полярная ночь и полярный день, знойное лето и комары с мошкой в придачу. Как говорится, на Севере не люблю только две вещи: комаров и холод (смеется). В остальном терпимо. Офисным работникам на Севере жить немного проще: у многих предприятий и организаций комфортабельные, теплые и светлые офисы. А вот наши люди, работающие непосредственно на трассе, на открытых устьях скважин, трудятся в тяжелых условиях. Для меня честь работать вместе с ними в одном коллективе, никогда не устану повторять: рабочие подземремонта — действительно герои нашего времени. Причем и на севере, и на юге. Поверьте, в Астрахани условия не лучше северных: зимы холодные, а летом +50° С, мошкара и смертельно опасный сероводород. Люди работают в сложных условиях, ежедневно рискуя жизнью и здоровьем! Или взять, к примеру, Краснодар, где тоже есть наш филиал: для работников это совсем не курорт, потому что есть ряд скважин, на которых им приходилось работать, находясь по пояс в воде. Высокая влажность и жара — тоже специфика.

— Как профсоюз вошел в вашу жизнь?

— С юных лет чувствовал тягу к работе с людьми. Еще в школе я был активистом. В институте участвовал в КВН, спортивных состязаниях, общественной деятельности. Тогда же впервые стал членом профсоюза, когда переехал на Север — тоже вступил в Профсоюз, был членом профкома, отвечал за культурно-массовую и спортивно-массовую работу в ОРСе. Помимо производства должно быть что-то еще: жизнь не исчерпывается только работой. И когда в 2008 году меня избрали председателем профсоюзной организации, я сразу почувствовал: это мое, я как рыба в воде.



— У вас есть еще одна серьезная общественная нагрузка: расскажите, как вы стали депутатом.

— После возвращения на Север общественная деятельность вышла на другой уровень. Генеральный директор нашего общества Владимир Владимирович Дмитрук в 2010 году баллотировался в депутаты Новоуренгойской городской Думы. Мы вместе с некоторыми инициативными сотрудниками помогли организовать предвыборный штаб. В частности, я отвечал за редактирование программы кандидата, подготовку печатных и видеоматериалов, проведение встреч с избирателями. Предвыборная гонка была живой, азартной.

В 2013 году в связи с тем что несколькими действующим депутатам гордумы по разным причинам пришлось уехать из г. Нового Уренгоя, провели довыборы. Мою кандидатуру поддержали жители города, работники нашего предприятия и партия «Единая Россия». С тех пор являюсь депутатом гордумы муниципального образования Новый Уренгой и очень горжусь этим званием. Работа депутата и работа председателя профсоюзной организации во многом схожи: необходимо помогать людям. Председатель профсоюзной организации представляет интересы членов Профсоюза, а как депутат Нового Уренгоя я несу ответственность за всех жителей города.

Стараюсь быть в курсе новоуренгойских проблем и дел, участвую в онлайн-конференциях и диспутах — современные средства связи это позволяют. Все командировки на Север использую для встречи с избирателями и работы в профильных комиссиях. Беспристрастно изучаю представляемые материалы, расчеты, проекты бюджета, выступаю с замечаниями и конкретными предложениями. В городской Думе Нового Уренгоя 25 депутатов — своеобразный срез всех жителей города. Есть и врачи, и педагоги, и частные предприниматели, и общественники, и работники нефтегазового комплекса, и конечно, молодежь. Именно в таком составе удастся вести конструктивный диалог с администрацией города. По итогам обсуждений могу смело прийти к своим избирателям и сказать: сделано вот это и вот это, по этому вопросу меня услышали, вот тут произошли реальные изменения, а здесь работу продолжим.

— Делится ли для вас время на личное и рабочее?

— Разделения практически нет. Если нужно встретиться с коллективом, поучаствовать в работе комиссии, разборе несчастного случая или конфликтной ситуации, рамок рабочего дня не существует. Надо — встаем и едем. Представьте, с Камчаткой у нас девять часов разницы: когда человек оттуда звонит, у нас три часа ночи, но у него рабочий день в самом разгаре. Берешь трубку, разговариваешь, решаешь вопросы. Поэтому у нас на предприятии, в том числе в профсоюзной организации, круглосуточный режим. И так последние три года! (смеется)

— Какое достижение наиболее значимо за десятилетие, в течение которого вы возглавляете профсоюзную организацию?

— Сделано немало. Но как количественно и качественно оценить работу председателя профсоюзной организации? Ведь он не вытаскивает гайки, не выпускает автомобили, не сеет пшеницу: как измерить его трудовой вклад? Частично такой оценкой являются грамоты, которые висят в моем кабинете. Еще один показатель — численность членов Профсоюза. С 2010 по 2016 год у нас была стопроцентная численность: сколько человек работало в обществе, столько было и членов Профсоюза. Это подтверждает доверие людей к работе профсоюзной организации и Профсоюза в целом. Третий критерий: начиная с 2010 года мы держали безусловное лидерство в подгруппе, где участвуют предприятия с численностью до 2 000 человек, в конкурсе «Лучшая профсоюзная организация ПАО «Газпром». Оценивается и состояние охраны труда на предприятии, и выполнение положений коллективного договора, и развитие реального социального партнерства.



В прошлом году к «Газпром подземремонт Уренгой» присоединилось еще четыре филиала, которые раньше входили в «Газпром подземремонт Оренбург». У нас было четыре филиала, которые работают на Крайнем Севере в ЯНАО (Ноябрьск, Надым, Ямбург, Уренгой). А с 1 января 2017 года к ним добавились Вуктыльское, Краснодарское, Астраханское и самое крупное — Оренбургское управление.

Существенно выросло и число работников — нас почти 3 300 человек. Впереди ремонт скважин не только для газодобывающих предприятий системы ПАО «Газпром», но и для нефтедобытчиков: «Газпром нефти», «Роснефти» и других добывающих предприятий России. За 11 лет предприятие подтвердило качество выполненных работ и ответственность за результат.

Профсоюзная организация всегда находится рядом и оказывает помощь работникам и администрации. Например, поступает срочное задание перебросить бригаду с места на место. Формируется состав жилых вагонов, техники и оборудования, а об элементарных бытовых нуждах, таких как постельное белье, чайники, микроволновки, иногда просто забывают. В этот момент мы подставляем плечо. Наш приоритет — комфортный социально-бытовой климат для рабочих бригад.

— В чем главная задача деятельности профсоюзной организации?

— Защита прав и интересов трудящихся, улучшение условий их труда и промышленной безопасности. Профессии буровиков, их помощников, машинистов цементного агрегата и других людей, которые работают на скважине, относятся к самым опасным. Риск каждодневный! Поэтому профсоюзная организация необходима. Отмечу огромную моральную поддержку, методологическую и практическую помощь со стороны старших товарищей «Газпром профсоюза» в лице Владимира Николаевича Ковальчука и его команды, а также Нефтегазстройпрофсоюза России во главе с Александром Викторовичем Корчагиным. На все возникающие рабочие вопросы у них всегда найдется квалифицированный совет. А вот некоторые чиновники не понимают важности профсоюзного движения и хотят, чтобы сильные профсоюзов в России не было или чтобы они превратились во внесистемные, как в некоторых западных странах. У нас в стране существует системная профсоюзная деятельность. Мы учитываем мнения и интересы работников не только нашего предприятия, но и жителей городов и поселков, работников других отраслей. Тот же «Газпром» работает с сотнями различных подрядчиков — это и

строители, и энергетики, и производственники, и малый и средний бизнес. Не учитывать общность интересов всех категорий неверно, надо прислушиваться к объединенному выражению мнений, идей, просьб, требований, идущих изнутри профсоюзной системы.

— Какие вы видите перспективы — и для профсоюзной организации, и для себя?

— Если брать ближайшие перспективы профсоюзной организации, то расширение деятельности. Мы уже полтора года работаем в новом составе с присоединенными филиалами, есть ряд организационных вопросов: где-то повысить качество работы, где-то расшевелить профактивистов, где-то поделиться опытом. Очень много надежд и планов связано с совместными мероприятиями для всех филиалов. Географическая разбросанность, дороговизна проезда, конечно, сказывается на том, что мы редко проводим крупные мероприятия. Но такие встречи чрезвычайно полезны и эффективны, и мы намерены продолжать эту работу.

Себя вижу там, где буду нужен и полезен людям: здесь или на другом рабочем месте, если так решат работники общества и члены Профсоюза. В декабре я переизбран председателем на пять лет. «Газпром подземремонт Уренгой» — предприятие, с которым связано больше половины моей производственной деятельности. Сколько буду востребован, столько готов трудиться на благо предприятия, «Газпром профсоюза» и Нефтегазстройпрофсоюза России.

БЕСЕДОВАЛА ЮЛИЯ МАВРИНА





РАИЛЬ АЛИАКБАРОВ: «ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР ДОЛЖЕН БЫТЬ НЕУДОБНЫМ РУКОВОДИТЕЛЮ»

2018 год богат для Раиля Алиакбарова на круглые даты: родному Сургутскому управлению буровых работ № 3 в мае исполнилось 40 лет, столько же длится трудовой путь самого Алиакбарова. А 17 июля он отметил 60-летие.

В кабинет председателя первичной профсоюзной организации Сургутского управления буровых работ № 3 ОАО «Сургутнефтегаз» **Раиля Алиакбарова** всегда открыты двери — заходи, не робей, здесь тебя всегда выслушают. Вторая примета его вотчины — телевизор, который весь рабочий день работает в фоновом режиме. Для чего? Быть в курсе новостей, отвечает Раиль Юнусович, — давняя привычка. И тут же припоминает случай, когда умер генсек Брежнев и в стране объявили траур, коллеги собрались в профсоюзном уголке, ловили известия. Ежедневно он следит за курсом валют, стоимостью нефти. Сейчас она дорожает, значит, можно надеяться на повышение зарплат нефтяников. Алиакбаров обязательно поднимет эту тему, он — из неудобных для начальства людей. Никогда не промолчит, имеет свое мнение и главное — смелость это мнение отстаивать.

ПРИНЦИПАЛЬНОСТЬ ВАЖНЕЕ ВСЕГО

В профсоюзном комитете у него 11 помощников, в том числе очень уважаемые в коллективе люди, такие, как буровой мастер **Владимир Петря** — доверенное лицо президента Путина в одной из выборных кампаний. — Наша общая цель — создавать и хранить такие взаимоотношения в коллективе, чтобы человек шел на работу и возвращался домой только с хорошим настроением. Тогда будут высокие результаты: и метры проходки, и рекорды, и нефть. Удастся ли нам это? У нашей комиссии уже несколько лет нет повода собираться по трудовым



спорам: журнал для жалоб пуст, мы до этого просто не доводим. Я захожу к начальнику управления в любое время, мы решаем сотни вопросов. Мне кажется, это лучший индикатор микроклимата на предприятии. В то же время первым качеством профсоюзного лидера Раиль Юнусович называет принципиальность. Для примера рассказывает случай многолетней давности: — Раньше квартиры от предприятия распределяли. Профсоюзная организация следила за соблюдением очередности. Ответственность! Пришел ко мне начальник управления, попросил дать квартиру своему заместителю. Отвечаю: есть очередь, и ваш зам там рядом не стоит. В общем, пошел на конфликт. Но вопрос поставили на голосование. Все члены профкома как один высказались против — такие люди не подведут.

НЕ ОТДАДИМ «СЕВЕРНЫЕ»!

Мужской характер Алиакбарова вызрел на Сургутской земле. Еще в школе он научился держать удар — времени были такие. А повзрослев, поднаторел в разговорном жанре, понял, что не всегда физическая сила к месту: убеждают и словами.

Обращаю внимание собеседника на надпись двери его кабинета: «Не отдадим «северные!». Прошу прокомментировать.

— Это история двухлетней давности. Как член Российского Совета профсоюза дважды в год бываю на заседаниях в Москве. Одно время в Госдуме подняли тему отмены северных надбавок: мол, северяне деньги лопатой гребут. Мне приходилось резко выступать. В «Сургутнефтегазе» подготовили петицию, собирали подписи работников — более ста тысяч. Поднялась волна недовольства, вплоть до того, что хотели отзываться депутатов, которых мы избирали в Госдуму. Вопрос тогда жестко стоял, но мы свое отстаивали.

ПРО ВETERANОВ И МОЛОДЕЖЬ

Раиль Юнусовичу 17 июля исполнилось 60 лет. — Мои одногодки, а их в профессии осталось мало, не выдерживают. Цареградский, бывший начальник ПТО, ушел на пенсию и мне посоветовал: «Не задерживайтесь, поживите для себя». Но рано мне еще. Отчетно-выборная конференция через два года, надо поработать. Премника не готовлю — коллектив сам должен выбрать.

В то же время многих, если не всех, ветеранов профсоюзный лидер знает, помнит, рад видеть. В мае 2018 года Сургутскому управлению буровых работ № 3 исполнилось 40 лет. Юбилей широко отпраздновали в новом роскошном Дворце искусств «Нефтяник». Списки почетных гостей вечера, ветеранов производства, поручили сверять именно Алиакбарову: кто переехал на Большую землю, кого уж нет с нами — Раиль Юнусович про всех знает.

— Стараюсь общаться, не теряя связи. Недавно через внуков нашел **Николая Максимовича Танева**, ему 82 года, он работал мастером в нашем управлении. Когда был юбилей предприятия, встретились, так приятно — и им, старикам, и нам. Есть что вспомнить!

— Например, что? — Я тоже ветеран управления: пришел сюда студентом в 1978 году. Начинать работать в самой первой бригаде легендарного бурового мастера **Евгения Шепелева**. Отсюда, с буровой, уходил в армию. Тогда начальник управления **Юрий Петрович Скворцов** снял с руки и вручил мне как первому призывнику собственные часы со словами: «С условием: после армии — обратно к нам». Те часы до сих пор — семейная реликвия.

Сегодня коллектив Сургутского УБР № 3 насчитывает без малого 1,5 тысячи человек, много молодежи. Раиль Юнусович отмечает хорошую спортивную подготовку молодого поколения: на ежегодной спартакиаде ОАО «Сургутнефтегаз» сборная управления занимает призовые места.

— Уровень спартакиады очень высок, потому что среди нефтяников есть и мастера спорта, и кандидаты в мастера спорта. Поэтому даже разрядникам трудно попасть в призеры. У нас сильные ребята-гиревики. В настольном теннисе, волейболе, баскетболе, легкой атлетике, лыжном спорте тоже показываем хорошие результаты. Помню, пришел ко мне молодой паренек — глаза горящие, вылитый молодой **Ананьев** (заместитель генерального

директора «Сургутнефтегаза» по бурению, начинавший трудовую деятельность в СУБР № 3 — *Прим. авт.*). А этот — **Халин**: хочу работать. Беру его анкету, иду в отдел кадров: посмотрите, надо человека принять. Оказалось, кандидат в мастера спорта по лыжам, как и Сергей Алексеевич Ананьев. Что вы думаете? Через пару лет стал мастером, пошло дело. Спортсмены — хорошие ребята, волевые. Они по природе своей лидеры, всегда должны быть первыми.

«РАЗВЕ ЭТО ЮБИЛЕЙ?»

Встреча подходила к концу. Пока записывали интервью, к профсоюзному лидеру дважды заглядывали в кабинет, звонил телефон. Он легко переключался, что-то советовал, решал, подписывал. И так же без труда возвращался к диалогу. Напоследок спросила, что он сам себе пожелал на юбилей.

— Здоровья! Заниматься тем, что приносит радость: у меня четверо детей, девять внуков, одного в мою честь назвали — Раиль Алиакбаров-младший. Это вдохновляет, дает энергию. На дачном участке строю большой дом под старину: деревянный сруб без гвоздей. Я человек энергичный. В молодости спортом занимался, когда на рыбалку ездил, десятки километров наматываю. И сейчас шевелюсь. Летом в 6 часов утра встаю, иду на участок. Стараюсь все делать сам, никого не нанимаю. Правда, сыновья поддерживают. Еще удачи! Чего и всем желаю. Вот на «Титанике» путешествовали люди с деньгами, но без удачи, видимо. Не хотел бы я в их компании оказаться. Считаю, 60 лет для человека — никакой не юбилей. Вот будет 100, тогда и будем подводить итоги. Приходите — пообщаемся!

РАИЛЬ АЛИАКБАРОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ППО СУРГУТСКОГО УБР № 3: — НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ НА ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ГОВОРИТ: «САМЫЙ НЕУДОБНЫЙ У НАС АЛИАКБАРОВ». ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР ТАКИМ И ДОЛЖЕН БЫТЬ — НЕУДОБНЫМ РУКОВОДИТЕЛЮ. ВОЙНУ НЕ ОБЪЯВЛЯЮ, НО НЕЛЬЗЯ ИДТИ НА ПОВОДУ, НУЖНО ОЗВУЧИВАТЬ СВОЕ МНЕНИЕ. ИНОГДА РЕЗКО ВЫСКАЗЫВАЮСЬ, КОМУ-ТО ЭТО НЕ НРАВИТСЯ.

АНАСТАСИЯ ВОЛКОВА



СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ: РАБОТА С ЛЮДЬМИ И ДЛЯ ЛЮДЕЙ



Жизнь многообразна, а что касается межличностных и трудовых отношений, то уникальна в каждом конкретном случае. Есть профсоюзные организации крепкие, с отлаженными механизмами, а есть такие, где постоянно нужно вести кропотливую работу, выстраивать отношения с работодателем и трудовыми коллективами. Пожалуй, к таким относится Ставропольская краевая организация Нефтегазстройпрофсоюза России.

Переоценить открытие Северо-Ставропольского месторождения природного газа невозможно. Именно оно в 1950 году положило начало отечественной газовой промышленности. Благодаря добыче газа на Ставрополье природный газ пошел в Москву, Ленинград, на Донбасс, в европейскую часть России, на Северный Кавказ и в Закавказье. В 1953 году произошло еще одно знаковое событие: на Ставропольщине были открыты месторождения нефти. И уже через 20 лет добыча черного золота в крае достигла 7,2 млн тонн в год. Развитие нефтяной и газовой промышленности повлекло за собой бурный рост смежных производств и предприятий по разведке, бурению и эксплуатации нефтяных

месторождений, следовательно, и социальной инфраструктуры края.

Так в полупустынной восточной зоне вырос поселок первооткрывателей нефти Затеречный, город нефтяников и строителей Нефтекумск. В западной части построен поселок Рыздвяный, который сегодня является газовой столицей Северного Кавказа. Параллельно с предприятиями возводилось жилье, детские сады, школы, больницы, дворцы культуры. Это лишний раз доказывает: в регионах, где появляются нефтяники и газовики, совершенно меняется вся инфраструктура и жизнь проживающих там людей.

На новых предприятиях нефтяников и газовиков создавались первичные профсоюзные организации, которые брали на себя решение социальных вопросов трудящихся, организацию быта, безопасность труда.

В 1951 году создана Ставропольская краевая организация Профсоюза рабочих нефтяной промышленности, которая объединила 41 первичную профсоюзную организацию и 3 938 членов Профсоюза. В структуру краевой организации вошли профорганизации предприятий нефтегазовой промышленности Ставрополья, Грозненской и Черкесской областей, Кабардинской АССР.

Политические и экономические изменения в конце 80-х годов прошлого столетия обозначили новый этап для Ставропольской краевой организации.

НА ПЕРВЫЙ ПЛАН ВЫШЛИ ПОИСК НОВЫХ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ ЗАЩИТЫ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА, АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛИ.

Совместно с профсоюзными комитетами и руководством предприятий краевой совет принимал меры для ликвидации задолженности по зарплате, сохранения рабочих мест и социальной инфраструктуры, создания безопасных условий труда.

Сегодня краевая организация не видит необходимости жестко противостоять работодателям и властным структурам, как в 1990-е годы. Ее деятельность направлена на формирование системы социального партнерства. Ставропольская краевая организация Нефтегазстройпрофсоюза России занимает активную позицию по социально-экономической защите членов Профсоюза, выступает за солидарность в отстаивании законных прав работников. Об этом нам рассказал ее председатель Михаил Беда, пояснив, что краевая организация объединяет 12 933 члена Профсоюза.

НЕПОСРЕДСТВЕННО В СТРУКТУРУ ВХОДИТ ТРИ ПЕРВИЧНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ: ОАО «СТАВРОПОЛЬНЕФТЕГЕОФИЗИКА», ОАО «СЕВКАВНИПИГАЗ», ООО «ГАЗПРОМ МЕЖРЕГИОНГАЗ СТАВРОПОЛЬ». СОГЛАШЕНИЯ ЗАКЛЮЧЕНЫ С ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ СТАВРОПОЛЬ», ФИЛИАЛА ООО «ГАЗПРОМ ПХГ» «СТАВРОПОЛЬСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПОДЗЕМНОГО ХРАНИЛИЩА ГАЗА», ФИЛИАЛА «СТАВРОПОЛЬСКОЕ УАВР И УРС» ООО «ГАЗПРОМ ПХГ», СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФИЛИАЛА ООО «ГАЗПРОМ ЭНЕРГО».



Сейчас в зоне особого внимания краевой организации — АО «Нефтегазгеофизика», которое переживает процедуру банкротства. Причины очевидны: неумелый менеджмент, который привел предприятие к упадку. Краевая организация всегда занимала бескомпромиссную позицию, защищая интересы трудящихся, не стал исключением и этот случай. Благодаря усилиям в том числе и краевой организации ситуация в АО стабилизировалась: на предприятии начали устраиваться люди, численность коллектива растет, задолженностей по зарплате нет.

Вот уже 13 лет Ставропольскую краевую организацию Профсоюза возглавляет Михаил Васильевич Беда.

Михаил Беда родился и вырос в селе овцегосплемзавода «Айгурский». Родители обычные люди: отец механизатор, мать разнорабочая. В семье было пятеро детей, Михаил — самый старший, поэтому трудовую деятельность начал еще в школе: с 8-го класса работал сельским киномехаником.

После школы сел на трактор и пахал землю, как отец. Именно отец и отправил старшего сына в Ставрополь учиться на электромонтера. После окончания училища был завод «Электроавтоматика», потом служба в армии. Призвали в погранвойска. В армии проявились организаторские качества: Михаил Беда был комсоргом заставы. После армии вернулся на завод. Тогда же, в 1974 году, женился. Но завод пришлось оставить, потому что пошел на стройку — зарабатывать квартиру для молодой семьи. Работал в ОАО «Ставрополь СМУ-6», которое входило в состав объединения «Севкавнефтегазстрой», затем в трест «Ставропольтрубопроводстрой». Управление занималось обустройством газовых месторождений, строительством нефте- и газопроводов, компрессорных станций и созданием инфраструктуры для газовиков.

Из управления Михаила Беду откомандировали в «Союзгазтранс» и направили на работу в Анголу. Отработав два года в Африке, вернулся в свое управление и работал электриком, диспетчером, заместителем генерального директора. В 1986 году его избрали председателем профкома СМУ-6 на общественных началах.

В 2005 году делегаты конференции доверили Михаилу Васильевичу возглавить краевую организацию. Этим летом он отметит юбилей — 65 лет. У него крепкая семья, трое детей, есть внуки: старший учится в Тимирязевской академии, младшие маленькие и пока не задумываются о будущей профессии.

СФЕРА ЕГО ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ — ЗАБОТА О СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ. СРЕДИ ДРУГИХ ЗАДАЧ — СОХРАНЕНИЕ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Подвижки в этом деле есть: численность членов Профсоюза растет, пусть и не так стремительно, как этого хотелось бы. Значит, у краевой организации есть перспектива. Во всяком случае лидер краевой организации верит в развитие нефтегазовой отрасли на Ставрополье и заряжает убежденностью других. А это немаловажно, особенно в работе с людьми и для людей.

ИГОРЬ БУТОРИН

ЕЛЕНА ТРОФИМОВА:

«Я ЗНАЛА ПОИМЕННО
1500 ЧЛЕНОВ
ПРОФСОЮЗА»



ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СУРГУТСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ ЕЛЕНА ТРОФИМОВА — ЧЕЛОВЕК НЕЗАУРЯДНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ. В ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ УЧЕНИЦА СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ СЕЛА ТЕПЛОВКА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПЕРЕЧИТАЛА ВЕСЬ БИБЛИОТЕЧНЫЙ ФОНД (ХУДОЖЕСТВЕННУЮ ЛИТЕРАТУРУ, ЖУРНАЛЫ), ТРИЖДЫ ВЫИГРЫВАЛА ШКОЛЬНЫЕ ОЛИМПИАДЫ, БЫЛА ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПИОНЕРСКОЙ ДРУЖИНЫ ШКОЛЫ, КОМСОРГОМ, ЛУЧШЕЙ УЧЕНИЦЕЙ РАЙОНА.

— Я очень люблю произведения Пушкина, Чехова, Куприна, — говорит Елена Александровна, — но училась жизни не по книгам, а на примере родителей. Они из раскулаченных крестьян, дети войны — я была младшим ребенком в семье. Всю жизнь мама и папа трудились на заводе простыми рабочими. Рассказы о тяжелой судьбе наших предков, их личный пример жизнелюбия и наша дружная семья сформировали принципы, которые помогли мне в жизни.

У семьи Ворониных был огород и большое хозяйство: корова, овцы, птица. С первого класса мама научила Елену ручному доению, она работала на огороде, готовила обеды. Десятилетку девушка окончила с одной четверкой в аттестате. Она не любила писать сочинения — душа лежала к точным наукам: например, с легкостью решала в уме задачи по математике. Писала

только вопросы и ответы, что удивляло ее учительницу: такие способности — явление редкое. Мечтала стать врачом-хирургом. Но в то время поступить из села в медицинский институт было очень трудно — Елена не стала пытаться. В 1981 году ее приняли без экзаменов в Тольяттинский политехнический техникум по специальности «Обработка металлов резанием».

На каникулах она встретила на танцах с парнем из своего села — лучшим другом брата, и молодые люди начали встречаться. Павел к тому времени уже работал на севере Тюменской области электрогазосварщиком. Сыграли свадьбу, и после окончания техникума в 19 лет Елена отправилась следом за суженым.

Разместились с подселением в бамовском доме в Старой Федоровке Сургутского района Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. Трудоустроиться в поселке было сложно. Только спустя год Елену Трофимову приняли оператором ГСМ в управление технологического транспорта треста «Запсибнефестрой». Еще через год молодой паре выделили однокомнатную квартиру в деревянном доме. А в 1983 году в семье Трофимовых родился сын, которого назвали в честь отца Павлом.

В 1987 году после декретного отпуска Елена Александровна устроилась оператором ЭВМ «СургутАСУнефть» производственного объединения «СибАСУнефть» Главтюменнефтегаза. «Мое рабочее место находилось на месторождении», — уточняет Елена Трофимова.

Через три года ее пригласили на работу в отдел кадров управления технологического транспорта нефтегазодобывающего управления (УТТ НГДУ) «Федоровскнефть» компании «Сургутнефтегаз». Здесь она прошла служебные ступеньки от инженера до начальника отдела кадров. Заочно окончила институт.

На этом предприятии началась и профсоюзная карьера нашей героини. Вначале она была не освобожденным от основной работы заместителем председателя цеховой профсоюзной организации (ППО) УТТ НГДУ «Федоровскнефть», часто замещала председателя. В июне 2007 года ее на альтернативной основе избрали председателем.

— Благодарна судьбе, что довелось работать в коллективе, которым руководил настоящий хозяйственник Александр Петрович Полубояров, где моим учителем и подругой на протяжении шести лет была замечательная Нина Константиновна Коняхина. Ее главное правило: мы работаем для человека. Если он пришел в отдел кадров с каким-то вопросом, нужно бросить все и уделить ему максимум внимания. И хотя коллектив насчитывал полторы тысячи человек, я знала каждого работника по фамилии, имени и отчеству, из какой он автономны, — гордится Трофимова. — Мужчины-водители — большая сила, транспортники — дружный народ. К нашему мнению всегда прислушивались, с нами считались в НГДУ, где мы составляли треть коллектива. Мы проводили различные профсоюзные мероприятия на высоком уровне, побеждали в профессиональных и спортивных конкурсах, награждали людей. Кстати, опыт награждения лучших я приобрела в отделе кадров и продолжала применять.

В то время председателем ППО НГДУ «Федоровскнефть», в структуру которого входила профсоюзная организация УТТ НГДУ «Федоровскнефть», был нынешний председатель Объединенной профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» Михаил Чабарай. Именно у него Елена Александровна, прежде чем перейти на профсоюзную работу, попросила совета, как быть. Ведь ее все устраивало на прежнем месте, да и к коллективу она прикипела. Михаил Артемович, не понаслышке зная о заслугах Елены Александровны, о том, как ее уважают простые работники и руководство предприятия, ответил: «Соглашайтесь, я буду очень рад вашему решению продолжить работать в профсоюзе. Не сомневайтесь, у вас все получится». Так была открыта новая страница под названием «Профсоюз» в трудовой биографии Елены Александровны.

В апреле 2009 года Елена Александровна была избрана заместителем председателя ППО НГДУ «Федоровскнефть» — занималась организацией отдыха членов Профсоюза и охраной труда.

В октябре 2010 года на отчетно-выборной конференции ее избрали заместителем председателя Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России.

— На новом месте работы в районной организации Профсоюза мне очень помогла бывший председатель Альбина Алексеевна Цыкина, — с признательностью вспоминает Елена Трофимова.

— Это человек с поистине уникальными организаторскими способностями, педагог от Бога. Кропотливо вводила меня в курс дела, посвящала во все мелочи, делилась опытом, давала ценные советы.

Елена Александровна подчеркивает, что здесь совершенно иная, но все равно живая работа с людьми. В профсоюзной организации УТТ НГДУ это были в основном простые рабочие — члены Профсоюза, сейчас — председатели и заместители председателей ППО, профсоюзный актив — 101 человек. Многих из них, работающих в ОПО ОАО «Сургутнефтегаз», она уже знала в лицо. Сейчас в каждой «первичке» есть свои особенности: приходится вникать в положение дел, активизировать профсоюзную работу среди членов Профсоюза, качественно обучать профактив, обращать внимание на правильное оформление документации. Не все получается быстро и гладко, но прогресс есть, особенно в сфере делопроизводства.

Организация профсоюзных конференций, заседаний комитета Сургутской районной организации Профсоюза, проведение смотров и конкурсов, оформление документов для предоставления к наградам — только небольшая часть обязанностей Елены Трофимовой. Она входит в состав Методического совета Нефтегазстройпрофсоюза России, отмечая, что это позволило ближе познакомиться с членами Российского Совета профсоюза — председателями структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России, изучить на семинарах их опыт и применять его в своей деятельности.

Это интервью я записывал в то время, когда Елена Александровна была «едина в трех лицах»: своим председателем и инструктором-делопроизводителем — время отпусков. Но при своей занятости она успевала корректно отвечать на частые звонки и рассказывать мне о своей работе.

— Целеустремленность и уважительное отношение к людям — главные черты ее характера, — отмечает председатель Сургутской районной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Татьяна Зайцева. — На нее всегда можно положиться в трудную минуту. И это еще одно свидетельство ответственного отношения Елены Трофимовой к делу.

ЕЛЕНЕ ТРОФИМОВОЙ ОБЪЯВЛЕНА БЛАГОДАРНОСТЬ МИНЭНЕРГО РФ, ПРИСВОЕНО ЗВАНИЕ «ВETERАН ТРУДА», ОНА НАГРАЖДЕНА ПОЧЕТНЫМИ ГРАМОТАМИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ, ФНПР, ОПО ОАО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ», ГЛАВЫ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ФЕДОРОВСКИЙ, УТТ НГДУ «ФЕДОРОВСКНЕФТЬ», НАГРУДНЫМИ ЗНАКАМИ «ЗА АКТИВНУЮ РАБОТУ В НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗЕ РОССИИ» II И III СТЕПЕНЕЙ, ТМООП «ТЮМЕНСКИЙ ОБЛСОВПРОФ».

ВЛАДИМИР ЗАЕНЧКОВСКИЙ
ФОТО СЕРГЕЯ БАЛАШОВА

СУДЬБА ЧЕЛОВЕКА:

ЕЩЕ НЕ ВСЕ СТРАНИЦЫ ЖИЗНИ ПРОЧИТАНЫ



Порой случайности определяют судьбу человека, которая, по идее, должна подчиняться закономерностям времени. Именно это произошло с Евгением Павловичем Котивцом, вся трудовая биография которого посвящена сохранению жизни и здоровья работников отрасли. Удивительно, как огромна бывает человеческая жизнь: всего одно десятилетие отделяет рождение Евгения Павловича (31 мая 1928 года) от даты создания Инспекции труда, которую утвердил декрет Совета народных комиссаров от 18 мая 1918 года.

После окончания Грозненского нефтяного института в 1962 году, получив диплом горного инженера по специальности «Разработка нефтяных и газовых месторождений», Евгений Павлович окончательно связал свою жизнь с нефтегазовой отраслью страны. Правда, знакомство с ней началось гораздо раньше, когда в мае 1952 года он был принят на должность оператора цеха очистки Ухтинского нефтеперерабатывающего завода в Коми АССР.

В июне 1957 года ему доверили исполнять обязанности главного механика Губахинского управления треста «Союзпромонтаж» в Пермской области. В Краснодарский край, откуда он родом, Евгений Павлович переехал в 1957 году. Работая в Абинской промыслово-геофизической конторе треста «Краснодар-

нефтегеофизика», а потом на различных должностях ремонтно-механического завода управления «Краснодарнефть», он успешно совмещал работу и заочное обучение в Грозненском нефтяном институте. На вопрос, почему он выбрал эту профессию, Евгений Павлович ответил просто:

«ПРЕСТИЖНО БЫЛО. В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ НЕФТЯНАЯ ОТРАСЛЬ В СЕРЕДИНЕ ПРОШЛОГО ВЕКА АКТИВНО РАЗВИВАЛАСЬ: В 1964–1965 ГОДАХ ГАЗ ПОДАВАЛИ С КУБАНИ НА МОСКВУ, В ЦЕНТР. КАК ИЗВЕСТНО, И ПЕРВАЯ СКВАЖИНА БЫЛА ИМЕННО НА КУБАНИ. А ЕЩЕ ГРОЗНЕНСКИЙ НЕФТЯНОЙ ИНСТИТУТ ИМЕЛ ВЕС. ЕГО СПЕЦИАЛИСТЫ ЦЕНИЛИСЬ, У СТУДЕНТОВ БЫЛИ ПОВЫШЕННЫЕ СТИПЕНДИИ, ФОРМУ КРАСИВУЮ ВЫДАВАЛИ, С ЭПОЛЕТАМИ», — УЛЫБАЕТСЯ ОН.

Прошло немало лет, но память по-прежнему хранит печальные страницы жизни.

Евгений Павлович потерял родителей в 10 лет, поэтому его воспитывала семья тети из станицы Крымской Краснодарского края. Суровые годы Великой Отечественной войны тоже оставили неизгладимый след. Находясь весной 1943-го на оккупированной фашистами территории, он вместе со многими жителями станицы Крымской был отправлен в концентрационный лагерь, откуда вернулся лишь после окончания войны.

«ТЕХ, КОГО НЕ ПРИЗВАЛИ ПО ВОЗРАСТУ ИЛИ ЗДОРОВЬЮ В АРМИЮ, ОСТАЛИСЬ В КРЫМСКОЙ. ДЛЯ ЗАХВАТЧИКОВ МЫ ОКАЗАЛИСЬ НУЖНЫМИ. МНЕ НЕ БЫЛО И 15, КОГДА НАС УВЕЗЛИ В ГЕРМАНИЮ, ГДЕ Я РАБОТАЛ НА ПОЛЕВЫХ РАБОТАХ БЛИЗ ГОРОДА ПРЕНЦЛАУ, НА ГРАНИЦЕ С ПОЛЬШЕЙ, — ВСПОМИНАЕТ ЕВГЕНИЙ ПАВЛОВИЧ. — ОСЕНЬЮ 1944 ГОДА ОТПРАВИЛИ РЫТЬ ОКОПЫ. РАБОТАЛИ ДО ЗИМЫ, А ПОТОМ НАС ПЕРЕВЕЗЛИ В ПОЛЬШУ. БЫЛО ТЯЖЕЛО: ЗИМА ХОЛОДНАЯ, ЗЕМЛЯ МЕРЗЛАЯ, УСЛОВИЙ НИКАКИХ. Я ЗАБОЛЕЛ ПНЕВМОНИЕЙ. ПОКА ЛЕЖАЛ В ЛАЗАРЕТЕ, НАЧАЛОСЬ НАСТУПЛЕНИЕ НАШИХ ВОЙСК, ЛАГЕРЬ ЭВАКУИРОВАЛИ, А ЛАЗАРЕТ БРОСИЛИ. ХОРОШО ПОМНЮ МОМЕНТ, КОГДА МЕНЯ НАШЛИ (ЭТО БЫЛО В ФЕВРАЛЕ): КО МНЕ ПОДОШЕЛ СОЛДАТ, НАЛИЛ ВИНА И ПОЗДРАВИЛ С ОСВОБОЖДЕНИЕМ. ПОСЛЕ ВЫЗДОРОВЛЕНИЯ Я РАБОТАЛ В КОМЕНДАТУРЕ ДО ДНЯ ПОБЕДЫ».

В сентябре 1966 года Президиум ЦК Профсоюза рабочих нефтяной и химической промышленности утвердил Евгения Котивца техническим инспектором при Краснодарском краевом комитете Профсоюза, а в январе 1987-го он был назначен главным техническим инспектором труда.

Вот как Евгений Павлович рассказывает о своей работе: «Сначала столкнулись с сопротивлением со стороны начальства: техническую инспекцию не воспринимали должным образом. Но со временем с нами пришлось считаться, поскольку техническая инспекция обладала полномочиями государственного надзора и контроля. В то время происходило много несчастных случаев со смертельным исходом. Мы, технические инспекторы труда, наделались большими правами: штрафы, которые мы выписывали, были выше штрафов других контролирующих органов (Госгортехнадзора, санэпидстанции, пожарного

и индивидуальную безопасность труда под девизом «Безопасности труда — рабочую гарантию!».

Его организаторская работа, а также принципиальная позиция по отношению к отдельным должностным лицам, ответственным за нарушения законодательства по охране труда, привели к положительным результатам: в 1986 году по итогам предшествующих десяти лет количество несчастных случаев в отрасли края снизилось на 32%. А это и есть главная оценка деятельности технического инспектора труда.

Как специалист высокой квалификации Евгений Павлович входил в комиссию ВЦСПС и ЦК отраслевого Профсоюза и помогал азербайджанской, дагестанской и украинской организациям профсоюза нефтегазовой отрасли в работе их технических инспекций Труда. В составе комиссии Министерства нефтяной промышленности СССР ему доверили проверку деятельности Миннефтепрома Азербайджана и состоя-



надзора), вплоть до того, что могли обратиться в прокуратуру.

Было много нарушений по сдаче промышленных объектов: недоделки в части оснащения, контроля измерительной аппаратуры, вентиляционных систем. Поэтому мы ввели практику комплексной проверки охраны труда, куда входил Госгортехнадзор, санитарная инспекция — санэпидстанция. Вместе с общественными инспекторами по охране труда старались создать на каждом предприятии группу общественных уполномоченных по охране труда.

И за несколько лет удалось снизить количество тяжелых и смертельных несчастных случаев в отрасли и, что немаловажно, повысить уважение к работникам технической инспекции труда. У нас были даже особые преференции: поощрения, дополнительные дни к отпуску».

Документы тех лет свидетельствуют о том, что благодаря инициативе Евгения Павловича Котивца среди работников нефтегазовой отрасли Краснодарского края было организовано движение за коллективную

охраны труда грозненских нефтяников.

Котивец был одним из первых, кто инициировал движение уполномоченных по охране труда в отраслевом Профсоюзе, понимая важность соблюдения техники безопасности на рабочих местах и улучшения санитарно-бытовых условий труда. Теперь конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» в краевой организации Нефтегазстройпрофсоюза России проводятся ежегодно, число уполномоченных в отраслевых организациях с каждым годом растет — их уже 700 человек.

Среди личных наград Евгения Павловича есть нагрудный знак ВЦСПС (1978), нагрудные знаки «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе России» 3 степени (2003) и 2 степени (2007), медаль ФНПР «За активную работу в профсоюзе» (1998), памятные медали в честь 60-летия и 70-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг. Но есть одна награда, которой он особенно дорожит: в сентябре 1988 года он получил серебряную медаль ВДНХ «За достойные успехи в развитии народного хозяйства

СССР» за успешное внедрение коллективной ответственности за охрану труда.

Почти 48 лет Евгений Павлович Котивец проработал в аппарате Краснодарской краевой организации Нефтегазстройпрофсоюза России: с июня 1966-го по июль 2007-го он занимал должности технического инспектора, главного технического инспектора труда, а до марта 2014 года являлся консультантом.

Его богатый практический опыт был всегда востребован молодыми специалистами краевой профсоюзной организации, ведь, Евгений Павлович творчески решал любой вопрос и учил этому остальных. И сейчас он всегда готов дать совет: «Я в Профсоюзе с 1963 года, видел разные времена. Нынешний период для профсоюзов непростой, поэтому хотелось бы пожелать профсоюзным работникам, чтобы они, защищая права человека труда, запаслись энергией. Необходимо



социальное партнерство, чтобы оно было не только на бумаге, а в реальности. Важно отстаивать свою позицию, быть может, путем совместных выступлений. Сила профсоюзов — в масштабности, в объединении».

В истории краевой профсоюзной организации имя Евгения Павловича Котивца заслуженно стоит в ряду самых почетных. Его судьба — пример всем нам, как, несмотря на трудности, не сломаться, сохранить честь и достоинство, как превратить прожитые годы в богатство душевной мудрости и делиться им с окружающими.

31 мая 2018 года Евгению Павловичу исполнилось 90 лет. Он энергичен и не теряет ощущения времени. Секрета долголетия не скрывает: «Всегда стараюсь чем-то заниматься. Сам себя обслуживаю, забочусь о внуках: двое уже выросли, еще двоих предстоит на ноги поставить».

Любимый праздник Евгения Павловича — День Победы. В этот день уже много лет подряд он получает поздравления от президента страны. А в этом году Владимир Путин поздравил Евгения Павловича Котивца с 90-летним юбилеем. «Приятно, когда проявляют внимание первые лица государства», — признается юбиляр.

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ АППАРАТА КРАСНОДАРСКОЙ КРАЕВОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
ТАТЬЯНА ГОЛЕНИЩЕВА



МНЕ ВСЕГДА ИНТЕРЕСНО, КАК ЛЮДИ СТАНОВЯТСЯ ГЕРОЯМИ. КТО-ТО СПАС ЧЕЛОВЕКА, КТО-ТО ПЕРЕВЫПОЛНИЛ ПЛАН, КТО-ТО В КОСМОС ПОЛЕТЕЛ. ОНИ ТАКИЕ РАЗНЫЕ, У ВСЕХ РАЗНЫЕ СУДЬБЫ, НО МОТИВ У НИХ ОДИН — ОТДАВАТЬ ДРУГИМ ЦЕНОЙ СВОЕЙ ЖИЗНИ, ЦЕНОЙ СВОИХ СИЛ И ЗДОРОВЬЯ. «НЕ ОСКУДЕЕТ РУКА ДАЮЩЕГО...» — ЭТО ВЕДЬ НЕ ПРО ОПЛАТУ ЗА ЧТО-ТО. ЭТО ПРО УВЕЛИЧЕНИЕ ДОБРА НА ЗЕМЛЕ. И МЕСТО ПОДВИГУ ЕСТЬ ВСЕГДА.

НАМ ХОТЕЛОСЬ БЫ РАССКАЗАТЬ О МИДХАТЕ ГАБДРАУПОВИЧЕ ХАФИЗОВЕ — СТАРШЕМ ОПЕРАТОРЕ НОВО-УФИМСКОГО НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ЗАВОДА, ГЕРОЕ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА, ПОЧЕТНОМ НЕФТЕХИМИКЕ СССР (1978), ИЗОБРЕТАТЕЛЕ СССР (1981). И ПРОСТО МУДРОМ, БОГАТОМ СВОЕЙ НАСЫЩЕННОЙ ЖИЗНЬЮ ЧЕЛОВЕКЕ.

ГЕРОЙ ТОГО ВРЕМЕНИ

Мидхат Габдраупович Хафизов родился 26 июня 1933 года в селе Киргиз-Мияки современного Миякинского района Республики Башкортостан. По окончании десятилетки в 1949 году приехал в город Черниковск (в настоящее время Черниковка — жилой район северной части города Уфы), поступил учиться в школу мастеров и рабочих ведущих профессий на строящемся Ново-Уфимском нефтеперерабатывающем заводе. Получил специальность оператора. Потом служил в Советской армии, но в августе 1957-го Мидхат Хафизов был досрочно демобилизован в связи с вызовом Уфимского нефтяного института для продолжения прерванной учебы. Но его трудовая деятельность началась до этого. Еще в 1953 году он поступил дублером оператора, затем после окончания школы мастеров и рабочих ведущих профессий работал оператором Ново-Уфимского нефтеперерабатывающего завода. Уже после демобилизации был оператором, старшим оператором цеха № 22 маслблока завода. В 1967–1968 годах он оказывал техническую помощь в строительстве, пуске и освоении производства бензола Бургасского нефтехимического комбината в Болгарии. А с 1980 по 1999 год Мидхат Габдраупович возглавлял установку маслблока Ново-Уфимского нефтеперерабатывающего завода.

— Я очень горжусь выбором своей профессии, — делится Мидхат Габдраупович. — Поступал я в школу мастеров и рабочих ведущих профессий строящегося тогда Ново-Уфимского нефтеперерабатывающего завода по совету брата, но учиться нравилось, окончил его я с отличием. Было очень интересно и познавательно. Приобретая опыт, получал новые должности и, честно скажу, интересней своей работы на заводе я не представлял. То, что мои дети выбрали «нефтяные» профессии, есть и моя заслуга. Я всегда подчеркивал, что наша профессия созидательная. У нас большая династия нефтяников: моя жена 20 лет проработала в Уфимском нефтяном институте, всего же инженерами в нефтегазовой отрасли промышленности работает 12 родственников. Я горжусь этим.

БЫТЬ АКТИВИСТОМ, ОТВЕЧАТЬ НЕ ТОЛЬКО ЗА СЕБЯ, НО И «ЗА ТОГО ПАРНЯ» — ДЛЯ МИДХАТА ГАБДРАУПОВИЧА ХАФИЗОВА ЭТО В ХАРАКТЕРЕ.

НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ: РАБОТОДАТЕЛЬ НАЧИНАЕТ И ВЫИГРЫВАЕТ

За время работы на заводе он неоднократно избирался председателем профсоюзного комитета цеха, членом профкома завода, руководящих коллегиальных органов областного совета профсоюзов, ВЦСПС. Был избран депутатом районного городского совета, членом пленума райкома и горкома КПСС, членом комитета комсомола завода, района, города, обкома. А с 1970 по 1974 год избирался депутатом Верховного Совета СССР восьмого созыва.

— Интересы работников, связанные с условиями труда, мне приходилось отстаивать постоянно. Мой девиз по жизни — помогать людям, и я не могу иначе. Будучи председателем цехового комитета, главной моей задачей было рассказать о проблемах коллектива в высоких инстанциях и добиться решения в пользу работников. Общественной жизнью коллектива занимался с удовольствием, и она никогда не была мне безразлична. Очень много внимания уделялось вопросу наставничества. У нас как было: по утверждению партийного бюро совместно с цеховым комитетом миссию наставника выполнял самый опытный и грамотный специалист. Без наставника, который все покажет и расскажет не только на теории, но и на практике, нельзя было обойтись. На заводе он словно выполнял роль проводника: настраивал молодого работника в нужное русло и обучал всем тонкостям мастерства. Очень правильная система, и очень хорошо, что сейчас она возрождается. Надо только не изобретать велосипед, а наш опыт использовать, немного адаптировав его к современным условиям.

Считаю, что и система соревнований и общественного контроля имели хорошую эффективность как экономическую точку зрения, так и с точки зрения сплочения коллектива, формирования коллективной ответственности за общее дело. Проведением социалистических соревнований, общественного контроля за условиями труда, обеспечения социально-бытовых условий и питания как раз занимались профкомы и цехкомы. В цеховом комитете работали общественные инспекторы, они выходили по графику и проводили проверки соблюдения норм охраны труда, рабочих мест, технологий. Никто не отказывался выполнять обязанности общественного инспектора, это даже было почетно. В том числе благодаря этому заводы уфимской группы нефтепереработки, нефтехимии всегда оказывались на пьедестале почета социалистических соревнований и получали переходящие Красные знамена обкома КПСС, Совета министров Башкирской АССР, облсовпрофа, обкома комсомола; ЦК КПСС, Совета министров СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ.

НО КРОМЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ БЫЛО У ГЕРОЯ СОЦТРУДА ХАФИЗОВА ЕЩЕ ОДНО ПРИЗВАНИЕ — РАЦИОНАЛИЗАТОРСТВО. ОН ПОДАЛ И ВНЕДРИЛ В ПРОИЗВОДСТВО БОЛЕЕ 200 РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА И УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА ВЫПУСКА ПРОДУКЦИИ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ТЕХНИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

— Основным моим рационализаторским предложением было внедрение клапанной тарелки в ректификационных колоннах, которое позволяло обеспечить простоту в обслуживании и качество продукции, возрасла производительность труда. Эта тема легла в основу моего дипломного проекта. В результате мощность установки маслблока была увеличена в 1,5 раза, количество рабочих при этом сократилось в 2 раза. При этом работники регулярно получали надбавки к зарплате: производительность труда повышалась с каждым днем. Приходилось работать в непростых условиях, но мы справлялись. Наша установка стала своеобразной кузницей кадров не только для коллег. На ней проходили практику, кроме представителей заводов нашего объединения и Союза, специалисты различных стран мира: Индии, Египта, Кореи, Болгарии, Германии, Венгрии, Польши, Китая, Эфиопии, Турции и других. Неоднократно по качеству выпускаемой продукции мы занимали первое место по стране. За выдающиеся успехи в досрочном выполнении плановых заданий и социалистических обязательств 1976 года Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 мая 1977 года Мидхату Хафизову присвоено звание Героя Социалистического Труда.

— Это ведь не только моя заслуга, — скромничает Мидхат Габдраупович. — Мне приятно отметить тот факт, что каждый второй у нас на заводе был рационализатором и выдвигал свои идеи в пользу вопроса повышения производительности труда. Качество выпускаемой продукции повышалось во многом благодаря общему творческому подходу коллектива установки. Сплоченность и дружелюбие помогли справиться с любыми трудными ситуациями. Непросто иногда давались высокие показатели в работе установки и внедрение различных новшеств, технических решений. Но я всегда стремился познавать что-то новое, пополнять свои профессиональные знания, и это мне помогло.

Очень хотелось получить совет-наставление молодому поколению от такого заслуженного, мудрого, неравнодушного к своей работе и людям человека, героя своего времени, как Мидхат Хафизов. И вот что он сказал читателям «НГСП-информ».

— Для начала я бы посоветовал создавать и развивать систему наставничества, закрепляя за молодыми работниками самых опытных и умелых специалистов своего дела, тем самым быстрее адаптировать молодежь к производственным и социально-бытовым условиям, а молодежи как можно больше проявлять инициативу, стремиться постоянно совершенствовать технологический процесс, регулярно учиться, пополнять багаж знаний. Сегодня у нас грамотная молодежь, и я уверен, кропотливым трудом в нефтегазовой отрасли промышленности и высокими показателями на производстве она впишет яркие страницы в славную историю своего предприятия.

Искренне желаю всем успехов и, пользуясь случаем, поздравляю своих сослуживцев и всех нефтяников и газовиков с профессиональным праздником!

ПОДГОТОВИЛИ АЛЛА ЕРЫКАЛИНА,
СВЕТЛАНА РОМАНОВСКАЯ



Трудовое законодательство позволяет работодателям самостоятельно устанавливать режим ненормированного рабочего дня своим работникам. Как показывает правоприменительная практика, при этом зачастую не принимается во внимание характер работы, ее объемы, отсутствует надлежащий учет рабочего времени и времени отдыха.

Сегодня работники все более массово выполняют трудовые обязанности за пределами рабочего графика. Под ненормированным рабочим днем многие работодатели подразумевают увеличение продолжительности времени работы без ограничений. Некоторые эксперты рассматривают применение ненормированного рабочего дня как узаконенную форму принудительного труда по следующим причинам.

Недостаточен уровень гарантий работникам, систематически работающим за пределами рабочего времени. Единственной гарантией за подобную переработку является дополнительный отпуск (его длительность регулирует работодатель) — как правило, реально он не компенсирует усилия работника.

В законодательстве и судебной практике не выработаны критерии, которые бы регламентировали частоту привлечения к работе вне рабочего времени. Эпизодичность и систематичность не разграничены — это приводит к злоупотреблениям со стороны работодателей.

Сложившаяся судебная практика свидетельствует о том, что гарантии для сверхурочных работ (повышенная оплата) предоставляются только в случаях, когда условиями трудового договора не предусмотрен ненормированный рабочий день.

Закон не определяет круг лиц, которые привлекаются к работе в режиме ненормированного рабочего дня (перечень должностей сотрудников с ненормированным

рабочим днем закрепляет работодатель в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте). На практике в большинстве организаций подобный режим устанавливается всем сотрудникам. Между тем, согласно доктрине трудового права, ненормированный рабочий день применяется только для таких видов работ, окончание которых в ряде случаев по объективным причинам выходит за пределы рабочего времени. Иначе говоря, ненормированный рабочий день применяется только для работ с особым характером, при этом действующее законодательство не предусматривает каких-либо ограничений. Это позволяет работодателю в одностороннем порядке вводить в перечень должностей с ненормированным рабочим днем любые работы (и должности) без ограничений и без реального учета особенностей их выполнения.

Нередко разрабатываемые работодателями перечни с ненормированным рабочим днем содержат должности, по которым нормы труда (выработки, времени и др.) изначально подразумевают невозможность их выполнения (завершения) в течение обычной продолжительности рабочего времени. Таким образом работодатели снижают затраты на персонал: работники вынуждены работать больше положенного для них рабочего времени без соответствующей оплаты. При этом работники не в силах оспорить такое решение работодателя — многим из них приходится соглашаться на предложенные условия.

Отказ работника с ненормированным днем от работы сверх графика влечет за собой дисциплинарное взыскание. К сожалению, судебная практика свидетельствует о формальном подходе к ситуации при рассмотрении подобных трудовых споров: зачастую судебные решения выносятся не в пользу работника.

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О НЕНОРМИРОВАННОМ РАБОЧЕМ ДНЕ

- Ненормированный рабочий день — особый режим работы, когда при необходимости отдельные работники по распоряжению работодателя эпизодически привлекаются для выполнения трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
- Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня должно быть закреплено в трудовом договоре с работником.
- Если работник трудится на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день для него возможен, только если в трудовом договоре установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).
- Такая работа не должна носить систематического характера: она происходит время от времени и только в отдельных случаях. Работодатель не вправе заранее обязывать работников постоянно трудиться по особому расписанию сверх рабочего дня.
- Если частота привлечения к работе за пределами рабочего времени кажется работнику чрезмерной, он вправе обратиться в суд или комиссию по трудовым спорам. Орган по рассмотрению трудовых споров согласился с доводами работника? Работа будет перекалифицирована в сверхурочную с соответствующей оплатой.
- Работник может привлекаться к выполнению трудовых функций как до начала рабочего дня, так и после его окончания.
- Привлечение к выполнению работы за пределами рабочего времени осуществляется на основе распоряжения работодателя. В законе не указана форма распоряжения (письменная или устная).
- Согласия сотрудника с ненормированным рабочим днем, чтобы привлечь его к работе за пределами установленного рабочего времени, не требуется.
- Работа за пределами рабочего времени при ненормированном рабочем дне не оплачивается. Вместо этого работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (независимо от того, привлекался он к работе в режиме ненормированного рабочего дня или нет). Его продолжительность определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех дней.
- По письменному заявлению работника допустимо заменять такой отпуск денежной компенсацией (при отсутствии общего запрета на замену, который действует в отношении беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет). Сотрудники, работающие на условиях неполного рабочего времени, которым установлен ненормированный рабочий день, сохраняют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск полной продолжительности.
- Работники с ненормированным рабочим днем привлекаются к работе в выходные и праздники по общим правилам (статья 113 ТК РФ). Такая работа оплачивается с соблюдением требований статьи 153 ТК РФ.

Действующее законодательство не усматривает никакой связи между фактически отработанным временем за пределами рабочего дня и продолжительностью предоставляемого за это работнику дополнительного отпуска. Трехдневный отпуск может получить как работник, ни разу не привлекавшийся к работе после окончания рабочего времени, так и тот, который фактически переработал, например, 200 часов в год.

Внесение изменений в Трудовой кодекс РФ способно устранить вышеуказанные противоречия. Так, в марте 2017 года на рассмотрение в Государственную Думу внесен законопроект № 134447-7. Согласно проекту время, фактически отработанное работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены), не должно превышать 120 часов в год. Если достигается предельное значение часов, работа сотрудника за пределами рабочего времени приравнивается к сверхурочной с соответствующей компенсацией. Таким образом, работодатель будет обязан точно учитывать время, которое каждый сотрудник с ненормированным рабочим днем фактически отработал.

Кроме того, законопроект предполагает, что продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день будет составлять от 3 до 15 календарных дней. Формула расчета такова: время, фактически отработанное работником за пределами рабочего дня (смены) в часах за год работы, делится на 8 часов (продолжительность обычного рабочего дня). Исходя из предельного количества переработки в год 120 часов и 8-часового рабочего дня получается 15 дней ($120 \div 8 = 15$). По нашему мнению, это справедливо с позиций и работника, и работодателя.

Некоторые эксперты в области трудового права настаивают на уточнении понятия ненормированного рабочего дня, определяя его как «особый режим рабочего времени, который устанавливается при выполнении работником особого характера труда». В этой связи целесообразно закрепить перечень должностей с особым характером работы нормативно (к примеру, приказом Минтруда России).

При этом под особым характером работы понимается начатая в течение рабочего дня деятельность, которая при нормировании труда, его надлежащей организации и управления могла бы быть завершена до окончания рабочего дня (смены), но в силу обстоятельств, не зависящих ни от работодателя, ни от самого работника, окончена не была (например, бухгалтер сдает отчет в налоговую инспекцию, юристконсульт принимает участие в судебном разбирательстве, главный инженер ведет переговоры с поставщиком).

Поэтому нужно законодательно закрепить правило: нормы для работ, выполнение которых допустимо на условиях ненормированного рабочего дня, должны предусматривать возможность их выполнения в течение обычного рабочего времени.

Решение проблемы бесплатного и неограниченного привлечения работников к работе сверх установленного режима — актуальный аспект реформирования соответствующих положений трудового законодательства. Однако с сожалением констатируем: этот законопроект внесен не Правительством РФ, а депутатами от ЛДПР — значит, и перспектива его принятия пока достаточно туманна.

ДМИТРИЙ КУРЯЕВ,
ВЕДУЩИЙ ЮРИСКОНСУЛЬТ
АППАРАТА НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

ФЕСТИВАЛЬ «ЗЕЛЕНЫЙ»: придуман детьми, воплощен взрослыми



ности от руководства и работников. Безусловно, главная сложность проведения масштабных фестивалей — контроль качества в других зонах деятельности НИПИГАЗа, например в Свободном или Тюмени.

Специалист налоговой экспертизы и оперативного учета НИПИГАЗа Елена Лысенко говорит: «Безграничное спасибо руководству компании и профсоюзной организации за проведение фестиваля «Зеленый»! Его события подарили положительные эмоции и заряд бодрости. Организаторам удалось создать комфортную и семейную обстановку. Детям так понравилось, что они не хотели уходить! С нетерпением ждем следующего фестиваля и с удовольствием в нем поучаствуем».

Проект включает спортивные турниры (мини-футбольные и баскетбольные турниры, кросс) и мероприятия, направленные на общение: общую зарядку, йогу, семейную эстафету и мастер-классы от профессиональных спортсменов. Авторы считают, что важно не забывать о теории. Гостям фестиваля представлены лекции по полезному питанию и здоровому образу жизни. Изюминка фестиваля — выставка современного искусства, на которой дети сами создают арт-объекты.

На сегодняшний день фестиваль «Зеленый» прошел в Москве и Краснодаре. Мероприятия посетили более 200 сотрудников НИПИГАЗа и членов их семей. Фестиваль продолжится в Тюмени и Тобольске, а завершится в городе Свободном Амурской области.

Этим летом межрегиональная профсоюзная организация «СИБУР Профсоюз» выберет лучшие проекты и наградит победителей, а самых активных ребят — победителей социальных проектов, как и в прошлом году, пригласит на экскурсию в Москву во время осенних каникул.

Ежегодно в корпоративном центре оздоровления «СИБУР-Юг» в Анапе для детей проводится стратегическая игра живого действия «Терра Инкогнита». Ее уникальность в том, что во время летнего отдыха ребята разрабатывают проекты, которые взрослые потом претворяют в жизнь.

При отборе учитывается социальная значимость проекта, его адаптивность к конкретному региону. Уже четыре детских проекта реализовано на площадках деятельности СИБУРа. Профсоюзной организации НИПИГАЗа достался фестиваль «Зеленый». Цель фестиваля — популяризация здорового образа жизни, развитие личности и укрепление семейных ценностей.

Вот что рассказывают о проекте его организаторы и участники. Председатель профсоюзной организации НИПИГАЗа Надежда Морозова: «Самое приятное — видеть счастливые глаза детей, получать слова благодар-

«Терра Инкогнита» — игра в формате интерактивного приложения, в котором отражена реальная карта 10 районов Тюменской области. Игра направлена на знакомство подростков 14–16 лет с особенностями нефтехимической отрасли, вовлечение их в решение управленческих, экологических и социальных проблем. Перед началом игры каждый участник проходит тестирование мотивации и творческих способностей: аналитического мышления, исполнительности, навыков управления и других. Дети делятся на команды, получают районы развития, предприятия и небольшие стартовые капиталы, проводят совещания, встречи, объединяются в холдинги, фиксируют успехи — все как в реальной деловой жизни. Главная цель игры — пробудить интерес школьников к профессиональной самореализации.

«Моя профсоюзная карта» в действии

Уважаемые участники программы «Моя профсоюзная карта»! Напоминаем о необходимости активации личных кабинетов на сайте программы <https://card.rogwu.ru/login> для получения преференций у Партнеров

ТОЛЬКО РЕГИСТРАЦИЯ ЛИЧНОГО КАБИНЕТА ПОЗВОЛЯЕТ:

1. Получать спецпредложения и промо-коды от партнеров программы, недоступные в общем доступе.

2. Подключаться на выгодные тарифы мобильной связи и приобретать страховые продукты от партнеров программы в онлайн-режиме.

КАК АКТИВИРОВАТЬ КАРТУ:

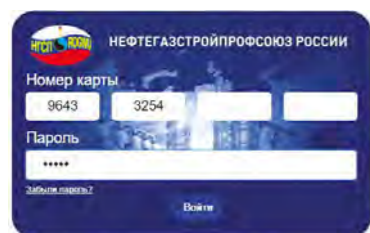
1. Для активации карты нажмите на кнопку «Личный кабинет», расположенную в правом верхнем углу, [или пройдите по ссылке](#).

2. В появившемся окне введите 16-значный номер карты в поле «Номер карты».

3. В поле «Пароль» введите последние 4 цифры 16-значного номера карты.

4. Нажмите кнопку «Войти».

5. Заполните анкету, введите «Новый пароль», который вы будете использовать в даль-



нейшем при входе в личный кабинет*.

6. Нажмите кнопку «Продолжить активацию».

7. После нажатия на кнопку «Продолжить активацию» на указанный вами в анкете адрес электронной почты придет письмо со ссылкой на страницу активации карты.

8. После перехода по активационной ссылке вы окажетесь в личном кабинете, который предоставит доступ к самым интересным акциям и предложениям от партнеров программы, приглашениям на закрытые мероприятия, розыгрышам подарков и т.д.

9. * Данные, указанные в анкете, имеют строго конфиденциальный характер и будут использованы только в целях реализации программы преференций «Моя профсоюзная карта».

Обратите внимание на необходимость Вашего согласия с Пра-

вилами Программы и на получение информационных рассылок.

► Согласен на получение информационных e-mail рассылок

► Согласен на получение SMS-уведомлений

► Согласен на передачу своих данных в рамках программы ЭПБ

► Согласен с [Правилами](#) Программы ЭПБ

По всем вопросам обращайтесь:

Баширов Эдуард Абдразакович,
Руководитель проекта
«Моя профсоюзная карта»
+7 (917) 551-82-60
bashirov@rogwu.ru

Лейканд Сергей Валерьевич,
Начальник отдела организационно-профсоюзной работы аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России,
+7 (915) 017-48-70, +7 (495) 938-77-88
leikand@rogwu.ru

ЖУРНАЛ «НГСП–ИНФОРМ»

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

Главный редактор: Владислав Зотов
Выпуск № 4 (235), 2018 год

Тираж 2500

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

Отпечатано в ОАО «Тюменский дом печати»
г. Тюмень, ул. Осипенко, 81

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

Св-во № 016768 от 05.11.1997

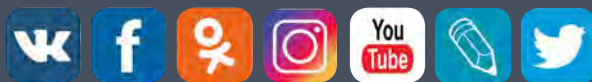
Бесплатно

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

