

Семинар открыл генеральный директор Общества Сергей Сусликов (на фото слева), отметивший, что только тесное сотрудничество всех структур Общества, в том числе профсоюзной и молодёжной организаций, способно обеспечить качественную работу всего предприятия в целом. Председатель объединённой профсоюзной организации Татьяна Кузенская выразила надежду, что такой формат проведения семинара-совещания будет принят и станет традиционным,



ведь только сплочённая команда единомышленников сможет достичь поставленных целей и решить все задачи.

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

В конце ноября в Чайковском прошёл семинар-совещание, впервые собравший представителей Совета молодых учёных и специалистов (СМУС) и профсоюзных организаций филиалов Общества «Газпром трансгаз Чайковский» с целью повышения эффективности командного взаимодействия.

О том, что сообща легче решать многие вопросы, говорят итоги работы. **За последние два года членство профсоюзной организации увеличилось на 3,4%.** В четырёх филиалах предприя-

С целью реализации молодёжной политики ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и поддержания инициатив, направленных на профессиональное, физическое, нравственное развитие молодых работников, в декабре 2015 года была создана комиссия по работе с молодёжью. Ярким примером сотрудничества двух организаций стала и социальная группа «ВКонтакте», где теперь здесь размещается информация СМУС и ОПО. В последнее время увеличивается число совместно проведённых мероприятий: туристский слёт для работников Общества, спортивный праздник «Навстречу ГТО», различные социальные и благотворительные акции,

тия все работники являются членами профсоюза: УАВР №2, Культурно-спортивный центр, Воткинское и Увинское ЛПУМГ.

Продолжение на стр. 2-4.



Творческие
«Люди Газпрома» »5



Хорошее дело »7



Молодежь »8



Отраслевое
Соглашение »9



Цитаты »10

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

субботники, мероприятия по укреплению связей поколений, работа с учащимися «Газпром-классов». И практика эта будет продолжена.

Тему общности интересов и партнёрства продолжил председатель СМУС ООО «Газпром трансгаз Чайковский» **Иван Гетманюк**. Он сказал, что у молодёжной и профсоюзной организаций много «точек соприкосновения» - это вовлечение работников в общественную жизнь предприятия и поддержание корпоративного духа. Поэтому неудивительно, что из общего числа работников, состоящих в профсоюзной организации, **28% - молодые работники в возрасте до 35 лет**. Отметил Иван полезность и большую значимость таких совместных совещаний как для председателей советов молодёжи филиалов, так и председателей Первичных профсоюзных организаций.

Содержательными оказались доклады начальников отделов Общества. Об особенностях организации оплаты труда работников предприятия рассказала начальник нормативно-исследовательской лаборатории **Лариса Черткова**, с основными задачами Политики УЧР ПАО «Газпром» на 2016-2020 годы познакомила присутствующих начальник отдела

кадров и трудовых отношений **Гульнара Абдрахимова**. Тему вовлечения работников в процесс создания здоровых и безопасных условий труда раскрыл начальник отдела охраны труда **Юрий Вдовин**. Начальник отдела социального развития **Елена Паздерина** рассказала о реализации в Обществе социальной политики.



Председатель Объединённого совета ветеранов **Любовь Токарева** поблагодарила организаторов: «Спасибо председателям ППО и молодёжи за помощь и поддержку ветеранов. Радует то, что молодёжь приглашает пенсионеров на свои мероприятия: интеллектуальные игры, различные творческие конкурсы, мероприятия по благоустройству территорий. Ветераны Общества, в большинстве своём, люди с активной жизнен-

ной позицией и всегда рады поддержать любые молодёжные инициативы».

Редактор корпоративной газеты «Газ-экспресс» **Марина Селиванова** говорила о важности расширения информационного пространства в освещении производственной и общественной деятельности. На предприятии есть разные информационные ресурсы и необходимо использовать их все: и сайты, и газету, и стенды.

Только в этом случае можно достичь максимальной информированности людей.

По некоторым темам задавались уточняющие вопросы, между участниками совещания завязывался диалог, разъяснялись проблемные ситуации. Возможность прямого общения и получения информации «из первых уст» важна в работе «первичек» и молодёжи.

Продолжение на стр. 3-4.

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Третий день совещания был посвящён внутренней работе организаций. Председатели Советов молодёжи филиалов собрались своей рабочей группой.



С отчётом о реализации Молодёжной политики в Обществе за 2016 год выступил председатель СМУС [Иван Гетманюк](#). Он отметил, что на предприятии при активном участии молодёжи реализуются следующие мероприятия: адаптация на производстве молодых работников и профориентационная работа, деятельность «Газпром-классов», проведение научно-технических конференций и конкурсов молодёжных проектов, организация и проведение различных акций. О компенсации расходов за найм жилья молодым работ-

никам рассказал куратор социально-правового направления в СМУС [Николай Гурылёв](#). С 2015 года согласно Коллективному договору для закрепления молодых специалистов в

Обществе на предприятии им компенсируются расходы за найм жилья. Эта выплата распространяется на иногородних молодых работников из числа выпускников вузов и ссузов, впервые принятых на работу в течение года после окончания обучения и действует не более двух лет. В текущем году расходы по данной статье составили чуть более 2,5 млн рублей. Этот инструмент оказался очень действенным и позволил привлечь и закрепить на предприятии многих молодых специалистов.

К активизации инновационной

деятельности в филиалах призвал куратор научно-производственного направления [И.А. Ощепков](#). Реализация информационной политики СМУС стала темой доклада председателя совета молодёжи ИТЦ [Леонида Казакова](#). Он рассказал, каким должен быть стенд молодёжной организации в филиале, как размещать статьи в социальной сети.

С развитием основных направлений спортивной деятельности в 2017 году познакомил присутствующих куратор культурно-спортивного направления [Данила Садилов](#) и председатель совета молодёжи УМТ-Сик [Максим Нугаматов](#). Опытом посвящения в молодые специалисты на примере Пермского ЛПУМГ поделился с коллегами председатель совета молодёжи филиала [Алексей Монзин](#).

В рамках совещания слово было предоставлено всем председателям молодёжных организаций филиалов: они рассказали о проведённых мероприятиях, делились опытом, просили совета по тому или иному вопросу, обменивались информацией.

В завершении единогласным решением они продлили полномочия действующего председателя СМУС Ивана Гетманюка на последующие два года.

Окончание на стр. 4.

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Таким же продуктивным получилось совещание председателей и казначеев первичных профсоюзных организаций, проведённое в формате круглого стола. По словам Татьяны Кузенской, председателям «первичек» есть чему поучиться друг у друга. Среди них есть как опытные председатели, возглавляющие организации не один год, есть и новички. За спиной стажистов - опыт и мудрость, у молодых – энтузиазм и азарт. И только в тандеме может получиться продуктивная созидательная работа, направленная на защиту интересов работников Общества и укрепление корпоративного духа.

В работе круглого стола принял участие и председатель Пермской территориальной организации профсоюзов [Александр Мартынов](#), рассказавший о состоявшемся в ноябре в Перми профсоюзном форуме, каких результатов удалось добиться в этом году и задачах на 2017-й.

С правовыми основами деятельности профсоюзной организации познакомила коллег ответственная за правовую работу [Елена Останина](#).

Наряду с обсуждением стратегических задач объединённой профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Чай-

ковский», рассмотрения и утверждения документов, в рамках круглого стола своё видение взаимодействия профсоюза и работодателя представила председатель ППО Горнозаводского ЛПУМГ [Анастасия Атнагулова](#). Председатель ППО Березниковского ЛПУМГ [Дмитрий Коняев](#) поделился опытом решения проблемных

вопросов в деятельности «первички».

В то время, как председатели ППО филиалов обсуждали свои вопросы, главным бухгалтером ОПО Общества Екатериной Капитоновой до казначеев организаций была донесена информация о бухгалтерском учёте и отчётности первичных профсоюзных организаций.

Анна Тарасова



В рамках семинара состоялось торжественное подведение итогов конкурса на «**Лучшую первичную профсоюзную организацию ООО «Газпром трансгаз Чайковский»**». Участие в конкурсе приняли 10 «первичек». В группе с численностью профсоюзной организации до 350 человек победителем признана ППО УАВР №2, второе место заняла профсоюзная организация УМТСиК, третье место у «первички» СКЗ. ППО Очёрского ЛПУМГ присвоена номинация «Организация профсоюзных перемен». В группе с численностью профсоюзной организации свыше 350 человек призёрами конкурса стали: 1 место – ППО Бардымского ЛПУМГ, 2 место – ППО Горнозаводского ЛПУМГ, 3 место – ППО Чайковского ЛПУМГ. Номинация «Хранитель традиций» присвоена ППО Можгинского ЛПУМГ, «Профсоюзное признание» - ППО Воткинского ЛПУМГ и «Лучший информационный ресурс» - ППО Кунгурского ЛПУМГ. Впервые были отмечены и те филиалы, где налажено тесное сотрудничество между профсоюзной и молодежной организациями. В номинации «Команда года» награждены УМТ-СиК и Бардымское ЛПУМГ. Награды победителям вручали генеральный директор Общества [Сергей Сусликов](#) и председатель ОПО предприятия [Татьяна Кузенская](#).

ТВОРЧЕСКИЕ

ЛЮДИ «ГАЗПРОМА»

Весной, в рамках II фестиваля «Уральские зори», организаторами которого традиционно являются Администрация и объединенная профсоюзная организация ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», впервые состоялись мастер-класс и вечерние битвы диджеев. Главным зачинщиком этого электронного безумия стал инженер-программист Оренбургского ЛПУМГ Денис Шейкин, для которого диджеинг – не просто хобби, а практически вторая профессия. Точнее – первая.

Модная индустрия

Азы работы ведущего, DJ и все тонкости успешного существования ночного клуба будущий дипломированный специалист по информационным системам в экономике освоил еще в студенчестве. Школьные дискотеки он проводил с 9-го класса. Но там в арсенале у старшеклассника был спартанский минимум – с десяток кассет и две деки. Пока под одну танцевали, на второй приглушал звук и подбирал следующую композицию.

Знакомство с настоящим диджеингом случилось на первой же университетской вечеринке, устроенной по случаю посвящения первокурсников в студенты. Она проходила в модном месте – в первом ночном клубе Оренбурга, открывшемся в одном из городских домов культуры. По нынешним меркам назвать Megapolis клубом можно было бы с большой натяжкой. Но увидев тогда первую профессиональную диджейскую аппаратуру, Денис понял, чем хочет заниматься.

Попасть в «модную индустрию» оказалось непросто. Движение в нужном направлении началось с летних дискотек в парке. Первоначально был ведущим, в паузах развлекая народ и устраивая розыгрыши призов от спонсоров вечеринки. Потом встал за пульт. Знакомых появлялось все больше, и постепенно происходило движение по «карьерной лестнице»: сначала взяли стажером в ночной клуб, потом начал играть, наконец, получил свое время за пультом. Вскоре стал резидентом (основной DJ заведения) и по приглашению путешествовал из клуба в клуб – поиграл практически во всех!

Дозаправка

Его приглашали и в другие города, часто приходилось отказываться, а во время сессий вообще отовсюду уходить. Учеба стояла на первом месте. Денис не только играл, но в команде с такими же увлеченными молодыми людьми принимал участие в открытии новых заведений в городе и области (только в Оренбурге – четыре), в перефор-



мировании тех, что утратили былую популярность и клиентуру.

А потом он стал арт-директором сначала одного ночного заведения города, а после защиты диплома еще и второго – клуба «Заправка», где когда-то успел поработать диджеем.

– *Есть такое понятие – атмосфера заведения, – объясняет Денис. – Вы заходите в клуб и чувствуете ее: приятная она или неприятная, но она всегда есть. Вот она и зависит в первую очередь от арт-директора и его команды.*

Отвечать приходилось за все – за исполнителей, за программу, за рекламные и промоакции, без которых не может существовать ни одно коммерчески успешное заведение. А именно для этого коммуникабельного и заработавшего хорошую репутацию на этом рынке Шейкина сюда и пригласили.

Окончание на стр. 6.

ТВОРЧЕСКИЕ

ЛЮДИ «ГАЗПРОМА»

Некогда популярный клуб постепенно пришел в упадок. Предстояло вносить изменения, но так, чтобы и постоянных посетителей не распугать, и новых привлечь – именно поиски компромиссов были в первую очередь интересны.

Так в свободное после защиты диплома лето Денис буквально поселился в «Заправке»: и за электрика работал, и вместе с электриками проектировал новый свет, и многое другое де-

желю. Но партнеров он не подвел, а себе доказал: при необходимости способен существовать на пределе человеческих возможностей, как и советуют добиваться успеха продвинутые коучи.

Шоу должно продолжаться

Ночная работа закончилась, но раз и навсегда забыть о том, что долгие годы было жизнью, невозможно. Денис и сейчас иногда встает за пульт. Периодически общается со своими



лал. Все получилось: клуб опять заполнился, а Шейкину, который как раз устроился в Трансгаз, дали помощника – только бы не уходил. Целый год молодой специалист работал в режиме нон-стоп. Днем – в ЛПУ, а с вечера и по выходным заступал во вторую смену в заведении. Когда с работы едешь на работу и спишь только в «развозке» – это очень тя-

бывшими учениками-стажерами, некоторые из них стали уже резидентами крупнейших клубов Оренбурга, Москвы и Санкт-Петербурга. И категорически не может в ночных клубах отдыхать. Не только потому, что на каждом шагу встречает знакомых. По годами отработанной привычке первым делом обращает внимание на все недочеты в тех-

нической составляющей заведения, и это не дает расслабиться. Что же касается битвы диджеев, которая впервые появилась во внеконкурсной программе корпоративного фестиваля, участие в ней приняли только два – DJ Max Expert ([Максим Костарев](#)) и Dj Demon ([Денис Шейкин](#)).

– Битва принимает формат шоу, когда в ней задействованы от пяти человек и выше, – объясняет Денис, которому приходилось участвовать, судить и вести некогда очень популярные в молодежной культуре музыкальные состязания и в активе которого – победа в нескольких городских конкурсах. **– Диджейская битва – это сплошная импровизация. Предположим, у вас есть 96 компакт-дисков, и в зависимости от того, что играют другие, из них нужно выбрать единственный трек, который подойдет в данный момент.**

У нас в филиалах работает немало молодых людей, которые в своей жизни соприкасались с электронной музыкой. В «Прометее» их ждут хорошая профессиональная аппаратура, благодарная публика и человек, который умеет делать шоу. А как повелось еще со времен Мольера, The show must go on.

*Подготовила Татьяна Пискунова,
фото из личного архива Дениса Шейкина*

ЮГОРСК:

ХОРОШЕЕ ДЕЛО

В Югорске прошла благотворительная акция, главными участниками которой стали звезды мини-футбольной команды «Газпром-ЮГРА», а также будущие чемпионы и болельщики.

Инициатором Всероссийской акции «Под флагом добра», в рамках которой в регионах был организован сбор средств для помощи тяжело больным детям и нуждающимся семьям, стало Общество «Газпром трансгаз Югорск».

тех спортсменов, обладателей кубка UEFA этот детский турнир стал приятной возможностью отвлечься от напряженных игр регулярного чемпионата **и вспомнить, как началась их увлечение мини-футболом.**



Чтобы привлечь как можно больше людей к благотворительной акции, ее решили провести с участием звезд спорта. Организаторы устроили юношеский турнир по мини-футболу, в котором состязались девять юношеских команд из школ городов Югорска, Советского и поселка Зеленоборск. А наставниками начинающих спортсменов на время матчей стали их кумиры - игроки мини-футбольного клуба «Газпром-ЮГРА». Для имени-

В перерыве между играми для зрителей был организован благотворительный аукцион, в качестве лотов были представлены матрешки с портретами игроков мини-футбольного клуба. Кстати, каждая работа, единственная в своем роде. Все вырученные от аукциона средства пойдут на помощь детям. Сбор пожертвований продолжался и во время турнира, в коридорах дворца спорта «Юбилейный» были установлены специальные урны. В рамках благотвори-

ной акции зрители могли так же приобрести портреты игроков клуба «Газпром-ЮГРА» с автографами.

«Идея в рамках благотворительной акции провести соревнования для детей с участием наших футболистов родилась мгновенно. Так, мы дали возможность детям пообщаться с профессионалами, что стало для них большим стимулом к развитию, и привлекли к помощи нуждающимся большое количество людей», - отметил генеральный директор Общества «Газпром трансгаз Югорск» [Петр Созонов](#).

По результатам стыковых игр до финала смогли добраться только югорские футболисты. Третье место заняла команда Лицея им. Г.Ф. Атягшева, серебряные награды у юных спортсменов школы № 5. Победителями турнира стали воспитанники школы № 6. .

Всего в спортивной благотворительной акции приняли участие более пятисот человек. Стоит отметить, что югорчане продолжали передавать деньги для помощи нуждающимся детям даже после окончания турнира. По результатам благотворительной акции удалось собрать около 650-ти тысяч рублей. Эти средства совсем скоро будут направлены на оказание помощи нуждающимся.

Александр Макаров

ЮГОРСК:

МОЛОДЕЖЬ

И еще одна новость из Югорска. С 28 по 30 ноября здесь прошел IV Международный конкурс среди организаций на лучшую систему работы с молодежью.

Общее количество участников за годы проведения конкурса составляет более 350 человек. Конкурс проводится при поддержке Департамента образования и молодежной политики ХМАО — Югры, ООО «Газпром трансгаз Югорск», администрации г. Югорска, Межрегиональной профсоюзной органи-

конкурса представили 82 участника.

«Вы, молодое поколение, активные и целеустремленные, инициативные и решительные, талантливые и образованные, в ближайшие десятилетия станете основой экономики, управления и производства. Никто, кроме вас,



зации «Газпром профсоюз», Федерального агентства по делам молодежи России, Агентства стратегических инициатив.

География конкурса охватывает более 25 субъектов России и Республику Беларусь (на фото — Игорь Горский, «Газпром трансгаз Беларусь»). Свои проекты на соискание грантов

не сделает Россию современной, динамичной, процветающей. Вы молоды, умны, талантливы! Все в ваших руках!» — отметил генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Югорск» **Петр Созонов** в приветственном слове к участникам конкурса.

За три дня эксперты рассмотрели 69 проектов. Победители



были определены по 11 номинациям в области профессиональной подготовки молодых специалистов, охраны окружающей среды, культурно-досуговой деятельности, социальной поддержки и научно-технического творчества молодежи, патриотического воспитания и пропаганды здорового образа жизни. Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз» является партнером данного конкурса в течение всех четырех лет его проведения и ежегодно вручает собственную премию участникам конкурса. В 2016 году премия МПО «Газпром профсоюз» была вручена лучшей работе в номинации «Экология».

В этом году в работе конкурса принял участие Председатель Координационного молодежного совета при МПО «Газпром профсоюз» **Павел Фадеичев**.

«Конкурс в Югорске за годы своего проведения стал знаковым событием для молодежной политики «Газпром профсоюза». Уровень работ и география участников растут с каждым годом, уверен, что такая динамика будет сохраняться всегда» - сказал он.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

30 ноября между Нефтегазстройпрофсоюзом России и Общероссийским объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности подписано дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации. **Нефтегазстройпрофсоюзу пришлось немало потрудиться, чтобы это произошло.**

Выступая на III Пленуме Российского Совета Профсоюза председатель Нефтегазстройпрофсоюза [Александр Корчагин](#) высказывал озабоченность:

«Мы продолжаем переговоры с объединением работодателей по пролонгации действующего соглашения. Наличие Отраслевого соглашения для нас - вопрос принципиальный. Именно это соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам – этот основополагающий документ важен для полутора миллионов работников отрасли. Все документы по его пролонгации со стороны Профсоюза подготовлены еще в начале года. Но мы до сих пор не видим конкретной ответной реакции со стороны социальных партнеров. Если переговоры ни к чему не приведут, мы будем рассматривать возможность

начала переговоров по заключению нового Отраслевого соглашения с Российским союзом промышленников и предпринимателей».

Позже Нефтегазстройпрофсоюз России направил официальное письмо членам Наблюдательного Совета Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности.

«К сожалению, по неизвестным нам причинам, дополнительное соглашение о продлении срока действия Отраслевого соглашения со стороны Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности до настоящего времени не подписано. — говорилось в нем. — Работники отрасли в лице Нефтегазстройпрофсоюза России выражают тревогу и озабоченность неисполнением решения Отраслевой комиссии стороной работодателей и, соответственно, неподписа-

нием одобренного дополнительного соглашения о продлении срока действия Отраслевого соглашения. Убедительно прошу определить надлежащее должностное лицо, уполномоченное от имени Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности подписать дополнительное соглашение о продлении срока действия Отраслевого соглашения на 2017—2019 годы».

И вот 30 ноября подписание состоялось. Со стороны Нефтегазстройпрофсоюза его подписал Председатель Александр Корчагин, со стороны Общероссийского объединения работодателей – Сопредседатель его Наблюдательного Совета [Валерий Язев](#).



Подписан документ, который является ключевым правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на отраслевом уровне, фундаментом социального партнерства в нефтегазовом комплексе страны. В декабре предстоит сделать следующий шаг — пройти уведомительную регистрацию в Роструде.

ЦИТАТЫ

«Как Walmart воюет с профсоюзом в соцсетях».

Сара Нассаяэр, «The Wall Street Journal»

(перепечатано: «Ведомости», 1 декабря 2016 г.).

Крупнейший частный работодатель США Walmart Stores призывает своих сотрудников не устанавливать на смартфоны приложение WorkIt. Оно разработано профсоюзом OUR Walmart, который выступает за повышение зарплат и другие льготы для работников. По словам лидеров OUR Walmart, приложение позволяет сотрудникам общаться, получать советы по трудовому распорядку и законодательству. Корпорация Walmart инструктирует менеджеров магазинов говорить сотрудникам, что приложение WorkIt не имеет отношения к компании и может использоваться для сбора их персональных данных.

Взносы в OUR Walmart, по данным самой организации, платят несколько тысяч человек, но она не является традиционным профсоюзом, так как ее члены не могут заключать коллективные трудовые договоры. В прошлом году OUR Walmart отделилась от Объ-

единенного профсоюза работников торговли и пищевой промышленности, который до этого несколько лет безуспешно пытался объединить в организацию работников магазинов Walmart. Ранее профсоюз организовывал забастовки в магазинах сети в черную пятницу.

WorkIt отличается от приложений, разработанных другими профсоюзами, тем, что позволяет работникам просить персональных советов по организации труда. «Это битва за сердца и умы работников», – говорит профессор производственных отношений в Clark University **Гэри Чейсон**. По мнению профессора, в будущем управление персоналом станет осуществляться посредством смартфонов. И профсоюзы, и работодатели стремятся получить контроль над сообщениями, которые работники получают через социальные сети и приложения. Работодатели запускают собствен-

ные приложения и ищут способы выделить свои сообщения для сотрудников из потока информации в социальных сетях. Walmart тестирует собственное приложение для смартфонов, посредством которого компания сможет общаться с сотрудниками. Основная цель – дать работникам быстрый доступ к рабочим графикам.

Сотрудники Walmart уже могут делиться историями и советами в Facebook, Reddit и других социальных сетях. Группа работников Walmart в Facebook насчитывает более 20 000 участников. Однако такой формат общения может приводить к обмену бессистемной и недостоверной информацией, нужно приложение, ответы на вопросы в котором будут отобраны и систематизированы, считают лидеры OUR Walmart.

Walmart имеет давнюю историю противостояния с профсоюзами. В прошлом году корпорация по требованию профсоюзных лидеров повысила минимальную зарплату сотрудников магазинов до \$9 в час и ввела тренинги, помогающие карьерному продвижению сотрудников.