

НГСП



Общероссийский профессиональный союз
работников нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства

ИНФОРМ

№ 2 (245) апрель 2020 года



Равнение на лучших
Главное
в производстве
это люди

Гость номер
Николай Петров:
«Сегодня ощущается
дефицит специалистов»

Энергия жизни
Крым наш:
процветание
в единстве



НАС БОЛЕЕ

1 210 000

ЧЕЛОВЕК



Уважаемые коллеги и читатели!

Апрельский номер нашего журнала посвящен работе Нефтегазстройпрофсоюза России по защите социально-трудовых и профессиональных интересов членов Профсоюза. Тема выбрана неслучайно, ведь номер выходит накануне заседания Российского Совета профсоюза, где основным вопросом станет обсуждение социально-экономической ситуации в нефтегазовой отрасли и действий Профсоюза.

Традиционно особое внимание редакция журнала уделяет людям, которые являются главной ценностью не только своего предприятия, на благо которого они трудятся, но и отрасли в целом. Они служат примером и ориентиром для молодого поколения не только как профессионалы, но и как патриоты. Именно их энергия жизни, успехи и победы становятся для всех настоящим уроком того, каких достижений реально добиваться на своем поприще, если вкладывать в дело всю свою душу.

Мы всегда открыты для сотрудничества, ведь единое информационное пространство не абстрактный термин — это наша общая задача! Материалы присылайте по адресу: press@rogwu.ru.

Ждем ваших идей и предложений о следующих героях проекта «Энергия жизни 2.0».



4



24

1 Слово редактора

2 Содержание

Равнение на лучших

4 Главное в любом производстве — это люди

Главная тема:

«Социально-экономическая ситуация в отрасли»

10 «Северными территориям стоит заниматься системно»

16 Российская экономика — 2019 в цифрах

Гость номера

18 Николай Петров: «Сегодня ощущается дефицит специалистов»

Здорово живем

24 «СИБУР Профсоюз» прививает правила ЗОЖ

Юбилеи

26 55 лет Тюменской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России

28 75 лет Краснодарской краевой организации Нефтегазстройпрофсоюза России



Журнал «НГСП-информ».
Выпуск № 2 (245), 2020 год
Дата выхода 13 апреля 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)



Ветераны

- 30 Наталья Фёдорова:
«Председатель профкома —
это состояние души»
- 33 Памяти легенды
башкирской нефти
Дмитрия Михайлова

Твои люди, Профсоюз!

- 35 Валерий Снегирев:
«Нашей профсоюзной
организации доверяют
работники на всех уровнях»
- 37 Энергию —
на благие цели

ЭНЕРГИЯ ЖИЗНИ

- 40 Крым наш:
процветание в единстве



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

Главное в любом производстве — ЭТО ЛЮДИ

Победителями конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» в 2019 году названы ООО «Газпром добыча Уренгой», ООО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез», ООО «Газпром трансгаз Казань» и ООО «Газпром центрремонт».

Министр энергетики Российской Федерации Александр Новак после подписания Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2020–2022 годы вручил благодарственные письма руководителям организаций с лучшими



Александр Новак отметил, что компании нефтегазового сектора реализуют эффективную кадровую политику и демонстрируют достойный уровень социальной ответственности.

коллективными договорами.

Александр Новак отметил, что компании нефтегазового сектора реализуют эффективную кадровую политику и демонстрируют достойный уровень социальной ответственности. Но, по словам министра, есть потенциал для ее расширения. «Главное в любом производстве — это люди,

а эффективность их работы зависит от соблюдения их прав и социальных гарантий. Поэтому министерство всегда поддерживало и будет поддерживать любые инициативы в этом направлении», — подчеркнул он.

Мы пообщались с победителями конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» по итогам 2019 года и поинтересовались, как им удалось добиться столь впечатляющих результатов.



**Генеральный директор
ООО «ЛУКОЙЛ-
Нижегороднефтеоргсинтез»
Андрей Богданов:**

— Коллективный договор любой сложности, любого содержания должен быть нацелен на человека, работника. Этому принципа социальной ответственности на протяжении многих лет придерживается наше предприятие.

Наш завод — крупнейшее предприятие нефтепереработки России, сейчас перед ним стоят глобальные задачи, связанные с реализацией крупных инвестиционных проектов, которые позволят выйти на лидирующие отраслевые позиции в Европе. Задача администрации —



создать благоприятные безопасные условия труда, окружить заботой семьи, детей, молодых специалистов, передать опыт наших уважаемых ветеранов.

Все эти условия и гарантии внесены в существующий коллективный договор. Сейчас есть возможность оказать достойную поддержку каждому работнику завода, молодым работникам, ветеранам.

Безусловно, победа на конкурсе коллективных договоров — большой успех всего нашего коллектива. Социальная политика предприятия всегда находится в центре внимания администрации и профсоюзного комитета. Мы продолжаем стабильно и уверенно развивать социальное партнерство. Это обеспечивает эффективность производственных процессов и социальную защищенность работников, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективах.

Как и другие предприятия Группы Компании «ЛУКОЙЛ», мы не стоим на месте — наш коллективный договор дополняется новыми гарантиями. Это связано и с производственными процессами, и с потребностями персонала. Вот уже третье де-

сятилетие лозунг МОПО ПАО «ЛУКОЙЛ» — «Достигнутое сегодня — точка отсчета для успехов завтра» — действует при заключении каждого нового коллективного договора и постепенно повышается уровень взаимных обязательств.

Мы стремимся к достижению топовых позиций — как в производстве, так и в социальном партнерстве. По сути одно без другого невозможно: наша главная ценность — это люди, наш замечательный коллектив, в котором трудятся настоящие профессионалы. Не забываем мы и о ветеранах производства: наша профсоюзная организация вплотную работает с Советом ветеранов «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» и решает множество вопросов, с которыми сталкиваются заводчане, ушедшие на заслуженный отдых, включая организацию лечения и отдыха, проведение досуга, помощь в трудных жизненных ситуациях, участие в общественных делах.



Как и другие предприятия Группы Компании «ЛУКОЙЛ», мы не стоим на месте — наш коллективный договор дополняется новыми гарантиями.

Андрей Богданов



Заводчанам важно чувствовать, что профсоюз — это мощная, действенная, реальная сила, направленная на защиту их интересов. Эта планомерная работа касается организации труда и отдыха, общественного питания, перевозки вахтовыми автобусами, улучшения условий труда, поддержания на должном уровне культуры производства и многого другого.

Я как руководитель безусловно горжусь высоким уровнем социальной политики, действующей на предприятии, и считаю, что эта награда досталась «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» по праву!



**Генеральный директор
ООО «Газпром
добыча Уренгой»
Александр Корякин:**

” Деятельность нашего профсоюза является примером плодотворного сотрудничества с работодателем в интересах всего коллектива и каждого сотрудника в отдельности. Прежде всего, это защита социально-трудовых гарантий и работа над улучшением условий жизни и труда газодобытчиков



— Каждый, кто состоит в Объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Уренгой профсоюз», а это более 99% работников Общества, понимает: деятельность нашего профсоюза является примером плодотворного сотрудничества с работодателем в интересах всего коллектива и каждого сотрудника в отдельности. Прежде всего, это защита социально-трудовых гарантий и работа над улучшением условий жизни и труда газодобытчиков.

Главный инструмент — наш коллективный договор. Этот основополагающий документ неоднократно становился лучшим среди предприятий газовой отрасли. Когда профсоюзная организация активно ведет свою деятельность и когда в полной мере соблюдается баланс интересов и ответственности работников и работодателя, тогда эффективность и производительность труда остаются на стабильно высоком уровне.





**Председатель Объединенной
первичной профсоюзной
организации «Газпром добыча
Уренгой профсоюз»
Иван Забаев:**

— Профсоюзная организация — социальное ядро, которое отвечает за человека, работающего на производстве. Частично отвечает самостоятельно, но в первую очередь — на основе социального партнерства — вместе с работодателем. Признание коллективного договора ООО «Газпром добыча Уренгой» на таком уровне — неоспоримое свидетельство того, что руководство компании в тесном взаимодействии с профсоюзной организацией внедряет высокие стандарты корпоративной социальной ответственности, которые служат интересам работников Общества и созданию благоприятных условий их труда и отдыха.



**Председатель
ППО «Газпром
центрремонт профсоюз»
Виктор Хрущёв:**

— Коллективный договор ООО «Газпром центрремонт» — живой, динамично развивающийся документ. Его главная цель — обеспечить всестороннюю заботу о человеке труда. На протяжении десяти лет этот документ существенно изменился с помощью дополнительных соглашений, но всякий раз эволюционировал в лучшую сторону. Он предусматривает:

- Комплекс медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья, продление профессионального долголетия работников, в том числе по догово-



рам добровольного медицинского страхования.

- Повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку работников в соответствии с действующими в ООО «Газпром центрремонт» локальными нормативными актами.
- Четко выстроенную и эффективную систему поощрений за качественные результаты труда.
- Социальные льготы, гарантии и компенсации, которые касаются не только работников, но и членов их семей.
- Систему дополнительных отпусков при ненормированном рабочем дне.
- Всестороннюю систему охраны труда.

- Достойное пенсионное обеспечение.

Такой подход к работнику помог Обществу в 2019 году провести работы по техобслуживанию и ремонту на более 25 тыс. объектах Единой системы газоснабжения; отремонтировать 387 скважин, 73 газораспределительные станции, 681 газоперекачивающий агрегат и успешно реализовать 79 инвестиционных проектов.

Коллективный договор ООО «Газпром центрремонт» — итог огромных усилий профсоюзной организации и работодателя по выстраиванию взаимовыгодных отношений, которые направлены на предельную производительность труда всего коллектива.

***Вся экономика —
это наука о том,
как люди принимают
решения***

*Джеймс
Дьюзенберри*

«Северными территориями следует заниматься системно»

Одним из наиболее эффективных инструментов защиты социально-трудовых прав и экономических интересов работников является Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

На этой площадке рассматриваются законопроект и иные инициативы, затрагивающие интересы работников. Так, за 2019 год было проведено 11 заседаний РТК и рассмотрено около 200 вопросов.

Среди них – обсуждение вопроса о признании недействующими актов РСФСР, СССР и документов, изданных органами центрального государственного управления РСФСР и СССР. Решено отменить только те документы, которые содержат устаревшее регулирование, но имеют статус «действующие» и не применяются на практике.

На первом этапе «регуляторной гильотины» учтено мнение профсоюзов – так, не затронуты акты, которые касаются действующих социальных льгот, районных коэффициентов, северных надбавок, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (см. рис. 1).

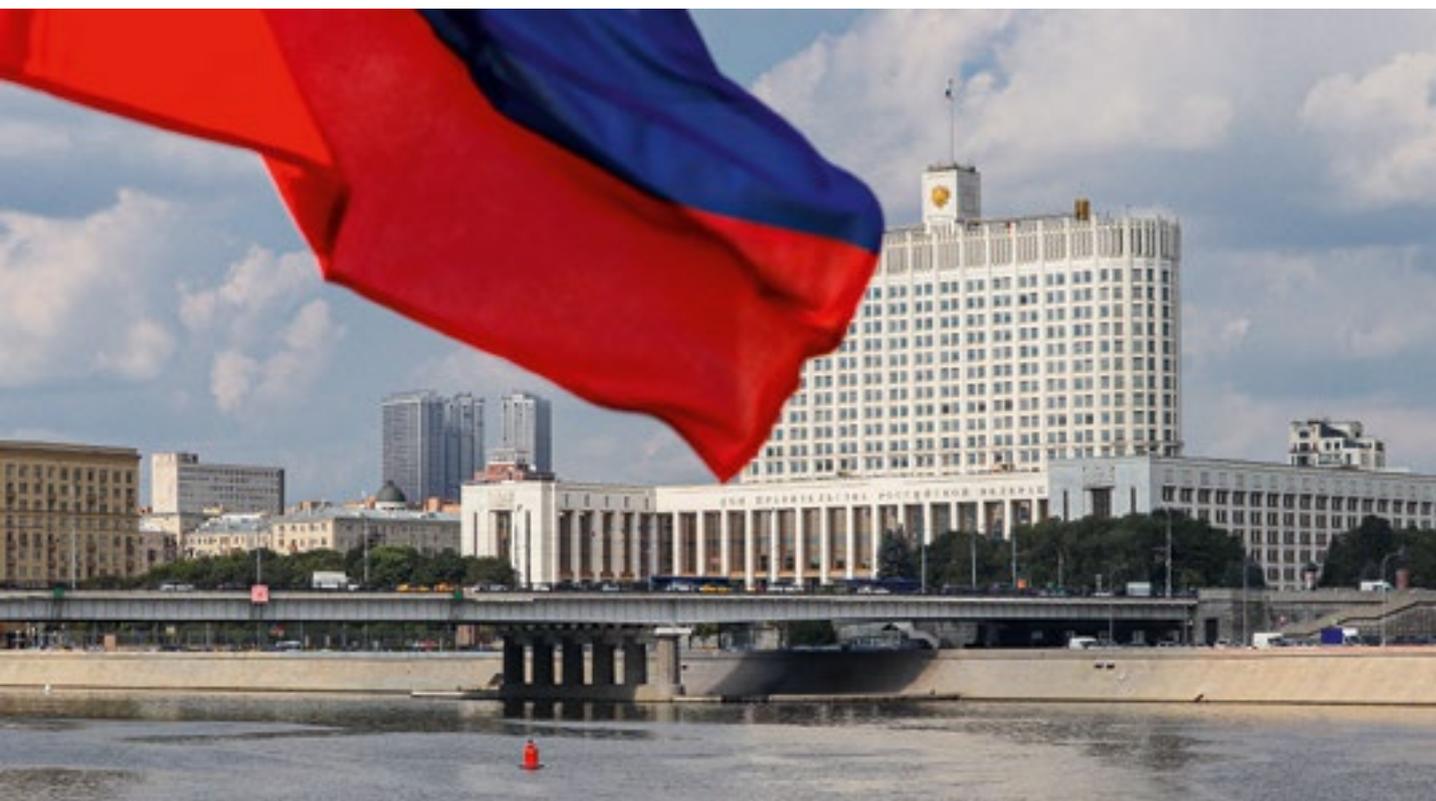
Еще одно важное нововведение, принятое в 2019 году: сведения о трудовой деятельности работников формируются в электронном виде. При обсуждении этого вопроса профсоюзная сторона подчеркнула, что переход на цифровые технологии имеет существенный системный недостаток – отсутствие полноценной защиты баз данных.

Переход на электронные трудовые книжки реализуется с 1 января 2020 года, и этот механизм еще не до конца отлажен. Поэтому всем рекомендуется сохранять и бумажную версию трудовой книжки. Для этого до 31 декабря 2020 года работники должны подать работодателю письменное заявление о ведении трудовой книжки в бумажном виде. После этого

В РАМКАХ 6 РГ РТК РАССМОТРЕНЫ ВАЖНЕЙШИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

ВОЗВРАЩЕНИЕ ПРЕЖНЕГО ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА ДЛЯ СЕВЕРЯН	
РЕФОРМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА СЕВЕРЕ	
ОРГАНИЗАЦИЯ ЛЕТНЕГО ОТДЫХА ДЛЯ ДЕТЕЙ	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПНЫМ И КОМФОРТНЫМ ЖИЛЬЕМ	
РАЗВИТИЕ КОРЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА	
ЗАКРЕПЛЕНИЕ МОЛОДЫХ КАДРОВ НА СЕВЕРЕ	
ДОСТУПНОСТЬ ТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ ДЛЯ СЕВЕРЯН	

Рис. 1



работодатель наряду с электронными данными о трудовой деятельности работника продолжит вносить сведения и в бумажный вариант.

Особое внимание в 2019 году Профсоюз уделял «северным» вопросам. Состоялось пять заседаний профильной шестой рабочей группы РТК (см. рис. 2).

На постоянной основе Нефтегазстройпрофсоюз России сотрудничает с профильными комитетами Госдумы – по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока; по труду, социальной политике и делам ветеранов. Представители Профсоюза принимали участие в работе экспертных советов, рабочих групп, заседаний комитетов, «круглых столов».

Одним из ключевых событий прошлого года стал круглый стол «Актуальные социальные проблемы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: особенности регулирования

**21 МАРТА 2019 Г.
РАССМОТРЕН ВОПРОС О ПОВЫШЕНИИ
ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В ОТНОШЕНИИ ГРАЖДАН,
РАБОТАЮЩИХ И ПРОЖИВАЮЩИХ В РАЙОНАХ
КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ
МЕСТНОСТЯХ**

ПОСТАНОВИЛИ:

Минтруду России	Пенсионному фонду России
-----------------	--------------------------

- 1. ПРОВЕСТИ АКТУАРНЫЕ РАСЧЕТЫ ПО ВОПРОСУ**
2. Направить информацию в секретариат РТК по показателям, оказывающим влияние на уровень жизни на Севере
3. Провести дополнительные консультации со сторонами социального партнерства после представления материалов

Рис. 2



ОБЩАЯ ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ:

Социально значимые виды государственного контроля и надзора должны быть выведены из-под механизма «регуляторной гильотины»

оплаты труда и пенсионного обеспечения». В обсуждении участвовали заместители председателя Госдумы РФ Ольга Епифанова и Ольга Тимофеева, председатель Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Ярослав Нилов и его первый заместитель Михаил Тарасенко, председатель Комитета по региональной политике и проблемам Севера и Дальнего Востока Николай Харитонов и его первый заместитель Валентина Пивненко, заместитель Председателя ФНПР Давид Криштал, представители членских организаций ФНПР, профильных министерств, регионов, профсоюзное сообщество, общественность.

Как отметила в своем докладе на круглом столе Ольга Епифанова, систему регулирования трудовых отношений в северных регионах не стоит ломать — нужно ее реформировать и приводить в соответствие современным требованиям. Указала она и на необходимость увеличить минимальные должностные оклады до МРОТ.

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин подчеркнул в своем выступлении, что северными территориями следует заниматься системно — выстраивать приоритеты перспективного экономического и социального развития. При определении стратегических приоритетов должны иметь значение преференции не только для крупных компаний, но и для людей, живущих и работающих на Севере.

Профсоюз озвучил свои рекомендации: рассмотреть на РТК разрабатываемый проект госпрограммы о социально-экономическом развитии Арктической зоны, проработать варианты, которые минимизируют последствия повышения пенсионного возраста для работающих на Севере.

Профсоюз предлагает вернуться к рассмотрению ранее действующих экономи-



ческих и социальных стимулов, направленных на привлечение и закрепление молодых кадров на Севере, в том числе по закону о государственных гарантиях и компенсациях, а также развивать нематериальные стимулы, включая возможности карьерного роста.

Депутаты – участники круглого стола поддержали позицию Профсоюза о необходимости разработки вариантов, которые смягчили бы последствия повышения пенсионного возраста для работающих на Севере.

В 2019 году Профсоюз активно работал в рамках Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе. Так, Совет одобрил и утвердил восемь профессиональных стандартов, в разработке которых участвовали, в том числе, и представители профсоюзных организаций. При их рассмотрении был сделан акцент на полноте охвата обобщенных трудовых функций, а также на конкретизации описания трудовых действий, умений и знаний (см. табл. 1).

Таким образом, с 2014 года в нефтегазовом комплексе утверждено в общей сложности 70 профессиональных стандартов,

ОФИЦИАЛЬНО

**Председатель
Нефтегазстройпрофсоюза
России Александр
Корчагин подчеркнул,
что северными тер-
риториями следует
заниматься системно —
выстраивать приоритеты
перспективного эконо-
мического и социального
развития. При определе-
нии стратегических прио-
ритетов должны иметь
значение преференции
не только для крупных
компаний, но и для лю-
дей, живущих и работаю-
щих на Севере**



Таблица 1
Профстандарты в нефтегазовом комплексе, утвержденные в 2019 году

№ п/п	Наименование профессионального стандарта	Разработчик
1	Слесарь по ремонту промышленного нефтегазового оборудования	ПАО «НК «Роснефть»
2	Машинист технологических насосов нефтегазовой отрасли	ПАО «НК «Роснефть»
3	Работник в области каротажа скважин	ПАО «Газпром»
4	Работник по эксплуатации цементировочного, промывочного агрегатов	ПАО «Газпром»
5	Специалист по эксплуатации компрессорных станций и станций охлаждения газа газовой отрасли	ПАО «Газпром»
6	Машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт	ПАО «НК «Роснефть»
7	Работник по эксплуатации трубопроводов газовой отрасли	ПАО «Газпром»
8	Специалист по диагностике трубопроводов и технологического оборудования газовой отрасли	ПАО «Газпром»

в процессе разработки (актуализации) находятся еще 34.

Кроме того, Профсоюз предоставил Совету информацию о проблемах, возникающих при применении профессиональных стандартов. В частности, если квалификационные требования по одной и той же профессии содержатся одновременно и в профессиональном стандарте, и в квалификационном справочнике, надо определить, как устанавливается соответствие между уровнями (подуровнями) квалификации профессионального стандарта и соответствующими им тарифными разрядами. Определение подуровней в профессиональных стандартах при разработке проектов профессиональных стандартов и их актуализации необходимо для тарификации работ.

По этой же причине Профсоюз считает нецелесообразным отменять отдельные параграфы ЕТКС и ЕКС из-за ввода в действие профессиональных стандартов, по-



тому что сейчас во многих компаниях нефтегазового комплекса ЕТКС и ЕКС применяются для тарификации работ, присвоения работникам тарифных разрядов и квалификационных категорий. В большинстве утвержденных профессиональных стандартов тарифно-квалификационные характеристики (в части тарифных разрядов и квалификационных категорий) не отражены.

Профсоюз предложил при рассмотрении проектов не согласовывать профессиональные стандарты, в которых есть несоответствие в пункте «возможные наименования должности», охватывающей работы во вредных и тяжелых условиях труда, наименованиям из Списков № 1 и 2 постановления Кабинета Министров СССР «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение», чтобы сохранить право работников на досрочную пенсию.

Совет по профессиональным квалификациям ведет мониторинг рынка труда



в нефтегазовом комплексе, чтобы составить комплексное представление о сложившихся на нем тенденциях. Сформирован Перечень новых должностей и профессий в нефтегазовом комплексе, который учитывает стратегии развития крупнейших компаний-работодателей нефтегазового комплекса до 2030 года. Например, прогнозируется появление таких профессий, как системный горный инженер в нефтегазовой отрасли (2020 год), специалист по проектированию на шельфовых месторождениях (2023 год), архитектор робототехнических комплексов и киберустройств в нефтегазовой отрасли (2025 год).

Российская экономика в цифрах

Темп прироста российской экономики в 2019 году замедлился до 1,3% по сравнению с 2,5% в 2018 году.

В первом полугодии ухудшение внешнеэкономических условий, низкая инвестиционная активность, снижение оборота оптовой торговли сдерживали рост экономики. Но во втором полугодии динамика ускорилась — этому способствовали рост промышленных производств, благоприятная ситуация в сельском хозяйстве и возобновление роста оптовой торговли.

О социально-экономическом положении в пяти цифрах

+0,8%

Реальные располагаемые денежные доходы (к 2018 г.)

+7,5%

(47 468 рублей)

Среднемесячная начисленная номинальная зарплата работников организаций (к 2018 г.)

+2,9%

Среднемесячная реальная заработная плата работников организаций (к 2018 г.)

+2,4%

Индекс потребительских цен (январь 2020 г. к январю 2019-го)

+1,1%

Индекс промышленного производства (январь 2020 г. к январю 2019-го)





Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций (без выплат социального характера) по видам экономической деятельности за 2019 год

Вид экономической деятельности	руб.	к общероссийскому уровню среднемесячной зарплаты (раз)	темпы роста в 2019 г. к 2018 г. (%)
Российская Федерация	47 468	1	107,5
ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ	88 910	1,9	107,0
Добыча сырой нефти и природного газа	135 026	2,8	105,9
Добыча сырой нефти и нефтяного (попутного) газа	129 992	2,7	104,0
Добыча природного газа и газового конденсата	151 178	3,2	111,6
Предоставление услуг в области добычи нефти и природного газа	90 392	1,9	105,2
Производство кокса и нефтепродуктов	82 000	1,7	93,8
Производство кокса	52 420	1,1	104,2
Производство химических веществ и химических продуктов	54 297	1,1	110,6
СТРОИТЕЛЬСТВО	41 878	0,9	107,4
Деятельность трубопроводного транспорта	87 066	1,8	101,3

По данным Росстата

Прироста реальных располагаемых денежных доходов населения в 2019 году практически не было (+0,8% по сравнению с 2018-м), потребительский спрос оставался слабым — его ограничивали стагнирующие реальные располагаемые доходы населения. Прирост оборота розничной торговли был равен 1,6%, а объем платных услуг населению снизился на 0,9%.

Динамика цены на нефть марки «Юралс» в 2019 году была неустойчивой и колебалась под влиянием преимущественно конъюнктурных факторов (торговые войны, геополитическая ситуация, неопределенность экономической ситуации). Средняя цена на нефть

в целом за 2019 год составила \$63,82 за баррель, что ниже показателя 2018 года на \$6,15, или на 8,8%.

После ценового шока в январе 2019 года, спровоцированного ростом НДС, инфляция в годовом выражении в марте достигла своего пика (5,3%), но затем начала поступательно снижаться под влиянием сезонных факторов, благоприятной конъюнктуры продовольственных рынков, укрепления курса рубля и слабого потребительского спроса. В результате к концу 2019 года динамика прироста цен на потребительском рынке замедлилась до 3%.



Николай Петров:
«Сегодня
ощущается
острый
дефицит
специалистов»

Национальная система квалификаций привлекает к себе все больше внимания. Но для дальнейшего эффективного развития нужно адаптировать ее к международным процедурам оценки квалификаций. О путях сближения российских и международных систем оценки квалификаций мы поговорили с гостем нашей постоянной рубрики Николаем Петровым, исполнительным директором саморегулируемой организации «Ассоциация содействия в реализации инновационных программ в области противокоррозионной защиты и технической диагностики» (СРО СОПКОР), членом Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе.

— Николай, деятельность ассоциации СОПКОР связана с обеспечением надежной и безопасной работы объектов трубопроводного транспорта. Почему вы связали свою жизнь с нефтегазовой отраслью? В чем для вас ее уникальность?

— Во всем виноват его величество случай. Моя производственная деятельность началась в стенах Кубанского госуниверситета, на кафедре физики. Работал над ростом специальных кристаллов, преподавал электронику. Но внезапно потянуло на романтику дальних путешествий, о которых рассказывали друзья. Бросил карьеру ученого и пошел работать в Союзоргэнергогаз.

Тогда газовая промышленность страны была еще совсем молодой, и Рэм Иванович Вяхирев называл эту организацию легкой

кавалерией Мингазпрома. Ее уникальность заключалась в поиске решений сложных технических проблем, связанных с надежностью эксплуатации оборудования, их отработке и формировании на этой основе нормативных документов. Причем география этих задач распространялась на огромную территорию СССР, поэтому довелось поездить и поработать во многих регионах.

— В полномочия Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе входит мониторинг рынка труда. Какие навыки работников выходят на первый план? Каких специалистов сегодня мало?

— Сегодня ощущается острый дефицит специалистов. Деятельность ассоциации СОПКОР направлена на защиту объектов от коррозионных угроз и технической диагностики. Это довольно узкая сфера, но она помогает обеспечивать промышленную безопасность. Ведь объекты нефтегазового комплекса из-за большой металлоемкости наиболее подвержены коррозионным рискам.

К выполнению этих задач привлечены не только работники предприятий нефтегазового комплекса, но и большое количество подрядных организаций, которые составляют основу нашей ассоциации. Современный уровень техники и технологий требует профессионализма персонала — к сожалению, в настоящее время это определенная редкость.

В эту область на производство приходят люди из смежных дисциплин высшего образования: химии, физики, металловедения, электротехники. Уходят годы для получения нужных знаний, которые приобретаются самостоятельно или на редких курсах дополнительного образования, и для наработки практических навыков. Поэтому одним из направлений работы СОПКОР была и остается

организация дополнительного образования специалистов по защите от коррозии.

— СОПКОР наделен полномочиями проводить независимую оценку квалификаций в нефтегазовом комплексе. Какие проблемы есть в системе оценки профессиональных квалификаций?

— Уточню важный момент: СОПКОР наделен полномочиями проводить независимую оценку квалификаций по профессиональным стандартам, которые связаны с защитой от коррозии и носят межотраслевой характер, но отнесены к компетенции Совета по профессиональным квалификациям нефтегазового комплекса. Так решил Минтруд России, принимая во внимание наибольшую актуальность этих профессий для нефтегазового комплекса и активную деятельность нашего Совета. При этом подтвердить свою квалификацию вправе не только работники предприятий нефтегазового комплекса.

Что касается проблем в самой системе, на мой взгляд, это прежде всего ее неадаптивность к международным процедурам оценки соответствия вообще и оценки квалификаций в частности. Наши коллеги по ЕАЭС с интересом смотрят, что из этого

По международной системе квалификации у нас подтвердили порядка **400** специалистов, по национальной — **только 8**





у нас получится. При этом многие специалисты предпочитают международные квалификационные системы типа NACE, FROSIO, ROSEN. По нашему направлению деятельности технические стандарты все больше адаптируются к стандартам ISO — это подразумевает и соответствующую квалифи-

кацию специалистов. Но макет нашего профстандарта и аналогичный международный — две большие разницы, как говорят в Одессе.

Вторая проблема мне видится в том, что система развивается в сторону ее приспособления к существующим системам ведомственной аттестации персонала.

— Похожа ли российская система независимой оценки квалификаций на зарубежные аналогичные системы? Как происходит их сближение?

— Российская система независимой оценки квалификаций внешне похожа на известные мне зарубежные аналоги. Уже на протяжении пяти лет СОПКОР аккредитован в международной системе сертификации квалификаций — нам есть с чем сравнивать.

Международные принципы и процедуры независимой оценки квалификаций основаны на требованиях стандарта ISO 17024. Он является и нашим национальным стандартом — ГОСТ Р 17024, но процедуры независимой оценки, предусмотренные документами Национального совета при президенте РФ по профессиональным квалификациям, Минтруда России и Национального агентства развития квалификаций (НАРК), имеют существенные отличия по сравнению с ним.

Профессиональные требования к квалификации персонала также изложены в ряде стандартов системы ISO. Это подтверждает, что профессиональные требования к персоналу и требования к технологиям и оборудованию, с которыми обращается этот персонал, разрабатываются синхронно в профильных технических комитетах системы ISO. Это обеспечивает соответствие квалификации персонала уровню развития технологий.

В нашем же случае получается, что техническое регулирование и стандартизация относятся к компетенции Росстандарта и его профильных технических комитетов, а требования к персоналу — в компетенции советов по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе, Минтруда России и НАРК.

Вряд ли в ближайшее время стоит ожидать существенного сближения систем оценки квалификаций, хотя в проекте «Стратегии развития национальной системы квалификаций на период до 2030 года» эта цель заявлена как одна из приоритетных.

Недавно с руководством НАРК мы обсуждали проблему признания международных квалификационных сертификатов в национальной системе квалификаций и достигли определенного прогресса. Но это будет признание только результатов профессионального экзамена, сданного по международной

Квалификация должна позволить работнику один раз подтвердить свой профессиональный уровень, а затем он вправе выбирать, где ему комфортнее работать



схеме, для присвоения соответствующей квалификации и выдачи свидетельства в национальной системе, а не прямое признание квалификации.

Для обратного же признания национального квалификационного свидетельства в международной системе предстоит пройти большой путь, начиная от признания профессиональных стандартов системы ISO или, по крайней мере, их принятия в адаптированном варианте в системе ГОСТ Р.

— Сколько работников сдают экзамены для получения международного квалификационного сертификата?

Как проходит экзамен по международному стандарту?

— Ежегодно для подтверждения своей квалификации экзамен по международной схеме проходят от 70 до 100 человек. Экзамен трудный — не сдавшие есть всегда. Их число колеблется от 10 до 40% группы. Бывает, на курс приезжают люди, у которых нет необходимых базовых знаний в области химии, физики, а также опыта работы в этой области. Их шансы сдать экзамен снижаются.

Профессиональный экзамен по международному стандарту предполагает сдачу теории и практики в течение одного дня. Оценка экзаменационных работ кандидатов проводится после сдачи обеих частей экзамена — это, в частности, отличает международную схему проведения экзамена от национальной.

Все работы кандидатов запечатываются в конверты и в тот же день передаются эксперту, который не участвовал ни в обучении, ни в проведении экзамена. В протоколе и отчетных работах кандидаты фигурируют под номерами, которые присваиваются им в начале экзамена без указания фамилий и места работы. Такой подход позволяет исключить заинтересованность проверяющего эксперта в результате проверки.

Экзамен считается сданным, если проходные баллы получены по теоретической и практической частям отдельно. Вопросы и задания на экзамен и проходные баллы устанавливаются оценочным средством, утвержденным Советом, и являются конфиденциальной информацией. А в национальной системе оценочное средство выставлено на всеобщее обозрение.

СПРАВКА

НИКОЛАЙ ГЕОРГИЕВИЧ ПЕТРОВ

Основные этапы трудовой деятельности

Инженер филиала Союзоргэнергогаз, главный инженер филиала.
Директор инженерного центра ДАО «Оргэнергогаз».
Начальник отдела ПАО «Газпром».
Помощник начальника департамента ПАО «Газпром».
С 2008 года — исполнительный директор СРО СОПКОР.

Ученые степени, звания:

Кандидат технических наук.

Научно-производственные

достижения: Лауреат четырех премий ПАО «Газпром» в области науки и техники.

Участие в общественной жизни:

Руководитель подкомитета ТК 214 Росстандарт, член Совета по профессиональным квалификациям нефтегазового комплекса, член Экспертного совета при Российском газовом обществе.

Государственные и отраслевые награды:

Почетный работник ДАО «Оргэнергогаз». Почетный работник газовой промышленности. Ветеран труда.

— **В чем преимущества внедрения системы профессиональных квалификаций для работников и для работодателя?**

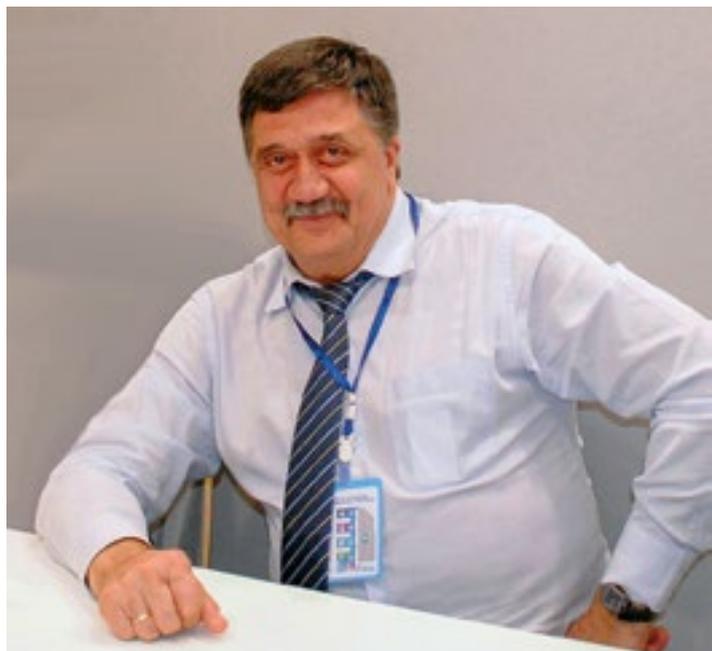
— Буду говорить о международной квалификационной системе, в которой работает СОПКОР, поскольку национальная система находится на начальном этапе своего становления. Для информации: если по международной системе квалификацию у нас подтвердили порядка 400 специалистов, то по национальной — только 8.

Наш опыт свидетельствует о том, что для работника это его квалификационный статус и реклама его личных достижений. Информация о квалификации каждого специалиста размещена на международном сайте системы FROSIO и на сайте СОПКОР. Такие профессионалы высоко ценятся за рубежом и все чаще востребованы в нашей промышленности.

С работодателями дело обстоит немного иначе. В последнее время работодатели — в большинстве своем заказчики строительства — заинтересованы, чтобы контролировать качество работ, выполняемых подрядными организациями. Но в настоящее время юридический статус независимого инспектора и его заключения о качестве работ никак не определен в национальных распорядительных документах и стандартах. Особенно это касается арбитражных процедур.

— **Какова роль Профсоюза во внедрении системы профессиональных квалификаций в нефтегазовой отрасли?**

— Роль профсоюзов в системе профессиональных квалификаций в полной мере определена законом — начиная от разработки и утверждения профессиональных стандартов и заканчивая участием профсоюзных представителей в присвоении квалификации.



Роль профсоюзов в системе профессиональных квалификаций в полной мере определена законом — начиная от разработки и утверждения профессиональных стандартов и заканчивая участием профсоюзных представителей в присвоении квалификации



Думаю, что именно Профсоюз может и должен разъяснять работникам, что профессиональные стандарты устанавливают требования отрасли к квалификации работника. Многие ошибочно принимают оценку квалификации за аттестацию, но это абсолютно разные вещи. Аттестация означает привязку работника в определенной должности на предприятии. А в свою очередь квалификация должна позволить работнику один раз подтвердить свой профессиональный уровень, а затем он вправе выбирать, где ему комфортнее работать.

С развитием отраслевой системы профессиональных квалификаций значение профсоюзов в разъяснении этих моментов работникам, а порой — и работодателям будет лишь возрастать.

**Исправьте условия
жизни людей —
и люди станут лучше,
чтобы быть достойными
этих условий**

Хорас Флетчер

«СИБУР Профсоюз» прививает правила ЗОЖ



Межрегиональная профсоюзная организация «Сибур Профсоюз» предложила всем, кому небезразлично свое здоровье, присоединиться к проекту «12 правил ЗОЖ», который она запустила в своих соцсетях.

Аббревиатура ЗОЖ знакома всем, но каждый трактует его по-разному. Для кого-то это занятия спортом, кто-то уверен, что это прежде всего диета и здоровое питание. Но недаром в расшифровке скрывается «образ жизни» — это целый комплекс мер, направленных на улучшение физического и психического состояния, профилактику болезней, укрепление

организма в целом. Он подразумевает и правильный сон, и питьевой режим, и регулярные профилактические осмотры. Внутренняя гармония человека с самим собой и стабильное эмоциональное состояние тоже входят в понятие здорового образа жизни.

Проект «12 правил ЗОЖ» представляет собой календарь полезных привычек на год. Как известно, для закрепления какой-либо привычки любому человеку нужен минимум 21 день. Поэтому девиз проекта — «Плюс одна здоровая привычка каждый месяц!». Специалисты по укреплению здоровья и продвижению ЗОЖ первичных профсоюзных организаций помогают работникам предприятий формировать правильный подход к себе и своему режиму. Каждый месяц они прибавляют по одному правилу, чтобы изо дня в день было легко и просто укреплять здоровье и внимательно относиться к своему организму.

Начали с соблюдения питьевого режима, о котором многие частенько забывают. «Пью суточную норму воды» — гласит правило января. Выпить стакан воды утром натошак проще простого, а вместе с тем это действительно полезно. Научные исследования



КСТАТИ

Согласно исследованию ученых из Университета Дьюка (Северная Каролина, США), 40% ежедневных действий люди совершают не на основании принятых решений, а просто по привычке.



подтвердили, что чистая вода, выпитая сразу после пробуждения, оказывает благотворный эффект: она выводит токсины и шлаки, восстанавливает водный баланс организма, помогает ускорять обмен веществ и снижать вес. Лечебный эффект воды доказан при головных болях, тахикардии, повышенном холестерине, болезнях почек и многих других.

Рассчитать свою суточную норму может каждый — это около 30 мл на 1 кг веса. В течение января первичные профсоюзные организации предприятий СИБУРа проводили различные акции, посвященные воде. Например, в Тобольске состоялся «VODАчеллендж», в ходе которого сотрудники контролировали водный баланс своего организма, делились результатами, выкладывали тематические посты в социальных сетях и получали призы за активность.

Девиз февраля — «Слежу за здоровьем. Посещаю врачей». Болезнь легче предотвратить, чем лечить, поэтому необходимо регулярно проходить осмотры врачей разного профиля — это обеспечивает диагностику заболеваний на ранней стадии и их своевременную профилактику.

В СИБУРе действует комплексная программа оздоровления сотрудников, которая включает несколько направлений.

- Медицинские осмотры, расширенные скрининги, консультации узких специалистов призваны выявлять заболевания максимально рано.
- Благодаря диспансеризации работники имеют возможность пройти индивидуальную программу реабилитации — например, антитабачную, антистрессовую, программу по укреплению сосудов и сердца или по снижению веса.
- Вакцинация позволяет любому сотруднику, если у него нет противопоказаний, привиться от гриппа и клещевого энцефалита.



Обо всем этом профсоюзные активисты напоминали работникам предприятий в беседах при линейных обходах подразделений, с помощью листовок и афиш, а также в социальных сетях.

Правило марта — «Сплю не менее 7–8 часов в сутки». Проблемы, связанные с засыпанием, глубиной и качеством сна, ранним пробуждением, так или иначе встречаются практически у половины населения. Правильный сон — залог нашего здоровья. Многие процессы в организме выстроены таким образом, что происходят только во сне, поэтому полноценный ночной отдых гарантирует бодрость в течение дня.

Проект «12 правил ЗОЖ» только начался — впереди еще много интересных событий. Принять в нем участие может любой, ведь, как мы помним, длинный путь начинается с одного маленького шага. Присоединяйтесь, следите за новостями в наших социальных сетях и будьте здоровы!

«Сначала мы создаем свои привычки, а потом наши привычки создают нас»

Джон Драйден,
английский поэт

55 лет Тюменской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России

1

В начале 60-х годов прошлого века геологи открыли крупнейшие месторождения нефти и газа в Тюменской области. Благодаря этому были развернуты масштабные работы по освоению главной нефтедобывающей базы страны. Для области это означало формирование новых предприятий с многотысячными трудовыми коллективами.



2

В районах нового освоения особенно важное значение имели профсоюзы, на плечи которых легла большая ответственность. В составе Тюменского группового комитета профсоюза нефтегазохимиков было всего три работника — они физически не могли успешно организовать работы по оформлению первичных организаций. Статус группкома не позволял решать многие вопросы, входящие в компетенцию профсоюза. А в нефтегазодобывающих районах не существовало ни районных, ни городских комитетов.

3

В 1962 году облсовпроф предложил ВЦСПС и ЦК профсоюза создать обком профсоюза рабочих нефтяной и химической промышленности. Ускорило этот процесс постановление Тюменского обкома КПСС от 3 июля 1964 года «О мерах по оказанию помощи в строительстве объектов нефтяной и газовой промышленности в Тюменской области». Этот документ обязал облсовпроф оказать практическую помощь группкам нефтехимиков и геологов для создания профсоюзных организаций, выборов комитетов и налаживания их работы. В этом же постановлении обком партии попросил ВЦСПС и ЦК профсоюза рабочих нефтяной и химической промышленности организовать в Тюмени областной комитет профсоюза нефтехимиков.

4

С начала 1965 года значительно улучшились условия для укрепления профсоюзов. Большую роль сыграл Тюменский обком профсоюза, образованный по решению ВЦСПС и ЦК профсоюза рабочих нефтяной и химической промышленности. Он был создан на первой организационной конференции 6 марта 1965 года, в которой участвовали 86 делегатов. Был избран областной комитет, который включал 37 членов комитета, 13 кандидатов и 5 членов ревизионной комиссии. Председателем областного комитета был избран Александр Михайлович Шарапов. В дальнейшем лидерами областной организации были В. В. Горюнов (с 1970 по 1981 г.); Ю. М. Торхов (с 1981 по 1986 г.); Н. К. Трифонов (с 1986 по 1999 г.). С 1999 года по настоящее время ее возглавляет Николай Михайлович Тотов.



необходимость профессиональных союзов ставилась под сомнение. В то же время профсоюзы оставались единственной общественной организацией, которая выражала и защищала интересы трудящихся. Для обкома профсоюза это было время постоянного поиска новых форм работы и отказа от устоявшихся привычных схем. Переход к рыночной экономике полностью изменил сферу трудовых отношений между работодателями и работниками. Профсоюзы представляли работников по таким важнейшим вопросам, как занятость, заработная плата, условия и охрана труда.

5 Создание в Западной Сибири крупнейшей энергетической базы страны — это была главная задача, на решение которой в 1980-е годы были направлены все усилия хозяйственных, профсоюзных организаций и трудящихся области. Профсоюзные комитеты занимались организацией социалистического соревнования, отдыха людей, устройством их быта. Нужно было тепло одеть, накормить людей, проследить за созданием безопасных условий труда. Без решения этих проблем успех был невозможен. Принципиальным моментом стал хороший психологический климат — профсоюзные работники всегда встречали понимание хозяйственных руководителей. Именно в этот период был провозглашен тезис о важности профсоюзов для общества. Он был подкреплён законодательными нормами, которые расширили права и полномочия профсоюзов на предприятиях.

7 Главным направлением деятельности обкома профсоюза в 1990-е годы стала правозащитная работа — оказание юридической помощи, правовая защита членов профсоюзов. При всех райкомах профсоюза были созданы правовые инспекции труда, а в крупных профкомах — введены должности правовых инспекторов. Несмотря на все трудности, главной задачей Тюменской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России была и остается защита социально-экономических интересов и трудовых прав членов Профсоюза. Пережив этап становления и существенные изменения в организационной структуре и своем назначении, областной комитет не утратил профсоюзных связей со своими первичными организациями.

6 1990-е годы ознаменовались кардинальным переломом в политической и социально-экономической жизни страны. Рушилась командно-административная система социалистического государства. Все чаще



75 лет Краснодарской краевой организации Нефтегазстройпрофсоюза России

1



2

В 1944 году решением ЦК профсоюза на базе разрозненных профорганизаций нефтяной отрасли края был организован Краснодарский краевой комитет профсоюза рабочих нефтяной промышленности. Но официальным началом его деятельности считается 18 марта 1945 года, когда состоялась Первая краевая отраслевая профсоюзная конференция, на которой был сформирован краевой комитет. Он вошел в пятерку самых первых подобных организационных структур и занял видное место в профсоюзном движении отрасли и страны.

3

Именно на Кубани зародилась российская нефтяная промышленность — она началась в 60-х годах XIX столетия с открытия первой в России нефтяной скважины близ станции Киевской. Краевая организация сильно повлияла на рост самосознания и формирование активной жизненной позиции тружеников в борьбе за кубанский топливный потенциал. Именно они способствовали стремительному развитию нефтегазовой отрасли края. Столетний юбилей первой в России кубанской скважины послужил поводом для учреждения Дня работников нефтяной и газовой промышленности.

4

Свершения ветеранов отраслевого кубанского профсоюза его лидеров-первопроходцев Н. И. Елыначева, А. А. Токарева, последовавших за ними К. Ф. Барабанщикова, В. И. Федоренко, Н. А. Рыбалко являются для нынешнего поколения профсоюзного актива и его молодой смены примером высокого служения человеку труда.

Заложенный ими и их сподвижниками прочный фундамент стал основой для развития и совершенствования краевого отраслевого профсоюза под руководством нынешнего председателя Людмилы Чубарян, которая возглавляет краевую организацию с 2007 года.

5

Гимн Краснодарской краевой организации Нефтегазстройпрофсоюза России

Мы живем, отдавая себя,
И у нас есть одно богатство —
Краснодарская наша семья,
Профсоюзное наше братство.
Если кто-то нуждается в нас,
Если помощь необходима,
Будем рядом сегодня, сейчас,
Не пройдем равнодушно мимо.

ПРИПЕВ:

В единстве наша сила,
Мы не изменим наш курс,
В ногу идет с Россией
Нефтегазстройпрофсоюз.
Мы для тех, кто в труде добывал
Нефть и газ, не боясь работы,
Кто всю жизнь для людей созидал,
Заслужив и почет, и льготы.



Если нужно права отстаять,
Покоряя бумаг эльбрусы,
Ни к чему вечно помощи ждать,
Положитесь на профсоюзы.

ПРИПЕВ:

В единстве наша сила,
Мы не изменим наш курс,
В ногу идет с Россией
Нефтегазстройпрофсоюз.
Этот ценный спасительный груз
Мы с тобою несем по праву,
И стоит краевой Профсоюз
За Российскую за державу.

ПРИПЕВ:

В единстве наша сила,
Мы не изменим наш курс,
В ногу идет с Россией
Нефтегазстройпрофсоюз.

6

Большое внимание профсоюз уделяет оказанию материальной помощи членам профсоюза. За 2010–2019 годы краевая организация направила на материальную помощь, в том числе членам профсоюза, попавшим в сложные жизненные ситуации, более 8 млн руб.

7

На встрече с лидерами профсоюзов Кубани губернатор Краснодарского края Вениамин Кондратьев высоко оценил

значимость профессиональных объединений в общественно-политической жизни региона. Он отметил, что там, где созданы и действуют профсоюзные организации, нет нарушений трудового законодательства, задолженности по заработной плате, серых зарплат. Губернатор подчеркнул, что профсоюзы, защищая права работников на достойную жизнь, играют огромную роль в сохранении стабильности в трудовых коллективах, крае и стране.

8

По состоянию на 1 января 2020 года Краснодарская краевая организация Нефтегазстройпрофсоюза России объединяет 139 профсоюзных организаций:

- две объединенные первичные профсоюзные организации (в их числе 11 ППО) и 52 первичные профсоюзные организации, входящие напрямую в состав ККО Нефтегазстройпрофсоюза России;
- шесть объединенных первичных профсоюзных организаций (в их числе 62 ППО) и шесть первичных профсоюзных организаций, которые взаимодействуют с краевой организацией на основе соглашений, в том числе организации, входящие в структуры межрегиональных профсоюзных организаций.



Наталья Фёдорова: «Председатель профкома — это состояние души»

Родилась наша героиня в Ташкенте в семье военных, которой пришлось немало поколесить по Узбекистану, испытать все тяготы и лишения армейской кочевой жизни. Из своего детства Наталье Александровне особенно запомнился эпизод, когда она собирала со своими друзьями белые камушки, с помощью которых удавалось высекать искру. Ей очень нравилось это занятие, и, конечно, в те годы девочке было еще невдомек, что в жизни придется делать то же самое — только в общении с людьми, зажигая их своей энергией, создавая в коллективе творческую и сплоченную обстановку для достижения побед.

Еще со школьной скамьи в ее характере проявились задатки лидера и склонность к творчеству. Наталья избиралась комсоргом класса, старостой группы, выступала в драматическом кружке. После 10-го класса она подала документы в Казанский химико-технологический институт на специальность «инженер-технолог по изготовлению изделий из полимеров».

Профессия химика девушке разонравилась еще на первом курсе. Папа не разрешил оставить учебу и сказал: «Нужно получить диплом, чтобы зарабатывать на кусок хлеба». Наталье повезло, что в университете ее зачислили в экспериментальную группу девушек-медалисток, которые увлекались изобразительным искусством, музыкой, поэзией. Эти предметы преподавались студенткам на протяжении трех лет параллельно с учебными

Именно эта цитата председателя первичной профсоюзной организации производственного управления «СургутАСУнефть» ОППО ПАО «Сургутнефтегаз» Натальи Фёдоровой вынесена в заголовок юбилейной книги о предприятии. Продолжение этой фразы звучит так: «Способность сопереживать, воспринимать чужое горе как свое и искренне радоваться чужому счастью и успехам. И пока это есть, люди будут тянуться к тебе».

Автор:
Владимир
Заенчковский

Фото из архива
профкома

Наталья Александровна по характеру и романтик, и творец, и трудоголик. К такому выводу я пришел после многочасовой беседы о ее жизни и работе в профсоюзе. Перелистывать страницы ее биографии и узнавать детали очень увлекательно. Наталья Фёдорова завораживает обаянием и талантом рассказчика, вызывая чувство сопереживания, — в этом природном даре тоже кроется причина ее популярности в коллективе.



дисциплинами по специальности. Творческая среда скрашивала скучные лабораторные занятия по химии.

В очередной раз удача улыбнулась уже выпускнице института в 1971 году, когда ее среди шести выпускников из группы направили во Всесоюзный научно-исследовательский институт медицинских инструментов в Казани на должность инженера.

«Для меня это было просто счастье, — вспоминает Наталья Александровна. — Специальность не была связана с химической промышленностью. Мы занимались разработкой технической документации и выпуском медицинских инструментов из полимерных материалов для медучреждений. В институте меня избрали членом профсоюзного комитета — я возглавила культурно-массовый сектор. У нас появилась своя художественная самодеятельность. Многие товарищи раскрыли таланты в песне и танце. А поздней осенью я приехала в северный город Сургут к мужу с надеждой продолжить свою научную работу. Но в научных работах нужды не было. 9 ноября 1982 года начался новый отсчет в моей трудовой биографии. Меня приняли старшим инженером в районно-информационный вычислительный центр № 2, в отдел бухгалтерских задач. Отступить было некуда. Я с головой ушла в новое дело. Поступала так, как учил руководитель нашей группы Валентин Николаевич Мазур: «Хочешь быстро всему научиться? Надо окунуться в новую задачу с нуля, повариться в ней, изучить все до мельчайших подробностей, передать свои знания другим, а самому идти дальше». Я встретила здесь, на Севере, других людей — с горящими глазами и горячими сердцами».

В 1982 году Наталью Александровну избрали в состав профкома, где она возглавила культмассовую комиссию. По ее словам, в 80-е годы никто не ждал наград за участие в общественной жизни. Все конкурсы и соревнования проходили на ура, всё делалось с выдумкой и умением. Планы до праздников не разглашались — мероприятия удивляли всех мастерством исполнения и самобытностью идеи. Люди, съехавшиеся с разных уголков Советского Союза, были объединены одной грандиозной задачей, что окрыляло и нацеливало на успех.



СПРАВКА

**Наталья
Александровна
ФЁДОРОВА**

Председатель первичной профсоюзной организации производственного управления по наладке и техническому обслуживанию автоматизированных систем управления «СургутАСУнефть». Стаж работы в системе публичного акционерного общества «Сургутнефтегаз» — 36 лет.

Родилась 24 июля 1949 года.

В 1971 году окончила Казанский химико-технологический институт. Свою трудовую деятельность в ПУ «СургутАСУнефть» ПАО «Сургутнефтегаз» начала **9 ноября 1982 года** в отделе бухгалтерско-экономических задач в должности старшего инженера-технолога. В ноябре 1989 года была избрана освобожденным председателем профкома управления, бессменным профсоюзным лидером которого является до настоящего времени.

За профессионализм, многолетний безупречный труд Наталья Фёдорова удостоена высшей награды ПАО «Сургутнефтегаз» — Почетного знака «За трудовые заслуги». Ей присвоено звание «Ветеран труда ПАО «Сургутнефтегаз»».



В 1989 году Наталья Фёдорова стала освобожденным председателем первичной профсоюзной организации производственного управления «СургутАСУнефть» ОАО «Сургутнефтегаз». Она считает, что и сегодня коллектив остается верен заложенным в 1980-е традициям. «Наш коллектив – единый спаянный организм. Многие помнят не один трудный случай в своей жизни, когда именно коллектив помог, подставив плечо. А уж радость всегда у нас общая», – пишет она в юбилейной книге о предприятии «30 лет – целая эпоха».

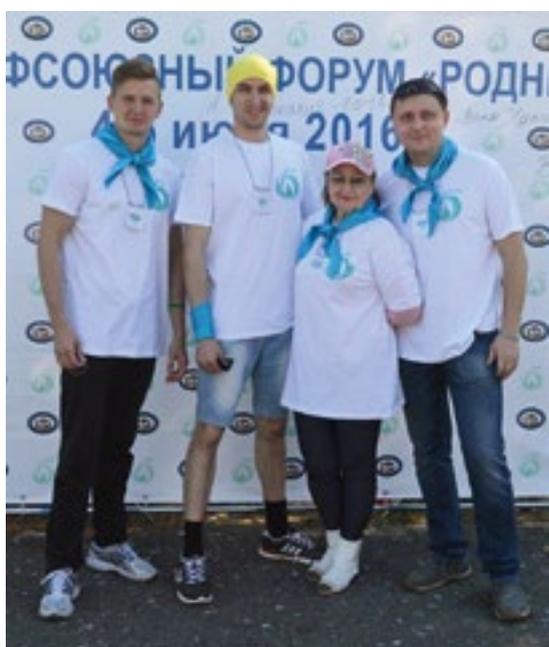
«Наталья Александровна – легенда и душа коллектива, – говорит заместитель начальника управления Василий Кузнецов. –

Она лидер, объединивший членов профсоюз за всех возрастных категорий – и молодежь, и ветеранов».

Начальник комплекса Константин Перервенко отмечает, что при решении неотложных вопросов председатель не ограничивается только обязанностями профлидера. А помогают ей в этом такие черты характера, как настойчивость, прекрасное чувство юмора и обаяние.

«Наше предприятие – особенное, – убеждена Наталья Фёдорова. – Так было всегда. Самые передовые технологии, самые фантастические проекты, воплощаемые в жизнь, – это всё мы, асушники. И самые талантливые остроумные люди, и самые красивые девушки – непременно у нас, в АСУ!» Председатель первичной профсоюзной организации производственного управления «СургутАСУнефть» ОППО ПАО «Сургутнефтегаз» Наталья Фёдорова в середине прошлого года отметила свое 70-летие. А сегодня производственное управление «СургутАСУнефть» готовится к своему очередному юбилею – 45-летию. Мы желаем коллективу дальнейших успехов во всех добрых начинаниях!

«Я встретила здесь, на Севере, других людей – с горящими глазами и горящими сердцами»





Памяти легенды башкирской нефти Дмитрия Михайлова

Простой деревенский парень Дмитрий Михайлов, выросший в многодетной семье в маленькой деревушке Туйгун в Шаранском районе Башкирии, стал легендарным нефтяником и видным общественным деятелем, завоевав высочайший авторитет и уважение.

Автор:
Энгель
Зайнетдинов,
ветеран нефтяной промышленности, член Союзов журналистов России и Башкортостана

Мне, нефтянику-буровику, более 55 лет знавшего Дмитрия Ивановича, посчастливилось помочь ему в написании во многом автобиографической книги «Воспоминания ветерана», вышедшей в 2018 году. К своему столетию он планировал ее дополнить и издать большим тиражом, чтобы она стала достоянием всех буровых мастеров — всех специалистов, посвятивших свою жизнь трудной, сложной, но интересной профессии буровика. Но не случилось...

После окончания школы в 1940 году Дмитрия Михайлова направили в бригаду знатного бурового мастера Филиппа Андреевича Алексеева, который вскоре был избран депутатом Верховного Совета СССР и награжден орденом Ленина. Мудрый настав-

ник взял шефство над перспективным паренком. Уже через полгода Дмитрия переводят бурильщиком-руководителем одной из вахт бригады. Всего три месяца удалось ему проработать в новом качестве на разведочной буровой до призыва в армию, где он стал курсантом Челябинского авиационного училища.

В конце ноября 1941 года Михайлов участвует в кровопролитных сражениях под Москвой, в которых заслужил первую медаль — «За оборону Москвы». Потом он защищал Ленинград, знаменитую дорогу жизни по Ладожскому озеру, командуя взводом управления артиллерийской батареи. Войну закончил с множеством боевых наград, включая ордена Отечественной войны I и II степени, и осколком в теле, который до конца жизни причинял ему сильные боли.

После войны по семейным обстоятельствам вернулся в Туймазы, в родной коллектив буровиков конторы бурения № 1 треста «Туймазанефть». Директор конторы бурения Михаил Алексеевич Потюкаев так напутствовал мастера: «Верю в твои организаторские спо-

собности, в твою хватку и напористость. Штурмуй земную твердь! Уверен, что ты сумеешь вывести коллектив в число лучших по тресту». Вскоре бригада Михайлова стала лучшей по конторе, затем по тресту, далее — по объединению «Башнефть» и в конце концов — лучшей по отрасли.

В 1951 году новый поворот в судьбе: как лучшего бурового мастера Дмитрия Михайлова на три года командируют в Китай — для помощи нефтяникам братской страны в освоении турбинного способа бурения. Там он работает буровым мастером, затем возглавляет нефтеразведку АО «Совкитнефть». Он работает в Китае консультантом по бурению, а после возвращается домой с китайским орденом Дружбы и медалью.

В тресте и конторе бурения ему предлагают различные должности, но он просит, чтобы ему доверили бригаду, которая до этого не блистала особыми успехами. Уже опытный наставник, он сделал все возможное, чтобы ей в 1959 году —

первой в тресте — присвоили звание «Бригада коммунистического труда».

В 1961 году Дмитрий Михайлов вновь заставил говорить о себе и о своей бригаде, пробуриив более 25 тыс. м горных пород. На следующий год — всесоюзный рекорд проходки — 40 371 м. Заслуги его бригады были высоко оценены партией и правительством: буровому мастеру Д. И. Михайлову 23 мая 1966 года было присвоено звание Героя Социалистического Труда, многие члены бригады были награждены орденом и медалями страны.

Зная незаурядные организаторские способности Дмитрия Ивановича, руководство объединения «Башнефть» и обком партии поручают ему возглавить новую контору бурения в рабочем поселке Янаул. За 10 лет работы там, начав с нуля, он сдал заказчикам — НГДУ «Краснохолмскнефть» — около 1000 скважин, построил базу, жилые и социальные объекты, оказал большую помощь колхозам.

Не счесть, сколько жителей республики, в основном нефтяники, обращались к нему с различными просьбами. Он делал все, чтобы решать их проблемы, хотя для этого ему приходилось стучаться в разные инстанции. Его труд отмечен орденами Ленина, Октябрьской революции и многими медалями, его имя внесено в Книгу почета Министерства нефтяной промышленности СССР, Башкирского и Средневолжского совнархозов. Михайлов награжден почетными грамотами Президиума Верховного Совета БССР, Министерства нефтяной промышленности СССР, ВЦСПС.

Дмитрий Иванович прожил с супругой Клавдией Константиновной 56 лет, они вырастили двоих дочерей. Дмитрий Иванович скончался 5 декабря 2018 года после тяжелой болезни, не дожив меньше года до своего столетия, которое мечтал отметить вместе со своими многочисленными друзьями. Светлая память о нем, замечательном специалисте и товарище, навсегда останется в наших сердцах.

СПРАВКА

**Дмитрий
Иванович
МИХАЙЛОВ**
(07.11.1919–
05.12.2018)



Участник Великой Отечественной войны, Герой Социалистического Труда, Заслуженный работник нефтяной и газовой промышленности РСФСР, заслуженный нефтяник БАССР, почетный гражданин г. Октябрьского и Туймазинского района Республики Башкортостан, обладатель корпоративной премии ПАО АНК «Башнефть» «Легенда “Башнефти”».



Валерий Снегирев: «Нашей профсоюзной организации доверяют работники на всех уровнях»

12 апреля свой 60-летний юбилей празднует Валерий Федорович Снегирев — председатель межрегиональной профсоюзной организации ПАО «Новатэк».

— Я горжусь, что работаю в межрегиональной профсоюзной организации «Новатэк»: считаю, что она в полной мере выполняет свои функции, помогая каждому работнику и работодателю. Всегда стараюсь решать вопросы в мирном ключе, находить точки соприкосновения. Поэтому МПО доверяют и представители администраций предприятий, и работники на всех уровнях.

Мне действительно есть чем гордиться. Основная цель нашей профсоюзной организации — содействовать эффективной работе трудового коллектива. Наша роль во взаимодействии сторон Коллективного договора



СПРАВКА

**Валерий
Федорович
СНЕГИРЕВ**

Родился в 1960 году в поселке Таинта Уланского района Восточно-Казахстанской области. Окончив среднюю школу № 3 г. Серебрянска, в 1978–1980 годах служил в Группе советских войск в Германии. После демобилизации работал на строительстве Байкало-Амурской магистрали в г. Северобайкальске, затем вернулся в Серебрянск, где был избран секретарем комсомольской организации 24-й дистанции пути Казахской железной дороги. Переехав в 1985 году в Новый Уренгой, Валерий Снегирев работал водителем в геологической экспедиции, автомехаником. В 1995 году окончил экономический факультет РЭУ им. Г. В. Плеханова, получив специальность «экономист». В 2000–2002 годах занимал должности начальника транспортного цеха, заместителя генерального директора ОАО «Новатэк-Юрхаровнефтегаз» в Новом Уренгое. В 2002 году — ведущий специалист в департаменте по работе с персоналом ОАО «Новатэк» (Москва). Тогда же был избран председателем первичной организации ОАО «Новатэк». В 2002–2005 годах получил второе высшее образование на юридическом факультете Российского нового университета по специальности «юриспруденция». В 2003 году был избран председателем созданной Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Новатэк», где работает по сегодняшний день. Награжден грамотой президиума Российского совета НГСП (2010 год), а также грамотой Минэнерго РФ.





направлена на повышение уровня жизни работников, согласование социально-трудовых льгот и гарантий, которые им предоставляются.

Одной из главных задач МПО «Новатэк» является защита трудовых прав работников через систему социального партнерства. Председатели профсоюзных организаций объективно и своевременно делятся информацией о деятельности предприятия и своих действиях — работники узнают о реальном положении дел из первых уст.

Межрегиональная профсоюзная организация помогает работникам в решении социально-трудовых споров, общаясь с руководителями различных уровней. Это позволяет

урегулировать разногласия на месте — без привлечения контролирующих инстанций.

Наша профсоюзная организация активно занимается и организацией оздоровления и отдыха работников, компенсируя туры выходного дня, санаторно-курортное лечение. Совместно с первичными профсоюзными организациями МПО ежегодно устраивает спортивные мероприятия, в том числе соревнования по плаванию, мини-футболу, волейболу, фрироупу, в которых участвуют все предприятия ПАО «Новатэк». МПО также поддерживает клуб моржей в городе Тарко-Сале — в него входят не только члены профсоюза, но и члены их семей.

Энергию — на благие цели

18 февраля председатель первичной профсоюзной организации АО «Сызранский НПЗ» Андрей Валентинович Патока отпраздновал свой 50-летний юбилей.

Все мы родом из детства. Именно в это время формируются наши характер и принципы, на которых потом строится взрослая жизнь. Андрею в этом смысле очень повезло. Так получилось, что мальчишка из провинциальной Сызрани вместе с родителями оказался за тысячи километров от Родины — в Монголии, куда был командирован отец. Его школьными преподавателями были заслуженные учителя СССР и РСФСР. Они не только дали знания наивысшего уровня, но и сумели вложить в души ребят самые верные нравственные ориентиры: любовь к Родине, уважение к людям, ценность дружбы.

В юности Андрей Патока грезил карьерой офицера и даже стал курсантом высшего военного политического училища. Но уже на первом курсе понял, что это не его, и поступил в Куйбышевский политех. С дипломом инженера пришел на СНПЗ. Начинать машинистом, затем стал механиком установки каталитического крекинга, механиком цеха.

Андрей Валентинович не из тех, кто может жить просто и размеренно. Поняв, что для профессионального роста не хватает знаний, снова сел на студенческую скамью и получил второе высшее по экономике, менеджменту и управлению предприятием. Активно включился в общественную жизнь, был выдвинут в заводской профсоюзный



комитет, возглавил команду КВН молодых специалистов.

2000 год стал для Андрея Валентиновича знаковым. Его избрали председателем профкома завода. Сложное было время: увольнения, задержка зарплаты, тотальное избавление от непрофильных активов. Благодаря ряду компромиссов профсоюзу и администрации завода удалось удержать коллектив от забастовок и избежать серьезных сокращений. Именно тогда в профкоме предприятия появилось социальное управление, и председателю пришлось заняться хозяйственной работой, чтобы сберечь специалистов и так нужную коллективу соцсферу: профилакторий, турбазу, физкультурный комплекс. И Сызранский НПЗ в «нулевые» не просто выжил. Именно в то время была построена установка ЭЛОУ-АВТ-6, давшая предприятию второе рождение.

Что сегодня на повестке дня профсоюзного лидера самого крупного сызранского предприятия?



Андрей Валентинович – в рабочей группе по совершенствованию шаблона корпоративного коллективного договора. Документ в настоящее время и так содержит немалый спектр льгот и гарантий, но профсоюз всегда будет стараться сделать его еще шире. Безусловно, все положения действующего колдоговора на СНПЗ исполняются в полном объеме, но лучше слов – цифры. 98,6% заводчан являются членами профсоюза. Это достаточно высокий показате-

тель и самое весомое подтверждение доверия работников.

Кадровый состав профсоюзного комитета Сызранского НПЗ не совсем стандартный для аналогичных организаций. И это тоже – заслуга Андрея Валентиновича. К примеру, в штате есть технический и правовой инспекторы. В зоне ответственности первого – проверки соблюдения на предприятии норм охраны труда, координация работы института общественных уполномоченных по охране труда. Юрист же не только защищает трудовые права заводчан, но и оказывает консультационную помощь членам профсоюза в чисто житейских вопросах. На достаточно высоком уровне на предприятии поставлена организация культурной и спортивной работы. При профкоме СНПЗ действует многочисленная ветеранская организация, одна из лучших в области. Обеспечение информированности членов профсоюза и оперативная обратная связь посредством социальных сетей и мессенджеров для Андрея Валентиновича – еще один повод для гордости.

Совсем недавно Андрей Патока стал дедом и получил третье высшее образование – в Международном институте рынка. Казалось бы, ни свободной секунды. Где взять силы? Конечно, в семье! «Семья – мой тыл, надежная опора во всех делах и начинаниях, в ней я черпаю силы и благодарен за это», – признался Андрей Валентинович на праздновании серебряной свадьбы своей супруге Елене.

СПРАВКА

Андрей Валентинович ПАТОКА –
председатель
объединенной
профсоюзной
организации
АО «Сызранский НПЗ»



Родился 18 февраля 1970 года. В 1994-м окончил Самарский государственный технический университет по специальности «инженер-механик», в 2003 году – тот же вуз по специальности «экономист-менеджер».

С 1993 по 2000 год работал на Сызранском НПЗ, с 2000 года – в ОПО ОАО «Сызранский НПЗ».

**Надо вкладывать
в дело всего себя,
энергию, волю,
здоровье**

**Николай Дмитриевич
Кузнецов
(авиаконструктор)**

Крым наш: процветание — в единстве



Памятник «Вежливым людям» был открыт **11 июня 2016 года** в центре Симферополя, у здания парламента Республики Крым. Прототипом военнослужащего стал реальный участник событий февраля 2014 года, а для фигуры девочки позировала молодая российская спортсменка. На изготовление и установку композиции в России было собрано около 5 млн руб. добровольных пожертвований

Как на самом деле крымчане относятся к воссоединению с Россией, чем они живут и можно ли ехать туда отдыхать — вот главные вопросы, которые просили меня задать знакомые, узнав о моей командировке в Крым.

Она совпала с шестилетием событий 2014 года. Тогда, в 2014-м, крымчане с нетерпением ждали окончания сочинской олимпиады. Гордость россиян от того, что Крым наш — часть неподдельного патриотизма каждого, кто там остался после присоединения полуострова. И хотя Крым многонационален, все мои собеседники в разговоре поднимали тему патриотизма

и благодарности России. Я верила их словам, какими бы громкими они ни казались, потому что видела в их глазах настоящие слезы.

Почти каждый второй говорил про семью, единение, патриотизм, рассказывал свою историю — именно это и отражает реальную жизнь и истинные мысли крымчан.

«Как мы относимся к России? У нас появилась надежда на хорошее будущее. Просто представьте: в селах не было аптечных пунктов, закрывались школы, очередь в детский сад в Симферополе насчитывала 20 тыс. детей».

«Украинцы, наши родственники, знакомые, стали приезжать чаще. Некоторые приезжа-



ют посмотреть, существует ли на самом деле Крымский мост, некоторые так и говорят:

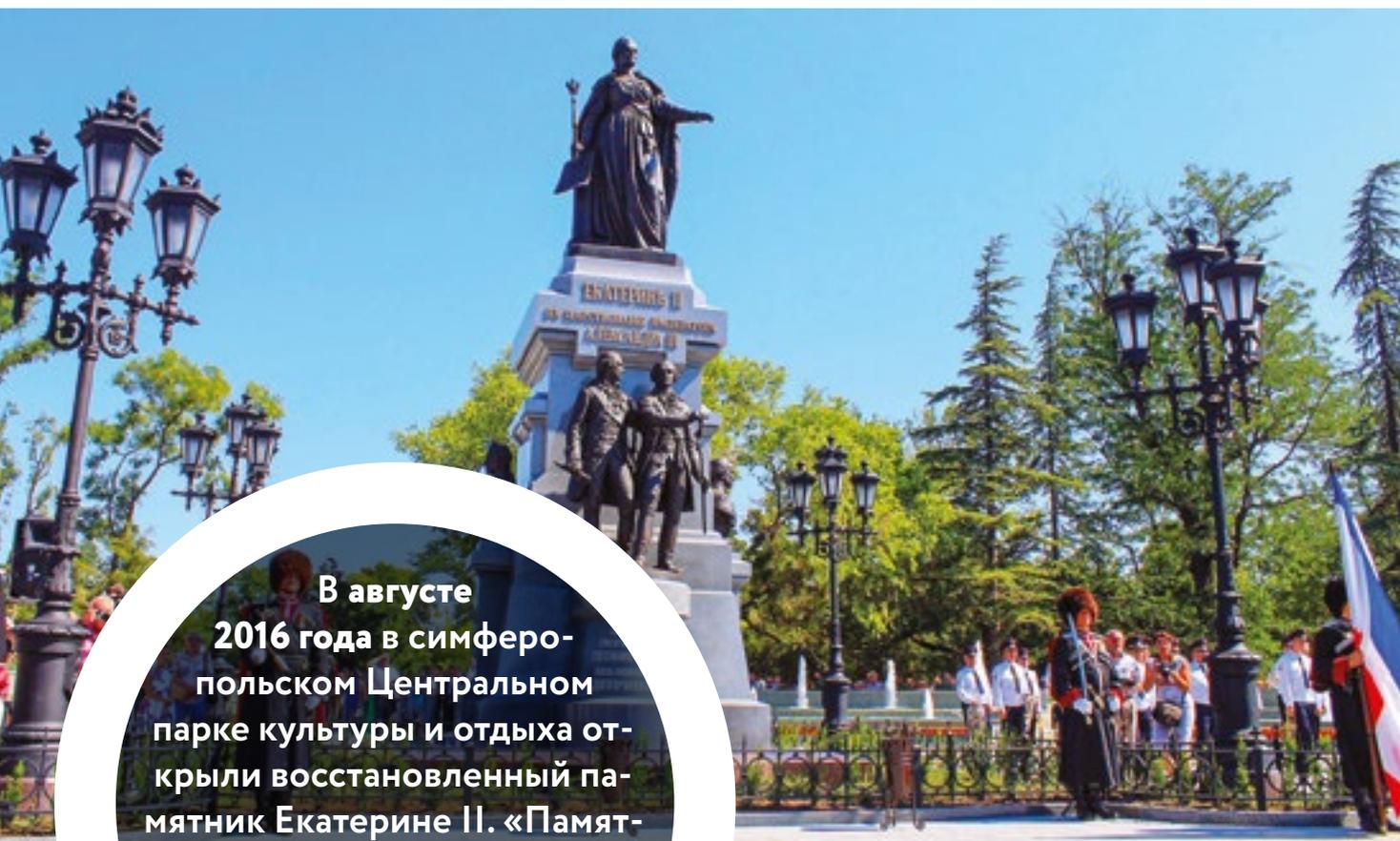
«Мы думали, он нарисован, что это фотошоп».

«Многофункциональный центр — это как чудо. Настолько все привыкли к взяткам, очередям, недоступности услуг. Первое время люди бежали в МФЦ, создавая ажиотаж, думали, что это ненадолго — завтра закроют».

«В 8 часов утра 16 марта мы всей улицей пошли на участки. Даже инвалиды. Многие соседи до этого друг друга не видели.

На участках выстроилась очередь. А вечером все отмечали, плакали, поздравляли друг друга».

В 2017 году в Ливадийском дворце установлен памятник Александру III. На постаменте выбиты его слова: «У России только два союзника — ее армия и флот»



В августе 2016 года в симферопольском Центральном парке культуры и отдыха открыли восстановленный памятник Екатерине II. «Памятник возрожден в честь воссоединения Крыма с Россией в 2014 году навсегда», — гласит надпись

«В демонстрации на 1 Мая из 400-тысячного города участвуют 30 тыс. человек — это почти 10%. А казалось, мы уже забыли, что такое демонстрации, что такое — быть вместе».

«У меня была мечта, и она сбылась, чтобы Крым присоединили к России. В 2015 году сбылась еще одна мечта — чтобы было бесперебойное электричество. Думаю, и третья мечта — о снятии санкций — тоже сбудется».

«Свет был по часам. Помним, как машины гуманитарной помощи со свечами встречали, радовались. Немного устали от «романтики» ужинов при свечах. Теперь больше ценим привычный комфорт».

Крымчане признаются, что было непросто перестроиться на новое законодательство. Малый и средний бизнес начинает развиваться только сейчас, когда появляется инфраструктура. Большой отток «мозгов» произошел в компьютерной сфере: специалисты IT-шники уехали из Крыма, потому что многие программы были ориентированы на Украину, на Европу. Не было транспортной логистики, резко повысилась безработица.

Но уже через три года ситуация начала меняться. Теперь фиксируется прирост промышленного производства свыше 90%. Уровень заработной платы вырос более чем в 2,3 раза. В промышленной отрасли создано около 8 тыс. новых рабочих мест.

Крым сегодня торопливо догоняет материковую Россию. Хотя годы застоя по-прежнему видны в дырявых дорогах, покосивших-



ся домах, осевших дворцах и заброшенных виноградниках.

«Это все наживное, — утверждают крымчане, — главное, что мы теперь независимы: есть мост, есть газ, есть вода и свет. Вот только санкции». Санкции — это отдельная тема. Я заметила проявление санкций в том, что в Крыму нет Сбербанка, привычных операторов связи и известных в России ритейлеров вроде «Магнита» или «Пятерочки». Жители сетуют, что из-за санкций не работают с Крымом и крупные интернет-магазины. Еще больше, конечно, страдает бизнес: высокие процентные ставки по кредитам, ограниченный круг поставщиков, отсутствие инвестиций. Хотя иностранные инвесторы и работают в Крыму, не афишируя своего присутствия, — через аффилированные структуры.

ОФИЦИАЛЬНО

В Крыму проживают представители 175 национальностей, при этом по всей России многообразие национальностей чуть больше — 193

16 марта 2014 года в Крыму и Севастополе прошел референдум, по результатам которого 96,77% избирателей Автономной Республики Крым и 95,6% избирателей Севастополя проголосовали за воссоединение с Россией. **18 марта 2014 года** президент РФ Владимир Путин, председатель Совета министров Крыма Сергей Аксенов, председатель Государственного совета Крыма Владимир Константинов и председатель Координационного совета по созданию управления по обеспечению жизнедеятельности г. Севастополя Алексей Чалый подписали Договор о принятии Республики Крым и г. Севастополя в состав РФ

A photograph of an offshore oil rig and a support vessel on the sea. The rig is a large, complex structure with several tall towers, and the support vessel is a smaller red and white ship. The sky is blue with some clouds, and the water is dark blue.

Зажигать сердца людей для трудовых свершений

О том, как профсоюзная организация Черноморнефтегаза защищает и поощряет тех, от кого зависит свет и тепло в домах, рассказывает Александр Шибин, председатель ППО КРП «Черноморнефтегаз» Нефтегазстройпрофсоюза России.

— Еще в юности принял решение, что буду строить электростанции! Во время учёбы в Славянском энергостроительном техникуме, в 1971 году участвовал в монтаже одного из первых в Советском Союзе энергоблоков мощностью 800 мВт на Славянской ГРЭС Донецкой области. Это событие очень повлияло тогда на меня, горжусь им до сих пор. Да и первую трудовую копеечку там заработал, узнал цену труда.

Дальше жизнь, обстоятельства и люди вокруг меня развернулись так, что чаще приходилось «зажигать» не энергоблоки, а энергию людей для трудовых свершений!

Преподавание, общественная деятельность и постоянная работа с людьми привели меня к сегодняшнему положению,

в котором чувствую свою востребованность и результат такой работы!

Поэтому сейчас, как в юности мечтал, работаю в энергетической компании и, так уж сложилось по жизни, что моя трудовая деятельность, как правило, связана с защитой интересов людей, их вовлечением в эффективную трудовую деятельность.

— А профсоюзный билет?

Профсоюзная работа знакома еще со времен Советского Союза. Профсоюзный билет образца 1971 года храню до сих пор. Это история.

— Назовите самые важные события в жизни вашей профсоюзной организации?

— Самыми знаменательными считаю 8 мая 2014 года и 30 декабря 2014 года. Потому что 8 мая 2014 года в Крымском республиканском предприятии «Черноморнефтегаз» была учреждена первая профсоюзная организация в Республике Крым, которая вошла в структуру Нефтегазстройпрофсоюза России. А 30 декабря 2014 года на предприятии был заключен коллективный договор



КРП «Черноморнефтегаз». Так совпало, что в этот день 110 лет назад в 1904 году в г. Баку был заключен первый коллективный договор в России, так называемая «Мазутная конституция».

— Зачем было необходимо создавать профсоюзную организацию?

Вновь созданное предприятие КРП «Черноморнефтегаз» просто не могло быть вне профсоюзного движения России. На вопрос — как принимать на предприятии внутренние нормативно-правовые акты, регламентирующие весь спектр социально-трудовых отношений в соответствии с действующим российским законодательством, ответ нашли вместе с работодателем: во-первых, быть в составе России значит быть в составе Нефтегазстройпрофсоюза России — профсоюза, объединяющего работников нефтегазовой отрасли России; во-вторых — необходимо приступить к разработке и принятию коллективного договора, за основу которого необходимо взять Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации. Это совместное решение с работодателем заложило основу будущего взаимопонимания и послужило базой для формирования социального партнерства между работниками и работодателем на нашем предприятии.

Хочу отдельно отметить один очень важный момент становления нашей профсоюзной организации. Это помощь, которую нам оказал и оказывает Нефтегазстройпрофсоюз России в лице руководителей нашего Профсоюза — Миронова Льва Алексеевича и Корчагина Александра Викторовича. Мы себя действительно почувствовали в единой семье, где есть и забота, и поддержка, и подсказка, а там, где нужно — «нагоняй», как и должно быть в еди-

ной дружной семье. Говорю это искренне, а не для «красного словца».

— С чего начинался ваш коллективный договор? Сегодня он входит в десятку лучших договоров в отрасли?

Вначале создали с работодателем постоянно действующую комиссию по разработке коллективного договора. За основу мы взяли Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, свой «старый» коллективный договор, действовавший до 2014 года, внимательно изучили коллективные договоры других компаний нефтегазовой отрасли России, а также задействовали контакты

СПРАВКА

Если в 2014 году в Крыму была только одна профсоюзная организация, входящая в структуру НГСПР, то в 2020 году таких профсоюзных организаций в Крыму стало шесть. Были созданы профсоюзные организации на таких предприятиях, как ГУП РК «Черноморнефтегаз», ГУП РК «Крымгазсети», АО «Севастопольгаз», ООО «ЧНГ Газификация», ООО «Институт «Шельф», АО «Морской нефтяной терминал», объединивших около 9 тыс. членов профсоюза. На всех этих предприятиях приняты коллективные договоры, за основу которых взято Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

и консультации с работниками аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России. В итоге вышли на редакцию коллективного договора, принятого 30 декабря 2014 года. С 2014 по 2019 год мы прошли путь поиска и вхождения в нормативно-правовое поле Российской Федерации, результатом которого стало принятие важнейшего жизнеобеспечивающего работоспособность предприятия документа — коллективного договора. И мы очень гордимся тем, что наш коллективный договор вошел в десятку лучших коллективных договоров в своей номинации среди нефтегазодобывающих предприятий России. И тем более для нас было особо приятным и значимым такое событие, как благодарность министра энергетики Российской Федерации Александра Новака нашему трудовому коллективу за участие в конкурсе «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» и большой вклад в развитие социального партнерства.

— Какими пунктами в коллективном договоре вы гордитесь?

На сегодняшний день благодаря коллективному договору удалось добиться среднего уровня заработной платы в размере 61262 руб. Такой уровень — один из самых высоких показателей среди предприятий Крыма.

Ежегодная индексация в 2019 году составила 5,69%. В 2020 году планируем не ниже 5%.

80% стоимости оздоровительной путевки для детей сотрудников предприятия оплачивает работодатель.

Работники получают материальную помощь на оздоровление к ежегодному отпуску в размере 75%.

Размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего перво-

го разряда в 2018 году — 10 673 руб., в 2019 году — 11280 руб.

Уже три года предоставляем возможность детям сотрудников предприятия поступать в вузы нефтегазового профиля по целевому набору.

Это, пожалуй, основные «прорывные» наши показатели.

— Что объединяет профсоюзную организацию и работодателя?

— Глубокое знание своего дела, профессионализм и нацеленность в работе на конечный результат. Ведь если человек — профессионал, то он всегда гордится своим трудом! Такие люди и представляют корпоративный дух работников, общаются с работодателем, профессионально защищают интересы работников. А не только в театр вместе ходят. Это движение в развитии. А если более точно: нас с работодателем объединяет совместное созидательное движение по развитию предприятия.

— Какова роль профсоюза в формировании профессиональных кадров?

4008
работников,
3012 членов
профсоюза



Кадровая политика — это прерогатива работодателя, но если есть предложения по ее развитию, решению «наболевшего» кадрового вопроса, то профсоюзная организация их вносит. Так, в 2017 году профсоюз внес, а работодатель поддержал вопрос включения в коллективный договор пункта о возможности направлять на учебу в российские вузы нефтегазового профиля детей работников предприятия по целевому набору. После успешного окончания такого вуза молодые специалисты будут приняты на работу на наше предприятие. В настоящее время девять человек учатся в таких вузах. Для кого-то этот показатель может показаться и незначительным, а для нас он принципиально важен, потому что это правильное движение по развитию предприятия — нам очень нужны трудовые династии.



— Как бы вы охарактеризовали отношения между профсоюзом и руководством предприятия?

Одним словом — сотрудничество.

Сотрудничество — это понимание того, что мы делаем одну общую работу, а именно развитие нашего предприятия через решение задач, которые перед нами ставит руководство Республики Крым. Лучшей формой такого сотрудничества считаю встречи в трудовых коллективах структурных подразделений предприятия.

Рабочим механизмом сотрудничества стала созданная совместно с работодателем постоянно действующая комиссия по разработке, принятию и контролю выполнения коллективного договора. Стало уже нормой каждое полугодие проводить отчет о совместно проведенной работе по выполнению условий коллективного договора.

Молодёжи
на предприятии
1085 человек,
из них членов
Профсоюза —
843

Социальное партнерство между нашей профсоюзной организацией и работодателем было отмечено Нефтегазстройпрофсоюзом России — генеральный директор ГУП РК «Черноморнефтегаз» Александр Кузнецов был награжден нагрудным знаком Нефтегазстройпрофсоюза России «Диалог и партнерство».

Немаловажным фактом является то, что профсоюз и работодатель как бы находятся на одной площадке. Эта площадка — Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации. Отраслевое соглашение поддержано как нашей профсоюзной организацией, так и нашим работодателем. Представитель ГУП РК «Черноморнефтегаз» входит в состав Совета этого объединения, а представитель профсоюзной организации — в состав Совета Нефтегазстройпрофсоюза России.

«ЧНГ-поиск»: важно ничего не пропустить



В 2018 году на предприятии «Черноморнефтегаз» был создан поисковый отряд «ЧНГ-поиск». Руководит им Алексей Дейнега, начальник службы охраны Управления магистральных газопроводов ГУП РК «Черноморнефтегаз».

На предприятии Алексей больше 20 лет, пришел еще студентом. В поисковый отряд вступил сразу, как только увидел объявление на корпоративном сайте. Сначала в отряде было шесть человек, сейчас — уже 16.

О деятельности поискового отряда Алексей Дейнега говорить может долго. Он показывает фотографии и обстоятельно рассказывает о том, как выбирают место для поисковых работ, как проходят встречи с родственниками опознанных солдат.

— К сожалению, сама идентификация очень сложна: установить по останкам, кто это, тяжело. При солдатах были бакелитовые (пластиковые) капсулы. Там анкета, имя, фамилия, год рождения, откуда родом, то есть информация, которая после смерти солдата помогла бы установить личность погибшего и отправить его останки домой. Но из-за суеверия, а отчасти и из-за безграмотности бойцы не заполняли данные. Мы их находим, а они пустые. Бывает, идентифицируем по личным вещам: кто-то ложку, кто-то котелок подписал, документы, какие-то письма — имеет значение любая мелочь.

Специального обучения нет. Инструктаж обязателен, потому что работы связаны с риском: эти места напичканы взрывоопасными предметами, с нами всегда саперы — организация поисковых работ на высоком уровне. Основные наши инструменты — лопаты, совки маленькие и большие. Как только натыкаемся на какой-то предмет — дальше только ручная работа кисточками, небольшими ножичками. Важно ничего не пропустить.

Находим места, где лежат останки бойцов, по металлу. Потом делаем шурфы — так называется выработка земли для изучения. Если попадаются останки, начинаем потихоньку «раскрывать». Сначала сами идентифицируем: люди или животные. Очень аккуратно очищаем от земли. Останки не сразу изымают: смотрят положение, позу, глубину, составляются протоколы, а потом уже их аккуратно выкладывают на специальный баннер в рост человека и полностью собирают — все 205 костей, чтобы передать на идентификацию в Керчь.



В 2019
году состоялась
25-я поисковая «Вахта
памяти» — Крымфронт (пер-
вые работы были проведены еще
в 1994 году). Поисковые работы ве-
дуться под Керчью, на Ак-Монайских
позициях Крымского фронта. Немецко-
фашистские захватчики пытались захватить
Крым по двум стратегическим на-
правлениям: Севастополь — выход в порт
и Керчь — выход на Кавказ. В ожесто-
ченных и кровопролитных боях толь-
ко с января по май 1942 года здесь
пали смертью храбрых около
**80 тыс. солдат Красной
Армии**

Самое яркое воспоминание из моей пока
недолгой поисковой работы — празднование
9 Мая в 2018 году. Керченский плацдарм —
место ожесточенных боев 1942 года. В районе
с. Батальное Ленинского района и была моя
первая поисковая вахта, которая началась
7 мая 2018 года на братской могиле. Мы ее от-
крыли в память о погибших красноармейцах.

8 мая объехали и привели в порядок все
памятные места. 9 мая после торжественной
части вернулись в поисковый лагерь и все
девять «бойцов» нашего поискового отря-

да «ЧНГ-поиск» вместе с 25 поисковиками
других отрядов вышли на поисковые работы.
Так мы вместе с павшими воинами Красной
Армии встретили День Победы 9 Мая.

Запомнился еще один случай из поис-
ковой вахты 2018 года. Когда криминалисты
начали поднимать останки наших бойцов,
то увидели, что все вооружение красно-
армейцев — с полным боезарядом, патро-
ны — в под сумках, гранаты — без запалов.
К бою никто не готовился — видимо, про-
изошел налет, все погибли, не сделав ни
одного выстрела. За первую «Вахту памяти»
2018 года мне вручили памятную награду,
очень дорожю ею. А «Вахта памяти» в нашей
семье, как и во многих семьях наших работ-
ников, теперь ежегодная — в марше 9 Мая
«Бессмертный полк».



Олег Гринь: «Именно профсоюз помог мне разрешить конфликт, в том числе личный»

Олег Гринь начинал с оператора по добыче нефти и газа и за 20 лет прошел путь до главного инженера предприятия. Он оказался в нефтегазовой отрасли неслучайно. Отец — геолог, мать занималась разработкой газовых месторождений. В 1999 году Олег Гринь окончил Ивано-Франковский государственный технический университет нефти и газа, с 2000 года — в Черноморнефтегазе.

— **Олег Васильевич, что изменилось в отрасли за 20 лет?**

— Отрасль сильно изменилась. Черноморнефтегаз — уникальное предприятие, которое выполняет полный комплекс всех работ — от разведки и до подачи газа непосредственно потребителям. Мы занимаемся и поиском новых месторождений, и бурением скважин, и обустройством новых месторождений, и подачей газа. То есть выполняем полный цикл, включая добычу, транспортировку, хранение.

За 20 лет мы обустроили ряд месторождений: одно в Черном море, два — в Азовском — с полным циклом, начи-

ная от освоения и заканчивая подачей газа в газотранспортную систему. За это время изменилось отношение и законодательство к охране труда, промышленной безопасности. Плюс переходный период при вхождении Крыма в Российскую Федерацию — нужно было перестроиться под российское законодательство: оно сильно отличается от украинского.

Взять хотя бы федеральный закон № 144-ФЗ. Некоторое оборудование попало под санкции, и отремонтировать его практически нереально. Когда все закупки стали проводиться через конкурс, столкнулись с недобросовестными поставщиками. В связи с переходом на законодательство РФ несколько притормозилась геологоразведка. Но сейчас работа на новых месторождениях возобновляется. Есть планы по освоению морских месторождений — пока на стадии получения разрешительных документов.

— **Вы больше нефтяники или газовики?**

— Газовики. В основном все месторождения — газовые, нефтяное только одно, оно в разработке с 1989 года. Объем мизерный по сравнению с крупными российскими нефтедобытчиками, но наша нефть уникальна. В свое время ее перерабатывали для получения масла для смазки канатов, которые использовались при добыче угля в шахтах. В нашей нефти полностью отсутствует сера — компонент, который очень ухудшает свойства продукта. Газ у нас тоже особенный: не содержит CO₂ и сероводород, что само по себе экологически безопасно.

— **Чем отличаются специалисты вашего предприятия?**

— Люди, которые передавали мне знания 20 лет назад, были еще советской закалки. Действовал принцип линейки: знания широкого формата, но без глубины. Сегодня



специалисты более узконаправленные — такой подход практикуется в западных компаниях. А главная проблема нынешних специалистов и руководителей, на мой взгляд — низкая личная ответственность, неспособность принимать решения самостоятельно. На нашем предприятии внедряется система наставничества, система обучения soft-skills.

Еще не так давно для нас были в диковинку подводные скважины, новые буровые пятого поколения: сидит помбур и джойстиком выполняет работы. Следующий этап — газопровод «Краснодарский край — Крым». Там система автоматики и телемеханики — совсем на другом уровне: условно говоря, мы были в каменном веке. Да, сейчас мы стараемся апгрейдить нашу базу, устанавливаем дополнительное оборудование, но нефтегазовая отрасль на полуострове очень отличается от материковой.

— Представляете свое предприятие без людей?

— Нет, абсолютно не представляю. И отрасль тоже. Искусственный интеллект не способен заменить решения живого человека — можно довести процесс до автоматизации, оптимизации, значительно сократить число людей, но всё без человека сделать не получится.

— Самая редкая специальность на предприятии?

— Самая редкая — наверное, маркшейдер, а если из тех, которые не так распространены в отрасли, то это морские специальности: к примеру, такелажники — те, кто занимается транспортировкой грузов.

— Какие профсоюзные традиции сложились на предприятии?

— Профсоюз выступает связующим звеном между работодателем и работником. С одной стороны, он организует массовые мероприятия, занимается оздоровлением, дарит подарки детям. С другой стороны, он борется за работника, когда работодатель ведет себя не очень корректно. Без профсоюза сотрудники предприятия жить не могут.

— Когда заходит речь о профсоюзной организации, какой образ у вас возникает?

СПРАВКА

ГУП РК «Черноморнефтегаз»

Государственное унитарное предприятие Республики Крым «Черноморнефтегаз» (ГУП РК «Черноморнефтегаз») учреждено Республикой Крым. Является многоотраслевым и одним из ключевых бюджетно-образующих предприятий Крыма.

Миссия предприятия — надежное обеспечение потребителей Крыма природным газом.

Численность работающих на 1 февраля 2020 года — 4008 человек, из них 3012 — члены профсоюза.

Генеральный директор ГУП РК «Черноморнефтегаз» — Александр Кузнецов.

Основные виды деятельности предприятия:

- добыча природного газа, газового конденсата и нефти;
- транспортировка, хранение и поставка природного газа;
- геологоразведочные работы;
- бурение скважин и обустройство месторождений.

На начало 2020 года в состав производственной базы предприятия входят 10 месторождений углеводородов. Общая протяженность газопроводов и отводов к ним в однопиточном измерении превышает 1700 км.

Главное достижение предприятия за последние пять лет: в 2017 году был запущен магистральный газопровод «Краснодарский край — Крым», который обеспечил бесперебойную подачу природного газа на Симферопольскую и Севастопольскую ТЭС.

— Защитник с добрым лицом, заботливая мать. Профсоюз всегда находил компромиссы даже в сложных ситуациях, а они на предприятии были. Я сам на какое-то время покидал предприятие, и именно профсоюз помог мне разрешить конфликт, в том числе личный. Профсоюзные лидеры ближе к работникам — это важно.



«Без профсоюза на предприятии, как в армии без замполита»

Как человек военный, директор ГУП РК «Крымгазсети» Сергей Тарасов любит порядок и чтобы намеченные планы выполнялись. Корпоративный дух для него — прежде всего действия, политика руководства предприятия, направленная на достижение целей и создание благоприятных условий для работы в коллективе. А сплоченность коллектива обеспечивает развитие предприятия.

Мы начинаем разговор с фотографии на стене: президент вручает Сергею Ивановичу награду. «Это 2014 год: Крым и Россия в составе ополчения. Мы одни из первых встали на защиту Крыма, патрулировали местность, чтобы не было провокаций, нарушения обществен-

ного порядка. За это и получил из рук президента Орден Дружбы, — поясняет Сергей Иванович. — Меня воспитывали как защитника Родины — с идеологией, патриотизмом. Никогда про это не забываю».

— Как вы оказались на предприятии РК «Крымгазсети»?

— В 1995 году, в период массовой газификации Крыма, было образовано «Раздольненское управление по эксплуатации газового хозяйства». Меня пригласили туда на работу. Поэтому с 1996 года тружусь в газовой отрасли. Начинать в службе учета контролером, потом стал мастером



службы учета, затем — заместителем начальника управления, потом — начальником «Раздольненского управления по эксплуатации газового хозяйства».

С февраля 2004 года меня перевели в головное управление ОАО «Крымгаз» в Симферополь начальником управления по поставке, транспортировке и реализации природного газа. С 2009 года возглавил самый большой филиал ОАО «Крымгаза» — Симферопольское управление по эксплуатации газового хозяйства. В 2011-м ушел с предприятия из-за разницы во взглядах с новым руководством, которые касались развития предприятия, два года проработал в ГАО «Черноморнефтегаз», а потом случились события 2014 года.

Сразу после присоединения Крыма к России возглавил «Союз ветеранов Афганистана», был заместителем предсе-

дателя Крымской организации ветеранов. В сентябре 2014 года было создано предприятие ГУП РК «Крымгазсети», а в октябре мне предложили возглавить это предприятие. В хозяйстве, которое мне досталось, всё работало, всех руководителей и главных инженеров знал не один год — команду почти не поменяли. Главная задача — наладить бесперебойную поставку природного газа населению.

— Как удалось в 2014 году выполнить задачу, поставленную перед предприятием?

— Главное — мы не дали сломаться системе, сорвать отопительный сезон. Эти сложные времена тянулись три года — без газовой поддержки с материка в течение трех отопительных сезонов, пока не построили газопровод «Краснодар — Крым». Переходный период продолжается, уже шестой год.



СПРАВКА

Основная задача ГУП РК «Крымгазсети» — полная газификация полуострова, безаварийная и бесперебойная подача газа потребителям. В состав «Крымгазсети» входят 15 управлений по эксплуатации газового хозяйства. Предприятие обслуживает более 23 тыс. надомных регуляторов давления, более 3 тыс. пунктов редуцирования газа, эксплуатирует более 13,9 тыс. км распределительных газопроводов.

Абонентами предприятия являются 597 тыс. крымских семей и 3 тыс. предприятий и организаций, а это 15 городов, 45 сельских поселений и 420 сел. Уровень газификации населенных пунктов Республики Крым составляет 75,7%, в городах и поселках городского типа — 89%, а в сельской местности — почти 50%. Бытовыми газовыми счетчиками оборудовано 84% квартир и домовладений. Газификация Крыма ведется в соответствии с правительственной программой, рассчитанной до 2024 года.

По юридической части мы его преодолели за два-два с половиной года. Сотрудники прошли обучение по российским стандартам, сдали экзамены — была проделана большая работа. К 2024 году должны газифицировать 95% полуострова.

— Как вы познакомились с профсоюзом?

— В профсоюзе с 1996 года, как пришел в отрасль — так и вступил. Профсоюзная организация — неотъемлемая часть предприятия, я бы сказал, это форма взаимодействия наших работников с администрацией. Она помогает решать многие проблемы по трудовому законодательству, спорные трудовые вопросы.

Без профсоюза на предприятии, как в армии без замполита. Обязательно должен быть орган, который возьмет на себя часть позитива и негатива, как буфер. Например, я не трачу время на разбирательства между начальником и подчиненным — для этого существует профсоюзная организация, за это я очень благодарен нашим профсоюзным лидерам. Непростых вопросов на предприятии пока достаточно. Профсоюзная организация очень много работает над единением коллектива. Все мероприятия общественно-политического характера — демонстрации, митинги — это их забота. Мне лично очень нравится наш смотр-конкурс аварийных бригад, наши ежегодные спартакиады, мероприятия, приуроченные к 23 февраля и 8 марта.

— Что для вас значит «работа с душой»?

— Работа без оглядки на личное время. Если есть задача, мы обязательно находим пути ее решения. Газовики — это семья, мы отдаем себя работе, несмотря на трудности, проникаемся проблемой, — так проявляется наша любовь к делу.

«Мечтаю, чтобы наше предприятие развивалось и процветало»

Председатель первичной профсоюзной организации ГУП РК «Крымгазсети» Инесса Тамамян на предприятии с 1995 года, ее профсоюзный стаж — более 20 лет. Она прекрасно знает людей и их заботы, так как не один год возглавляла отдел кадров.

Связь между кадровой работой и профсоюзной очень тесная, поэтому Инесса одна из многих, кто работает на неосвобожденной основе.

3226
численность
работников

— Каким должен быть профсоюзный лидер, на что вы прежде всего обращаете внимание?

— Для меня важно, чтобы он был человечным: мог выслушать, вникнуть в проблему и сделать всё, чтобы ее решить. Высокая организованность, грамотность и ответственность тоже имеют огромное значение в работе профлидера. Творческая жилка, креативность, умение мыслить широко, а также желание постоянно совершенствоваться и развиваться — это всё то, чем должен обладать профсоюзный лидер, и это главные составляющие здоровой атмосферы в коллективе. У нас были ситуации, когда трудовой коллектив и мы меняли профлидеров, потому что они формально подходили к делу, из-за этого работники выходили из профсоюза. Люди должны видеть заботу, внимание и доверять тем, кто защищает их интересы.

— За что работники любят профсоюзную организацию? За что чаще всего вам говорят спасибо?

— Надеюсь, что за то, что мы есть. Да, не всех устраивает наша работа, но наш профсоюз

постоянно развивается и совершенствуется. Мы прислушиваемся к членам профсоюза и пытаемся учесть все пожелания. В течение года организовываем экскурсии, массовые выезды на природу. Мы живем на прекраснейшем полуострове, который полон природных и исторических достопримечательностей. Экскурсия — это не только великолепная природа и веселая компания, но и оздоровление нашего организма чистым воздухом южного побережья. Весной и осенью мы организуем как можно больше таких поездок.

После того как Крым вошел в состав Российской Федерации, география наших путешествий расширилась: Сочи, Санкт-Петербург, Казань, Адыгея, Дагестан, Чечня, Калмыкия, а также другие места. Эти экскур-

2856
из них — члены
профсоюзной
организации





сионные маршруты членам профсоюза обходятся в 50% стоимости.

Что касается эмоционального отдыха сотрудников вечером в будние дни, с этим тоже всё в порядке: посещение театров и концертов стало хорошей привычкой нашего коллектива. Не забывая традиций прошлого, наш коллектив с удовольствием участвует в праздничной демонстрации 1 Мая, активно отдыхает на маевках.

Особенно активно и массово мы отмечаем свой профессиональный праздник — День работника газового хозяйства. К этому дню мы специально заказываем много автобусов для поездок в различные уголки Крыма и организуем торжественное собрание с концертом и поздравлениями. Не остается без внимания и такой близкий любому человек праздник, как Новый год. Профсоюз старается поздравить каждого работника, сделав приятный подарок, а для маленьких деток мы организуем утренники.

Наша профсоюзная организация ежегодно проводит выездные корпоративные мероприятия ко Дню защитника Отечества и Международному женскому дню: между собой в силе, ловкости, смекалке и логике, креативности и творческом подходе соревнуются команды от всех управлений нашего предприятия. Это стимулирует умственную и физическую активность, улучшает коммуникацию в коллективе, раскрывает потенциал сотрудников, а еще это повод отлично повеселиться, получить новый опыт и мощный заряд положительных эмоций.

Профессиональное жюри определяет победителей, но без подарка и внимания не остается ни один участник.

— **Какая у вас, профсоюзного лидера, мечта?**

— Мечта простая — чтобы развивалась наша социальная сфера, чтобы у предприятия появилась финансовая возможность приобретать путевки в санатории и детские лагеря, содействовать в жилищном вопросе. Очень востребовано и дополнительное медицинское страхование. Нам есть на кого равняться и к чему стремиться — существуют примеры более расширенной социальной политики на предприятиях нефтегазовой отрасли. Поэтому масштабная мечта — развитие и процветание



нашего предприятия, а мы будем ему в этом способствовать.

Жизненно важными для трудового человека являются гарантированная работа, достойные условия труда, зарплата, которая обеспечивает семье достаточный уровень жизни. Все это станет реальностью, если каждый член профсоюза, каждая профсоюзная организация будут прикладывать максимум усилий для воплощения в жизнь этих надежд, связанных с производительностью и качеством труда на рабочем месте.



«Династии складываются, потому что мы вместе»

В 2021 году ПАО «Севастопольгаз» исполнится 60 лет. Это единственный в городе поставщик газа и единственное частное предприятие в газовой отрасли полуострова.

Его основная миссия — реализация целевой программы газификации Севастополя и муниципальной программы строительства индустриального парка. О том, чем сегодня живет предприятие, мы поговорили с генеральным директором ПАО «Севастопольгаз» Маратом Козловым.

— Каким был 2019 год для предприятия?

— Запущен маховик на обновление практически всего: город обновляется, повсеместно идет стройка, мы не должны отставать. Обновили фасад здания, закупили новые аварийно-восстановительные машины. Идет большой набор кадров, особенно нуждаемся в сварщиках. Подготовились к запуску своего учебного центра — будем обучать рабочих специальностям и севастопольцев, и жителей из близлежащих населенных пунктов. Когда дорогу (федеральную трассу «Таврида». — *Прим. ред.*) запустят, будет несложно добраться на работу и от Бахчисарая.

Благосостояние людей повышается, они начинают строиться, и услуги нашего предприятия становятся более востребованными. Конечно, 2019 год оказался сложным, но мы выполнили ту инвестиционную программу, которая была перед нами поставлена, приводим наше хозяйство в соответствие с законами РФ — напри-

мер, активно устанавливаем электрохимзащиту на газопроводах — там, где ее не было.

Еще одна задача, которая не теряет актуальности, — работа с населением. Раньше техническое обслуживание внутриквартирного газового оборудования было заложено в тарифе. По закону РФ поставка газа и техническое обслуживание — это две разные услуги. Людям трудно к этому привыкнуть — много неплатежей. Чтобы не накалять и без того непростую обстановку, нам дали послабление: в настоящий момент тариф на газ в Севастополе составляет 5 руб. 06 коп. за 1 кубометр, а, скажем, в Ростове-на-Дону — 6 руб. 63 коп.

863
договора
с юрлицами,
163 тыс.
абонентов

— Что вы даете работникам помимо зарплаты?

— К слову, сегодня зарплата сварщика — в районе 70–90 тыс. руб. при средней по Севастополю в 30 тыс. руб. Кроме заработной платы — социальная поддержка. У нас хороший коллективный договор. В нем прописано и лечение, и оздоровление наших работников. Работники с семьями ездят в пансионаты Ялты, Ласпи и в наши, севастопольские. За вредность каждый день рабочие получают молоко — ничего более эффективного для вывода токсичных веществ из организма еще не придумали.

— Три кита, на которых держится ваше предприятие?

— По меркам газового хозяйства у нас небольшой коллектив — на предприятии трудятся 536 человек. Но люди у нас особенные, много семейных династий. Я бы называл не трех



китов, а одного — это люди. Безаварийная работа во многом — это человеческий контроль, человеческий фактор. Я всегда говорю: к газу надо относиться с повышенной ответственностью, потому что в случае протечки воды вы максимум затопите соседа, а от утечки газа вы рискуете задохнуться во сне.

Газовая отрасль очень консервативна: газопроводы, запорная арматура, баллоны с редуктором. Технологии, конечно, вносят свои коррективы — допустим, учет газа: появляются новые счетчики, данные передаются посредством телеметрии. Газовая служба вставляет карточку в счетчик, и она передает данные, человеку ничего и делать не надо — только зайти в личный кабинет, проверить

и оплатить. Мы это только начинаем применять. Из-за санкций многие не работают с Крымом, поэтому нам тяжелее дается внедрение новых технологий в газовую сферу.

— Вы член профсоюза? Вам нравится помогать людям?

— Да, конечно, обязательно: мы семья. Профсоюз очень помогает — 1% профвзносов для каждого в отдельности не очень заметно, а когда они в общей копилке, то удастся немало сделать. Важно, что люди видят, как и куда расходуются их деньги. Коллектив небольшой, всё прозрачно, мероприятия на виду. Наверное, потому что мы все вместе — и династии складываются.

«Работников нельзя ставить перед фактом»

На предприятии Иван Лиховоз 20 лет, с 2005 года возглавляет первичную профсоюзную организацию ПАО «Севастопольгаз». Он в курсе всего, ему до всего есть дело, с его мнением считаются не только на предприятии, он не понаслышке знает и о работе городских служб.



На предприятие его пригласили как специалиста по городскому хозяйству и вопросам строительства, предложив должность зампредела правления по капитальному строительству. До 1 марта 2019 года он был неосвобожденным председателем. Общий профсоюзный стаж — 56 лет.

Иван Иванович признается, что ладить с людьми его научил предшественник Ахияр Тазетдинович Мавлютов, который был председателем первичной профсоюзной организации в течение 35 лет. Рассказал Иван Иванович такой случай: «Мавлютов был ярким противником курения, но, когда в городе приключился коллапс с сигаретами — их невозможно было купить, он где-то раздобыл и привез для рабочих целую машину сигарет. Народ даже не поверил. Эта история на предприятии передается из уст в уста. Вот так он умел подход найти и понять рабочего человека».

— У вас высокий процент профсоюзного членства — 99,3% всех работающих. Как вам удалось добиться подобного результата?

— Давно работаю, но так было и до меня — коллектив доверял профсоюзу. Я могу подойти до любого сотрудника и лично с ним поговорить. Всего пять человек не членов профсоюза — всех знаю в лицо. Но заставлять их вступать неправильно, это должно быть осознанное решение.

— Какая мечта у вашей профсоюзной организации, что должно быть зафиксировано в коллективном договоре?

— Мечта одна — чтобы коллективный договор выполнялся. У нас второй год не хватает финансов на 13-ю зарплату. Но коллектив не возмущается, так как видит, что обновляются основные и оборотные средства, улучшаются условия труда и быта работников. И уже в этом году будет достаточно средств и на выплату 13-й зарплаты.

— Как часто к вам заходят люди?

— Иногда, бывает, принимаю до 20 человек — со всеми надо поговорить, всех выслушать. Пока я занимаю эту должность, сменилось девять руководителей предприятия — это не-

легко. Но сейчас пришла команда специалистов-единомышленников под руководством генерального директора Марата Сергеевича Козлова. Они уделяют внимание не только финансово-хозяйственной деятельности и производственным процессам на предприятии, но и оказывают значительную помощь профсоюзной организации. Практически все работники аппарата управления, включая гендиректора и его заместителей, являются членами Нефтегазстройпрофсоюза России.

За два года руководства произошла революция в техническом перевооружении предприятия: обновлен весь автотранспортный парк, работники обеспечены спецодеждой и современным качественным инструментом и техническими средствами, в полном объеме выполняется коллективный договор.

Трудовой коллектив все перемены на предприятии принимает с одобрением. Само предприятие переживало разные периоды — понятно, когда всё спокойно, профсоюзная работа больше сводится к организации культурно-массовых и спортивных мероприятий. Ко мне идут больше за поддержкой и даже с возмущением.

СПРАВКА

В июле этого года на предприятии пройдет отчетно-выборная профсоюзная конференция, на которой будут подведены итоги работы профсоюзного комитета и моя работа как председателя первичной профсоюзной организации за первые 5 лет в структуре Нефтегазстройпрофсоюза России. По итогам заключений и предложений будет составлен план их реализации на будущий отчетный период. Вновь избранный профсоюзный комитет приложит все силы, знания и умения на достойную встречу VIII Съезда Нефтегазстройпрофсоюза России.



Но мы с руководством предприятия развиваем взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов. Мы стараемся не ставить работников перед фактом. Всегда пытаемся довести до их сведения те или иные изменения в производственном процессе: по итогам специальной оценки труда на каждом рабочем месте, по заработной плате и системе премирования, по выполнению внутреннего трудового распорядка и пр. И трудовой коллектив понимает мотивы того или иного решения, которое не всегда в его пользу.

— Что для вас счастье, Иван Иванович?

— Когда люди говорят спасибо, когда у работника есть желание идти на работу и выполнять свои трудовые обязанности.



#КТОЕСЛИНЕМЫ

#НГСП

#НГСП

#ПРОФСОЮЗБУДУЩЕГО

#КТОЕСЛИНЕМЫ

#ПРОФСОЮЗБУДУЩЕГО

#КТОЕСЛИНЕМЫ

#НГСП

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



Нефтегазстройпрофсоюз России

<http://www.rogwu.ru>



Еженедельная электронная газета

Ласточка

