

ОФИЦИАЛЬНО

14 декабря 2016 года в Москве прошло очередное заседание Президиума «Газпром профсоюза».

Центральным стало рассмотрение вопроса **«О практике обучения профсоюзного актива по программе MBA на базе Высшей экономической школы Санкт-Петербургского государственного экономического университета»**. С докладом по этой теме выступил советник председателя «Газпром профсоюза» **Владимир Кузнецов** (на фото). Обучение проводится в рамках Соглашения, подписанного между университетом и «Газпром профсоюзом» летом 2013 года. Главной задачей этой образовательной программы является **выработка у слушателей навыков управления компанией и, в первую очередь, её социальной сферой**.

В октябре 2016 года обучение завершила первая группа, все слушатели успешно защитили выпускные проекты. В ходе обучения и во время защиты выпускных работ слушатели продемонстрировали заметный рост своих управленческих

компетенций, особенно в области управления социальной сферой компании.

Интересная статистика. Карьерный рост студентов первой группы:

- ✓ **3 слушателя переведены с освобожденной профсоюзной работы на административную (заместитель генерального директора дочернего общества, заместитель директора завода, заместитель начальника ЛПУ МГ),**
- ✓ **4 слушателя получили существенное повышение по своему месту работы,**
- ✓ **1 слушатель избран председателем объединенной профсоюзной организации дочернего общества, перешёл с административной работы.**

«Наблюдается заметный рост популярности «Газпром профсоюза» среди молодежи,



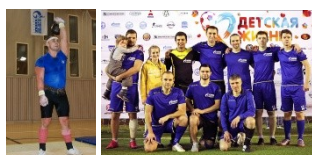
профсоюзного актива, менеджеров среднего и высшего звена, поскольку мы можем предоставить им дополнительные возможности карьерного роста, социальных лифтов – подчеркнул Владимир Кузнецов. - Выпускники программы MBA - работники администраций дочерних обществ и ПАО «Газпром» поняли и оценили работу профсоюзов, став нашей опорой и, возможно, профсоюзным кадровым резервом».

Успешное завершение учёбы первой группы MBA полностью подтвердило необходимость подготовки топ-менеджеров по управлению социальной сферой компании. В ноябре 2016 года в ВЭШ СПбГЭУ началось обучение второй группы по этой программе.

Окончание на стр. 2.



Молодежная политика »3



Люди «Газпрома» »5



Актуальное мнение »6



«Газпром» туризм »9



Цитаты »10

ОФИЦИАЛЬНО

Председатель «Газпром профсоюза» **Владимир Ковальчук** подчеркнул особое значение данного образовательного проекта: «Самое главное, что мы выводим на качественно новый уровень специальные профессиональные знания наших профсоюзных лидеров. Это способствует повышению качества принимаемых решений, качества общения с нашими социальными партнерами и качества социального партнерства в целом».

Сотрудничество между университетом и «Газпром профсоюзом» началось с научно-исследовательской работы **«Оценка воздействия объектов социальной инфраструктуры на результаты работы дочерних обществ ПАО «Газпром», которая выполнялась на базе анализа работы пяти дочерних обществ ПАО «Газпром».**

Главный вывод работы: функции социальной инфраструктуры в ПАО «Газпром» настолько важны для работников, что это

выводит ее за рамки категории непрофильных активов. Полезность для бизнеса компании социальной инфраструктуры, созданной в «Газпроме», будет только расти, поскольку ПАО «Газпром» ориентирована на долгосрочную перспективу и остается социально ответственной компанией. Главная рекомендация: повышение эффективности управления социальной сферой ПАО «Газпром».

В 2014-2015 годах была реализована вторая научно-исследовательская работа **«Повышение эффективности взаимодействия профсоюзных организаций с ключевыми группами работников в процессе реализации социальных программ ПАО «Газпром»: новые вызовы времени и модели коммуникаций».**

Некоторые выводы и предложения этой работы:

✓ Процесс трансформации профсоюзов носит незавершенный характер,

- ✓ В крупных корпорациях происходит отказ от модели классовой солидарности в пользу корпоративной солидарности,
- ✓ Формируется модель корпоративной солидарности, в основе которой - идея объединения усилий и общности интересов всех категорий работников, работодателей и профсоюзов,
- ✓ Отказ от модели классового противостояния работников в лице профсоюзов и работодателя обеспечивает дополнительную стабильность и устойчивость развития корпорации,
- ✓ В обмен на «стабильность» профсоюзу предоставляется право на участие в управлении корпорацией в различных формах,
- ✓ Инициатива по развитию форм участия профсоюзов в управлении корпорацией должно идти как от администрации, так и от профсоюзных организаций.

О других итогах заседания Президиума читайте в следующем номере «Вестника».



МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Чего ждут от новой смены инженеров газотранспортников, и что они сами готовы предложить Обществу выясняли в Казымском линейном производственном управлении ООО «Газпром трансгаз Югорск»?



В ежегодной встрече приняли участие молодые специалисты и руководство управления в лице начальника ЛПУ **Владимира Евтихова** и председателя молодежного комитета **Натальи Бобрешовой**. В диалоге участвовал и представитель профсоюзного движения Общества - заместитель председателя Объединенной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Югорск» по Белоярскому региону **Андрей Василинич**. Открытый разговор предполагал решение вопросов, с которыми молодежь сталкивается на предприятии.

В последнее время коллектив Казымского ЛПУМГ заметно омолодился, но **не все новые работники понимают важность стоящих перед ними задач**. Например, на встрече

начальник управления заострил внимание на том, что важно уметь сочетать личные интересы с производственными задачами.

Центральной темой обсуждения стала охрана труда на производстве. *«Способность своевременно выявлять и не допускать какого-либо рода нарушений охраны труда яв-*

ляется сегодня одним из важнейших факторов успеха профессиональной деятельности управления и Общества в целом», - отметил Владимир Евтихов.

Для создания здоровых и безопасных условий труда нужно постоянно анализировать и контролировать состояние охраны труда. На сегодняшний день основными и эффективными средствами такого контроля являются **анализ и профилактика аварий и травматизма на предприятии, административно-производственный контроль 1-го и 2-го уровней, а также организация и проведение общественного контроля**.

Окончание на стр. 4.



МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА



Молодые специалисты должны в полной мере понимать всю важность выполнения требований охраны труда и промышленной безопасности на предприятии. Немаловажно и вовлечение молодежи в организацию общественного контроля за безопасностью на производстве.



Молодежь активно интересовалась вопросами продвижения по карьерной лестнице, попадания в кадровый резерв. Начальник ЛПУ на все вопросы дал подробные ответы и рассказал, какие действия для этого нужно предпринять.

Один из вариантов **проявить себя как грамотного и целеустремленного сотрудника - участвовать в конкурсах профессионального мастерства.** Правда, не все молодые специалисты знают о них.

Молодежным комитетом линейного управления проводятся различные мероприятия, где тоже можно проявить себя. Кстати, в ходе собрания был выбран новый состав этого руководящего органа. Возглавлять его в очередной раз моло-

...концепция кадрового роста зависит и от участия молодых специалистов в социальных программах филиала.

дые специалисты доверили **Наталье Бобрешовой.**

Она уже несколько лет отвечает за данный сектор работы в филиале и успела заслужить авторитет коллектива.

О постоянном взаимодействии молодежного и проф-

союзного комитетов присутствующим рассказал заместитель председателя Объединенной профсоюзной организации Общества по Белоярскому региону Андрей Василинич.

Он отметил, что концепция кадрового роста зависит не только от производственных показателей и деловых качеств молодых специалистов, но и от их участия в социальных программах филиала.

Подводя итоги встречи, стороны пришли к единому мнению, что диалог получился конструктивным и помог разъяснить молодым специалистам многие производственные и социальные моменты их трудовой деятельности.

Александр Макаров





Оператор по добыче нефти и газа ГП-1 филиала «Газпромрыболовство» ООО «Газпром добыча Ямбург» установил очередной рекорд в гиревом спорте. Общепринятый регламент выполнения упражнений с гирей на официальных соревнованиях – 10 минут, но ямбургский атлет

ЛЮДИ «ГАЗПРОМА»

СИЛЬНЫЕ

В поселке Ямбург прошло показательное выступление мастера спорта международного класса Павла Рослякова.

испытывает свои возможности на более длинной временной дистанции – один час.

Два года назад ему удалось поднять снаряд 1 526 раз. Результат, занесенный в Книгу рекордов Гиннеса, на тот момент составлял 1 550 подъемов. В этом году спортсмен вытолкнул пудовую гирю **1 535 раз**. Таким образом, общий вес груза составил **24 560 кг**.

– **Это борьба с самим собой. Хочется достичь еще каких-то результатов. Поэтому-то и выбрал такой непростой вид подъема гири – в течение часа,** – объясняет Павел Росляков. –

Самое сложное – выстоять этот период времени. И, конечно, держать темп. Будет темп – будет результат, на который рассчитываешь.

К своему новому достижению, как говорит сам Павел, он шел с восемнадцати лет, сегодня спортсмену сорок пять. Он трижды завоевывал титул чемпиона страны, четыре раза побеждал на чемпионатах мира, становился обладателем Кубков России и мира.

Служба по связям с общественностью и СМИ ООО «Газпром добыча Ямбург»

ДОБРЫЕ

ЛЮДИ «ГАЗПРОМА»

Футбольная команда ООО «Газпром проектирование» приняла участие в благотворительном турнире «Детская жизнь»

3 декабря при поддержке Объединенной первичной профсоюзной организации Общества футбольная команда ООО «Газпром проектирование» приняла участие в благотворительном турнире по футболу «**Детская жизнь**», целью которого являлся сбор средств на лечение 9-летней **Ариши Шубаевой**, проходящей лечение в онкологической клинике.

На открытии команды приветствовал главный организатор турнира – актер театра и кино **Александр Удальцов**, выразивший благодарность всем участникам турнира от лица родителей и родных Ариши.



АКТУАЛЬНОЕ МНЕНИЕ

15 ноября 2016 года в г. Москве прошла конференция Нефтегазстройпрофсоюза России **«Защита экономических интересов членов Профсоюза и социальное партнерство в нефтегазовом секторе экономики»**.

Мы решили еще раз вернуться к эмоциональному выступлению Президента Союза нефтегазопромышленников России **Геннадия Шмаля**. Публикуем отдельные его части дословно, они нам показались особенно актуальными.

...К сожалению, никто в стране не знает, сколько нефти надо России. Мы однажды специально поставили такой вопрос на круглом столе, долго обсуждали. Нам хватает трети от того, что мы добываем, остальное мы экспортируем. Поэтому надо реально посмотреть на то, сколько нефти нам надо и насколько её`хватит.

Если смотреть на наши запасы, у нас 18 с небольшим миллиардов. Если добываем 500 с лишним, то это всего 36 лет. Из всех китов, на которых стоит наша с вами отрасль, первый кит - это запасы. Но мы ими не занимаемся. Мы вообще потеряли геологию. Многие наши запасы - виртуальные, которые делаются на компьютере. Каким образом?

...В последнее время мы разведочных скважин не бурим. У нас эффективность разведочного бурения была 170 тонн на один метр. Хорошо, берем 200, а бурили миллион, умножаем на 200. Сколько? 200 миллио-

нов. Откуда остальные? А вот за счет виртуальных этих запасов. **Поэтому настоящие геологи и те, кто ею занимаются, поднимают вопрос о том же - нельзя так относиться к нашей геологии.**

Я последние 50 лет своей жизни занимаюсь проблемами нефти и газа. Могу сказать, что и сегодня нефть и газ держит на плаву нашу экономику всей страны, и так будет еще лет 20. Но - только держать на плаву.

Драйвером роста нашей экономики нефть и газ сегодня уже быть не могут. Почему? Во-первых, особенно увеличить добычу мы не можем. Также сегодня дефицита нефти в мире нет, есть излишек, отсюда такие текущие цены. Поэтому вопрос: «А что же может быть?» **Я считаю, нужно заниматься нефтегазохимией.** Посмотрите на Китай. За последние 30 лет Китай создал большой химический сектор, который сегодня производит продукции на 1 трлн. 400 с лиш-



ним млрд. долларов, это 20% ВВП Китая. А ВВП Китая в 5-6 раз больше, чем наш ВВП. А у нас? Мы такой продукции химического сектора производим примерно 80 млрд., в 20 раз меньше китайцев. И в нашем ВВП наш химический сектор занимает 1,6%. А что такое химия сегодня? Везде говорим о том, что надо делать композитные материалы, подводные лодки, машины, самолеты. А где взять эти композитные материалы, опять покупать?

Мы, страна, которая имеет колоссальную сырьевую базу и нефти, и газа, и конденсата, производим не то, что нужно. Я считаю, что драйвером роста может быть только нефтегазохимия, то, чем занимается сегодня Республика Татарстан. У них создан блестящий, великолепный нефтехимический кластер. Ещё этим занимается Башкирия и Самарская область.

Продолжение на стр. 7-8.

АКТУАЛЬНОЕ МНЕНИЕ

Но даже те предприятия, которые есть в Татарии и Башкирии, как ни странно, в полной мере не обеспечены сырьем. Всё потому что сырье-то у нас на Ямале, а предприятия - в Центральной России. Во-первых, железная дорога просто не сможет провезти столько, а во-вторых, это сырье по цене в итоге становится «золотым». Поэтому одна из задач - построить оттуда трубопровод или найти другое решение проблемы. Во всяком случае, этой темой надо заниматься серьезно...

Сейчас я хочу вернуться к **проблеме социальной ответственности нашего нефтегазового комплекса**. Я думаю, что сегодня нефтегазовые компании являются лидерами по объему инвестиций в этом направлении. По объему они довольно большие, мало кто с нами может сравниться.

Достаточно посмотреть на валовую выручку «Газпрома», «Роснефти», «ЛУКОЙЛа», «Сургутнефтегаза» и других.

подавляющее большинство наших предприятий работает в сложных условиях. Это условия северные или приближенные к Северу, где действуют районные, полярные коэффициенты. Поэтому если кто-то считает, что там зарплата 100 тысяч рублей, в реальном значении

это надо делить на два.

Зарплата совершенно не соответствует тому, в каких условиях и как люди работают, тем более в подобных условиях.

Да, за последнее время условия труда и быта стали намного лучше. Когда мы начинали, у нас в лучшем случае были вагончики, палатки. Сегодня имеются прекрасные вахтовые поселки, все это хорошо. Но от этого морозы меньше ведь не стали, и минус 40, и минус 50 не редкость. **Поэтому одна из задач, которая стоит перед нашими нефтяными и нефтегазовыми компаниями - это корпоративная социальная ответственность.**

Прежде всего, это, конечно, дополнительные рабочие места. Мы много сделали для того, чтобы не было массового увольнения людей. **Я считаю, что это большая заслуга профсоюзных организаций, профсоюзных активистов, тех договоров, которые у нас есть.**

Появилось достаточно много новых проектов: «Восточная Сибирь», «Тихий Океан». Много было сломано копий, нужен ли такой нефтепровод? Я был среди тех, кто говорил, что нужен, не только потому, чтобы нефть отправить в Китай или в Японию, а для создания инфраструктуры. И сегодня мы



видим, как развиваются эти районы. Всё это потому, что появилась эта труба, а это новые рабочие места. Сейчас строится «Сила Сибири». Медленно строится, конечно, но строится.

Дальше смотрим – освоение Балаянскового месторождения, уникальный проект. Или Талакан, Ванкор, Сабетта, то, что делает сегодня «Новатек». Люди, которые занимаются освоением и созданием мощного комплекса по сжижению газа в этом регионе – большие молодцы. Это новые рабочие места.

Думаю, одна из задач, которая стоит перед всеми нами, в том числе перед нефтяными компаниями, это создание комфортных условия труда и производственного быта. Почему я об этом говорю?

Окончание на стр. 8.

АКТУАЛЬНОЕ МНЕНИЕ

В свое время спорили - нужен ли город на Ямбурге? Мы были среди тех строителей, которые считали, что не нужен. Нужен вахтовый поселок. Сегодня есть великолепный вахтовый посёлок с прекрасными условиями. Сегодня в штатном расписании «Газпром добыча Ямбург» 10500 человек. Из них на комплексе примерно 5 тысяч человек. Они добывают примерно сегодня 120-130 млрд. кубов газа в год. Столько же добывает «Газпром добыча Уренгой». Но город-то 300 тысяч. 300 или 10, понимаете? Это как раз те вопросы, над которыми мы с вами должны задуматься сейчас. **Пройдёт ещё 50-70-100 лет, и что же нам делать с такими городами, когда там кончится газ? Надо уже сегодня об этом думать.**

В отношении оплаты труда. Считаю, что сегодня заработная плата наших людей не соответствует тому вкладу и той роли, которую играет сегодня наш нефтегазовый комплекс в экономике страны. У нас сегодня есть программы развития регионов, и наши нефтегазовые компании принимают самое активное участие. Я имею в виду, прежде всего, медицина, школы, детские дошкольные учреждения. Компании тратят от 1 до 4% годовой чистой прибыли на социальные

инвестиции. Много это или мало? Немало, учитывая объемы. Я недавно был в Сургуте на открытии уникального Дворца культуры «Нефтяник». Частная компания «Сургутнефтегаз» построила такой комплекс, в сравнении с которым наш Большой театр «отдыхает». Зал на 1200 мест, 50 тысяч полезных площадей, великолепная вентиляция. Когда мы начинали в Тюмени, об этом и не мечтали. Если бы тогда мне сказали, что будет такой комплекс построен в любом из наших северных городов, я бы его назвал фантазером. А сегодня мы видим это, и видим, что частная компания занимается этим делом. Сегодня, пожалуй, все компании наши имеют соглашения с регионами. Появились отдельные программы, такие как «Газпром – детям», «Родные города Газпром нефть» и т.д.

Тем не менее, одна из задач, один из четырех китов, на которых держится наша отрасль, это вопросы кадров. Не буду подробно говорить, но очень много негативного сделано в нашей стране за последние годы. **Мы испортили профессиональное образование рабочих, испортили инженерное образование в наших институтах.** Когда мы оканчивали институт, человек, получающий

диплом инженера, присягал на верность научно-техническому прогрессу. А сегодня не знаю, к чему присягают эти магистры или другие какие-то непонятные названия. К чему они присягают? Он и не инженер и еще не ученый.

Компании, конечно, находят выход из положения, организуют собственную подготовку, но, наверное, мы должны вмешаться. Надо вернуть инженерное образование в наши вузы. Не знаю, как для других отраслей, но нам нужны инженеры-буровики, инженеры-технологи, инженеры, которые занимаются разработкой промыслов, инженеры-геологи и т.д. Необходима серьезная связь наших компаний с вузами. Почему? Недавно попросили меня пообщаться со студентами, правда, немножко другого профиля, Менделеевского института. Ребята там рассказывали, как они проходят практику.

Я вспоминаю свою практику. После первого курса обязательная ознакомительная практика на рабочем месте. После второго курса, мало того, что на рабочем месте, но уже и зарплату платили и т. д. А сегодня, во-первых, многие компании без энтузиазма принимают на практику, а во-вторых, эта практика проходит так, что мало что запоминается. Это вопрос очень важный...

«ГАЗПРОМ» ТУРИЗМ

В Ямало-Ненецком автономном округе разрабатывается проект «Тайна Мангазеи» год 2017».

Цели экспедиции:

- ✓ Изучение труднодоступных и малоисследованных территорий России (удаленные регионы Ямало-Ненецкого автономного округа и Красноярского края), экологический мониторинг территории Верхне-Тазовского заповедника в рамках Года экологии ПАО «Газпром».
- ✓ Исследование и нанесение на карту древних морских и речных путей первопроходцев Арктики – древних поморов и средневековых экспедиций русских купцов и «государевых людей» в рамках исследовательских проектов Российского географического общества.
- ✓ Изучение и организация новых туристических маршрутов в рамках развития внутреннего и въездного туризма в ЯНАО.
- ✓ Моделирование плаваний старинных судов по традиционным морским и речным путям из европейской части России

в Азию, т.н. «Большим Мангазейским ходом».

- ✓ Сохранение и распространение исторического наследия русской северной цивилизации, культуры северных коренных народов, и экологических ценностей на основе исторических аналогов, принципов мира, справедливости и общности народов, проживающих в арктических регионах Земли.

В 2015 году уже была совершена экспедиция от Нового Уренгоя до мыса «Долгий», где расположены исторические свидетельства сталинской эпохи – лагеря и паровозы. В 2017 году предлагается продолжить маршрут до реки Енисей по

древнему пути новгородцев и поморов. Впервые будут выполнены историко-географический и навигационные эксперименты, проведены комплексные исследования по истории и современному состоянию путей, по которым в XII-XVII веках шло открытие, изучение и освоение Русской Арктики, экологический мониторинг Верхне-Тазовского заповедника.

Руководитель экспедиции - **Голотин Алексей Васильевич**.
Моб. + 7 951 - 988—76-06.
Email: Golotin61@gmail.com

Научный руководитель экспедиции, ответственный за работу со СМИ - **Калинин Вячеслав Алексеевич**:
8 (3494) 92-30-05.
моб. +7 951-988-75-78.
Email: v.kalinin69@mail.ru

Страница Вконтакте:
<http://vk.com/mangazei>

Страница в Facebook:
www.facebook.com/mangazei/

На карте: маршрут экспедиции 2017 года.



ЦИТАТЫ

«Культурный аспект профсоюзной сферы».
Общественно-политическая газета «Республика
Татарстан». Мушкина Ирина. 14 декабря 2016 г.

Альбина Сабитова, председа-
тель рескома профсоюза ра-
ботников культуры Республики
Татарстан:

...На местах возникают разного
рода вопросы, но для наших
первичных профсоюзных орга-
низаций, вне зависимости от
их численности, главные про-
блемы—это, прежде всего, **ре-
шение вопросов заработной
платы, охраны и безопасности
труда, соблюдения трудового
законодательства, режима ра-
боты, отдыха**. Особенно акту-
ально выстраивание диалога с
работодателем в рамках реал-
изации социального партнер-
ства, заключение коллектив-
ных договоров. Тут есть один
важный момент: коллективные
договоры не должны быть
формальными, социальные
партнеры – в данном случае
профсоюз и администрация –
должны вместе работать на
укрепление профсоюзного
членства. Тогда есть шанс вы-
строить продуктивный, цивили-
зованный диалог.
...Иногда приходится слышать,

что к профкому на местах отно-
сятся, скорее, как к организато-
ру корпоративных праздников,
нежели к серьезной организа-
ции. Но я бы не стала утвер-
ждать, что это следствие паде-
ния авторитета профсоюзов в
принципе. Вы же и сами пони-
маете, что сегодня профсоюзы
не те, что были 30, 40 и даже
20 лет назад.

**Считаю, что если работник сам
по себе активный, небезраз-
личный к будущему своей ор-
ганизации, то у него есть лю-
бые формы для самореализа-
ции. И профсоюз – это как раз
та площадка, которая позво-
ляет это сделать.** Если предсе-
датель «первички» не инфор-
мирует членов профсоюза о
своей работе, о деятельности
вышестоящей организации,
сам неактивен, тогда и работ-
ники начинают задаваться объ-
ективным вопросом: а зачем
мне такой профсоюз?

...Основными нашими задача-
ми являются укрепление спло-
ченности и единства професси-

онального союза работников
культуры, последовательное
осуществление защиты их про-
фессиональных, трудовых, со-
циально-экономических прав и
интересов, охраны их труда и
здоровья, повышение качества
жизни, всесторонняя поддерж-
ка молодежи, работающей в
отрасли.

**Наши главные ресурсы здесь,
я не устаю повторять, – это си-
стема социального партнер-
ства, соглашения и коллектив-
ные договоры.** Тут последние
три года ведем планомерную
работу. В отрасли на уровне
муниципальных образований
реализуется 38 территориаль-
ных соглашений, действует бо-
лее 300 коллективных догово-
ров, учреждений культуры, ис-
кусства и кинематографии. Как
и в предыдущие годы, будем
работать над сохранением сети
учреждений культуры респуб-
лики, продолжим сотрудниче-
ство с социальными партнера-
ми в решении вопросов зара-
ботной платы, охраны труда,
молодежной политики.

