

НГСП



Общероссийский профессиональный союз
работников нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства

ИНФОРМ

№ 3 (246) июнь 2020 года



Равнение на лучших
«Здоровье выше
производственных
показателей»

**Юридическая
консультация**
Удаленка, или
дистанционная работа

Энергия жизни 2.0
Нижневартовск:
город, где всё
начинается



НАС БОЛЕЕ

1 210 000

ЧЕЛОВЕК



Александр Корчагин,
Председатель
Нефтегазстройпрофсоюза России

Уважаемые коллеги!

Хочу еще раз поздравить вас с прошедшими весенними праздниками – Первомаем, Днем Международной солидарности трудящихся и Днем Победы! Многое может поменяться в нашей стране и мире в свете последних событий, но эти праздники всегда у нас будут.

Ценности, которые провозглашает Первомай, важны во все времена, ведь честный труд – основа благополучия всего общества и каждой семьи. Он несет в себе огромный эмоциональный заряд, который способен сплотить и объединить всех нас, наше общество.

День Великой Победы, 75-летие которой мы празднуем в этом году, навеки вписан в судьбу каждой семьи, каждого человека. Мы всегда будем помнить о подвиге героев-освободителей, отстоявших родную землю от врага, и искренне гордиться тем, что являемся наследниками великих традиций самоотверженного служения Отечеству, завещанных нам ветеранами. Мы приняли решение продлить действие акции «Эстафета добрых дел» до конца года, чтобы выполнить все обещанное нашим заслуженным ветеранам. Однако уверен, что наша Эстафета не закончится в этом году, а станет хорошей, доброй, нужной и важной традицией на долгие годы. Есть вещи, которые нельзя забывать. Которые не должны повторяться. Мы все должны помнить об этом. И вечно чтить память тех, кто отдал за нашу жизнь свои жизни.

Все меняется, но неизменно стремление нашего Профсоюза отстаивать права и гарантии работников. Может меняться лишь формат нашей работы в связи с необходимостью перехода на дистанционный режим. Несомненно, что у этой формы есть как свои плюсы, так и минусы, но абсолютно точно, что ее надо развивать и учиться работать, поскольку данная тенденция с развитием технологий уже стала велением времени.

За прошедшие два месяца нам удалось сделать все из запланированного ранее: состоялись заседания постоянных комиссий и Президиума Российского Совета профсоюза, заседание Молодежного совета и обучающие семинары, прошли отчетно-выборные собрания структурных организаций, причем все в строгом соответствии с текущим законодательством. Более подробную информацию о проведенных мероприятиях вы найдете в рубрике «Главное».

Главное – что все они удались. Спасибо всем.



- 1 Слово редактора
- 2 Содержание

Равнение на лучших

- 4 «Здоровье выше производственных показателей»

Главное

- 10 Работа Профсоюза в новых условиях — в полном объеме и без потери качества!
- 13 «Молодежь — огромный стратегический ресурс, за который нужно бороться»

- 16 Дистанционному профсоюзному обучению — твердая пятерка

Юридическая консультация

- 20 Удаленка, или дистанционная работа

Юбилеи

- 30 ПАО «Химпром» — 60 лет!
- 32 Губкинскому университету — 90 лет!

Твои люди, Профсоюз!

- 34 Путь настоящего профсоюзного лидера



Журнал «НГСП-информ»
Выпуск № 3 (246), июнь 2020 года
Дата выхода 15 июня 2020 года

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

Главный редактор:
Александр Корчагин

Тираж: 2700

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



- 35** Посвятить всю жизнь
Крайнему Северу
и Газпрому

Ветераны

- 36** «Чтобы коллектив был
здоровым, просто нужно
каждому делать свою
работу хорошо»

История вопроса

- 38** 75-летию Победы
посвящается.
Награда должна найти героя

ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ 2.0

- 42** Нижневартовск:
город, где все начинается



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

Журнал зарегистрирован
Федеральной службой в сфере
связи, информационных техноло-
гий и массовых коммуникаций.
Свидетельство
ПИ № ФС77-74688 от 29.12.2018

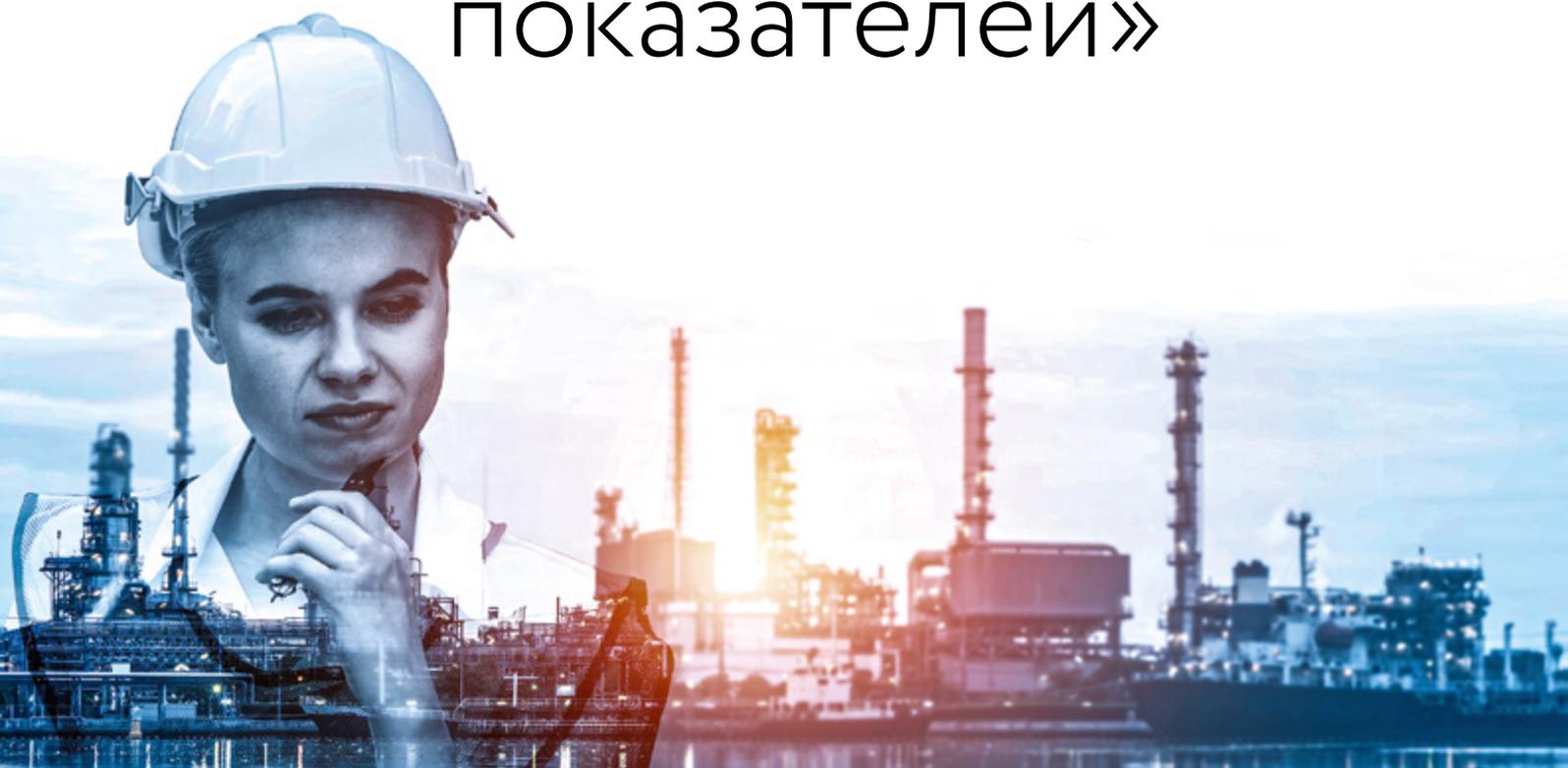
Распространяется
бесплатно

Макет:



Дизайн студия «Дом5»
+7 (903) 153 5815

«Здоровье выше производственных показателей»



Охрана труда и здоровья работников всегда являлась одним из приоритетных направлений деятельности Профсоюза и его структурных организаций. В этом году ее актуальность из-за угрозы распространения коронавирусной инфекции возросла в разы.

Президиум Российского Совета профсоюза, заслушав и обсудив рекомендации постоянной комиссии Российского Совета профсоюза по охране труда и экологии, постановил признать победителей конкурса «Лучшая первичная профсоюзная организация в области охраны труда и здоровья» в 2019 году.

На три вопроса журнала «НГСП-Информ» отвечают три председателя профсоюзных организаций, занявших пьедестал победителей конкурса: Виктор Бахновский (ОППО «Газпром трансгаз Краснодар профсоюз»), Любовь Коротич (ППО АО «Нижневартовское нефтегазодобывающее предприятие»), Венир Камалов (ОППО УК ООО «ТМС групп»).

— Почему вам удалось одержать победу?

Виктор Бахновский:

— Участвовали в конкурсе, чтобы сравнить свою работу в области охраны труда с други-



ми организациями отрасли и оценить уровень своей работы в этом направлении.

Венир Камалов:

— Победителями в конкурсе стали за счет того, что в 2019 году на обеспечение промышленной безопасности и охраны труда компания направила порядка 145 млн руб. — это перевооружение производства, обеспечение аварийно-спасательных формирований, медицина труда, проведение научно-исследовательских работ по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты и другие мероприятия.

Любовь Коротич:

— За время участия в смотрах-конкурсах на «Нижневартовском нефтегазодобывающем предприятии» сформировалась крепкая сплоченная команда, которая состоит из профессионалов по всем направлениям деятельности. Они успешно продвигают культуру безопасности в сфере охраны труда, что позволяет достигать высоких результатов.

— Каковы приоритеты работы профсоюзной организации по охране труда?

Любовь Коротич:

— Главная ценность нашего Профсоюза — люди! Поэтому вопросы промышленной безопасности и охраны труда — в приоритете. Профсоюзный комитет контролирует мероприятия по охране труда, выполнение коллективного договора, соблюдение законодательства в части охраны труда и промышленной безопасности. От профсоюзного комитета за этим следят уполномоченные по охране труда, со стороны администрации Общества — комиссии.

Постоянно действующая комиссия проверяет условия труда вместе с председателем профсоюзного комитета и техническим инспектором труда. В Обществе созданы и работают комиссии по приемке спецодежды и обеспеченности средствами индивидуальной защиты.

Под особым контролем — своевременное обеспечение сотрудников качественной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, а также предоставление качественных услуг химчистки и мелкого ремонта спецодежды.

Венир Камалов:

— Основным для профсоюзной организации «ТМС групп» является забота о здоровье человека. По значимости оно ставится выше производственных показателей — это безусловный приоритет в деятельности нашего предприятия. Лучшие результаты и максимальные пока-



затели достигаются в равной степени ответственным отношением и к производственным вопросам, и к человеческим ресурсам.

Мы стремимся к полному исключению всех несчастных случаев и происшествий на производстве. Безопасное поведение каждого работника при выполнении любых



видов работ — залог личной ответственности за собственную безопасность, безопасность своих коллег и своей семьи. Первичная объединенная профсоюзная организация «ТМС групп» следит за тем, чтобы каждый сотрудник компании проходил обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и по оказанию первой помощи при несчастных случаях, обучение по допуску к работам с высокой степенью риска. Кроме того, проводятся периодические медицинские осмотры работников предприятия.

Особенно значимым звеном этого контроля являются уполномоченные по охране труда. Они не только оперативно выявляют факты нарушения требований охраны труда и безопасных условий труда, но и ведут предупредительную и разъяснительную работу о важности соблюдения всех норм и требований охраны труда с коллегами по бригаде, цеху, со всем трудовым коллективом и работодателем. Именно это снижает травматизм и количество аварий на производстве.

**Победители конкурса
«Лучшая первичная профсоюзная организация в области охраны труда и здоровья»
за 2019 год:**

В НОМИНАЦИИ «Профсоюзная организация, действующая в хозяйствующем субъекте со среднесписочной численностью до 1 тыс. работающих» — ППО АО «Нижневартовское нефтегазодобывающее предприятие» (МПО ПАО «НК «Роснефть»), председатель Коротич Любовь Витальевна;





Виктор Бахновский:

— Наша профсоюзная организация активно участвует в системе многоуровневого административно-производственного контроля в области охраны труда и промышленной безопасности. Цель — сохранить жизнь и здоровье наших работников и нулевой травматизм.

Одним из важных направлений является работа с уполномоченными по охране труда. Каждые две недели профсоюзный актив подразделений со специалистами по охране труда Общества готовят отчет о работе уполномоченных.

Отчет включает информацию о документально зафиксированных случаях, когда работники не соблюдали ключевые правила безопасности, и о прочих нарушениях производственной безопасности. Совместно со специалистами охраны труда Общества анализируем повторяющиеся нарушения в подразделениях и разрабатываем рекомендации, как их предотвратить.



В НОМИНАЦИИ «Профсоюзная организация, действующая в хозяйствующем субъекте со среднесписочной численностью от 1 до 3 тыс. работающих» — ОППО УК ООО «ТМС групп» («Татнефть Профсоюз»), председатель Камалов Венир Хабзриевич;

В НОМИНАЦИИ «Профсоюзная организация, действующая в хозяйствующем субъекте со среднесписочной численностью свыше 3 тыс. работающих» — ОППО «Газпром трансгаз Краснодар профсоюз» («Газпром профсоюз»), председатель Бахновский Виктор Степанович.



— Какие цели и задачи ставите себе в дальнейшей работе?

Венир Камалов:

— В условиях распространения коронавирусной инфекции основной задачей является сохранение рабочих мест и оплаты труда, разъяснения работникам уточненных норм законодательства об удаленном оформлении больничных и правилах поведения на рабочих местах, а также другие актуальные вопросы.

В активе профсоюзной организации — реализация корпоративной программы по укреплению здоровья и продвижению ЗОЖ, создание комнат здоровья и отдыха, вовлечение персонала в физкультурно-оздоровительные мероприятия, организация спортивных секций и соревнований, контроль работы столовой и медпункта, участие в проведении специальной оценки условий труда.

Задача профсоюза «ТМС групп» — усилить контроль за охраной труда и техникой безопасности на рабочем месте, продолжать укреплять здоровье работников.

Виктор Бахновский:

— Обучение безопасным приемам работы, повышение культуры безопасности, то есть стараемся повысить в коллективах уровень вовлеченности работников в безопасность труда. Результат — работы должны выполняться безопасным образом, даже если за работником никто не наблюдает.

Любовь Коротич:

— Повышение уровня и качества жизни членов нашей профсоюзной организации: достойная оплата труда, создание здоровых и безопасных условий работы, социальные льготы и гарантии, закрепленные в коллективном договоре, — это и есть основные цели и задачи деятельности Профсоюза!

***Спад – это когда ваш
сосед теряет работу,
кризис – когда работу
теряете вы***

Гарри Трумэн

Работа Профсоюза в новых условиях — в полном объеме и без потери качества!

Ухудшение эпидемиологической ситуации и распространение коронавируса изменили планы и заставили весь мир пересмотреть уклад жизни. Мы столкнулись с новыми вызовами: повсеместным введением режима самоизоляции и переходом на удаленную работу.

Но предприятия нефтегазовой отрасли относятся к непрерывно действующим — по распоряжению Президента РФ Владимира Путина они не прекращали работать. Поэтому подавляющее большинство структурных подразделений Профсоюза также осуществляли свою работу, пусть и в разных режимах. Проводились заседания выборных профсоюзных органов — решения принимались с помощью заочного голосования, в видеоформате проходили отчетно-выборные конференции.

Выборные органы Нефтегазстройпрофсоюза России в удаленном режиме в полном объеме выполнили поставленные перед ними задачи.

Так, согласно решению Президиума Российского Совета профсоюза, с 6 по 10 апреля в установленном порядке состоялось заочное голосование по вопросам деятельности постоянных комиссий Российского Совета профсоюза и Методического совета Профсоюза. Материалы и ссылки на видеовыступления по повестке дня заседаний были направлены членам комиссий по электронной почте. После ознакомления с документа-

ми они проголосовали, заполнив в электронной форме соответствующие бюллетени.

9 апреля прошло онлайн-заседание Молодежного совета Профсоюза на одной из платформ для видеоконференций. Главная тема, которую обсуждали молодые профсоюзные лидеры, была посвящена очередным мерам по увеличению численности молодежи в Профсоюзе.

Подробнее о работе Молодежного совета читайте на стр. 13.

В онлайн-режиме 17 апреля 2020 года завершилось заочное голосование членов Президиума Российского Совета профсоюза — в частности, были подведены итоги за 2019 год по различным направлениям профсоюзной деятельности, утверждены отчеты о работе инспекций Профсоюза. Также были определены победители конкурсов «Лучший уполномоченный по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России», «Лучшая первичная профсоюзная организация в области охраны труда и здоровья» и «Лучшая первичная (объединенная первичная) профсоюзная организация Нефтегазстройпрофсоюза России по ведению информационной работы» в 2019 году.

Президиум Российского Совета профсоюза утвердил план мероприятий, посвященных 30-летию Нефтегазстройпрофсоюза России, и, приняв во внимание непростую ситуацию в стране и мире из-за коронави



руса, продлил сроки проведения «Эстафеты добрых дел» до 31 декабря 2020 года.

Отдельно рассматривался вопрос поддержки членов Профсоюза – сотрудников Федерального бюджетного учреждения науки «Государственный научный центр вирусологии и биотехнологии «Вектор» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека – одного из крупнейших научных вирусологических и биотехнологических центров России.

Учитывая достигнутые успехи научного центра в борьбе с распространением коронавирусной инфекции не только в Российской Федерации, но и за рубежом, а также самоотверженный труд сотрудников, зачастую связанный с риском для жизни

и здоровья, Президиум Российского Совета профсоюза постановил оказать членам Нефтегазстройпрофсоюза России – сотрудникам «Вектора» – материальную помощь.

Инициативу Президиума Российского Совета профсоюза позже поддержала и первичная профсоюзная организация КРП «Черноморнефтегаз»: по решению профсоюзного комитета она пожертвовала 80 тыс. руб. профсоюзной организации Государственного научного центра вирусологии и биотехнологии «Вектор».

Наконец, 22 апреля 2020 года состоялось очередное заседание Российского Совета профсоюза, проведенное также путем заочного голосования. По основному вопросу «О текущей социально-экономи-

ческой ситуации в нефтегазовой отрасли и действиях Профсоюза» участникам был направлен доклад Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Александра Корчагина.

Мировая и российская экономики столкнулись с рядом серьезнейших проблем: пандемия коронавируса, неблагоприятная ситуация на нефтяном рынке, а в России — еще и ослабление национальной валюты. Поэтому особое внимание в докладе

отрасли, проводить разъяснительную и информационную работу по возникающим у работников в период самоизоляции вопросам и принимать другие меры.

Еще один важнейший вопрос повестки дня Пленума касался внесения изменений в основной закон страны. Участники получили специально подготовленный доклад заместителя Председателя Профсоюза Владимира Косовича, а также текст «Обращения Российского Совета профсоюза к членам Нефтегазстройпрофсоюза России в связи с общероссийским голосованием по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации», который впоследствии был принят.

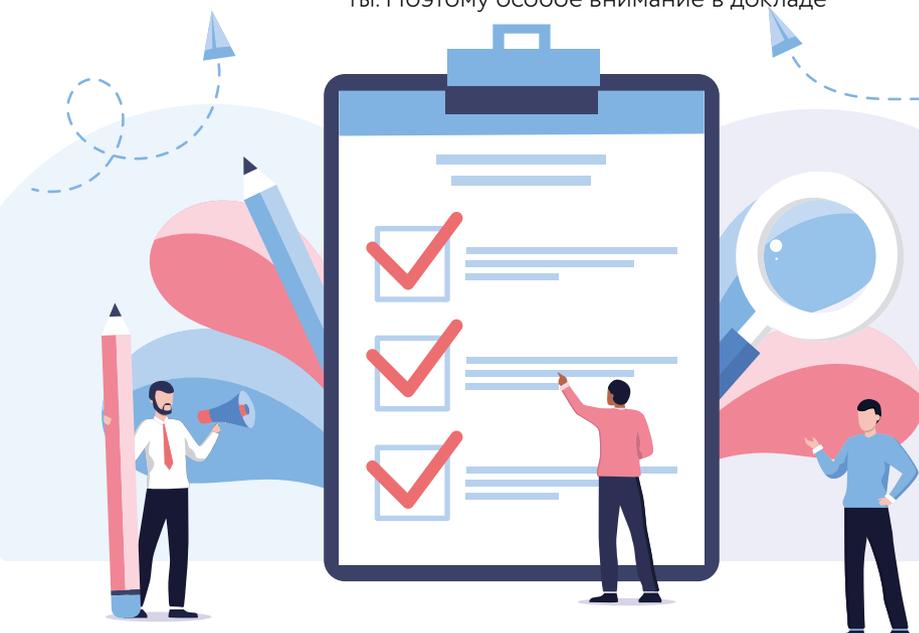
В нем подчеркивается, что изменения основного закона страны, особенно в социальной сфере, действительно актуальны, а установление минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации — очень верная и своевременная инициатива. Ее закрепление в Конституции позволит устранить несправедливость: долгие годы работающие граждане получали заработную плату, размер которой был ниже прожиточного минимума, необходимого для удовлетворения минимальных физиологических потребностей человека.

Рассматривая вопрос о реализации профсоюзного обучения, члены Российского Совета профсоюза отметили своевременность формата дистанционного обучения. При этом они указали, что после проведения подобного масштабного обучения необходима обратная связь от слушателей.

уделяется вопросам доходов населения. Благополучие государства во многом зависит от потребительских расходов: если граждане не тратят денежные средства, то и экономика не покажет какого-либо роста.

Для дальнейших согласованных действий, чтобы не допустить ухудшения положения работников отрасли из-за негативных изменений социально-экономической ситуации в стране, Российский Совет профсоюза постановил отдельно мониторить ситуацию на рынке труда в нефтегазовой отрасли и ситуацию с уровнем заработных плат в компаниях. Кроме того, решено разрабатывать профилактические меры для предотвращения социальной напряженности на предпри-

Подробности — в материале на стр. 16
Также Российский Совет профсоюза назначил точную дату проведения VIII Съезда Профсоюза — 10 декабря 2020 года, традиционно он состоится в Москве.



«Молодежь — огромный стратегический ресурс, за который нужно бороться»

В быстро меняющемся мире стратегические преимущества получают предприятия и компании, эффективно развивающие и продуктивно использующие инновационный потенциал, которым обладает молодежь. Именно поэтому на молодежную политику обращают пристальное внимание государственные органы, коммерческие структуры, политические и общественные объединения.



Профсоюзы вплотную занимаются молодежной политикой с начала 2000-х годов, и эта работа до сих пор непрерывно ведется во всех структурных организациях Профсоюза.

Стороны социального партнерства на регулярной основе закрепляют в Генеральном соглашении пункты, которые предоставляют молодым людям социальные гарантии, улучшают уровень и качество их жизни. Они включают, в том числе, обязательства сторон о проведении консультаций для совершенствования нормативной правовой базы, чтобы обеспечить молодежь, только вышедшую на рынок труда, рабочими местами, и многое другое. В этом году заканчивается срок действия Генерального соглашения, сейчас уже сформирован проект нового документа, в том числе и раздел «Молодежная политика».

Главная цель молодежной политики Нефтегазстройпрофсоюза России — организовать деятельность, направленную на защиту социально-экономических прав и интересов работающей и учащейся молодежи, привлечь ее в ряды Профсоюза, обучить, обеспечить преемственность проводимой политики.

Начиная с 2002 года, Отраслевые соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации содержат раздел «Работа с молодежью». Его положения относительно социальной защищенности молодежи отражены в актах социального партнерства вертикально-интегрированных компаний, а также в кол-

лективных договорах предприятий, которые содержат соответствующие гарантии. Нормы этих документов конкретизируют ответственность работодателя предоставлять лицам с семейными обязанностями и молодым специалистам ряд социальных гарантий и льгот.

Несмотря на предпринимаемые усилия, проблема снижения численности молодежи по-прежнему актуальна для профсоюзных организаций — это подтверждают статистические данные за период с 2011 по 2019 год. Именно ей было посвящено онлайн-заседание Молодежного совета Профсоюза, которое состоялось 9 апреля.

Молодые профсоюзные лидеры обсуждали меры, которые необходимо принять как можно скорее, чтобы численность молодежи в Профсоюзе перестала уменьшаться. В ходе дискуссии члены Молодежного

совета Профсоюза обобщили все предложения, призванные решить эту проблему, и направили их Председателю Профсоюза на рассмотрение.

Председатель Молодежного совета Профсоюза Роман Ивасюк отметил, что молодежь — огромный стратегический ресурс любой организации, за который нужно бороться. «Нам следует укреплять положительный имидж Профсоюза, активно реализовывать концепцию молодежной политики Профсоюза на каждом уровне структуры, добиваться, чтобы молодежь полноценно в этом участвовала», — на такие значимые моменты обращает внимание председатель Молодежного совета.

Одним из самых ярких и запоминающихся мероприятий этого года для Молодежного совета станет «Эстафета добрых дел», по-





священная 75-летию окончания Великой Отечественной войны. Старт эстафеты дан в марте – проведены первые мероприятия, цепочка добрых дел уже начала шествие по стране от Калининграда до Сахалина. Большая часть мероприятий состоится во второй половине года.

Главная цель «Эстафеты добрых дел» – проявить заботу о ветеранах, людях старшего поколения, бережно сохранить историческую память о подвиге нашего народа в годы Великой Отечественной войны. Эстафета охватит 27 регионов нашей страны. Активисты 38 профсоюзных организаций помогут ветеранам и участникам ВОВ, проведут встречи со школьниками и молодежью, посвященные патриотическому воспитанию, займутся реставрацией памятников. Десятки, даже сотни добрых и нужных дел совершат

участники эстафеты. Следить за главным интерактивным мероприятием года можно на карте в еженедельной газете Профсоюза «Ласточка», а также в соцсетях по хештегу #75ЭСТАФЕТАДОБРЫХДЕЛНГСП.

«Эстафета добрых дел» задумывалась на три весенних месяца: она должна была начинаться в марте и завершиться в мае, но из-за сложной эпидемиологической ситуации в стране и мире Президиум Российского Совета профсоюза продлил сроки ее проведения до 31 декабря 2020 года.

Еще одним важным событием для Молодежного совета станет VIII Съезд Профсоюза, на котором в том числе предстоит подвести промежуточные итоги реализации Концепции молодежной политики в структурных организациях Профсоюза и наметить новые задачи на перспективу.

Дистанционному профсоюзному обучению — твердая пятерка



В Институте профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений и Московском энергетическом институте с 27 апреля по 3 мая 2020 года профсоюзные работники и активисты Нефтегазстройпрофсоюза России повысили свою квалификацию. Особенность обучения в этом году — занятия проводились дистанционно.

Из-за запрета проводить в Москве массовые мероприятия, к которым относятся и очные обучающие семинары, Президиум Российского Совета профсоюза принял решение использовать дистанционный формат.

Профсоюз приложил все усилия, чтобы изменение формата не привело к потере качества обучения. Применение онлайн-технологий отвечает современным тенденциям

развития образования и позволило профсоюзному активу, большая часть которого находилась в самоизоляции, повысить уровень своих знаний.

«Сегодня систематическое профсоюзное обучение, которое формирует нужные компетенции, помогает повысить эффективность структурных организаций Профсоюза и качество работы профсоюзного актива», — подчеркивает заместитель Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Надежда Звягинцева.

По ее словам, главное в современном образовании — научить способам ведения дискуссии и получения новых знаний, умению отказываться от устаревших представлений, подвести человека к осознанию необходимости самообразования. Каждый активист хотя бы раз в год должен проходить профсоюзное обучение.

«Изменились и формы обучения. Прежде всего речь идет об активных формах и новых технологиях, моделировании социальных процессов и панельных дискуссиях, проведении социальных и психологических тренингов, направленных на развитие soft skills. Смысл освоения новых знаний заключается в постепенном и естественном соединении личного и социального опыта человека, который находит отражение в законодательных актах, научных понятиях, культуре. Все эти принципы современного обучения нам удалось воплотить и при использовании дистанционного формата, не потеряв в его качестве», — отмечает Надежда Звягинцева.

При удаленном формате обучения видеолекции спикеров, презентации, методические материалы и тестовые задания загружаются на сервер. Программа и состав экспертов не изменились по сравнению с теми, что были запланированы изначально. Специально для семинаров свои видеолекции записали



СПРАВКА

В 2018 году Академия труда и социальных отношений заключила договор с Нефтегазстройпрофсоюзом России о разработке образовательных программ для профсоюзных кадров и актива Профсоюза. Согласно ему, созданы три программы: «Основы организационной работы в профсоюзах», «Регулирование заработной платы через коллективный договор», «Технологии вовлечения работников в Профсоюз и создания первичных профсоюзных организаций».

С 2018 года по март 2020 года в системе дистанционного обучения Института профсоюзного движения прошли обучение около 250 профсоюзных работников и активистов Нефтегазстройпрофсоюза России. В их числе — члены Методического совета Нефтегазстройпрофсоюза России, которые выступали экспертами и оценили достоинства такого формата.



ведущие российские эксперты в области социально-трудовых отношений, нефтегазовой отрасли, преподаватели-практики экономических, финансовых и правовых дисциплин.

Повышение квалификации профсоюзных работников было организовано по семи направле-

ниям: организационно-профсоюзная работа, вопросы защиты социально-экономических прав членов Профсоюза, охрана труда и здоровья, правовая работа, информационная деятельность, финансовая работа и современные технологии в обучении профсоюзного актива.

После завершения обучения все слушатели успешно прошли аттестацию, всего повысил свою квалификацию 271 человек. Всем им будут выданы документы установленного образца.

Вице-президент Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений Светлана Демидова считает, что главное преимущество системы образования с применением дистанционных технологий и электронных ресурсов – возможность обучаться дистанционно, без физического посещения учебного заведения. Следовательно, обучающимся профсоюзным работникам и активистам не надо приезжать в Москву – они проходят обучение в любое удобное для них время, оставаясь дома.

Дистанционное обучение в России регламентирует Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В соответствии с ним дистанционные образовательные технологии применяются в среднем профессиональном или высшем образовании, а также при повышении квалификации или профессиональной переподготовке.

Подходит ли эта форма образования профсоюзному активу? Чтобы это выяснить, было проведено анкетирование слушателей. Его итоги оказались интересными. Так, к достоинствам дистанционных семинаров респонденты относят возможность проходить обучение в удобное время и опцию в любой момент вернуться к просмотренному материалу. А вот главным недостатком подобного формата слушатели назвали отсутствие живого общения с коллегами и спикерами.

ОТЗЫВЫ И ПОЖЕЛАНИЯ УЧАСТНИКОВ



«Семинары по подобным темам наиболее эффективно проводить в виде вебинаров, так как такой формат подразумевает живое общение и обсуждение вопросов, поднятых спикером».

«Увеличить срок прохождения занятий. Все очень интересно, но иногда из-за большой одновременной загруженности не успеваешь сто процентов вникнуть в материал качественно».

«Необходимо развивать параллельно обе формы обучения. Считаю, что очная форма обязательно необходима для получения базовой информации, а дистанционная – для расширения уже полученных знаний».

Несомненно, система дистанционного обучения будет совершенствоваться. В новых реалиях практически все образовательные программы Института профсоюзного движения, в том числе и профессиональной переподготовки, должны очень быстро перейти в интернет-пространство, в систему дистанционного обучения.

«Мы осваиваем новые инструменты создания электронного контента программ: видеолекции, диалоговые тренажеры. Образовательные программы должны становиться более интерактивными, — комментирует Светлана Демидова. — Надеюсь, что мы, заручившись поддержкой Нефтегазстройпрофсоюза России, реализуем новые интересные проекты по обучению профсоюзных работников, активистов и, не исключено, просветительские проекты для членов Профсоюза».

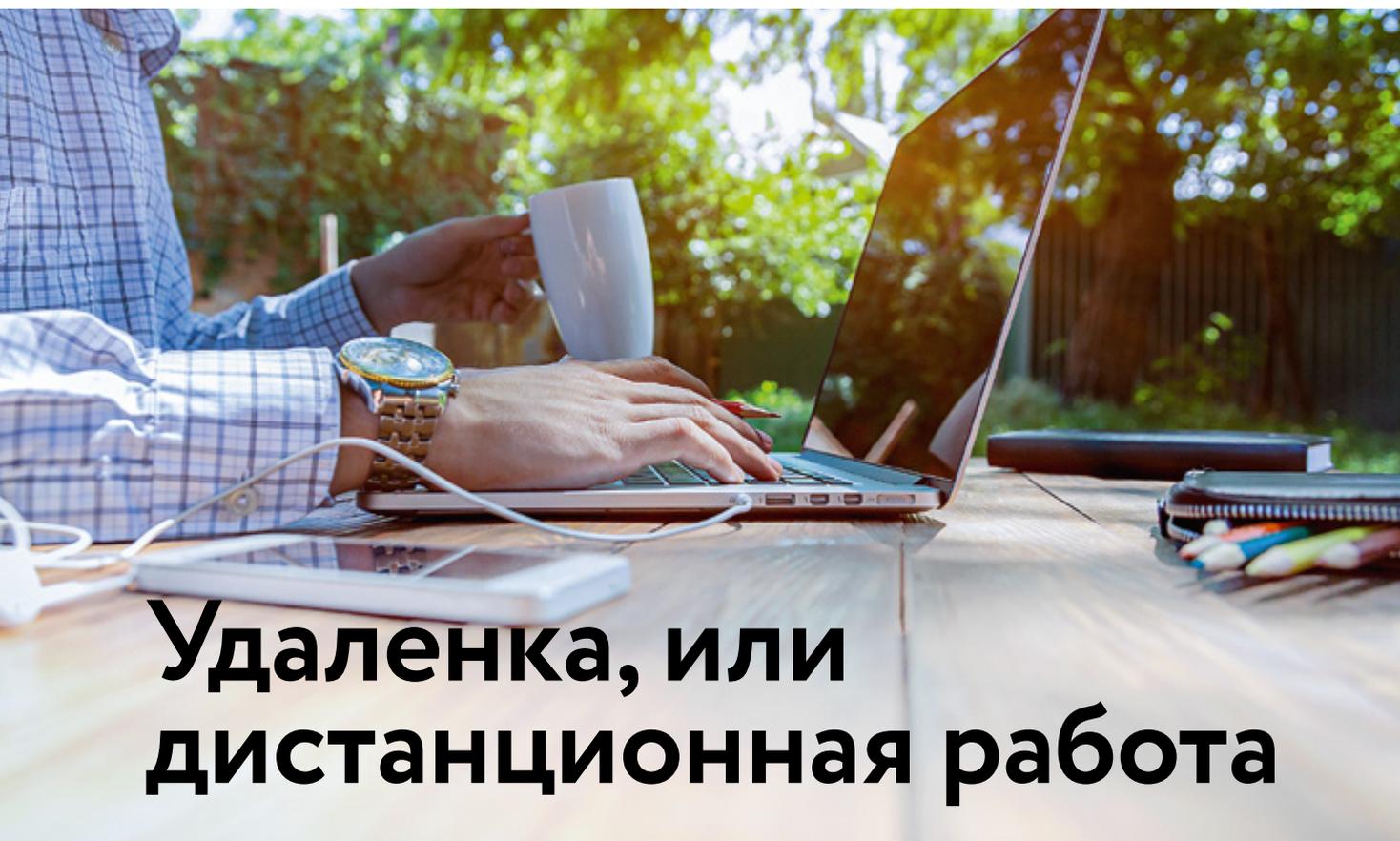
По мнению специалистов Московского энергетического института, дистанционное обучение — шаг в будущее, в ближайшие годы в России оно не заменит традиционное образование, но его наработки будут использоваться для совершенствования системы. Бурное развитие дистанционного образования и вероятность ситуаций, когда слушатель должен оставаться в своем регионе, доказывают, что потенциал этого типа образования огромен. Ведь существует и национальный проект «Образование» — он предусматривает комплекс мероприятий, направленных на цифровое развитие сферы высшего образования.

В сложившихся обстоятельствах дистанционную программу повышения квалификации профсоюзных работников следует признать успешной. Это подтверждает тот факт, что слушатели оценили проведенное обучение на 4,7 из 5 баллов, а его организацией остались довольны 97% опрошенных.



ОТЗЫВЫ И ПОЖЕЛАНИЯ УЧАСТНИКОВ

«Несмотря на дистанционную форму обучения, семинар оказался очень интересным и познавательным! Расширили кругозор, позволили поближе познакомиться с узкими направлениями в профсоюзной деятельности. Хорошая подборка раздаточного материала по теме семинара, после ознакомления с которой семинар воспринимался более осознанно. Огромнейшее спасибо Нефтегазстройпрофсоюзу России за предоставленную возможность обучения и повышения квалификации!»



Удаленка, или дистанционная работа

В настоящее время в нашей стране из-за развивающейся пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 и принимаемых ограничительных мер для всех субъектов хозяйственной деятельности жизненно необходимым стало поддержание рабочих процессов, для чего необходимо было обеспечить работу компаний государственного и частного секторов экономики. Это стало возможным благодаря быстрому перестроению организаций и переводу значительного числа работников на удаленный режим работы.



Текст: Дмитрий Куряев,
главный юрисконсульт
аппарата Профсоюза

Что такое «удаленка» или «дистанционная работа» в российском трудовом законодательстве и каковы правовые режимы этой формы работы для работодателей и работников, уточняем у главного юрисконсульта аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России Дмитрия Куряева.

О понятии дистанционной работы

Понятие «дистанционная работа» появилось в российском законодательстве сравнительно недавно — в апреле 2013 года. Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дополнил Трудовой кодекс РФ главой 49.1, определяющей особенности регулирования труда дистанционных работников.

Дистанционной работой считается выполнение определенной договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), при условии использования для выполнения должностных обязанностей и осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с трудом, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернет.

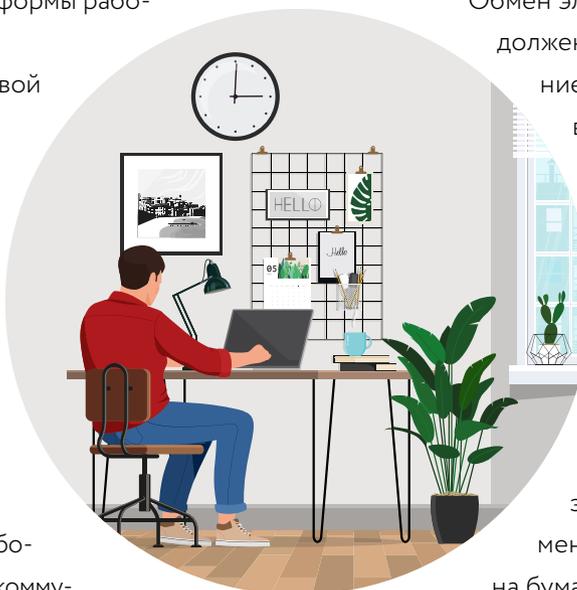
Из понятия, данного в Трудовом кодексе, следует, что у дистанционной формы работы два основных критерия:

во-первых, выполнение трудовой

функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под его контролем;

во-вторых, использование

работником для выполнения должностных обязанностей, а также взаимодействия с работодателем информационно-коммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.



Особенности, связанные с дистанционной работой

- По соглашению сторон сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку. В этом случае подтверждением трудовой деятельности и стажа работников является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

- Ознакомление работника с внутренними документами организации может осуществляться путем обмена электронными документами.
- Работник самостоятельно обеспечивает себя рабочим местом, причем не только у себя дома, но и где угодно. Соответственно, у работодателя исчезает обязанность проводить оценку условий труда такого работника. Надлежащие условия для работы работник обязан обеспечить самостоятельно.
- Документы, составленные на бумажном носителе, могут заменяться электронными.

Обмен электронными документами

должен происходить с использованием

усиленных квалифицированных электронных подписей (УКЭП) как работодателя, так и дистанционного работника (лица, поступающего на дистанционную работу).

Информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу

на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью, кроме случая, если федеральными законами или нормативными правовыми актами установлено требование о необходимости составления документа исключительно на бумажном носителе.

Применение УКЭП значительно снижает уровень рисков для работодателя и работника.

Каждая из сторон электронного документооборота обязана направлять в форме электронного документа подтверждение

получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

Получить квалифицированный сертификат и ключ электронной подписи можно в аккредитованных государством удостоверяющих центрах. Стоимость получения сертификата и ключей УКЭП определяется регламентом удостоверяющего центра.

Трудовой кодекс не вменяет в обязанности работодателя оплачивать подобные расходы дистанционного сотрудника. Но работодатель вправе оплатить или компенсировать работнику эти расходы, если соответствующее условие зафиксировано в трудовом договоре о дистанционной работе.

Пожалуй, главной сложностью, с которой сталкиваются сегодня работодатели и работники при оформлении дистанционного труда — это необходимость использования при электронном документообороте УКЭП, поскольку это требует не только финансовых затрат на ее оформление, но и определенной технической подготовки в целях ее должного применения.

Ситуация, связанная с пандемией коронавируса, в которой оказалась вся страна, потребовала от большинства российских компаний быстро организовать переход своих работников на удаленный режим работы. Однако, с уверенностью можно сказать, что сегодня абсолютное большинство компаний оказались не готовыми полностью соблюсти все требования закона в части надлежащего оформления кадровых документов об изменении режима работы,

прежде всего дополнительных соглашений к трудовым договорам работников из-за отсутствия оформленной квалифицированной цифровой подписи у сторон (как правило, у самих работников).

Ознакомить работника с приказом об изменении режима труда через систему электронного документооборота (дистанционную систему общего пользования работников и работодателя) — это одно дело; совсем другое — правильно оформить документы, требующие «живой» или электронной цифровой подписи руководителя и работника; в первом случае — требуется физическое присутствие работников в офисе, что затруднительно в период ограничений, во втором — наличие все той же УКЭП.

В условиях обстоятельств непреодолимой силы, которой признана эпидемия коронавируса, необходимые документы оформляются работодателем в офисе и направляются работнику в электронном виде для ознакомления (по электронной почте, через СЭД, иные сервисы общего пользования работниками и работодателем),

а в последующем, по прибытии работника в офис — подписываются ими на бумажных носителях.

Конечно, и здесь есть над чем задуматься законодателю.



При заключении трудового договора о дистанционной работе не обязательно личное присутствие сторон — возможно заключить трудовой договор о дистанционной работе также путем обмена сторонами электронными документами, подписанными УКЭП.



Документы для приема на работу (паспорт, трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности), диплом об образовании и пр.) представляются работодателю в форме электронного документа. По требованию работодателя будущий сотрудник направляет ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии данных документов.

Не обойтись без пересылки бумажных документов и работодателю. После подписания трудового договора в электронном виде в трехдневный срок работнику направляется по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

По общему правилу работникам, заключившим трудовой договор впервые, страховое свидетельство государственного

пенсионного страхования оформляет работодатель. Если же лицо, впервые поступающее на работу, заключает трудовой договор о дистанционной работе путем обмена электронными документами, то такой работник получает свидетельство обязательного пенсионного страхования самостоятельно.

Особенности содержания трудового договора с дистанционным работником

В договоре прописывается условие, что трудовые функции выполняются работником дистанционно с использованием сети Интернет и мобильной связи, как правило, определяется режим работы дистанционного работника в зависимости от достигнутых договоренностей (продолжительность рабочей недели в часах, ежедневной работы, выходные дни).



Стороны могут установить режим работы дистанционщика, при котором часть служебных обязанностей выполняется в определенный временной промежуток, совпадающий с режимом работы основных структурных подразделений, а часть рабочего времени дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению. Если условие о режиме работы в договоре отсутствует, то дистанционный работник вправе установить время работы и отдыха самостоятельно по своему усмотрению.

Целесообразно предусмотреть в договоре и то, что на удаленного работника распространяются правила внутреннего трудового распорядка работодателя в части, не противоречащей сути заключенного трудового договора.

Условиями договора оговариваются также порядок и сроки предоставления работником отчетов о работе, процедуры и перио-

дичности осуществления взаимодействия между работодателем и дистанционным работником посредством Интернета, программного обеспечения, мобильной связи и пр. Целесообразно предусмотреть срок, в течение которого каждая из сторон направляет в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны.

Кроме основных условий в трудовом договоре о дистанционной работе можно предусмотреть дополнительные условия, в частности о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

В договоре также указывается условие об использовании дистанционным работником принадлежащего ему либо арендованного им оборудования, программно-техниче-

ских средств, средств защиты информации и иных средств, а также размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование собственного (арендованного) оборудования и иных средств, износ (амортизацию) личного имущества сотрудника.

Если в обязанности работника включено использование предоставляемого или рекомендованного работодателем оборудования, программно-технических средств, то в трудовом договоре фиксируются порядок и сроки обеспечения сотрудника ресурсами для выполнения работы. В этом случае работодатель обязан ознакомить работника с требованиями охраны труда при работе с данным оборудованием и средствами.

Следует отметить, что дистанционная работа приемлема не только для новых работников. Возможен перевод на дистанционную работу ранее принятого работника, если трудовые функции не требуют его присутствия на рабочем месте в организации и сотрудник может выполнять их удаленно.

Изменение условий трудового договора возможно как по инициативе самого работника, так и работодателя. Для перехода на дистанционную работу стороны трудового договора подписывают дополнительное соглашение, которым определяются новые условия работы (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу без изменения трудовых функций и в том случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут сохраняться. Примерный перечень таких причин приведен в ст. 74 ТК

РФ, но, по сути, он является открытым. В этом случае работодателю необходимо письменно уведомить работника не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, и получить согласие работника.

В этом же порядке работодатель может в одностороннем порядке принять решение и о прекращении дистанционной работы.

Учет рабочего времени при дистанционной работе

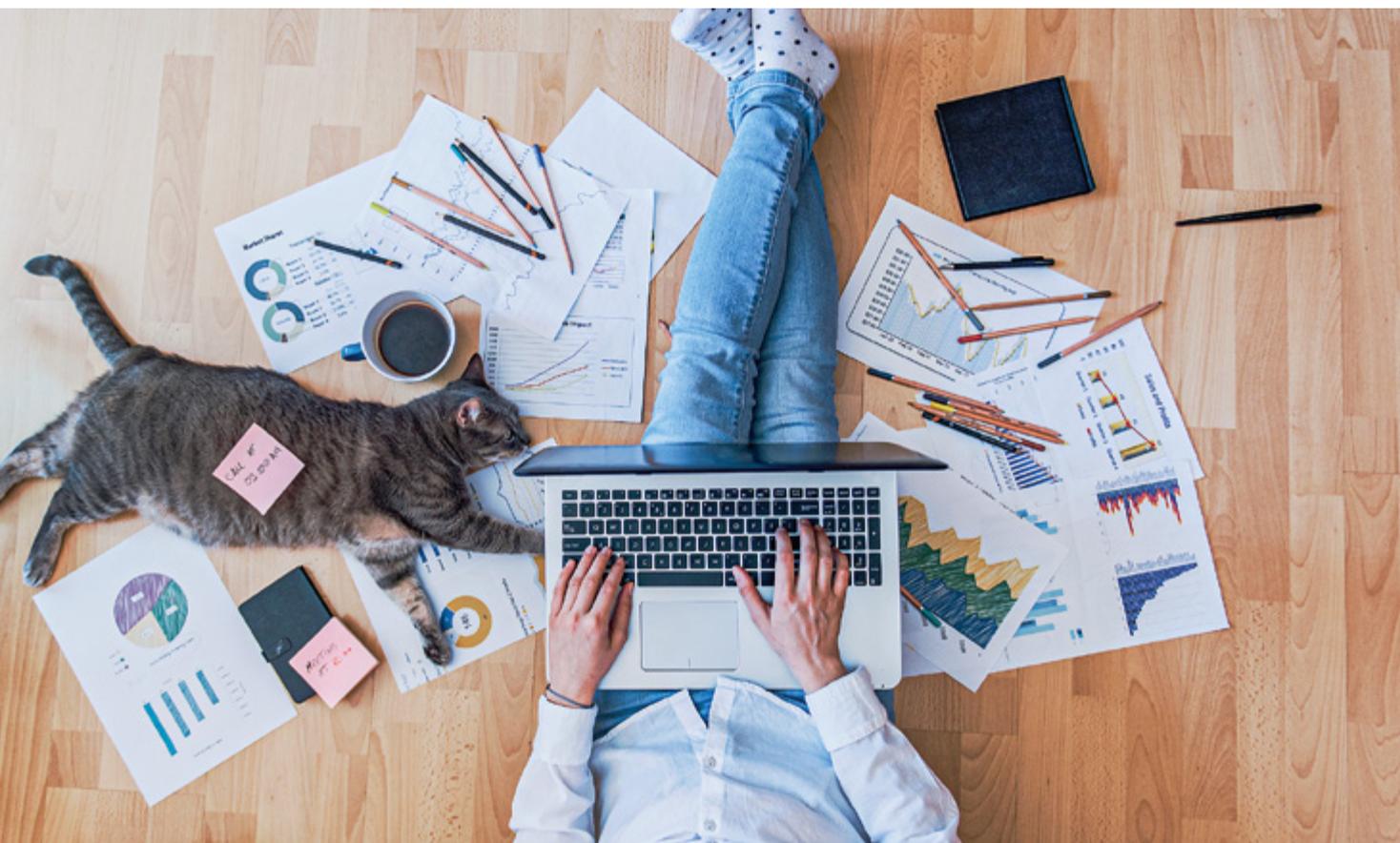
Обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работ-

ником, не отменяется и в случае, когда работа выполняется работниками дистанционно, поскольку должности дистанционных работников предусмотрены штатным расписанием организации.

По мнению специалистов Роструда, в таблице учета рабочего времени дистанционного работника, определяющего режим труда и отдыха по своему усмотрению, следует отмечать только отклонения от нормы (периоды временной нетрудоспособности, отпусков и другие случаи освобождения от работы). При отсутствии подобных периодов подразумевается, что работник отработал установленную для него норму рабочего времени.

В случаях, когда условиями трудового договора удаленному работнику установлен конкретный режим рабочего времени и времени отдыха, то его можно привлекать к работе в выходные дни и сверхурочной работе при условии соблюдения требований ст. 99 и 113 ТК РФ, поскольку трудовое законодательство на дистанционщика распространяется без





изъятий. Если же график работы трудовым договором не установлен, то дистанционный работник самостоятельно определяет продолжительность рабочей недели, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней. Следовательно, у работодателя не возникает обязанности оплачивать переработку.

Дистанционные работники могут направляться в командировки на общих основаниях. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом. По мнению Минтруда России, поездка дистанционного работника в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, также является служебной командировкой (письмо от 09.06.2017 № 14-2/ООГ-4733).

Дистанционные работники, как и остальные сотрудники, имеют право на получение пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Для этого работнику необходимо направить работодателю оригиналы требующихся документов по почте заказным письмом с уведомлением.

Требования охраны труда при дистанционной работе

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников ограничены в сравнении с обычным режимом работы.

Однако и при дистанционной работе работодатель обязан обеспечить расследование и учет несчастных случаев. Поэтому в отношении дистанционных работников должен

применяться общий порядок расследования несчастного случая на производстве, установленный ТК РФ.

Травма может быть квалифицирована как несчастный случай на производстве, произошедший с дистанционным работником, если установлен факт ее получения во время выполнения задания работодателя.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных сотрудников сводятся:

- к выполнению предписания должностных лиц и рассмотрению представлений органов контроля (надзора) (абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- ознакомлению с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

Иные обязанности по обеспечению безопасных условий труда, установленные законодательством, работодатель должен соблюдать только при условии, что это предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Особенности прекращения трудовых отношений с дистанционным работником

Трудовые отношения с дистанционными работниками прекращаются по общим основаниям, установленным законодательством. Дублировать в договоре нормы Трудового

кодекса, определяющие основания расторжения договора, не требуется.

В то же время в трудовом договоре с дистанционным работником могут быть предусмотрены дополнительные основания для увольнения дистанционного работника по инициативе работодателя. К примеру, несоблюдение им без уважительных причин графика взаимодействия с работодателем, согласованного в договоре.

В то же время не все основания расторжения трудового договора, определенные ст. 81 ТК РФ, могут применяться к дистанционной работе.

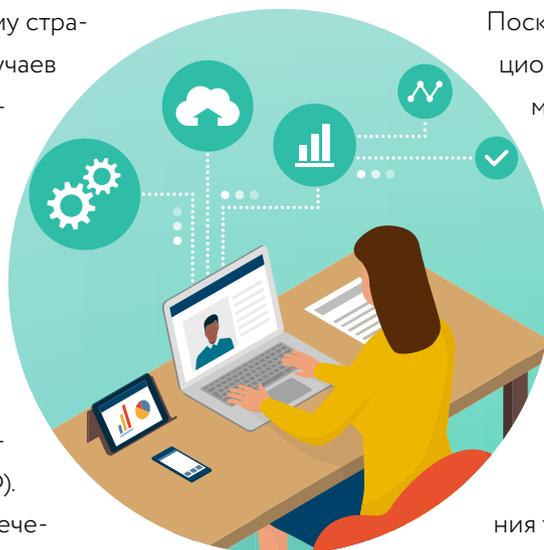
К примеру, дистанционного работника проблематично уволить за прогул.

Поскольку трудовые функции дистанционный работник выполняет вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно контролируемых работодателем, следовательно, данное основание на практике сложно применимо к дистанционным работникам.

К особенностям расторжения трудового договора о дистанционной работе относится возможность прекращения трудовых отношений на расстоянии.

Заявление работника об увольнении по собственному желанию может поступить работодателю по электронной почте.

Подобное заявление рассматривается как документ, имеющий юридическую силу, только при его подаче на бумажном носителе с личной подписью работника либо в электронном виде, но подписанное квалифицированной электронной подписью.





В заключение отметим, что формально у дистанционного работника сегодня отсутствует правовая возможность сочетать работу по месту расположения работодателя и дистанционную работу, хотя на практике это весьма распространено. Такой жесткий формат едва ли удобен работникам и работодателям.

В марте этого года Общероссийский народный фронт предложил законодательно предоставить работникам возможность иногда при необходимости выполнять работу, не приезжая в офис. Авторы инициативы предлагают ввести в ТК РФ понятие «временная удаленная работа». Такой режим работы предлагается установить через дополнительное соглашение к трудовому договору, в том числе в электронном формате. Место для дистанционной работы сотрудник смо-

жет выбирать самостоятельно. В качестве аргументов авторы инициативы отмечают, что зачастую работнику, трудоустроенному по обычному трудовому договору, целесообразно выполнить свою работу вне своего рабочего места, определив место работы самостоятельно. Такие ситуации могут возникать по целому ряду обстоятельств: невозможности или затрудненности добраться до рабочего места, проблемами в личной жизни, наличием малолетних детей, незначительным ухудшением здоровья и другими причинами.

Сегодня существуют также другие законодательные инициативы, направленные на совершенствование дистанционной формы работы.

Пандемия коронавируса заставила многие компании перевести сотрудников на дистанционную работу, но в законодательстве эта сфера еще недостаточно отрегулирована. По мере распространения удаленной формы занятости требуется более четкое законодательное регулирование вопросов организации труда. В Минтруде России и Госдуме разрабатывают соответствующие поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации, которые позволили бы в упрощенном порядке переводить работников на временно удаленную работу в связи с непредвиденными обстоятельствами (чрезвычайными ситуациями в масштабах страны, региона, компании) с соблюдением всех прав работников, включая сохранение заработной платы и защиты «личного времени» дистанционного работника и др.

Несмотря на то что эти инициативы еще нуждаются в широком обсуждении с участием социальных партнеров, движение в этом направлении имеет смысл, и можно предположить с высокой долей вероятности, что эти инициативы в той или иной мере будут реализованы в будущем.

***Всякий человек есть
история, не похожая ни
на какую другую***

Алексис Каррель



ПАО «Химпром» – 60 лет!

«Веха, перешагнувшая золотую середину»

В жизни каждого предприятия или человека есть даты, о которых нельзя молчать и которые нельзя отменить. 60 лет – это веха, уже перешагнувшая золотую середину, это мудрая зрелость.

Комбинат по выпуску синтетических красителей был основан в 1960 году. За прошедшие годы он вырос в крупный химический комплекс. Обширная номенклатура продукции, высокий технический уровень производства и востребованность во всех отраслях промышленности сделали марку известной в России и за рубежом. Деятельность Химпрома по достоинству оценена – это подтверждают престижные награды в области большой химии.

В июне 1960 года был назначен первый директор предприятия. В 1963 году химком-

бинат стал Всесоюзной ударной комсомольской стройкой, а в 1968-м ему присвоили имя Ленинского Комсомола.

Освоение, взлет и расцвет – это уже Чебоксарское производственное объединение «Химпром» имени Ленинского Комсомола. 1971–1975 гг. – годы IX пятилетки – оказались решающими: новые производственные мощности, около 50 видов новой продукции. Предприятие работало над качеством продукции. За создание и освоение крупных производственных мощностей ему был присвоен орден Октябрьской Революции.

1980–1990-е – ввод новых уникальных производств, начало технического перевооружения главного производства – сердца предприятия – производства хлора и каустика.

Лихие 1990-е были непростыми и для Химпрома: приватизация, арбитражное управление, передача предприятия в собственность Чувашии, потом — частным собственникам. Вся социалка была передана городу, начались проблемы с занятостью и заработной платой.

Именно с этого момента особую роль играет профсоюзная организация Химпрома. В декабре этого года ей тоже исполнится 60 лет. Все эти годы она шла в ногу с предприятием. Дел всегда было невпроворот: быт и питание (больше половины города — жилье Химпрома, тогда строили много), социалистическое соревнование, вопросы социальной сферы — профсоюзная организация содержала детские спортивные школы, детские комнаты школьников, спортивные и культурные объекты.

В 1990-е, когда не было живых денег на зарплату, профсоюзная организация выполняла свои прямые функции — защищала права трудящихся. Председатель профкома Тамара Михайлова объявила голодовку с определенными требованиями. Девятидневная голодовка заставила руководство искать пути погашения долгов по зарплате — в течение четырех лет зарплата работникам Химпрома выдавалась через профком. С тех пор «покушений» на профсоюзную организацию не было.

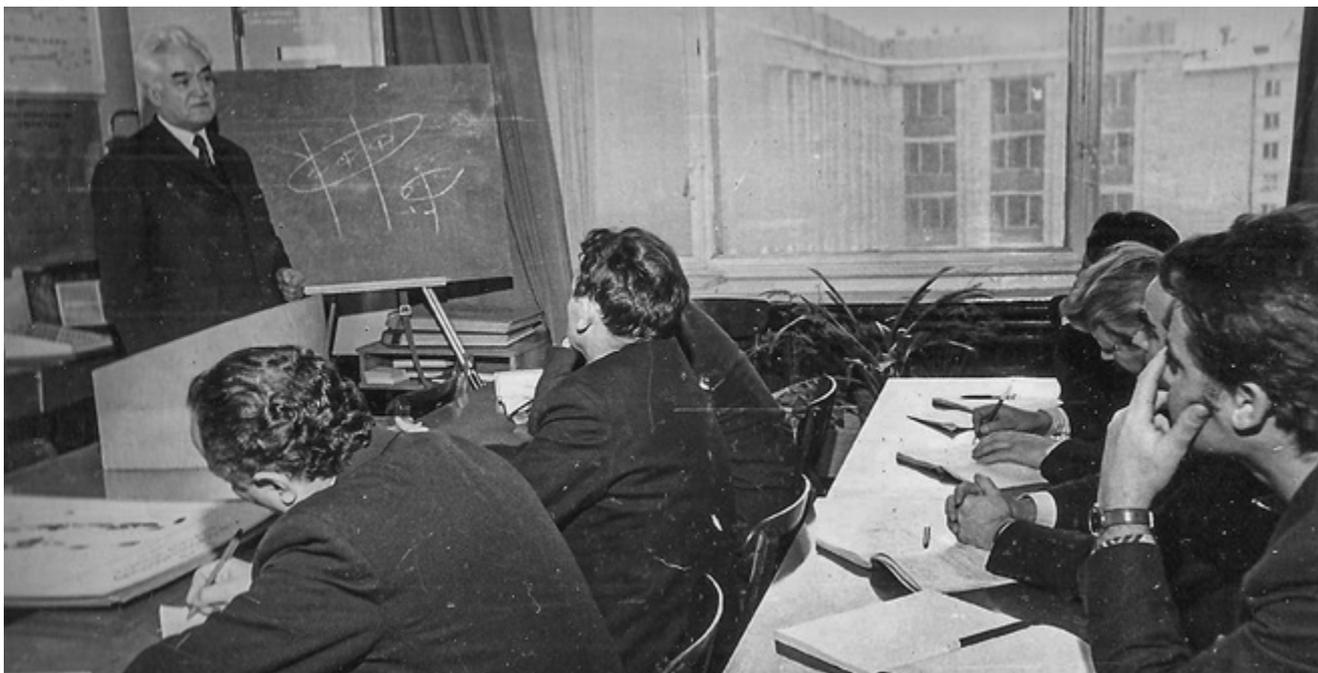
В преддверии юбилея наш завод — публичное акционерное общество «Химпром» с численностью 3,5 тыс. человек. Коллективный договор предприятия за 2019 год занял 1-е место среди профсоюзов Чувашии, зарплата индексируется, установлены различные доплаты, в прошлом году была повышена зарплата ведущим профессиям. Конкурсы, различные культурные и спортивные мероприятия, спартакиады и фестивали — возрождается в городе и республике былая слава завода. Широко отмечаем День



химика — обязательно проводим грандиозный спортивный праздник на городском стадионе.

Профсоюзная организация на слуху — работает и живет для всего Химпрома. Мы начали готовиться к юбилею — пригласили Олега Газманова на городской стадион с выступлением. И вдруг всё поломал «коронный» вирус! Мы — непрерывно работающее предприятие, руководство делает все возможное для сохранения жизни и здоровья химиков. Мы справимся, и юбилей обязательно состоится, но чуть позже, ведь химики заслужили его по праву!

Текст: Тамара Михайлова,
председатель первичной
профсоюзной организа-
ции ПАО «Химпром»



Губкинскому университету — 90 лет!

«Недра не подведут, если не подведут люди»



**ВЛАДИМИР ВЛАДИМИРОВИЧ
ПУТИН, ПРЕЗИДЕНТ РФ**

«За прошедшие десятилетия вуз превратился в крупнейший учебный и научный центр, стал признанным лидером в подготовке высококвалифицированных специалистов для нефтегазового комплекса — оплота отечественной экономики. Университет по праву гордится своими преподавателями, среди которых было немало выдающихся ученых — основоположников известных научных школ, и несколькими поколениями выпускников, которые сегодня успешно трудятся и в нашей стране, и далеко за ее пределами».

Один из первых советских учебных и научных центров в области горного дела — Московская горная академия была создана более ста лет назад. Декрет об учреждении академии на основе горного факультета Нижегородского политехнического института был подписан 4 сентября 1918 года.

17 апреля 1930 года Московская горная академия была расформирована приказом Высшего совета народного хозяйства № 1238 — вместо нее появилось шесть самостоятельных институтов, в том числе Московский нефтяной институт. Его директором был назначен Иван Михайлович Губкин, а институту — присвоено его имя.



В 1984 году вуз поменял название на Московский институт нефти и газа имени И. М. Губкина, а в августе 1998-го по приказу Министерства образования РФ был преобразован в Российский государственный университет нефти и газа имени И. М. Губкина.

Структура факультетов «Керосинки» отражает все этапы освоения месторождений — от геологической разведки недр и добычи сырья до его переработки, транспортировки и охраны окружающей среды. Некоторые кафедры имеют почти вековую историю — они входили еще в состав нефтяного факультета, который отделился от Московской горной академии.

С 1930 года Губкинский университет подготовил свыше 100 тыс. дипломированных специалистов, докторов и кандидатов наук. Сегодня в вузе обучаются 11 тыс. студентов из всех регионов России, а также 81 страны мира. Каждый пятый студент — иностранный.

38 губкинцев были удостоены званий лауреатов Ленинской премии в области науки и техники, а еще более 300 стали лауреатами Государственной премии СССР и РФ, премий правительства РФ. Именами сотрудников и выпускников университета названы города, предприятия, институты, научно-исследовательские суда, крупнейшие месторождения нефти и газа.

О том, что заслуги университета высоко ценятся, свидетельствуют его награды: орден Трудового Красного Знамени (1945), орден Октябрьской Революции (1980), орден Дружбы Социалистической Республики Вьетнам (2000), орден Труда Социалистической Республики Вьетнам (2010), Благодарность Президента РФ (2010), Почетная грамота Правительства РФ (2015), орден Дружбы («Дустлик») Республики Узбекистан (2017).

АЛЕКСАНДР ВИКТОРОВИЧ КОРЧАГИН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ



«Уважаемые преподаватели, сотрудники, студенты, аспиранты Российского государственного университета нефти и газа имени И. М. Губкина!

От имени Нефтегазстройпрофсоюза России и меня лично примите самые теплые поздравления с 90-летним юбилеем вашей альма-матер!

Для нас ценен тот факт, что первичная профсоюзная организация вуза является структурной организацией Профсоюза. После окончания университета молодые люди и девушки приходят работать в ведущие нефтегазовые компании страны и остаются членами Нефтегазстройпрофсоюза России.

Желаю всем преподавателям и сотрудникам университета новых научных открытий и благодарных воспитанников, а всем студентам и аспирантам — успеха и профессионализма!»

АЛЬБЕРТ ИЛЬИЧ ВЛАДИМИРОВ, ПРЕЗИДЕНТ РГУ НЕФТИ И ГАЗА ИМЕНИ И. М. ГУБКИНА, ПРОФЕССОР



«Наши отрасли очень наукоемкие. Представьте себе, какими знаниями и навыками надо обладать, чтобы добывать нефть в шельфе: так пробурить скважину (причем не только вертикально, но и горизонтально), чтобы она миновала 10 км препятствий и попала точно в месторождение нефти. Знания и умения людей, управляющих такими буровыми станками, должны быть высочайшего уровня. Без образования ничего не получится».

Путь настоящего профсоюзного лидера

Почти 36 лет Сергей Павлович Аладушкин посвятил нефтегазовой отрасли, из них неполных 29 лет – Профсоюзу. Его профессиональный путь начался 1 января 1983 года в Тюменской области – он поступил на работу в Нефтеюганское управление технологического транспорта № 2 ПО «Юганскнефтегаз» водителем на большегрузную технику по перевозке нефтяного оборудования и буровых станков.



СПРАВКА

АЛАДУШКИН Сергей Павлович

Родился 6 мая 1960 года в Татарске Новосибирской области. За 41 год общей трудовой деятельности имеет награды:

Общественных организаций СССР:

благодарственное письмо Татарского горкома ВЛКСМ за успехи в соцсоревновании в честь 65-й годовщины Великого Октября; грамота Новосибирского обкома ДОСААФ за смотр-конкурс «Лучший рационализатор обкома ДОСААФ»;

Профсоюзные награды:

Почетная грамота Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза России; Нагрудные знаки – «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе России» III, II, I степени; Почетная грамота ФНПР; юбилейная медаль ФНПР «100 лет профсоюзам России»; Нагрудные знаки ФНПР – «За активную работу в профсоюзах» и «За заслуги перед профдвижением России»;

Другие награды:

Почетные грамоты – губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры; главы муниципального образования города Нефтеюганска; главы муниципального образования Нефтеюганского района; Памятные знаки – 100 лет Нефтегазстройпрофсоюзу России; «15 лет НГСП ROGWU»; «20 лет НГСП ROGWU»; «25 лет НГСП ROGWU»; 50 лет Дню работника нефтегазовой промышленности.

Уже в 1985 году он был избран председателем цехкома автоколонны и членом профкома предприятия, а в феврале 1990-го – на освобожденную от основной работы должность заместителя председателя профкома Нефтеюганского управления технологического транспорта № 1, а через два года – и председателем профкома.

В 1998 году руководство НК ЮКОС реструктуризировало ОАО «Юганскнефтегаз» и вывело из его состава 50 сервисных предприятий – они превратились в самостоятельные общества. По предложению инициативной группы из председателей профкомов пяти крупных профсоюзных организаций этих обществ в октябре того же года была создана Нефтеюганская территориальная профсоюзная организация Нефтегазстройпрофсоюза России.

На учредительной конференции Сергея Аладушкина избрали на освобожденную должность заместителя председателя Нефтеюганского территориального профсоюзного комитета.

16,5 лет – с марта 2002 по октябрь 2018 года он занимал выборную должность председателя Нефтеюганской территориальной профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России. С 2000 года избирался в состав Российского Совета профсоюза.

Оглядываясь назад и отвечая на вопрос о приоритетах своей работы, он называет среди них совершенствование системы социального партнерства, защиту прав и интересов членов Профсоюза, а также необходимость контролировать, соблюдают ли работодатели трудовое законодательство в области занятости, оплаты и охраны труда, режима работы и отдыха, льгот и компенсаций.



Посвятить всю жизнь Крайнему Северу и Газпрому

Вся трудовая деятельность Александра Михайловича Ермакова связана с газовой отраслью на Крайнем Севере, где в 1978 году он начал работать мастером в Надымском линейно-производственном управлении магистральных газопроводов.

В 1987 году Александр Ермаков был избран освобожденным председателем профсоюзной организации Надымского управления магистральных газопроводов, затем — заместителем председателя профсоюзной организации ООО «Тюментрансгаз» (ООО «Газпром трансгаз Югорск»).

С 1995 года занимал должность заместителя директора производственно-технического предприятия «Надымгазремонт».

В аппарате Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз» Александр Ермаков трудится с 2010 года. За это время он проявил свои лучшие качества грамотного специалиста, отлично разбирающегося в организационных вопросах профсоюзной работы в газовой промышленности России.

Он активно участвует в разработке методических материалов по организационно-профсоюзной работе, которые предназначены председателям профсоюзных организаций и профсоюзного актива дочерних организаций ПАО «Газпром».

Александр Михайлович не остается в стороне и от общественной деятельности: он является заместителем председателя первичной профсоюзной организации аппарата «Газпром профсоюза», членом Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза России. В этом году он повторно избран членом Центрального Совета «Газпром профсоюза».



СПРАВКА

ЕРМАКОВ

Александр

Михайлович,

начальник отдела

уставной и кадровой

политики межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз»

Родился 6 февраля 1955 года. Стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» — 42 года.

Ведомственные награды:

почетная грамота Министерства топлива и энергетики РФ (1999).

Другие награды:

почетный знак «Ветеран предприятия Тюментрансгаз» (1998); звание «Ветеран труда» (2001); звание «Почетный работник газовой промышленности» (2002); почетная грамота Нефтегазстройпрофсоюза России (2005); Благодарность председателя МПО ОАО «Газпром» (2013); почетная грамота «Газпром профсоюза» (2019); почетная грамота ПАО «Газпром» (2020); нагрудный знак III степени «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе России» (2020).

«Чтобы коллектив был здоровым, просто нужно каждому делать свою работу хорошо»



«Горбачев на пенсию уходит» — тот случай, когда к фразе не нужно добавлять должность и подразделение. На Заполярке многие, а в нефтегазодобывающем управлении — пожалуй, и все сразу понимают, о ком речь. Кто-то из старой гвардии помнит его еще по Ямбургу — он ведь начинал с ГП-2 — с самого первого промысла предприятия.

Андрей Анатольевич Горбачев родом из города Горький (теперь — Нижний Новгород. — *Прим. ред.*). Тут, на слиянии Оки и Волги, жили его прадеды. Родители работали на местном радиозаводе, Андрей Анатольевич подался в строители. С 1983 года, после возвращения из армии, работал в пусконаладке — в тресте

«Союзгазтепломонтаж». В 1985 году кочевая жизнь пусконаладчика привела его в Ямбург — тогда еще диковинный и необустроенный край, где он участвовал в строительстве ГП-2, а потом — ГП-1.

Но после развала Союза родная пусконаладка начала задыхаться — сказались перебои с зарплатой.

— Мы тогда строили и запускали самый большой валанжинский промысел в мире — ГП-1В в Ямбурге. И тогдашний начальник установки Николай Иванович Бабиц предложил перейти к нему, — вспоминает Андрей Анатольевич. — В те времена люди на Север особо не рвались, так что устроиться было проще, чем сегодня.

После девяти лет постоянных командировок и работы пусконаладчиком он стал слесарем по ремонту технологических установок газового промысла в Заполярном крае. Вахтово-экспедиционная жизнь продолжилась еще на девять лет.

— Потом Вадим Иванович Sommer позвал на Заполярку — там все только-только начинало осваиваться, — рассказывает Андрей Анатольевич. — В основном туда приходили 40-летние — вот сейчас все массово на пенсию и уходят.

На Заполярке Андрей Горбачев сменил профиль, занимаясь системами тепловодоснабжения. Сначала мастером, уже через год — инженером. В его ведении — более 5 км тепловой сети, 13 км водных коммуникаций плюс насосные станции, а еще системы по-

жаротушения, теплоспутники, калориферы, котельная.

И практически с первых дней на ГП-1С он — бессменный профгруппорг промысла. А зампрофгруппоргом долгое время был на ГП-1В — и это в 1990-е!

— Вот тогда я хлебнул по полной — это ж время бартера было, — улыбается он. — Профсоюз распределял материальные ценности внутри коллектива, нужно было делать это справедливо. Но как ни крути — холодильник на две части, например, не поделишь.

Уходя на пенсию, Андрей Горбачев оставляет вакантной не только инженерную должность, но и общественную.

— Чтобы коллектив был здоровым, чтобы с ним было комфортно, просто нужно каждому делать свою работу хорошо — стараться так, как будто для себя делаешь, — убежден он. — Коллеги даже шутят: я им задание дал, они выполнили, спрашиваю, как сделали, нормально? «Как для себя», — отвечают и смеются.

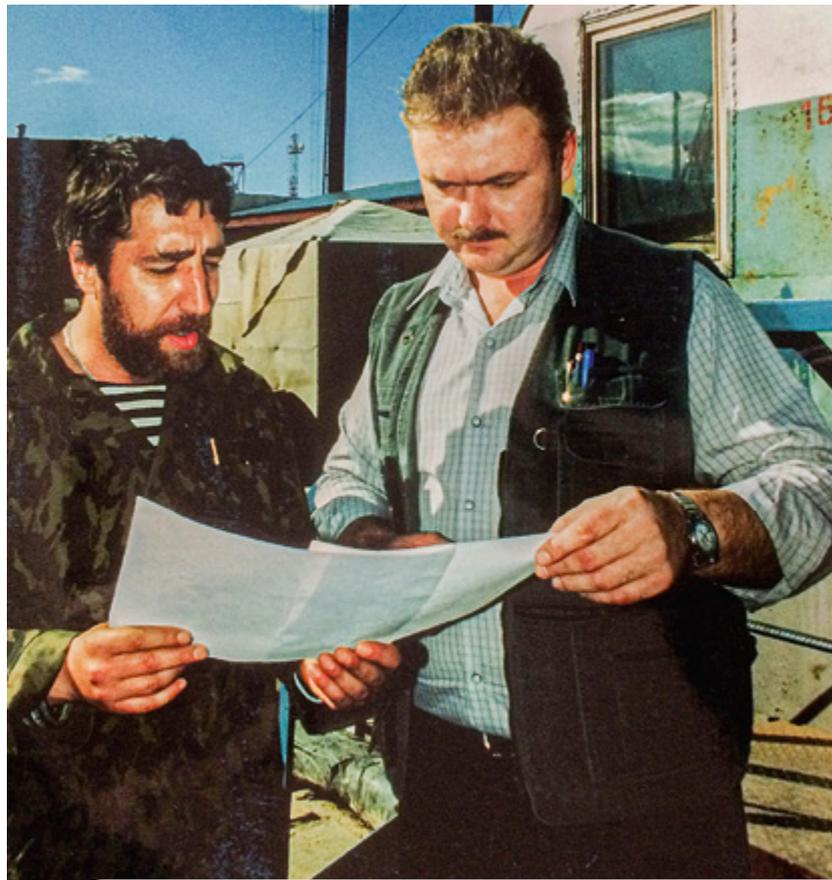
Половину трудового пути — рабочим, половину — инженером. Горбачев не боится ни ручной работы, ни организационной. И общественной нисколько не чурается. Почти 40 лет разъездной жизни. Но дорога всегда вела обратно домой — в Нижний Новгород.

— Первом делом на пенсии отдохну! У меня трое внуков, будет чем заняться! Работа... — задумывается он. — Всю работу не переделать, а вот с людьми тяжело расставаться.

Текст: Николай Рыбалка

Фото: Николай Рыбалка и из архива Андрея Горбачева

По материалам газеты «Пuls Ямбурга» № 14 (1412) 6 апреля 2020 г.



АЛЕКСАНДР МАКАРЕВИЧ,
заместитель председателя ППО «Газпром добыча Ямбург», председатель цеховой профсоюзной организации НГДУ:

— Горбачев — человек авторитетный, но это выясняется со временем. Зато харизму видно сразу — он куда больше может передать своим взглядом, чем мы. Занимается общественной работой на ГП-1С с первых дней существования промысла. Коллеги ведь не просто так доверяют ему: он умеет отстаивать интересы коллектива, и в то же время люди прислушиваются к его мнению.

Для человека, выходящего на пенсию, наступает новый этап жизни. Провожая ветеранов на заслуженный отдых, мы всегда подчеркиваем, что не надо бояться или стесняться — звоните, пишите, общаемся, поможем с путевкой, льготами. Особенно это важно в первое время, чтобы человек не чувствовал себя резко оторванным от коллектива. Спасибо тебе за хорошую работу, Андрей Анатольевич!



75-летию Победы посвящается. Награда должна найти героя

Сестры Фания и Фарида Абдулловны хранят награды своего отца как семейную реликвию: медаль «За отвагу», «За взятие Берлина», «За освобождение Праги», два ордена Великой Отечественной войны двух степеней, два ордена Славы III и II степеней. Но, по мнению дочерей, здесь не хватает одной награды — ордена Славы I степени, который Абдулла Загидуллин точно заслужил.

Орден Славы считается героической наградой: этот знак отличия имеет три степени и выдавался в строгой последовательности — от низшей степени к высшей. Его мог заслужить тот, кто первым ворвался в расположение противника; кто в бою спас знамя своей части или захватил вражеское (без знамени подразделение переставало существовать, а потерять боевое знамя и после войны считалось тяжелейшим преступлением); кто, рискуя жизнью, спас в сражении командира; кто сбил из личного оружия (винтовки или автомата) фашистский самолет либо уничтожил до 50 вражеских солдат и т.д. Предполагалось, что это будет массовый солдатский орден, но после войны выяснилось, что награжденных им меньше, чем героев Советского Союза. Поэтому кавалеры полного комплекта этого ордена были приравнены к героям Советского Союза.

— Он воевал с первого дня. Вот этими наградами, орденами Славы II и III степеней, он очень дорожил. Куда бы ни ходил, всегда их надевал, никогда с ними не расставался, — вспоминает дочь Абдуллы Хабибулловича Фания.

Великая Отечественная война для Абдуллы Загидуллина началась в июне 1941 года. В бою у города Шауляй их 80-й артиллерийский полк готовился отразить атаку прорвавшихся через границу гитлеровцев и уже открыл беглый огонь по танкам. Вдруг по солдатам сверху стеганул огонь — их оглушило и придавило к земле. Очнувшись, Абдулла приподнял голову и ужаснулся: все орудия перевернуты и искорежены взрывами.



Немногие оставшиеся в живых попытались выбраться из этого ада. Бежал и он, рядовой Загидуллин, наводчик орудия. Сколько таких страшных моментов было за всю войну — сразу и не расскажешь.

Долгих четыре года он провел на полях сражений. Война закончилась для него лишь в октябре 1945 года. Он был трижды ранен, и подвигов у него было много, но вот тех, за которые награждали орденами Славы, было три. Орден Славы III степени он получил в 1944 году. В составе орудийного расчета он заменил раненого наводчика и помог отбить две контратаки врага.

Орден Славы II степени он заслужил, отражая контратаку противника и уничтожив 26 вражеских солдат. Эта награда была вручена ему в марте 1945-го, а в апреле того же года в немецком городе Вельцов Абдулла Загидуллин с орудием на передовой сражался с танками и пехотой противника. За это его наградили орденом Славы, но по стечению обстоятельств опять II степени. Так как у героя такая награда уже была, приказ отозвали, а наградной лист аннулировали.

— Видимо, это была чья-то ошибка. Ему должны были дать орден Славы I степени, а пришел опять II степени. Отец сам честно признался, что орден II степени у него уже есть. Тогда командир, который вручал орден, сказал, что по возвращении домой надо обратиться в военкомат и получить орден Славы I степени, — продолжает Фарида Абдуллоевна. — Но после войны отец о награде не думал. В 1954 году по комсомольской путевке из Зеленодольска приехал в Альметьевск на строительство завода ЖБИ. Устроился слесарем в управление Татнефтегаза, был членом профсоюза, занимался военно-патриотическим воспитанием молодых нефтяников.



О нем писали в газетах. А за заслуженной наградой в военкомат в те годы он так и не пошел. Лишь в начале 1970-х вспомнил о ней. Если честно, мы с сестрой не очень любили слушать его рассказы про войну: он всегда плакал, а нам было его очень жалко, — делится воспоминаниями Фарида Абдуллоевна. — Лишь в 1975 году он попытался выяснить судьбу своего ордена, потому что три боевых ордена Славы приравнива-

Цена одной ошибки

Сестры Фания Абдуллонова и Фарида Абдуллонова хранят награды своего отца как семейную реликвию: здесь медаль "За отвагу", "За взятие Берлина", "За освобождение Праги", два ордена Отечественной войны двух степеней, два ордена Славы третьей и второй степеней. Но, по мнению дочерей, здесь не хватает одной награды - ордена Славы первой степени, которую Абдулла Загидуллин точно заслужил.

Орден Славы считается "героической" наградой - этот знак отличия имеет три степени и выдавался в порядке строгой последовательности от низшей степени к высшей. Получить его мог тот, кто первым ворвался в расположение противника, кто в бою спас знамя своей части или захватил вражеское (без знамени подразделения переставало существовать, а потеря знаменья и после войны было тяжелейшим преступлением), кто, рискуя жизнью, спас в сражении командира; кто обил из личного оружия (винтовки или автомата) фашистский самолет либо уничтожил до 50 вражеских солдат и т.д. Предполагалось, что это будет массовый солдатский орден, однако после войны оказалось, что им награждено меньше, чем получили звание Героя Советского Союза. И кавалеры полного комплекта этого ордена были приравнены к Героям Советского Союза.

- Он воевал с первого дня. Вот этими наградами, орденами Славы третьей и второй степеней, он очень дорожил. Куда бы ни ходил, всегда их надевал. Никогда с ними не расставался, - вспоминает дочь Абдуллы Хабибуллоновича Фания Абдуллонова.

Великая Отечественная война для Абдуллы Загидуллина началась в июне 1941 года. Это был жаркий бой у города Шауляй. Их 80-й артиллерийский полк пригрозился к отражению прорвавшихся через границу гитлеровцев, уже открыл беспыльный огонь по танкам. Вдруг по ним сверху стегнул огненный жгут, оглушил грохотом взрывов, придавил их к земле. Очнувшись, Абдулла приподнял голову и ужаснулся: все орудия перевернуты взрывами, искорежены. Немногие оставшиеся в живых побежали из этого ада. Бежал и он, рядовой Загидуллин, наводчик орудия.

Сколько таких страшных моментов было за всю войну, сразу и не расскажешь. Долгих четыре года он про-



сорок пятого, а в апреле того же сорок пятого года в районе города Вельце он с орудием на передовой отбивал контратаки танков и пехоты противника. За это Абдулла Загидуллин наградили орденом Славы, но по стечению обстоятельств олять второй степени. Так как у героя уже была такая награда, приказ отозвали, наградной лист аннулировали.

- Это, видимо, была чья-то ошибка. Ему должны были дать орден Славы первой степени, а пришел олять второй степени. Отец сам честно признался, что у него орден второй степени уже есть. Тогда командир, который вручал орден, сказал, что по приезде домой надо обратиться в военкомат и получить орден Славы первой степени. Но после войны с наградами он не двался. Я



потому что в этот момент он всегда плакал, а нам было его очень жалко, - рассказала Фарида Абдуллонова. - Лишь в 1975 году он решил узнать судьбу своего ордена, потому что три боевых ордена Славы приравнялись к званию Героя Советского Союза. Он написал в газету "Красная Звезда". Пришел ответ, что части, в которой он служил, вообще не было. Он написал в военкомат, но и они не решили его вопрос.

Среди нефтяников много было ветеранов Великой Отечественной войны, но Герой Советского Союза только один. Электросварщик ручной сварки НГДУ "Ленингорскнефть" Самат Садриев прошел всю войну: 1 Украинский фронт, Брянский, Воронежский. Демобилизовался лишь в 1946 году. Был награжден медалями "За взятие Берлина" и "За освобождение Праги". За мужество, отвагу и героизм Указом Президиума Верховного Совета СССР ему было присвоено звание Героя Советского Союза с вручением ордена Ленина и медали "Золотая звезда". А на работе он - образец мужества, стойкости и отваги - был обычным электросварщиком, всегда скромным и о подвигах не любил рассказывать. Как и ветеран Великой Отечественной войны, слесарь Абдулла Загидуллин, который, к сожалению, по стечению обстоятельств полным кавалером орденов Славы и Героем Советского Союза так и не стал.

- Родители приехали в Альметьевск в 1955 году. Они уже считаются коренными альметьевцами. Нам сейчас помогает профсоюзный комитет "Татнефти", потому что наш отец работал в Управлении "Татнефтегаз" до самой пенсии. Руководством профсоюзного комитета написано письмо Верховному Главнокомандующему Российской Федерации Владимиру Путину. Если бы мы нашли данные об этом ордене, хотя бы приказ и наградной лист, то на одного Героя Советского Союза в нефтяной столице стало бы больше, - уверены дочери.

Конечно, военное время было нелегким для всех, не только для фронтовиков, но и для тех, кто остался в тылу или оказался на оккупированной территории. Но

лись к званию Героя Советского Союза. Он написал в газету «Красная звезда» — пришел ответ, что такой части, в которой он служил, не было. Он обратился в военкомат, но там его письмо оставили без ответа.

— Родители приехали в Альметьевск в 1955 году и уже считаются коренными альметьевцами. Сейчас нам помогает профсоюзный комитет Татнефти, потому что отец работал в управлении Татнефтегаза до самой пенсии. Руководство профсоюзного комитета написало Верховному главнокомандующему РФ Владимиру Путину. Если бы мы нашли данные об этом ордене — хотя бы приказ и наградной лист, то в нефтяной столице стало бы больше на одного Героя Советского Союза, — убеждены дочери Абдуллы Загидуллина.

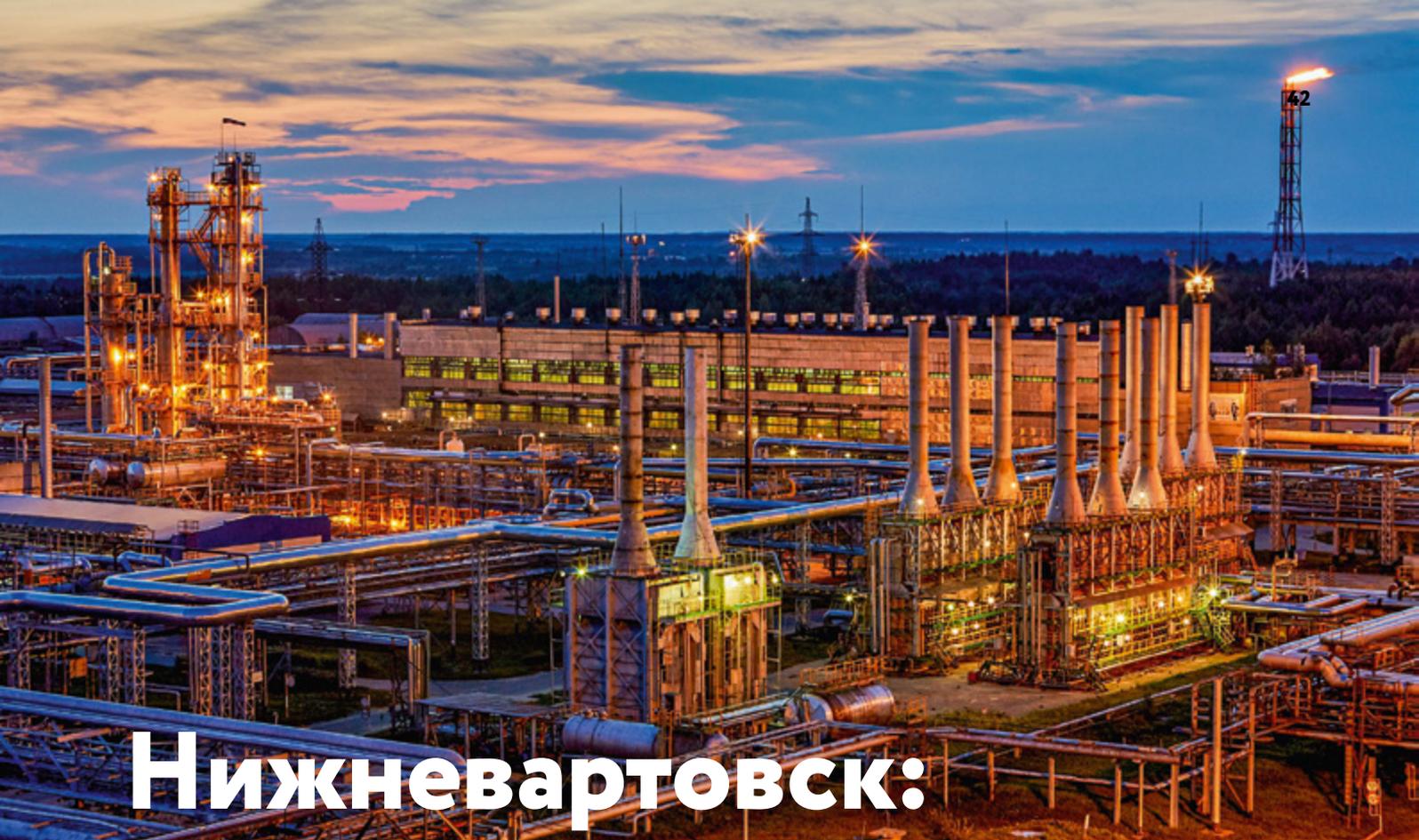
Конечно, военное время было нелегким не только для фронтовиков, но и для тех, кто остался в тылу или оказался на оккупированных территориях. Но именно боевые награды свидетельствуют о том, насколько отчаянно, мужественно и самоотверженно боролись с захватчиком наши деды и прадеды 75 лет назад.

Дети, внуки героя и все, кто знал Абдуллу Хабибуллоновича, надеются, что в честь 75-летия Великой Победы восторжествует справедливость: ветерану Великой Отечественной войны, герою двух орденов Славы вернут заслуженную награду и представят к званию Героя Советского Союза посмертно.

Текст: Наталья Андреева

***Смысл труда в том,
чтобы использовать
энергию, заключенную
в уме, для пробуждения
души***

Свами Вивекананда



Нижневартовск: город, где всё начинается

Ни один человек, рассуждающий о Сибири и ее роли в развитии страны, не обойдет знаменитого ломоносовского пророчества. «Могущество Российское Сибирью прирастать будет...» Слова эти всем знакомы со школы, но мы вспоминаем их снова и снова, и не в силу привычки, а потому что они справедливы: 300 лет прошло, а как вчера сказано. И с каждым годом яснее становится, что речь тут не о богатстве, а о силе духа человеческого.

Каждому семени — свой срок. Иное быстро всходит, да урожай невелик. А бывает другая судьба: долгое, тихое, неприметное существование, а потом — взлет. Так сложилась история города Нижневартовска.

Пристань на Оби

Назвать точный день рождения Нижневартовска вроде бы не составляет труда. 9 марта 1972 года был издан

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР, гласивший о преобразовании рабочего поселка Нижневартовский Нижневартовского района Ханты-Мансийского округа в город окружного подчинения. никоим образом не собираясь оспаривать эту дату, всё же заметим, что она обозначает новый и, вероятно, самый важный этап жизни, но никак не начало.

Как пишут историки, в середине 80-х годов XIX века на правом берегу Оби была устроена Нижне-Вартовская пристань. Интересно, что само ее появление было связано исключительно с хозяйственной деятельностью, то есть экономика уже тогда, полтора века назад, была, как сейчас говорят, драйвером развития местности.

Известный русский исследователь Дунин-Горкавич в своем труде «Тобольский Север» объяснял появление пристани тем, что в ту пору на Оби началось активное



судоходство, для чего потребовалось организовать пополнение запасов топлива (дров) примерно через каждые 60–80 верст. Нужно было выбрать на берегу место, куда пароходу было бы удобно пристать, и организовать заготовку и подвоз туда дров для продажи. Купцы охотно вкладывали средства в это дело. Дунин-Горкавич писал так: «Места для поставки дров на пароходы, дотоле пустынные, стали застраиваться землянками рабочих-лесорубов. Некоторые из пришлых рабочих, ввиду выгоды заработка, остались на постоянное жительство. Таким путем создались новые русские поселения на пристанях...»

Относительно того, когда именно из нескольких домиков возле пристани возникло поселение Нижневартовское, научный спор продолжается. Одни говорят, в 1905 году, другие отдают предпочтение 1909 году. Строго говоря, разница невелика. Понятно, что в первое десятилетие XX века, в ту пору, когда Россия развивалась особенно быстрыми темпами, шло дальнейшее экономическое освоение Западной Сибири в целом, что и сыграло важную роль в судьбе Нижневартовска.

Важное событие произошло в 1939 году — построили Нижневартовский маслозавод. Тут дело даже не в том, что промышленное производство пришло на село, а, значит, часть крестьян подалась в рабочие. Теперь стало возможным перерабатывать молоко, и это дало стимул к росту сельскохозяйственного производства.

Новая жизнь

А в 1961 году в Нижневартовском районе была найдена нефть.

Известно даже школьнику: где нефть, там и попутный газ. Ценность его была понятна, но далеко не сразу попутный нефтяной газ (ПНГ) научились использовать. Шли год за годом, миновало десятилетие, а газ все так же бессмысленно сгорал в факелах. К 1970 году мы отставали от США по объемам переработки попутного газа... в 700 раз. Вот тогда-то и были приняты судьбоносные решения. Во-первых, началось проектирование, а затем и строительство

Нижневартовского газоперерабатывающего завода (ГПЗ).

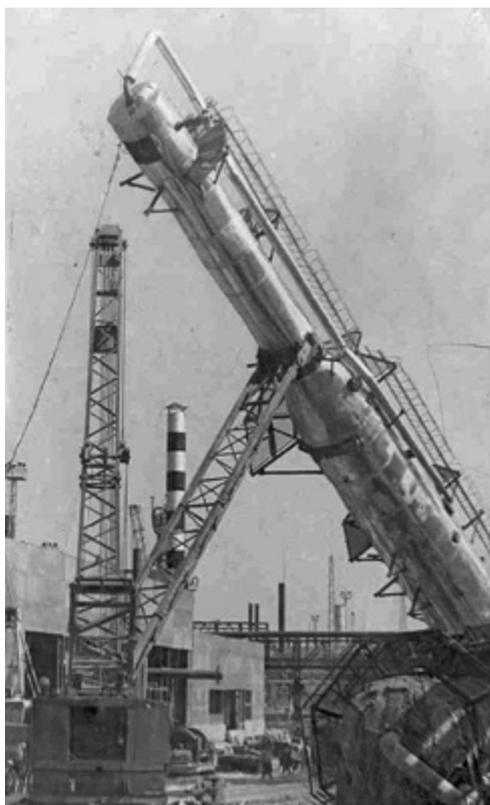
Во-вторых, Нижневартовск обрел статус города.

Надо заметить, что сжигание ПНГ влечет за собой массу проблем. Во-первых, это огромные деньги, которые просто уходят с дымом. Согласно подсчетам ученых, еще порядка 10 лет назад страна ежегодно теряла таким образом около 20 млрд

долларов ежегодно. Ужасно жалко! Но это не единственная беда. Колоссальный урон наносится экологии. В воздух выбрасываются миллионы тонн углекислого газа, в атмосферу уходит метан, оксиды азота. А ведь это здоровье людей!

Вся современная история Нижневартовска — это борьба за максимально полное — и безопасное — использование богатства наших недр. Нефть и газ — достояние страны, они не должны пропадать. Разумеется, достичь этих целей непросто, нужны современные технологии, развитая наука, эффективное производство, но, прежде всего, нужны особые люди — талантливые, самоотверженные, сильные духом. Такие, какие живут и трудятся в Нижневартовске, городе, который многие называют экономической столицей России.





СПРАВКА

АО «СибурТюменьГаз» — дочернее предприятие ПАО «СИБУР Холдинг», которое объединяет газоперерабатывающие мощности СИБУРа по приему и переработке ПНГ на территории Западной Сибири. В составе СТГ действуют Южно-Балыкский ГПЗ, Губкинский ГПЗ, Вынгапуровский ГПЗ, Муравленковский ГПЗ, Нижневартовский ГПЗ, Белозерный ГПЗ, «Няганьгазпереработка», Южно-Приобский ГПЗ (СП с «Газпром-нефть»), а также «Запсибтрансгаз», осуществляющий эксплуатацию газопipelineпроводов, и Региональный центр обеспечения производства. Все они расположены в Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах. «СибурТюменьГаз» является базовым поставщиком сырья для предприятий СИБУРа — Тобольские предприятия СИБУРа, «Сибур-Химпром» (Пермь) и других.

В 1975 году состоялся пуск Нижневартовского ГПЗ. Было ясно, что мощности одного завода явно недостаточно для имеющихся объемов, поэтому тогда же была образована Дирекция строящихся ГПЗ в Западной Сибири. Возглавил ее выдающийся организатор, человек государственного мышления Альфред Разумовский. За период с 1975 по 1980 год были пущены четыре очереди Нижневартовского ГПЗ общей мощностью 6 млрд м³ переработки газа в год. Но Альфред Разумовский не только занимался производством, именно он сумел добиться (тогда это было непросто) принятия решения о строительстве жилья, детского сада, магазина, административного здания. Так Нижневартовск постепенно становился не просто городом для работы, а городом для жизни.

В 1976 году, спустя год после пуска первой очереди Нижневартовского ГПЗ, было создано производственное объединение «Сибнефтегазпереработка». Сама идея — консолидировать газопереработку под началом одной организации — была очень правильной. Другой вопрос, что до ее полной реализации пришлось пройти большой путь.

До 1991 года отрасль успешно развивалась. А вместе с ней — и Нижневартовск. Но дальше начались тяжелейшие потрясения не только газоперерабатывающего комплекса — всей экономики. Отрасль, кормившая страну, вдруг оказалась вынужденной сама бороться за выживание.

К счастью, даже в пору безвременья в государственном управлении нашлись ответственные люди, понимавшие, что сохранить производство и переработку нефти и газа — значит сохранить страну. И в 1995 году постановлением правительства была создана Сибирско-Уральская не-



фтегазохимическая компания — СИБУР. Перед ней была поставлена задача — завоевание позиций на мировом рынке глубокой переработки углеводородного сырья.

Чтобы ее решить, потребовалось сделать следующие шаги: включить в состав СИБУРа газоперерабатывающие заводы и инфраструктуру «Сибнефтегазпереработки». В 2000 году «Сибнефтепереработка» была преобразована в «Сибур-Тюмень», которая с 2005 года носит имя «СибурТюменьГаз».

По мировым стандартам

То, что делают предприятия группы «СибурТюменьГаз», — востребовано как на внутренне-российском, так и на мировом рынке. Сухой отбензиненный газ, широкая фракция углеводородов, пропан-бутан технический, бензин газовый стабильный — может быть, обычному человеку эти названия мало что говорят. Но здесь, в Нижневартовске, не найдешь семьи, где не понимали бы, как много дает каждому из них диверсификация производства. То, что здесь делают, является сырьем для нефтехимических и химических предприятий, без этого невозможно производство синтетических каучуков, пластиков, автомобильных шин, газомоторного топлива, топлива для промышленных и коммунальных нужд. Спрос велик, но велика и ответственность.

И снова хотелось бы подчеркнуть: одна из важнейших задач «СибурТюменьГаза» — выполнение экологической миссии. Утилизация попутного нефтяного газа, который поступает от нефтедобывающих компаний Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов, имеет не только экономический

смысл. Это еще и забота об экологии. О людях, которые живут здесь. Обо всей стране.

Всего за несколько лет благодаря переработке побочных продуктов нефтедобычи компании удалось более чем на треть сократить выбросы CO₂ в атмосферу. Только таким путем удастся решать важнейшую задачу по сбережению природных ресурсов и сохранению экологического равновесия.

Мы помним, что в XIX веке

Нижневартовск начинался как обыкновенная торговая точка.

Сюда подходили пароходы, чтобы пополнить запасы дров, служивших топливом. Сегодня это город с 300-тысячным населением, который по результатам опросов регулярно входит в пятерку самых богатых и комфортных городов страны. Сюда стремятся переехать, работу в системе «СибурТюменьГаз» ищут и ждут. Что

уж говорить о тех, кто родом отсюда: понятие «местный патриотизм» — не выдумка. Попробуйте объяснить нижневартовцу, что есть города лучше. Но неправы будут те, кто причиной этого видят только финансовое и бытовое благополучие. Нет, причина — любовь к родному краю. К той земле, краше которой нет.

Мы начали наши заметки словами Ломоносова. А в заключение хотелось бы вспомнить высказывание другого выдающегося писателя и мыслителя — Валентина Распутина. «Для нас, для тех, кто в Сибири родился и живет, это родина, дороже и ближе которой ничего в свете нет, нуждающаяся, как и всякая родина, в любви и защите — нуждающаяся, быть может, в защите больше, чем любая другая сторона, потому что тут пока есть, что защищать».



НОВЫЕ ВЫЗОВЫ = НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ



«СибурТюменьГаз» объединяет газоперерабатывающие мощности СИБУРа в Западной Сибири: 7 газоперерабатывающих заводов и 16 производственных объектов — линейно-производственных управлений, компрессорных станций. Заводы в ХМАО и ЯНАО перерабатывают в год более 23 млрд м³ попутного нефтяного газа, побочного продукта нефтедобычи, предотвращая его сжигание и выброс вредных веществ в огромном объеме, аналогичном выбросам половины российского автотранспорта. Генеральный директор предприятия АЛЕКСАНДР ТЕПЛЯКОВ рассказал об экологическом вкладе компании, новых вызовах времени и вовлеченности.

— Александр Николаевич, почему, когда речь заходит о предприятиях «СибурТюменьГаз», в первую очередь говорят об экологии?

Не о производстве, мощностях, а об экологии?

— Да потому что в итоге основная задача, миссия, если хотите, газопереработки — это сохранение окружающей среды. И производственные мощности служат именно этому. Смотрите сами: 12% всех выбросов вредных веществ в атмосферу в нашей стране составляют выбросы от сжигания попутного нефтяного газа (ПНГ). СИБУР является крупнейшим переработчиком извлекаемого в России ПНГ, благодаря в том числе и нашему вкладу объемы сжигаемого попутного нефтяного газа по сравнению с 2005 годом сократилось более чем в два раза.

Только за один год СИБУР перерабатывает более 23 млрд м³ ПНГ и тем самым предотвращает выброс в атмосферу около 7 млн т загрязняющих веществ и 72 млн т CO₂-эквивалента

ежегодно. Это сопоставимо с годовым объемом выбросов семи городов, таких как Москва, например. И чем больше мы переработаем, тем меньше вреда для окружающей среды. Так что мы решаем проблему планетарного масштаба.

— Не менее часто, чем про экологию, вы говорите о развитии сотрудников...

— Инвестиции в сотрудников, в их профессиональное развитие, вовлеченность — это один из основных способов повышения эффективности деятельности всего предприятия. Это не шаблонная фраза. СИБУР конкурирует с мировыми лидерами, поэтому мы, как и они, инвестируем не только в лучшие технологические решения, но и в «прокачивание» сотрудников. Эффективность работы каждого сотрудника, его нацеленность на умный результат — это один из основных фокусов нашей работы.

Люди получают удовольствие от работы, если у них есть возможность не только выпол-

нять определенный набор функциональных обязанностей, но и расти как личность, а также ощущать себя частью чего-то большого и важного. И мы делаем все, чтобы предоставить им эту возможность, создав необходимую «инфраструктуру» для обучения, развития творческого потенциала, участия в социально-значимых проектах и т.д. Также создана целая культура волонтерства. Волонтерство дает удивительное чувство сплоченности, сопричастности; осознание того, что ты можешь менять мир к лучшему. Люди, принимающие участие в этой деятельности, не получают какое-то материальное поощрение и занимаются этим исключительно по зову сердца, и компания всемерно способствует этому.

Отдельно отмечу то, что компания стремится к разностороннему развитию сотрудников — в СИБУРе сложилась отличная система для самообразования по самым разным направлениям — от курсов английского и повышения ИТ-грамотности, до развития управленческих компетенций.

— Какие социальные проекты осуществляет компания?

— В 2016 году СИБУР запустил программу социальных инвестиций «Формула хороших дел», по которой в одном только Нижневартовске было реализовано 50 проектов. Например, на базе Центральной городской библиотеки оборудовано современное пространство в формате антикафе, а в филиале Тюменского индустриального университета была открыта новая лаборатория. Всего же за время работы программы, в городах деятельности СИБУРа поддержку получили более 545 региональных инициатив и реализованы более 70 специальных межрегиональных проектов.

Кроме того, наша гордость — это участие в совместных проектах с окружны-



ми властями. Таких, как реконструкция Комсомольского бульвара, излюбленного места для отдыха и прогулок горожан. Эти проекты замечательны еще и тем, что объединяют усилия общественных организаций, органов местного самоуправления и бизнеса.

Компания не просто перечисляет деньги, она стимулирует общественность на инициативу, активные действия, направленные на создание комфортной среды, на улучшение условий жизни в регионе, где работают наши сотрудники. Да и сами сотрудники вовлекаются в позитивные изменения.

— Сегодня многие мечтают о работе в СИБУРе: компания, действительно, очень много дает сотрудникам, помимо высокой зарплаты и соцпакета. Что вы, как руководитель, ожидаете от сотрудников?

— Действительно, СИБУР стабильно занимает ведущие места в рейтингах работодателей.



И не секрет, что от сотрудников мы ожидаем соответствия ценностям и принципам работы в компании.

Понятно, что те или иные правила прописываются на бумаге, и все работники их знают. Но если говорить об образе представителя АО «СибурТюменьГаз», то это современный, целеустремленный человек, обладающий полным набором деловых качеств. Он мотивирован на результат. Также он стремится постоянно узнавать что-то новое, развиваться, совершенствоваться как профессионал и как личность. Но вот то, что работник СТГ крайне ответственно подходит к вопросам охраны труда и промышленной безопасности, не допускает нарушений и готов этого же требовать от окружающих — это обязательно для всех. Каждый, кто у нас работает, независимо от должности и функциональных обязанностей, понимает, что жизнь и здоровье людей важнее производственных показателей.

— Как вы считаете, что может и должен делать каждый руководитель изо дня в день, лично, чтобы усилить вовлеченность сотрудников, эмоциональную связь между сотрудником и организацией, в которой он работает?

— Обязательно — быть открытым и честным с людьми. Отвечать за свои слова, подтверждать их действиями. Не обещать того, чего не может сделать. Доверие критично.

Мониторить рынок труда в регионах присутствия, поддерживать здоровую конкуренцию с другими структурами, гибко реагировать на изменения, сохранять привлекательность компании для специалистов, в том числе и через их регулярное и системное обучение, повышение квалификации.

И конечно, обеспечивать максимально комфортные условия работы для коллектива. Это не только про бытовые условия, но и про картинку в целом. Необходимо задавать себе и знать ответы на вопросы: каждый сотрудник уверен в завтрашнем дне, понимает свои возможности и перспекти-



вы в компании? Спокоен ли он за то, что сможет в обозримом будущем обеспечивать достойный жизненный уровень своей семье? Оценивает ли он усилия компании по обеспечению ее экологичности и безопасности условий труда, как достойные и достаточные? Если ответ утвердительный, то основа для развития вовлеченности есть.

Также люди должны понимать, что компания будет заботиться не только об их безопасности, но и о безопасности их семей. Когда началась пандемия коронавируса, мы перевели часть персонала на режим автономной вахты с проживанием на территории предприятия. Люди проживают в специально созданном пространстве, в котором разместились общежития, столовые с трехразовым питанием за счет средств компании, зоны отдыха и медицинские пункты. Был запущен специальный ИТ-ресурс, на котором собраны советы по досугу и развитию, онлайн-трансляции из театров и музеев, оборудованы места для занятий спортом, зоны с wi-fi и с настольными играми.

Одновременно были созданы Центры поддержки семей работников. Волонтеры помогали родным вахтовиков с покупкой и безопасной доставкой продуктов питания, лекарств, бытовой химии, зоотоваров, и с решением экстренных аварийно-бытовых проблем.

— Какие еще особенности бизнеса можете обозначить?

— СибурТюменьГаз» — это два десятка производственных объектов, разбросанных по территориям ХМАО, ЯНАО и Тюменской области, что создает определенные сложности в управлении, так что нужно уметь осуществлять руководство в дистанционном режиме и использовать для этого все современные средства коммуникаций. Многие вопросы решаем удаленно, проводим видео-

конференции, используем другие инструменты цифровизации.

Кроме того, надо быть готовым внедрять лучшие технологические решения. Только так можно оставаться конкурентоспособным на мировом рынке. Особенно сейчас, когда нефтехимическая индустрия вошла в сложную фазу. И газопереработка, как основа всей производственной цепочки компании, ищет новые возможности сделать свой бизнес еще более эффективным.

В 2019 году мы начали внедрять в производство несколько цифровых инструментов, направленных как на упрощение процессов, так и на повышение производительности. Например, «Удаленный эксперт» — инструмент, позволяющий с помощью очков дополненной реальности оперативно подключать к работе экспертов на расстоянии, без командировок и временных затрат. Кроме того, уже используем цифровые наряды-допуски, мобильные обходы, дашборды. Отдельного внимания заслуживает система улучшенного управления технологическим процессом (Advance Process control).

— И в заключение скажите, пожалуйста, несколько слов молодым специалистам. Что вы на собственном опыте посоветуете тем, кто стоит на пороге карьеры в АО «СибурТюменьГаз»?

— Не стесняйтесь начинать свой трудовой путь с познания рабочих должностей, стремитесь к развитию всеми способами. Не бойтесь заходить в кросс-функциональные позиции и в новые области, в которых вы пока недостаточно компетентны. Не стесняйтесь черпать знания у коллег любого уровня, будь то ваши наставники и руководители или опытные квалифицированные подчиненные. Будьте открыты ко всему новому. Поверьте, это окупится сторицей.

«За тобой завод, за тобой люди»



«Не считаю карьеру своим главным достижением жизни. Гораздо важнее быть человеком с твердой жизненной позицией и набором таких качеств, как честность, справедливость, внимательное отношение к людям, порядочность» — такой вот подход у директора Нижневартовского ГПЗ СИБУРа ВЯЧЕСЛАВА ЗОЛОВА. Впрочем, можно посмотреть на это и по-другому: успех предприятия во многом зависит от руководителя. Именно личность определяет стиль руководства, подбор команды, отношение к сотрудникам.

Поэтому сегодня с директором «Нижневартовский ГПЗ» — филиал АО «СибурТюменьГаз» и депутатом Думы города Нижневартовска Вячеславом Золовым мы беседуем «о личном»: людях, музыке и ответственности.

— Вячеслав Сергеевич, «все мы родом из детства»?

— Я — точно. Родители оказали основное влияние на характер и отношение к делу. Я родился в Казани в 1966 году в семье рабочих. Родители всю жизнь работали на КМПО — Казанском моторо-производственном объединении. У каждого из них стаж 45 лет. Отец всю жизнь был рабочим, фрезеровщиком высшего разряда. Мама начинала простым контролером и заочно с отличием окончила авиационный техникум. После окончания техникума работала старшим контрольным мастером на участке сложного авиационного производства. Она всегда была требовательна к себе и к другим, в том числе и к детям. Благодаря этому мы с братом выросли ответственными людьми.

После школы я закончил КАИ — Казанский авиационный институт — и по распределению пошел работать на КМПО, как и мои родители, и старший брат.

— Казалось бы, ваша жизнь как продолжателя трудовой династии должна быть связана с КМПО. И вдруг — Нижневартовск...

— Как я уже говорил, по распределению, после института пошел работать на КМПО в качестве старшего мастера в механо-сборочный цех. В Нижневартовск мы с женой приехали в 1990 году, «временно». Когда сыну было полтора года, мы решили поехать на Север, заработать на машину и вернуться обратно. Но со временем стали привыкать к северной романтике, появились друзья, и уже тут родился второй ребенок. Так и остались...

Легкой жизнь не была. Это было перестроечное время, денег всегда не хватало, а нужно было содержать семью. К тому же первые два года после переезда из Казани мы были вынуждены скитаться по съемным квартирам.



Поэтому, работая в СТО слесарем-рихтовщиком, я параллельно брался за любые подработки: ремонтировал машины, таксовал, работал в детских садах сторожем-плотником-дворником, — словом, был «специалистом широкого профиля». А 25 сентября 1991 года устроился механиком на Белозерный газоперерабатывающий завод.

— Первый день в газопереработке помните?

— Первое знакомство с ГПЗ врезалось в память на всю жизнь. Во время собеседования главный инженер завода повел меня по предприятию. Когда мы вошли в машинный зал, я был поражен размерами и мощностью компрессоров, количеством и грандиозностью оборудования — это были очень сильные впечатления.

В итоге я 18 лет проработал на Белозерном Газоперерабатывающем заводе. Начал карьеру с механика установки и дошел до главного инженера.

— Поделитесь секретом успеха?

— Для меня секрет успеха в том, чтобы трудиться честно и добросовестно. Для мужчины вообще важно — отвечать за свою работу, за свои поступки, за свои слова и быть ответственным перед семьей, друзьями и коллегами.

Директор Белозерного газоперерабатывающего завода, предлагая мне должность главного инженера, сказал: «Слава, помни, что за тобой завод, за тобой люди и каждое твое слово имеет вес и ответственность». И вот уже много лет это мой девиз по жизни: «Всегда помни о людях».

— А секретом «успешного руководителя»?

— Главное для меня как для руководителя — доверие сотрудников. А чтобы заслужить это доверие, нужно быть не только открытым и честным, но и профессионалом своего дела, своим примером показывать, что правила



едины для всех, независимо от должности.

Помню фразу одного знаменитого артиста: «Играть на сцене нужно так, как будто бы ты играешь в первый или в последний раз в жизни!» Вот и работать нужно так же!

Сейчас, в непростой период пандемии коронавируса, перед руководителями стоят непростые задачи — настроить оперативные каналы информирования и получения обратной связи от сотрудников, которые помогли бы быстро учитывать потребности команд, поддержать их эффективность. Мы в СИБУРе используем целый ряд онлайн-инструментов — проведение вебинаров, рассылки новостей о ситуации в стране и мире, мерах, принимаемых в компании, оперативные коммуникации через группы в мессенджерах, которые позволяют охватить максимальное количество сотрудников. Кроме того, мы запустили несколько новых инструментов. Во-первых, это круглосуточная горячая линия по коронавирусу. Позвонив по бесплатному номеру, сотрудник может получить консультацию по медицинским и организационным вопросам, а также решить проблемы, связанные с ИТ-поддержкой на период дистанционной работы. Во-вторых, организовали регулярные анонимные пульс-опросы для сотрудников.



Они позволяют нам понять, как чувствуют себя наши коллеги в эмоциональном плане, какие трудности из-за нового режима у них возникают. На основе консолидированных результатов мы можем гибко и своевременно реагировать на изменения социального климата в коллективах. В третьих, мы внедрили корпоративную деловую сеть и мобильное приложение КЛИК. Разработкой продукта мы занимались весь прошлый год и запуск корпоративной социальной сети в этот непростой период оказался крайне своевременным

— Вячеслав Золов — казанец или вартовчанин?

— Передо мной всегда стоит дилемма, какой город мне ближе и роднее. Приезжаю в Казань, вижу растяжки «Я люблю свой город!» и мысленно соглашаюсь с ними. Но это же относится и к Нижневартовску: по прошествии времени он стал для меня таким же дорогим и любимым, как Казань.

Любовь к городу принесла мне осознание того, что я могу сделать для него нечто большее, чем просто жить и работать. Поэтому в 2016 году я баллотировался и был избран депутатом Думы города Нижневартовска.

Сегодня у меня получается совмещать две позиции: руководителя завода и депутата. Это тоже большая ответственность перед людьми.

— Чему вы посвящаете свободное время?

— Я очень люблю музыку, хотя нет стиля и направления, которое мог бы особо выделить. Я часто думаю, что, возможно, в молодости стоило посвятить часть времени профессиональному обучению музыке, а не только спорту и учебе. Очень хочу выучиться играть на саксофоне: когда слышу его звуки, душа поет.

Сколько себя помню — всю жизнь с гитарой, хотя знаю только «три аккорда», я самоучка. Гитара помогает мне снимать накопившиеся негативные эмоции и напряжение. Это моя отдушина, моя личная арт-терапия.

Еще одна значимая сфера жизни вне работы — общение с друзьями. У меня пятеро друзей детства — еще с детского сада и школы. К ним прибавились друзья «северные». Судьба разбросала нас по разным городам, но мы все равно регулярно «держим связь» и встречаемся.

— В таком режиме работы и жизни остается место для мечтаний? И о чем они?

— Мечты у меня самые обычные, как у многих других людей. Но от этого они не перестают быть значимыми для меня.

Как директор, я мечтаю о процветании предприятия и каждого его сотрудника. И ежедневная работа всего коллектива, которым я руковожу, приближает нас к исполнению этой мечты.

Как депутат, я мечтаю о том, чтобы проблемы жителей Нижневартовска, особенно социально незащищенных слоев, решались «по мановению волшебной палочки». Конечно, волшебной палочки у меня нет. Но мы можем и должны работать в этом направлении. И радует, что многие вопросы удается решить.

А мечта как человека связана с путешествиями. Для меня есть три знаковых места, где хочется побывать: это Байкал, Камчатка и Грузия. Уверен, что нам с семьей удастся это осуществить.

Женщина, которая руководит

Женщина-руководитель в газопереработке — явление уже далеко не редкое. И тем не менее представительнице прекрасного пола на должности директора по-прежнему быть не просто. Поэтому директор Регионального центра обеспечения производства (РЦОП) ИРИНА ЛУКАЩУК уверена, что ей очень повезло. Ее окружают профессионалы с большой буквы. И еще рядом находятся настоящие мужчины — руководители, — которые всегда поддерживают и помогают во всем.



Директор Регионального центра обеспечения производства (РЦОП) Ирина Лукащук — об окружающих людях, эмоциональности, ответственности и неравнодушии к работе.

«В 80-е годы многие отправлялись покорять северные края, и мои родители не стали исключением. С чемоданом в одной руке и годовалой дочерью — в другой они приехали в трассовый поселок газовиков, который находился среди болота и тайги», — рассказывает она.

Когда девушка окончила школу, в моду вошли профессии бухгалтера и экономиста. Поэтому через четыре года у нее в руках был диплом об окончании Нефтегазового колледжа по специальности «бухгалтер». А вот планов связать свою профессиональную жизнь с газопереработкой — напротив — не было.

От бухгалтера до директора

Тем не менее в 2006 году Ирина начала работать в должности бухгалтера на одном из заводов в Ноябрьске. И за 14 лет трудовой деятельности в СИБУРе пришлось заниматься не только бухгалтерией: занималась проектной работой по проекту «Наливная железнодорожная эстакада», реализацией невостробованного имущества (НВИ), возглавляла отдел материально-технического обеспечения (МТО) на заводе. В 2010 году была назначена на должность заместителя директора Департамента МТО «СибурТюменьГаз» и в 2016 году возглавила Региональный Центр Обеспечения Производства. «Хочу сказать отдельное спасибо коллегам, друзьям, которые были в то время рядом со мной. Мне повезло, меня всегда окружают профессионалы с большой буквы, у которых я не только училась, но и росла как личность», — отмечает Ирина Валерьевна.

Женский подход

«Быть женщиной-руководителем не просто,» — признается Ирина Лукашук. Женщины по своей натуре более эмоциональны, а руководителю нужно держать свои эмоции при себе, и при этом быть сдержанным и более стрессоустойчивым. Исторически работа в таких отраслях была связана с особыми условиями, в том числе сложным физическим трудом, и ассоциировалась больше с мужчинами. Однако новая производственная культура и цифровизация существенно влияют на трансформацию российской промышленности, и доля женщин в этой отрасли растет. И здесь я считаю, мне очень повезло. Рядом находятся настоящие мужчины, руководители, которые всегда поддерживают и помогают мне во всем.

Впрочем, обратная сторона медали — женское обаяние и шарм. Именно они помогают в создании комфортных условий труда и эмоционального климата в коллективе. «Когда людям комфортно на работе, их ничего не отвлекает и не мешает им выполнять свои производственные задачи, то и отдачу получаешь больше. Одна из главных задач руководителя — найти правильный подход к сотрудникам, выявить их сильные стороны, чтобы потом раскрыть и развивать их.»

Команда, которая может все

Предмет особой гордости — команда РЦ ОП и МТО площадок:

«Это очень ответственные и неравнодушные люди, за что им нужно сказать отдельное спасибо! Очень ими горжусь. То, чего мы добились, это только благодаря их упорному и неравнодушному труду».



Проверкой на прочность стала экстренная перестройка всей работы в связи с пандемией. И эту проверку коллектив выдержал с честью. «Последние события ярко показали, что мы — одна большая команда, которая при необходимости может сделать невозможное. Это люди, которые не сдаются от временных трудностей, а ищут все возможные пути их преодоления», — делится эмоциями Ирина.

Золотая середина

«В сочетании рабочего и личного времени важно искать ту самую золотую середину. Только при соблюдении этого баланса человек будет чувствовать себя счастливым», — уверена Ирина.

Самой ей для счастья во вне рабочее время нужны путешествия, спорт, книги.

Путешествия — всегда новые впечатления и эмоции. Так, неизгладимое впечатление произвела Северная Америка. Из спортивных занятий — бассейн или тренажерный зал. А что касается книг, то они все больше, конечно, по саморазвитию.

И конечно, особое удовольствие — общение с друзьями и близкими. Правда, среди друзей много коллег, работающих в той же компании. Так что разговоры время от времени плавно перетекают на производственную тематику. Да и в семье совсем уйти от профессиональных тем, похоже, не получится. Сын уже пошел по маминим стопам: учится на проектировщика нефтяных платформ в Российском государственном университете нефти и газа имени И. М. Губкина. И это будет уже третье поколение семьи Ирины Лукашук в газопереработке...

Алексей Потапов:

«Каждое направление деятельности профсоюза нуждается в особом внимании»

Профсоюз невозможно представить без открытого диалога, чувства сопричастности и инициативности. К такому мнению за годы работы пришел АЛЕКСЕЙ ПОТАПОВ, председатель первичной профсоюзной организации «СибурТюменьГаз».

— Алексей Геннадьевич, как вы пришли в Профсоюзы?

— После поступления в училище я был зачислен в ряды профсоюзного движения «автоматически», как и все. Тогда никакого особого значения этому факту не придавал: но кто в юности понимал роль профсоюза?

Осознание пришло позже, когда пришел работать на предприятие. Тогда-то я и увидел реальные дела организации: защиту прав трудящихся и заботу о людях. Да и просто было интересно. Первомай, профсоюзные собрания, совместные субботники — это все вдохновляло. Так что с тех пор я всегда был в первых рядах профсоюзного движения и своей жизни без профсоюза не представляю.

— Действительно, в советское время профсоюз часто воспринимался как некая формальность. А в наше время как сотрудники предприятия относятся к профсоюзной организации?

” У нас никогда не было цели в масштабной раздаче заявлений на вступление в Профсоюз. И тем не менее за последний год наши ряды увеличились в два раза, что говорит о доверии со стороны людей и об их вовлеченности. Уверен, что наша команда на верном пути

”



ФАКТ:

в 2019 году было успешно реализовано 60 культурно-массовых мероприятий. Были запущены два оздоровительных проекта — «Сделай шаг» и «Фитнес-девичник». Две инициативы были признаны лучшими практиками — «Завтрак с профсоюзом» и семейное мероприятие «Безопасность и семья»

— Главное изменение в работе профсоюзной организации, которое произошло после советских времен — появление вовлеченности людей. Доверие к профсоюзной организации «СибурТюменьГаз» выстраивалось поэтапно, благодаря сплоченной работе и диалогу с работодателем.

И всегда были те, кто личным примером и стойкостью вселяли уверенность в будущее.

Когда меня в 2018 году избрали председателем профсоюзной организации, хотелось сохранить и укрепить сложившийся союз единомышленников. Важно было объединить людей общими идеями, работать

в едином душевном порыве. Чтобы человек приходил не с мыслью «что мне за это будет?», а с желанием что-то изменить.

У нас никогда не было цели в масштабной раздаче заявлений на вступление в Профсоюз. И тем не менее за последний год наши ряды увеличились в два раза, что говорит о доверии со стороны людей и об их вовлеченности. Уверен, что наша команда на верном пути.

— Среди одних из важных направлений профсоюзной деятельности часто выделяют охрану труда. Как организована эта работа в первичной профсоюзной организации «СибурТюменьГаз»?

— Прежде всего — это сохранение жизни и здоровья сотрудников на рабочих местах, а также баланс труда и отдыха.



Из числа членов Профсоюза были выбраны уполномоченные по охране труда. На своих рабочих местах они помогают в решении всех вопросов, связанных с сохранением безопасных и комфортных условий работы сотрудников на производстве.

Представители профсоюзной организации входят в состав комиссии по специальной оценке условий труда. Это дает возможность контролировать соблюдение всех необходимых условий и влиять на ситуацию в сфере охраны труда в целом.

Большое внимание уделяется продвижению идей здорового образа жизни и безопасности производства среди сотрудников. Ведь мало самим понимать важность этих вопросов, надо транслировать эти знания в окружающий мир, прививать нашим детям и внукам.

— Какими достижениями можете похвастаться?

— В 2019 году их было немало. ППО «СибурТюменьГаз» была признана лучшей первичной организацией межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз». В XVIII городской Спартакиаде трудящихся сборная предприятия завоевала



3-е место. В Международном конкурсе «PR с нуля» профсоюзная организация завоевала 1-е место.

Такого высокого результата удалось достичь благодаря слаженной работе штатных сотрудников аппарата профсоюзной организации. Горжусь, тем, что работаю в таком коллективе, горжусь традициями, которые у нас сложились. Отраднo, что руководители предприятий понимают, разделяют профсоюзные ценности и оказывают поддержку.

СПРАВКА

**Алексей Геннадьевич ПОТАПОВ,
председатель первичной профсоюзной организации «СибурТюменьГаз»**

Родился в Новороссийске, в поселке Мысхако. По образованию инженер. В «СибурТюменьГаз» пришел в 1996 году. Но до сих пор помнит свой первый день на предприятии: «Первый день работы поразил морозной погодой, ярким солнцем и огромным количеством чистейшего снега. После жизни в средней полосе России радовался этому снегу как ребенок и удивлялся, почему на лыжах никто не катается. При этом было безумно тепло от людей, с которыми я познакомился».

Среди увлечений — все, что можно охарактеризовать как активный отдых. Рыбалка, поход по горам, катание на снегоходах. Увлекался и фотографией, любовь к этому занятию привил отец. Дома хранится большой семейный фотоальбом. «Мне важно ощущать тепло родного очага, чувствовать поддержку близких людей и сохранять семейные ценности», — признается Алексей Геннадьевич. А свое отношение к Профсоюзу характеризует просто и емко: это моя жизнь.

Об истории профсоюза «СибурТюменьГаз»

В советское время ни у кого не возникал вопрос — быть или не быть профсоюзной организации — на каждом предприятии она существовала в обязательном порядке, наряду с комсомольской и партийной ячейкой.



«Сегодня, когда ко мне обращаются люди с просьбой, со своими проблемами, просто поговорить, — я их слышу, я их понимаю и помогаю. И когда эта помощь действенна, действительно важна для человека — мне это приносит истинное удовлетворение. Значит, все, что сделано, все потраченные усилия — не прошли впустую»

ВЕРА РЫТКИНА,
заместитель председателя
первичной профсоюзной
организации «СибурТюменьГаз»

Комсомол отвечал за молодежь, члены КПСС были идейными вдохновителями, руководителями и проводниками общей государственной концепции построения коммунистического будущего, а Профсоюз отвечал за социальную политику на производстве и в быту.

Так что можно сказать, что Профсоюз как заступил на вахту защиты интересов и соблюдения гарантий для сотрудников с момента создания производственного объединения «Сибнефтегазпереработка», с мая 1975 года, так и находится на своем посту по настоящее время.

В истории «СибурТюменьГаз» можно вспомнить немало моментов, когда профсоюз помогал работникам в таких необходимых для нормальной жизни сферах, как обеспечение жильем, создание условий для обучения детей и досуга взрослых, спорта, обеспечение прав работников, соблюдение безопасных условий труда на производстве.

Жилье

По мере развития газоперерабатывающего производства в Западной Сибири нужно было обустроить быт работников, которые большей частью приехали из других регионов.

Не всем сотрудникам выпало счастье получить квартиру в капитальном строении: многие из них десятилетиями жили в балках в поселках для проживания аварийного персонала.



Лидеры профсоюзных организаций приложили немало сил и личного участия, добиваясь сноса этих временных поселков, превратившихся в ветхое жилье, и переселения жильцов в городские квартиры. Жилищные комиссии в профсоюзе не только вели учет нуждающихся, составляли и корректировали списки на получение жилья, но и помогали в организации переезда своих коллег в новостройки. Времена были непростые, в городе, как грибы, росли балочные микрорайоны, и при сдаче домов была угроза самозаселения квартир «балочниками», так что приходилось еще и «охранять» выделенный под заселение жилой объект.

Быт

Пятый микрорайон в городе Нижневартовске, где находился первый офис объединения, наряду со строителями строили и работники заводов в свое свободное время. Здесь возвели жилые дома, школу, детские сады, культурно-досуговый центр и спортивный комплекс. Микрорайон на долгие годы оставался подшефным для объединения. Здесь жили газопереработчики, их дети ходили в детские сады и школу, все вместе занимались в спортивном комплексе, в КДЦ проводились все праздничные мероприятия. Всю организационную работу выполняла профсоюзная организация вместе с социальной службой объединения.

Спорт

Спорился труд, но и отдых газопереработчики могли себе организовать умело и с пользой. Футбольные бои, проводимые на пустыре строящегося Нижневартовского завода, плавно переросли в рабочую спартакиаду трудовых коллективов. Эта спартакиада проводится с 70-х годов

и по сегодняшний день. Какие бы времена ни выпадали, флаг спартакиады ежегодно поднимается на спортивных площадках. Профсоюзная организация достойно справляется с этой задачей, ведь здоровое поколение — это залог успеха и качественного, продуктивного труда.

Продовольствие

Вступали в строй заводы, прибавлялась численность работников, и городское снабжение не справлялось с дефицитом продовольственных и промышленных товаров.

Решено было частично продовольственную программу выполнять своими силами. При заводах строили теплицы, где выращивали зелень, редис, огурцы, помидоры и цветочную рассаду для оформления клумб и газонов на территории объединения, заводов и микрорайона. Построены были свинарники, молочная ферма в Локосово. Вся продукция поставлялась для работников, а комиссия по распределению товаров народного потребления (была и такая в профсоюзе) помогала справедливо и равномерно доводить ее до трудовых коллективов.

Профсоюз в те времена инициировал, чтобы члены семьи работников, проживающих в городе, могли приезжать на свои огороднические участки на вахтовых автобусах. Городского транспорта на этих маршрутах не было, о личных автомобилях речь и не шла. Так и ехали вместе: муж — на работу, жена — на огород. И возвращались после окончания смены домой — тоже вместе.

Зарплата

Были в истории трудные периоды, когда работники по несколько месяцев не получали

С сотни прожитых лет и профсоюзного стажа более 40 лет могу сказать, что секрет успеха и любые задачи по плечу, если ответственно и честно относиться к их выполнению



Надо отметить, что в нашей компании профсоюзу удается достигать желаемых результатов для всех работников еще и потому, что руководство разделяет эти идеи, инициативы, всегда есть возможность построить конструктивный диалог и найти компромиссные решения, служащие во благо работникам. Так чаще случается, когда формируется коллективный договор, поддерживающий и обеспечивающий такой набор социальных льгот и гарантий.

День сегодняшний

И сегодня основная задача профсоюзов — быть полезным людям, создавать такие условия, при которых они могут спокойно и уверенно трудиться с высокой производительностью, не страшась за завтрашний день и не оглядываясь на нерешенные бытовые вопросы.

Умение предвидеть ситуацию, работать на опережение, а это возможно только при наличии полной информации и аналитической работы — в этом суть каждодневного кропотливого труда профсоюзных работников.

зарплату. Профсоюз и здесь не оставался в стороне. В результате конструктивных переговоров с руководством рождались графики погашения задолженности по заработной плате, формировался социальный пакет льгот и гарантий для работников.



СПРАВКА

Вера Борисовна РЫТКИНА,
заместитель
председателя
первичной

**профсоюзной организации
«СибурТюменьГаз»**

Она с детства была лидером. Командир класса в октябрятском возрасте, староста класса в средней школе, староста группы на протяжении всех пяти студенческих лет, ка-

питан сборной факультета по баскетболу. В школе играла в драмтеатре, занималась спортивной акробатикой, но в итоге выбрала баскетбол. Была участником городских, областных, всесоюзных соревнований, а в институте ее команда всегда была на ступеньках пьедестала. «По большому счету, лидером я себя внутри никогда не ощущала, — признается Вера

Борисовна. — Но я могла организовать людей, убедить их и вдохновить». А ответственность за работу была воспитана с самого детства. «Нас воспитывала одна мама, и ей в послевоенное время не представилась возможность получить образование, — вспоминает она. — Видя, какие силы тратит моя мама, чтобы дочери получили более счастливую судьбу, мне в голову не приходило «сачкануть». Мы с сестрой пони-

С высоты прожитых лет и профсоюзного стажа более 40 лет могу сказать, что секрет успеха и любые задачи по плечу, если ответственно и честно относиться к их выполнению. Мысль о том, что рядом товарищи, коллеги, друзья, ощущение, что все мы вместе делаем большое, полезное и нужное дело, придавало сил и уверенности.

Сегодня, когда ко мне обращаются люди с просьбой, со своими проблемами, просто поговорить, — я их слышу, я их понимаю и помогаю. И когда эта помощь действенна, действительно важна для человека — мне это приносит истинное удовлетворение. Значит, все, что сделано, все потраченные усилия — не прошли впустую.

Во мне живет гордость за то, что дело, которому посвящена вся моя трудовая деятельность, живет и процветает. Несколько изменились функциональные задачи профсоюза, ведь время диктует свои условия. Но главное — люди вновь обрели веру в профсоюз, что в профсоюзе можно найти помощь и поддержку, человеческое участие и понимание.



мали, что наш основной капитал — это наши мозги».

После школы Вера Борисовна поступила в Тюменский индустриальный институт на факультет технической кибернетики. В производственное объединение пришла в марте 1988 года. В объединении был создан сначала отдел АСУ, а затем Центр микропроцессорной техники (ЦМТ). Была в составе специалистов, которые внедряли автоматизиро-

ванный расчет заработной платы и учет материальных ценностей на предприятиях объединения.

Пилотной группой были предприятия Нижневартовска.

В ЦМТ была избрана председателем профсоюзной организации, позднее перешла на штатную должность заместителя председателя объединенного профсоюза. Работала начальником отдела кадров, начальником отдела социального развития, совмещая

основную и неосвобожденную должность председателя профсоюзной организации.

Второе высшее образование получила по специальности «государственное и муниципальное управление»: знания в области юридического права и экономики были очень нужны для подготовки проектов коллективных договоров, юридических и методологических консультаций, ведения профсоюзной деятельности.



Ренат Губайдуллин: «В нашем мире необходимо генерировать добро»

Программа социальных инвестиций СИБУРа «Формула хороших дел» реализуется на территории нашего Ханты-Мансийского автономного округа с 2016 года. Цель программы - формирование активных городских сообществ и содействие им в решении актуальных социальных проблем городов деятельности предприятий.

За годы существования программы в Нижневартовске было реализовано более 50 проектов, среди которых — установка оборудования для слабослышащих и слабовидящих в «Библиотечно-информационной системе», проведение Дня молодежи, благоустройство парков и бульваров, серия летних городских мероприятий «Формула нашего лета» и многие другие.

Наш собеседник — Ренат Губайдуллин — неоднократный победитель грантовых конкурсов в рамках программы «Формула хороших дел». Сегодня он является послом программы в Нижневартовске и ХМАО.

— Ренат, какие наиболее важные направления программы вы бы выделили?

Программа включает 6 направлений: развитие городов, образование и наука, спорт и здоровый образ жизни, охрана окружающей среды, культура и волонтерство. Фактически она охватывает все значимые сферы городской жизни. И для нас — жителей городов, авторов и участников социальных проектов — это огромное преимущество, потому что позволяет предлагать самые разнообразные идеи и инициативы. Программа имеет очень большой географи-

ческий охват — грантовый конкурс проходит в 13 городах, межрегиональные и волонтерские проекты поддерживаются более чем в 20 городах России. И это тоже очень важно для нас — участников — потому что чувствуем себя частью большого сообщества единомышленников. Надеюсь, когда ограничения, связанные с пандемией, будут сняты, мы сможем больше общаться лично.

Главное же преимущество программы — что СИБУР не только участвует в решении актуальных для региона социальных задач, но и стимулирует активность самих жителей, создает условия для социального проектирования.

— Может быть, вы назовете какие-то отличительные черты программы?

— Хочу выделить два основных плюса: во-первых, проектами занимаются люди, которые сами с той или иной проблемой сталкиваются и хотят решить ее сами, на своем уровне; во-вторых, все делается коллективно. Проект реализовывать одному сложно. Так что работает команда, которая хочет внести свою лепту, сделать так, чтобы вокруг стало лучше.

— Вы — посол программы в Нижневартовске, значит, знаете все подробности, как стать участником?

— Все достаточно просто. Прежде всего, надо самому определиться, что именно ты хочешь сделать для улучшения жизни в своем районе, городе. А дальше — есть шаблон на сайте (<https://www.formula-hd.ru/>), надо его внимательно изучить, посмотреть, как прописать заявку. Затем — сформулировать проблему, объяснить, как вы собираетесь ее решать, чего



хотите достичь. Составляется план мероприятий, прописывается бюджет. Главное — обозначить понятную, достижимую цель, а не просто рассказать о том, как было бы хорошо, если бы... Не просто: «давайте сделаем мир зеленым», а «давайте очистим вот эту, конкретную территорию, проведем благоустройство».

Есть информация, обучающие материалы, все можно посмотреть. В программе есть критерии. Во-первых, качественные: участники должны описать, каких качественных изменений они хотят достичь. Во-вторых, количественные: например, планируется провести пять субботников, привлечь столько-то людей.

— Какие проекты получают поддержку?

— Их очень много. Я вам две цифры назову: с 2016 года, когда программа «Формула хороших дел» стартовала, было поддержано в нашем регионе около 100 проектов, плюс к тому удалось реализовать 24 межрегиональных проекта.

— В чем смысл вашей работы как посла программы? Объяснять, убеждать, привлекать?

— Многие хотят что-то сделать, но не знают как. Я и должен им это объяснить. Тот, кто подает заявку, должен так сформулировать, чтобы понятно было всем. Чтобы человек прочитал и понял, что хотят сделать.

Также моя задача — оценка конкурсных заявок. Пишу свои комментарии, рекомендации, чтобы дать всесторонний анализ проекта. Я — как внешний специалист, который может со стороны посмотреть, это важно.

— Как вы сами стали участником программы?

— Я подал заявку на спортивное мероприятие — это был турнир по футболу «Коробка». Мне очень понравилось отношение компании СИБУР. Откликались, шли навстречу, во все



вникали. Потом был очень интересный проект «Хорошее настроение — хорошие анализы». Он реализовывался в Нижневартонской окружной детской клинической больнице. Суть понятна: чтобы дети скорее выздоравливали, надо, чтобы у них было хорошее настроение. Мы приходили, играли с ними, разговаривали, рассказывали что-то. Кстати, от гаджетов отвлекали. Учили играть между собой, общаться. И родители нам говорили, что в этот день дети были гораздо спокойнее. Кроме вышеупомянутых — фестиваль «ЗОЖигай», проект по благоустройству заброшенных захоронений ветеранов Великой Отечественной войны.

— А еще какие ваши проекты были поддержаны и реализованы?

— Я бы еще сказал о проекте «С новым годом, с волшебством!» — мы его тоже реализовывали с СИБУРОм. Собирали письма, и от взрослых, и особенно от детей, вешали их на елочку, потом сотрудники читали, выбирали, кому и чем хотят помочь. Дальше — мы ехали к тем, кто о чем-то попросил. Я сначала думал, что у них просто свободное время, а потом понял, что они считают это важным. В нашем мире необходимо генерировать добро.

— Вы, как я понимаю, волонтер с большим стажем?

— Да, я был одним из тех, кто занимался развитием добровольческого движения. Это у нас семейное. Мы с женой были добровольцами на универсиаде в Казани, на Олимпиаде в Сочи, сурдоолимпийских играх в Ханты-Мансийске. Ездили на чемпионат мира по футболу в Калининград, работал там, хотя у нас дочке был годик. Справились. Это образ жизни, и он мне нравится. Сейчас вот сотрудничаю с Центром реабилитации наркозависимых. Главное — не останавливаться.

Андрей Меркулов: «Хорошо, когда работа по душе»

Сегодня на предприятиях СТГ насчитывается более 30 династий, состоящих из 3-4 и более человек. А уж число двоих сотрудников из одной семьи вообще вряд ли поддается подсчету.

Компания стабильно занимает лидирующие места в рейтингах работодателей, уровень заработной платы высок и соответственно требования к кандидатам серьезные. Так что представители династий трудоустраиваются на общих основания — по конкурсу.

Об этом нам рассказал Андрей Борисович Меркулов, механик отдела механо-технологического обеспечения Нижневартовского ГПЗ. Сам он на предприятии уже 16 лет, а его отец, Борис Григорьевич Меркулов, работал на Нижневартовском ГПЗ с момента его основания и до выхода на пенсию в 1996 году. Здесь же трудился и брат его отца, Владимир Григорьевич. А всего династия Меркуловых насчитывает 10 человек.

— Андрей, по существу речь идет даже о двух семьях, вашего отца и его брата...

— Началось все именно с них. Отец мой, Борис Григорьевич Меркулов, и его брат, Владимир Григорьевич, стали первыми в нашей семье, посвятившими свою трудовую деятельность работе на предприятиях нефтегазодобывающей промышленности. В один период вместе работали на Новокуйбышевском НПЗ. Были они специалисты высокой квалификации, на работе их ценили, да и на Нижневартовском ГПЗ помнят и по сей день.

— Давайте о них чуть подробнее...

— Отец у меня 1939 года рождения, его брат, дядя Володя, - 1941-го, и свою карьеру они стали «строить» в конце 60-х на Новокуйбышевском НПЗ. В последующем отца пригласили в пос. Афипский Краснодарского края, и он начал работать на Афипском НПЗ. Там он познакомился со своей будущей женой и моей мамой - Татьяной Петровной. Она работала лаборантом химанализа 3-го разряда.

— Значит, братья расстались?

— Как оказалось, не так уж надолго. В 1974 г. отца по договору пригласили в Нижневартовск на Нижневартовский ГПЗ, который только зарождался, на пуско-наладочные работы. Когда запланированные работы были завершены, ему предложили остаться. Так, в 1975 году он перевез в Нижневартовск маму и моего старшего брата Алексея. Вскоре в город перебрался и дядя Володя, брат отца, вместе с женой Ольгой.

Отец перешел на технологическую установку № 4 старшим оператором на Нижневартовском ГПЗ, мама и дядя с женой также трудились на этом заводе. Работали на НВ ГПЗ: отец — до 1996 года, мать — до 1998-го, дядя — до 2018 года.

— Большие семьи у Меркуловых?

— Большие! У моих родителей нас четверо, а в семье у дяди — десять детей.

— Отца на предприятии уважали?

— Он специалист высокого класса, и его всегда ценили. Он награжден орденом Почета,

более
30
трудо-
вых
династий
СТГ



медалью «За освоение недр и нефтегазового комплекса Западной Сибири». Есть у него знак «Отличника нефтяной и нефтегазовой промышленности», благодарности. У дяди — Владимира Григорьевича — также есть все вышеперечисленные награды, а также почетно-отраслевые грамоты СИБУРа.

Но для меня отец, прежде всего, глава семейства. Всегда направлял, объяснял, что делать, своим примером показывал, как жить.

— Вероятно, поэтому вы и пошли по его стопам...

— И я, и мой старший брат Алексей. Получив специальность в Нижневартовском нефтяном техникуме, он в 1992 году вступил в ряды работников Нижневартовского ГПЗ. Начинать свой путь с работы на должности прибориста по контрольно-измерительным приборам и автоматики. Десять лет трудился в данном направлении. В последующем поступил в вуз. Стал экспертом своего дела. Сейчас он мастер участка, работает в отделе КИПиА, и мы с ним трудимся бок о бок.

— А как ваша трудовая жизнь складывалась?

— В 2004 году появилась возможность, и я устроился машинистом технологических компрессоров на Нижневартовский ГПЗ.

— Вы говорите «появилась возможность» ...

— Да, тут правила строгие, принимают не всех, а сейчас они стали еще жестче. Свою трудовую деятельность я начинал со 2-го разряда. Повышал свою квалификацию согласно требованиям, прошел учебно-курсовый комбинат, окончил Тюменский нефтега-

зовый институт и на данный момент работаю в должности механика в отделе механо-технологического обеспечения.



— Кто еще из вашей семьи продолжает династию?

— Сын Владимира Григорьевича, моего дяди, Роман — он сейчас в компании ООО «СИБУР Тобольск».

Там огромная промышленная площадка, ведутся пуско-наладочные работы. Роман — начальник управления в службе обеспечения бизнеса. Двоюродная сестра

Юлия работает на должности менеджера в АО «НИПИГАЗ». Племянница работала в Центре регионального обеспечения АО «СибурТюменьГаз» в г. Нижневартовске и в 2019 году переводом внутри компании переехала в Москву. Племянник, сын моего родного брата Александра, учится на данный момент в нефтяном техникуме г. Нижневартовска. Практику стабильно проходит на Белозерном ГПЗ и уже успел себя зарекомендовать.

Вероятно, он начнет свою трудовую деятельность на предприятиях СИБУРа.

— Вам нравится в Нижневартовске, на заводе? Нет мыслей куда-то еще перебраться?

— Тут хорошо. Климат, конечно, сложный: летом жарко, зимой до 50 градусов мороза, а температурный режим — одна из главных составляющих технологического процесса. Но сама работа мне по душе. И я чувствую, что нужен здесь. В 2015 году на День работника нефтяной и газовой промышленности я был награжден Благодарностью главы города Нижневартовска. Уверен, что двигаюсь в верном направлении.

11

**человек
в самой большой
династии**

Кадрры будущего



Приток молодых талантливых сотрудников, профессиональный рост начинающих специалистов, преемственность — без всего этого невозможно представить АО «СибурТюменьГаз».

«Общее будущее» молодых специалистов и СТГ базируется на трех китах: профориентация, стажировка, наставничество. Не остается в стороне от работы с молодежью и Профсоюз.

Со школьной скамьи

Стремительное развитие современных технологий диктует необходимость развития компетенций инженеров будущего уже со школьной скамьи. Работа со школьниками в рамках профориентации сфокусирована на популяризации естественных наук и получении компетенций, которые после школы получают развитие в вузе, а затем будут совершенствоваться во время работы на предприятии.

Задача популяризации эффективно решается в рамках программы социальных инвестиций

«Формула хороших дел». Мастер-классы по химии и физике, фестивали науки, научные шоу — все эти яркие мероприятия призваны повысить интерес школьников к этим предметам.

Также совместно с образовательным центром «Сириус» реализуется проект «Гранты СИБУРа», направленный на поддержку одаренных детей из регионов, достигших успехов в сферах химии и инжиниринга, и их социально-профессиональный рост.

Будущие сотрудники

В апреле 2019 году компания запустила программу найма, адаптации и развития «Первый элемент» для выпускников химических и физико-математических направлений, а также широкого пула инженерных и технических специальностей.

У программы амбициозные цели — ежегодно отбирать и нанимать не менее 500 молодых специалистов на начальные производственные позиции на предприятия СИБУРа во всех регионах деятельности компании. Треть нанятых

**Виталий Васильевич
ВОЛКОВСКИЙ,**
оператор
технологических установок
Нижневартовского ГПЗ:

В «СибурТюменьГазе» я работаю с 2015 года, начав свой путь с машиниста технологических компрессоров 5 разряда. Выбрал предприятие, потому что на нем в разное время работали бабушка, дедуш-

ка, мама, а сейчас трудится отец. К тому же мы раньше жили в жилом поселке недалеко от завода, так что с самого детства он как родной. Первые рабочие дни были насыщенными информацией и новыми знакомствами, но коллеги и руководители завода помогли быстро адаптироваться. Работа мне нравится. В Компании есть условия для профессиональ-

ного развития, коллеги доверяют молодым специалистам. За пять лет, работы в Компании, я прошёл путь от машиниста технологических компрессоров 5 разряда, до старшего смены (оператора технологических установок 6 разряда). Теперь сам выступаю наставником для вновь приходящих молодых специалистов.



кандидатов — из ИТ-направления. Специально для программы был разработан собственный узнаваемый дизайн и суббренд, которые были протестированы на представителях целевых аудиторий и отмечены как «эффективные, привлекающие внимание, рождающие желания попробовать себя в программе». За год на программу зарегистрировалось почти 10 000 человек и было проведено 19 очных мероприятий. После каждого мероприятия специалисты СИБУРа мониторят обратную связь от участников и оперативно настраивают процесс, если требуются улучшения.

Помимо участия в программе найма «Первый элемент», еще на этапе обучения в вузе студент может на полгода стать сотрудником компании, пройдя отбор на стажировку.

Стажировка — это шанс попробовать себя в решении практических задач. С первого дня за каждым стажером закрепляется наставник, который помогает ему адаптироваться и встроиться в работу максимально быстро. В обязанностях стажеров много серьезных, ответственных задач: здесь и аналитика рынков, и работа

с клиентами, и подготовка презентационных материалов для руководителей, и много командного взаимодействия. За все это стажер получает достойное, конкурентное вознаграждение, что позволяет почувствовать себя независимым от родителей.

Кандидаты проходят несколько этапов отбора. Это центр оценки в формате деловой игры, где эксперты компании оценивают работу в команде, системное мышление, лидерство и коммуникацию участников, индивидуальное интервью с сотрудником компании с производства и специалистом HR, а также профильные тесты. Длительность программы развития 2 года, и проходит она при поддержке наставника.

Ключевым направлением в кадровой политике СИБУРа является работа на перспективу, с молодой аудиторией. Важно настроить непрерывный процесс профориентации инженеров будущего. Поэтому компания продолжает выстраивание партнерских отношений с будущими коллегами, разрабатывать совместные программы со школами и вузами. В частности, для газоперерабатываю-

Неоспоримое преимущество предприятия в том, что есть возможность стажировок в качестве механика установки, начальника установки, инженера-технолога производства. Параллельно с работой можно совершенствоваться вне основной деятельности. Например, участвовать в слёте молодых специалистов или конкурсах профессионального мастерства. В свое время я становил-

ся призером в конкурсе профессионального мастерства на заводе; занимал 1 место в научно-технической конференции АО «СибурТюменьГаз». Уже третий год являюсь капитаном команды КВН, выступаем на корпоративном фестивале.

В компании планирую развиваться, достичь уровня знаний и компетенций, которые позволят занять позицию ИТР. Хочу начать с пози-

ции начальника установки. Но на достигнутом останавливаться не буду. Ведь как сказал Паскаль: «Суть человеческого естества — в движении. Полный покой означает смерть». Молодым специалистам советуем не сидеть на месте и двигаться вперед. Тогда вас ждет успех в карьере. А компании это позволит оставаться лидером, и на российском рынке, и на мировой арене нефтехимии.



щих заводов СИБУРа в ХМАО и ЯНАО — группы предприятий «СибурТюменьГаз» — готовят будущих сотрудников ряд ведущих ВУЗов страны — Тюменский индустриальный университет, Уфимский государственный нефтяной технический университет, Сибирский государственный университет, Национальный исследовательский Томский государственный университет, Дальневосточный федеральный университет. В большинстве этих учебных заведений запущены целевые программы обучения. Студенты учатся по профильной для компании программе и в то же время получают рабочую профессию. С начала 2019 года на предприятии «СибурТюменьГаза» было принято более 50 молодых специалистов.

Кроме работы с ВУЗами, «СибурТюменьГаз» продолжает развивать сотрудничество со средне-специальными учебными заведениями (ССУЗы) — Муравленковским многопрофильным колледжем (ЯНАО) и Нижневартовским нефтяным техникумом (ХМАО). В прошлом году с Муравленковским колледжем была реализована программа дуального обучения, были приняты 6 студентов на стажерские ставки. Кроме того, студенты ССУЗов регулярно проходят практику на газоперерабатывающих заводах СИБУРа. В 2109–2020 учебном году на предприятиях «СибурТюменьГаза» прошли практику более 300 студентов. Также, эксперты компании рецензируют дипломные работы студентов и присутствуют на защитах выпускной-квалификационной работы.

— Мы сотрудничаем с СИБУРОм, причем, плодотворно. Наши студенты, которые получают образование по специальностям в области газопереработки, при условии, что они покажут хорошие результаты на экзаменах, могут рассчитывать на трудоустройство в успешной компании. Кроме того, СИБУР помогает нам



с оборудованием для обучения студентов прикладным навыкам, — отметил директор нефтяного техникума Нижневартовска, кандидат экономических наук Анатолий Шавырин.

Профессиональный рост

Задача работы с молодыми специалистами уже на предприятии — помочь новым сотрудникам освоиться и дать возможности для профессионального роста. «В первые дни за мной был закреплен наставник. В период испытательного срока, а он длится три месяца,

адаптироваться в коллективе помогли все: кто словом, кто делом,» — рассказывает Евгений Герасимов, ведущий специалист по социальному развитию профсоюзной организации «СибурТюменьГаз», член молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России.

Огромную роль в жизни молодежи СТГ играют профсоюзная организация и молодежное движение. Конкурсы профессионального мастерства, слеты молодых специалистов, спортивные мероприятия, КВН, — вот лишь небольшой перечень повседневных дел молодежных активистов.

«Я всегда говорил, что участие в жизни общества и предприятия — важно. Это позволяет больше узнавать, заводить новые знакомства. Это бесценный опыт общения, который обязательно пригодится в будущем, — считает Евгений Герасимов (на фото). — Сейчас Молодежное движение в компании переживает перезагрузку. Изменяются подходы в работе, большой акцент делается на вовлеченность молодых специалистов, на их саморазвитие. Мы в начале большого и интересного пути. Каждый может предлагать инициативы и улучшать благодаря им свою жизнь и жизнь окружающих. Искренне верю, что в будущем всех активистов ожидают амбициозные проекты».



ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ!

#НГСП

#КТОЕСЛИНЕМЫ

#ПРОФСОЮЗБУДУЩЕГО

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

