

## ДИСКУССИИ

17 марта 2016 года в Казани состоялся круглый стол «Безопасность труда на объектах нефтегазового комплекса: актуальные проблемы и пути решения».

23-24 марта 2016 года в Сургуте прошла III Северная межрегиональная конференция «Совершенствование трудового законодательства в сфере охраны труда».

*Слово – участникам этих мероприятий.*

**Рафкат Кантюков**, генеральный директор Общества «Газпром трансгаз Казань»:

«Мы не должны успокаиваться, мы должны постоянно наращивать темпы работы по охране труда. Призываю всех: администрации предприятий, Нефтегазстройпрофсоюз, Межрегиональные профсоюзные организации, первичные профсоюзные организации на местах активнее заниматься этим вопросом. Это позволит нам, действительно, контролировать ситуацию и исправлять недостатки».



**Гумар Ярлым**, Председатель Межрегиональной профсоюзной организации ПАО «Татнефть»:

«Столь тесного общения с «Газпром» по этой теме – а я давно в профсоюзе – еще не

было. Нам совместными усилиями надо обратить внимание на существующий сейчас пробел на федеральном законодательном уровне в вопросе охраны труда. Наша задача – иметь сильный Нефтегазстройпрофсоюз, который сможет работать в коридорах власти. Сегодняшнее мероприятие в связи с этим очень важно!»



**Татьяна Водопьянова**, Председатель Федерации профсоюзов Республики Татарстан:

«Для профсоюзов сегодняшняя тема – навсегда. Есть позитивная динамика, есть результаты. Но есть и темы, по которым надо работать. Сегодняшнее общение поэтому очень актуально».



*Продолжение темы на стр. 2-3.*

## ДИСКУССИИ

Александр Корчагин, председатель профсоюзной организации Общества «Газпром трансгаз Югорск»:

«Если произошел несчастный случай, **значит, недоработал председатель профкома и уполномоченный по охране труда. Это наша ответственность.** Что нужно делать профсоюзу, чтобы такие случаи не происходили: оберегать, обучать, предохранять, воспитывать работников. Только в этом случае нашу деятельность по охране труда можно считать эффективной».



Олег Сазонов, председатель объединенной профсоюзной организации Общества «Газпром трансгаз Сургут»:

«С принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» **в ряде случаев при неизменных условиях труда класс вредности стал ниже.** Это касается рабочих мест основного производства. Газовики теряют дополнительные дни к отпуску, доплаты за вредные условия труда и так далее. Профсоюзы намерены отстаивать интересы работников в этом вопросе. Уверен, что наше консолидированное мнение по итогам конференции, направленное в Минтруда и Государственную Думу будет учтено при внесении поправок к вышеуказанному закону».

Сергей Васин, председатель объединенной профсоюзной организации Общества «Газпром переработка»:

«В «Газпром переработке» уже прошло несколько совещаний по данному вопросу. Обсуждалось, по какому пути мы пойдём: будет ли по каждому рабочему месту принято индивидуальное решение, либо оно будет общим для всего предприятия. **В любом случае мы нацелены на максимальное сохранение прежних льгот и компенсаций.** Так настроена и администрация Общества, и профсоюзная организация».

*Из Обращения участников круглого стола в Казани в Комитет Госдумы РФ по энергетике:*

*«Методика проведения СОУТ в отдельных случаях отличается от ранее установленных правил аттестации рабочих мест, снижая требования к некоторым вредным и опасным производственным факторам, или исключает их полностью. Также в отдельных случаях имеются противоречия с санитарными нормами. В результате проделанной работы было выявлено, что часть персонала, работающая во вредных условиях труда, при проведении СОУТ в соответствии с новой методикой, лишается компенсаций и гарантий, т.е. применение данной методики позволяет снижать класс (подкласс) условий труда без проведения мероприятий, направленных на улучшение условий труда...»*



*Председатели ОПО Олег Сазонов (ООО «Газпром трансгаз Сургут»), Михаил Чабарай (ОАО «Сургутнефтегаз»), Любовь Андриади (Сургута и Сургутского района), Сергей Васин (ООО «Газпром переработка»).*

Мнение относительно результатов круглого стола в Казани, а также имевших там место предвыборных дискуссиях высказал Председатель Межрегиональной профсоюзной организации «Газпрома» [Владимир Ковальчук](#).

### *Об итогах круглого стола:*

Хорошая работа, отличные результаты. Круглый стол не стал формальностью. Интересные выступления, большая заинтересованность – что очень важно, я на это обратил внимание – со стороны всех участников, активные дискуссии в кулуарах. До последнего момента дорабатывалось обращение в Государственную Думу и Минтруд проект Резолюции. Все это говорит не только о том, что мы, действительно, выбрали очень актуальную тему, «задели за живое».

Это говорит о том, что мы обречены на сотрудничество в вопросах охраны труда и безопасности людей. Мы заинтересованы в совместной работе. Профсоюзы «Газпрома», «Татнефти», «Роснефти», «Лукойла», территориальные организации: нам друг без друга нельзя. Только вместе мы обеспечим комплексную безопасность труда на объектах нефтегазового комплекса. **Особо отмечу пункт нашей Резолюции, указывающий на необходимость расширения двустороннего и многостороннего сотрудничества профсоюзных организаций по обмену опытом и обсуждению актуальных вопросов.** В этот раз мы обсуждали охрану труда. На самом деле речь идет о важности сотрудничества и взаимодействия по всем без исключения профсоюзным вопросам. И мы – как показал



круглый стол – в этом направлении идем. Спасибо всем участникам работы в Казани!

### *О предвыборных дискуссиях:*

Я не совсем понимаю людей, которые как будто специально раскалывают, мол, это кандидат от «Газпрома», а этот – от «Лукойла». Действительно, крупные организации, входящие в состав Нефтегазстройпрофсоюза, имеют право выдвигать того или иного кандидата. Но точно такое же право имеют и все остальные. И Александр Корчагин – давно уже кандидат и от «Газпрома», и от ряда территорий. Сейчас его поддерживают шесть территориальных профсоюзных организаций.

К слову, на следующий день после круглого стола это сделала и Татарстанская республиканская организация Нефтегазстройпрофсоюза. Вот это – истинный уровень доверия, поддержки и понимания того, что и на Съезде и после него нам надо работать вместе. **И думать не о принадлежности того или иного кандидата, а о том, что он реально может сделать для людей!**

## НАШЕ ИНТЕРВЬЮ

Большой разговор с председателем профсоюзной организации Общества «Газпром трансгаз Саратов» [Владимиром Кусковым](#).

*- Владимир Маркович, какие основные показатели социального уровня жизни имеют первостепенное значение в условиях кризиса?*

- Кризис - это протяженный во времени процесс, и в настоящее время наша главная задача - выдержать его удары и выйти из него с наименьшими потерями. Я глубоко убежден, что в условиях кризиса выживут те производства, которые смогут сохранить свой коллектив.

На стабильность коллектива влияют, прежде всего, такие показатели, как рост среднемесячной заработной платы с учетом инфляционных процессов, происходящих в стране; гарантированное выполнение обязательств по ее своевременной выплате; закрепленный договором пакет социальных льгот и гарантий.

Руководство «Газпрома» и нашего предприятия вышеназванные условия соблюдает неукоснительно. Я, например, уже и не вспомню, когда коллективу задерживали выплату зарплаты хотя бы на один день. Но могу привести конкретные примеры задержек на несколько месяцев выплат зарплаты на многочисленных предприятиях Саратовской области, отмечу крупнейших: например, «Сертификат-Гантал», «Саратовский машиностроительный завод «Элеватормельмаш», «Энергопромпроект»,



«Волгодизельаппарат», «Спецстрой», другие. Увы, не исключение - Тамбовская, Пензенская области.

*- И, тем не менее, инфляция, растущие буквально на все цены - тревожный фактор для газовиков...*

- И не только для газовиков - для жителей всей страны. Но у нас есть определенные, весьма ощутимые, преимущества. Поясню: в «Газпроме», в его дочерних обществах действует система социального партнерства, которая позволяет регулировать социально-трудовые отношения в соответствии с изменяющимися условиями, не допуская при этом снижения достигнутого уровня защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров. Основа этой системы - наш Коллективный договор. Отмечу, уже самый первый коллективный договор «Газпрома» предусматривал совершенствование системы оплаты труда работников, социальных льгот и выплат.

*Продолжение на стр. 5-6.*

## НАШЕ ИНТЕРВЬЮ

Ежегодно в соответствии с Коллективным договором и по решению руководства «Газпрома» заработная плата газовиков индексируется. В этом году она была проиндексирована на 7,4%.

Согласитесь, это значительно больше, чем ничего. А ведь самый традиционный для предпринимателей способ сокращения издержек – экономия на персонале. Сегодня руководство подавляющего большинства предприятий и организаций решает проблему кризиса наиболее жестким путем – сокращением работников, переводом персонала на неполный режим или урезанием зарплат.

Так, по официальным данным в январе-апреле 2016 года со 199 предприятий Саратовской области планируется высвобождение 1,4 тысяч человек, в режиме неполной занятости уже работает 3,4 тысячи человек. И такая тенденция будет только нарастать.

*- Владимир Маркович, зачастую мы забываем, что компенсационные выплаты, прописанные в Коллективном договоре, существенно влияют на наш личный бюджет...*

- Безусловно, эти выплаты можно смело приплюсовать к своей зарплате. Это предо-

ставление дополнительных оплачиваемых отпусков и материальная помощь к ним; частичная компенсация платы за нахождение детей в детских садах, за путевки в СОК «Родничок», на «Ниву»; пособия при выходе на пенсию, поощрительные премии в связи с юбилейными датами, к профессиональному празднику, к 23 февраля и 8 Марта; ежемесячное пособие матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь работникам, впервые вступившим в брак, при рождении и удочерении ребенка до трех лет, многодетным и малообеспеченным семьям, работникам, имеющим ребенка-инвалида; материальная помощь на похороны родственников и пенсионеров, бывших работников предприятия, выплата единовременного пособия семье умершего работника. То есть фактически каждый наш работник непременно пользуется теми или иными льготами, компенсационными выплатами.

Стоит отметить, что компенсационные выплаты (выплаты к отпуску, вознаграждение по итогам работы за год, премии к нашему профессиональному празднику, к 23 февраля и 8 Марта) увеличивают среднемесячную заработную плату работников на 22%.

*Окончание на стр. 6.*



Команда Общества на Спартакиаде в Уфе, 2016 г.

## ТЕРРИТОРИЯ ПРОФСОЮЗА

*- Очень важным моментом во всех социальных программах, особенно сейчас, является вопрос помощи ветеранам.*

- Я не могу с точностью утверждать, что мы первые в «Газпроме» ввели дополнительные льготы для работников, увольняющихся на трудовую пенсию по старости, но сделали мы это в феврале 2003 года. В Генеральном коллективном договоре это положение появилось в 2004 году.

Сегодня наши пенсионеры по-прежнему на общих правах с работниками обслуживаются в нашей поликлинике, обеспечиваются путевками на «Ниву»; выполняются все обязательства по обеспечению пенсионеров теми льготами и компенсациями, которые записаны в Положении.

*- Как кризис отразится на Коллективном договоре в целом?*

- Уверен, Коллективный договор общества «Газпром трансгаз Саратов» сохранит свой статус не только правового акта, но и гаранта стабильного уровня жизни наших работников.

Мы понимаем, что от этого в значительной степени зависит настроение в наших производственных коллективах, их корпоративное единство и сплоченность и делаем все возможное, чтобы сохранить основные льготы и компенсации в полном объеме.

Хотелось бы подчеркнуть еще один очень важный момент: те социальные нормы, которые определены договором, имеют реальное финансовое обеспечение и являются обязательными для применения. И это уже - заслуга руководителей компании, ее дочерних обществ.

В этой связи хочу выразить благодарность [Леониду Николаевичу Чернощекову](#) за его конструктивную позицию, полностью совпадающую с позицией профсоюзной организации в вопросе сохранения стабильности и уверенности в коллективе.

*- Владимир Маркович, какая главная задача настоящего момента?*

- Я хочу напомнить слова Председателя Правления «Газпрома» [Алексея Борисовича Миллера](#), сказанные им с трибуны конференции работников компании в 2009 году: «Высокий статус компании обязывает нас и к высокому уровню социальной ответственности, и никакие причины, даже влияние мирового финансово-экономического кризиса, не могут изменить подход компании к обеспечению социальных гарантий своих сотрудников». Это звучит актуально и сегодня. Уверен, что так оно и будет, поскольку мы все - руководство предприятия, профсоюзная организация - работаем и будем работать в этом направлении.

### Кстати:

22 марта 2016 года Саратовская областная организация профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства выдвинула кандидатуру Александра Корчагина, председателя объединенной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Югорск», на должность Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России.

## ТЕРРИТОРИЯ ПРОФСОЮЗА

22 марта 2016 года состоялось заседание Совета Самарской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза России. Обсуждали состояние производственно-го травматизма в 2015 году, причины и меры по его снижению, а также изучали опыт организационно-массовой работы, которую проводит профсоюзный комитет Общества «Самаранефтепродукт».

С докладом на эту тему выступил председатель профсоюзной организации Общества [Константин Глазырин](#). Также он рассказал о существующих на предприятии партнерских социальных отношениях.

*Сергей Лейканд на семинаре в Саратове, 2015 год, из архива «Вестника»*



В работе Совета принял участие ведущий специалист Отдела организационно-профсоюзной работы Нефтегазстройпрофсоюза России [Сергей Лейканд](#). Он рассказал о прошедшем в декабре 2015 года первом этапе Съезда Нефтегазстройпрофсоюза, провел лекцию по организационно-профсоюзной работе, а также призвал активнее работать с молодежью. По итогам мероприятия он поделился впечатлениями:

«Приятно удивила атмосфера семинара и неформальное общение после него. Все ли-

деры профсоюзных организаций замечательно общаются между собой, невзирая на принадлежность к тому или иному предприятию. И это, конечно, заслуга председателя Областной организации [Игоря Шалимова](#)».

Своим мнением о работе Совета поделился и еще один участник – [Валерий Шевалье](#), председатель профсоюзной организации Общества «Газпром трансгаз Самара»:

«Мнение положительное. Конструктивно поговорили и обсудили актуальные для каждого члена профсоюза и тем более профсоюзного актива вопросы. В очередной раз поняли, что вместе такие вопросы решаются быстрее и эффективнее. Так и надо работать дальше – вместе. Договорились о будущих совместных мероприятиях. Одним из них может стать интеллектуальный турнир «Узнать за 60 секунд», который активно развивает Межрегиональная профсоюзная организация «Газпрома». Планируем провести его вместе с коллегами из Самарской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза уже в 2016 году».



## НАВСТРЕЧУ СЪЕЗДУ

*На «Горячую линию» кандидата на должность Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России [Александра Корчагина](#) поступил вопрос:*

*«Голос Нефтегазстройпрофсоюза, несмотря на сильный состав участников и потенциально возможное влияние в профсоюзной семье и в отрасли, едва слышен. Локальные опросы даже в профсоюзной среде говорят о том, что многие даже не ассоциируют себя с этим названием, о проводимой работе знают вообще единицы. Что Вы предполагаете сделать для рывка в информационной работе, для популяризации деятельности Союза?»*

**Отвечает Александр Корчагин:**

Вы очень точно подметили: люди не ассоциируют себя с Нефтегазстройпрофсоюзом, Межрегиональной профсоюзной организацией. Для них профсоюз — тот, который рядом: первичная или объединенная профсоюзная организация. Для того, чтобы что-то менять, надо сначала разобраться, почему так происходит.

Во-первых, свою деятельность каждая профсоюзная организация осуществляет на членские взносы. Статей расходов — много, все они важные. А информационная работа, информирование о том, что такое НГСП или МПО, чем они занимаются, часто уходит на второй план. Во-вторых, часто информационной работой занимаются люди, у которых информационная работа идет «в нагрузку» к большому списку основных дел. У них банально нет возможности делать информационную работу правильно.

Недооценка роли информации на местах с одной стороны. И удаленность центра от того, что происходит на местах. Это — проблемы, которые предстоит решать. Мы должны использовать информационный ресурс, чтобы доминировать в проблемном поле, чтобы опережать возможные угрозы.

Думаю, что пришло время еще раз обратить внимание на опыт каждого из нас. В информационной работе профсоюза Общества «Газпром трансгаз Югорск», Межрегиональной профсоюзной организации, Нефтегазстройпрофсоюза есть много интересных вещей. Но мы по-прежнему или не успеваем, или не хотим, или опасаемся делиться друг с другом. Или действовать совместно. Недавно на информационном семинаре в Нефтегазстройпрофсоюзе прозвучали мысли о том, что все профсоюзные организации работают над схожими проблемами, раскрывают общие темы. **И будет гораздо эффективнее делать это сообща, а не каждый сам по себе: единый медиаплан, единые подходы, помощь в подготовке материалов. Это будет и дешевле и качественнее!** И, конечно, чтобы эта деятельность была по-настоящему эффективной, каждый ответственный за информационную работу в центре должен знать, а еще лучше — пропустить через себя, через свои головы, блокноты и компьютеры то, чем живут профсоюзы на местах, какая информация им, действительно, интересна.

*На фото: ответственный за информационную работу в Обществе «Газпром трансгаз Югорск» Александр Макаров делится опытом с коллегой из Волгоградского колледжа газа и нефти Светланой Гагариной. Семинар для ответственных за информационную работу в «Газпром профсоюзе», 2015 г., город Мышкин.*



**«Горячая линия» Александра Корчагина**

Задавайте кандидату на должность Председателя Нефтегазстройпрофсоюза России вопросы относительно его программы, плана действий, опыта предыдущей работы, взглядов на развитие профсоюзного движения.

**Электронная почта: [korchaginngsp@mail.ru](mailto:korchaginngsp@mail.ru) | Телефон: +7 926 540 23 11**

## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Профсоюзная организация ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург» всегда уделяла большое внимание проблемам молодых работников предприятия, старалась привить им корпоративный дух и прочно закрепить «новых бойцов» в рядах дружного коллектива бывшего Лентрансгаза. С тех пор прошло время, но работа с молодежью не потеряла актуальности для профсоюза.

«Молодежь – это наше настоящее и будущее!», – уверен председатель первичной профсоюзной организации Аппарата управления [Владимир Ковалев](#). Менялось время, менялись люди, но работа с молодежью никогда не прекращалась. Те мальчишки и девчонки, которые в пятидесятых годах XX века стояли у истоков создания профсоюзной организации Общества уже давно выросли. На смену им в XXI веке пришли инициативные и энергичные ребята, готовые сохранить и преумножить «то доброе и вечное» в коллективе, что так бережно создавалось годами и передавалось из поколения в поколение.

В феврале 2015 года по инициативе Объединенной профсоюзной организации Общества был создан Молодежный совет, в который вошли все молодые работники предприятия до 35 лет включительно. А для координации работы Совета назначены ответственные представители из 17 филиалов и Аппарата управления. В 2016 году пришло время собрать молодых работников вместе и обсудить приоритетные направления дальнейшего развития Совета в рамках молодежной политики ПАО «Газпром». На первый слет лидеров Молодежного совета были приглашены 40 участников из всех филиалов, а также представители Администрации Общества, Координационного молодежного совета и Межрегиональной профсоюзной организации «Газпрома». Семинар состоялся в начале марта на базе отдыха

«Голубой факел» в городе Валдае Новгородской области.

*Представляем репортаж «из первых рук» о событиях первого молодежного слета лидеров ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург».*

*День первый. Знакомство.*

База отдыха «Голубой факел» расположена в уникальном месте на берегу озера Черное посередине между Санкт-Петербургом и Москвой. Чтобы добраться к началу занятий участникам слета пришлось проделать долгий путь из филиалов Новгородской, Псковской, Ленинградской, Тверской и Смоленской областей, а кому-то даже заранее прилететь на самолете из Калининграда в Санкт-Петербург.

После обсуждения всех организационных вопросов, коллектив приступил к тренингу по командообразованию. В роли ведущего выступила специалист отдела кадров и трудовых отношений [Минаева Илюана](#). В непринужденной и дружественной обстановке приглашенные молодые лидеры смогли познакомиться, рассказать о себе и узнать много нового о своих коллегах-единомышленниках. Участники делились на команды, выполняли различные задания, целью которых было научить работать одной командой и доверять друг другу.



*Продолжение на стр. 10.*

## ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Интересным заданием стала передача информации по цепочке, когда игрокам необходимо было спиной почувствовать контуры передаваемого рисунка и воспроизвести что-то похожее у соседа справа. В итоге из пятиконечной звезды через цепочку из 35 человек крайнему дошла информация об очертаниях предмета - больше похожего на круг. Участники сделали выводы об обязательности проверки информации и поиска достоверного источника.

К концу дня не осталось и следа от волнения в работе с малознакомыми людьми. А организатором удалось положить начало большой дружбы молодого коллектива лидеров.

### День второй. Коммуникационный

Утро коллектив начал с оздоровительной зарядки, после которой участники слета познакомились с представителем Межрегиональной профсоюзной организации «Газпрома» Семеном Модновым, который рассказал о концепции современной корпоративной молодежной политики, работе Координационного молодежного совета ПАО «Газпром», поделился информацией о деятельности профсоюза в сфере работы с молодежью, лучших практиках проведения мероприятий среди других дочерних компаний.

Затем эстафету принял семинар по развитию навыков публичных выступлений. Изучив тео-

ретические основы, молодые ораторы смогли отработать полученные знания в деловой игре. Выполняя увлекательные задания в командах, учились добиваться отклика аудитории во время выступлений, аргументированно отстаивать свою позицию.

После ужина участники были приглашены в Веревочный парк, где кроме самой веревочной дороги к услугам отдыхающих были доступны такие забавы, как: метание копий, стрельба из лука и бои на мешках. Молодые ребята и девушки с азартом соревновались друг с другом, с готовностью приходя на помощь товарищам, когда те сталкивались с трудностями при прохождении сложных этапов на высоте 9 метров над землей. Несмотря на погодные условия, все получили массу положительных эмоций.

По возвращению с экскурсии членов молодежного совета ждала встреча с Борисом Комаровым, председателем Объединенной профсоюзной организации Общества. Борис Сергеевич произнес приветственную речь, в которой отметил важность развития молодежной политики и воодушевил молодых лидеров продолжить выбранный ими нелегкий, но очень интересный путь.

*Окончание репортажа читайте в следующем юбилейном (двухсотом по счету) «Вестнике».*



## ОТВАЖНЫЕ ЛЮДИ «ГАЗПРОМА»

**Заместитель главного инженера по охране труда и промышленной безопасности филиала ООО «Газпром трансгаз Москва» Моршанского ЛПУМГ Владимир Николаевич Алешин вместе с сыном спас жизнь утопающей женщине.**

Утром 7 марта 2016 года Владимир Николаевич с сыном Андреем находились около дома, расположенного на берегу реки Цна, как вдруг услышали крики о помощи.

*«Я обернулся и увидел, что в реке тонет женщина. Не знаю, как это могло произойти! Женщину несло вниз по течению. Она старалась уцепиться за лед. Было видно, что ее верхняя одежда уже полностью намочила и тянула ко дну. Женщина из последних сил пыталась держаться на воде и просила о помощи. Я понял, что дорога каждая минута!»* - вспоминает Владимир Алешин.

Недолго думая, отец с сыном схватили лодку и стали переправлять ее на реку. Случайного очевидца трагедии они попросили вызвать скорую помощь и полицию. У берега был слабый лед, пробираться по нему было особенно трудно. Изюм всех сил стараясь быстрее преодолеть ледяные оковы, они вовремя успели добраться до потерпевшей. На берегу спасенной женщине была оказана первая медицинская помощь и ее отправили в городскую больницу. Врачи сказали, что промедление на 2-3 минуты могло стоить потерпевшей жизни. Оказалось, женщина по неосторожности сорвалась с моста, находившегося приблизительно в 600 метрах от дома Алешиных. Но вокруг никого не оказалось, и крики о помощи никто не слышал.



*«Когда я понял, что мы её спасли, у меня были радость и шок одновременно. Я понял, что всё закончилось хорошо»,* - сказал Владимир Николаевич.

Первый заместитель главы города Моршанска Андрей Храмов в торжественной обстановке вручил Владимиру Николаевичу и Андрею Владимировичу Алешиным Благодарственные письма за оперативность, смелость и решительность, проявленные при спасении человеческой жизни.

**Коллектив ООО «Газпром трансгаз Москва» выражает благодарность семье Алешиных за пример мужества и самоотверженности.**

*По материалам  
председателя ППО  
Моршанское ЛПУМГ  
ООО «Газпром трансгаз Москва»  
Михаила Чикунова*



## ЦИТАТЫ

**«Россиянам придется сдавать экзамены на профпригодность»**

**Марина Гусенко.**

**«Российская газета», 24 марта 2016 г.**

Работающим россиянам, а также выпускникам учебных заведений придется сдавать экзамены, подтверждающие их квалификацию.

24 марта 2016 г. в правительстве планируют рассмотреть законопроект «О независимой оценке квалификации», подготовленный Минтрудом России. Он предусматривает формирование объединениями работодателей и профсоюзами системы оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам. Предполагается, что оценка квалификации будет добровольной для работников и работодателей и не повлечет каких-либо обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу. Право работников на оценку квалификации будет реализовываться путем заключения договора между работником и работодателем.

В связи с повышением требований к квалификации работников и постоянным обновлением их компетенций возникает необходимость совершенствования подходов к ее оценке. Полученные в рамках непрерывного образования, в том числе на производстве, компетенции работников требуют подтверждения, которое имело бы универсальное признание.

Между тем профессиональные стандарты, а их



в нашей стране разработано уже более 800, начинают потихоньку внедряться. И у работодателей возникают в связи с этим вопросы. По словам заместителя председателя и руководителя рабочей группы по профессиональным стандартам совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом Национального совета при президенте России **Валентины Митрофановой**, появились даже первые судебные разбирательства. Суть их вот в чем. Профессиональный стандарт четко определяет границу профессии, функциональную зону работника. И человек, изучив стандарт, видит, что работодатель требует от него выполнение обязательств, выходящих за рамки стандарта. И он это оспаривает. Или - предлагает доплачивать ему за дополнительные функции.

«Бывает, что человек, который ведет бухгалтер, он же ведет кадровое делопроизводство, а это - два разных стандарта. Или человек, который управляет персоналом, он же занимается охраной труда, а это тоже два разных стандарта», - поясняет она. И люди начинают это понимать.

И число тех, кто будет заставлять работодателей пересматривать должностные инструкции, будет только возрастать, прогнозирует она.