

НГСП



Общероссийский профессиональный союз
работников нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства

ИНФОРМ

№ 5 (248) ноябрь 2020 года

Главное

Административная
реформа:
из «карающего»
режима
в «упреждающий»

Равнение на лучших

«Молодежь —
это не только
будущее
профсоюза,
но и его успешное
настоящее»

Твои люди, Профсоюз!

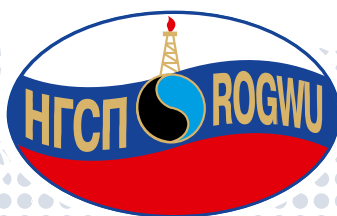
Задача
Профсоюза —
доносить
информацию
до каждого

Ветераны

«Положительные
сдвиги видны,
но и задач
много»



ЕДИНАЯ ОТРАСЛЬ – ЕДИНЫЙ ПРОФСОЮЗ



НАС БОЛЕЕ

1 210 000

ЧЕЛОВЕК



Дорогие друзья, уважаемые коллеги!

Вот и завершается 2020 год, который выдался весьма непростым. Хотя, на мой взгляд, простых в нашей работе и не может быть. Изменения в социально-экономической ситуации, регуляторная «гильотинизация» законодательства, угроза введения новых санкций по отношению к России — все это заставляет Профсоюз постоянно быть начеку, быть готовым отстаивать права Человека Труда.

В этом году неприятных сюрпризов добавила сложная эпидемиологическая ситуация. Нам пришлось на ходу учиться проводить запланированные совещания и мероприятия в видеорежиме, работать дистанционно. Мы принимали оперативные меры по обеспечению безопасности и здоровья членов Профсоюза, контролировали их исполнение работодателями. Могу с полной уверенностью сказать, что Профсоюзу, всем его структурным подразделениям удалось достойно решить все возникшие проблемы.

Более подробную информацию об итогах проведенных мероприятий, новом накопленном опыте по основным направлениям деятельности Профсоюза вы получите из материалов, опубликованных в рубрике «Главное».

Главное — VIII Съезд Нефтегазстройпрофсоюза России состоится. В связи с вводимыми в Москве и регионах России ограничениями, вызванными ухудшением эпидемиологической обстановки, мы будем вынуждены провести его в несколько этапов, первый из которых пройдет до 10 декабря 2020 года в заочной форме, что соответствует действующему законодательству.

Второй этап Съезда Профсоюза, который мы, в случае окончательного снятия всех ограничений, проведем в очном формате, запланирован на апрель–май 2021 года.

Самое важное на сегодня — крепкого здоровья все нам, а также нашим близким и родным!



- 1 Слово редактора
- 2 Содержание

Главное

- 4 Поздравление с 30-летием Профсоюза от Совета ветеранов
- 6 Отраслевое соглашение должно распространяться на всю отрасль
- 10 Организационно-профсоюзная работа в новых условиях
- 16 «Профсоюзы должны стать консолидирующей силой и защитником интересов молодежи»
- 22 Административная реформа: из «карающего» режима в «упреждающий»
- 28 Профсоюз на защите прав

Равнение на лучших

- 34 ГТО и здоровье сотрудников как часть корпоративной культуры
- 38 Восхождение на Казбек: «газовик не название, газовик — это звание»
- 44 «Молодежь — это не только будущее профсоюза, но и его успешное настоящее»

Юбилеи

- 48 Коми республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России — 80 лет!



Журнал «НГСП-информ»
Выпуск № 5 (248), ноябрь 2020 года
Дата выхода 20 ноября 2020 года

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

Главный редактор:
Александр Корчагин

Тираж: 3 000

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



28

Твои люди, Профсоюз

- 50 Задача Профсоюза — доносить информацию до каждого
- 51 «Принцип равного труда должен соблюдаться для всех работников»

Ветераны

- 52 «Положительные сдвиги видны, но и задач много»
- 54 От мастера до генерального директора — с заботой о работниках
- 56 Обучение молодого поколения — дело всей жизни

История вопроса

- 58 Отцы и дети:
история одной фотографии



38



48



58

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



**Дорогие друзья, коллеги,
ветераны профсоюзного движения!**

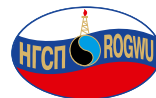
От имени совета общественной организации ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России и от себя лично поздравляю с 30-летием нашего Профсоюза!

Общероссийский профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства выстоял и закалился в тяжелейших испытаниях новейшей истории России и за эти годы с честью прошел трудный путь своего становления, роста и развития.

Сегодня Нефтегазстройпрофсоюз России является одним из самых влиятельных и крупных производственных профсоюзов страны. С его мнением считаются коллеги и социальные партнеры, представители всех ветвей власти.

Главными задачами Профсоюза всегда были и остаются достойный уровень жизни трудящихся, связанный с повышением заработной платы и гарантиями ее





своевременной выплаты, стабильная занятость, безопасные условия труда, предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

Наш Профсоюз сумел достойно пройти все испытания. Прделана немалая работа, чтобы обеспечить то, что мы имеем сейчас. Пусть же и следующие поколения профсоюзного актива Нефтегазстройпрофсоюза России с честью продолжают славные традиции, заложенные их предшественниками!

Желаю дальнейшего развития, стабильности, финансового благополучия Профсоюза, достигать всех намеченных целей.

С праздником вас, дорогие друзья! Счастья и крепкого здоровья всем вам, вашим семьям, родным и близким!

Председатель общественной организации ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России

Владимир Бабкин





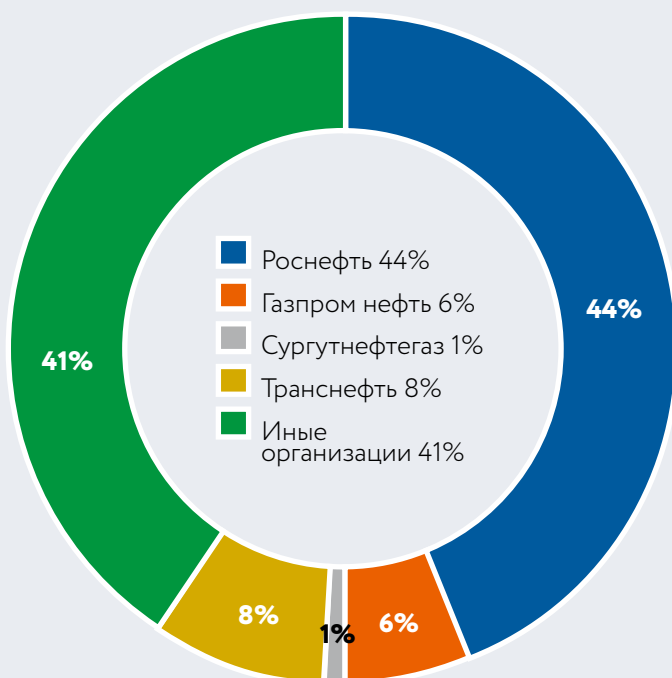
Отраслевое соглашение должно распространяться на всю отрасль

Для Нефтегазстройпрофсоюза России защита социально-трудовых прав и экономических интересов работников нефтегазовой отрасли и обеспечение достойного уровня их жизни были и остаются одними из приоритетных направлений. Отраслевое соглашение — документ, который на федеральном уровне служит надежной основой для обеспечения такой защиты трудящихся.

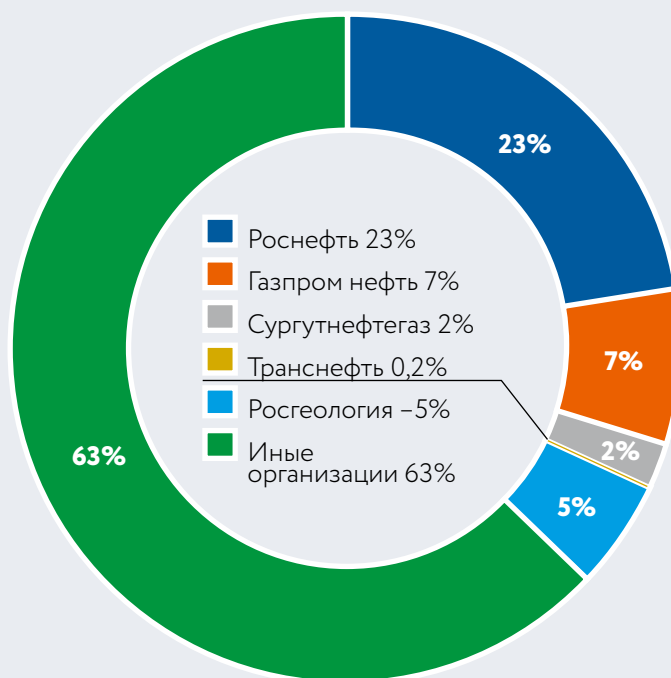
В 2016–2020 годах Профсоюз, принимая во внимание экономическую, социальную и политическую ситуацию в стране, совершенствовал и наращивал работу в рамках социально-экономического направления деятельности, в том числе и через осуществление контроля за соблюдением Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

ОТКАЗЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИСОЕДИНИТЬСЯ К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ

Количество организаций, направивших отказ в период действия Отраслевого соглашения 2017–2019 годов



Количество организаций, направивших отказ в период действия Отраслевого соглашения 2020–2022 годов



Значимость Отраслевого соглашения как ведущего отраслевого акта социально-трудовой направленности отмечают и наши социальные партнеры в отрасли. Так, заместитель Министра энергетики РФ Анастасия Бондаренко подчеркивает, что «...Отраслевое соглашение – это тот камень, вокруг которого отрасль может и должна консолидироваться». Настало время собирать камни, а не разбрасывать их – поворачиваться лицом к политике защиты

интересов наших работников, справедливо напомнила она.

«Мы со стороны министерства призываем компании обязательно консолидироваться в этом процессе. И будем поддерживать работу Нефтегазстройпрофсоюза России и Объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности», – уточнила замминистра.

О важности Отраслевого соглашения говорит и Павел Завальный, председатель

Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, председатель комитета Госдумы по энергетике: «Отраслевое соглашение, отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений – уникальные инструменты, позволяющие оперативно решать самые сложные социальные проти-

тарифное соглашение. С тех пор вновь заключаемые отраслевые соглашения охватывали все больший и больший круг жизненно необходимых для трудящихся вопросов, появлялись новые разделы, отражающие происходящие изменения в социально-экономической жизни страны – например, по социальным гарантиям работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями, по дополнительным гарантиям для лиц, работающих на Севере, по работе с молодежью. На сегодняшний день действует уже 13-е отраслевое соглашение.

2019 год стал, по существу, годом переговоров Нефтегазстройпрофсоюза России с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности по подготовке проекта Отраслевого соглашения на очередной период.

Первая фаза работы по подготовке проекта Отраслевого соглашения началась еще в апреле 2019 года с проведения конференции по вопросам социального партнерства. В ней участвовали представители Министерства энергетики, Министерства труда, крупных компаний нефтегазового комплекса, крупных отраслевых профсоюзов и структурных организаций нашего Профсоюза. И, подводя итоги конференции, можно с уверенностью сказать, что основная ее цель была достигнута: совместно с социальными партнерами были определены подходы к будущему Отрасловому соглашению. После чего, в соответствии с выработанным планом, была проведена целая серия консультаций с представителями крупных работодателей нефтегазовой отрасли и представителями профсоюзных организаций. В итоге только от структурных организаций Профсоюза поступило более 80 предложений по изменению текста Отраслевого соглашения. Основные вопросы, впрочем,



Анастасия Бондаренко, статс-секретарь – заместитель министра энергетики

воречия в трудовых коллективах. Его положения являются основой для заключения коллективных договоров на предприятиях отрасли».

Если говорить об истории вопроса, то практическая реализация социального партнерства через заключение отраслевых соглашений началась для Профсоюза фактически с момента его основания, с 1992 года, когда было заключено первое Отраслевое

как и всегда, касались систем оплаты труда, структуры заработной платы, в том числе видов компенсационных и стимулирующих выплат, применяемых в компаниях, индексации заработной платы, размеров выплат в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

Одновременно с проведением консультаций начала свою активную работу Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, проведя несколько раундов коллективных переговоров, встреч и консультаций. 11 декабря 2019 года в присутствии Министра энергетики Александра Новака состоялось подписание Отраслевого соглашения на 2020–2022 годы.

Если сравнивать новое и ранее действующее Отраслевое соглашение, то необходимо подчеркнуть, что в нем появилось два новых раздела: гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом; гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста. Также получили развитие вопросы организации и оплаты труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций, обеспечения занятости, улучшения условий охраны труда. Особое внимание в Соглашении уделяется повышению эффективности деятельности компаний отрасли и закреплению квалифицированных специалистов в них.

В качестве одной из важнейших стратегических задач, решаемых при подготовке проекта Отраслевого соглашения, стала задача распространения этого документа на максимальное число работодателей отрасли. И Профсоюзу удалось достигнуть успехов в этом направлении — в 2020 году почти в полтора раза удалось сократить количество компаний, отказавшихся присоединиться к Отраслевому соглашению. Был, к примеру, налажен конструктивный диалог с компани-

ей Транснефть. Явно наметились позитивные сдвиги по присоединению ряда предприятий, входящих в компании Газпром нефть и Роснефть. Количество отказов сократилось по Роснефти — на 67%, по Газпром нефти — на 12,5%, по Транснефти — на 98%.

К сожалению, пока не все организации отрасли присоединились к Отраслевому



Павел
Завальный,
председатель
комитета
Госдумы
по энергетике

соглашению в полном объеме. Есть и такие, которые пожелали участвовать в нем на условиях временного приостановления действия отдельных его пунктов. И Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, соглашаясь с этими пожеланиями, посчитала, что это только первый шаг на пути к выполнению такими организациями Отраслевого соглашения в будущем в полном объеме.

Организационно-профсоюзная работа в новых условиях



От грамотно выстроенной организационно-профсоюзной работы не в последнюю очередь зависит, насколько эффективно в Профсоюзе будут организованы защита социально-трудовых прав и экономических интересов членов Профсоюза, коллективные мероприятия и действия, информационная составляющая в работе, переговорный процесс с работодателями и многое другое.

В отчетном периоде главное внимание в области организационно-профсоюзной работы уделялось построению эффективной структуры Профсоюза, обучению профсоюзных кадров и актива, молодежной политике, поискам дополнительных мер по мотивации членства в Профсоюзе.

Результат этой работы — сохранение стабильного числа работающих членов Нефтегазстройпрофсоюза России, тогда как целый ряд отраслевых профсоюзов, входящих в структуру ФНПР, за последние пять лет значительно потеряли в численности (см. таблицы).

За последние пять лет было создано 111 первичных профсоюзных организаций, впервые принято в члены Профсоюза 406 107 работающих и учащихся.

Немаловажным фактором для сохранения численности членов Профсоюза стала программа преференций «Моя профсоюзная карта»: она позволяет получать скидки на товары и услуги, бонусы и различные преференции с помощью электронной профсо-

юзной карты и, главное — направлена на повышение мотивации профсоюзного членства.

По состоянию на 1 ноября 2020 года направлены заявки на выпуск 400 000 электронных профсоюзных карт.

Большое внимание уделяется информированию участников программы о новых партнерах, специальных предложениях, различных акциях. Информация доводится различными способами (страница программы на сайте Профсоюза, система личных кабинетов, социальные сети, еженедельная электронная газета и ее ежемесячный специальный выпуск, журнал). Специально для программы разработано мобильное приложение.

Программа доказала свою успешность в профсоюзных организациях, присоединившихся к программе: отмечается позитивная динамика профсоюзного членства, растет удовлетворенность работой профсоюзной организации.

2020 год в связи с пандемией коронавирусной инфекции серьезно ограничил организационно-профсоюзные мероприятия и внес важные коррективы в работу Профсоюза в целом.

Начиная с 2015 года в Уставе Профсоюза была закреплена возможность заочного принятия решения по определенному кругу вопросов выборными органами, и такое голосование неоднократно проводилось Президиумом Российского Совета профсоюза. Но заочное голосование по вопросам компетенции Российского Совета профсоюза не применялось вплоть до апреля 2020 года, когда Нефтегазстройпрофсоюз России и его организации на местах были вынуждены проводить большую часть заседаний выборных органов в удаленном онлайн-режиме с использованием средств телекоммуникационной связи либо принимать оперативные решения в заочной форме.

Основные направления организационно-профсоюзной работы:

- совершенствование структуры Профсоюза для реализации социального партнерства на различных уровнях и более эффективной защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза, поддержка каждой профорганизации, повышение их имиджа, оптимизация структуры в регионах, создание новых профсоюзных организаций, качественное проведение заседаний выборных профсоюзных органов;
- организация работы с молодежью, привлечение ее в ряды Профсоюза, подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми, совершенствование факторов мотивации профсоюзного членства;
- повышение компетентности и профессионализма профсоюзных кадров и актива через изучение положительного опыта работы профсоюзных организаций, организационная и методическая помощь профсоюзным организациям по повышению эффективности обучения, подготовка методических пособий по соответствующим направлениям профсоюзной деятельности.





Численность работающих членов Профсоюза (человек)

1.1.2016	1.1.2017	1.1.2018	1.1.2019	1.1.2020
967 310	967 232	971 152	965 165	964 969

Таким образом, за прошедший период число работающих членов Профсоюза уменьшилось всего на 2341 человека, или на 0,24%, что находится в пределах статистической погрешности.

Численность работающих членов Профсоюза в объединенных первичных и первичных профсоюзных организациях, непосредственно входящих в структуру Нефтегазстройпрофсоюза России

1.1.2016	1.1.2017	1.1.2018	1.1.2019	1.1.2020
59 463	60 743	58 720	60 748	60 876

Всего численность членов Профсоюза в объединенных первичных и первичных профсоюзных организациях, непосредственно входящих в структуру Нефтегазстройпрофсоюза России, увеличилась на 1413 человек.

Так, согласно решению Президиума Российского Совета профсоюза, с 6 по 22 апреля 2020 года заседания постоянных комиссий Российского Совета профсоюза и Методического совета Профсоюза, Российского Совета профсоюза и его Президиума были проведены заочно. Материалы и ссылки на видео выступлений по повестке дня направлялись по электронной почте. После того как участники ознакомились с документами, было организовано заочное голосование: заполненные бюллетени они пересылали по электронной почте. Заседание Молодежного совета Профсоюза состоялось онлайн на одной из платформ для видеоконференций.

Кроме того, в период действия ограничительных мер регулярно проходили видеосовещания Председателя Профсоюза с председателями территориальных и межрегиональных профсоюзных организаций.



Во время этих совещаний вновь поднимался вопрос организационной структуры Профсоюза — острая ситуация с деятельностью территориальных профсоюзных организаций, в которых снижается численность членов Профсоюза, в аппаратах не хватает необходимых специалистов. Принимаемые дополнительные меры по активизации работы территориального звена Нефтегазстройпрофсоюза России должного влияния на улучшение их работы пока не оказывают.

Пандемия коронавирусной инфекции повлияла и на отчетно-выборную кампанию: конференции проводились в видеорежиме либо через заочное голосование. Чтобы закрепить подобную практику в нормативных документах, Президиум Российского Совета профсоюза 10 сентября 2020 года внес изменения в «Регламент подготовки и проведения общего собрания

Численность работающих членов Профсоюза в межрегиональных профсоюзных организациях (человек)

	1.1.2016	1.1.2017	1.1.2018	1.1.2019	1.1.2020
«Газпром профсоюз»	293 220	290 271	290 559	295 515	295 289
МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»	122 772	124 629	126 097	123 041	121 636
МПО ПАО «НОВАТЭК»	7 499	7 656	9 784	11 093	12 397
МПО ПАО «НК «Роснефть»	109 268	123 496	150 086	152 887	156 197
«СИБУР Профсоюз»	18 055	16 814	18 773	18 719	19 224
Татнефть Профсоюз	96 458	92 466	88 272	86 087	88 005

Численность членов Профсоюза, объединяемых межрегиональными профсоюзными организациями, выросла на 45 476 человек.

Численность работающих членов Профсоюза в территориальных профсоюзных организациях (человек)

	1.1.2016	1.1.2017	1.1.2018	1.1.2019	1.1.2020
Астраханская областная	989	855	853	855	854
Республиканская Башкортостана	41202	34224	19250	19372	18219
Волгоградская территориальная	7135	6872	7680	7819	8048
Коми республиканская	5618	5333	4797	4245	5127
Краснодарская краевая	15170	15230	11864	13267	12441
Территориальная Москвы и Московской области	6650	6078	6585	6503	5930
Новоуренгойская районная	4093	4203	4210	3189	3179
Омская областная	3883	7208	7195	7078	7094
Оренбургская областная	1432	1375	1472	1440	1460
Пермская областная	2844	2675	2705	2647	2676
Территориальная Санкт-Петербурга и Ленинградской области	6329	6611	6572	7607	6019
Самарская областная	7440	8739	8354	8601	8170
Саратовская областная	3403	3094	2738	2077	1922
Ставропольская краевая	775	512	504	501	434
Сургутская районная	101975	100766	100216	99909	99229
Татарстанская республиканская	10164	9936	9377	9742	9010
Томская территориальная	8181	6575	5510	4696	4008
Тюменская областная	20736	22079	21735	13276	13515
Якутская республиканская	4398	4507	4361	4208	4010

Численность работающих членов Профсоюза, которые учитываются территориальными профсоюзными организациями, снизилась за это время на 46 741 человек, а количество самих территориальных организаций сократилось с 26 до 19.



(конференции) профсоюзной организации «Нефтегазстройпрофсоюза России» и уточнил особенности проведения общих собраний (конференций) с использованием технологий видеосвязи.

Из-за запрета на проведение в Москве массовых мероприятий запланированные обучающие семинары были проведены в дистанционном формате. Профсоюз приложил максимум усилий, чтобы изменение формата семинаров не привело к потере качества обучения. Система дистанционного обучения предполагает загрузку на сервер видеолекций спикеров, презентаций, ме-



тодических материалов, тестовых заданий. Специально для семинаров свои выступления записали ведущие российские эксперты в области социально-трудовых отношений, нефтегазовой отрасли, преподаватели-практики экономических, финансовых и правовых знаний.

Члены Российского Совета профсоюза отметили своевременность перехода на дистанционное обучение. При этом они особо подчеркнули, что после проведения масштабного обучения в подобном формате нужна обратная связь от слушателей для дальнейшего совершенствования такого метода.



«Профсоюзы должны стать консолидирующей силой и защитником интересов молодежи»

«Единственная настоящая роскошь — роскошь человеческого общения»

Антуан де Сент-Экзюпери



Молодежная политика занимает важнейшее место в деятельности Профсоюза. Ведь молодежь должна быть не только организатором и участником культурно-массовых мероприятий, она должна стать драйвером развития и достойным будущим Профсоюза, быть вовлечена в коллективные переговоры, заниматься правовыми вопросами, охраной труда, мотивировать других так же активно участвовать в профсоюзной работе.

Как молодежь представляет себе Профсоюз будущего? Нынешний состав Молодежного совета Профсоюза собрал разные точки зрения и делится ими с читателями.

1. Какие современные технологии, на ваш взгляд, должны использоваться в профсоюзной деятельности?



Алексей Коганов,
член Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России,
экономист отдела

материально-технического

обеспечения ООО «Саратоворгсинтез»:

— На мой взгляд, социальные сети и мессенджеры помогают наиболее эффективно решать задачи Профсоюза. В них легче консо-

лидироваться для решения конкретных задач. Проблемы территориальной удаленности членов Профсоюза сводятся на нет. Легче подключить в общение экспертов для адресного решения вопросов. Видеозвонки позволяют проводить переговоры и совещания, убыстряя весь процесс и делая его удобнее.



Дмитрий Несмин,
заместитель председателя
Молодежного совета
Нефтегазстройпрофсоюза
России, специалист отдела
развития корпоративной

культуры и молодежной политики управления
по работе с персоналом, председатель молодежного комитета ПАО «Татнефть»:

— Современному Профсоюзу нужно изменить подход к распространению информации, использовать различные мобильные приложения, социальные сети. Профсоюз должен стать своего рода сервисом для работников, в который можно обращаться для получения широкого спектра услуг — в первую очередь, по защите своих прав и интересов.

2. Способен ли Профсоюз существовать исключительно в цифровом мире, без проведения собраний в очном режиме и общения с членами Профсоюза вживую?



Иван Сердитов,
заместитель председателя
Молодежного совета
Нефтегазстройпрофсоюза
России, главный технический инспектор труда Коми

республиканской организации Профсоюза:

— Однозначно нет. Какие-то аспекты профсоюзной жизни реально перенести в цифро-



вой мир. Бумажная работа, рутинные рабочие совещания, координация работы команды во время реализации каких-либо проектов легко осуществляются удаленно при помощи современных технологий. Но основная задача Профсоюза — работа с людьми, диалог с работодателем, ее нельзя «оцифровать» без ущерба результату. Живое общение позволяет установить контакт с человеком, понять его проблемы, мотивацию, убедить в чем-либо.



Алексей Коганов,
член Молодежного совета
Нефтегазстройпрофсоюза
России, экономист
отдела материально-технического обеспечения

ООО «Саратоворгсинтез»:

— Работу Профсоюза трудно представить исключительно в цифровом режиме, без проведения собраний, без душевного общения с членами Профсоюза, без вовлечения в проблемы работников и поиска их решений в горячих спорах. На мой взгляд, не нужно выбирать между полной цифровизацией или полным отказом от цифровизации — это две крайности. В настоящее время грамотно интегрировать цифровые процессы в повседне-



ную работу является главной амбициозной задачей каждого профсоюзного руководителя. Молодежь как двигатель прогресса постоянно агитирует более старшее поколение взглянуть на мир их глазами, а старшее поколение напоминает молодым о правилах и традициях.

3. Изменились ли за последнее время методы вовлечения людей в Профсоюз, какие новые подходы могут быть в этой сфере?



Евгения Симонова,
член Молодежного совета
Нефтегазстройпроф-
союза России, член комис-
сии по молодежной работе
профсоюзного комитета

ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь»:

— Считаю, что да, методы изменились. Вот у нас на предприятии активно используют мобильное приложение «Профсоюз — это

МЫ». Они сразу видят все плюсы профсоюзного членства. Думаю, что все новые подходы будут связаны с технологиями. Мир меняется, и профсоюзы не отстают: они всегда идут в ногу со временем.



Екатерина Максимова,
член Молодежного совета
Нефтегазстройпроф-
союза России, электромон-
тер по ремонту и обслужи-
ванию электрооборудования

АО «Сызранский НПЗ»:

— Сейчас все больше работников вступают в Профсоюз не потому, что «кто-то сказал так сделать», а более осознанно. Понимание, что Профсоюз — это не просто «плюшки», а в первую очередь защита, стабильность, охрана труда, здоровье — само служит аргументом для того, чтобы стать его членом.



Анастасия Громадская,
член Молодежного совета
Нефтегазстройпрофсоюза
России, ведущий инженер
ОМТО ООО «Волжские
тепловые сети»:

— Одним из главных факторов, который заставляет выходить из Профсоюза, является неверие работников в стремление и возможность профсоюзных структур отстаивать их интересы. Но зачастую это происходит из-за того, что члены Профсоюза плохо информированы о деятельности профкомов. Главная задача — сделать так, чтобы общественность видела конкретные осязаемые результаты. Немаловажно широкое информирование людей как об успехах (например, об удачно проведенной акции, положительно решенных судебных делах по защите социально-трудовых и законных интересов членов Профсоюза, бесплатном консультировании по различным областям права), так и о трудностях во взаимодействии с работодателем в возникающих трудовых спорах, конфликтных ситуациях.



Елена Захарченко,
член Молодежного совета
Нефтегазстройпрофсоюза
России, руководитель
группы отдела главного
энергетика, члена молодежно-

го совета ППО АО «ГалоПолимер Пермь»:
— Сегодня, когда развитие бизнеса оказывается выше важности сотрудника, основными мотивами для профсоюзного членства являются защита своих прав, желание ощущать социальную безопасность, а также самореализоваться. В связи с этим одним из главных методов вовлечения должна быть открытость и активная информационная деятельность. Несмотря на публикации и наличие групп в социальных сетях, большинство людей



не знает о деятельности профсоюзов. Людям не хватает понимания, что в Профсоюзе находятся такие же люди, как и они сами, и что только совместная деятельность способна привести к глобальным результатам.

4. Соответствует ли имидж Профсоюза современному миру?



Алена Хлобыстина,
заместитель председа-
теля Молодежного совета
Нефтегазстройпроф-
союза России, помощник
председателя МПО ПАО

«НК «Роснефть», координатор молодежного направления МПО ПАО «НК «Роснефть»:
— Имидж, а еще шире репутация — это тот образ, который мы создаем Профсоюзу. Мы должны добиваться заинтересованности молодых работников в членстве в Профсоюзе. Усиление авторитета Профсоюза среди со-



временной молодежи — это большой фронт работ, масштаб которого все мы не осознаем пока в полной мере. Необходимо постоянно улучшать и повышать информированность о деятельности Профсоюза, прежде всего — в целевых молодежных аудиториях, используя для этого современные медиаресурсы и технологии. В этом направлении нашей работы я вижу большие перспективы.



Анастасия Громадская,
член Молодежного совета
Нефтегазстройпрофсоюза
России, ведущий инженер
ОМТО ООО «Волжские
тепловые сети»:

— К сожалению, имидж Профсоюза как социального отдела предприятия, унаследованный с советских времен, отталкивает работников. Многие люди недооценивают их силу, но они явно неправы. Для повышения значимости профсоюзной организации ее лидеры обя-

заны заботиться о гласности в своей работе. Она должна быть открытой, а финансовая деятельность — прозрачной. И еще непременным условием создания привлекательности первичной профсоюзной организации является авторитет, престиж профсоюзного лидера, о котором каждый председатель профсоюзной организации должен заботиться постоянно и целенаправленно.



Елена Захарченко,
член Молодежного совета
Нефтегазстройпрофсоюза
России, руководитель
группы отдела главного
энергетика, члена молодежно-

го совета ППО АО «ГалоПолимер Пермь»:
— Современный мир очень быстро меняется. И важность человека снова выходит на первое место. Очень большим плюсом является представление услуг от Профсоюза: дисконтные программы (электронный профсоюзный билет), бесплатные юридические консультации и пр. Все это положительно влияет на имидж Профсоюза в современном мире.

5. Что нужно изменить в имидже Профсоюза, чтобы оставаться в тренде, отвечать современным запросам молодежи?



Евгения Симонова,
член Молодежного совета
Нефтегазстройпроф-
союза России, член комис-
сии по молодежной работе
профсоюзного комитета

ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь»:
— Для того чтобы оставаться в тренде, Профсоюз должен учитывать интересы всех возрастных групп. Для этого нужна ориентированность разных источников



информационного потока по целевым группам. Быть в тренде — это всегда своевременно предоставлять информацию. В топе оказывается тот, кто первым дает информацию — правдиво и на актуальные темы.



Елена Захарченко,
член Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России, руководитель группы отдела главного энергетика, члена молодежного совета ППО АО «ГалоПолимер Пермь»:

— Необходимо быть мобильным и открытым миру. Большинство молодежи основное время проводят в социальных сетях, в связи с этим стоит развивать направления именно в социальных сетях («ВКонтакте», Facebook, Instagram и пр.). Чтобы быть в тренде, Профсоюзу следует стать ближе к своим членам. Допустим, снимать жизнь профсоюза через сториз, показывать работу в реальном времени, а не только использовать площадку соцсетей в качестве информационного портала.



Анастасия Громадская,
член Молодежного совета Нефтегазстройпрофсоюза России, ведущий инженер ОМТО ООО «Волжские тепловые сети»:

— За достойную зарплату и социальные гарантии, за достойную жизнь сегодня надо бороться. Именно профсоюзы должны стать консолидирующей силой, защитником и выразителем интересов молодежи. Молодые люди будут вступать в Профсоюз. Но нужно изменить профсоюзные установки и подходы. Профсоюзам надо изменить свою культуру и процедуры, поддерживать полную вовлеченность молодых людей в профсоюзное движение, обеспечивать молодым профсоюзникам адекватное обучение навыкам руководства, процесса принятия решений и стратегии организации. С помощью профсоюзных инструментов молодые люди должны развивать свои soft-skills: эмоциональную грамотность, творческое мышление, быстроту и гибкость, знание и понимание ситуации. Профсоюзы могут стать для людей островком надежности в быстро меняющемся и нестабильном мире.

Административная реформа: из «карающего» режима в «упреждающий»

Правительство Российской Федерации, проведя оценку действующих нормативных правовых актов, разработанных и введенных в действие в период существования СССР и РСФСР, решило применить так называемую «законодательную гильотинизацию».

План мероприятий – «дорожная карта» по реализации механизма «регуляторная гильотина» был определен постановлением Правительства РФ от 29 мая 2019 года № 4714п-ПЗ6.

Дмитрий Медведев – на тот момент глава Правительства РФ – поручил Минюсту подготовить проект правительственного постановления о признании утратившими силу или недействующими на территории России правовых актов СССР и РСФСР с 1 февраля 2020 года. Предполагалось, что под «регуляторную гильотину» попадет более 20 тыс. устаревших правовых актов. Федеральные ведомства при необходимости должны внести свои предложения о дополнении перечня или исключении из него отдельных актов.

Рабочие группы по реализации механизма «регуляторной гильотины», в том числе рабочая группа в сфере трудовых отношений и охраны труда, были сформированы на заседании подкомиссии по совершенствованию контрольных (надзорных) и разрешительных функций федеральных органов исполнительной власти при Правительственной комиссии по проведению административной реформы.





Главный технический инспектор труда Профсоюза и главный правовой инспектор труда Профсоюза вошли в состав экспертных групп при Правительственной комиссии по проведению административной реформы, в том числе в рабочую группу в сфере трудовых отношений и охраны труда.

Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с отраслевыми профсоюзами уже дали свои предварительные предложения: какие нормативные правовые акты нужно актуализировать, какие, уже устаревшие – отменить, а какие – сохранить действующими.

Изменения затронут практически все отрасли. Так как в первую очередь под «гильотину» пойдут системы нормирования

и контроля, то действие реформы больше всего коснется наиболее «зарегулированных» сфер:

- транспортную;
- экологическую;
- санэпидемнадзор;
- промышленную безопасность;
- ветеринарию.

Для некоторых отраслей (атомной энергетики, авиастроения и других) будет сохранен жесткий контроль. Ряд сфер «гильотина» не затронет вовсе: отрасли налогового, таможенного, финансового регулирования.

31 июля 2020 года Владимир Путин подписал два ключевых Федеральных закона: о государственном и муниципальном контро-

ле (№ 248-ФЗ) и об обязательных требованиях в Российской Федерации (№ 247-ФЗ). Они тесно связаны друг с другом — благодаря им с 1 января 2021 года заработает новая система контрольно-надзорного законодательства. Грядущие обновления ждут почти все виды надзора, в том числе в области трудового законодательства, промышленной безопасности, природоохранной деятельности и санитарного надзора.

Закон о государственном и муниципальном контроле устанавливает базовые требования механизма «регуляторной гильотины». Его реализация позволит избавиться от изживших себя, избыточных, необоснованных требований и перевести контрольно-надзорную деятельность из «карающего» режима в «упреждающий».

Закон о государственном и муниципальном контроле кроме всего прочего устанавливает принципы, по которым будет определяться минимально необходимое количество проверок в зависимости от категории риска деятельности предприятия по каждому виду надзора. Как и сейчас, в отношении лиц, отнесенных к категории низкого риска, плановые проверки проводиться не будут вовсе. Это позволит органам надзора не «кошмарить» весь бизнес, а уделять больше внимания тем, кто находится в зоне большего риска.

До 1 января 2021 года Правительство РФ в соответствии с определенным им перечнем видов государственного контроля (надзора) обеспечит признание утратившими силу, не действующими на территории РФ и отмену нормативных правовых актов Правительства

Международные акты в сфере охраны труда — 15 Конвенций МОТ





РФ, федеральных органов исполнительной власти, правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти СССР и РСФСР, которые содержат обязательные требования к государственному контролю (надзору).

Законопроекты, которые устанавливают новые обязательные требования, уже сейчас обсуждаются на сайте проектов нормативных актов и проходят оценку регулирующего воздействия: к каким последствиям может привести их реализация, насколько они целесообразны. Каждый нормативный акт, содержащий обязательные требования, будет проходить аналогичную процедуру.

С 1 февраля 2021 года заработает норма о том, что положения нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требо-

вания, должны вступать в силу либо с 1 марта, либо с 1 сентября соответствующего года, но не ранее чем по истечении 90 дней после дня официального опубликования соответствующего акта, если иное не установлено федеральным законом или международным договором РФ.

С 1 марта 2021 года начнут действовать нормы о создании реестра обязательных требований с их перечнем и информацией об установивших их нормативных правовых актах, а также сроке их действия. В результате сократится перечень обязательных для исполнения нормативных требований и ориентироваться в них станет проще.

Например, на сегодняшний день нормативное регулирование в области охраны труда выглядит так:

Обучение по охране труда

Сейчас

Порядок обучения по охране труда, утв. постановлением 1/29

Будет

Новый порядок обучения по охране труда, утв. постановлением Правительства

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Сейчас

Межотраслевые правила обеспечения, утв. приказом 290н

1 нормативно-правовой акт

Типовые отраслевые нормы

64 нормативно-правовых акта

Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств, утв. приказом № 1122н

1 нормативно-правовой акт

Будет

Единые нормы выдачи средств индивидуальной защиты для всех и Правила обеспечения

1 нормативно-правовой акт



Государственное регулирование в сфере охраны труда на сегодняшний день обеспечивается международными актами, Трудовым кодексом РФ и 1091 нормативно-правовым актом в сфере охраны труда. В число этих действующих документов входят:

- нормативно-правовые акты, предусмотренные ТК РФ – 25 ед.;
- Правила по охране труда – 113 ед.;
- Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты – 64 ед.;
- Типовые инструкции по охране труда – 725 ед.;
- Акты, регламентирующие гарантии и компенсации за вредные условия труда – 102 ед.;
- Методические рекомендации и иные нормативно-правовые акты – 62 ед.

Предлагаемая Минтруда России новая модель нормативного регулирования в сфере охраны труда ставит перед собой две основные цели:

- Снижение травматизма и сохранение здоровья работников;
- Снижение регулирующей нагрузки на работодателя.

Для решения этих задач необходимо:

- Совершенствовать требования охраны труда с учетом современного уровня технологического развития;
- Внедрить риск-ориентированный подход с «прицелом» надзорных и контрольных мероприятий конкретно на организации и предприятия с высоким риском травматизма;
- Устранить дублирование функций в нормативно-правовые акты Минтруда России, Ростехнадзора и Роспотребнадзора;
- Реализовать экспериментальный правовой режим для некоторых видов экономической деятельности с временным отказом от проверок территориальных органов Роструда.

Новая схема регулирования в сфере охраны труда предусматривает и предполагает принятие и введение новых документов, направленных на:

- 1) Обучение по охране труда – принятие нового порядка обучения работников организаций взамен действующего Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» планируется в 2021 году.
- 2) Средства индивидуальной защиты. В 2021 году планируется внедрение единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты для всех видов экономической деятельности. Единые нормы предусматривают переход от списочного порядка предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии/должности к индивидуальному в зависимости от выявленных на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов. Переходный период растя-



нется на 3–5 лет с апробацией в отдельном регионе/отрасли.

- 3) Правила по охране труда. В настоящий момент действуют 113 правил по охране труда. Планируется, что в 2021 году вместо них будет действовать 48 правил: 18 новых правил взамен 83, принятых до 2012 года, и 30 правил, зарегистрированных Минюстом РФ в период с 2012 по 2019 год, которые подвергнут пересмотру и актуализации.
- 4) Инструкции по охране труда. В рамках регуляторной гильотины планируется полная отмена всех 725 типовых инструкций. Взамен Минтрудом будет предложена единая структура инструкции по охране труда, которая установит единый подход к инструкциям и поможет работодателям в процессе их разработки.

Таким образом в результате реализации механизма регуляторной гильотины 1091 действующий нормативно-правовой акт планируется заменить на 73, что сократит количество актов по охране труда на 93,3%.

Предполагается, что новое регулирование трудовых отношений в сфере охраны труда позволит усилить профилактические и предупредительные меры в отношении безопасного труда работников, сохранить жизнь и здоровье работников, устранить устаревшие и дублирующие нормы, а также обеспечит снижение регулирующей нагрузки на сферу охраны труда.

Нефтегазстройпрофсоюз России продолжит работу по совершенствованию нормативно-правовых актов в области охраны труда. Это поможет усилить профсоюзный контроль за тем, как работодатель обеспечивает безопасность рабочих мест членов Профсоюза.

Профсоюз на защите прав

Возможность эффективной правовой защиты трудовых прав и интересов была и остается одной из главных целей объединения работников в профсоюзы и одной из основных причин вступления в Профсоюз.



Прошедший в 2018 году пленум Российского Совета профсоюза, рассмотрев вопрос о состоянии и перспективах совершенствования правозащитной деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России, справедливо констатировал, что защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами с точки зрения трудового и профсоюзного законодательства является самостоятельным способом защиты, наряду с судебной защитой, самозащитой и государственным контролем, и только такая правозащитная деятельность может позитивно восприниматься работодателями и не затруднять социальный диалог.

Профсоюзы обладают всеми необходимыми полномочиями для выстраивания такой работы, которые определены Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и в целом определяют состав правозащитной профсоюзной деятельности.

Важно отметить, что правами реализации каждой из этих форм правозащитной деятельности наделены профсоюзные организации строго определенного уровня профсоюзной структуры.

Так правом участия в принятии локальных актов, принятии решений на локальном уровне наделены только первичные профсоюзные организации, а возможность создания правовой и технической инспекций есть только у общероссийских профессиональных союзов и их объединений. Аналогичная ситуация с участием в социальном партнерстве, где на каждом уровне, локальном, территориальном, отраслевом, региональном, интересы членов профсоюза представляют первичные, территориальные и общероссийские профсоюзы соответственно.



Каждая из этих форм призвана обеспечить возможность участия профсоюза в определенных процессах, которые могут негативно воздействовать на права его членов.

Учитывая, что основные трудовые гарантии и права работников сосредоточены в нормативных актах федерального уровня, в частности Трудовом кодексе РФ и принятых в соответствии с ним нормативных правовых актах, а их изменение влияет на каждого члена Профсоюза, участие профсоюза в процессе их принятия и внесения в них изменений представляет особую важность.

Это полномочие реализуется руководством и аппаратом Нефтегазстройпрофсоюза

России через экспертное участие в рассмотрении проектов таких актов в рамках Российской трехсторонней комиссии и через непосредственное взаимодействие с депутатами Государственной Думы, Минтрудом России и Рострудом.

В общей массе разрабатываемых законопроектов можно выделить два направления, характерных именно для этого периода.

Первое – это «регуляторная гильотина» – инструмент масштабного пересмотра и отмены нормативных правовых актов СССР и РСФСР, содержащих обязательные требования.

В 2019 году Отделом правовой работы была проведена колоссальная проверка

по выявлению советских актов, не потерявших свою актуальность, но предлагаемых к отмене.

Из общего массива актов, предлагаемых к отмене (более 20 тыс.), были выявлены, в том числе, акты, которыми установлены действующие гарантии для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в виде процентных надбавок

и районных коэффициентов к заработной плате, а также акт, регулирующий вопросы применения вахтового метода.

По результатам рассмотрения Нефтегазстройпрофсоюзом России было подготовлено правовое обоснование невозможности их отмены без инкорпорации актуальных положений в российское законодательство. Данное обоснование легло в общую позицию ФНПР, направленную в адрес профильных министерств и Правительства РФ. В результате проделанной работы удалось сохранить существующие гарантии до их закрепления в законодательстве Российской Федерации.

На сегодняшний день реализуется второй этап «регуляторной гильотины»: обязательные требования, содержащиеся в актах СССР и РСФСР, должны быть актуализированы и инкорпорированы в российское законодательство.

Вторым, не менее специфичным направлением нормотворчества можно охарактеризовать действия по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции, которые потребовали принятия большого количества актов на всех уровнях государственной и муниципальной властей, которые касались почти всех сфер деятельности общества.

В целях более оперативного их принятия были вертикально перераспределены имеющиеся у органов полномочия в части нормативного регулирования и принятия соответствующих решений.

Так, в частности, Правительство РФ было наделено широкими полномочиями по установлению в 2020 году особенностей регулирования правоотношений в различных сферах деятельности, включая сферу труда. Это означает, что федеральное законодательство должно применяться в 2020 году с учетом





особенностей, которые могут быть установлены Правительством РФ.

Руководствуясь предоставленными полномочиями, Правительство РФ приняло ряд постановлений, которые установили особенности регулирования трудовых отношений, пока только в 2020 году.

Первые касаются применения вахтового метода работы. С учетом установленных особенностей длительность вахты может составлять до полугода, что вдвое больше максимальной продолжительности, установленной Трудовым кодексом РФ.

Вторые особенности касаются лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющих

право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, но не воспользовавшихся таким правом в 2020 году.

В соответствии с существующим порядком, закрепленным в 325-й статье Трудового кодекса РФ, право на оплату проезда возникает у работника один раз в два года при использовании отпуска, а в случае, если он этим правом не воспользовался, его право на оплату сгорает.

С учетом же утвержденных особенностей работника, которые не смогли реализовать право на проезд в 2020 году в связи с ограничительными мерами, смогут это сделать в течение 2021 года.



Даже учитывая срочность принятия указанных особенностей, необходимая процедура рассмотрения этих актов в рамках Российской трехсторонней комиссии, которая в условиях пандемии не прекращала свою работу, была соблюдена. И надо отметить, что именно в рамках обсуждения были сняты предложения, явно ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, которые меняли порядок внесения изменений в трудовые договоры, утверждения графиков сменности и даже учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Принимаемые меры по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции выявили пробелы и в части применения отдельных нестандартных форм

занятости, что послужило импульсом для их нормативного закрепления.

Работники и работодатели столкнулись с трудностями при переходе на удаленный режим работы, так как трудовое законодательство не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости, а дает возможность заключить либо традиционный трудовой договор, что предполагает выполнение трудовой функции на организованном работодателем рабочем месте, либо договор о дистанционной работе, при котором рабочего места в офисе не предусмотрено в принципе.

Для устранения этого пробела был разработан законопроект, вносящий изменения в Трудовой кодекс РФ, что позволит использовать дистанционную занятость более гибко.

**Собраться вместе —
это начало.**

**Оставаться вместе —
это прогресс.**

**Работать
вместе — это успех.**

Генри Форд

ГТО и здоровье сотрудников как часть корпоративной культуры



Здоровье сотрудников — ключевая ценность компании СИБУР. Комплексный подход к укреплению здоровья работников холдинга включает несколько направлений — от разработки профилактических мер для снижения рисков развития общих и профессиональных заболеваний до организации спортивных событий, направленных на продвижение здорового образа жизни.

«Есть систематизированная продуманная программа здоровья, которая реализуется на всех наших предприятиях. Один из самых ярких элементов этой программы — фестивали здоровья,

где сотрудники имеют возможность выполнить нормативы комплекса ГТО для своей возрастной категории», — рассказывает председатель «СИБУР Профсоюз» Вячеслав Харитонов.

В СИБУРе выполнение нормативов ГТО проводится с 2016 года, с каждым годом число вовлеченных сотрудников увеличивается в разы. Оценка выполнения нормативов ГТО — это качественный показатель соответствия физиологическим возрастным нормам, физической развитости человека и активной социальной позиции.

«Единственная красота, которая есть у человека, — это его здоровье. Сегодня здоровый



208

работников получили золотой знак ГТО

образ жизни — это не просто модно, но и необходимый элемент для того, чтобы достигать высоких результатов, каждый день становиться лучше и в работе, и в других сферах жизни, — отмечает Вячеслав Харитонов. — За последние годы число сотрудников, которые выполнили нормативы ГТО, выросло. В этом году в связи с эпидемиологической ситуацией в стране корпоративные мероприятия перешли в онлайн-формате. Например, мы провели челлендж #СИБУРвГТО».

Корпоративный челлендж по сдаче нормативов ГТО моментально привлек внимание работников СИБУРа. Чтобы стать

Языком цифр

1511 сибуровцев попробовали свои силы в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в 2019–2020 годах
727 работников и **53** члена семей получили знаки отличия



участником челленджа, нужно было выполнить четыре простых шага: выбрать любой норматив ГТО для своей возрастной категории, выполнить его на спортивной площадке или в любом другом удобном месте, записать выполнение норматива на видео и выложить видео в Инстаграм с хэштегом #СИБУРвГТО, передав «эстафетную палочку» коллеге.

Сибуровцы поддержали челлендж, успешно выполняя нормативы ГТО — будь то «рывок гири» или «сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу». В течение двух месяцев — с начала августа до конца сентября — работники делились своими спортивными достижениями. В социальных сетях опубликовано более 130 видео сотрудников предприятий СИБУРа, сдающих нормативы ГТО.

Благодаря продвижению здорового образа жизни в СИБУРе формируется определенная корпоративная культура, где основная ценность — это здоровье каждого сотрудника

и осознанное отношение к собственному здоровью.

Сергей Стариковский,

старший оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве курского филиала ООО «БИАКСПЛЕН»:

— Участие в челлендже «СИБУР в ГТО» подарило массу положительных эмоций, словно я вернулся в детские годы и участвовал в веселых стартах, выполняя задания сам и передавая эстафету дальше. Это отличная мотивация для поддержания физической формы. В прошлом году я получил свой золотой знак — прикоснулся к старой и богатой истории ГТО, стал маленькой ее частью. Всем без исключения рекомендую участвовать в сдаче нормативов, ведь спорт — ваше здоровье, а здоровье — наше всё!

Владимир Ведякин,

мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования АО «СИБУР-Нефтехим»:

257

работников получили серебряный знак ГТО



— На спортивном мероприятии я сдал нормативы ГТО и получил золотой знак отличия 8-й ступени. В планах на ближайшее будущее — успешно выполнить нормативы 9-й ступени и тоже получить знак отличия. Кстати, сдать нормативы ГТО меня мотивировал младший сын, который получил золотой знак, а я решил последовать его примеру. Вообще считаю, что спорт — лучший способ добавить в свою жизнь впечатлений.

Надежда Нагайцева,

*эксперт отдела проектирования
АО «Воронежсинтезкаучук»:*

— Почему решила сдавать ГТО? Потому что я человек с активной жизненной позицией, который постоянно ставит новые цели и уверенно идет к их достижению! Но я и не представляла, какие возможности откроются при подготовке к сдаче нормативов ГТО. Я, сама того не замечая, стала адептом здорового образа жизни, активным участником спортивных событий предпри-

ятия и города. Ставьте цели, обязательно добивайтесь их — это придает уверенности в себе, открывает интересные перспективы и делает жизнь ярче!

Клим Федотов,

ведущий инженер промышленной безопасности и производственного контроля ООО «СИБУР-Кстово»:

— Изначально я хотел проверить свои силы и попробовать сдать нормативы ГТО. Когда нормативы начали поддаваться мне один за другим, появился азарт довести дело до конца. Безусловно, подготовка к испытаниям позволяет держать себя в тонусе, не давать поблажек, регулярно заниматься и не бросать спорт. Одна из целей — личное удовлетворение. Самое сложное — начать, потом вы войдете во вкус и станете регулярно тренироваться. Система ГТО не так страшна, как кажется на первый взгляд. Дорогу осилит идущий — пробуйте, и у вас обязательно всё получится!

262

работника получили
бронзовый знак
ГТО

Восхождение на Казбек: «ГАЗОВИК НЕ НАЗВАНИЕ,



По традиции в преддверии Дня работников нефтяной и газовой промышленности группа энтузиастов альпинистов-газовиков отправляется в экспедицию, чтобы взойти на очередную вершину. О том, как проходило восхождение на легендарную вершину Кавказа в этом году, рассказывают участники экспедиции.

Сначала о команде. Группа альпинистов-газовиков состоит из сотрудников нескольких обществ: ПАО «Газпром» представляет Андрей Бронников; ООО «Газпром трансгаз

Москва» — Сергей Пинкевич, Александр Бронников, Александр Долгих; ОППО «Газпром трансгаз Москва профсоюз» — Сергей Ключов, ООО «Газпром трансгаз Ставрополь» — Максим и Алексей Пятибрат. Группу сопровождали два профессиональных инструктора.

Цель — восхождение на вершину горы Казбек высотой 5033 м. Маршрут — с севера, он отличается экстремальностью, на нем нет лагерей и оборудованных горных приютов, зато есть стремительные горные реки и скальные участки.

ГАЗОВИК — ЭТО ЗВАНИЕ»

Андрей Бронников: «Это уже второе восхождение нашей группы — первое мы совершили в 2018 году на гору Эльбрус (5642 м). По сравнению с Эльбрусом экспедиция на Казбек принципиально другая — это уже альпинистский маршрут, который требует от команды большой сплоченности, отличной физической подготовки, дополнительных навыков и знаний. Если маршрут на Эльбрус включал и канатную дорогу до высоты 3800 м, и множество туристских лагерей, то Казбек — это четыре дня до штурмового лагеря без каких-либо городских условий, от самой подошвы к пику горы — только ногами».

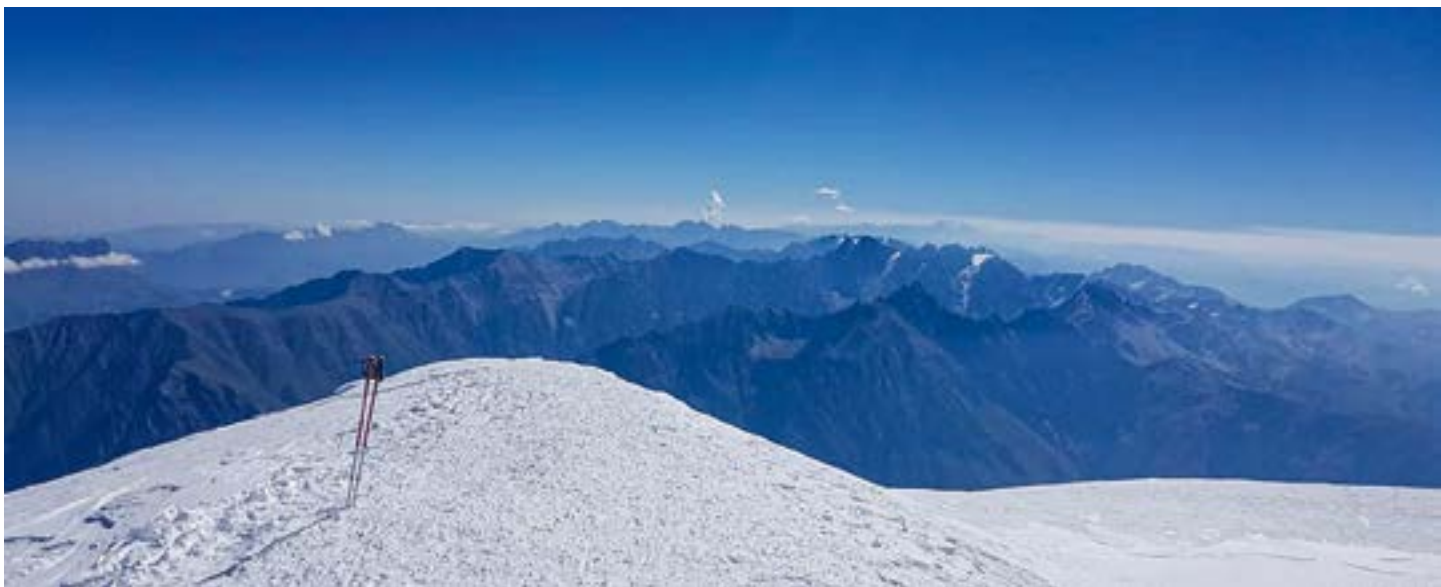
Учитывая сложность маршрута, к подготовке к восхождению на вершину Казбек каждый член команды подошел крайне ответственно, выбрав себе курс тренировок и диету для достижения требуемого уровня физической готовности и собственного веса.

Сергей Ключов: «Интенсивные тренировки я начал за пару месяцев до экспедиции: ежедневно проходил не менее 10 км, трижды в неделю проплывал не менее 1 км в бассейне, трижды в неделю играл в теннис. Понимал, что от физической подготовки зависит успех всей экспедиции — подвести нельзя».

День первый. Начало пути

Начало маршрута находится на пограничной заставе вблизи села Кармадон, крайней точке перед границей с Грузией: здесь альпинисты оставляют информацию для МЧС о составе команды и длительности экспедиции.





Сергей Ключов: «За заброшенным поселком Кармадон наступает полный отрыв от цивилизации, дальше нет ничего: ни связи, ни магазинов, ни дорог, ни людей. Ты можешь рассчитывать только на себя, команду и на то, что имеется в ваших рюкзаках».

Спустя четыре часа группа прибывает в базовый лагерь, расположенный на высоте 2200 м над уровнем моря. Из приятного — возможность принять горячие ванны с водой, прогретой в вулканических недрах земли до температуры 37–45 °С.

День второй. Разведка

Подъем в 4.30. Основные испытания этого этапа: преодоление по тросовой переправе стремительной каменистой горной речки Геналдон, берущей начало с ледника Колка, и неглубокого ледового каньона с бурным ручьем непосредственно на леднике Майли. После выхода группы на ледник был выставлен лагерь на высоте 2700 м. Для ознакомления со следующим этапом, для которого характерны опасные скалистые участки, группа без снаряжения преодолела тропу до высоты 3100 м и спустилась обратно.

День третий

Подъем в 4.00. Уже знакомая скалистая тропа далась на удивление довольно быстро, хоть и доставила немало сложностей из-за огромных рюкзаков за спиной. Достигнув высоты 3100 м, группа единогласно решила взять следующую высоту 3500 м. В пути смельчаков ждали множественные участки с сыпучими образованиями, которые при прохождении образуют камнепады и оползни, а они создают опасность тому, кто идет следом. Но, несмотря на все возникшие трудности, в этот день группа разбила лагерь на высоте 3500 м.

День четвертый. Снова вверх

Снова подъем в 4.00, у нескольких участников есть признаки простуды, вызванные холодным горным воздухом. Сбор лагеря в рюкзаки — и снова вверх. Преодолев маршрут за несколько часов и разбив лагерь на высоте 4200 м, все члены группы начали ощущать симптомы горной болезни: учащенный пульс, головная боль, спутанные мысли, невнятная речь, общая слабость. Впереди — акклиматизация и штурм вершины, но неожиданно резко ухудшается погода, поэтому времени

на акклиматизацию нет. Группа намерена штурмовать вершину этой ночью.

Максим Пятибрат: «Это наша вторая попытка одолеть путь к Казбеку: в прошлом году непогода не дала нам подняться на вершину, мы были вынуждены вернуться. И сейчас, сидя на расстоянии одного броска до нашей цели, мы понимали: третьей попытки «взять Казбек» не будет, это — последний шанс».

День пятый. Штурм

Подъем в 2.00, боль в горле и заложенность уже не отвлекают — волнение перед штурмом вершины перекрывает все остальные чувства. Ветер заметно усиливается. В 3.30 группа стартовала на штурм вершины горы Казбек.

Путь от лагеря до вершины занял почти шесть часов. Сопrotивляясь сильнейшему горному ветру более 20 м/с, с головной болью, накопившейся усталостью и недосыпом, группа альпинистов-газовиков в 9.25 успешно взошла на вершину горы Казбек, на высоту 5033 м, и подняла флаги ПАО «Газпром», ООО «Газпром трансгаз Москва» и ООО «Газпром трансгаз Ставрополь».

Андрей Бронников: «На пике в душе возникает чувство близости с природой, видишь вокруг себя огромные пространства — практически полстраны, ощущаешь полет мыслей и чувств».

Сергей Ключов: «Любое восхождение — это преодоление себя, а вершина горы — намеченная цель. Когда цель покорена, тебя охватывает чувство выполненного долга и гордости. Гордости даже не за себя, а за команду».

После непродолжительного пребывания на вершине группа начала не менее сложный и опасный путь вниз. Путь до лагеря занял три часа. Погода ухудшалась, вокруг бушевала гроза. Газовики, обессиленные штурмом, горной болезнью и отсутствием горячей пищи, но с чувством гордости от достигнутой цели, легли спать.



День шестой. Продолжение спуска

Подъем в 7.00, всю ночь снег с дождем барабанил по палаткам, дул еще более сильный порывистый ветер, как в аэротрубе: казалось, что палатку вот-вот унесет. Наутро место ночевки и палатки были укрыты снежным ковром, над вершиной Казбека стоял туман, продолжал усиливаться ветер. Самочувствие было гораздо лучше, все выспались и практически окончательно акклиматизировались. Погодные условия не позволили следующим группам штурмовать вершину, поэтому они оставались в своих палатках ожидать возможного улучшения погоды.

Александр Долгих: «Этот участок пути — спуск с 4200 до 2700 м был самым сложным: отвесная скала, ты висишь на ней, цепляясь за выступы, и даже не видишь, куда поставить ногу для следующего шага, а за спиной — 20-килограммовый рюкзак».

Андрей Бронников: «Спускались по одному: идешь по веревке вниз — твои друзья страхуют, внизу и вверху. Их страховка — залог того, что ты дойдешь без происшествий. Именно здесь, на напряженном спуске, мы



ощутили себя не просто группой единомышленников, а командой, действительно близкими людьми».

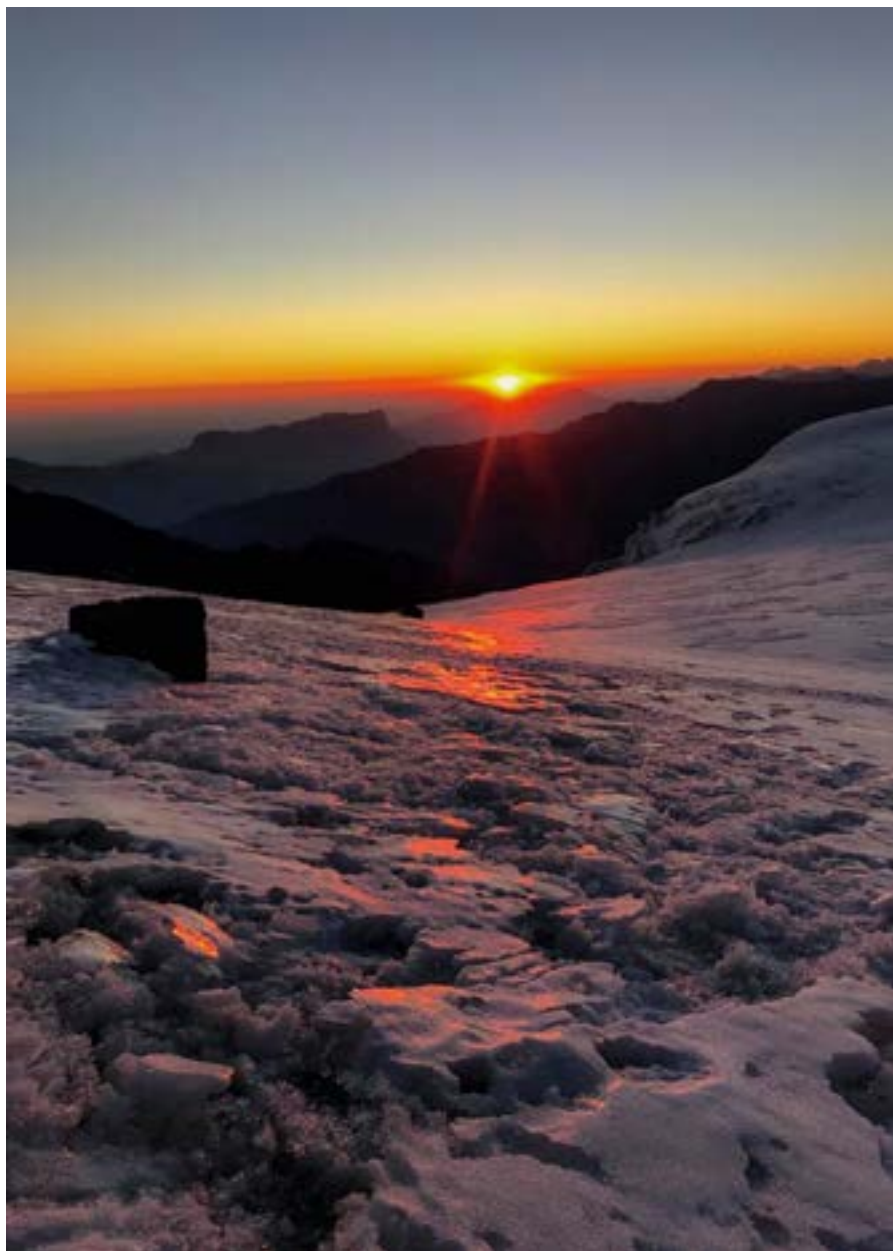
Плотный туман перешел в дождь, всё вокруг стало мокрым, скользким и опасным. Дойдя до высоты 2700 м, преодолев сложный скальный участок, вымотанная спуском, группа остановилась на привал. В густом тумане под дождем в абсолютно промокшей одежде группа единогласно проголосовала за дальнейший спуск на высоту 2200 м, где есть горячие вулканические ванны и, возможно, не будет дождя. Собрав остатки сил и волю в кулак, альпинисты-газовики двинулись дальше.

Андрей Бронников: «Чем отличаются горы: здесь слетает с человека вся городская шелуха, ты полностью раскрываешься — перед собой и перед товарищами».

Уже под вечер, дойдя до высоты 2200 м, вся группа, расставив лагерь, из последних сил двинулась в спасительные ванны. Дождь не прекращался ни на минуту, мокрую одежду просушить было нереально, все палатки и спальники — сырые.

День седьмой. Дорога домой

Проснулись около 7.00 под нескончаемый стук дождя. На финальном участке пути рюкзаки заметно потяжелели от намоченных палаток, спальников и одежды, густая растительность, мокрая от дождя, обильно окатывала нас водой при движении по заросшей тропе, с хребта, вдоль которого проходит тропа, ручьи зачастую смывали огромные булыжники. Через четыре часа движения наконец-то цивилизация — видна погранзастава!



Эпилог

Достижение вершины во многом зависело от готовности каждого члена команды, ведь изначально было решено: на вершину поднимаются или все, или никто. В случае если один из членов команды не смог бы продолжать движение, вся группа прекратила бы восхождение и вернулась назад. Каждый понимал степень ответственности, каждый подошел к тренировкам и моральному настрою очень серьезно, каждый был готов в пути поддержать товарища и взять на себя еще больше для достижения общей цели экспедиции — взойти всей группой и развернуть корпоративные флаги.

Сергей Пинкевич: «С этой командой можно идти хоть на Северный полюс. Уверен в своих коллегах, как в себе: знаю, что помогут, не подведут и не бросят. И с намеченной цели не свернут — одним словом, газовики».

Сергей Ключов: «Считаю главным фактором нашего успеха атмосферу газпромовского братства, взаимовыручки и дружбы. Я бы так сформулировал: газовик не название, газовик — это звание».

Поднявшись на вершину, каждый проверил себя на прочность, доказал свое умение выполнять сложные долгосрочные задачи, расставлять приоритеты и работать в команде.

«Молодежь — это не только будущее профсоюза, но и его успешное настоящее»



Работа с молодежью — приоритетное направление для МПО «Роснефть», цель которого — активно включать молодых сотрудников структурных организаций в работу и помогать им максимально быстро адаптироваться на производстве.

«Сегодня 30% членов профсоюза — это молодые работники в возрасте до 35 лет. Молодежь МПО «Роснефть» активна и креативна, знает свое дело и стремится развиваться. Главный принцип нашей работы: молодежь — это не только будущее профсоюза, но и его успешное настоящее», — подчеркивает председатель МПО ПАО «НК «Роснефть» Евгений Черепанов.

Систематически проводятся молодежные слеты-форумы, объединяющие молодых сотрудников обществ Группы Компании «Роснефть» по всем направлениям бизнеса. В крупных профсоюзных структурах МПО созданы и работают Молодежные советы. Представители МПО ПАО «НК «Роснефть» входят в Молодежный совет Нефтегазстройпрофсоюза России, постоянно участвуют в работе его комиссий.

Один из первых профсоюзных Молодежных советов появился на Сызранском НПЗ в 2014 году по инициативе молодых работников. Яркие идеи и амбициозные планы нуждались в поддержке — как финансовой, так и организационной. На деятель-



ных ребят сделали ставку и не прогадали. Теперь многие молодые заводские активисты входят в кадровый резерв профсоюзной организации, участвуют в жизни коллектива, занимают активную жизненную позицию.

«Помню горящие глаза молодых сотрудников, которым до всего есть дело. Идеи рождались на ходу, а корректировать мероприятия приходилось практически на каждом заседании комитета. Сейчас ребята выросли, стали самостоятельнее, им по плечу многое», — рассказывает председатель профсоюзной организации Сызранского НПЗ Андрей Патока.

Молодежный совет Сызранского НПЗ взаимодействует со многими структурами,

в том числе и с профсоюзными. Реальная работа совета была отмечена и на региональном уровне — ребят приглашали на различные мероприятия, высоко оценивая уровень их подготовки и опыт.

Молодежь любит учиться, открывать для себя новые знания. Ребята четко вписались в выстроенную систему подготовки: первичное знакомство и участие в мероприятиях, в том числе волонтерство; обучение основам структуры и истории профсоюза в рамках Школы молодого профсоюзного лидера (ШМПЛ), получение практических навыков и участие в форумах, слетах и конференциях.

Уже пять лет подряд работает эта схема: ребята с блеском проходят обучение

СПРАВКА

Первичная профсоюзная организация акционерного общества «Сызранский нефтеперерабатывающий завод» (входит в состав МПО ПАО «НК «Роснефть») — это более 97% охвата и почти 3 тысячи членов Профсоюза.

Завод был эвакуирован из Одессы и Херсона в Сызрань в 1942 году. С января 1943 года ведет свою официальную летопись и профсоюзная ячейка. Первым ее председателем стал Иван Семенович Колосов, начальник цеха № 1. Первый коллективный договор был заключен в 1948 году, и с тех пор не было дня на Сызранском НПЗ без коллективного договора!

10 июня 1996 года профсоюзная организация приобрела статус юридического лица.

В период экономических кризисов совместными усилиями на предприятии сохранена великолепная социальная база: физкультурно-оздоровительный комплекс «Надежда», профилакторий «Свежесть» и база отдыха «Волжская Ривьера» в экологически чистом Мурманском бору на берегу реки Уса.

Сейчас председателем является Андрей Валентинович Патока.



в ШМПЛ и защищают дипломные проекты только на отлично. За этот срок появилась традиция: выпускники предыдущего года обязательно приходят на первое собрание нового набора и на защиту их дипломов. А сами выпускники ШМПЛ ведут большую тематическую работу в цехах завода.

Молодежный профактив Сызранского НПЗ ежегодно успешно участвует в форумах стратегического резерва ФНПР, ребята становятся его призерами и дипломантами. Каждый год — новый состав, новая идея. Межотраслевой форум и обще-

ние с молодежью других предприятий позволяет плодотворно обмениваться опытом.

В нынешнем году сложная эпидемиологическая ситуация внесла свои коррективы — многие ребята не прошли отборочные этапы. Но Самарская областная организация смогла организовать региональный этап, на котором представители Сызранского НПЗ показали отличный результат среди более 70 участников со всей губернии. Впереди — окружной этап в Казани, а финал состоится в декабре.

***И маленькая победа
над собой делает
человека намного
сильнее.***

Максим Горький

Коми республиканской организации Нефтегазстройпрофсоюза России —

80 лет!

18 октября 1940 года приказом начальника политотдела Ухтижемлага НКВД и батальонного комиссара Рубана на должность председателя профкома Ухтижемлага профсоюза рабочих горнодобывающей промышленности был назначен Федор Васильевич Пронин, инструктор политотдела. С этого момента начался отсчет истории Коми республиканской организации.



История профсоюзной организации гармонично связана с развитием нефтяной, газовой промышленности и строительства европейского Севера. Профсоюзные комитеты вместе с хозяйственными органами предприятий традиционно занимали передовые позиции в социально-экономическом развитии Республики Коми.

Можно много рассказать о трудовых победах нефтяников, газовиков, строителей. Но главными действующими героями были и остаются люди, которые своим трудом позволили быстро обустроить и досрочно вывести на проектную мощность нефтяные и газовые месторождения, успешно освоить и ввести в эксплуатацию уникальное Вуктыльское газоконденсатное месторождение, наладить добычу тяжелой нефти Яреги

и Усинска, а также успешно решить множество проблем, связанных с подготовкой нефти, газа и конденсата к транспортировке и переработке.

Велика роль отраслевого профсоюза в социальном аспекте развития региона: строительстве жилья, поликлиник, больниц, санаториев-профилакториев, домов культуры, клубов, спортивных комплексов.

Создание нормальных социально-бытовых условий на производстве: бани-сауны, бытовые помещения, комнаты приема пищи, медицинские пункты, пионерские лагеря, базы отдыха, организация оздоровления работников, укрепление материально-технической базы учреждений культуры, спорта и многое другое — всё это предмет заботы и внимания республиканского комите-



та, комитетов профсоюза и руководителей организаций.

Шли годы, менялись приоритеты, но в одном деятельность профсоюза всегда оставалась постоянной — занимать активную позицию в социально-экономической защите членов профсоюза, проявлять единство и солидарность в отстаивании их прав и интересов.

Особое внимание Коми республиканской организацией в новейшей истории уделяется взаимодействию профсоюза с государственными органами власти, надзора и контроля.

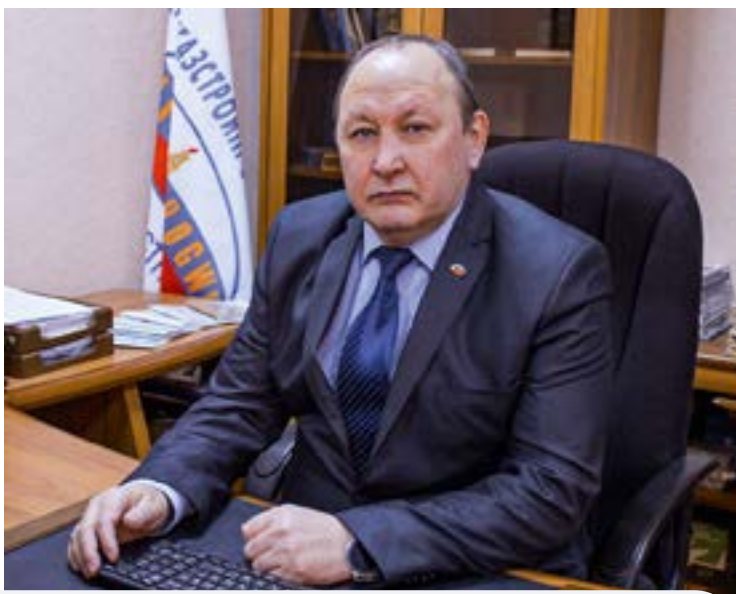
Заключены и реализуются договоры Коми республиканской организации с Гострудинспекцией по Республике Коми, Печорским управлением Ростехнадзора, управлением Роспотребнадзора

по Республике Коми, центрами занятости населения в нефтегазовых регионах.

Складываются деловые взаимоотношения с руководством Союза промышленников и предпринимателей, работодателями. Коми республиканская организация продолжает свою работу по развитию социального партнерства как важного элемента социального государства, основанного на принципах демократии, равенства и справедливости.

80 лет в историческом плане — небольшой срок, но за последнее десятилетие произошло столько событий и изменений, которые раньше заняли бы века. Последние десятилетия были самым трудным и ответственным этапом профсоюзной жизни. В то же время жизнь убедительно доказала правоту и правомерность наших требований.

Задача Профсоюза — доносить информацию до каждого



Председатель Томской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России Алексей Анатольевич Яманаев уверен, что одна из основных целей, стоящих перед информационно-аналитическими отделами структурных организаций Профсоюза, — оперативно отвечать на любой запрос и быстро принимать соответствующие меры.

СПРАВКА

Алексей Анатольевич Яманаев — председатель Томской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России с 2007 года.

Родился 8 сентября 1965 года в поселке Газли Рометанского района Бухарской области.

Является председателем городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от Координационного совета профсоюзных организаций города Стрежевого.

Является членом постоянной комиссии по информационно-аналитической работе Российского Совета Профсоюза, членом Президиума, заместителем председателя Совета союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области».

Награжден юбилейной медалью ФНПР «100 лет профсоюзам России», нагрудными знаками «За активную работу в Нефтегазстройпрофсоюзе РФ» III, II и I степени, медалью «50 лет нефтегазовому комплексу Томской области», почетными грамотами.

«Из-за слабой информированности рядовые работники не задумываются о предназначении вышестоящих структур, а зачастую даже не знают названия профсоюзных организаций. Их интересы ограничены уровнем заработной платы и степенью наполнения коллективного договора. Между тем список проблем гораздо шире. Прежде всего это вопросы правовой поддержки — ведь о многих своих правах и положенных льготах и компенсациях работники не догадываются, чем нередко пользуются работодатели», — отмечает Алексей Яманаев.

Уже многое сделано. Работает центральный сайт и региональные сайты, между которыми в режиме реального времени происходит обмен информацией. Различные мероприятия все чаще проводятся онлайн. Благодаря этому представители разных регионов, не покидая своих рабочих мест, могут решать насущные проблемы, обмениваться опытом, проводить консультации или обучение.

«Принцип равного труда должен соблюдаться для всех работников»

Уже 12 лет Валентина Яковлевна Матвейчук возглавляет объединенную первичную профсоюзную организацию ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети», в структуре которой пять первичных профсоюзных организаций, а общая численность членов профсоюзных организаций превышает 7 тыс. человек.

Валентина Яковлевна начала свою трудовую деятельность в 1982 году после окончания Московского института нефтехимической и газовой промышленности им. И. М. Губкина в должности инженера В/О «Зарубежнефть» Министерства нефтяной промышленности.

С 1997 года работает в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», где прошла путь от инженера до начальника отдела и зарекомендовала себя как профессионал высокого уровня. При ее непосредственном участии в 2005 году были реализованы пилотные проекты реформирования системы энергообеспечения ПАО «ЛУКОЙЛ».

Ее активная жизненная позиция позволила с первых дней работы влиться в жизнь коллектива, принимать участие во всех мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией. А с октября 2008 года по настоящее время Валентина Яковлевна возглавляет объединенную первичную профсоюзную

организацию ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети». Она является членом Российского Совета профсоюза и входит в состав Комиссии по гендерному равенству.

«Суть нашей профсоюзной деятельности, основанной на четко работающих механизмах социального партнерства, – сохранение баланса прав, обязанностей и интересов различных категорий работников, защита работников от социальных рисков, соблюдение принципа равного труда для всех категорий работников. Регламентированные гарантии занятости должны предоставляться отдельным категориям работников, которые нуждаются в социальной защите, особенно это касается молодежи – необходимо создавать условия, чтобы она раскрывала свой трудовой потенциал в полной мере; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей или детей-инвалидов; неработающих пенсионеров».



СПРАВКА

Валентина Яковлевна Матвейчук – председатель объединенной первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети». В октябре 2018 года подтвердила свои полномочия председателя ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Энергосети» на новый срок.

Награждена почетными грамотами и благодарностями, в том числе благодарностью Минэнерго России (2002), почетными грамотами ПАО «ЛУКОЙЛ» (2010), МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» (2011), Нефтегазстройпрофсоюза России (2012), Минэнерго России (2015).

«Положительные сдвиги видны, но и задач много»

В конце ноября свой 70-летний юбилей и 50-летие трудовой деятельности будет праздновать Николай Кузьмич Трифонов, председатель Тюменского обкома профсоюза в 1986–1999 годах, заместитель председателя Россовета профсоюза в 1990–1995 годах. Слово юбиляру.



— Мне довелось работать в Нефтегазстройпрофсоюзе России с 1986 по 1999 год в должности председателя Тюменского обкома. Кроме того, я избирался секретарем ЦК профсоюза в 1987–1990 годах и заместителем председателя Россовета в 1990–1994 годах на общественных началах. Сейчас я член Совета ветеранов Нефтегазстройпрофсоюза России, созданного в прошлом году. Поэтому использую возможность сравнить роль профсоюзов до и после распада СССР.

В советский период профсоюзы действительно были загружены оздоровлением трудящихся и их детей, культурой, спортом, бытом, распределением жилья, мест в детсады, различного дефицита, праздничными мероприятиями, жалобами работников. При этом нужно было заниматься своим непосредственным долгом: коллективным договором, зарплатами, охраной труда.

О том, что многое было навязано профсоюзам, есть неоднозначное мнение. Да, за 70 лет советской власти многое было сделано для граждан, но повседневные вопросы не могли отвлекать партию и правительство от основных задач. Поэтому они постепенно переключались на профсоюзы. В результате это работало на авторитет профсоюза. Помните классиков: «Пиво — только членам профсоюза!» За успехи в соцсоревновании предприятия награждались переходящим Красным знаменем ЦК КПСС, Совета министров, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ — идеология работала. По-моему, мы многое потеряли.

После крушения СССР профсоюзы оставались по сути единственной общественной организацией. Период акционирования предприятий, их разьединения и затем слияния по другим принципам проходили под лозунгом демократических собраний, которые проводили профкомы.



В 1993 году при противостоянии тогдашнего президента Бориса Ельцина и Верховного Совета РСФСР профсоюзы поддержали Верховный Совет и поплатились. Президентская команда нанесла тяжелейший удар по авторитету и финансам профсоюзов. Социальное страхование вышло из-под влияния профсоюзов. Задержка с выплатой зарплаты сказывалась и на перечислении профвзносов. Имеющиеся запасы денежных средств съедала необузданная инфляция. Нарушился баланс перечислений профвзносов по всем структурам. При сознательном попустительстве финансовых органов РФ до региональных органов, Россовета, ФНПР доходили, если образно выражаться, «копейки».

Всё это происходило на фоне создания управляемых профорганов

головных нефтегазовых компаний. Многим коллегам мое суждение не понравится, но все-таки у региональных и федеральных структур больше свободы в действиях профорганов. А вот руководители предприятий имеют много рычагов для обуздания благородных порывов профкома.

В первом десятилетии 2000-х наш Профсоюз вырабатывал основы своих действий на уровнях производства. Начало заключаться отраслевое тарифное соглашение, прекратились задержки выплаты зарплаты, узаконены многие льготы для северян, на новый уровень выведен быт на производстве, охрана труда, значительно улучшилась культура производства. Положительные сдвиги видны, но и задач на будущее много.

СПРАВКА

Николай Кузьмич

Трифонов родился 30 ноября 1950 года в поселке Азанка Свердловской области.

Трудовую деятельность начал в 1970 году, работал токарем на калининградском заводе «Строймаш», Тюменском заводе по ремонту энергопоездов, механиком Тюменского деревообрабатывающего комбината «Красный Октябрь», инженером-диспетчером, старшим инженером «Глав-Сибтрубопроводстрой», прорабом СМУ № 32 треста «Казымгазпромстрой» в городе Белоярске и поселках Перегребное и Пурпе Тюменской области.

С 1979 по 1986 год — инструктор, заместитель заведующего отделом нефтяной, газовой промышленности и геологии Тюменского обкома КПСС.

Награжден медалями «За освоение недр и развитие нефтегазового комплекса Западной Сибири» и «За трудовую доблесть», медалями ФНПР «За активную работу в профсоюзах» и «100 лет профсоюзам России», а также почетными грамотами.

От мастера до генерального директора — с заботой о работниках

«Мудрый наставник и руководитель, который уверенно вел за собой многотысячную команду профессионалов» — так отзываются коллеги о бывшем генеральном директоре воронежского предприятия СИБУРа (Воронежсинтезкаучук) Вячеславе Дмитриевиче Конюшенко, который 8 июля 2020 года отметил 80-летний юбилей.



Свой трудовой путь Вячеслав Дмитриевич Конюшенко начал сразу после окончания Воронежского технологического института в должности инженера-механика. За 40 лет работы на заводе он прошел путь от мастера до генерального директора. Работал в цехах, в заводском штабе, решал технические, экономические и управленческие задачи в масштабах всего предприятия.

Особое внимание на посту генерального директора он уделял повышению квалификации работников с учетом международного опыта. В годы его руководства была разработа-

на заводская комплексная программа работы с персоналом: ежегодно на производственно-экономических курсах, семинарах, конференциях обучались до тысячи сотрудников.

Вячеслав Дмитриевич принимал непосредственное участие в реконструкции и значительном увеличении выпуска каучука СКД-НД, в организации первого в стране производства термоэластопластов. Серьезный вклад он внес в подготовку массового выпуска каучука нового поколения марки СКД-НД по проекту «Зеленая шина». Большую часть деятельности он посвящал со-



циально-экономическим вопросам, заботился об улучшении условий жизни работников.

За период его руководства существенно выросла зарплата сотрудников, тысячи заводчан ежегодно бывали в санаториях. В частности, сотрудники предприятия «Воронежсинтезкаучук» отдыхали и оздоравливались в санатории-профилактории «Гевея», на базе отдыха «Битюг», а их дети ездили в лагерь «Кировец»: эти объекты были подведомственны предприятию.

Вячеслав Конюшенко отмечен многими наградами: в частности, орденом

Трудового Красного Знамени, премией Правительства РФ, удостоен звания «Почетный нефтехимик» и «Лучший менеджер страны».

В июле с юбилеем Вячеслава Дмитриевича поздравили генеральный директор АО «Воронежсинтезкаучук» Илья Корженовский, директор по управлению персоналом Виктория Макуха и председатель первичной профсоюзной организации Александр Асеев. Они пожелали ветерану предприятия неиссякаемой энергии, крепкого здоровья и оптимизма.

Обучение молодого поколения – ДЕЛО ВСЕЙ ЖИЗНИ

Любовь Степановна Мартынова, почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, всю жизнь связала с системой профтехобразования и профсоюзом.



В 1974 году Любовь Мартынова поступила учиться на электрогазосварщика в ГПТУ-38. В мае 1977 года была избрана освобожденным секретарем комсомольской организации училища. Трудилась в училище полтора года, а потом ушла работать по профессии в трест Башнефтепромстрой. Работала инженером ПТО, параллельно училась в Свердловском строительном техникуме. Параллельно вела общественную деятельность, являясь председателем профсоюзной организации. За большой вклад в развитие Башнефтепромстроя награждена золотым знаком «Молодой гвардеец пятилетки».

Но верно говорят, что от судьбы не уйдешь. В 1990 году Любовь Степановна вернулась в стены родного училища (позднее оно превратилось в лицей № 27, Нефтекамский многопрофильный колледж). Пришла мастером производственного обучения в группу электрогазосварщиков. Но она не оставила профсоюзную деятельность, выполняя обязанности заместителя председателя профкома. С сентября 2002 года она возглавила профсоюзную организацию коллектива колледжа и продолжает работать.

За годы работы в колледже Любовь Степановна подготовила более 300 сварщиков, ее выпускники работают не только в Нефтекамске, но и по всей стране. Большое внимание она уделяет вопросам профессиональной подготовки обучающихся, производственного обучения и практики.



Коллектив колледжа ощущает на себе заботу профсоюзного комитета. Это не только и не столько праздники, которых немало, но главное — продуманный коллективный договор, реальная помощь людям в бытовых, но очень важных вещах.

Посвятив молодому поколению 32 года своей жизни, Любовь Степановна ни разу не усомнилась в выборе своего жизненного пути. Но сегодня главное в ее жизни — дети и внуки, о которых она как заботливая мама и бабушка готова говорить сутки напролет. В семье Мартыновых трое детей, два внука и внучка. Всем детям родители дали высшее образование. Они уже давно улетели из родного гнезда. Всегда открытая, доброжела-

тельная, приветливая, «без камня за пазухой», Любовь Степановна воспитала эти качества и в детях. Отдавая им без остатка любовь и нежность, она получает взамен такую же долю внимания и заботы.

За трудовую деятельность в области обучения и воспитания молодежи, за высокие профессиональные достижения, за профсоюзную деятельность Любовь Степановна награждена почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан, нагрудным знаком «Отличник образования Республики Башкортостан», ей присвоено высокое звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации».

Текст: Алия Тимиршина, член профкома Нефтекамского многопрофильного колледжа

Отцы и дети:

история одной фотографии



Фото
с Экспо-1970

В начале лета ОППО ООО «РН-Юганскнефтегаз» организовала литературный онлайн-конкурс для ветеранов общества «История жизни одной фотографии». На конкурс принимались литературные произведения, посвященные страницам истории предприятия. Предлагаем вам один из рассказов, поступивших на конкурс.

«На этом снимке запечатлены операторы по добыче нефти и газа и их ученики на Усть-Балыкском месторождении. Один из операторов ДНГ — Анатолий Михайлович Бобылев, наш отец. Учениками были парни-ханты из села Сарантеево, которое было расположено в нескольких километрах выше по течению Юганской Оби.

Фотография датируется примерно 1970 годом, потому что она планировалась к отправке на Всемирную универсальную ярмарку Expo-1970, проходившую в Осаке (Япония) с 15 марта по 13 сентября. Выставка называлась так: «Прогресс и гармония для человечества».

Почему же это фото готовилось на выставку?

Освоение Западной Сибири, разбуривание нефтяных месторождений происходило на части родовых угодий, которые принадлежали коренному населению — хантам. Не секрет, что пришедшие сюда люди: вертолетчики, геодезисты, строители, нефтяники и представители других профессий — не всегда несли в жизнь хантов просвещение. С ними пришли и неведомые вирусы и бактерии, а самое страшное — алкоголь. Ханты быстро спивались, меняя на спирт рыбу, мясо, шкуры. Были и временщики с рваческой психологией, которые ездили в стойбища, в юрты хантов с ящиками спирта, не задумываясь о том, какое зло они совершают...

Наш отец, Анатолий Михайлович, часть своей жизни, когда был подростком и потярял в первые годы войны родителей, жил тяжело, беспризорничал. В 1965 году, забрав семью с тремя детьми, приехал в Нефтеюганск, в тогдашнее НПУ «Юганскнефть» (будущее НГДУ). Пошел работать оператором. Он был еще и рыбаком, и охотником — пересекался на реке с хантами из Сарантеево. Уважал их



Валентина Корвасарная, участник литературного конкурса «История жизни одной фотографии»

за детскую непосредственность и доверчивость, за открытость и простодушие.

Отец тяжело переживал любые несправедливости по отношению к ним. Ходил с хантами на пункт приема шкурок ондатры, соболя, белки и других пушных зверей — присматривал, чтобы шкурки принимали правильно, не занижая сорт. Помогал купить и загрузить в лодки мешки муки и сахара. А главное — следил, чтобы их не напоили, не обменяли шкурки на спирт.

Именно поэтому он предложил начальнику цеха взять этих двух парнишек ханты в ученики. Операторы учили их со всей ста-



рательностью. Как гласит молва, эта фотография была представлена на Ехро-1970 как свидетельство того, что в Советском Союзе местное население не изгоняется в резервации, как в США и в Австралии, а благополучно ассимилируется в новую нефтяную реальность. Возможно, тогда в глазах мировой общественности это фото сыграло серьезную роль.

Анатолий Михайлович Бобылев трагически погиб в возрасте 43 лет. Жили мы тогда в Нефтеюганске, в деревянном домишке на улице Усть-Балыкской — под горой, на которой сейчас стоит Свято-Духовский храм. Ноябрьской ночью дом сгорел, отец от полученных ожогов скончался. Пожары нередко сопровождали жизнь в тогдашних деревянных домах, балках (балок — легкий передвижной домик на полозьях для временного размещения людей в Сибири и на Дальнем Востоке. — *Прим. ред.*) и временках.

Парни-ханты недолго проработали у нефтяников. Многие вернулись к привычной

для них жизни. Но эти двое парнишек были самыми первыми из местного населения — им оказалось труднее всего, потому что за их плечами были столетия совсем другого уклада их предков. Но уже последующие поколения молодых хантов легче входили в жизнь и работу нефтяников. И сейчас многие жители поселка Чеускино и других национальных поселков — ханты по национальности — работают (или уже отработали и ушли на пенсию) и у нефтяников, и на сервисных предприятиях.

И дети, и внуки Анатолия Михайловича Бобылева работали и работают в разных сферах в Нефтеюганске. Среди них — геологи, энергетики, нефтяники, экономисты, геофизики, вышкомонтажники, юристы, метрологи и многие другие. В городе были и есть представители фамилий и трудовых династий: Бобылевы, Плюснины, Бадерины, Крестинины, Карвасарные, Арчаковы, Семенченко и другие. Все мы любим свой город и чтим память наших родителей — первопроходцев юганской нефти».

Текст:

Надежда,
Михаил
и Валентина —
дети Анатолия
Михайловича
и Нины
Петровны
Бобылевых



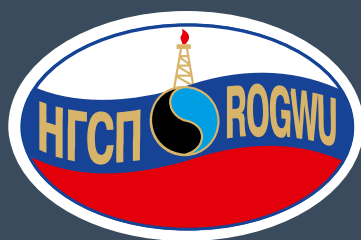
VIII съезд
ЕДИНАЯ
ОТРАСЛЬ -
ЕДИНЫЙ
ПРОФСОЮЗ

#НГСП

#КТОЕСЛИНЕМЫ

#ПРОФСОЮЗБУДУЩЕГО

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

