

## ОФИЦИАЛЬНО



## Общественная палата Российской Федерации

5 июля 2016 года в Общественной Палате Российской Федерации пройдет круглый стол **«Общественный контроль практики внедрения и оптимизации Методики проведения специальной оценки условий труда»**. Инициатором его проведения выступает Заместитель председателя комиссии по общественному контролю, общественной экспертизе и взаимодействию с общественными советами, председатель Межрегиональной профсоюзной организации «Газпрома» Владимир Ковальчук.

Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» принят в конце 2013 года. В российскую практику взамен процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда был введен новый механизм оценки условий труда. С первых месяцев его внедрения тема активно дискутируется в общественных и профсоюзных организациях. Больше всего вопросов возникает в отношении Методики проведения специальной оценки условий труда. Выявлены случаи, когда работники, работающие во вредных условиях, при проведении СОУТ в соответствии с новой методикой лишаются гарантий и компенсаций. Применение методики позволяет снижать класс (подкласс) условий труда, но мероприятий, направленных на улучшение условий труда, зачастую не проводится. Кроме того, методика проведения СОУТ в отдельных случаях отличается от ранее установленных правил, снижая требования к некоторым вредным и опасным производственным факторам или исключая их полностью. Все это в комплексе ведет к снижению уровня защищенности отдельной части работников непосредственно на рабочем месте и затем при получении законных социальных льгот и гарантий.



Эти и другие резонансные вопросы специальной оценки условий труда будут обсуждаться на круглом столе. Среди его участников: представители Министерства труда и социальной защиты, Пенсионного Фонда, Государственной Думы Российской Федерации, отраслевых профсоюзных организаций, научные сотрудники и авторитетные эксперты.

*Продолжение темы на стр. 3-6.*

*На фото: эпизод круглого стола «Изменения в Воздушный кодекс Российской Федерации в части использования беспилотных воздушных судов», прошедшего в Общественной Палате России осенью 2015 года также по инициативе Владимира Ковальчука.*

### В этом выпуске:



[2](#)

Неофициально



[3-4](#)

Круглый стол



[5-6](#)

Спецоценка



[7-9](#)

Люди «Газпрома»

**СОЛИДАРНОСТЬ**

[10-11](#)

Цитаты

Важные даты

[12](#)

## НЕОФИЦИАЛЬНО

В июне свой Юбилейный день рождения отпраздновала председатель профсоюзной организации Общества «Газпром трансгаз Махачкала», член Президиума Совета Межрегиональной профсоюзной организации «Газпрома» Руманият Магомедовна Насрутдинова. По этому поводу – наш неофициальный материал.

Моё настоящее знакомство с Руманият Магомедовной произошло весной 2014 года. Под словом «настоящее» подразумеваю не участие в плановом мероприятии или обсуждение того или иного рабочего момента. Речь идет о двух серьезных проектах, которые один за другим шли в конце весны и в начале лета 2014-го.

**Первое – всероссийские выборы в Общественную Палату Российской Федерации. Второе – IV Прикаспийский инновационный форум «Магистраль – 2014: диалог поколений».**

Мне, как ответственному за информационную работу в «Газпром профсоюзе», предстояло совершить несколько поездок, чтобы понять, как идет подготовка. Приехав в профсоюзную организацию Общества «Газпром трансгаз Махачкала», был приятно удивлен: Руманият Магомедовна так организовала работу, что гостю из Москвы, по большому счету, делать было нечего. **Всё уже было сделано на 100%. Четко. Качественно. Системно. Спокойно. Уверенно.**

Второй эпизод, связанный с Прикаспийским инновационным форумом – это вообще особая история человеческих отношений и готовности пойти навстречу. Дело в том, что многим очень хотелось попасть на это мероприятие, лично услышать доклады



участников, принять участие в обсуждениях и, если останется время, чуть лучше узнать Дагестан. К сожалению, рабочий график членов «московской делегации» не совпадал с графиком проведения мероприятия. И Руманият Магомедовна сделала невероятное – все планы и программы были скорректированы так, чтобы учесть интересы и пожелания всех, не забыть никого, помочь каждому. Это было непросто, но она это сделала!

С тех пор, когда меня спрашивают: «Каковы мои самые сильные и яркие ощущения от Республики Дагестан?» я неизменно отвечаю: **«Во-первых, Руманият Магомедовна Насрутдинова – замечательный человек, настоящий лидер. Во-вторых, удивительное гостеприимство и радушие. В-третьих, исключительный профессионализм и ответственность».**

С днем рождения, Руманият Магомедовна! Здоровья, счастья Вам и Вашей семье.

Андрей Тутариков

## КРУГЛЫЙ СТОЛ

В городе Ноябрьск [Объединённая профсоюзная организация ООО «Газпром добыча Ноябрьск»](#) провела круглый стол по проблемам Специальной оценки условий труда (СОУТ). В обсуждении наболевших вопросов приняли участие 33 представителя восьми профсоюзных организаций города Ноябрьска и Муравленко. Это профсоюзные лидеры нефтяной отрасли, энергетики, здравоохранения, территориальных профсоюзных организаций ноябрьского региона.

Мероприятие стало продолжением начавшейся дискуссии, которые проводят профсоюзы в преддверии круглого стола, планируемого на 5 июля 2016 года в Общественной палате Российской Федерации по теме «Общественный контроль практики внедрения и оптимизации методики проведения специальной оценки условий труда».

Сама работа была разбита на два блока. В первом перед собравшимися выступила заместитель главного государственного инспектора труда в Московской области [Нелли Айзитулина](#) (на фото). Она подробно рассказала о тех поправках в Федеральный закон о СОУТ, которые 17 февраля 2016 года приняты Государственной Думой РФ в



первом чтении, и, скорее всего, в самое ближайшее время вступят в законную силу.

Вторая часть круглого стола прошла в форме вопросов – ответов, которые касались практически всех направлений СОУТ. Темы и в самом деле поднимались очень важные и как никогда актуальные. Вот только некоторые из них.

*- Есть ли вероятность того, что в СОУТ включат показатели микроклимата, которые раньше учитывались при аттестации рабочих мест?*

*- В ближайшее время такой вопрос как внесение внешних погодных условий в СОУТ, рассматриваться Законодателем не будет. Потому что микроклимат на открытой территории – это тот фактор, на который Работодатель влиять не может. Но есть санитарное законодательство, которое требует от Работодателя, например, в холодное время года, при работе на открытой территории, организовать регламентированные перерывы на обогрев. И предполагается, что если Работодатель эти требования соблюдает, то вредного воздействия на организм сотрудника не будет. Это я вам сейчас рассказываю логику Законодателя.*

*Но в чём-то я с вами солидарна. Тут важно другое. Все изменения в закон о СОУТ обсуждаются на Российской трёхсторонней комиссии, участие в которой принимают и профсоюзы. Таким образом, профсоюзы это одобрили.*

*И ещё. Если мы с вами сейчас просто поговорим об этом и забудем – ничего не изменится. Проявляйте активность! Ставьте вопросы, выходите с инициативами в Министерство труда, в Департамент охраны и условий труда!*

Окончание на стр. 4.



Кстати, одно из предполагаемых изменений в СОУТ было принято по инициативе Тюменской областной думы. Путь этот непростой, но других вариантов решения вопроса я не вижу.

**- У нас в 2012 году проводилась аттестация рабочих мест, то есть до 2017 года результаты аттестации действуют. Но Работодатель в 2015 году принял решение провести специальную оценку условий труда. Имел ли он право принимать такое решение?**

- Конечно, имел. Но согласно статье 15 Федерального закона № 421, Работодатель не имеет право лишить работников тех компенсаций, которые они получили в 2012 году.

И тут вступает в действие метаморфоза, которую и создал Законодатель: новые сотрудники, принятые на работу, подпадают уже под СОУТ; старые – до 2017 года будут получать льготы по проведённой в 2012 году аттестации их рабочих мест.

**- У нас просто меняли название должности. Ведущего специалиста переименовали в помощника руководителя. Нужно ли проводить новую специальную оценку якобы вновь созданного рабочего места?**

- Да. Вы создали новое рабочее место.

**- Но ведь ничего в должностных обязанностях не поменялось!**

**- Зачем тогда переименовали?**

**- Наверное, чтобы изменить градус «любезности»...**

**- За всё в нашей жизни надо платить. В данном случае, и за градус любезности тоже...**

В заключение Нелли Айзитулина подвела некоторые итоги Круглого стола:

**- Сегодня я услышала, как очень глобальные и важные вопросы, которые надо решать через законодательные инициативы, так и много частных, «маленьких» вопросов.**

По последним мой вам совет: **надо учиться решать такие ситуации через свои локально-нормативные акты.** Тем более, что нас к этому призывает и сам Законодатель, который так прямо и говорит: *всё, что не отрегулировано федеральными законами, смело регулируйте на местах своими, юридически правильно оформленными решениями.* И спасибо за столь содержательное общение!

Сергей Алексин



## СПЕЦОЦЕНКА

В «Вестниках» №23-24 мы опубликовали материалы, посвященных специальной оценке условий труда, в частности, рассказали об истории вопроса, основных положениях действующего законодательства и имеющихся противоречиях. В этом номере мы говорим о том, какая ведется работа по их устранению.

Основным проблемным вопросом специальной оценки условий труда не без основания считают изменение **Методики оценки производственных факторов**. Сегодня она в отдельных случаях отличается от ранее установленных правил аттестации рабочих мест. Это снижает требования к некоторым вредным и опасным производственным факторам, или исключает их полностью. Также в отдельных случаях имеются противоречия с санитарными нормами. В результате часть персонала, работающая во вредных условиях труда, при проведении специальной оценки условий труда в соответствии с новой методикой, лишается компенсаций и гарантий. Получается, что **применение данной методики позволяет снижать класс (подкласс) условий труда без проведения мероприятий, направленных на улучшение условий труда**.

Сегодня общественные организации, крупные профсоюзы ведут планомерную работу по изменению сложившейся ситуации.

Только в 2016 году прошло два крупных мероприятия, указывающих на актуальность и злободневность этого решенного не до конца вопроса.

17 марта в Республике Татарстан прошел круглый стол **«Безопасность труда на объ-**

**ектах нефтегазового комплекса: актуальные проблемы и пути решения»** (на фото: выступает участник круглого стола **Гумар Яруллин**, председатель Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «Татнефть»). По итогам прозвучавших на круглом столе выступлений и активных дискуссий были приняты Резолюция и Обращение в Комитет Государственной Думы Российской Федерации по энергетике. В них, в частности сказано, что «необходимо добиваться совершенствования методики специальной оценки условий труда с учетом имеющейся практики и мониторинга, ее корректировки на основе выработки общих подходов к разрешению спорных вопросов, повышения качества проведения специальной оценки условий труда».

С 23 по 24 марта в г. Сургуте (Ханты-Мансийский автономный округ) проходила III Северная межрегиональная конференция **«Совершенствование трудового законодательства в сфере охраны труда»**. На ней обсуждались предложения сторон социального партнерства по внесению изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда с учетом отраслевых и региональных особенностей.

Окончание на стр. 6.



Межрегиональная профсоюзная организация «Газпрома», защищающая интересы более 330 тысяч членов профсоюза, подготовила свои предложения по изменению Методики проведения специальной оценки условий труда. Они затрагивают практически все вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса: микроклимат, биологический фактор, локальная вибрация, шум, виброакустические факторы, тяжесть и напряженность трудового процесса, световая среда.

### НАШИ ВЫВОДЫ

Очевидно, что в ходе реализации, безусловно, необходимого Закона «О специальной оценке условий труда» произошла подмена смыслов. Вместо обеспечения реальной защиты работников, создания безопасных условий труда, сохранения обоснованных социальных гарантий происходит очередная их «оптимизация».

**Введённая Федеральным законом специальная оценка условий труда не принесла качественных результатов в реализацию обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников.** Этот инструмент не позволяет провести оценку меры воздействия опасных и вредных производственных факторов на индивидуальном уровне работника, не предусматривает наблюдение за состоянием его здоровья за период контакта с вредными факторами производственной среды и не обеспечивает установление необходимых критериев для предоставления досрочных пенсий.

Для исправления сложившейся ситуации необходимы более активные системные действия **общественности – Общественной палаты, профсоюзных организаций.** Нужна активная работа на всех этапах – доработки, согласования, принятия новых или дополнительных нормативно-правовых актов, регламентирующих вредные и опасные условия труда. Инструменты для исправления ситуации есть:

- ✓ *Внесение изменений и дополнений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» и приказ Минтруда России «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению»;*
- ✓ *Создание многоступенчатой системы контроля механизмов управления профессиональными рисками;*
- ✓ *Законодательное закрепление обязанностей работодателей по проведению анализа, оценки и учёта профессиональных рисков;*
- ✓ *Создание системы коммуникации для получения работниками бесперебойной содержательной информации об опасностях и рисках, имеющихся на рабочих местах;*
- ✓ *Разработка списка профессиональных болезней с учётом условий их формирования, принципов диагностики и на основе методологии оценки профессиональных рисков.*

*В следующем номере «Вестника» мы расскажем об итогах круглого стола в Общественной Палате России по вопросам специальной оценки.*

## ЛЮДИ «ГАЗПРОМА»

Фестиваль профессионального мастерства ООО «Газпром ПХГ», проходивший с 30 мая по 3 июня в калужском филиале компании, в этом году приобрел особый статус, отличался новаторскими подходами и, конечно, открыл новые имена. Причем, производственный фронт подземного хранения газа в этом году встретил не только своих героев, но и героинь.

### Необходимое предисловие.

А что, собственно, нового? Прежде всего, этот Фестиваль объединил работников дочерних обществ разных направлений – помимо самих «хранителей газа» к участию были приглашены представители предприятий добычи (ООО «Газпром добыча Ямбург») и транспорта газа (ООО «Газпром трансгаз Москва», ООО «Газпром трансгаз Самара»).

Открыли мероприятие генеральный директор ООО «Газпром ПХГ» **Сергей Шилов** и генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Самара» **Владимир Субботин**. «На ваших плечах держатся наши организации, и любой результат предприятия – это результат ваших усилий», – воодушевил участников Сергей Шилов.



Мужчины готовы к Фестивалю. Дело за дамами



Лучший лаборант Диана Паршикова

«Соревнования среди коллег из дочерних компаний «Группы Газпром» дают мощный толчок к профессиональному росту, повышается ответственность каждого участника, цена победы и уровень подготовки», – продолжил Владимир Субботин.

Всего в 7 конкурсах соревновалось более 140 человек. Всем победителям фестиваля, конечно, были вручены ценные призы, предоставленные [Объединенной профсоюзной организацией ООО «Газпром ПХГ»](#).

И, наконец, приближаемся к основной идее, заявленной в названии... Одной из главных новостей фестиваля стал конкурс **«Лучший лаборант химического анализа»**. Он не только впервые появился в списке профессий, но и придал всему мероприятию очарование и шарм.

Продолжение на стр. 8-9.

Перед входом в аудиторию произносится не только заветное «ни пуха ни пера», но и наводится красота: поправляются причёски, оглаживается белоснежный халат. Да и могло ли быть иначе, если впервые участницами стали женщины?

И даже оценки судей (тоже преимущественно женщин) даются с учетом эстетики: установку, собранную лаборантками из московского трансгаза, называют красивой и почти идеальной.

### **Крупным планом.**

Опытный участник, с солидным «газовым» стажем и прочным авторитетом в коллективе – были на Фестивале и такие. Но рассказ пойдет, напротив, о молодой сотруднице, работающей в Калужском управлении подземного хранения газа (впрочем, как и в целом – в отрасли) пару лет.

Знакомьтесь: [Диана Паршикова](#).

– Я не могла поступить иначе, как оправдать надежды, – призналась Диана сразу после победы (таким простым оказался ее секрет успеха). Дело в том, что более опытные коллеги по химической лаборатории доверили именно ей представить филиал. Было волнительно, но помогли родные стены и заботливые наставники.

– Готовилась ежедневно, – рассказывает Диана, – на протяжении последних двух месяцев. Усидчивости мне не занимать. Что дано, то дано. Помогали заведующий химической лабораторией [Ксения Станиславовна Глушкова](#), очень компетентный специалист и просто настоящий друг, и лаборант химического ана-



Конкурс на звание лучшего лаборанта химического анализа

лиза [Людмила Владимировна Романова](#), которая часть моей ежедневной работы взяла на себя и дала возможность более тщательно подготовиться к конкурсу.

– **Первые чувства после новости о 1-ом месте...**

– Облегчение... от осознания, что никого не подвела и не разочаровала.

– **Что нравится в работе лаборанта химического анализа?**

– Получать информацию о составе химических веществ (в частности, природного газа, масла, воды), выполняя ежедневно процедуры, которые требуют концентрации внимания, аккуратности, дисциплинированности.

– **А риск есть?**

– Работаем с химическими веществами, поэтому велика опасность отравлений, ожогов, аллергических реакций. Самое главное – неукоснительно следовать нормативно-техническим документам и соблюдать технику безопасности.

Окончание на стр. 9.

## ЛЮДИ «ГАЗПРОМА»

### – Как выбрали профессию?

– Еще в школе была увлечена химией, а теперь я работаю по специальности в современно оснащенной лаборатории, отвечающей самым высоким требованиям и стандартам, в окружении высококвалифицированных специалистов. И конкурс «Лучший по профессии» дал мне сильную мотивацию для развития.

### – Химия – это немножко волшебство?

– Для ребенка – да, для стороннего наблюдателя – тоже, для меня – нет. Это фундаментальная, точная наука. Мы работаем по нормативным документам (ГОСТам), где четко указана последовательность действий. Я запоминаю эту последовательность, со временем довожу ее до автоматизма, но при этом меня всегда интересует «почему». Специальная литература помогает отвечать на эти бесконечные вопросы, и химия перестает быть волшебством. Но от этого не становится менее яркой и интересной.

И сама Диана, как и любимая ею наука,

способна удивить наблюдателей. Так, на Фестивале она открыла фортепьяно и поразила участников музыкой. Выяснилось, что за спиной у нее музыкальная школа.

– Долгие годы (целых 19 лет) я не играла на инструменте, – поясняет Диана. – Этот год для меня юбилейный (в январе исполнилось 30), и муж прислушался к моей душе, услышал ее – и подарил инструмент. Я вспомнила свое давнее увлечение.

Но это еще не все... Помните, у Гайдая – «спортсменка, комсомолка и просто красавица». У Дианы список побогаче – последователь точной науки, немного музыкант и отличная велосипедистка. Да-да! Победительница Фестиваля Диана Паршикова всего через три недели после профессионального конкурса покорила новый пьедестал «Газпром ПХГ», придя второй в велопробеге Общества (категория «женщины до 35 лет»). И Диана, безусловно, красавица.

Ася Брагинская, Ольга Посадская



«Письмо в бутылке».

Александр Шершуков, главный редактор центральной профсоюзной газеты «Солидарность». 15 июня 2016 г.

**СОЛИДАРН****ОСТЬ**

Оказавшись недавно на одном семинаре, я не предполагал, что буду совершенно ошарашен рядом мнений и реакций молодых коллег, работающих в нескольких профкомах. А поскольку времени на дискуссию было не очень много, то и ряд важных аргументов остался «за бортом». В связи с этим привожу их здесь в виде письма.

**Уважаемый товарищ NN!**

На вашей презентации было много рассказано о разных замечательных вещах, которые профорганизация делает для членов профсоюза и работников предприятия. Однако те, выглядящие неблагодарными, тем не менее не хотят вступать в профсоюз в полном составе, а кое-кто и выходит из него после увеличения зарплаты, которого добился профком.

Выход из этого обычно предлагается в виде распространения коллективного договора только на членов профсоюза. Но меньше всего мне сейчас хочется завести старую шарманку о колдоговоре - на кого он должен, а на кого не должен. В конце концов, любой профком может подписать отдельное соглашение с привилегиями только для членов профсоюза.

Дело в том, что вся ваша презентация была посвящена спортивной, культмассовой работе, поддержке работников специальными программами по укреплению командного духа и т.д. Чего в ней не было, так это минимального разговора о зарплате (и ее темпах роста), рабочем месте, охране труда, рабочем времени (и оплате переработок). **То есть не было именно тех вещей, которые, на мой взгляд, и являются ключевыми в работе профсоюза.**

Мы с вами никогда не разберемся в спорте, песнях или танцах лучше специализированных клубов. Но в справедливой зарплате понимаем однозначно лучше. Или - должны понимать! В связи с этим у меня появилось впечатление, что вы смешиваете отдел по работе с персоналом и работу профсоюза. И тот, и другой работают с работником, но цели преследуют совершенно разные.

Одинаковая цель у работодателя и профсоюза в том, чтобы предприятие получило прибыль. С поправкой на стандартный рабочий день, отсутствие травм и т.д. Прибыль получена. А дальше пути расходятся. Цель работодателя - перераспределить эту прибыль в пользу собственника предприятия.

Окончание на стр. 11.

## ЦИТАТЫ

Пойдет ли она потом на дивиденды или на техническое перевооружение - большой вопрос. А цель профсоюза - в том, чтобы максимальную часть этой прибыли получил работник.

Можно вести сколь угодно высокие разговоры о социальном партнерстве, корпоративной и социальной ответственности бизнеса, но внутри разговор идет именно о деньгах и их дальнейшем перераспределении.

Несмотря на то, что обычно именно собственник получает львиную долю прибыли, часто он отказывается компенсировать своими сверхдоходами убытки предприятия, предпочитая обанкротить его и уволить персонал. В этот момент отсутствуют даже формальные разговоры о «социальной ответственности». Какая «ответственность» может быть у собственника, не выплатившего зарплату работникам? А таких собственников сейчас по стране тысячи шастают.

**Я с удивлением услышал слова о том, что «профсоюз - это прокладка между работодателем и работником». Оценивать так нашу организацию - огромная ошибка.** Профсоюз объединяет работников и представляет только их интересы. У некоторых профессиональных профработников иногда возникает иллюзия, что, добившись от работодателя выплат и компенсаций профкомом, они должны как-то представлять его, работодателя, интересы. Не должны. Знать, что они есть, и

учитывать этот факт. Но представлять интересы исключительно членов профсоюза. В случае если в профкоме выстроена схема, в которой равную ценность означают и 1% взносов от членов профсоюза, и выплаты от работодателя, то тогда - профком действительно становится «прокладкой». И перестает быть представителем трудящихся.

Насчет выхода из членов профсоюза после повышения зарплат - у меня есть версия. Люди выходят, потому что ни повышение зарплат, ни другие существенные бонусы они, по сути, не связывают с работой (борьбой!) профсоюза. **Скорее всего, у них нет установки «профсоюз = повышение зарплат», а есть - «профсоюз = дискотека, фитнес, матпомощь».** Со своей стороны работодатель всегда заинтересован, чтобы первой установки у работников не было: только он - благодетель коллектива. А с другой - сам профком часто ведет себя как «информатор», а не как пропагандист-агитатор. Не убедил - вот и не поддержали. Ничего удивительного.

Отдельную проблему составляет ситуация, когда профком «закукливается» на уровне предприятия (пусть и крупного) и фактически не использует как преимущество свою принадлежность к российскому профсоюзному движению - ни отраслевому, ни всероссийскому...

## ВАЖНЫЕ ДАТЫ

### В июле 2016 года мы будем праздновать:

#### Юбилеи:

- ✓ 70 лет Обществу [«Газпром трансгаз Москва»](#) (торжественные мероприятия будут проходить 4-7 июля),
- ✓ 20 лет Обществу [«Газпром телеком»](#) (8 июля),
- ✓ 40 лет Обществу [«Газпром информ»](#) (22 июля),



#### Дни рождения:

- ✓ День рождения председателя Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «НК «Роснефть» [Евгения Владимировича Черепанова](#) (14 июля),
- ✓ День рождения председателя профсоюзной организации ОАО «Ростовоблгаз» [Геннадия Викторовича Мельникова](#) (15 июля),
- ✓ День рождения председателя профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Краснодар» [Виктора Степановича Бахновского](#) (18 июля),
- ✓ День рождения председателя профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Ставрополь» [Геннадия Ивановича Ожерельева](#) (21 июля),
- ✓ День рождения председателя профсоюзной организации ООО «Газпром СПГ Санкт - Петербург» [Марии Николаевны Барановой](#) (25 июля),
- ✓ День рождения председателя профсоюзной организации ООО «Газпром подземремонт Уренгой» [Вячеслава Алексеевича Зинченко](#) (26 июля).

