

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО в нефтяной и газовой промышленности

Издание Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности



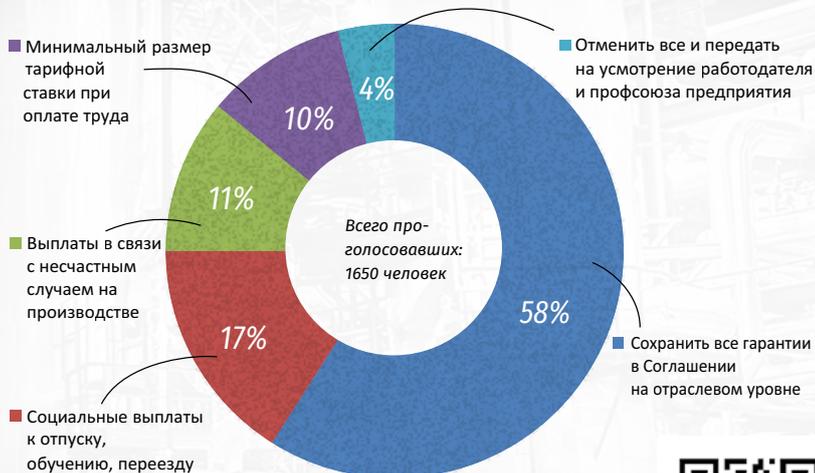
ОТРАСЛЕВАЯ КОМИССИЯ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ — ОРГАНИЗАТОР И КООРДИНАТОР СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



**Будь
в числе
лидеров**

РЕЗУЛЬТАТЫ ОТРАСЛЕВОГО ОБЩЕРОССИЙСКОГО ОПРОСА РАБОТНИКОВ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА:

«Какие гарантии необходимо сохранить в Общероссийском отраслевом соглашении?»



www.orngp.ru





РОСНЕФТЬ
РН-ВАНКОР



Главный приоритет — люди!

ООО «РН-Ванкор» — один из крупнейших работодателей Сибири с численностью сотрудников более 10 000. Предприятие входит в нефтегазодобывающий комплекс НК «Роснефть», является оператором по освоению месторождений масштабного инвестиционного проекта «Восток Ойл».

Взаимодействие **«работодатель — профсоюз — работник»**, которое выстроено в «РН-Ванкор», способствует формированию устойчивого кадрового потенциала предприятия: работники из уст в уста транслируют своим родным, близким, друзьям и знакомым реалии успешной многоплановой системы социального партнерства, действующей на предприятии, что, безусловно, является наилучшей рекомендацией и формой привлечения нового персонала.

«РН-Ванкор» сегодня — это то место, где мечтают работать многие!

ПРОДОЛЖЕНИЕ см. на с. 15 >



Подписано Генеральное соглашение между работодателями, профсоюзами и Правительством России до 2026 года

Генеральное соглашение является основным документом социального партнерства в общероссийском масштабе. Социальное партнерство официально возведено в ранг государственного института и конституционной гарантии. С 2020 года, после внесения поправок в главный закон страны, Конституцию, исполнение принципов социального партнерства носит обязательный характер.

25 апреля 2024 года в Москве прошел XXXIII съезд Российского союза промышленников и предпринимателей, в рамках которого участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы и Правительство Российской Федерации — подписали Генеральное соглашение на 2024–2026 годы. В этом году Генеральное соглашение подписано уже в 15-й раз с 1992 года. Срок действия предыдущего трехстороннего соглашения, заключенного в 2021 году, истек в 2023 году.

Подписанное Генеральное соглашение на 2024–2026 годы включает обязательства по новым направлениям работы, а также ряд обязательств Генерального соглашения на 2021–2023 годы, предполагающих долгосрочный период реализации или не выполненных в полном объеме. Генеральное соглашение было разработано с участием Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности. В числе отраслевых объединений работодателей

предварительный протокол согласования Соглашения был подписан и вице-президентом — исполнительным директором ОООР НГП, членом Российской трехсторонней комиссии Александром Кобановым.

Ранее в апреле о подписании нового генсоглашения объявил Президент Владимир Путин. Среди приоритетов нового соглашения он назвал тогда «прогнозирование кадровых потребностей страны, развитие механизмов целевого обучения, популяризация рабочих профессий и повышение социальной защищенности трудящихся». Как заявил тогда В. В. Путин, документ напрямую затрагивает интересы более 70 млн граждан страны, работающих в разных секторах экономики и социальной сферы. «Именно принципиальность сторон, открытость их позиции, понимание, что за каждым действием стоят интересы страны, миллионов наших граждан, является гарантией того, что решения принимаются взвешенно», — подчеркнул российский лидер.

В церемонии подписания 15-го Генерального соглашения участвовали вице-премьер Татьяна Голикова, председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Михаил Шмаков, президент РСПП Александр Шохин и министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков.

ПРОДОЛЖЕНИЕ см. на с. 37 >

Уметь наладить диалог

Россия входит в число мировых лидеров по запасам углеводородного сырья, объемам производства и экспорта энергоресурсов. Сегодня российский нефтегазовый комплекс является одной из основ российской экономики и во многом определяет место России в глобальной конкуренции. В условиях жесточайшего санкционного давления, потери европейского рынка, нарушения контрактов нефтегазовая отрасль продолжает поступательное развитие, поддерживая экономику, промышленность, науку, обеспечивая социальную стабильность.

Предприятия нефтегазовой отрасли — сложный организм, со многими взаимозависимыми высокотехнологическими, функциональными связями между его элементами — входят в единую систему газоснабжения, систему магистральных трубопроводов для транспортировки нефти и нефтепродуктов, которая, в свою очередь, является одной из самых протяженных в мире и функционирует в различных природно-климатических условиях: от арктической до субтропической зоны.

Сегодня перед российским нефтегазовым комплексом стоят сложные задачи, одна из основных — эффективное обеспечение потребностей социально-экономического развития страны соответствующими объемами производства и экспорта продукции и услуг отраслей ТЭК.

От того, насколько успешно они будут реализованы, во многом, без преувеличения, зависит дальнейшее развитие страны. Это и обеспечение поставок энергоресурсов на внутренний и внешний рынок, и поддержание надежной работы инфраструктуры, и преодоление финансовых и технологических ограничений, повышение эффективности работы компаний, и расширение программ импортозамещения, и вхождение Российской Федерации в среднесрочной перспективе в число мировых лидеров по производству и экспорту СПГ. При сохранении существующего места и роли ТЭК в российской экономике — как базовой инфраструктуры, основы формирования бюджета и крупнейшего заказчика для других отраслей — для достижения поставленной цели потребуется ускоренный переход к более эффективной, гибкой и устойчивой энергетике, способной адекватно ответить на вызовы и угрозы в своей сфере и преодолеть имеющиеся проблемы.

Для реализации всех этих целей в отрасли есть ресурсы, а главное, огромный и важнейший потенциал — ее люди. Их профессионализм и опыт можно с уверенностью называть ключевым фактором,



который обеспечивает устойчивость нефтегазовой отрасли. В человеке труда наша сила, залог преодоления самых сложных испытаний, движения вперед, развития.

Специалисты наших компаний по добыче, транспорту и хранению углеводородов обладают сегодня всеми необходимыми специальными знаниями и навыками для работы в самых сложных технических и климатических условиях. Преданность делу российских газовиков и нефтяников позволяет поддерживать высокие производственные показатели и обеспечивать стабильность производства.

В современных условиях, с учетом фактора мобилизации, как никогда важно поддерживать работников и членов их семей, сохраняя достойный уровень оплаты труда и социальных гарантий, максимально избегая сокращений персонала.

Сложный технологический цикл производственных процессов отрасли требует особой слаженности коллектива, его заряженности на выполнение общей задачи. Аксиомой наших предприятий является особая ответственность каждого, понимание, что при малейшем сбое работы отдельного работника нельзя допустить нарушения всего цикла производства.

Материальная поддержка, обеспечение всем необходимым, современное оборудование, постоянное обучение — это основные опорные звенья, направления, необходимые для развития наших предприятий.

Но одними финансовыми, управленческими и техническими рычагами обеспечить высокую производительность сложно.

Речь идет о формировании и внедрении принципов корпоративной солидарности.

Отношения руководителя с коллективом — одна из ключевых составляющих полноценной работы.

Когда сотрудники четко знают свои обязанности и видят, что руководство их ценит, их мотивация повышается, а обстановка становится куда комфортнее.

В итоге — выстраивание отношений с подчиненными стоит и временных, и материальных затрат.

На предприятиях нефтегазовой отрасли России это давно стало правилом. Обратная связь помогает работодателям своевременно увидеть узкие места, работники чувствуют себя причастными к общей судьбе организации.

КАК НА ПРАКТИКЕ РЕАЛИЗУЕТСЯ ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОЙ СОЛИДАРНОСТИ И СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Правовые основания заложены в самой государственной социальной политике. Регулярно формируются и реализуются Генеральные соглашения между объединениями профсоюзов, Объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Также на этом уровне социальное партнерство регулируется отраслевым соглашением и реализуется между работниками в лице Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, действующего на основании законодательства Российской Федерации и Устава профсоюза, с одной стороны, и работодателями в лице Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, действующего на основании законодательства Российской Федерации и Устава объединения — с другой стороны.

На уровне конкретного предприятия (юридического лица) действует коллективный договор — основа индивидуального трудового договора между работодателем и работником.

Вся эта система установлена как правовая норма, конкретизированная в Трудовом кодексе и иных нормативно-правовых актах.

ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ДИАЛОГА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Наиболее эффективной эта работа становится, если работает первичная профсоюзная организация. Наш Нефтегазстройпрофсоюз России — это 1557 первичных организаций. В большинстве предприятий, где они работают, они охватывают более 50% работников.

Наличие конструктивной профсоюзной организации — это серьезное подспорье в решении многих управленческих задач. Руководитель предприятия не только может в полной мере влиять на вопросы производительности труда, обеспечивать стимулирование лучших работников целым комплексом



моральных поощрений, но и влиять на коллектив, опираясь на наиболее авторитетных сотрудников в каждом подразделении.

Не случайно различные опросы и изучение результатов деятельности показывают, что на предприятиях, где работодатели и профсоюзы активно взаимодействуют, снижается текучесть кадров, повышается трудовая и производственная дисциплина.

Конструктивная работа с профсоюзной организацией в соединении с грамотной кадровой политикой — это основа формирования корпоративной солидарности.



Подобный подход стал одной из линий в стратегическом развитии наших основных крупных компаний. Особо хочется отметить работу руководства одного из самых крупных предприятий ПАО «НК «Роснефть» ООО «РН-Ванкор» (генеральный директор А.Н. Лазеев, заместитель по социальным программам и работе с персоналом Д. В. Часовников), где в течение двух последних лет при активном содействии руководства была практически с нуля восстановлена профсоюзная активность во всех его структурных звеньях.

Результат, по мнению руководства ПАО «НК «Роснефть», не заставил себя ждать. На сегодня ООО «НК-Ванкор» — лидирующая организация по производительности труда и промышленной безопасности на всех этапах производственных процессов, где случаи трудовых споров и нарушения трудового законодательства сведены к нулю. В данной организации действуют социальные программы поддержки наставничества, программы по переподготовке специалистов для производства, предприятие выступает индустриальным партнером для вновь созданного в рамках федеральной программы «Профессионалитет» образовательного-производственного кластера.

Организация решила для себя многие вопросы как в настоящем, так и в перспективе.

Аналогичные основы в развитии своих компаний видит и руководство ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «Транснефть».

Регулярные встречи с профсоюзным активом, поддержка в проводимых мероприятиях

(собраниях, корпоративных мероприятиях) позволяет информировать трудовой коллектив в нужном и необходимом русле, объяснять проблемы и задачи, стоящие перед предприятием, настраивать людей на сотрудничество и социальный диалог. Коллектив становится живым организмом тогда, когда каждый работник знает путь развития компании и свои перспективы в ней, и именно профсоюз может объяснить работнику, какой вклад в общее дело необходим от каждого из них.

В Отраслевом соглашении установлена обязанность работодателя отчислять профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. В некоторых организациях эта цифра выше отраслевой.

Большой опыт в поддержке диалога работодателя и трудовых коллективов накоплен на предприятиях отрасли и в тех организациях, где нет профсоюзных организаций. Тем не менее руководство данных предприятий не ограничивается простой финансовой поддержкой работников, а внедряет дополнительные формы стимулирования. Такие взаимоотношения с работниками — в группе компаний ПАО «Газпром нефть», где особый упор делается на повышение авторитета лучших специалистов, вопросы наставничества и формирования гордости за родное предприятие. Но все же наибольшими возможностями в решении социальных и корпоративных задач в компаниях обладает именно профсоюз.

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин:

Вывести социальное партнерство на новый уровень

Люди — наша главная ценность, основной капитал

Нефтегазстройпрофсоюз России абсолютно по праву является сегодня одним из наиболее авторитетных и при этом крупнейшим производственным профсоюзом России, объединяющим на 1 января 2024 года 1 241 959 членов профсоюза. Численность работающих членов профсоюза неизменно растет, что лишний раз подчеркивает важность и эффективность проводимой работы по защите социально-экономических прав работников, в области охраны труда, правовой работе, молодежной политике и информационного сопровождения.

Хочу подчеркнуть, что возрастание роли эффективного диалога с работодателями, налаживание работающей системы социального партнерства является одним из лейтмотивов деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России последних лет. В рамках этой работы профсоюзом, совместно с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности, было утверждено Положение о присвоении звания «Лидер нефтяной, газовой, нефтегазохимической промышленности в системе социального партнерства».

Логика этого решения абсолютно понятна в рамках проводимой нашей страной политики — социально ответственный бизнес необходимо поощрять.

Не сомневаюсь, что учреждение специальной премии для наиболее социально ответственных организаций будет способствовать как развитию самих компаний, так и развитию стабильного и благоприятного микроклимата в коллективах и обеспечению благополучия работников.

Нефтегазстройпрофсоюз России и Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности в Отраслевом соглашении на 2023–2025 годы сумели сохранить действующий уровень гарантий и компенсаций, в том числе предусмотренные разделами «Гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом», «Дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

При этом работа над улучшением и оптимизацией в интересах работников ряда его положений ведется постоянно. К примеру, действующее Отраслевое



соглашение предусматривает возможность увеличения продолжительности рабочего времени работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ). Однако размеры компенсационной выплаты изначально в нем установлены не были, а устанавливались работодателями самостоятельно. Зачастую эта компенсация была столь незначительной, что в реальном выражении оплата труда работника за час работы сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверх 36 часов) была ниже часа работы в пределах его нормальной продолжительности рабочего времени.

Для устранения указанного пробела, по предложению Нефтегазстройпрофсоюза России, Отраслевое соглашение теперь дополнено минимальным размером компенсации.

Так, с учетом внесенных изменений размер компенсации за увеличение продолжительности рабочего времени работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, до 40 часов в неделю, не может быть ниже размеров, установленных частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ для оплаты сверхурочной работы.

Помимо этого, в действующее Отраслевое соглашение внесены и такие важные в современных условиях дополнения, как предоставление дополнительных дней отдыха при поступлении близких родственников на военную службу, оказание материальной





помощи или осуществление иных выплат работнику, имеющему многодетную семью, предоставление неработающим членам семьи работника компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа из расчета один раз в два года на период приостановления действия трудового договора работника в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Хотелось бы также выразить уверенность, что и в новое Отраслевое соглашение, работа по согласованию положений которого началась уже в апреле этого года, помимо сохранения действующего уровня гарантий и компенсаций, будут внесены и новые изменения и дополнения. Так, в целях выполнения Указа Президента Российской Федерации Владимира Путина, согласно которому 2024 год объявлен Годом семьи, предлагается дополнить Отраслевое соглашение мерами, направленными на поддержку семей с детьми. Также в целях укрепления семейных и патриотических ценностей, признания и уважения воинской службы важно дополнить Отраслевое соглашение дополнительными гарантиями для работников, которые поступили на военную службу, и для работников, чьи близкие родственники поступают на военную службу.



Хотелось бы также подчеркнуть, что крупнейшие нефтегазохимические компании, такие как ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Татнефть», ПАО «Газпромнефть», ПАО «Транснефть», ПАО «НОВАТЭК», ПАО «СИБУР Холдинг», никогда ранее не отказывались от выполнения норм Отраслевого соглашения и выполняют все его условия в настоящее время, что в полной мере отражает стремление бизнеса и власти в современных условиях вывести социальное партнерство на новый уровень своего развития, о чем недвусмысленно напоминал Президент России Владимир Путин на последних съездах Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) в текущем году.

В целях обеспечения всесторонней поддержки мобилизованных работников профсоюз активно участвовал в разработке и реализации законодательных инициатив. В частности, Федеральным законом от 04.08.2023 № 471-ФЗ статья 351.7 Трудового кодекса РФ была скорректирована с учетом предложений Нефтегазстройпрофсоюза России. Данные изменения расширяют возможности по предоставлению социальных льгот и гарантий, а также материальной помощи мобилизованным работникам и членам их семей, устраняя ранее существовавшие ограничения.

«Северная» проблематика была, есть и всегда будет находиться в сфере особого внимания профсоюза. Так, вопросы государственных гарантий и компенсаций северянам регулярно рассматриваются на заседаниях постоянной комиссии Российского Совета профсоюза по проблемам северных регионов России. Также при участии Нефтегазстройпрофсоюза России ежегодно на заседаниях рабочей группы РТК по социально-экономическим проблемам развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, рассматривается информация о реализации мероприятий по обеспечению качества и ценовой доступности транспортных услуг (авиационных, автотранспортных, железнодорожных) для населения, проживающего в районах Крайнего Севера. Отдельно уделяется внимание итогам реализации мероприятий по повышению доступности медицинских услуг и качества оказываемой медицинской помощи населению северных регионов, а также ходу реформы здравоохранения и оптимизации медицинских учреждений в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Продолжает Нефтегазстройпрофсоюз России и буквально ежедневную, очень кропотливую работу по усилению контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров.



Добиваться их безусловного исполнения удается в том числе и за счет увеличения численности Правовой инспекции труда — приема в штат профсоюзных организаций новых правовых инспекторов труда профсоюза, предоставления полномочий правового инспектора профсоюзным активистам, ответственным за правозащитную работу.

И, конечно же, продолжают при непосредственном участии профсоюза эффективно, качественно и быстро решаться все вопросы, связанные с охраной труда. В 2024 году в штате насчитывается уже 60 технических инспекторов труда профсоюза.

Именно люди — наша главная ценность, основной капитал.

В целом хочу отметить, что слаженная работа структурных профсоюзных организаций и их лидеров позволяет Нефтегазстройпрофсоюзу России продолжать эффективно представлять социально-экономические интересы работающих в нефтегазохимической отрасли промышленности Российской Федерации. Именно люди — наша главная ценность, основной капитал. У профсоюзов много забот и направлений работы, но все-таки одним из главных всегда была и остается именно всемерная забота о работниках. Когда человек чувствует свою защищенность и в юридическом поле, и в области охраны труда, когда ему предлагается масса возможностей для личного роста или разнообразного проведения своего досуга — он и работает лучше. Да и уже в экономическом плане давно известен и проверен временем тот факт, что инвестиции в человеческий капитал снижают долгосрочный инфляционный фон. Повышение

квалификации работников и улучшение здоровья населения увеличивают производительность, что способствует устойчивому экономическому росту без значительного инфляционного давления.

В заключение хочу подчеркнуть, что социальное партнерство — это основа стабильности и благоприятного микроклимата в коллективах, благополучия работников. Именно социальное партнерство с работодателями позволяет профсоюзу добиваться многих важных социальных гарантий. Конструктивное и взаимовыгодное сотрудничество с работодателями, которого удалось достичь за время нашего тесного сотрудничества с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности, способствует эффективному регулированию интересов сторон трудовых отношений и созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективах, высокой степени защищенности трудовых прав и интересов работников.





Подведены итоги Всероссийского отраслевого конкурса

«Лидер нефтяной, газовой, нефтегазохимической промышленности в системе социального партнерства»



Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации 6 августа 2024 г. подведены итоги ежегодного всероссийского отраслевого конкурса на присвоение звания «Лидер нефтяной, газовой, нефтегазохимической промышленности в системе социального партнерства» (далее — Звание «Лидер»), проводимого при поддержке Министерства энергетики Российской Федерации.

В результате деятельности рабочей группы и конкурсной комиссии по рассмотрению поданных работодателями заявок Отраслевая комиссия единогласно проголосовала за то, чтобы присвоить Звание «Лидер» 81 организации, выполняющей нормы Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, ведущей социально ориентированную политику, уделяющей особое внимание и заботу человеку труда, в том числе:

№	НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ	КОЛ-ВО ПОБЕДИТЕЛЕЙ
1	ПАО «НК «Роснефть»	29
2	ПАО «Газпром»	23
3	ПАО «Лукойл»	18
4	ПАО «СИБУР»	2
5	ПАО «Транснефть»	3
6	ПАО «Газпром нефть»	1
7	ПАО «Татнефть»	1
8	Другие компании	4
ИТОГО		81

Конкурс на Звание «Лидер» был организован в период с 1 марта по 1 августа 2024 года во исполнение поручения Президента Российской

Федерации В. В. Путина, озвученного на пленарном заседании съезда РСПП 16 марта 2023 года, по учреждению специальной премии для наиболее ответственных отечественных компаний. Решением Отраслевой комиссии от 13.12.2023, в присутствии министра энергетики Российской Федерации Н. Г. Шульгинова, было принято соответствующее решение.

Современные вызовы России в сфере демографии и развития человеческого потенциала, особенно с учетом проблемы дефицита квалифицированных работников в стране, ставят перед российскими работодателями новые задачи, а социальная политика, ориентированная на семью и решение демографических задач в целом, напрямую способствует повышению производительности труда и делает компании более конкурентоспособными и устойчивыми к возникающим вызовам.

Анализ материалов, представленных на рассмотрение конкурсной комиссии, показал, что в подавляющем большинстве компаний меры социальной поддержки сотрудников отражены в коллективном договоре, Отраслевом соглашении, локальных нормативных актах, социальной политике, политике по устойчивому развитию (рис. 1).

Изучение социальной политики компаний свидетельствуют о том, что все они оказывают довольно широкий спектр мер социальной поддержки своих сотрудников и членов их семей, детей, ветеранов и пенсионеров, ориентируясь на особенности деятельности и сложившиеся традиции в компании и отрасли в целом.

Реализуемые компаниями меры поддержки можно условно разделить на несколько групп:

- меры материальной поддержки сверх установленных законодательством;
- гибкий график работы и отпусков;
- организация летнего отдыха для детей и семей сотрудников и организация досуга для семей и детей сотрудников, содействие в получении мест в детских садах;
- жилищные программы, ДМС;
- обучение и повышение квалификации.

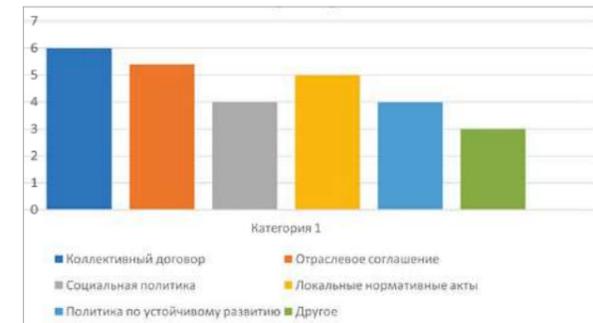


Рис. 1. Документы компаний, регулирующие меры социальной поддержки работников и членов их семей

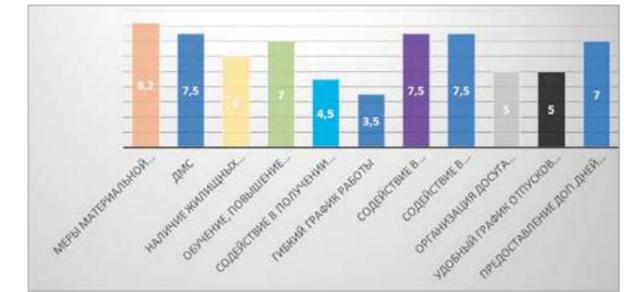


Рис. 2. Меры социальной поддержки работников

Среди ключевых мер поддержки работников можно выделить различные меры материальной поддержки сотрудников, содействие в организации летнего отдыха детей и/или обеспечении (содействии) семейного отдыха, предоставление дополнительных дней отпуска в связи с семейными обязанностями (рис. 2).

Работодатели нефтегазового комплекса используют в своей социальной политике достаточно широкий набор мер и социальных гарантий работникам сверх установленных российским законодательством, такие как:

- единовременные материальные выплаты;
- регулярная ежемесячная материальная помощь;
- различного рода субсидии.

Наиболее популярной мерой является предоставление единовременной материальной помощи в связи с рождением ребенка.

Среди других социальных гарантий на уровне компаний распространено предоставление материальной помощи семьям, имеющим детей-первоклассников, предоставление ежемесячной материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, ежемесячной помощи женщинам, находящимся в отпуске от 1,5 до 3 лет, материальная поддержка многодетных семей, субсидии на пребывание детей в дошкольных учреждениях.

В большинстве компаний существуют давние традиции по поддержке семейных ценностей, материнства и отцовства: совместные выезды работников с детьми на природу, отдых, в театр, организация спортивных мероприятий, осуществляется поддержка трудовых династий (рис. 3).

Важный блок мероприятий, реализуемых компаниями в рамках поддержки семейных ценностей — это меры, направленные непосредственно на детей сотрудников: организация конкурсов и мероприятий для детей, включая экскурсии на предприятия, сотрудничество с образовательными учреждениями, организацию досуга для детей в период каникул, компенсацию расходов на ДМС и частичную компенсацию расходов на обучение.



СОСТАВ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ

Председатель — Павел Николаевич Завальный — президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности

Заместитель председателя — Александр Викторович Корчагин — председатель Нефтегазстройпрофсоюза России

Заместитель председателя — Александр Иванович Кобанов — вице-президент, исполнительный директор ООПР НГП

ЧЛЕНЫ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ

От стороны работодателей:

1. Дмитрий Владимирович Часовников — заместитель генерального директора, начальник управления социальных программ и кадров ООО «РН-Ванкор»
2. Дмитрий Сергеевич Любимов — начальник отдела департамента управления персоналом ПАО «Транснефть»
3. Татьяна Николаевна Казанцева — менеджер по компенсациям и льготам ООО «СИБУР»
4. Иван Георгиевич Кобозев — начальник организационно-правового отдела ООПР НГП

От профсоюзной стороны:

1. Кирилл Владимирович Богуш — заместитель председателя Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз»
2. Алексей Васильевич Корабельников — заместитель председателя МПО ПАО «НК «Роснефть»
3. Владимир Степанович Косович — заместитель председателя Нефтегазстройпрофсоюза России
4. Андрей Ильич Осташкин — председатель ОППО АО «Транснефть — Верхняя Волга»
5. Вячеслав Николаевич Харитонов — председатель Межрегиональной профсоюзной организации «СИБУР Профсоюз»

Приглашенные к участию в Конкурсной комиссии:

1. Геннадий Иосифович Шмаль — президент Союза нефтегазопромышленников России
2. Богдан Владимирович Будзуляк — президент Ассоциации строителей нефтяного и газового комплексов

В настоящий момент нефтегазовые компании, предприятия которых расположены в различных регионах России, являются лидерами по количеству реализуемых жилищных программ в регионах присутствия. В ряде компаний реализуются льготные ипотечные программы, а в целом набор инструментов в рамках реализации жилищных программ самый разный — от погашения первоначального взноса до строительство новых домов и др.

Важно обратить внимание еще на одно направление в рамках реализации корпоративных социальных политик — это медицинские программы для сотрудниц.

Компании реализуют программы поддержки здорового образа жизни, предоставляя расширенные программы ДМС за счет программ по беременности и родам, программы раннего выявления женских онкологических заболеваний и применяют другие типы медицинских программ, прежде всего, профилактические осмотры и диспансеризацию.

Среди других важных направлений работы следует отметить меры адресной поддержки отдельным социальным категориям граждан в рамках благотворительной деятельности, реализацию программ профориентации для школьников и студентов, участие в качестве индустриальных партнеров в федеральной программе «Профессионалитет».

Проведенный конкурс показал, что работодатели нефтегазового сектора думают на несколько шагов вперед, демонстрируя реальное желание вкладывать средства в развитие человеческих ресурсов, обладать лучшими квалифицированными кадрами, которые впоследствии обеспечат энергетическую безопасность страны.

Работодатели играют важную роль в достижении национальных целей, направленных на развитие производства, научно-технический прогресс, поддержку семьи, решение задач демографического развития и улучшение ситуации в этой сфере. Успешный опыт в этой сфере компаний-лидеров, должен получить большую информационную поддержку и общественное признание, продвижение и распространение в обществе.

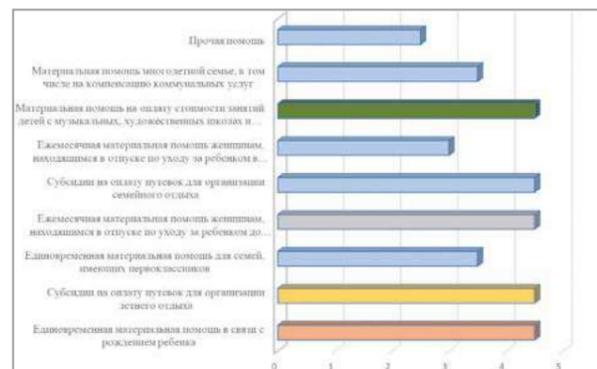


Рис. 3 Перечень реализуемых социальных гарантий



Победители, удостоенные звания «Лидер нефтяной, газовой, нефтегазохимической промышленности в системе социального партнерства»

№	Организация	Руководитель	Председатель ППО / представитель трудового коллектива
ПАО НК «РОСНЕФТЬ»			
1	ООО «РН-Ванкор»	Лазеев Андрей Николаевич	Венедиктов Константин Владимирович
2	ООО «Башнефть — Добыча»	Нонява Сергей Александрович	Сабуров Михаил Юрьевич
3	ООО «ЮКОРТ»	Воронин Геннадий Юрьевич	Воробьева Светлана Александровна
4	АО «Куйбышевский НПЗ»	Чепурнов Сергей Владимирович	Угай Марина Николаевна
5	АО «Оренбургнефть»	Хлебников Сергей Павлович	Маликов Сергей Анатольевич
6	АО «НК «Конданефть»	Шиманский Александр Анатольевич	Котельников Павел Сергеевич
7	ООО «Башнефть — ПЕТРОТЕСТ»	Ефанов Вячеслав Витальевич	Белюсова Екатерина Григорьевна — представитель трудового коллектива
8	ООО «Харампурнефтегаз»	Позняковский Вадим Мелетиевич	Шершунов Андрей Александрович
9	ПАО «НК «Роснефть» — Смоленскнефтепродукт»	Звездилин Евгений Владимирович	Мандрикова Наталья Станиславовна
10	АО «Восточно-Сибирский машиностроительный завод»	Кокорев Артем Андреевич	Парникова Ирина Владимировна
11	АО «Самотлорнефтегаз»	Кудряшов Александр Витальевич	Куксов Валерий Николаевич
12	АО «СвНИИ НП»	Карпунин Артем Константинович	Колпакова Юлия Анатольевна
13	АО «Новокуйбышевский НПЗ»	Голицяев Сергей Николаевич	Исаев Вячеслав Борисович
14	АО «Самаранефтехимпроект»	Григорьев Иван Владимирович	Василенко Елена Федоровна
15	ООО «СамараНИПИнефть»	Кожин Владимир Николаевич	Самрина Марина Владимировна
16	АО «Ангарская нефтехимическая компания»	Глухов Илья Вячеславович	Сизых Андрей Евгеньевич
17	АО «НК «Роснефть» — Кубаньнефтепродукт»	Шульц Андрей Юрьевич	Мамай Марина Валерьевна
18	Губкинский филиал ООО «РН-РЕМОНТ НПО»	Столяров Сергей Викторович	Берлякова Надежда Александровна
19	АО «РОСПАН ИНТЕРНЭШНЛ»	Павлов Сергей Алексеевич	Корчагина Наталья Владимировна
20	Уфимский филиал ООО «РН-РЕМОНТ НПО»	Латыпов Рузель Рашитович	Иванов Александр Евгеньевич
21	АО «АНПЗ ВНК» (Ачинский НПЗ)	Белов Олег Александрович	Троценков Анатолий Вячеславович



№	Организация	Руководитель	Председатель ППО / представитель трудового коллектива
22	ПАО «Уфаоргсинтез»	Каширин Николай Павлович	Хуснутдинов Сергей Александрович
23	Филиал ООО «РН-Сервис» в г. Уфе	Мемедов Андрей Владимирович	Белов Вячеслав Михайлович
24	ООО «Башнефть-Сервис НПЗ»	Парфенов Владислав Викторович	Тимченко Владимир Сергеевич
25	ООО «РН-БГПП»	Таркин Александр Алексеевич	Григорьева Анна Александровна
26	Филиал ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть — УНПЗ»	Насыпов Тагир Мауилевич	Нураев Айрат Абдрашитович
27	Филиал ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть — Новойл»	Романов Максим Михайлович	Нураев Айрат Абдрашитович
28	АО «РН-Няганьнефтегаз»	Муслимов Эдуард Ядкарович	Марков Юрий Николаевич
29	ООО «Саратоворгсинтез»	Иванов Алексей Юрьевич	Коганова Татьяна Сергеевна
ПАО «ЛУКОЙЛ»			
1	ООО «ЛУКОЙЛ — Волгограднефтепереработка»	Иванов Александр Петрович	Крестелев Валерий Александрович
2	ООО «ЛЛК-Интернешнл»		Гущин Леонид Александрович
3	ООО «ЛУКОЙЛ-Инженерные Навыки и Компетенции» (ЛИНК)	Усманов Марат Радикович	Манин Иван Александрович
4	ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт»	Хитров Максим Юрьевич	Лубневская Елена Михайловна
5	ООО «РИТЭК»	Нургалиев Ренат Галеевич	Кулагин Алексей Викторович
6	ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг»	Роженцев Денис Владимирович	Брандман Эдуард Михайлович
7	ООО «ЛУКОЙЛ-Югнефтепродукт»	Ежов Юрий Юрьевич	Махринов Александр Николаевич
8	ООО «ЛУКОЙЛ-Кубаньэнерго»	Безе Ярослав Игоревич	Храмченко Наталия Викторовна
9	ООО «ЛУКОЙЛ-КМН» (Калининградморнефть)	Кесслер Юрий Александрович	Спиряев Владимир Иванович
10	ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»	Третьяков Олег Владимирович	Зорин Алексей Витальевич
11	ООО «ЛУКОЙЛ-Транс»	Махнев Алексей Викторович	Мясников Юрий Александрович
12	ООО «ЛУКОЙЛ-МЦПБ»	Корунов Александр Александрович	Троицкая Мария Владимировна
13	ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»	Шарафутдинов Ильшат Миргазиянович	Рябенский Александр Валерьевич
14	ООО «ЭПУ Сервис»	Ткач Александр Владимирович	Лысенко Игорь Анатольевич
15	ООО «ЛУКОЙЛ — Западная Сибирь»	Зубарев Владислав Петрович	Эннс Иван Петрович
16	ООО «ЛУКОЙЛ-АЭРО»	Браун Владимир Александрович	Хмелева Елена Рудольфовна
17	ООО «ЛУКОЙЛ-УНП»	Садыров Артем Юрьевич	Тарасова Галина Юрьевна
18	ООО «ЛУКОЙЛ-Волгоградэнерго»	Зимин Михаил Юрьевич	Захарова Светлана Юрьевна
ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»			
1	АО «Газпромнефть — Ноябрьскнефтегаз»	Огородов Алексей Валерьевич	Варакин Николай Федорович



№	Организация	Руководитель	Председатель ППО / представитель трудового коллектива
ПАО «ГАЗПРОМ»			
1	ООО «Газпром подземремонт Уренгой»	Дерягин Алексей Викторович	Зинченко Вячеслав Алексеевич
2	ООО «Газпром трансгаз Уфа»	Шарипов Шамиль Гусманович	Свияжский Максим Геннадьевич
3	ООО «Газпром трансгаз Югорск»	Кшесинский Алексей Сергеевич	Михолап Алексей Викторович
4	ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород»	Никитин Василий Геннадьевич	Климович Юрий Николаевич
5	ООО «Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск»	Гурьянов Валерий Владимирович	Авдеев Максим Анатольевич
6	ООО «Газпром добыча Надым»	Щеголев Дмитрий Павлович	Небесный Дмитрий Иванович
7	ООО «Газпром добыча Ямбург»		Алимов Руслан Маратович
8	ООО «Газпром добыча Уренгой»	Корякин Александр Юрьевич	Забаев Иван Васильевич
9	ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»	Крюков Алексей Вячеславович	Овчинников Сергей Петрович
10	ООО «Газпром трансгаз Ставрополь»	Завгороднев Алексей Васильевич	Ожерельев Геннадий Иванович
11	ООО «Газпром трансгаз Волгоград»	Марамигин Юрий Александрович	Климов Алексей Николаевич
12	ООО «Газпром энерго»	Дятлов Роман Евгеньевич	Салтовский Юрий Владимирович
13	ООО «Газпром проектирование»	Вагарин Владимир Анатольевич	Вакин Владимир Александрович
14	Филиал ПАО «Газпром» Дальневосточное межрегиональное управление охраны ПАО «Газпром» в г. Хабаровске		Сорокин Михаил Владимирович
15	ООО «Газпром переработка»	Ишмурзин Айрат Вильсурович	Васин Сергей Викторович
16	ОППО «Газпром добыча Ноябрьск»	Кобычев Владимир Федорович	Самборский Иван Дмитриевич
17	ООО «Газпром добыча Краснодар»	Захаров Андрей Александрович	Лазаренко Геннадий Викторович
18	ООО «Газпром трансгаз Ухта»	Баранов Андрей Дмитриевич	Половников Владимир Владимирович
19	ООО «Газпром трансгаз Москва»	Бабаков Александр Владимирович	Пинкевич Сергей Николаевич
20	ООО «Газпром трансгаз Томск»	Бородин Владислав Иванович	Кравченко Александр Викторович
21	ООО «Газпром трансгаз Сургут»	Ваховский Олег Викторович	Клишин Владимир Васильевич
22	ООО «Газпром трансгаз Саратов»	Миронов Владимир Валерьевич	Водолагин Александр Валерьевич
23	АО «Газпром газораспределение Ставрополь»	Маслин Олег Витальевич	Сойтарлы Ирина Яковлевна
ПАО «ТАТНЕФТЬ»			
1	ООО «Татнефть — Актив»	Абдуллин Марсель Фагимович	Буракшаев Дмитрий Борисович
ТРАНСНЕФТЬ			
1	АО «Гипротрубопровод»	Еремин Андрей Евгеньевич	Пименов Александр Сергеевич
2	АО «Транснефть — Западная Сибирь»	Чепурной Олег Вячеславович	Бондарь Александр Владимирович
3	АО «Транснефть — Верхняя Волга»	Иванов Александр Алексеевич	Осташкин Андрей Ильич
ПАО «СИБУР»			
1	АО «СибурТюменьГаз»	Олифиренко Александр Евгеньевич	Даянова Оксана Павловна
2	ООО «СИБУР»	Карисалов Михаил Юрьевич	Харитонов Вячеслав Николаевич
ОТДЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ			
1	ООО «Ставропольнефтегаз»		Чаплыгина Ирина Владимировна
2	ГУП РК «Черноморнефтегаз»	Соболев Максим Александрович	Шибилин Александр Яковлевич
3	АО «Сахатранснефтегаз»	Колодезников Алексей Засимович	Лугинов Антип Михайлович
4	АО «Газприборавтоматикасервис»	Братчиков Дмитрий Юрьевич	Смирнов Иван Николаевич — председатель совета трудового коллектива



РОСНЕФТЬ
НА БЛАГО РОССИИ



ПАО «НК «Роснефть» – лидер российской нефтяной отрасли и одна из крупнейших публичных добычных компаний мира

Основные виды деятельности компании:

- поиск и разведка месторождений углеводородов;
- добыча нефти, газа и газового конденсата;
- нефтепереработка и нефтехимия;
- реализация нефти, газа и продуктов их переработки на территории России и за ее пределами.

«Восток Ойл» – один из важнейших проектов «Роснефти», является крупнейшим в мировой нефтегазовой отрасли.

По оценкам масштабных геологоразведочных работ, подтвержденных отчетами экспертов мирового уровня и международными аудиторами, ресурсная база проекта составляет 6,5 млрд тонн на 13 месторождениях нефти и газа. Бесспорно логистическое преимущество проекта «Восток Ойл», открывающее возможность поставок сырья с месторождений на все международные рынки, особенно в Азиатско-Тихоокеанский регион.



РОСНЕФТЬ
РН-ВАНКОР



Новый опыт социального партнерства. Вместе мы можем многое!

«Люди – главный приоритет Ванкора! Единые с работодателем социально ориентированные цели позволяют нам реализовывать масштабные проекты, которым нет аналогов в мире, и создавать все условия для того, чтобы лучшие специалисты нефтегазодобывающей отрасли России стремились работать на нашем предприятии».

Председатель первичной профсоюзной организации ООО «РН-Ванкор» Константин Венедиктов

ВАНКОР – ЛИДЕР ОТРАСЛИ

ООО «РН-Ванкор» – крупнейший работодатель Красноярского края, дочернее предприятие ПАО «НК «Роснефть» – является оператором масштабного нефтегазодобывающего проекта современности «Восток Ойл» на севере Красноярского края – в Туруханском районе и на Таймыре.

15 лет назад состоялся торжественный запуск Ванкорского месторождения в промышленную эксплуатацию. Старт новому месторождению Восточной Сибири в августе 2009 года дал Владимир Владимирович Путин. Нефтяники Ванкора сегодня в суровых условиях Заполярья успешно осваивают месторождения Ванкорского и Пайяхского кластеров.

ПРОФСОЮЗ – ДВИЖЕНИЕ ВПЕРЕД

В апреле 2023 года к своей работе приступил новый состав первичной профсоюзной организации «РН-Ванкор», председателем которой избран Константин Венедиктов, начальник цеха добычи нефти и газа, который 15 лет назад, еще будучи студентом, принимал участие в подготовке к официальному запуску в промышленную эксплуатацию

Ванкорского месторождения. Чуть более года назад число работников, состоящих в профсоюзе, едва достигало двухсот человек, а сейчас – более шести тысяч. Это является основным показателем той значимой многоплановой работы, которую сегодня проводит профсоюзная организация, высочайшей оценкой доверия со стороны коллектива и руководства предприятия.

Одним из первых в ряды профсоюза вступил заместитель генерального директора по персоналу и социальным программам Дмитрий Часовников, личным примером показав важную и серьезную миссию, возлагаемую на профсоюзную организацию: «Поддержка профсоюзного движения, формирование сильного и ответственного профсоюзного органа – это большой шаг вперед и начало огромной интересной работы по укреплению социального партнерства между администрацией предприятия и представителями работников. Мы планируем и дальше развивать взаимодействие, сообща создать для каждого работника многотысячного предприятия еще более комфортные условия труда и возможности для всестороннего развития и реализации потенциалов наших людей».



НОВЫЙ ВЕКТОР ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

В прошлом году 22 ноября в «РН-Ванкор» впервые в истории предприятия подписан коллективный договор между работодателем и первичной профсоюзной организацией, представляющей интересы работников.

Заключение коллективного договора дало старт новому вектору развития в области социального партнерства, в основе которого лежит прямое, честное и открытое взаимодействие профсоюза и руководства предприятия, достижение общих перспективных планов и решение первоочередных задач.

ВНИМАНИЕ ТРУДОВОМУ КОЛЛЕКТИВУ

Регулярные и конструктивные встречи с трудовыми коллективами, работающими на месторождениях, открыли новый формат взаимодействия и прямого диалога вахтовых работников с руководством предприятия и



профсоюзом. Это позволяет оптимизировать процессы принятия решений в актуальных вопросах и дает положительные результаты, которые достигаются совместными встречными действиями.

Особое внимание на предприятии уделено ценности трудового вклада работников, которым предоставляются широкие возможности для обучения, повышения квалификации и карьерного роста. Лучшие работники поощряются и награждаются за достижение производственных показателей, участие в развитии общественно-социальной жизни предприятия. Профсоюз поддерживает заданный руководством предприятия мотивационный вектор и присоединяется к награждениям передовиков, отмечая их трудовые и общественно значимые дела. На предприятии успешно внедрена еженедельная профсоюзная рубрика «Люди труда», в которой коллектив с гордостью наблюдает за своими коллегами, трудящимися во благо предприятия и являющимися примером для каждого нефтяника!

С ЗАБОТОЙ О КОМФОРТЕ

Особое внимание профсоюз уделяет развитию физкультурно-оздоровительного и спортивного движения нефтяников.

Большой проект «Профсоюз — территория силы, здоровья и спорта!» реализует задачи по оснащению спортивных залов на производственных участках современным профессиональным спортивным оборудованием и инвентарем. На месторождениях организованы оздоровительные зоны отдыха с массажным оборудованием, специальными креслами, спортивными настольными играми, где создана по-настоящему домашняя теплая атмосфера. Здесь нефтяники с удовольствием проводят время после трудовой смены. Для правильно-



го и полноценного тренировочного процесса работает профессиональный тренер, который помогает поддерживать здоровый и спортивный тонус каждого вахтового спортсмена!

Соревнования с общим охватом участников за турнир более 500 спортсменов регулярно проводятся на месторождениях Ванкорского кластера. Занятия спортом заряжают энергией, поэтому уже невозможно представить вахту в «РН-Ванкор» без спортивных соревнований. К тому же физическая нагрузка помогает поддерживать здоровье и позитивный настрой, повышает работоспособность, укрепляет атмосферу взаимопонимания, ведь путь к победе пролегает не только через тренировки и усилия, но и через искреннюю поддержку коллег и друзей.



А для офисных сотрудников предприятия реализован проект физкультурно-оздоровительной активности — создана **комната отдыха**: пространство оснащено специализированным спортивным инвентарем, массажными креслами, создана спокойная расслабляющая обстановка — каждый работник может восполнить силы и энергию в свободное время в течение рабочего дня.



Работники ценят такую уникальную и редкую возможность — далеко не у каждого трудового коллектива прямо в офисе существует подобное пространство. Многие ванкорцы специально приходят за несколько часов до начала рабочего дня или остаются после, чтобы оздоровиться и насладиться такими прекрасными комфортными условиями, с заботой созданными профсоюзом.



ДОРОГА В НЕФТЯНИКИ

Впереди у «РН-Ванкор» много задач по реализации крупных нефтегазовых проектов современности, все это, несомненно, требует постоянного привлечения новых молодых и перспективных кадров.

В регионе действует **комплексная программа подготовки кадров для нефтяной отрасли**, реализуется совместно с «Роснефтью», ее дочерними предприятиями и министерством образования.

На предприятии внедрена постоянно действующая практика взаимодействия с учебными заведениями, студентами и учениками «Роснефть-классов». В вузах, техникумах и колледжах готовят специалистов по направлению нефтегазового дела и другим смежным профессиям. Кроме того, в этом году «РН-Ванкор» приступил к реализации федерального проекта «Профессионалитет», в рамках которого дополнительно будет создана база для обучения молодежи нефтяному делу.

Представители управления развития персонала «РН-Ванкор» и профсоюза регулярно проводят встречи со студентами профильных учебных заведений. Так, делегации «РН-Ванкор» уже посетили Уфу, Санкт-Петербург, Канск и Волгоградскую область. Будущим нефтяникам и энергетикам презентуют крупнейший проект нефтегазодобывающей отрасли «Восток Ойл», отвечают на вопросы студентов, рассказывают об условиях прохождения практики и возможностях трудоустройства, а также знакомят с направлениями молодежной политики и работой профсоюза. По итогам заключаются предварительные соглашения о намерениях трудоустройства.

Являясь ключевыми партнерами, «РН-Ванкор» вместе с Институтом нефти и газа Сибирского федерального университета создают в регионе **уникальные возможности для получения профессионального образования мирового уровня**. Еще будучи студентами, будущие нефтяники активно участвуют в общественной деятельности предприятия. А совместные проекты только приближают мечту — стать молодым специалистом «РН-Ванкор».

Самым маленьким будущим нефтяникам профсоюз уделяет особое внимание: «**День маленького нефтяника**» — один из самых красочных и запоминающихся праздников 2024 года!



Дети работников предприятия совершили увлекательное «путешествие» по производственным объектам «РН-Ванкор». Для юных нефтяников были подготовлены специальные тематические локации, каждый из ребят, выполняя задания, проходил настоящее погружение в профессию: история нефти, выполнение высотных работ, строительство трубопровода, геологоразведка, лабораторные эксперименты, доставка груза, робототехника и 3D-моделирование... Было и еще много всего интересного, познавательного и впечатляющего, маленькие участники смогли увидеть даже северное сияние и получили в подарок уникальное книжное издание «**Месторождение талантов**», где собраны творческие работы самих маленьких авторов — детей работников, которые участвовали в специальном конкурсе. Каждый ребенок теперь точно знает, где работают его папа и мама, и конечно, у каждого появилась новая большая мечта — стать нефтяником Ванкора!

СЕМЕЙНЫЕ ЦЕННОСТИ

Фестивали спорта «За здоровьем всей семьей!» состоялись дважды: зимой и летом в Красноярске собирались спортивные семьи работников предприятия практически со всей страны. Участники состязались в увлекательных квест-программах, знакомились друг с другом, общались и веселились на семейных праздниках спорта. Для всех гостей сибирского города были проведены увлекательные и познавательные экскурсии. Всего 56 семейных команд и около 1000 зрителей отлично провели время на гостеприимной красноярской земле в текущем году. Такие мероприятия объединяют офисных и вахтовых работников и их семьи в одну большую дружную команду нефтяников Ванкора.



Специальная **программа оздоровительного отдыха выходного дня** от профсоюза является дополнением к существующим программам санаторно-курортного обеспечения от работодателя и дает возможность провести время с семьей в самых живописных российских местностях на базах отдыха. Уже более 150 семей воспользовались данной возможностью, профсоюз продолжает расширять программы семейного отдыха, и в скором будущем еще больше предложений и возможностей станут доступны для работников Ванкора и их семей.



ОХРАНА ТРУДА И КУЛЬТУРА ПРОИЗВОДСТВА

Сегодня на предприятии в рядах профсоюзной организации свою деятельность осуществляют 82 уполномоченных по охране труда. Это вахтовые работники цехов, каждый из которых является прямым связующим звеном с блоком промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды и несет важную миссию и ответственность — обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников и, конечно, развитие культуры производства.

В сентябре в г. Тюмени состоялся финальный этап смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда» МПО ПАО «НК «Роснефть», где оператор по добыче нефти и газа 6-го разряда «РН-Ванкор» Александр Сидоров занял 2-е место в блоке «Разведка и добыча», что определяет достойный уровень работы по направлению охраны труда.



На месторождениях Ванкорского кластера проводится **ежедневный общественный аудит** предоставляемых подрядной организацией услуг по обеспечению надлежащего качества питания и условий проживания вахтовых работников. Аудиторами выступают сами работники — представители цеховых профсоюзных структур. Данная программа уже показала свою эффективность: любой возникающий вопрос можно решить в кратчайшие сроки, оптимизировав все процессы взаимодействия — от работника до ответственного персонала.

С ЛЮБОВЬЮ К РОДИНЕ

Особое важное место в наше время отводится патриотической работе. В феврале в Красноярске и на Ванкорском месторождении состоялись четыре показа спектакля «Люди А на службе Отечеству». Участниками уникального



проекта, организованного профсоюзом «РН-Ванкор», стали около 4000 работников нашего предприятия. Спектакль поставлен по мотивам одноименного документального романа подполковника запаса ФСБ России Алексея Филатова. Сюжет основан на реальных событиях и рассказывает о судьбах офицеров специального подразделения по борьбе с терроризмом. Вместе с популярными артистами театра и кино в постановке участвовал и сам автор идеи Алексей Филатов, который исполнил авторские песни, а на Ванкорском месторождении провел несколько встреч в режиме живого общения с представителями вахтовых трудовых коллективов. Атмосфера спектакля и общения погрузила зрителей в глубокие размышления о том, какую цену иногда приходится заплатить героям за поддержание мира, безопасности и независимости своей Родины.



Успешно реализуются на предприятии, активно поддерживаются работниками и другие **проекты патриотической направленности**: спортивно-патриотические и корпоративно-тактические соревнования «Мы — Россия!», познавательные викторины по вопросам истории страны «Моя Россия!», экскурсионные семейные проекты «Россия — моя страна!».

СИЛА В ЕДИНСТВЕ

Взаимодействие **«работодатель — профсоюз — работник»**, которое выстроено в «РН-Ванкор», способствует формированию устойчивого кадрового потенциала предприятия: работники из уст в уста транслируют своим родным, близким, друзьям и знакомым реалии успешной многоплановой системы социального партнерства, действующей на предприятии, что, безусловно, является наилучшей рекомендацией и формой привлечения нового персонала. «РН-Ванкор» сегодня — это то место, где мечтают работать многие!



АО «РН-НЯГАНЬНЕФТЕГАЗ»

АО «РН-Няганьнефтегаз», дочернее общество НК «Роснефть», с численностью работников около 2000 человек, ведет промышленную эксплуатацию Красноленинского свода месторождений на лицензионных участках, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. На промыслах предприятия создана разветвленная инфраструктура, крупные объекты нефтегазодобычи и энергетики. «РН-Няганьнефтегаз» проводит масштабную работу по снижению эксплуатационных затрат и рациональному использованию ресурсов за счет внедрения современных технологий и применения лучших инженерных решений.

Являясь социально ориентированным предприятием, «РН-Няганьнефтегаз» реализует программы по улучшению условий труда и быта на производстве, оздоровлению и отдыху персонала, по развитию физической культуры и спорта сотрудников и членов их семей, по улучшению жилищных условий, предоставлению образовательных займов, негосударственного пенсионного обеспечения работников, вышедших на пенсию.

Многолетняя практика компании направлена на оказание помощи малозащищенным группам населения, включая ветеранов, инвалидов, воспитанников детских домов и пожилых одиноких людей.

В преддверии Дня знаний сотрудники «РН-Няганьнефтегаза» оказали благотворительную помощь



воспитанникам Няганьского реабилитационного центра — детям с ограниченными возможностями здоровья. Ученики 1–5-х классов получили в подарок от волонтеров канцелярские принадлежности, наборы для творчества, школьную и сезонную одежду и, конечно, современные игрушки!

Нефтяники «РН-Няганьнефтегаза» уже активно готовятся к ежегодной акции «Елка желаний», чтобы поздравить ребят из числа малочисленных коренных народов Севера, живущих в Нягани и в Октябрьском районе ХМАО-Югры.

Социальная ответственность «РН-Няганьнефтегаза», а также приверженность к развитию отрасли были отмечены на федеральном и региональном уровнях. В 2024 году «РН-Няганьнефтегаз» признан лучшим предприятием в ХМАО-Югре по итогам конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинациях «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» и «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы», лауреатом 2-й степени в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы», лауреатом 3-й степени в номинации «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы». Развитие культуры безопасности труда и комплексная забота о благополучии работников входят в число приоритетных задач деятельности АО «РН-Няганьнефтегаз». Седьмой год подряд предприятие является победителем муниципального конкурса на лучшую организацию работы в области охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений.



«Газпром» предоставляет широкие возможности для развития и профессионального роста. В фокусе внимания – молодежь – будущее отрасли.

Дмитрий Пономарев, заместитель генерального директора по управлению персоналом ООО «Газпром переработка», к. ю. н.



Забота о людях

Приоритет Группы «Газпром»

Главная задача Группы «Газпром» в области управления персоналом — сформировать конкурентоспособный, высокопрофессиональный, ответственный и сплоченный коллектив, нацеленный на эффективное решение актуальных задач, стоящих перед компанией в современных экономических и социально-политических условиях.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Численность сотрудников Группы «Газпром» на 31 декабря 2023 года достигла 498,1 тыс. человек. Увеличение численности персонала организаций Группы «Газпром» в минувшем году на 1,2% связано с реализацией стратегических проектов в переработке газа, реорганизацией структуры газораспределительных компаний в Группе «Газпром межрегионгаз», а также с вводом в эксплуатацию крупных проектов по добыче жидких углеводородов.

Организации Группы работают в отдаленных районах Сибири, Крайнего Севера и континентального шельфа России. В 2023 году на месторождениях, расположенных вдали от населенных пунктов, часто в сложных погодных условиях, на вахте работали 59,2 тыс. человек.

Группа «Газпром» ценит труд вахтовых работников и стремится сделать все, чтобы им комфортно работалось в суровой природной обстановке. Вахтовики пользуются корпоративным транспортом для проезда к месту вахты от пункта сбора до производственного объекта и обратно, живут в вахтовых поселках, инфраструктура которых постоянно улучшается, получают качественное медицинское обслуживание и необходимые социальные услуги.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Интересы работников Группы «Газпром» представляет одна из крупнейших в России, созданная по производственному принципу, Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз». Правовое регулирование социально-трудовых отношений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и стран присутствия, Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности

и строительства объектов нефтегазового комплекса на 2023–2025 годы, Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2022–2024 годы, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами организаций Группы «Газпром».

426 тыс. человек — общая численность членов профсоюзных организаций, входящих в «Газпром профсоюз». 12 тыс. локальных нормативных актов принято в 2023 году с учетом мнения профсоюзных органов.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Организации Группы «Газпром» стремятся привлечь талантливых работников и предоставить им возможности повышения компетенций, приобретения новых навыков и продвижения в карьере. Для этого реализуются многочисленные образовательные программы.

В частности, в прошлом году 39338 работников Группы «Газпром» прошли целевое обучение по темам в области цифровой трансформации. По адаптационным программам ПАО «Газпром» занимались 952 человека. Практику в дочерних обществах и организациях прошли 11229 студентов.

«ГАЗПРОМ — ДЕТЯМ»

Крупнейший социальный проект реализуется с 2007 года и уже охватывает 74 из 89 субъектов Российской Федерации во всех федеральных округах. Создавая спортивную инфраструктуру и формируя квалифицированный тренерский состав, Группа «Газпром» популяризирует спорт и делает его доступным. На данный момент построено 2135 объектов спорта, образования и социально-культурного значения.

Более 24,5 тыс. юных спортсменов получили возможность заниматься спортом в 2023 году. Около 2,5 тыс. рабочих мест создано на объектах, построенных в 2022–2023 годах в рамках проекта «Газпром — детям». Ежедневно 265 тыс. детей могут заниматься различными видами спорта на объектах, построенных за период реализации проекта.

Источник: корпоративный журнал ПАО «ГАЗПРОМ»

www.gazprom.ru | № 7–8 2024



«Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск» — компания с фокусом на человека

Предприятие является единственным стопроцентным дочерним обществом «Газпрома» в Сахалинской области, на которое возложены задачи по освоению нефтяных и газовых месторождений на российском шельфе, а также первым в России использует технологии подводной добычи газа и газового конденсата. Работа в условиях удаленного региона и применение не имеющих аналогов технологий требуют особенного подхода к формированию и развитию человеческого капитала компании. Квалифицированные кадры необходимо не только привлекать среди существующих на рынке специалистов, но и воспитывать и готовить к эффективной работе как внутри компании, так и в регионе производственной деятельности в целом.

Обеспечение достойного социального пакета для специалистов, создание условий для закрепления на Сахалине наиболее подготовленных и мотивированных кадров, а также совершенствование механизмов развития профессионального и личностного потенциала работников — приоритеты для компании «Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск».

Для этого предприятие более 10 лет развивает систему подготовки персонала. Мероприятия стартуют еще в школе — компания поддерживает и курирует «Газпром-классы» в Мурманске и Южно-Сахалинске, внедряет передовые методы обучения в высшей школе. А для действующих сотрудников предприятия предусмотрен целый набор программ для повышения квалификации и получения новых знаний и навыков как по прикладным техническим направлениям, так и с точки зрения менеджмента проектов, управления персоналом или эффективной организации бизнес-процессов.

В компании действует и постоянно совершенствуется коллективный договор между работодателем

и персоналом предприятия, представителем которого выступает первичная профсоюзная организация. В нем закреплены гарантии, существенно превышающие существующие на законодательном уровне — от добровольного медицинского страхования до ежегодной оплаты проезда в отпуск, занятий физкультурой и спортом, затрат на детские кружки и секции.

Нормами коллективного договора работа по социальному обеспечению коллектива не исчерпывается: по инициативе и при поддержке профсоюзного комитета регулярно проходят культурно-массовые и спортивные мероприятия, а также корпоративные выезды к наиболее значимым достопримечательностям Дальнего Востока и России в целом.





— Профсоюзная организация нацелена на создание комфортных условий для развития и самореализации работников. Не только в профессиональном, но и в творческом плане, волонтерстве. Ежегодно мы проводим крупнейший на Сахалине отраслевой чемпионат среди компаний группы «Газпром», привлекаем работников к экологическим и социальным акциям и инициативам, — отметил председатель первичной профсоюзной организации «Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск Профсоюз» Максим Авдеев.

Особое внимание уделяется созданию комфортных условий для вахтовиков Киринского газодобывающего управления. Для работников промысла уже приобрели отечественные проходимые вахтовые автомобили, оборудовали удобный тренажерный зал, постоянно совершенствуется система медицинского обеспечения вахтового персонала.

В компании действует и развивается Совет молодых ученых и специалистов. Молодые работники предприятия не только получают площадку для творческой,

научной и рационализаторской деятельности, но и участвуют в молодежных конференциях и слетах, краеведческих походах по живописным уголкам Сахалинской области. Представители СМУС с 2022 года выступают основным организатором технического форума «Шельфовый рубеж» на Сахалине. Это площадка для обмена опытом, общения и взаимодействия молодых работников со всей страны — в форуме участвует более 30 предприятий «Газпрома». Для ранней профориентации школьников уже два года проходит деловая игра «Пионеры шельфа» на базе всероссийского детского центра «Океан». В мероприятиях этой образовательной площадки приняли участие более 600 молодых людей.

— Человеческий капитал компании — это больше, чем ее уставной капитал или капитализация. Эту идею я поддерживаю полностью: администрация общества работает над сохранением и расширением социальной защищенности работников. Занимаемся этим совместно с первичной профсоюзной организацией. Результат — в прошлом году наш коллективный договор завоевал серебряную награду в конкурсе «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе». Мы стремимся создать команду специалистов, которые будут достаточно компетентны в этих и других вопросах, смогут своими силами, без привлечения подрядчиков обеспечивать широкую номенклатуру работ в море. В перспективе мы готовы стать кадровой кузницей, резервом для предприятий «Газпрома», которые также будут участвовать в реализации проектов на шельфе. И с применением подводного добычного комплекса, и с использованием других технологий, — отметил генеральный директор «Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск» Валерий Гурьянов.



Территория большого успеха: от идеи до практики

ООО «Газпром трансгаз Югорск» — стопроцентное дочернее общество ПАО «Газпром». Компания осуществляет транспортировку газа из месторождений Севера Западной Сибири (Медвежьего, Уренгойского, Ямбургского, Заполярного и др.) потребителям европейской части страны.

Общая протяженность газопроводов составляет более 27,7 тыс. км. 204 компрессорных цеха ООО «Газпром трансгаз Югорск» оснащены 1071 газоперекачивающим агрегатом суммарной установленной мощностью 14,992 тыс. МВт. Обществом эксплуатируется 60 газораспределительных станций и 14 газонаполнительных компрессорных станций. Коллектив предприятия насчитывает свыше 25 тыс. человек.

Одним из неотъемлемых элементов успешного функционирования газотранспортного предприятия является рационализаторская деятельность, которая направлена на улучшение производственных процессов и снижение издержек. Ключевым звеном в этом процессе являются новаторы — сотрудники, которые постоянно стремятся к совершенствованию и оптимизации работы компании.

Предприятие выступает площадкой для реализации пилотных проектов по внедрению инновационной

продукции и энергоэффективных технологий отечественных производителей.

БРИЗ — ГЛАВНАЯ РАЦИОНАЛИЗАТОРСКАЯ ПЛОЩАДКА

В 2023 году на предприятии было создано Бюро по рационализации и изобретательству (БРИЗ). Проект призван возродить традиции рационализаторского движения, объединить творческую, техническую и управленческую элиту новаторской мысли. БРИЗ нацелен на сбор, сортировку, обработку, экспертизу рацпредложений, а также на выстраивание работы от возникновения идеи до улучшения производства.

По мнению руководства «Газпром трансгаз Югорска», рационализаторской деятельностью нужно жить: смотреть в прошлое, чтобы улучшать будущее, заинтересовывать как можно больше сотрудников и поддерживать тех, кто занимается новаторством. Бюро по рационализации и изобретательству будет отвечать за помощь в оформлении документов на изобретения, рационализаторские предложения, решении вопросов, связанных с определением направлений развития интеллектуальной деятельности. Благодаря солидной базе рацпредложений сотрудникам предприятия станет проще брать идеи на вооружение и тиражировать в своих подразделениях.

В целях развития изобретательской деятельности, повышения творческого потенциала сотрудников с периодичностью один раз в два года в компании проводится научно-практическая конференция молодых работников и новаторов производства: представляемые в докладах разработки направлены на повышение эффективности производства, в том числе в части эксплуатации и диагностики технологического оборудования, проведения ремонтных работ, совершенствования методов обучения персонала. Первое упоминание о проведении научно-практической конференции в ООО «Тюментрансгаз» (ныне ООО «Газпром трансгаз Югорск») датируется 23–25 декабря 1968 года. По словам известного рационализатора тех годов Карла Фридриховича Отта,



именно с новаторства начиналось становление коллектива трансгаза, а конференции рационализаторов как раз помогли представить идеи, проекты, которые в дальнейшем внедрялись на производственных объектах предприятия.

НОВАТОРСТВО — ТРАМПЛИН ДЛЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Когда человек увлечен своей профессией, когда им движет желание развиваться и достигать новых вершин, то сделать карьеру с нуля можно в любой отрасли. Тем более это возможно в одном из крупнейших газотранспортных пред-



приятий — ООО «Газпром трансгаз Югорск». Возьмем, например, Александра Кабова — молодого и перспективного руководителя. Рационализаторство считает своим жизненным предназначением, в котором постоянно совершенствуется. Добиваться задуманного ему всегда помогали оптимизм и умение находить контакт с людьми. Эти же качества вели его по производственному пути, на котором встречались те, кто сыграл важную роль в профессиональной деятельности.

Выбранной профессии Александр Кабов посвятил уже тринадцать лет после окончания Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Он несколько лет проработал инженером лаборатории контроля качества и диагностики Надымского участка Инженерно-технического центра и в это время активно занимался рационализаторством. Молодой человек постоянно находит новые способы улучшения производственных процессов, разрабатывает разные методики работы, которые приводят к повышению эффективности производства. На счету Александра ряд интересных рационализаторских предложений, как в соавторстве с коллегами, так и личных.

Одним из первых крупных производственных достижений молодой инженер считает свое участие в испытаниях станции охлаждения газа № 4 (СОГ) Ямбургского ЛПУМГ, где он с коллегами смог успешно определить значения расходного коэффициента конфузора по «жидкой» фазе пропан-бутановой смеси. Потом на этом же объекте (СОГ) успешно разработали и применили собственную методику определения расходного коэффициента центробежного компрессора Д203ГЦ1, сравнив результаты с эксплуатационными показателями оборудования.

Новые открытия не заставили себя ждать. Еще одним ответственным периодом для молодого специалиста стали пуско-наладочные испытания ГПА-16 «Арлан» в Нижнетуринском ЛПУМГ на Лялинской промплощадке. Здесь он приобрел важнейшие знания от представителей заводов-изготовителей. Дальше последовало приглашение

поучаствовать в проведении комплекса диагностических работ на ГПА № 1, 2 Сахалинского ЛПУМГ ООО «Газпром трансгаз Томск» (определяли причины повышенной вибрации ротора ЦБК на номинальной степени сжатия), а чуть позже — теплотехнических и газодинамических испытаний ГПА-16ДКС-09 «Урал» ст. № 5–8 ДКЦ-1 Южно-Русского НГМ ОАО «Севернефтегазпром».

По словам Александра Кабова, рационализаторство требует глубокого погружения и увлекает с головой. Новатор должен всегда быть на шаг впереди, сидеть над книгами, активно изучать разные сферы знаний, стараясь расширять собственные горизонты, узнавать что-то новое, испытывать себя на прочность и учиться, учиться. Качество внедренных новаторских предложений показывает именно квалификацию специалиста и творческий подход к любому труду.

— Когда в коллективе взаимопонимание, ощущается поддержка руководства, тогда идеи рождаются сами. Конечно, то, что ты вносишь свой вклад, вызывает гордость, но на большом производстве нет слова «я», а есть слово «мы»! Главное, что нужно понять: проблема равно идея! — уверен наш собеседник.

Соревновательный дух, производственные достижения и рекорды объединяют всех новаторов «Газпром трансгаз Югорска». Это естественный процесс любой деятельности, который только подстегивает к дальнейшему развитию. Надо просто искренне любить свое дело, понимать оборудование, чувствовать его, не сбавлять темп и участвовать во внедрении новых идей.

В свои 35 лет Александру Кабову удалось стать частью команды рационализаторов с железным авторитетом, глубоко погруженных в свою профессию. В самом начале пути ему казалось, что этого уровня не достичь. Признается, что бывало и страшновато брать ответственность. Теперь рационализатор со стажем занимает должность главного инженера Инженерно-технического центра, что требует глобального мышления, работы на опережение, нового уровня осознания перспектив. Раньше он знал одно направление, а теперь вся производственная цепочка филиала у него перед глазами.

— Особенно важен творческий подход к работе сейчас, когда основным условием развития газотранспортной отрасли является техническое и технологическое перевооружение. Изобретения и рационализаторские предложения являются достойным вкладом в интеллектуальный капитал родного предприятия. Благодаря новаторам каждый день совершаются уверенные шаги на пути технологического прогресса. Мне же опытные рационализаторы в свое время давали много грамотных советов, научили работать и всегда задавать самому себе вопрос: «Как можно сделать какой-то технологический процесс дешевле, быстрее или удобнее?» До сих пор могу обращаться к ним за советом. Вообще, каждый человек, с которым я работал, заслуживает персональной благодарности. Газовики — это одна большая семья!



ООО «Газпром трансгаз Томск» — 100-процентное дочернее общество ПАО «Газпром». Компания обеспечивает эксплуатацию газотранспортных систем в 14 регионах Сибири и Дальнего Востока, в том числе экспортного газопровода «Сила Сибири». Общая протяженность эксплуатируемых магистральных нефте- и газопроводов превышает 13 тыс. км. Численность персонала составляет более 10 000 человек.

Корпоративные традиции и ценности компании, управленческие практики и методы лидерства руководства нацелены на развитие преемственности поколений в профессии и формировании процесса вовлеченности молодых работников и специалистов в сферу исследований и разработок.

ООО «Газпром трансгаз Томск» — один из флагманов нефтегазовой отрасли, для которого актуальность развития инновационной, рационализаторской и изобретательской деятельности была и остается ключевым показателем эффективности производства.

Основными направлениями данной системы являются рационализаторская, научно-практическая и изобретательская деятельность.

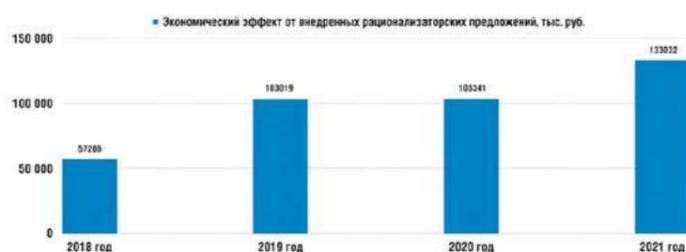
Поддержание, совершенствование, развитие и мотивация данных направлений позволяют находить и задействовать скрытые творческие инженерные резервы коллектива, реализуя и внедряя рационализаторские предложения. Налицо рост поданных и внедренных рационализаторских предложений,

экономический эффект от внедрения которых исчисляется более чем 150 млн рублей.

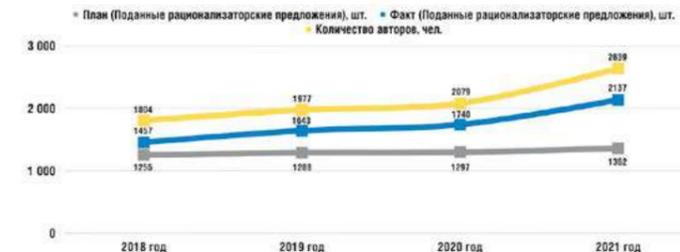
Для сотрудников ООО «Газпром трансгаз Томск» рационализаторская деятельность — это, прежде всего, традиции предшественников, а наставничество — один из способов вовлечения молодых работников в сферу исследований и разработок.

Наставниками для начинающих специалистов становятся сотрудники, зарекомендовавшие себя как высокоэффективные специалисты, готовые передавать опыт и традиции компании и имеющие заслуги перед компанией. Так, например, генеральный директор компании Владислав Иванович Бородин, в подтверждение приверженности лидерства руководства ценностям компании, своим личным примером доказывает значимость данной деятельности и сам является наставником для своего коллектива, организовав и внедрив в компании процесс сложной исследовательской работы с опорными вузами ПАО «Газпром», одним из которых является Томский политехнический университет. Работники «Газпром трансгаз Томск» вместе со специалистами политеха реализуют совместные проекты в области водородной энергетики и твердотопливных элементов, внося вклад в технологическую независимость газовой отрасли. Оборудование и технологии, разработанные в рамках НИОКР, уже активно применяются в крупных проектах компании. А все начиналось с новых

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ ВНЕДРЕННЫХ РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ



ПОКАЗАТЕЛИ РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ





подходов к вовлечению работников предприятия в инновационную деятельность, раскрытию их творческого и интеллектуального потенциала. Одним из показателей результативности такого взаимодействия являются запатентованные технические решения, созданные по инициативе первого руководителя и активно применяемые в производственной деятельности ООО «Газпром трансгаз Томск». Несмотря на то что рационализаторское предложение или потенциальные идеи для патентования изобретений и полезных моделей проделывают долгий путь от этапа идеи до этапа реализации, в ООО «Газпром трансгаз Томск» каждому работнику предоставлена возможность обратиться за помощью и советом к наставнику, который с высоты своего опыта помогает довести начатое до идеального результата.

В дополнение к этому изобретательская деятельность является инструментом, с помощью которого можно проявить и раскрыть свой потенциал, имеющий значение в мировом уровне техники. Так, инженер службы по управлению техническим состоянием и целостностью газотранспортной системы Инженерно-технического центра Евгений Сикора в течение пяти лет работы в «Газпром трансгаз Томск» внедряет собственные идеи и разрабатывает технические решения по повышению надежности эксплуатации газоперекачивающих агрегатов, которые можно применять в перерывах между техническим

обслуживанием. Пример тому — решение одной из проблем. Чтобы избежать снижения надежности газоперекачивающего агрегата, Евгений придумал, как уйти от преждевременных расцентровок и снизить уровень вибрации оборудования. Разработка Евгения, направленная на повышение надежности эксплуатации компрессорных установок и их оперативное обслуживание, прошла успешную апробацию коллегами на компрессорной станции «Петр Бекетов» Олекминской промплощадки. Параллельно с работой и рационализаторской деятельностью Евгений Сикора ведет активную научную деятельность, является кандидатом технических наук и преподает студентам Инженерной школы неразрушающего контроля и безопасности, читая лекции по вибродиагностике.

Главной ценностью компании всегда остаются люди, которые работают в выстроенной системе внутрифирменных инноваций. Обеспечение преемственности поколений, вовлечение молодежи в сферу исследований и разработок, участие в изобретательской и рационализаторской деятельности позволяют сотрудникам любого уровня ощущать свой вклад в процесс получения прибыли предприятием, реализовывать свой потенциал, внедрять улучшения, которые впоследствии используются не только в рамках предприятия одного субъекта РФ, а помогают таким образом технологическому развитию Российской Федерации.



Портфель программ развития № 4: «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ ПОРТФЕЛЯ № 4 – формирование эффективных механизмов управления человеческими ресурсами, обеспечивающих Общество стабильным, высокопрофессиональным, мотивированным и здоровым персоналом

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

- ЭКОСИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
- ФИЛОСОФИЯ ЗДОРОВЬЯ
- СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА



ГАЗПРОМ НЕФТЬ / **ЭНЕРГИЯ В ЛЮДЯХ**



«Газпром нефть» – развиваться, чтобы развивать мир. Созидать, чтобы гордиться созданным

Сегодня в компании работает более 80 тысяч сотрудников, которые занимаются передовыми проектами в области добычи углеводородов, экологичного производства нефтепродуктов, внедрения новых промышленных решений.

Динамика развития компании определяется ее особым подходом к решению задач, где человек является полноценным партнером компании, разделяющим цели и ценности «Газпром нефти».

Компания постоянно создает условия и возможности для того, чтобы каждый человек — как внутри компании, так и вокруг нее — мог в полной мере раскрыть и реализовать свой потенциал. В этом — человекоцентричная философия «Газпром нефти», заложенная в основу ее долгосрочной стратегии. Большой коллектив компании

объединяют общие ценности и миссия «Газпром нефти»: создавать ресурсы для будущего, обогащая мир энергией, знаниями и технологиями для уверенного движения к лучшему. «Газпром нефть» совместно с ведущими вузами России реализует программы профильной подготовки бакалавров и магистров по востребованным в отрасли специальностям, а также программы дополнительного профессионального образования (ДПО). В 2020 году «Газпром нефть» запустила проект «Лига вузов» — это комплексная система взаимодействия компании с высшими учебными





заведениями, ориентированная на развитие партнерств и кросс-функционального взаимодействия. Она включает также цифровую платформу, которая позволяет формировать кросс-функциональные команды с участием представителей вузов и «Газпром нефти» для совместной реализации проектов любого масштаба. В настоящее время в «Лигу вузов» «Газпром нефти» входят 45 вузов из 19 регионов России — Томск, Муравленко, Новый Уренгой, Тюмень, Ханты-Мансийск, Оренбург, Санкт-Петербург, Омск, Москва, Сочи, Ноябрьск, Мегион. Лига сотрудничает с 18 колледжами, это порядка 2–3 тысяч обучающихся по более чем 20 профессиям. Во время обучения на партнерских программах студенты участвуют в реализации реальных проектов для «Газпром нефти» и в специальных учебных модулях, которые направлены на развитие личностных

навыков студентов. Обучение при поддержке компании — это гарантия приоритетного рассмотрения кандидатур выпускников в конкурсе на профильные должности.

«Газпром нефть» привлекает молодых ученых для создания новых продуктов. Кирилл Овчинников, руководитель проектов НИОКР в нефтепереработке «Газпром нефти», рассказал: «До 2030 года мы планируем увеличивать выпуск высокотехнологичной продукции из нефти за счет трансфера передовых научных разработок в производство. Часть продуктов будет создаваться с помощью биотехнологий и инновационной химии.

У нас три направления. Первое — инвестируем в научные разработки в вузах. Второе — открываем совместные лаборатории с вузами и научными центрами. Третье — выделяем десятки миллионов рублей в год на стипендии студентам и гранты ученым.

Нефтепереработка становится более наукоемкой. Мы хотим показать молодым химикам, где применить их идеи, рассказываем об этом на конференциях, таких как Mendeleev. И на примерах демонстрируем, как научные разработки превращаются в реальные продукты.

Чтобы формировать научные команды для своих проектов мы совместно с экосистемой вузов-партнеров запустили программу развития кадров высшей квалификации — в течение двух лет она обеспечит подготовку не менее 30 кандидатов и докторов наук. «Газпром нефть» создает лучшие условия для ученых и инженеров. Во многом поэтому два года подряд нас называют лучшим работодателем в промышленности».



Общество «Газпром трансгаз Саратов» ведет производственную деятельность на территории Саратовской, Тамбовской и Пензенской областей силами 21 филиала. Коллектив Общества, а это более 5500 человек, эксплуатирует более 7 тысяч км газопроводов.

Предприятие осуществляет транспортировку природного газа по магистральным газопроводам с месторождений Западной Сибири и Оренбуржья в центральные районы России, на Северный Кавказ и в экспортных направлениях

В текущих условиях перспективы развития газовой отрасли напрямую связаны с готовностью меняться и в первую очередь благодаря развитию научного потенциала, внедрению инноваций, оптимизации технологических процессов. Рационализаторство для предприятий Группы «Газпром» было, есть и будет вечным двигателем прогресса, неиссякаемым источником улучшений текущей деятельности газовиков. В ООО «Газпром трансгаз Саратов» такой подход понимают и приветствуют.

Общество играет ключевую роль в организации поставок газа в Республику Узбекистан через территорию Республики Казахстан, старт которым был дан в октябре 2023 года с компрессорной станции «Александров Гай». Экспортные поставки в режиме реверса осуществляются по трансконтинентальной системе магистральных газопроводов «Средняя Азия — Центр» (САЦ), построенной еще в 60–80-х годах прошлого века, а сегодня — модернизированной согласно современным требованиям.

Период строительства системы САЦ — время становления предприятия, формирования крепкой команды профессионалов и торжества инженерной мысли, когда теория познавалась на практике, а в ход шли передовые разработки — новые виды трубной продукции, системы автоматики, связи, средства электрохимзащиты.

Богатый опыт внедрения инноваций — надежный фундамент для развития предприятия, в работе которого большое внимание уделяется совершенствованию рационализаторской и изобретательской деятельности.

В последние годы в ООО «Газпром трансгаз Саратов» наблюдается устойчивая положительная динамика в сфере рационализаторства. Это касается количества рацпредложений, их качества, и, соответственно, экономического эффекта от внедрения на производстве. Рост показателей по оформлению патентных прав является важным шагом в деле укрепления интеллектуальной собственности предприятия. В 2024 году Общество получило четыре патента, а всего в саратовском трансгазе их уже тринадцать, что свидетельствует о высоком уровне изобретательской активности коллектива. Кроме того, на разных стадиях рассмотрения — 18 заявок на изобретения и полезные модели.

В числе задач предприятия по развитию рационализаторства — увеличение числа изобретателей, определение производственных сфер, которые более всего нуждаются в улучшении, а также повышение компетенций работников, организация производства и внедрения запатентованных Обществом новшеств.

Системная работа предприятия по этому направлению уже заслужила высокую оценку ПАО «Газпром». В 2022 году Общество удостоилось премии в области науки и техники. Дипломом отмечена разработка метода комбинированной ультразвуковой очистки горелочных устройств.

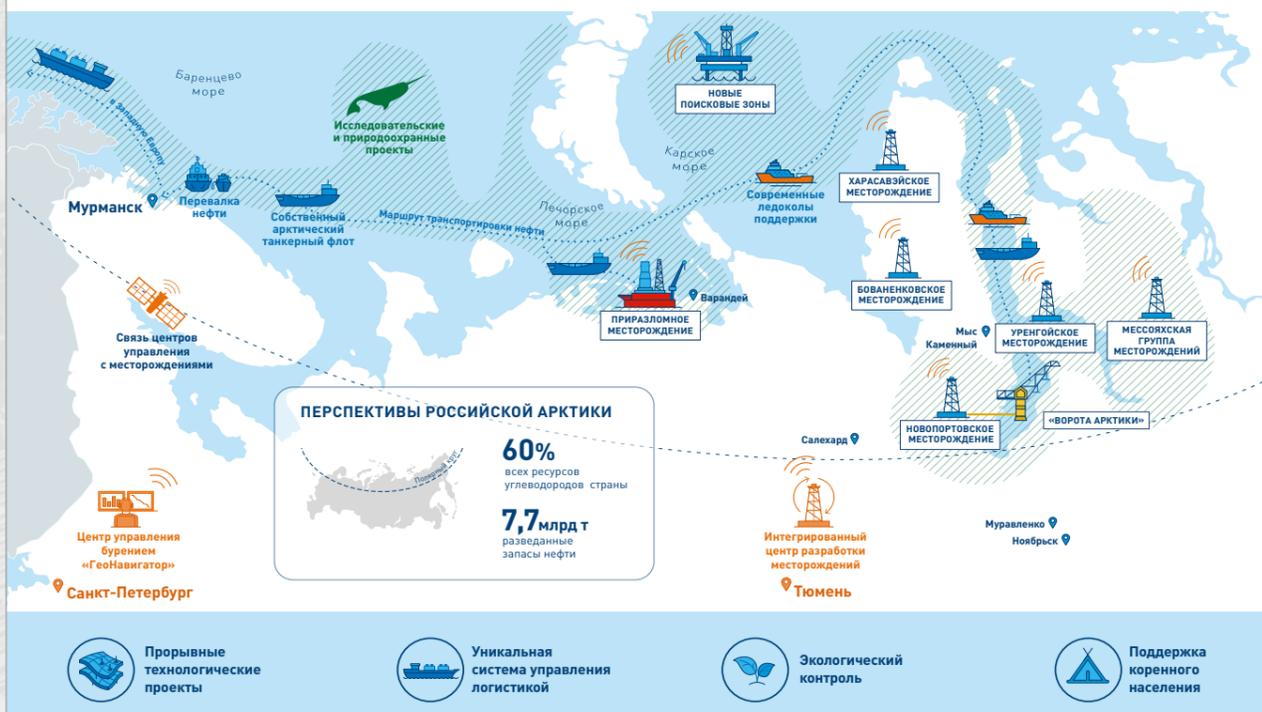
Патент получен при тесном сотрудничестве с Саратовским государственным техническим университетом имени Гагарина Ю. А.

Благодаря автоматизации процесса подачи рацпредложений на предприятии стать рационализатором может каждый работник. В Обществе разработана Автоматизированная информационная система управления рационализаторской деятельностью, которая позволяет не только формировать базу данных рацпредложений, но и рассматривать заявления и планы их использования, выполнять расчет экономического эффекта от внедрения.

На предприятии активно развивается рационализаторское движение: ежегодно организуются корпоративные конкурсы «Лучший рационализатор» и «Лучший филиал по организации рационализаторской деятельности», проводятся научно-практические конференции. В 2023 году

Время Арктики

Арктическая программа «Газпром нефти»



Обществом в результате использования рацпредложений, которые создали почти 500 работников, сэкономлено более 82 млн рублей.

Сегодня разработка и внедрение инноваций привлекают не только опытных изобретателей, но и молодых специалистов. Кадровая служба предприятия во взаимодействии с Советом молодых ученых и специалистов всецело содействует развитию научного потенциала молодежи, развернув полномасштабную профориентационную деятельность, организовав профессиональное обучение и реализацию программ адаптации молодых специалистов, развивая систему наставничества. Молодежь Общества имеет возможность принимать участие в научных конференциях и корпоративных интеллектуальных играх среди дочерних обществ ПАО «Газпром», а также организует собственные научно-практические конференции (далее — НПК). В планах текущего года — проведение НПК с обширным составом участников в 10 секциях по различным направлениям деятельности Общества.

Упростить процесс вступления в ряды рационализаторов призвана и новая инициатива техотдела предприятия — конкурс «Банк идей», который позволяет любому работнику поделиться идеями с руководством. Идеи, признанные значимыми согласно установленным критериям отбора, преобразуются в рационализаторские и успешно справляется со своей главной задачей по привлечению к участию в рацдеятельности новых работников, часть из которых является продолжателями традиций семейного рационализаторства на предприятии.

В одном из филиалов предприятия — Мещерском линейном производственном управлении магистральных газопроводов — работают представители сразу двух поколений изобретателей — отец и сын Алексей и Дмитрий Афонины. Пик изобретательской активности Алексея Викторовича пришелся на период с 1984 по 1990 год. В 1988 году им было предложено устройство дистанционного управления кранами-блоками в цеху.

Сын Дмитрий продолжает дело отца. На счету инженера газокompрессорной службы по эксплуатации оборудования газовых объектов уже девять рацпредложений, экономический эффект от которых составил более 1,5 млн рублей.

В том же филиале работает и техник службы автоматизации и метрологического обеспечения Наталья Сивунова — участница конкурса «Банк идей». Ее предложения «Модернизация герметизации корпуса охранного извещателя», «Методика восстановления герметичности игольчатого вентиля», «Способы предотвращения травматизма при передвижении», переданные в рамках конкурса, получили высокие оценки конкурсной комиссии по критерию «Новизна». А ее отец — Александр Матвеев, трудившийся электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования, выдавал рацпредложения с периодичностью раз в квартал.

Преимственность поколений, верность профессии и предприятию всегда были в приоритете у коллектива ООО «Газпром трансгаз Саратов». Специально к 60-летию, которое Общество отметило 30 марта 2024 года, был издан 3-й том книги «Судьбы газовых магистралей: династии ООО «Газпром трансгаз Саратов». Он, как и первые два тома, выпущенные ранее, рассказывает о семьях работников Общества, которые на протяжении трех и более поколений преданы общему делу. Для абсолютного большинства из них предприятие — больше чем просто работа. Свое отношение к труду они передают сослуживцам и потомкам.

Работники ООО «Газпром трансгаз Саратов» уважают опыт своих предшественников, ответственно относятся к делу, идут в ногу со временем и новыми технологиями, а это значит, что впереди у Общества — много проектов с хорошими перспективами, которые позволят сделать работу газотранспортного предприятия еще более эффективной.



СИБУР



СИБУР — одна из наиболее динамично развивающихся компаний в глобальной нефтехимии, российский лидер по производству полимеров и каучуков, с интегрированной бизнес-моделью, которая объединяет полный цикл производства, от добычи и переработки углеводородов до производства готовой продукции.

Компания выпускает востребованные продукты для общества в таких отраслях как автомобилестроение, строительство, сельское хозяйство, медицина и легкая промышленность.

Компания активно инвестирует в научно-технологическое развитие своих предприятий, стремясь к повышению эффективности, устойчивости и конкурентоспособности. Ключевые направления развития: цифровизация и автоматизация, инновационные технологии, экологическая устойчивость и развитие

кадрового потенциала, в том числе среди молодых специалистов и выпускников.

Внедрение цифровых решений на всех этапах производства, от планирования до управления процессами, позволяет оптимизировать ресурсопотребление, повысить безопасность и качество продукции, а также сократить издержки. СИБУР использует предиктивную аналитику, искусственный интеллект, цифровые двойники и другие технологии для повышения эффективности своих предприятий.

Компания активно разрабатывает и внедряет новые технологии, направленные на производство востребованной продукции с использованием передовых материалов и процессов. Кроме этого, СИБУР уделяет большое внимание снижению воздействия на окружающую среду: компания инвестирует в технологии по снижению выбросов, повышению энергоэффективности и переработке отходов. СИБУР активно привлекает и развивает талантливых





специалистов в области науки и техники, инвестируя в программы обучения и повышения квалификации.

В рамках процесса по увеличению производительности и повышения технологического развития предприятий СИБУР реконструировал действующие производства, а для строительства новых были выбраны самые современные из доступных технологические и инженерные решения, снижающие трудоемкость. Сейчас уровень автоматизации производственных процессов в компании составляет 94%.

На 80% предприятий компании средний возраст главных технологов — 30–35 лет, а средний возраст их команд — 25–28 лет. Образ сотрудника СИБУРа — «инженер будущего: технологичный, высокоинтеллектуальный специалист, способный управлять сложным современным оборудованием».



Для того чтобы компетенции сотрудников соответствовали такому образу, компания на протяжении многих лет выстраивает единую систему подготовки специалистов: от школы — через колледж или университет — на предприятия. Это и программы, сфокусированные на популяризацию естественных наук и развитие инженерных компетенций, и целевые программы обучения с возможностью пройти стажировку в компании. Такая системная работа помогает СИБУРу иметь в составе региональных команд в среднем от 10 до 15% молодых специалистов. СИБУР не только активно сотрудничает с вузами и ссузами, но и создал в 2019 году в Тобольске собственный центр развития инженерно-технической экспертизы СИБУРИНТЕХ. Это более 5 тыс. кв. м площадей, свыше 300 учебных программ, 500 внутренних тренеров из числа наших сотрудников. Занятия проводятся на тренажерных комплексах, повторяющих реальные процессы на производстве. Кроме сотрудников СИБУРа, в центре ежегодно проходят стажировку более 230 преподавателей и обучается свыше 2000 студентов. Они получают возможность погрузиться в специфику отрасли и задачи бизнеса.

Все это позволяет компании активно привлекать молодые кадры, ускорять их адаптацию и переход к эффективной работе. Ежегодно СИБУР нанимает около 1300 выпускников химического, инженерного, физико-математического и IT-профиля на начальные производственные позиции, предоставляя возможности дальнейшего карьерного роста в компании. В настоящее время в СИБУРе работает более 4300 молодых специалистов в возрасте до 27 лет — 10–15% общей численности сотрудников предприятия, и компания планирует довести этот показатель до 20%.

Программа социальных инвестиций «Формула хороших дел» (ФХД) — ключевой инструмент развития регионов присутствия и местных сообществ.

Важным инструментом вовлечения широкого круга заинтересованных сторон в совместную работу являются конкурсы социальных проектов. Программа реализуется в 23 регионах России по шести приоритетным направлениям, которые охватывают все ключевые сферы городской жизни: благоустройство городской среды, образование и науку, спорт, охрану окружающей среды, культуру, волонтерство.



СИБУР
ТЮМЕНЬГАЗ

«СибурТюменьГаз» — дочернее предприятие СИБУРа, объединяющее газоперерабатывающие мощности компании на территории Западной Сибири. На заводах компании происходит непрерывная переработка побочного продукта нефтедобычи — попутного нефтяного газа (ПНГ), добываемого на территории Тюменской области, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов.

В основе производственной цепочки СИБУРа лежит уникальная модель, которая позволяет предотвратить сжигание попутного нефтяного газа путем его переработки в полезные продукты из полимеров. В процессе многоступенчатой и технологичной переработки продукты газоперерабатывающих заводов «СибурТюменьГаз» становятся сырьем для нефтехимических и химических предприятий, которые выпускают синтетические каучуки, пластики, автомобильные шины, бензины, газомоторное топливо и топливо для промышленных и коммунально-бытовых нужд.

В 2024 году газопереработка Западной Сибири отмечает 50 лет. Круглая дата совпала с юбилеем со дня основания Нижневартовского ГПЗ — первого завода по газопереработке в Югре. Именно с него и началась история по переработке попутного нефтяного газа

в Ханты-Мансийском автономном округе и Тюменской области.

Сегодня актив входит в структуру предприятий «СибурТюменьГаз», который объединяет семь газоперерабатывающих заводов, обеспечивая 50% переработки попутного газа в Югре.

Опираясь на достижения предшественников, «СибурТюменьГаз» сегодня — это переработка более 20 млрд куб. м ПНГ в год, производство более 5 млн тонн углеводородного сырья, до 99% извлечение целевых фракций и до 15% на отдельных заводах вовлечение этана в широкую фракцию легких углеводородов (ШФЛУ). Это высокий уровень надежности оборудования и эффективной работы, сопоставимый и превышающий по отдельным параметрам мировые практики. Мы продолжаем строить новые установки, реконструировать и модернизировать мощности, обеспечивая сырьем нефтегазохимические предприятия компании. Благодаря сотрудничеству нефтяных компаний и СИБУРа сжигание попутного нефтяного газа в северных регионах за последние 10 лет сокращено на 18%.

«История сильных людей» — с таким девизом коллектив встретил свой полувек рубеж, отметив, что главной ценностью во все времена остаются для предприятия люди. На текущий момент на всех



предприятиях «СибурТюменьГаза» трудятся более 1800 человек. Ежегодно команда сибирских газопереработчиков прирастает новыми профессиональными кадрами, в том числе и молодыми специалистами — выпускниками профильных вузов и ссузов страны. Это стало возможным благодаря принципам, которыми руководствуются на всех предприятиях СИБУРа: обеспечение безопасности на производстве, постоянное и непрерывное улучшение условий труда, конкурентная заработная плата, активная социальная, культурная и спортивная жизнь коллектива при поддержке профсоюза компании.

Основным принципом совместной работы руководства «СибурТюменьГаза» и профсоюза компании является социальное партнерство, основанное на конструктивном взаимодействии при решении вопросов благополучия как коллектива в целом, так и каждого работника в отдельности.

Весьма продуктивным звеном в работе с коллективом можно выделить работу с молодежью предприятия. В текущем году уже прошло два крупных мероприятия с участием молодых специалистов: состоялся форум молодых специалистов и была организована творческая лаборатория. В форуме приняло участие рекордное количество участников — почти 100 человек из ХМАО и ЯНАО. А в рамках проекта творческой лаборатории молодые специалисты перевоплотились в артистов драматического театра и под руководством опытного режиссера и преподавателя по вокалу всего за три недели профессионально поставили спектакль «Бременские музыканты». Мюзикл стал не просто культурным событием, но и настоящим проявлением единства и таланта. СИБУР всегда стремится создать условия для всестороннего развития своих сотрудников. И спектакль «Бременские музыканты» показал, как творчество и искусство могут укрепить командный дух и вдохновить на новые достижения. Это, свою очередь, очень часто способствует профессиональному продвижению по карьерной лестнице. Многие молодые специалисты, придя в СИБУР в качестве стажеров, получают возможность развивать свои профессиональные компетенции и переезжать на повышение в другие регионы страны.

При этом в компании не забывают и об опытных коллегах, чтят трудовые династии и укрепляют преемственность поколений. На каждом газоперерабатывающем предприятии есть сотрудники, которые выбрали свои профессии благодаря наставлениям и примерам своих родителей, воочию видя их труд и уважение руководства. Преемственность поколений в СИБУРе — та нерушимая связь, которая проявляется в трудовых династиях предприятия, — еще одна негласная ценность компании. Ее сила, энергия и гордость.

— Всматриваясь в задумчивые и осмысленные глаза ветеранов, замечая посеребренные виски коллег старшего поколения, прислушиваясь к их рассказам о становлении газопереработки, начинаешь осознавать, что 50 лет — это целая эпоха. Эпоха неравнодушных и безгранично любящих свое дело людей; как отдельного человека, так и поколений работников наших заводов, — отмечает генеральный директор «СибурТюменьГаза» Александр Олифиренко.



В компании испытывают чувство гордости, видя трудовые достижения потомков великих газопереработчиков, их вовлеченность в работу, а также победы молодого поколения в спортивных, творческих и других мероприятиях.

Объединение мудрости, опыта и профессионализма старшего поколения вместе с энергией, новыми знаниями и целеустремленностью молодых специалистов позволяет хранить ценности СИБУРа, а также непрерывно проводить технологическое развитие компании. В современных условиях «СибурТюменьГаз» продолжает укреплять свои позиции в газоперерабатывающей отрасли, демонстрируя приверженность высоким стандартам качества и инновациям и внося значимый вклад в экономическое и социальное развитие страны.



ПАО «Транснефть» — фундамент энергетической безопасности страны



ПАО «Транснефть» — крупнейшая в мире трубопроводная компания в области транспортировки нефти и нефтепродуктов. Общая протяженность магистральных нефтепроводов и нефтепродуктопроводов ПАО «Транснефть» составляет 67 000 км.

Социальная политика ПАО «Транснефть» осуществляется с учетом принципов социального партнерства и содействия в реализации приоритетных государственных задач по следующим основным направлениям:

- Медицинское обеспечение
- Развитие спорта и здорового образа жизни
- Санаторно-курортный и детский отдых
- Жилищное обеспечение
- Негосударственное пенсионное обеспечение
- Поддержка неработающих пенсионеров

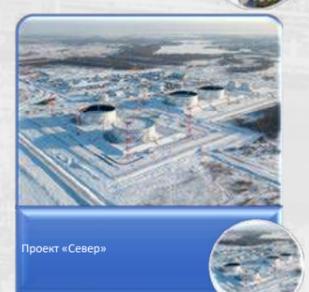
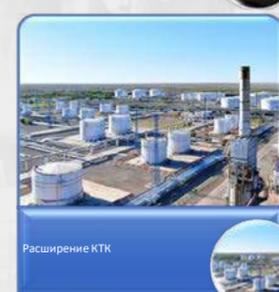
Система мер, реализуемых в рамках социальной политики компании, развивается и совершенствуется во взаимосвязи с общими принципами регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

В компании реализовываются корпоративные программы и первенства:

- Дружная семья
- Спартакиада
- Конкурсы профессионального мастерства
- Международная научно-техническая конференция молодежи ПАО «Транснефть»

В ПАО «Транснефть» налажена система корпоративного обучения, включающая взаимосвязанную иерархическую структуру организаций и их подразделений, принимающих участие в осуществлении процесса обучения, направленного на комплектование Группы «Транснефть» кадрами необходимого уровня квалификации, способными обеспечить эффективную, безопасную и надежную эксплуатацию объектов магистральных нефте- и нефтепродуктопроводов.

Работники ПАО «Транснефть» принимают участие в различных международных и российских производственных конкурсах, демонстрируя высокий уровень профессионального мастерства и ответственного отношения к труду.





ЧЕРНОМОРНЕФТЕГАЗ

Государственное унитарное предприятие Республики Крым

Предприятие находится в ведомственном подчинении Министерства топлива и энергетики Республики Крым.

Основной целью деятельности ГУП РК «Черноморнефтегаз» является обеспечение текущих и прогнозных потребностей Республики Крым в природном газе.

ГУП РК «Черноморнефтегаз» обеспечивает бесперебойную транспортировку природного газа по системе магистральных газопроводов. Предприятием на постоянной основе реализуется программа по развитию газотранспортной системы, в рамках которой осуществляется строительство новых газопроводов и газораспределительных станций, а также реконструкция, ремонт и модернизация действующих линейных объектов.

Повышение социальной защищенности каждого работника и создание условий для его полноценной жизни — основное направление деятельности предприятия в социальной сфере. Сегодня работники «Черноморнефтегаза» своевременно получают достойную заработную плату и социально защищены.

В «Черноморнефтегазе» работает более 2,5 тыс. человек. В таком большом коллективе трудятся семьи, состоящие из разных поколений, передающие свои знания, опыт и традиции. Речь о трудовых династиях, о статусе, который является своеобразным признаком социальной стабильности, надежности и престижа предприятия, об уникальном явлении, отражающем преемственность поколений в различных профессиях. В трудовых династиях профессиональные навыки, особенности и специфика определенного вида работ передаются от родителей детям и усваиваются с детства. Кроме того, принадлежность к трудовой династии повышает у ее представителей профессиональную ответственность и укрепляет семейные узы.

На нашем предприятии работают трудовые династии с общим трудовым стажем более 90 лет. Любовь к труду и вера в будущее родного предприятия передаются из поколения в поколение. Формирование кадрового резерва на предприятии начинается уже на этапе школьного образования.

С целью подготовки высококвалифицированных специалистов с высшим образованием ГУП РК «Черноморнефтегаз» с 2017 года ведется планомерная работа по отбору кандидатов из числа детей работников предприятия и других кандидатов для организации им довузовской подготовки через региональные подготовительные отделения с целью поступления их в образовательные организации высшего образования на целевое обучение по очной форме за счет бюджетных ассигнований.

Кроме того, для подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена ГУП РК «Черноморнефтегаз» также проводится работа по отбору

СПРАВКА

Приказами Министерства газовой промышленности СССР от 20 октября 1978 г. № 209-орг и 15 января 1979 г. № 15-орг создано производственное объединение по добыче нефти и газа «Черноморнефтегазпром» для поиска в Крыму месторождений углеводородов с последующей их разработкой.

29 ноября 2014 года на основании приказа Министерства топлива и энергетики Республики Крым от 25.11.2014 г. № 92 предприятие перерегистрировано в Государственное унитарное предприятие Республики Крым «Черноморнефтегаз» с целью приведения его деятельности в соответствие с законодательством Российской Федерации.

выпускников школ с целью их поступления в образовательные организации среднего профессионального образования на целевое обучение по очной форме за счет бюджетных средств.

На сегодняшний день ГУП РК «Черноморнефтегаз» заключено 53 договора о целевом обучении и трудоустроено трое выпускников РГУ нефти и газа (НИУ) им. И. М. Губкина, Российского государственного геологоразведочного университета имени Серго Орджоникидзе.

По результатам вступительной кампании 2024–2025 учебного года в образовательные организации высшего и среднего профессионального образования ГУП РК «Черноморнефтегаз» заключило 14 договоров о целевом обучении с гражданами, поступившими на целевое обучение (9 договоров на получение высшего образования, 5 — среднего профессионального образования).

Кроме того, предприятие является базой практической подготовки обучающихся различных образовательных организаций. Так, в течение 2024 года в производственных структурных подразделениях была организована практика 14 студентам, обучающимся по программам высшего и среднего профессионального образования.

С целью ускорения процесса профессионального становления работников, развития их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на них трудовые обязанности в соответствии с занимаемой должностью на предприятии осуществляется наставничество, основными задачами которого являются: обеспечение системной передачи профессиональных знаний и навыков опытных работников предприятия менее квалифицированным или вновь принятым сотрудникам, формирование сплоченного грамотного коллектива, снижение текучести кадров, ускорение процесса адаптации работников к корпоративной культуре, усвоение правил внутреннего трудового распорядка предприятия. К работе в качестве наставников привлекаются наиболее опытные и квалифицированные работники, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, высокие результаты выполнения производственных задач, обладающие знанием действующего законодательства, готовностью делиться опытом и знаниями.



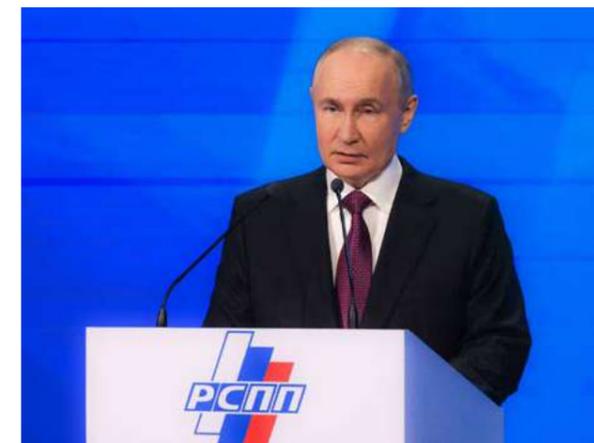
На XXXIII съезде Российского союза промышленников и предпринимателей обсудили оптимальные форматы социального партнерства

25 апреля 2024 года в Московском международном доме музыки состоялся XXXIII съезд Российского союза промышленников и предпринимателей. В работе съезда принял участие и выступил Президент России В. В. Путин.

Президент в своем выступлении на пленарном заседании съезда РСПП рассказал об укреплении позитивных тенденций в экономике, пообещал максимальную предсказуемость условий для ведения бизнеса в России, подробно остановился на дефиците кадров.

«Стратегическая задача России — нарастить выпуск товаров, услуг, прежде всего на собственной технологической базе, — подчеркнул глава государства. — Поэтому необходимо обеспечить приток квалифицированных кадров, готовых осваивать новые производственные и управленческие технологии. Для этого нужно повысить эффективность обучения как молодежи, так и уже состоявшихся специалистов, укрепить все уровни образования: от школ до вузов в связке с бизнесом». Президент отметил, что РСПП выступает надежным партнером государства, и государство и дальше будет поддерживать бизнес в России.

Пути решения проблемы нехватки квалифицированных кадров, социальная ответственность бизнеса и оптимальные форматы социального партнерства, социально-трудовая тематика, механизмы поддержки промышленных компаний и другие актуальные для предпринимательского сообщества вопросы обсуждались при участии Президента РФ Владимира Путина, заместителей Председателя Правительства РФ, глав ключевых министерств, членов бюро Правления РСПП и руководителей региональных отделений союза, представителей Евразийского экономического союза, членов РСПП.



С докладом о состоянии делового климата в РФ выступил президент РСПП Александр Шохин, обозначив основные шаги к экономическому лидерству России. Речь идет прежде всего о повышении предсказуемости в отношениях государства и бизнеса, снижении кадрового дефицита, стимулировании, в том числе налоговым, инвестиционной активности и выработке системной стратегии совершенствования фискальной сферы, снижении административной нагрузки на бизнес, реализации климатической и экологической политики, повышении роли работодателей в развитии системы социального партнерства.

Заместитель Председателя Правительства РФ Татьяна Голикова подробно остановилась на национальном проекте «Кадры»: «До 2030 года прогнозная численность занятости в экономике составит 73,6 млн человек. Дополнительно в экономике нам потребуется, по сегодняшним оценкам, 2,4 млн занятых по отношению к 2022 году. Планируется продолжить выстраивание подготовки кадров буквально со школьной скамьи — и не только до пенсии, но и после.





Профориентирование, прием студентов и направления их подготовки должны быть, по идее, ориентированы на потребности предприятий. Пример такого взаимодействия между бизнесом и вузами часто приводился на съезде РСПП: это программа «Профессионалитет», которая рассчитана до 2030 года (но наверняка продлится еще). Плюс бизнес рассчитывает на постоянную профессиональную переподготовку сотрудников в зависимости от его, бизнеса, потребностей. Справедливости ради вернемся к «Профессионалитету» — в этом году почти 138 тысяч выпускников «Профессионалитета» впервые пополнят ряды высококвалифицированных специалистов нового формата, — сообщила Голикова. — Благодаря тому, что работодатель стал равноправным участником образовательного процесса, ожидаемый результат трудоустройства выпускников «Профессионалитета» на сегодняшний день мы оцениваем в 85%».

Председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков отметил, что «каждый



работодатель должен участвовать в социальном партнерстве через участие в работе соответствующих работодательских объединений».

Как сообщила Татьяна Голикова, правительство договорилось с работодателями, что те представят некую дорожную карту, «в которой будут предложения по изменению законодательства». — «Дальше — предложения по критериям возможного обязательного вхождения в объединения работодателей. Ну, и о неких преференциях в случае, если они в обязательном порядке входят в объединение, — пояснила вице-премьер. — Такая карта была представлена в апреле, мы сейчас с федеральными органами исполнительной власти на эту тему работаем. В ближайшее время сформулируем предложения по тому, как это может быть, и постараемся на примере кого-то крупного отработать критерии и возможные изменения».

В работе съезда принял участие вице-президент — исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Александр Кобанов.

Подписано Генеральное соглашение между работодателями, профсоюзами и Правительством России до 2026 года

Участники подписания Генсоглашения в своих выступлениях подробно остановились на реализации нового национального проекта «Кадры», анонсированного Президентом Путиным в его послании Федеральному Собранию 29 февраля текущего года.

Так, Татьяна Голикова назвала проблему дефицита кадров абсолютным вызовом для страны. «От качества занятости, наличия квалифицированных специалистов, эффективности механизмов трудоустройства зависит решение задач по импортозамещению и технологическому суверенитету», — заявила она.

Ее поддержал и Антон Котьяков, отметив, что в рамках рынка труда одним из направлений совместной работы социальных партнеров станет именно развитие кадрового потенциала. «Особое внимание необходимо уделять мониторингу и прогнозированию кадровой потребности рынка труда», — отметил он.

В свою очередь Михаил Шмаков подчеркнул, что «нехватка рабочей силы — результат не только демографического спада, но и низкого уровня оплаты труда в сфере производства. Мы все одинаково понимаем, что развивать нужно и средние образовательные учреждения, и колледжи».

Особое внимание в тексте нового Генерального соглашения уделено также вопросам развития социального партнерства. Так, в следующем трехлетнем периоде стороны социального партнерства будут реализовывать меры по повышению вовлеченности в социальный диалог и работодателей, и работников, и представителей власти.

«РСПП со своей стороны будет реализовывать меры, направленные на укрепление объединений работодателей, стимулирование социально ответственного ведения бизнеса, участие работодателей во всех формах социального партнерства», — отметил при подписании документа Александр Шохин.

Глава ФНПР заявил, что «каждый работодатель должен участвовать в системе социального партнерства через членство в объединении работодателей. А это объединение у нас в стране, по сути, одно — РСПП».

В целом, оценивая работу социальных партнеров и перспективы ее дальнейшего развития, Президент РФ Владимир Путин, выступая на съезде РСПП, подчеркнул: «Мы считаем, что на сегодня завершили процедуру подписания нового Генерального соглашения между социальными партнерами: правительством, профсоюзами и работодателями. И действительно, мы видим, что социальное партнерство является таким не то чтобы демпфером, а способом не допускать социальных конфликтов и потрясений в это сложное время. Действительно, механизмы социального партнерства работали неплохо и в ковидные кризисные годы, и после 2022 года».

 **ПОЛНЫЙ
ТЕКСТ СОГЛАШЕНИЯ —
НА САЙТЕ ORNGP.RU**



К 90-ЛЕТИЮ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ РЕМА ВЯХИРЕВА



Рем Иванович Вяхирев (1934–2013) стоял у истоков создания «Газпрома» и возглавлял компанию с 1992 по 2001 год.

Непосредственным создателем и первым руководителем структуры под названием «Газпром» (на тот момент государственного концерна на министерской основе) был, как известно, Виктор Черномырдин, ушедший затем полностью в федеральную власть. Однако Вяхирев был его ближайшим соратником, заместителем и стал преемником. Более чем просто преемником: возглавив концерн, вскоре преобразованный в акционерное общество, он последовательно проводил линию, намеченную Черномырдиным.

Без малого 10 лет самостоятельного руководства мощнейшей и уникальной экономической структурой показали, что первоначально заложенная в нее идея полностью совпадала с собственным пониманием Ремом Ивановичем роли «Газпрома» в экономике страны и на мировой арене, видением концепции развития отечественной газовой промышленности, выбором конфигурации и стиля управления вверенной ему компанией.

Это были годы падающей газодобычи на стареющих месторождениях и борьбы

с тотальными неплатежами потребителей. Но именно в эти годы были заложены основы роста добычной базы и газотранспортной инфраструктуры, состоялись те знаковые события и были пройдены те вехи, которые, собственно, и сделали «Газпром» «Газпромом».

Прагматичный выбор

Рем Иванович Вяхирев родился 23 августа 1934 года в семье сельских учителей в Куйбышевской (ныне Самарской) области, был старшим из шестерых детей. После школы он поступил на нефтегазовый факультет Куйбышевского индустриального института (Самарский государственный технический университет, СГТУ) и по окончании в 1956 году получил специальность «эксплуатация нефтяных и газовых месторождений».

Как отмечалось в биографической статье на сайте «Газпрома», уже при выборе профессии Рем Иванович продемонстрировал прагматичный подход, которым руководствовался на протяжении всей карьеры: он сам рассказывал, что специальность выбрал из-за повышенной стипендии.

После института Рем Вяхирев по распределению был направлен в объединение «Куйбышевнефть» Миннефтепрома СССР, где прошел путь от помощника мастера по добыче нефти до начальника участка.

По воспоминаниям коллег, это была, в том числе, работа оператора-обходчика на промысле: **«Днем и ночью, в жару и трескучий мороз этот рабочий с противогазом и инструментами на плече в те пятидесятые года обходил нефтяные скважины-качалки, проверяя их состояние. По возможности и необходимости делал мелкие ре-**



Полный текст материалов в журнале «Газовый бизнес» Союза организаций нефтегазовой отрасли «Российское газовое общество»

монты или вызывал ремонтную бригаду. И так сутками дежурств он отмерял десятки километров. В те годы у Вяхирева даже велосипеда не было» (из воспоминаний А. Д. Степанова).

В 1963 году Вяхирев работал директором строящихся установок на Кулешовском месторождении (Нефтегорский район, Самарская область), промышленная разработка которого началась за пару лет до его прихода — в 1961 году. Затем до 1970 года был директором нефтестабилizационного завода и заместителем начальника нефтегазодобывающего управления (НГДУ) «Богатовскнефть» (Нефтегорск).

Работа в Нефтегорске, по воспоминаниям коллег, стала поворотом в сторону газовой отрасли, которой он посвятит всю жизнь. Двенадцать следующих лет он проведет в Оренбуржье, где станет участником важных событий.

Оренбургский газ

В 1970 году Рем Вяхирев был назначен начальником Дедуровского газопромыслового управления, только что созданного в составе «Оренбурггазпрома» приказом Мингазпрома СССР для освоения в Оренбуржье одноименного газового месторождения. В 1973-м Дедуровское ГПУ затем было переименовано в Газопромысловое управление № 1 в составе Промышленного объединения по добыче и транспортировке газа «Оренбурггазпром».

Именно Дедуровское ГПУ стало началом истории освоения уникального Оренбургского нефтегазоконденсатного месторождения, открытого в 1966-м, и дало старт Оренбургскому ГПЗ, на который первый сырой газ – дедуровский – поступил 4 февраля 1974 года, 50 лет назад.

Не все было гладко. В самом начале запуска установки на Дедуровском случился трагический инцидент. Вяхирев вспоминал: **«У нас сепаратор, который газ от конденсата отделяет, несколько дней проработал и рванул. Два человека погибли. Мы все побежали туда, надо же вентили закручивать — взлетит все».** Между тем очевидцы рассказывали, что в момент аварии Вяхирев, пытаясь спасти людей, надел скафандр и полез перекрывать краны газовой трубы. **«Самого потом еле откачали»**, – говорит А. Д. Степанов, отмечая, что тем самым он «предотвратил возможную еще большую трагедию». Приехал министр из Москвы, была создана комиссия по расследованию, но ее члены, сами инженеры, стремились не столько наказать, сколько разобраться в проблеме, поэтому худших последствий для карьеры удалось избежать.

С 1976 по 1978 год Вяхирев работал главным инженером, заместителем начальника, начальником ВПО ПО «Оренбурггаздобыча», в 1978–1982 – главным инженером ВПО «Оренбурггазпром».

«С момента открытия месторождение попало в разряд уникальных по географическому положению, запасам и составу углеводородного сырья. Разработка месторождения, его обустройство потребовали огромных людских ресурсов. В Оренбург пригласили профессионалов с предприятий Башкирии, Куйбышевской области, Краснодарского края. Обустроившись



АЛЕКСЕЙ МИЛЛЕР,
председатель Правления ПАО «Газпром»

– Вся его жизнь была связана с нефтегазовой отраслью. Он прошел путь от помощника мастера по добыче нефти до руководителя крупнейшей в мире газовой компании.

Его работа как главы «Газпрома» пришлась на 1990-е годы. Это было непростое время. Хронические неплатежи за газ, разрыв сложившихся межотраслевых связей, формирование принципиально новых условий работы экономики, настойчивые предложения разделить и приватизировать газовую промышленность – вот лишь некоторые из условий, в которых «Газпром» продолжал бесперебойно обеспечивать газом потребителей в России и за рубежом.

Стратегически верные решения позволили сохранить уникальный и сложнейший комплекс – Единую систему газоснабжения. Это имело историческое значение для развития всей страны. Ведь именно благодаря «Газпрому», который фактически субсидировал всю отечественную промышленность за счет низких цен на газ и отсрочек по платежам, российская экономика сумела преодолеть переходный период на рубеже веков.

Под руководством Рема Ивановича была начата реализация важнейших проектов, во многом определивших направление развития газовой отрасли – и отечественной, и мировой.

Это старт строительства «Голубого потока», который некоторые зарубежные специалисты называли голубой мечтой – настолько сложен был этот проект по сооружению самого глубоководного в мире газопровода в условиях сероводородной среды Черного моря. Он стал первым морским газопроводом из России и сегодня играет важную роль в обеспечении экспортных поставок российского газа.

Это начало обустройства Заполярного месторождения – одного из крупнейших газовых проектов конца XX – начала XXI века. Сейчас Заполярное – самое мощное в России газовое месторождение.

Это сооружение транснационального газопровода Ямал – Европа, который проходит по территории России, Белоруссии, Польши и Германии.

Талант Рема Ивановича, выдающиеся организаторские способности, громадный труд служили Родине, а значит – всем нам.





пришлось фактически с нуля, поначалу у первопроходцев было всего несколько вагончиков. Возглавили Дедуровское управление № 1 опытные промышленники — директор Рем Иванович Вяхирев и главный инженер Виктор Дмитриевич Щугорев, пионеры новой отрасли «Оренбуржья», — вспоминал первый генеральный директор ВПО «Оренбурггазпром» Юрий Вышеславцев.

Через министерские тернии к «Газпрому»

В Оренбуржье произошла судьбоносная встреча Рема Вяхирева с Виктором Черномырдиным, который с 1973 года был директором Оренбургского ГПЗ. В своей книге «Время выбрало нас» Черномырдин писал о Вяхиреве: «Специалист он высочайшего класса — по разработке сложных месторождений, особенно с присутствием в газе сероводорода. Равных ему тогда не было не только у нас в стране, но и в обозримом зарубежье. Да и таких крупных месторождений, как у нас, не так много на Земле».

В этот период начался быстрый карьерный взлет Вяхирева. Его дальнейшая деятельность была тесно связана с деятельностью Черномырдина, включая совместные усилия по созданию компании «Газпром». Виктор Черномырдин в 1982 году стал заместителем министра газовой промышленности СССР, в 1983 году назначен заместителем министра — начальником Всесоюзного промышленно-

«ГАЗОВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ДОЛЖНА БЫТЬ В ОДНИХ РУКАХ — В РУКАХ ГОСУДАРСТВА»

Этот постулат Рема Вяхирева, сформулированный им в одном из интервью, он последовательно проводил в жизнь, сосредоточившись не на частном владении производственным капиталом, как это происходило в нефтяном секторе, а на управлении потоками — газа, активов, процессов и финансов.

го объединения «Тюменгазпром», в 1985–1989 годах — министр газовой промышленности СССР. Рем Вяхирев с 1986 по 1989 год исполнял обязанности первого заместителя министра газовой промышленности СССР.

Позднее Рем Вяхирев отмечал, что ему была не по душе министерская структура — «вроде и не чиновники, но и не производственники».

В интервью журналу Forbes Рем Иванович говорил: «Газовая промышленность должна быть в одних руках, в руках государства. Производство нужно организовывать, народ воспитывать, приучать к работе. Это сейчас одни разговоры — как слезть с газовой иглы. Глупости все это. Это кормилица, а не игла! Страна и тогда, когда цены были маленькими, и сейчас, когда они выросли, живет этими деньгами».

Как сообщают все биографические источники, вместе Черномырдин и Вяхирев сумели убедить Совет Министров СССР создать на базе Министерства газовой промышленности государственный газовый концерн «Газпром». С этой идеей они несколько раз обращались к Председателю Совета Министров Николаю Рыжкову.

8 августа 1989 года был зарегистрирован Государственный газовый концерн «Газпром», преобразованный из Министерства газовой промышленности. Возглавил госконцерн Виктор Черномырдин в должности председателя

«Работать по-вахиревски»

«Ему принадлежит огромная заслуга в освоении Оренбургского месторождения, в создании и становлении сложного газодобывающего комплекса, обеспечении его надежной и эффективной отдачи. В те годы в «Оренбурггазпроме» бытовало выражение «работать по-вахиревски», то есть с любовью к делу, с умением ставить общественное выше личного, к решению любого вопроса подходить по-государственному».

Из воспоминаний Ю. Ф. Вышеславцева о Реме Вяхиреве [3]

Технологии подготовки газа: агрессивные среды

«Заслуженно Государственной премией был отмечен именно творческий вклад Р. И. Вяхирева в разработку комплексной технологии подготовки газа и конденсата, содержащих сероводород и другие агрессивные компоненты, мероприятий по защите от коррозии оборудования и трубопроводов, окружающей среды, создание основ эксплуатации сложного по геологическому строению месторождения. Поиск Р. И. Вяхирева затронул главные проблемы, которые встали перед добытчиками и переработчиками газа. А ведь Рем Иванович был еще и автором рационализаторских предложений с внушительным экономическим эффектом в миллионах советских рублей».

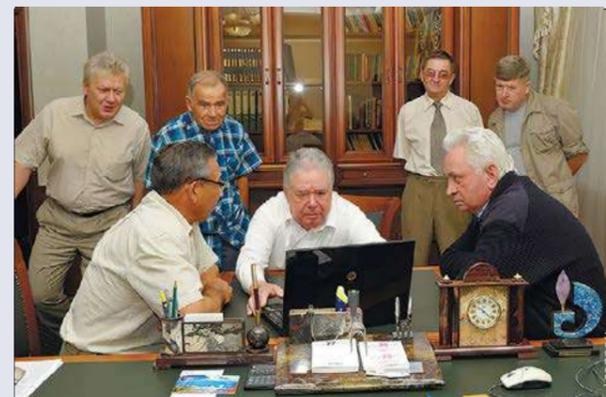
Ю. Ф. Вышеславцев

Правления. Рем Вяхирев стал первым заместителем председателя Правления.

В конце 1992 года, когда Черномырдин стал премьер-министром РФ, Рем Вяхирев был назначен исполняющим обязанности председателя правления, а в марте 1993-го — председателем правления «Газпрома», который был акционирован. 5 ноября 1992 года был подписан указ Президента РФ «О преобразовании ГГК «Газпром» в Российское акционерное общество «Газпром», 17 февраля 1993 года вышло соответствующее постановление Правительства РФ.

Рем Вяхирев возглавлял «Газпром» в течение десяти важнейших лет становления и развития компании, в том числе после отставки Правительства Черномырдина в 1998 году. За время его руководства было подготовлено к вводу в эксплуатацию Заполярное месторождение, заработал газопровод Ямал — Европа, начал строиться «Голубой поток», обсуждались «Северный» и «Южный» потоки, продолжала развиваться газотранспортная инфраструктура и начала расширяться газификация внутри страны.

Вяхирев покинул пост предправления «Газпрома» 30 мая 2001 года и еще год оставался председателем совета директоров, после чего завершил свою карьеру. Однако до ухода из жизни 11 февраля 2013 года оставался активным и жизнерадостным, с удовольствием встречался с бывшими коллегами и посещал объекты газодобычи в удаленных регионах.



▲ С бывшими коллегами, 2010



◀ Поездка в Оренбург, на площадке УКПГ-2, 2010

Двери в Европу

С самого начала своего руководства «Газпромом» Рем Вяхирев начал усиленно расширять возможности экспорта российского газа на европейские рынки, что ему удалось сделать с большим успехом. В 1993 и 1994 годах были подписаны многолетние соглашения о поставках во Францию и Финляндию, и в том же 1994 году началось строительство газопроводного коридора Ямал — Европа.

Рем Вяхирев лично вел проект с первых шагов: ездил в Белоруссию, наладил добрые рабочие отношения с главой республики Александром Лукашенко, вел переговоры с западными коллегами, постоянно посещал строящиеся объекты. В ноябре 1999 года начались коммерческие поставки газа по первоочередным участкам, но строительство системы продолжалось еще многие годы. В 2006 году была введена последняя из 14 компрессорных станций, после чего газопровод протяженностью более 2 тыс. км вышел на проектную мощность в 32,9 млрд куб. м в год.

Это был по-настоящему международный мегапроект: по маршруту возводили российский, белорусский, польский и германский участки. Участками по территории России и Белоруссии владеет



Юрий Федорович Вышеславцев





▲ Сварка первого стыка газопровода Ямал – Европа

Запуск газопровода Ямал – Европа, сентябрь 1999 ▶



Фото Вячеслава Полунина

Через Черное море

15 декабря 1997 года было подписано межправительственное соглашение о поставках 365 млрд куб. м российского газа в Турцию в течение 25 лет. Это дало старт проекту «Голубой поток».

Вяхирев, отстаивая проект, был уверен, что он принесет России не только экономическое превосходство, но и будет иметь геополитическое значение. Как известно, США пытались воспрепятствовать его реализации и в целом поставкам российских углеводородов на международные рынки. В частности, США приветствовали подписание в Турции соглашения о строительстве нефтепровода из Азербайджана в обход России. «Впервые Россия стала на тропу войны, борясь за рынки сбыта», – говорил Вяхирев о проекте «Голубой поток».

Строительство этого газопровода протяженностью 1213 км открыло новую страницу в истории развития современных газотранспортных технологий. Его главной особенностью была чрезвычайно агрессивная среда ввиду насыщенности черноморских вод сероводородом, требующая новых серьезных решений в области антикоррозийной защиты. Глубина моря на трассе достигает 2150 м. Сухопутный горный участок тоже представлял серьезные технологические трудности.

Для России это был первый морской газопровод. В 1999 году был подписан меморандум о взаимопонимании по совместному участию в проекте с компанией Eni, обладающей многими компетенциями в морской трубопроводной транспортировке, хотя в данном случае вызовы были уникальными. В том же году была создана совместная компания Blue Stream Pipeline Company B. V.

Сварка первого стыка газопровода состоялась в Краснодарском крае 3 февраля 2000 года. И хотя укладка морской части газопровода началась уже через три месяца после отставки Вяхирева, он сыграл ключевую роль в реализации проекта, проделав всю подготовительную работу. Он нередко проводил совещания по газопроводу не в главном офисе в Москве, а на трассе строительства, лично и жестко контролируя работы.



Наращивая добычную базу

С середины 1980-х и до начала 2000-х более 70% газодобычи в России приходилось на три гиганта – Медвежье, Уренгойское и Ямбургское месторождения с суммарными извлекаемыми запасами более 16 трлн куб. м, но в начале 1990-х они уже начали стареть и наметилось снижение добычи. Общее тяжелое экономическое положение в стране усугубляло недостаток мер по наращиванию добычи и подготовки новой ресурсной базы. Была очевидной необходимость вводить новые месторождения и вести разведку, но на это требовались не только финансы, но и годы труда, прежде чем усилия начнут давать отдачу.

В декабре 1996 года состоялся запуск Западно-Тарко-Салинского месторождения, через год, в декабре 2000-го, Юбилейного. Активно обустривалось Заполярное, которое было открыто в 1965 году, но ввиду более скромных по сравнению с Уренгоем и Ямбургом запасов (2,6 трлн куб. м в сеномане на то время) считалось отложенным про запас. Его время наступило, и в начале 2000-х был сдан жилой городок на 2 тыс. человек, проложена авто-мобильная дорога, построены первая из трех предусловных проектом установок комплексной подготовки газа (УКПГ-1С), одна нитка газопровода до магистрали в Новом Уренгое, 17 кустов 104 скважин и прочие объекты инфраструктуры.

Динамика добычи газа в России



Источник: Statistical Review of World Energy Data 2024

ПАВЕЛ ЗАВАЛЬНЫЙ, председатель Комитета Государственной Думы по энергетике, президент Российского газового общества

– Рем Иванович Вяхирев – блестящий инженер, талантливый организатор и руководитель, стоявший у истоков создания «Газпрома» и Российского газового общества.

Энергетическое могущество нашей державы в газовой сфере создавалось под руководством таких людей, как Н. К. Байбаков, А. К. Кортун, С. А. Оруджев, В. С. Черномырдин, и многих других специалистов, инженеров, ученых, простых рабочих, которые, не жалея сил, трудились на благо государства. В славную плеяду настоящих подвижников своего дела по праву входит и Рем Иванович Вяхирев. Он оставил о себе добрую память, и дело его продолжают ученики и соратники по всей стране: в Западной Сибири, на Дальнем Востоке, в Арктике.

Результатом труда всех этих людей стало то, что в трудные 90-е годы прошлого века именно газовая отрасль России не просто устояла, но и поддержала экономику всей страны.

Что восхищало в Реме Ивановиче Вяхиреве? Его профессионализм, доскональное знание производственных процессов, человечность по отношению к людям. Главное для него было, невзирая ни на какие объективные трудности, выполнение масштабных государственных задач. В то же время он всегда отстаивал интересы газовой отрасли, людей, в ней работающих. Именно во многом благодаря Р. И. Вяхиреву не только были введены в эксплуатацию газовые месторождения и построены газопроводы, но и поднялись среди тайги и болот благоустроенные города, в которых сегодня живут и работают сотни тысяч людей.

Главная заслуга таких людей, как Рем Иванович, состоит в том, что сегодня российский нефтегазовый комплекс является основой российской экономики.

Сохранение и развитие нашего нефтегазового комплекса – это также дань памяти таким людям, как Рем Иванович Вяхирев, без труда которых у нас не было бы того фундамента, опираясь на который мы можем расти все выше и выше.



Фото Вячеслава Полунина





Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы

25 июня 2024 года сторонами отраслевого социального партнерства подписано Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы.

10 июля 2024 года Дополнительное соглашение прошло процедуру уведомительной регистрации в Федеральной службе по труду и занятости.

В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации Министерством труда и социальной защиты РФ было предложено работодателям организаций нефтяной, газовой отраслей промышленности, строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, не участвовавшим в заключении Дополнительного соглашения, присоединиться к нему.

Напомним, что предложение о вступлении в коллективные переговоры по изменению и дополнению Отраслевого соглашения было принято сторонами социального партнерства на заседании Отраслевой комиссии 8 апреля текущего года.

В целях обсуждения и согласования изменений была сформирована Комиссия по ведению

коллективных переговоров, в состав которой вошли 10 человек со стороны профсоюзов и работодателей. После длительных переговоров все предложения сторон социального партнерства были учтены и согласованы. По итогам обсуждения было принято решение заключить Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению.

Среди основных дополнений — установление минимального размера надбавки за увеличение продолжительности рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным или опасным условиям труда, предоставление дополнительных дней отдыха при поступлении близких родственников на военную службу, оказание материальной помощи или осуществление иных выплат работнику, имеющему многодетную семью, предоставление неработающим членам семьи работника компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа из расчета один раз в два года на период приостановления действия трудового договора работника в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

ОБРАЩЕНИЕ К РАБОТОДАТЕЛЯМ И РАБОТНИКАМ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

ПИСЬМО МИНИСТРА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ А. О. КОТЯКОВА



от 5 августа 2024 г.
№ 14-4/10/В-12650

Опубликовано в «Российской газете»
16.08.2024

На федеральном уровне социального партнерства заключено Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы между Общероссийским профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности (далее — Соглашение).

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости 10 июля 2024 года, регистрационный № 21/23–25, размещено на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети интернет (www.mintrud.gov.ru).

В соответствии с частью 8 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаю работодателям организаций нефтяной, газовой отраслей промышленности, строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, не участвовавшим в заключении Соглашения, присоединиться к нему.

Обращаю внимание, что если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования настоящего предложения в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации работодателями, не участвовавшими в заключении Соглашения, не будет представлен в установленном частью 9 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации порядке мотивированный письменный отказ присоединиться к Соглашению, то Соглашение будет считаться распространенным на этих работодателей.

Министр труда и социальной защиты Российской Федерации
А. О. Котяков

Российская газета —
Федеральный выпуск:
№ 182 (9424):



Полный текст Дополнительного соглашения к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы:



Письмо Министерства
труда и социальной
защиты РФ от 12 января
2023 года:



Полный текст Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы:





Опыт работы СПК по взаимодействию с компаниями-работодателями и образовательными организациями нефтегазового комплекса

Развитие национальной системы квалификаций достигается путем реализации целей и стратегических приоритетов в сферах научно-технологического, социально-экономического и информационного развития, роста производительности труда за счет усиления взаимосвязи сферы труда и сферы образования.

С целью формирования и поддержки функционирования системы квалификаций на отраслевом уровне в нефтегазовом комплексе более девяти лет назад, 27 марта 2015 года, решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям создан Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (далее — СПК НГК, Совет). Состав СПК НГК, в который входят руководители федеральных законодательных и исполнительных органов власти, руководители крупных компаний-работодателей нефтегазового комплекса, ректоры ведущих университетов, руководители отраслевых профсоюзов и саморегулируемых ассоциаций, позволяет утверждать, что Совет является полноправным и авторитетным органом управления, обеспечивающим развитие отраслевой и национальной системы профессиональных квалификаций.

За девятилетний опыт деятельности Совет достиг значительных успехов в части обеспечения решения вопросов развития системы квалификаций под текущие и перспективные потребности работодателей, а также по усилению координации образовательных

организаций, работающих в интересах нефтегазового комплекса на создание устойчивого источника квалифицированных кадров, необходимых для работодателя, с потребностями предприятий.

С целью формирования комплексного представления о перспективных потребностях в квалифицированных кадрах на рынке труда нефтегазового комплекса Советом ежегодно проводится мониторинг рынка труда, данные по которому используются компаниями-работодателями и образовательными организациями нефтегазового комплекса при разработке профессиональных стандартов и образовательных программ, для анализа состояния и условий труда работников, оценки эффективности системы профессионального образования, а также при разработке политики привлечения и удержания работников.

Одно из наиболее значимых направлений деятельности Совета связано с разработкой профессиональных стандартов, которые являются ключевым механизмом регулирования труда, обеспечивают эффективное взаимодействие сферы труда и образования и создают принципиальную основу при определении соответствия требований квалификации работника при приеме на работу. В настоящее время в СПК НГК разработано и утверждено Минтрудом России 88 отраслевых профессиональных стандартов. С увеличением количества профессиональных стандартов нефтегазового комплекса у образовательных организаций возрастают возможности по приведению реализуемых образовательных программ в соответствие с требованиями работодателей.

В целях плодотворного взаимодействия работодателя с образовательным сообществом по вопросу улучшения качества профессионального образования, отвечающего текущим и стратегическим потребностям рынка труда, в Совете успешно функционирует система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (далее — ПОА). Представители компаний-работодателей и руководители образовательных организаций оценивают ПОА как эффективный механизм оценки и признания работодателем качества оказываемых образовательных услуг. СПК НГК, аккредитовав более 180 образовательных программ, занимает лидирующую позицию среди отраслевых советов, являясь «вектором» по

распространению на профессиональных площадках опыта в проведении ПОА.

Также необходимо отметить, что одним из эффективных инструментов по развитию компетенций работников является независимая оценка квалификации (далее — НОК). Результаты НОК позволяют работодателю выявлять квалификационный дефицит персонала и служат основой для соответствующей подготовки/переподготовки работников, в том числе в образовательных организациях.

В настоящее время распространяется практика совмещения итоговой или промежуточной аттестации студентов с НОК, благодаря чему образовательные организации получают обратную связь о качестве образовательных программ и возможность прямого взаимодействия с профильными предприятиями отрасли, а работодатели, в свою очередь, могут формировать заказ на подготовку специалистов под свои потребности.

В свою очередь, необходимо отметить, что СПК НГК, являясь единой платформой для решения вопросов нефтегазового комплекса, продолжает формировать и активно внедрять мероприятия по развитию отраслевой системы квалификаций в соответствии с потребностями рынка труда.



О временном приостановлении работодателями действия положений Отраслевого соглашения

Заместитель исполнительного директора ООО НПП Иван Кобозев:
О практике оформления временной приостановки и отказов от присоединения к Отраслевому соглашению

Одним из важных вопросов участия работодателей в отраслевом социальном партнерстве является вопрос объема обязательства, принимаемых на себя в рамках Отраслевого соглашения. Важно помнить, что Отраслевым соглашением устанавливаются дополнительные требования сверх обязательных, установленных российским трудовым законодательством.

Практика присоединения к Отраслевому соглашению работодателей показывает, что не все предприятия и организации способны в полной мере выполнить эти обязательства в рамках соглашения. В первую очередь это связано с разным уровнем финансово-экономического положения компаний.

Предприятия, имеющие мощную ресурсную базу, добывающие и перерабатывающие активы, демонстрирующие устойчивые показатели роста и развития, как правило, на несколько уровней обгоняют компании, оказывающие сервисные, логистические и прочие услуги. Соответственно, для последних исполнение Отраслевого соглашения в полном объеме зачастую является непосильной задачей.

Статьей 48 Трудового кодекса РФ для работодателей предусмотрена возможность временной приостановки действия отдельных пунктов соглашения в отношении работодателя или полного отказа от его выполнения.

I. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА ВРЕМЕННОЙ ПРИОСТАНОВКИ ДЕЙСТВИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПУНКТОВ

Отраслевого соглашения применяется организациями, которые в целом готовы исполнять Отраслевое соглашение, однако в силу экономических, организационных, технологических аспектов возможность полноценной реализации отдельных пунктов отсутствует.

Этот вариант предусмотрен шестой частью ст. 48 ТК РФ, а именно: «Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении

данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя».

Порядок реализации данного права определяется статьей 17.5 Отраслевого соглашения, а временные показатели и формы принятия решений конкретизируются сторонами Отраслевого соглашения в лице Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (очная, заочная и т. п.) и прописаны в Положении об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

• **1-й шаг.** Руководитель предприятия, изучив Отраслевое соглашение и оценив потенциальные риски для экономического положения компании в случае исполнения того либо иного пункта Отраслевого соглашения, принимает решение обратиться к сторонам отраслевого сотрудничества о временной приостановке отдельного пункта и/или отдельных пунктов.

• **2-й шаг.** Руководитель предприятия проводит консультацию с выборным органом профсоюзной организации или иным представителем (представительным органом) работников, обсуждая перечень пунктов Отраслевого соглашения, которые в данный период времени не представляются возможными для выполнения и сроки их приостановки.

• **3-й шаг.** Руководитель предприятия подготавливает соответствующее обращение к сторонам Соглашения о временном приостановлении действия отдельных пунктов, включая протокол консультаций с выборным органом, представляющим трудовой коллектив, и финансово-экономическое обоснование невозможности исполнения отдельных пунктов соглашения.

Важно! В соответствии со статьей 48 ТК РФ «... работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя».

То есть письмо к сторонам отраслевого соглашения подписывается работодателем и представителем работников профсоюзной организации.

• **4-й шаг.** Обращение компании, подписанное руководителем и представителем выборного органа трудового коллектива, рассматривается Отраслевой комиссией в соответствии с «Положением об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации» в 30-дневный срок.

• **5-й шаг.** В случае принятия Отраслевой комиссией положительного решения о приостановке отдельных пунктов Отраслевого соглашения ООО НПП в 5-дневный срок формирует выписку из протокола заседания Отраслевой комиссии (образец прилагается) и направляет ее в адрес руководителя предприятия.

Аналогичная выписка направляется в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, то есть в Министерство труда и социальной защиты населения РФ, где решение о приостановке действия отдельных пунктов регистрируется и вносится в Реестр.

Важно! Судами общей юрисдикции в случае возникновения трудовых споров как по текущему Отраслевому соглашению, так и по ранее принятым Соглашениям, запрос направляется именно в Министерство труда и социальной защиты. Министерство труда на основании записи в Реестре предоставляет в судебные инстанции информацию о факте принятия сторонами соглашения решения о временной приостановке действия отдельных пунктов Отраслевого соглашения в отношении данного работодателя и о сроках действия приостановки. Руководствуясь сведениями, предоставленными Министерством труда, суд принимает решение о том, действовало ли Отраслевое соглашение в момент (на дату) возникновения события, послужившего предметом судебного разбирательства.

Но в судебной практике зачастую суд требует предъявить протокол консультаций с представителями работников (трудового коллектива). Поэтому формальный подход работодателя к оформлению временной приостановки исполнения отдельных положений Отраслевого соглашения, может повлечь за собой последствия, когда суд по формальным, процедурным признакам признает представленный работодателем отказ незаконным и недействительным.

Важно! В качестве примера может служить решение Нижневартовского городского суда ХМАО-Югры от 31 августа 2023 года по иску Нур-галиевой М. М. к акционерному обществу «Самолторнефтепромхим» о взыскании единовременной денежной выплаты (дело № 2–5147/2023). Основанием для такого решения суда стало то, что приложенный к письму протокол консультаций руководителя предприятия с представителями трудового коллектива подписан вышеназванными представителями без подтверждения факта их избрания (т. е. юридически правильного оформления права представлять интересы коллектива в этом вопросе, через проведение общего собрания (конференции)).

II. ВОЗМОЖНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ПОЛНОГО ОТКАЗА РАБОДАТЕЛЯ ОТ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ТАКЖЕ ПРЕДУСМОТРЕНА СТАТЬЕЙ 48 ТК РФ.

Отказ работодателя от исполнения положений Отраслевого соглашения приводит к исключению предприятия из Общероссийского реестра социально ответственных работодателей, что напрямую влияет на рейтинги компании, снижая ее авторитет и негативно влияя на положительный имидж на рынке труда.

Но если компания принимает такое решение, то необходимо с особым вниманием отнестись к правильному оформлению и своевременной подаче заявления об отказе от участия в Отраслевом соглашении.

Статьей 48 ТК РФ установлено: «Если работодатель, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя».

В случае отказа работодателя от участия в Отраслевом соглашении:

В соответствии с приказом Минтруда № 860н официальная публикация Отраслевого соглашения и обращение Министра труда и социальной защиты к работодателям производится



в течение 5 рабочих дней после регистрации, на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети интернет (www.rosmintrud.ru) и в журналах «Социально-трудовые исследования», «Бизнес России», «Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации» и газете «Солидарность».

1-й шаг. Руководитель извещает профсоюзную организацию (если таковая имеется) о своем решении отказаться от присоединения к Отраслевому соглашению, приглашая их для проведения консультации.

2-й шаг. Проведя консультацию с профсоюзной организацией, объединяющей работников данной организации, руководитель предприятия не позднее 30 календарных дней после официального опубликования в «Российской газете» обращения министра труда и социальной защиты РФ к работодателям, не участвующим в коллективных переговорах, с приглашением о присоединении, направляет в Министерство труда и социальной защиты РФ письмо-отказ с протоколом консультаций с профсоюзной организацией.

3-й шаг. Министерство труда, фиксируя отказы работодателей от присоединения к Отраслевому соглашению, проверяет их на правильность оформления и вносит в «Реестр работодателей нефтегазовой отрасли, отказавшихся от присоединения либо временно приостановивших действия отдельных пунктов Отраслевого соглашения» с присвоением регистрационного номера.

Важно! Сложившаяся судебная практика показывает, что по мнению судов мотивированный письменный отказ от присоединения должен быть не просто направлен работодателем в 30-дневный срок, а представлен в федеральный орган исполнительной власти в рамках этого срока. Таким образом, данной нормой законодатель возложил на работодателей обязанность обеспечения не только направления мотивированного отказа в указанный срок, но и фактическое его получение компетентным органом (пример: постановление Девятого арбитражного апелляционного суда № А40-1554/09-119-3). Это необходимо учитывать при направлении отказа.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ПУНКТАМИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ОТКАЗ ЯВЛЯЮТСЯ:

- Неукоснительное соблюдение сроков предоставления отказа в федеральный орган исполнительной власти — Министерство труда и социальной защиты (в течение 30 календарных дней);

- мотивированность, то есть обоснование отказа;
- наличие протокола консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Важно! К обращению руководителя предприятия необходимо приложить протокол консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, подразумевающий информирование о намерениях работодателя, обмен и фиксацию мнений сторон.

Согласия профсоюзной стороны на решение работодателя отказаться от исполнения обязательств по вновь принятому Отраслевому соглашению как обязательного условия от профсоюзной организации **не требуется**.

Окончательное решение и право отказаться от исполнения требований Отраслевого соглашения остается за руководителем, что подтверждено рядом решений судов (как пример решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми № 2-9137/2019, подтвержденного определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции 8Г-11866/2020 [88-12281/2020]).

Важно! Если в части 6 статьи 48 ТК РФ, определяющей требования к решению работодателя о временном приостановлении действия отдельных положений (пунктов) Отраслевого соглашения, прямо сказано, что: «...работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться...», то в части 8 статьи 48 ТК РФ, определяющей требования в отказу от Отраслевого соглашения, сказано: «...К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя».

То есть, руководствуясь ТК РФ, можно резюмировать, что при отсутствии профсоюзной организации протокол с консультаций с представителями (представительным органом) работников не предусмотрен.

Именно так поступают некоторые работодатели, на предприятиях которых нет профсоюзной организации, направляя в Министерство труда и социальной защиты отказ от исполнения положений Отраслевого соглашения без протокола консультаций.



В Федеральной службе по труду и занятости РФ прошли консультации социальных партнеров по вопросу их отказов от присоединения к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2023–2025 годы

9 июля 2024 года состоялись консультации социальных партнеров с отдельными работодателями отрасли по вопросу их отказов от присоединения к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2023–2025 годы.

Консультации были организованы и проведены Федеральной службой по труду и занятости (Рострудом) по поручению министра труда и социальной защиты Российской Федерации. В них приняли участие представители работодателей (АО «Росгео», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО НК «РуссНефть»), Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Нефтегазстройпрофсоюза России и Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности.

Во вступительном слове заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Иван Шкловец отметил роль Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ в регулировании трудовых и связанных с ними трудовых отношений, а также проведенную сторонами социального партнерства работу по присоединению к Соглашению организаций отрасли с приостановкой отдельных положений Отраслевого соглашения. Благодаря данной возможности, закрепленной в статье 48 ТК РФ, к Отраслевому соглашению на особых условиях присоединились уже 75 организаций.

Заместитель председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Владимир Косович отметил, что

крупнейшие нефтегазохимические компании, такие как ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Татнефть», ПАО «Газпромнефть», ПАО «Транснефть», ПАО «НОВАТЭК», ПАО «СИБУР Холдинг», не отказывались и ранее от выполнения норм Отраслевого соглашения и выполняют все его условия в настоящее время, что в полной мере отражает стремления бизнеса и власти в современных условиях вывести социальное партнерство на новый уровень своего развития, о чем недвусмысленно напомнил Президент России Владимир Путин на последних съездах РСПП и ФНПР в текущем году.

В ходе проведения консультации были заслушаны представители АО «Росгео», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО НК «РуссНефть», изложившие в своих выступлениях причины отказов от присоединения к Отраслевому соглашению. После чего компаниям было рекомендовано еще раз проанализировать мотивы предоставленных отказов и направить в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации дополнительную информацию о мотивах невозможности в полном объеме выполнять те или иные конкретные положения Отраслевого соглашения.

Заместитель руководителя Роструда Иван Шкловец призвал представителей организаций воспользоваться правом, закрепленным в статье 48 ТК РФ и повторно рассмотреть возможность присоединения к Отраслевому соглашению с приостановлением отдельных пунктов соглашения, напомнив о том, что вопрос мотивированности отказов работодателей от присоединения к Отраслевому соглашению может оцениваться и решаться Рострудом в рамках осуществления контрольно-надзорной деятельности.

Актуальные вопросы правового регулирования деятельности в нефтегазовой отрасли

Одним из наиболее важных направлений деятельности Общероссийского отраслевого объединения работодателей является участие в формировании правовой базы, отвечающей интересам работодателя, обеспечивающей наиболее оптимальную организацию социально-трудовых отношений на предприятиях.

В соответствии с установками российского законодательства все проекты нормативных документов проходят экспертизу и рассматриваются в рабочих группах Российской трехсторонней комиссии при Правительстве Российской Федерации. Все документы в той или иной степени затрагивают интересы работников или работодателей.

Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности является полноправным членом Российской трехсторонней комиссии в лице вице-президента — исполнительного директора ОООР НГП А.И. Кобанова. Специалисты исполнительной дирекции включены в состав рабочих групп в качестве экспертов.

В 2024 году на рабочих группах РТК рассмотрено 68 проектов нормативно-правовых актов, во многие внесены поправки и изменения.

Кроме того, ОООР НГП активно участвует в урегулировании проблемных вопросов, возникающих в ходе правоприменительной практики между работодателями и контролирующими организациями.

О ПРИМЕНЕНИИ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ПО ВОПРОСАМ СУММИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

В настоящее время в Российской трехсторонней комиссии по запросу ОООР НГП проводится обсуждение вопроса применения на практике части 3 статьи 301 ТК РФ в части учета рабочего времени и времени отдыха работника, работающего вахтовым методом, который предназначен для определения количества часов переработки на вахте и расчета количества дней междувахтового отдыха.

Так, по результатам внеплановой документальной проверки АО «Востсибнефтегаз» (ПАО «НК «Роснефть») Государственной инспекцией труда в Красноярском крае АО «Востсибнефтегаз» было вменено нарушение части 3 статьи 301 ТК РФ в части неоплаты предоставленного работникам междувахтового отдыха.

В предписании Государственная инспекция труда по Красноярскому краю (далее — ГИТ) указывает на то, что суммированный учет рабочего времени

вводится для того, чтобы продолжительность рабочего времени у работника за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов, а не для подсчета оплаты междувахтового отдыха. Также ГИТ полагает, что оплата междувахтового отдыха по итогам учетного периода в 1 год не имеет под собой законных оснований, поскольку оплата сверхурочной работы по окончании учетного периода не заменяет и не исключает оплату предоставленного работнику после каждой вахты дней междувахтового отдыха.

Работодатель АО «Востсибнефтегаз», изучив выводы, изложенные в акте проверки ГИТ, считает, что оплата дней отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (дней междувахтового отдыха), осуществляется с учетом введения суммированного учета рабочего времени — по окончании установленного в Обществе учетного периода — 12 месяцев (ст. 104, 301 Трудового кодекса РФ).

В связи с тем что в настоящее время трактовка норм 5.4 пункта 5 Положения о вахтовом методе организации работ и части 3 статьи 301 ТК РФ вызывает затруднения как у работодателей, так и у органов исполнительной и судебной власти, не имеющих единой позиции по их применению, порядок оплаты дней междувахтового отдыха и сроки оплаты прямо не урегулированы Трудовым кодексом РФ, отсутствуют разъяснения Минтруда РФ, АО «Востсибнефтегаз» на основании части 1 статьи 8 Трудового кодекса РФ самостоятельно установило локальные нормативные акты порядок оплаты и сроки оплаты дней междувахтового отдыха (Положение «Вахтовый метод организации работ», Инструкция ПАО «НК «Роснефть» «Единый корпоративный шаблон по управлению персоналом, оплате труда и социальному развитию»).

Учитывая, что междувахтовый отдых фактически представляет собой дополнительные дни отдыха за переработку рабочего времени в пределах графика работы на вахте, оплачиваемые дни междувахтового отдыха предоставляются АО «Востсибнефтегаз» по окончании учетного периода, во время нахождения работника вне вахты.

В свою очередь, ГИТ, понимая, что трактовка данных норм затруднена и детальные разъяснения в законодательстве отсутствуют, не принимает право работодателя определять учетный период в один год, чем, по сути, нарушает право работодателя на применение суммированного учета рабочего времени, оптимального для вахтового метода организации работ, как особой формы организации трудового процесса, регулируемого главой 47 Трудового кодекса РФ, ссылаясь при этом на Положение о вахтовом методе организации работ (в ред. постановлений Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 05.04.1988 г. № 185/10-7 от 26.05.88 г., № 324/16-35 от 28.09.89 г., № 328/20-48 от 17.01.90 г. № 27/2-71).

Трактовка обеих норм (подпункта 5.4 пункта 5 Положения и части 3 статьи 301 ТК РФ) до сих пор вызывает затруднения как у работодателей, так и у органов исполнительной и судебной власти, не имеющих единой позиции по их применению.

Сложность толкования, главным образом, обусловлена установлением при вахтовом методе организации работ суммированного учета рабочего времени и применением в отношении переработки по итогам учетного периода нормы статьи 152 ТК РФ.

В судебной практике встречаются случаи, когда нормы статьи 301 ТК РФ и статьи 152 ТК РФ признаются взаимоисключающими.

Так, например, согласно определению Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2024 г. № 88-5659/2024, в случае, если переработка произошла в пределах графиков работы, то применяется не общая норма статьи 152 ТК РФ, а специальная статья 301 ТК РФ.

При этом, в соответствии с пунктом 4 Временных правил работы вахтовым методом, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2020 г. № 601, переработка рабочего времени, связанная с увеличением продолжительности вахты, превышающая норму рабочего времени, установленную на учетный период, подлежит оплате как сверхурочные работы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Следует обратить внимание, что редакция части 3 статьи 301 ТК РФ, действовавшая до 01.07.2021, устанавливала, что «дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором».

По мнению ПАО «Транснефть», нормы, предусмотренные подпунктом 5.4 пункта 5 Положения и части 3 статьи 301 ТК РФ, являются устаревшими и избыточными.



Кроме того, учитывая изменение с 01.09.2024 редакции статьи 152 ТК РФ, предусматривающее повышенную оплату сверхурочной работы исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, норма части 3 статьи 301 ТК РФ, устанавливающая оплату исходя из дневной тарифной ставки, может иметь дискриминационный характер в отношении работников, в структуре заработной платы которых доля компенсационных и стимулирующих выплат существенна.

Дополнительно следует заметить, что отсутствие возможности ежедневного возвращения к месту постоянного проживания лицам, выполняющим работы вахтовым методом, компенсируется выплатой взамен суточных надбавок за вахтовый метод работы, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути.

На основании изложенного ПАО «Транснефть» считает, что оплата переработки в пределах графика работы на вахте должна производиться по итогам учетного периода в соответствии с общей нормой статьи 152 ТК РФ.

Во избежание трудовых споров целесообразно инициировать внесение изменений в части отмены устаревших и избыточных норм подпункта 5.4 пункта 5 Положения и части 3 статьи 301 ТК РФ, вызывающих неоднозначное толкование».

В настоящее время, обобщив предложения и мнения работодателей, ОООР НГП подготовлен ряд предложений в адрес Минтруда России, Федеральной службы по труду и занятости по внесению изменений в действующие нормы для исключения конфликтных ситуаций с органами государственного трудового контроля.





ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ИСКУССТВЕННЫХ СООРУЖЕНИЯХ (НЕФТЕГАЗОВЫХ ПЛАТФОРМАХ) В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ

Исполнительной дирекцией Объединения принято активное участие в работе по вопросу включения в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, искусственных островов, установок и сооружений, расположенных в Северном Ледовитом океане и его морях, а также Беринговом и Охотском морях, с целью соблюдения трудовых прав работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в указанном регионе.

С просьбой поддержать инициативу ООО «Газпром нефть шельф» о включении в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера искусственных островов, установок и сооружений, расположенных в Северном Ледовитом океане и его морях, а также Беринговом и Охотском морях, в адрес президента ОООР НГП П.Н. Завального обратилось руководство ООО «Газпром нефть шельф» — единственной нефтяной компании, ведущей добычу нефти на арктическом шельфе России (Приразломное шельфовое месторождение). Добыча нефти ведется в Баренцевом море с использованием морской ледостойкой стационарной платформы (МЛСП), которая, в соответствии с действующим законодательством, является искусственным островом, но не внесена в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера.

При этом выполнение трудовых функций работниками на искусственных островах, установках и сооружениях осуществляется в таких же экстремальных природно-климатических условиях Севера, как и на естественных островах и сухопутных территориях в этих же районах. Но так как формально гарантии и компенсации, предусмотренные Законом, не распространяются на персонал искусственных островов, установок и сооружений, расположенных в Северном Ледовитом океане и его морях,

это приводит к нарушению принципов трудового законодательства об установлении государственных гарантий по обеспечению прав работников, а также равенства прав и возможностей работников.

В соответствии с решением Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений председатель Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагин, являющийся координатором рабочей группы № 6 Российской трехсторонней комиссии, обратился в адрес Председателя Правительства РФ с просьбой инициировать изменения в следующие действующие нормативные акты:

1) Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2021 г. № 1946 путем включения в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, искусственных островов, установок и сооружений, расположенных в Северном Ледовитом океане и его морях, а также Беринговом и Охотском морях, путем внесения изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2021 г. № 1946.

2) Федеральный закон от 28.12.2013г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», установив, что при назначении досрочной страховой пенсии по старости в связи с работой на Крайнем Севере к нему относятся также искусственные острова, установки и сооружения, расположенные в Северном Ледовитом океане и его морях, а также Беринговом и Охотском морях.

Данный вопрос имеет высокую социальную значимость для работников нефтегазовой отрасли, так как помимо МЛСП «Приразломная» в Северном Ледовитом океане располагается Варандейский нефтеотгрузочный терминал (ООО «ЛУКОЙЛ»). Больше всего стационарных платформ находится на сахалинском шельфе Охотского моря: «Моликпак», «Пильтун-Астоская-Б» и «Лунская-А», которые использует «Газпром», а также платформы «Беркут» и «Орлан» проекта «Роснефти» «Сахалин-1».

В 2025 году ПАО «Газпром» наметило начать добычу газа со стационарной ледостойкой платформы на месторождении Каменномысское-море, расположенном в акватории Обской губы Карского моря, там же Общество планирует строительство нового объекта (искусственного острова) на Южно-Обском лицензионном участке.

Ожидается заседание рабочей группы Министерства экономического развития, которое пройдет в ноябре текущего года. Вопрос взят под контроль секретариатом Российской трехсторонней комиссии.

ВОПРОСЫ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ И ФОРМ ОТЧЕТНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В январе 2024 года на рассмотрение рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений поступили проекты следующих нормативно-правовых

документов: Приказа Минздрава «Об утверждении порядка проведения экспертизы связи заболевания с профессией, формы медицинского заключения о наличии или об отсутствии профессионального заболевания, порядка учета профессионального заболевания органом государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора), проводившим расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания».

Проекта Федерального закона «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части компенсации неиспользованного дня (дней) отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни».

Проекта приказа Минтруда РФ России «Об утверждении форм предоставления работодателям обязательной информации в государственную службу занятости».

Проекта приказа Минтруда России «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 г. № 467н».

В целях формирования консолидированного мнения работодателей нефтегазовой отрасли все указанные проекты были направлены в адрес членов Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений со стороны работодателей. После их рассмотрения и изучения работодателями отрасли были представлены соответствующие замечания в проекты законодательных актов, в частности, по проекту Федерального закона было внесено предложение уточнить порядок оплаты труда при предоставлении дней отдыха, в соответствии с частью 4 статьи 153 ТК РФ.

«Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 06.12.2023 г. № 56-П определена необходимость закрепления на законодательном уровне оплаты неиспользованного дня (дней) отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если на день увольнения работника они не были предоставлены».

Проект ФЗ предусматривает обязанность работодателя при увольнении работника компенсировать указанные дни за весь период трудовой деятельности в организации как повышенной оплатой, так и предоставлением по выбору работника неиспользованных дней (дня) отдыха с последующим увольнением.

При этом действующей редакцией статьи 153 ТК РФ предусмотрено, что дни отдыха оплате не подлежат, что зачастую приводит к различному толкованию данной нормы при расчете заработной платы (оклада) в месяце их использования.

Учитывая изложенное, в дополнение к закреплению в ТК РФ права работника при увольнении на возмещение трудовых затрат в связи с работой в нерабочие праздничные дни, было предложено внести уточнение в порядок оплаты труда при предоставлении дней отдыха, предусмотренный частью 4-й статьи 153 ТК РФ во избежание возникающих разночтений».

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬИ 99, 152 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ

Работодатели отрасли приняли активное участие в обсуждении проекта изменений в статьи 99, 152 Трудового кодекса в части продолжительности и оплаты сверхурочной работы, инициированное Министерством экономического развития РФ.

В целом ими было поддержано увеличение продолжительности сверхурочной работы при учете следующих обстоятельств:

Оплата в двойном размере с первого часа сверхурочной работы повлечет дополнительные расходы работодателей, но при этом обеспечит соответствие оплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в которые по своему смыслу также является сверхурочной.

Увеличение максимально возможной продолжительности сверхурочной работы до 240 часов в год обусловит рост расходов работодателей, но только в случае фактического привлечения работодателем к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

«Изменения подобного плана возможны при условии сохранения положения о том, что по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом».

Мотивированное мнение таких работодателей, как ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «СИБУР Холдинг», ПАО «Транснефть», позволило сформировать консолидированную, аргументированную позицию работодателей, подкрепленную практикой организации работы предприятий отрасли.

Данные предложения были направлены в адрес руководства Общероссийского объединения работодателей РСПП для представления единой позиции работодателей нефтегазовой отрасли в адрес Правительства РФ.

Федеральный проект «Кадры» — государственная стратегия развития экономики России

Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности участвует в формировании и реализации национального проекта «Кадры»

2024 год стал особенным в жизни российских деловых кругов. Практически все предприятия российской экономики — от больших компаний до средних и малых организаций, главным условием обеспечения своего развития называют решение проблем «кадрового голода». Причем речь идет не только о банальной нехватке рабочих (и инженерных) специалистов, но и об уровне их профессиональной подготовки.

В Послании Федеральному собранию 29 февраля 2024 года Президент Российской Федерации объявил о подготовке и запуске с 1 января 2025 года национального проекта «Кадры».

Решение Президента РФ нашло большой отклик у сообщества работодателей.

Наиболее значимым можно назвать заседание Комитета Общероссийского объединения работодателей «РСПП» по рынку труда и социальному партнерству, где были рассмотрены итоги мероприятий, предложенных работодателями в национальный проект «Кадры».

Основными результатами национального проекта «Кадры» должно стать обеспечение организаций квалифицированными специалистами,



являющимися основой всех отраслей экономики. При реализации проекта приоритетными целями являются не только меры по удовлетворению потребности экономики в кадрах на основе дополнительного вовлечения в занятость. Необходимо масштабировать работу и сформировать гибкую и эффективную систему обучения молодежи в ссузах и вузах, опираясь на нужды работодателей, подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, ориентированной на запросы экономики и работодателей, одновременно двигаясь в направлении устранения барьеров, в том числе законодательных, для той категории граждан, которая находится в поисках работы.

В ряд положений национального проекта вошли предложения Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе, которые ранее были предложены в Энергетическую стратегию Российской Федерации до 2030 года. В числе решений кадрового, организационного порядка предложено отдельно отразить и вопросы социальной стабильности на предприятиях.

А именно: повышение уровня социального партнерства и значимости статуса социально ответственного работодателя». Хотелось бы установить четкую взаимосвязь между участием компаний в социальном партнерстве и возможностью их участия в конкурентных закупках и тендерных процедурах государственных компаний и компаний с участием государственного капитала.

Национальный проект призван стать опорой для создания процветающего общества высококвалифицированных специалистов, где каждый сможет реализовать свой потенциал, внося существенный вклад в развитие и процветание России.

СТРУКТУРА НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «КАДРЫ» ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ЧЕТЫРЕ ОСНОВНЫХ, БАЗОВЫХ, ФЕДЕРАЛЬНЫХ ПРОЕКТА

Федеральный проект «Управление рынком труда» направлен на создание условий для развития человеческого потенциала и формирования конкурентоспособного кадрового резерва. Он охватывает все возрастные группы и области образования, начиная с детства и заканчивая

взрослым обучением и подготовкой, и предусматривает создание модели управления кадровым резервом экономики (формирование ежегодно обновляемого прогноза потребности экономики в кадрах на пятилетний период; модернизацию служб занятости субъектов Российской Федерации).

Федеральный проект «Образование для рынка труда» предусматривает создание системы подготовки кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности, создание институциональных условий для постоянного профессионального развития работающих граждан, в том числе для получения новых профессий и повышения квалификации.

Главная цель — обеспечить доступность и качество образования на всех уровнях, поддержать профессиональное обучение и повышение квалификации, а также создать условия для развития научных и кадровых резервов страны.

Это способствует формированию конкурентоспособной и динамичной рабочей силы, готовой к вызовам современного мира.

Федеральный проект «Активные меры содействия занятости» предусматривает создание системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики, а также создание условий для эффективного привлечения работников.

Важным аспектом является также поддержка карьерного роста и профессионального развития. Положения проекта предоставляют возможности для повышения квалификации, обучения по новым специальностям и развития личных навыков, способствуя формированию высококвалифицированных специалистов.

Федеральный проект «Человек труда» предусматривает повышение престижа рабочих профессий, создание условий профессиональной самореализации молодежи для потребностей рынка труда, а также повышение осведомленности граждан о доступных механизмах профессионального развития.

Кроме того, составной частью будет прогноз кадровой потребности экономики на пятилетнюю перспективу с его ежегодной актуализацией. Создается перспективная структура замещающей потребности в кадрах и основа формирования задач для системы образования страны. Разрабатываются механизмы синхронизации прогноза с классификаторами сферы образования.

Национальный проект «Кадры» разрабатывается и формируется в том числе и по предложениям от отраслевых объединений работодателей и является завершением той большой работы, которая проводится по приведению норм организации труда к современным стандартам.



Так, Министерством труда и социальной защиты населения РФ в адрес Комитета по рынку труда и социальному партнерству РСПП были представлены инициативы сообществом работодателей, включая ООПР НГП, изменения в Трудовой кодекс РФ в части:

- статьи 22.1 «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений», где стороной работодателей предложено ведение в электронном виде, без дублирования на бумажном носителе документов, подтверждающих прохождение работниками всех видов инструктажей по охране труда, в том числе целевых инструктажей и приказа (распоряжения) об увольнении работника;

- в части 2 статьи 59 «Срочный трудовой договор», где стороной работодателей предложено исключить ограничения по численности работников на заключение срочных трудовых договоров с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам МСП;

- в части 6 статьи 99 «Сверхурочная работа», которыми предусмотрено повышение продолжительности сверхурочной работы со 120 часов в год до 240 часов; вместе с тем представителями работодателей высказаны замечания и предложено рассмотреть повышение продолжительности сверхурочной работы с учетом различных режимов рабочего времени;

- в части 1 статьи 152 «Оплата сверхурочной работы», которыми предусмотрена оплата сверхурочной работы не менее чем в двойном размере за каждый час такой работы; вместе с тем представителями работодателей высказаны замечания и предложены иные подходы к оплате с учетом продолжительности сверхурочной работы.



Вручены награды лауреатам Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса»

В рамках XXXIII съезда РСПП состоялась церемония награждения лауреатов Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса». Премия учреждена по поручению Президента РФ Владимира Путина по итогам прошедшего в марте 2023 года съезда Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Это награда за вклад бизнеса в создание благоприятной социальной и природной среды, устойчивое развитие территорий, развитие человеческого потенциала и укрепление экономики нашей страны. Соискатели премии — компании, деловая практика которых опирается на принципы ответственного ведения бизнеса.

Заявки на участие в 2023 году подали 44 крупных промышленных компании. Для определения лидеров эксперты анализировали общие показатели комплексной оценки компаний, зафиксированные в авторитетных российских индексах и рейтингах устойчивого развития, а также вклад в решение общественно значимых задач на примере корпоративных программ по пяти ключевым направлениям стратегического развития. Оценивая участников премии, оргкомитет рассматривал совокупность экономических, экологических и социальных показателей их деятельности.

Награды победителям I и II степени — компаниям «ФосАгро», «Норникель», «Северсталь», РУСАЛ, ПАО «Газпром», «Металлоинвест» и Русгидро — вручили заместитель Председателя Правительства РФ Татьяна Голикова, первый заместитель Председателя Государственной Думы ФС РФ Александр Жуков, министр экономического развития РФ Максим Решетников и председатель ФНПР Михаил Шмаков.

Награды III степени компаниям «Пигмент», «Т Плюс ГРУПП», «ЭН+ ГРУПП», СУЭК, СИБУР и BIOCAD вручили заместитель Председателя Совета

Федерации ФС РФ Николай Журавлев, министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков, секретарь Общественной палаты РФ Лидия Михеева и полномочный представитель Президента РФ в Центральном федеральном округе Игорь Щёголев.

В приветственном слове победителям полномочный представитель Президента РФ в ЦФО Игорь Щёголев сказал: «...отмечая бизнес за его ответственное отношение и участие в достижении национальных целей, мы в целом меняем парадигму отношения общества к предпринимательству... Теперь такими премиями мы начинаем замечать еще и хороший бизнес. И его не только за это будут награждать, пока на региональном уровне, но, может быть, скоро и на национальном, но и принимать законы о поддержке, которые дают ему определенные преференции».

Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности поздравляет победителей с заслуженными наградами и желает им успехов и процветания на благо России.



В Доме Правительства РФ наградили победителей Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»

В рамках заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений под председательством вице-премьера Татьяны Голиковой 24 апреля 2024 года состоялось награждение победителей и призеров Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

Церемония награждения победителей и призеров прошла в Зале наград, в ней также приняли участие министр труда и социальной защиты Антон Котяков, председатель Федерации независимых профсоюзов Михаил Шмаков.

Открывая церемонию, Татьяна Голикова обратилась к присутствующим: «Мне очень приятно, что конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности» с каждым годом привлекает все большее внимание организаций и предприятий на всей территории нашей страны. Задача конкурса — показать, что независимо от отрасли, размера организации можно работать эффективно, решая задачи и развития производства, и развития трудовых коллективов, создавая условия для раскрытия творческого потенциала работников, улучшения их здоровья и благосостояния».

В 17 номинациях конкурса приняли участие 1548 организаций. Победителями и призерами стала 61 организация из 63 регионов страны.

Наибольшую социальную активность проявили компании ПАО «Газпром» — ООО «Газпром добыча Астрахань» и ПАО «НК «Роснефть» — АО «Куйбышевский нефтеперерабатывающий завод», приняв участие одновременно в нескольких номинациях конкурса.

В номинации «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» лучшими признаны: Астраханское линейное производственное управление магистральных газопроводов — филиал ООО «Газпром трансгаз Ставрополь», ООО «Газпром добыча Уренгой», ООО «Газпром трансгаз Уфа».

В номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы» победителями стали: Арзамасское линейное управление магистральных газопроводов — филиал ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород», Мышкинское линейное управление магистральных газопроводов — филиал ООО «Газпром трансгаз Ухта», Приморское линейное производственное управление магистральных газопроводов — филиал ООО «Газпром трансгаз Томск».

В номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» наград удостоены: Шекснинское линейное управление магистральных газопроводов — филиал ООО «Газпром трансгаз Ухта», ООО «Тольяттикаучук», АО «Рязанская нефтеперерабатывающая компания».



В номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы» отмечено Хабаровское линейное управление магистральных газопроводов — филиал ООО «Газпром трансгаз Томск».

В номинации «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий» лучшими стали: ООО «Газпром добыча Астрахань» и АО «Транснефть — Верхняя Волга».

В номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы» наградили: АО «Транснефть — Западная Сибирь», ООО «Газпром добыча Ямбург», Новосибирское линейное управление магистральных газопроводов — филиал ООО «Газпром трансгаз Томск», АО «Самарский институт по проектированию предприятий нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности», Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет».

В номинации «За трудоустройство инвалидов в организации» лучшим названо ООО «Газпром добыча Ямбург».

В номинации «За поддержку многодетных родителей и их детей в организациях производственной сферы» — АО «Куйбышевский нефтеперерабатывающий завод», ООО «Газпром добыча Уренгой».

Вице-премьер отметила, что с каждым годом участники конкурса демонстрируют все более системный подход к формированию программ создания рабочих мест, развитию персонала, улучшению условий и охраны труда, здоровья сотрудников, поддержке многодетных семей, содействию развитию территорий и благотворительности.

Конкурс проводится уже на протяжении 24 лет, с 2010 года — на ежегодной основе. В конкурсе представлены такие отрасли, как машиностроение, обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых, энергетика, строительство, сельское хозяйство, транспорт, связь, образование, здравоохранение.





Губернатор Югры Руслан Кухарук поздравил победителей и призеров окружного конкурса «Черное золото Югры»

«Черное золото Югры» проводится в округе с 2001 года. В конкурсе 39 номинаций: 29 персональных (в них участвуют лучшие работники предприятий нефтегазового комплекса), 10 — по компаниям. Участие в нем принимают геологоразведочные, нефтегазосервисные, нефтегазодобывающие и нефтегазоперерабатывающие предприятия, осуществляющие свою деятельность на территории региона.

Торжественные мероприятия, дающие старт череде событий в честь работников нефтегазовой промышленности, которые отметили свой профессиональный праздник 1 сентября 2024 года, были приурочены к 60-летию начала промышленной добычи нефти в Западной Сибири.

Поздравление организаторам и участникам финала конкурса «Черное золото Югры», проходившего в Ханты-Мансийске, направил полномочный представитель Президента России в Уральском федеральном округе Владимир Якушев.

В приветственном обращении полпред отметил, что несмотря на огромное внешнее давление Россия по-прежнему в лидерах мирового энергетического рынка, а каждая вторая тонна нефти России добывается в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре.

«Здесь живут и работают люди особого склада — сибиряки, надежные и целеустремленные. Благодаря вашему труду и таланту растет эффективность нефте- и газодобычи. Внедряются новые технологии, разрабатывается современное отечественное оборудование», — подчеркнул Владимир Якушев. «Преимущество поколений и уважение к ветеранам позволяет сохранять устойчивость и ставить новые цели», — убежден Владимир Якушев.

Полпред отметил растущее с каждым годом число участников традиционного конкурса «Черное золото Югры» и пожелал всем работникам нефтегазовой отрасли успехов, благополучия и новых достижений.

Наградил победителей ежегодного конкурса «Черное золото Югры» губернатор Югры Руслан Кухарук.

Как отметил Руслан Кухарук, в преддверии праздника на церемонии награждения в Югре назвали 78 победителей и призеров в персональных и коллективных номинациях, были вручены 33 государственные и окружные награды. Глава округа поблагодарил профессиональные команды предприятий и каждого работника за их труд и самоотдачу.

«Вы задаете стандарты в отрасли, стоите на страже энергетической безопасности страны», — с этими словами глава Югры обратился к участникам церемонии награждения. «Мы понимаем, насколько сегодня высоки риски — враг смотрит на те направления нашей жизни, за счет которых развивается и регион, и страна. Сейчас мы должны быть едины, как были едины в период освоения Западной Сибири, в период становления нефтегазового комплекса нашей страны», — подчеркнул Руслан Кухарук.

По итогам окружного ежегодного конкурса «Черное золото Югры» 2023 года **ООО «Газпромнефть-Хантос»** удостоено:

- диплома первой степени в номинации «Лучший работодатель нефтегазового комплекса»;
- первого места в номинации «Самое динамично развивающееся предприятие с годовым объемом добычи свыше 5 млн тонн нефти»;
- третьего места в номинации «За социально-экономическое партнерство среди предприятий с годовым объемом добычи свыше 5 млн тонн нефти».
- награды в номинации «Лучшая нефтеперекачивающая станция» (парк резервуарный приемосдаточного пункта нефти месторождения им. Александра Жагрина);
- награды в номинации «Лучшая компрессорная станция» (вакуумная компрессорная станция на УПН Южно-Приобского месторождения).

В номинации «Лучший газоперерабатывающий завод» награду за первое место получил филиал **АО «СибурТюменьГаз»** — Нижневартовский

газоперерабатывающий завод. «У нас в этом году еще юбилейный год — нам 50. И эти награды нам вдвойне почетнее получать. Чувства переполняют, спасибо коллективу. К нам приходит много молодежи, занимаемся их развитием», — рассказал директор Нижневартовского газоперерабатывающего завода Максим Турутин, удостоенный звания «Лучший руководитель газоперерабатывающего завода».

Сосновское линейное производственное управление магистральных газопроводов **ООО «Газпром трансгаз Югорск»** и Южно-Балыкское линейно-производственное управление **ООО «Запсибтрансгаз»** удостоены звания «Лучшее линейное производственное управление магистральных газопроводов».

ООО «Газпром трансгаз Сургут» одержало победу в номинации «Лучшая компрессорная станция».

В номинации «Лучшая нефтеперекачивающая станция» награду получила ЛПДС «Конда» филиала «Урайское управление магистральных нефтепроводов» **АО «Транснефть — Сибирь»**.

АО «РН-Няганьнефтегаз» удостоено награды в номинации «Лучший нефтепромысел» (УНП Актив Каменное).

ООО «РН-Юганскнефтегаз» вошло в тройку лидеров в номинации «За сотрудничество с коренным населением» и удостоено диплома второй степени в номинации «Лучший работодатель нефтегазового комплекса».

Так, диплом победителя в номинации «Лучший оператор по добыче нефти и газа» получил оператор добычи нефти и газа «РН-Юганскнефтегаз» Сергей Христофоров.

«Я участвовал в конкурсе в первый раз. Это очень значимая и неожиданная награда. Для меня было большим удивлением и гордостью узнать о ее получении. На работе мы проводим времени больше, чем дома, коллектив — наша вторая семья, дружная и отзывчивая», — поделился впечатлениями он.

Персональных наград были удостоены также следующие сотрудники:

АО «РН-Няганьнефтегаз»: начальник отдела поддержания пластового давления Евгений Псюк; менеджер отдела эффективности бурения и реконструкции скважин Альфия Сухарева; электрогазосварщик цеха подготовки и перекачки нефти № 8 управления подготовки и перекачки нефти Радислав Тамиев; оператор по добыче нефти и газа цеха по добыче нефти и газа № 21 главного управления добычи нефти и газа Анатолий Швец, начальник цеха по эксплуатации электрооборудования № 1 управления электротехнического оборудования Андрей Грачев; механик цеха подготовки и перекачки нефти № 7 управления подготовки и перекачки нефти Сергей Дидерле; начальник оперативно-технологического отдела Сергей Потеряев; электрогазосварщик цеха по добыче нефти и газа № 23

главного управления добычи нефти и газа Владимир Чепурной; инженер-механик укрупненного нефтепромысла Актив Каменное Алексей Юдин;

АО «Самотлорнефтегаз»: оператор технологических установок цеха подготовки и сдачи нефти № 1 Светлана Калашникова; инженер по организации производства отдела оперативного управления и мониторинга управления супервайзинга бурения Наталья Мигунова; начальник управления по проектно-изыскательским работам Александра Овсянникова; ведущий специалист цеха по подготовке газа Юлия Соболева; оператор технологических установок цеха подготовки газа Вадим Петрович Захаров;

АО «СибурТюменьГаз»: слесарь по ремонту технологических установок филиала «Белозерный газоперерабатывающий завод» Александр Плужник;

ООО «РН-Бурение»: бурильщик Нефтеюганского филиала Ильяс Харасович Исламгулов;

ООО «Газпромнефть-Хантос»: бурильщик сектора управления производством Южно-Приобского месторождения, ЦОД «Восток» Линар Рашидович Хайруллин, главный специалист технологического отдела по работе внутрискважинного оборудования Андрей Владимирович Овчаров,

ООО «Газпром трансгаз Сургут»: начальник компрессорной станции «Южно-Балыкская» Артем Михайлович Макаров;

ООО «РН-Сервис»: мастер по подземному ремонту скважин Петр Александрович Шильников;

бригада № 10 мастера Руслана Занифовича Хусайнова филиала в г. Нефтеюганске и бригада № 89 цеха текущего и капитального ремонта скважин № 1 в г. Нягани признаны победителями в номинации «Лучшая бригада по подземному ремонту скважин».

Конкурс «Черное золото Югры» проводится для стимулирования предприятий на эффективное производство, сохранение окружающей природной среды, сотрудничество с коренными малочисленными народами Севера, повышения престижа профессий и профессионального потенциала работников нефтегазовой отрасли.





Новости нефтегазового сектора арктической экономики

«ГАЗПРОМ» НАЧАЛ ДОБЫЧУ НА КРУПНОМ МЕСТОРОЖДЕНИИ В ЯНАО

ПАО «Газпром» начал промышленную добычу природного газа и газового конденсата на участке 3А ачимовских залежей Уренгойского месторождения в Ямало-Ненецком автономном округе после ввода в эксплуатацию инфраструктуры. Оператором разработки участка 3А выступает «Газпром нефть». «Мы начали полномасштабную добычу на участке 3А Уренгойского месторождения гораздо раньше стандартных отраслевых сроков для подобных проектов. Ключом к ачимовским залежам месторождения стали инновационные инженерные и цифровые решения, а также компетенции «Газпром нефти» по разработке сложных запасов», — сказал председатель правления «Газпром нефти» Александр Дюков. Новый производственный комплекс обеспечит поставку до 5 млрд куб. м газа и 1,5 млн тонн конденсата в год, сообщила пресс-служба компании.

РОССИЯ В I ПОЛУГОДИИ 2024 ГОДА НАРАСТИЛА ЭКСПОРТ СПГ

Согласно отчету Международного энергетического агентства (МЭА) по рынку газа, Россия в I полугодии 2024 года нарастила экспорт сжиженного природного газа (СПГ) на 9% (или на 2 млрд куб. м), а основными покупателями в Европе остаются Бельгия, Франция и Испания.

«Поставки российского СПГ выросли на 9% в годовом выражении и остаются высококонцентриро-

ванными. На Бельгию, Францию и Испанию пришлось более 85% европейского импорта СПГ из России в первом полугодии 2024 года». Завод «Ямал СПГ» стал основным фактором роста, хотя небольшие проекты также способствовали увеличению экспорта, отметило МЭА.

АРКТИКА — СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕГИОН, КОТОРОМУ НЕОБХОДИМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Регионы Арктической зоны РФ (АЗРФ) нуждаются более чем в 66 тыс. работников в 2024 году, сообщил в своем выступлении и. о. ректора Северного Арктического федерального университета им. М. В. Ломоносова (САФУ) Павел Марьяндышев на сессии «Арктический диалог» III Всероссийского молодежного форума «Арктика. Лед тронулся». Вуз провел исследование кадрового потенциала АЗРФ до 2035 года.

«Потребность в дополнительных кадрах в Арктическом регионе составляет 66 тыс. человек в 2024 году. Это рабочие места, инженерные и рабочие специальности. Эта потребность немного снижается к 2035 году — до 51 тыс. человек, но все равно сохраняется. Арктика — стратегический регион, которому необходим человеческий капитал», — сказал Марьяндышев.

Согласно исследованию, наибольший дефицит кадров в 2024 году испытывают Мурманская область (21 тыс. человек), Ямало-Ненецкий округ (18 тыс. человек), Архангельская область (14 тыс. человек).

Бильярд — очень демократичный вид спорта, в него могут играть все

«Это демократичный спорт, а сама игра — очень красивая. Бильярд еще называют «шахматы в движении». Этот спорт полезен и для здоровья. Я всегда говорю, кто играет в бильярд, никогда не будет страдать радикулитом», — говорит президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, президент Федерации бильярдного спорта России, президент международной конфедерации по пирамиде Павел Завальный.



Турнир по бильярду — ежегодное мероприятие, которое прошло в рамках Петербургского международного газового форума, чтобы укрепить и расширить взаимодействия между руководителями компаний нефтегазовой отрасли, а также популяризации как профессионального, так и любительского направления данного вида бильярда в России, повышения мастерства игроков и привлечения молодежи к активному занятию спортом. Бильярд учит концентрировать внимание, напрягать силу воли, уравновешивать эмоции, преодолевать сопротивление противника и не терять веру в себя.

«Я хотел бы обратить внимание на опыт Федерации бильярдного спорта Санкт-Петербурга по работе с инвалидами. Сегодня есть люди, которые, участвуя в СВО, получили увечья и инвалидность.

ФБС Санкт-Петербурга поставила бильярдное оборудование в военный госпиталь и организовало работу с ребятами, которые, почти потеряв интерес к жизни, неожиданно для себя вернули его с помощью игры за бильярдным столом. Такой опыт надо подхватить и максимально распространить



в регионах», — делится своими планами президент ФБС Павел Завальный. — Также внимание следует обратить на работу с любителями бильярда в возрасте старше пятидесяти лет, большинство из которых завершили карьеру в спорте высших достижений, но продолжают активно практиковаться в спортивных соревнованиях, и, конечно, обратить внимание на новые территории России. Сегодня в нашем коллективе уже есть спортсмены из Донецкой Народной Республики. Вновь созданная федерация бильярдного спорта ДНР уже участвовала своими представителями и в чемпионате России, и в первенстве России. Два человека из них в составе сборной команды страны участвовали в первенстве и чемпионате мира в Бишкеке.

Очередной турнир по бильярдному спорту «Winline Кубок Президента Российского газового общества» прошел в рамках и при поддержке ПМГФ-2024 8 октября в Санкт-Петербурге на площадке Экспофорума, зал Н2. К участию в дисциплине «свободная пирамида» были приглашены руководители и топ-менеджеры нефтегазовых компаний.



Появление бильярда в России тесно связано с именем Петра I — именно он в 1698 году привез его в страну. И уже с 1730 года бильярд стал распространяться в дворянском сословии. В СССР бильярд стал развиваться в 1920-х годах. В 1935 году прошли первые официальные соревнования. Первая Федерация бильярда в России была основана в 1989 году.



Содержание

- 1 Подписано Генеральное соглашение между работодателями, профсоюзами и Правительством России до 2026 года
- 2 Президент ООПР НГП П. Н. Завальный: Уметь наладить диалог
- 5 Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагин: Вывести социальное партнерство на новый уровень
- 8 Подведены итоги Всероссийского отраслевого конкурса «Лидер нефтяной, газовой, нефтегазохимической промышленности в системе социального партнерства»
- 14 ПАО «НК «Роснефть»
- 15 Новый опыт социального партнерства ООО «РН-Ванкор»
- 19 Социальная ответственность и приверженность к развитию отрасли АО «РН-Няганьнефтегаз»
- 20 ПАО «Газпром»
- 21 ООО «Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск» — компания с фокусом на человека
- 23 ООО «Газпром трансгаз Югорск» — территория большого успеха
- 25 ООО «Газпром трансгаз Томск» — один из флагманов нефтегазовой отрасли
- 27 «Газпром нефть» — развиваться, чтобы развивать мир
- 29 «Газпром трансгаз Саратов»
- 31 ООО «СИБУР»
- 33 АО «СибурТюменьГаз» — вместе создаем лучшее будущее для людей и планеты
- 35 ПАО «Транснефть» — фундамент энергетической безопасности страны
- 37 Оптимальные форматы социального партнерства обсудили при участии Президента РФ В. В. Путина на XXXIII съезде Российского союза промышленников и предпринимателей
- 40 К 90-летию со дня рождения Рема Вяхирева
- 46 Подписано Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы
- 48 Опыт работы СПК по взаимодействию с компаниями-работодателями и образовательными организациями нефтегазового комплекса
- 50 О временном приостановлении работодателями действия положений Отраслевого соглашения
- 52 В Федеральной службе по труду и занятости РФ прошли консультации социальных партнеров
- 54 Актуальные вопросы правового регулирования деятельности в нефтегазовой отрасли
- 58 Федеральный проект «Кадры» — государственная стратегия развития экономики России
- 60 Награждение лауреатов Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса»
- 61 Награждение победителей Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»
- 62 Подведены итоги окружного ежегодного конкурса «Черное золото Югры»
- 64 Новости нефтегазового сектора арктической экономики
- 65 Спорт и отдых



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО в нефтяной и газовой промышленности № 10 октябрь 2024 г.

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ПИ №ФС77 – 84066 от 28.10.2022.

Номер журнала подготовлен при содействии Нефтегазстройпрофсоюза России.

В номере использованы материалы «Арктического бюллетеня» (информационный бюллетень, посвященный мониторингу социально-экономического развития Арктики, выпускается АНО «Институт регионального консалтинга»), журнала «Газовый бизнес», официальные информационные источники партнеров ООПР НГП.

Редактор и учредитель
Александр Иванович Кобанов.

Издатели: Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности.

119119, Москва, Ленинский проспект, д. 42, к. 1–2–3, оф. 25–11.

ООО РИА «Свамия».
300012, Тула, ул. М. Тореза, 18, оф. 105.

Отпечатано: ООО «Красногорский полиграфический комбинат». 115093, г. Москва, Партийный пер., д. 1, корп. 58, стр. 3, пом. 1. Сдано в печать 18.10.2024.

Тираж 1500 экз. Распространяется бесплатно.

Редакция: Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности. Адрес: 119119, Москва, Ленинский проспект, д. 42, к. 1–2–3, оф. 25–09. Тел. (495) 938-78-82, (495) 233-45-51. email: office@orngr.ru, www.orngr.ru

Подготовка материалов:
И. Г. Кобозев, О. Н. Жарикова, А. А. Рожков, А. А. Кобанов, Н. А. Котлярова, Н. Я. Минц, Н. А. Самсонова, В. Н. Кузнецов; корректор О. М. Пономарев.

Дизайн, верстка: Е. А. Жукова, ООО РИА «Свамия». www.svamia.ru

Национальный парк «Русская Арктика» приглашает в путешествие!

Национальный парк «Русская Арктика», созданный 15 июня 2009 года — самая северная и самая большая особо охраняемая природная территория России, с территорией 8,8 млн гектаров, расположенный в Архангельской области, на двух полярных архипелагах — Новая Земля и Земля Франца-Иосифа. Здесь нет постоянных жителей. Задача национального парка «Русская Арктика» — это сохранение культурного, исторического и природного наследия Западного сектора Российской Арктики.

Земля Франца-Иосифа — самый оледенелый участок суши российской Арктики: 85% его территории покрыто ледниками. Несмотря на это, архипелаг — не безжизненное пространство: здесь обитают 11 видов млекопитающих; белые медведи выбирают эти острова для рождения и воспитания своих малышей. Здесь родной дом для нарвалов, гренландских китов, белух, беломорских дельфинов. Здесь обитают 50 видов птиц, растут сосудистые растения, мхи и лишайники.

Южный кластер национального парка включает в себя северную оконечность острова Северный архипелаг Новая Земля, Большие и Малые Оранские острова, острова Гемскерк, Лошкина и другие. Здесь также живут медведи, киты, моржи, нерпы, морские зайцы. На суше обитают копытные лемминги, песцы, северные олени.

Национальный парк «Русская Арктика» покоряет туристов красотой Оранских островов с птичьими базарами и лежбищем моржей; величественным ледником в заливе Иностранцева и Ледяной Гаванью — местом последнего пристанища Виллема Баренца. Туристический центр архипелага Земля Франца-Иосифа — бухта Тихая на острове Гукера, на берегах которой сохраняется память о советской эпохе освоения Арктики, работает самое северное почтовое отделение, а на отвесных склонах уникального геологического памятника скалы Рубини располагается одна из крупнейших на архипелаге колоний морских птиц.

Экспедиционные круизные туры являются основным видом туризма на территории национального парка «Русская Арктика». Это прежде всего арктические круизы непосредственно по акватории архипелага Земля Франца-Иосифа и круизы на



Северный полюс с достижением географического Северного Полюса. Посетить территорию парка можно и на яхтах ледового класса.

Длительность вертолетных туров на Северный полюс — 3–4 дня, а круиза на атомном ледоколе «50 лет Победы» — 13 дней. Фактически вертолетная экспедиция может длиться гораздо дольше, так как вылет на материк с ледового лагеря Барнео может быть задержан по погодным условиям.



Путеводитель
Национального парка:



ФГБУ «Национальный парк «Русская Арктика»: 163069, г. Архангельск, наб. Северной Двины, д. 36



Туристический портал
Архангельской области:





В рамках деловой программы БИОТ состоится практическая конференция «Безопасность и охрана труда в системе отраслевого социального партнерства на предприятиях нефтяной и газовой промышленности»

О реализации требований обеспечения безопасности и охраны труда в ходе реализации Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

Уровень гарантий, изменения в требованиях сторон социального партнерства, практика организации работы инспекторов труда Нефтегазстройпрофсоюза в рамках Отраслевого соглашения, правовые основы их деятельности.

Обзор практики рассмотрения судами общей юрисдикции исков о компенсациях за ущерб здоровью работникам в результате несчастных случаев на производстве с обоснованием на положениях Отраслевого соглашения.

Правовая аргументация при принятии решений судами. Об усилении взаимной ответственности работодателей и работников (профсоюзных организаций) по предотвращению нарушений требований безопасности труда.

Организаторы: Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности при поддержке Нефтегазстройпрофсоюза России и Ассоциации СИЗ.

Участники конференции — представители нефтегазовых компаний, члены Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, представители организаций Нефтегазстройпрофсоюза России, члены Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Модератор: П. Н. Завальный — президент ОООР НГП, первый заместитель председателя комитета по энергетике Государственной Думы РФ.

УЧАСТИЕ
В ДЕЛОВОЙ ПРОГРАММЕ БИОТ
БЕСПЛАТНОЕ.

ПОЛУЧИТЬ
ЭЛЕКТРОННЫЙ БИЛЕТ
НА БИОТ 2024:

