

НОВЫЙ УСТАВ

Резолюция «Круглого стола», проведенного в рамках семинара правовых инспекторов труда и ответственных за состояние правозащитной работы в профсоюзных организациях, входящих в структуру Межрегиональной профсоюзной организации «Газпрома».

26 – 30 сентября 2016 года в г. Екатеринбурге состоялся семинар правовых инспекторов труда и ответственных за состояние правозащитной работы в профсоюзных организациях (далее – Правовой семинар), входящих в структуру Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром». В ходе семинара был проведен «круглый стол», посвященный обсуждению проекта новой редакции устава Межрегиональной профсоюзной организации, проектов примерных уставов объединенной первичной профсоюзной организации и первичной профсоюзной организации.

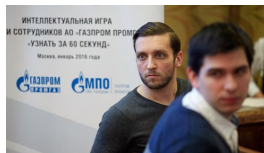
Участники Правового семинара отметили, что Уставной комиссией, образованной Советом МПО ОАО «Газпром», была **прделана конструктивная работа** по подготовке новой редакции Устава МПО ОАО «Газпром» и проектов примерных уставов объединенной первичной и первичной профсоюзных организаций.

В процессе подготовки и обсуждения проектов документов в Уставную комиссию было направлено большое количество замеча-

ний и предложений, большинство из которых носят конструктивный характер, обоснованы и могут быть использованы в дальнейшем при доработке проектов.

С учетом поступивших предложений, в том числе в процессе обсуждения на «круглом столе», участники Правового семинара отмечают следующее:

1. Проекты уставов имеют достаточную проработанность, отвечают требованиям действующего законодательства и нормативным правовым актам Профсоюза.
2. Проекты уставов в достаточной степени отражают специфику деятельности профсоюзных организаций, входящих в структуру МПО ОАО «Газпром».
3. При разработке проектов уставов были обеспечены гласность и их широкое обсуждение.
4. Все поступившие замечания и предложения, соответствующие законодательству Российской Федерации и ранее принятым решениям профсоюзных органов, учтены при подготовке проектов уставов.
5. Участники «круглого стола» в целом одобряя представленные проекты, предлагают Уставной комиссии доработать проекты уставов с учетом предложений, поступивших в ходе работы «круглого стола» и **вынести их на рассмотрение Совета и Конференции МПО ОАО «Газпром».**



ОБМЕН ОПЫТОМ

В рамках рабочей поездки по обмену опытом 27-28 сентября с деятельностью первичной профсоюзной организации Общества «Газпром добыча Уренгой» знакомилась делегация руководителей профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Югорск».

В составе группы - [Алексей Михолян](#), председатель объединенной профсоюзной организации Общества «Газпром трансгаз Югорск», [Готлиб Миллер](#), заместитель председателя, [Вячеслав Ивко](#), заместитель председателя профсоюзной организации по Надымскому району.

В программу пребывания гостей вошли посещения газовых промыслов Уренгойского газопромыслового управления, ГКП-22 Газопромыслового управления по разработке ачимовских отложений и вахтовых поселков ГП - 9 и 10 Управления по эксплуатации вахтовых поселков.

Представители профсоюзных организаций ознакомились с режимом труда и отдыха работников, с условиями проживания и возможностями проведения досуга. Также они побывали на объектах социального



значения ППО Общества, посетили спортивный комплекс, лыжную базу и стрелковый клуб «Факел». Позднее на базе районного отделения Нефтегазстройпрофсоюза России состоялось расширенное заседание, в котором приняли участие гости из Югорска и представители профсоюзных организаций нефтегазодобывающих компаний Нового Уренгоя.

Подводя итоги встречи, председатель ППО ООО «Газпром добыча Уренгой» [Игорь Дубов](#) отметил:

- Обмен опытом стал доброй традицией у профсоюзных лидеров дочерних компаний «Газпрома». Напомню, что это уже второй приезд наших коллег - в середине лета мы встречали председателя ОПО ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» [Сергея Овчинникова](#).

Безусловно, такое взаимодействие способствует повышению эффективности работы профсоюзных организаций, дает возможность развития новых направлений взаимодействия с руководителями предприятий в сфере защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников.



МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

В конце сентября в Республике Крым прошел VII Молодежный слет Нефтегазстройпрофсоюза России «Молодежь к 110-летию Профсоюза». Его участником стал наш коллега из Общества «Газпром добыча Ямбург» Павел Нефедов.

...Я желал посетить слет с целью познакомиться с участниками с моим туристическим проектом **«Крым - полуостров сокровищ»**. А вернулся обратно - с новыми друзьями, багажом полезных знаний и навыков, в восхитительном настроении! Организаторам удалось создать атмосферу дружелюбия и командной работы уже с первого вечера «Знакомств». И когда на следующее утро участников разделили на команды по 10 человек (5 девушек и 5 молодых людей), я уже был знаком с половиной команды.

После пленарного заседания, на котором удалось выступить и рассказать о своём **проекте**, можно было бы расслабиться, но мой интерес уже полностью был направлен на слёт и его программу. Проведённый сра-

зу после заседания квест позволил не только размяться, но и сплотить наш коллектив в команды. Нам достался бирюзовый цвет, и мы назвали команду «Волна», коллеги избрали меня капитаном. Победа в квесте окончательно нас сдружила перед основными испытаниями, дала настрой на дальнейшие победы.

События стали происходить в постоянно нарастающем темпе. Нам предстояло снять и смонтировать короткометражный фильм за 12 часов, поучаствовать в соревнованиях по настольному теннису и дартсу, пройти обучение по внедрению профессиональных стандартов и ведению дебатов, опять соревноваться в плавании и играть в «Что? Где? Когда?», а всё это снимать на фотоаппарат - для участия в конкурсе фотографий.

И везде моя команда и её участники выступили отлично! На итоговом награждении они чаще всех поднимались на сцену.



Продолжение на стр. 4-5.



МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

В последний день слёта нам предстояла экскурсия в Севастополь, и мы гуляли по этому городу в лёгкой грусти, осознавая его величие и то, что завтра нам придётся всем разъехаться по своим родным городам.

Разъехаться, но остаться командой, которую не остановить!

А вот что рассказали Павлу Нефедову (а он, в свою очередь, рассказал нам) другие участники Слёта.

Дмитрий Несмин, председатель молодежного комитета НГДУ

«Альметьевскнефть» ПАО «Татнефть»:

«Я впервые принял участие в молодежном форуме НГСП. Слёт был прекрасно организован, тем более в таком прекрасном месте как Крым!

Здесь у нас появилась возможность обсудить самые актуальные вопросы профсоюзной работы, обменяться опытом, поскольку среди участников были представители самых разных организаций. Секрет успеха этой встречи коллег и единомышленников можно сформулировать так: неформальный подход к решению профсоюзных вопросов. По итогам слёта я для себя ответил на один из самых актуальных вопросов: **Каким должен быть профсоюзный лидер организации? Лично для меня это человек с активной жизненной позицией, отстаивающий трудовые интересы коллектива путем переговоров с работодателем.**

Для того чтобы делать это, нужны знания, в том числе юридические, а также желание и умение общаться с людьми! Все эти навыки мы получили на прошедшем слёте, и на практике научились применять их в реальной жизни, поэтому слет прошел интересно и продуктивно!»



Алексей Монзин, Инженер по КИПиА, председатель Совета молодежи Пермского ЛПУМГ ООО «Газпром трансгаз Чайковский»:

«От слёта я ожидал новых знакомств, развития кругозора и повышения уровня знаний и умений. И все мои ожидания, несомненно, сбылись! Слёт молодежи НГСП России - это грандиозное событие, которое дает возможность для развития каждому участнику. Множество новых знакомств с коллегами из разных уголков страны, повышение уровня профсоюзных и профессиональных знаний, обмен опытом, развитие творческого потенциала личности - все это и многое другое гармонично уложилось в программу мероприятия. Считаю, что участие в подобных мероприятиях дает позитивное направление в развитии молодежи».

Эльвира Хисматуллина, инженер службы технического надзора отдела промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды ТПП «Повхнефтегаз», член Совета молодых специалистов:

«Ожидала на самом деле более официальную атмосферу, не очень интересные задания, которые нужно было бы выполнить для «галочки».

Окончание на стр. 5.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Не думала, что у нас будет время самостоятельно погулять по городу. Но мои ожидания не оправдались. Все оказалось намного интереснее, веселее! Атмосфера была очень дружелюбной. Чувствовался командный дух. Организация мероприятия была на высоком уровне! Это полезное мероприятие, которое помогло расширить представления о профсоюзной деятельности, раскрыть способности (ораторского искусства, актерского мастерства и т.д.), обменяться опытом».

Мария Халак, психолог ППО АО «Сибур – Нефтехим», г. Дзержинск, кандидат наук:

«На подобном мероприятии присутствовала впервые, потому было некоторое волнение от незнания: А что я там буду делать? Это строгое мероприятие с кучей скучных пленарных заседаний или что-то другое? Как себя вести? Но так как начальство дало указание «участвовать везде!», то права бояться или стесняться у меня не было. Самое главное, что во время Слёта сразу нашлась группа единомышленников – наша команда «Волна». Так как на мероприятии все уже были взрослые люди с опытом работы за плечами, то притирок особых не было. Сразу определились с капитаном, сразу выбрали направление – только победа!

Уставали страшно. Но несколько дней плодотворнейшей работы не прошли даром – мы лучшая команда всего Слета! Что касается меня лично, то я научилась монтировать фильмы! Записалась на соревнования по плаванию (раньше я в них не участвовала) и отправила фото на конкурс (тут просто думала – выстрелит или нет). Итог – призовые третьи места и там, и там (было неожиданно).

Хорошо, когда рядом есть люди, готовые поддержать тебя в любой ситуации! Слёт



показал мне, что работа в команде – это искусство, которое постоянно необходимо постигать и изучать».

Екатерина Свирковская, Белорусский профсоюз работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности, главный бухгалтер первичной профсоюзной организации ОАО

«Полоцктранснефть Дружба»:

«Грош цена тем людям, которые не понимали, для чего они приехали на слёт, которые не смогли оценить всего кайфа командной работы. А главное – так и не смогут дать определение слову «Воркишоп»! Поверьте есть массу людей, которые готовы на всё лишь бы попасть на такого рода мероприятия.

Да! Нас надо финансировать! Да! Нас надо мотивировать! Да! Нас надо шевелить! И как же все-таки крут этот адреналин!»

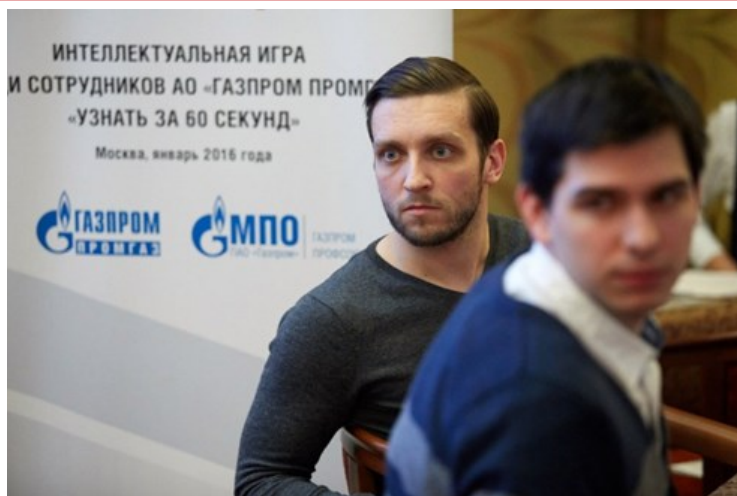
Другие мнения участников слета можно найти на сайте progazprom.ru. Ищите материал «Остаться командой, которую не остановить».

УЗНАТЬ ЗА 60 СЕКУНД

В дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром» традиционно активно развивается движение по проведению интеллектуальных игр: **«Что? Где? Когда?»**, **«Брейн-ринг»**, **«Своя игра»**. Межрегиональная профсоюзная организация «Газпрома» четвертый год поддерживает это направление деятельности — как способствующее закреплению навыков командной работы и развитию интеллектуальных способностей работников.

Впервые профсоюзный чемпионат был организован на первом молодежном слете **«Школа лидерства»**, собравшем более 70 участников из 50 дочерних обществ и организаций «Газпрома». Полученный опыт позволил многим участникам слета, впервые принявшим участие в таких соревнованиях, по приезду в свои организации развивать интеллектуальные игры. В результате в ряде дочерних обществ впервые были самостоятельно проведены подобные турниры. Согласно утвержденному «Газпром профсоюзом» плану мероприятий **Года культуры и пропаганды здорового образа жизни** в октябре 2014-го был проведен Кубок «Газпром профсоюза» по интеллектуальной игре **«Узнать за 60 секунд»**. На приглашение откликнулись 25 дочерних обществ «Газпрома», 20 из них приняли участие в чемпионате, состоявшемся в Сургуте при поддержке ООО «Газпром трансгаз Сургут».

Интеллектуальные турниры в дочерних обществах стали набирать популярность. Для достижения лучшего результата дочерние общества приглашают к проведению мероприятия представителей Межрегиональной



профсоюзной организации «Газпрома». «Газпром профсоюз» организовал в 2013 году первую игру, в 2014 году было проведено три турнира, в 2015 – четыре, за 9 месяцев 2016 года – шесть. Интеллектуальные турниры проводятся как самостоятельные соревнования, кроме того, организуются тематические викторины в рамках мероприятий, посвященных Дню Победы, Году охраны труда, в программах конкурсов профессионального мастерства «Лучший молодой работник», даже в Спартакиадах филиалов наряду с «физическими» видами спорта.

Кроме того, команды дочерних обществ активно принимают участие и занимают призовые места в городских, районных, окружных, республиканских соревнованиях, даже в чемпионате мира. Несомненно, успешное выступление наших работников укрепляет имидж компании в целом как интеллектуального лидера. Дочерние общества «Газпрома» проводят соревнования между командами своих филиалов, в ряде организаций турниры по интеллектуальным играм проводятся даже на уровне линейных производственных управлений.

Окончание на стр. 7.

УЗНАТЬ ЗА 60 СЕКУНД

Наибольший рост популярности интеллектуальных турниров в дочерних обществах ПАО «Газпром»



«Газпром профсоюз» оказывает поддержку как начинающим, так и опытным командам. Например, в «Газпром проектировании» в 2015 году был организован первый турнир для 4 команд при поддержке 2 команд Межрегиональной профсоюзной организации. В 2016-м уже 16 команд филиалов соревновалось за победу, теперь численность команд знатоков в организации является одной из крупнейших в отрасли. Турнир в «Газпром добыча Надым», организованный в этом году также при поддержке «Газпром профсоюза», был наиболее массовым в Надыме за всю многолетнюю историю интеллектуальных игр в городе.

Особо отметим энтузиастов, талантливых организаторов, которые вместе с Межрегиональной профсоюзной организацией развивают интеллектуальное движение в «Газпроме»: Владислав Усачев («Газпром ВНИИГАЗ»), Артем Логинов («Газпром трансгаз Ухта»), Татьяна Козлова («Газпром проектирование»), Владимир Тарасов («Газпром флот»), Андрей Комиссаров («Газпром добыча Надым»), Наталья Каминская («Газпром георесурс»), Виталий

Мальцев («Газпром добыча Уренгой»), Алексей Кучин («Газпром переработка»), Антонина Гайдукова («Газпром добыча Ямбург») и многие другие.

Мы видим в дальнейшем развитии данного направления интеллектуальной деятельности следующие плюсы:

- ✓ *укрепление корпоративного духа,*
- ✓ *создание новых каналов взаимодействия между дочерними обществами и внутри их подразделений,*
- ✓ *развитие навыков принятия коллективных решений в условиях ограниченного времени,*
- ✓ *использование эффективного механизма командообразования и совершенствования способностей к конкурентной деятельности,*
- ✓ *и, наконец, повышение общей эрудированности работников.*



Подробную информацию о формате игры «Узнать за 60 секунд» можно получить у её идейного вдохновителя и организатора. Алексей Шишкин, заведующий социально-экономическим отделом «Газпром профсоюза», телефон: +7 495 719-16-00, электронная почта: A.Shishkin@adm.gazprom.ru

ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

За последние два года цены на автомобили заметно выросли. Причем не только на иномарки, но и на отечественные, так как цена собираемых в России машин на 30-70% зависима от курса валют. Заметно возросла и стоимость ремонта. В то же время от ДТП, риск которого заметно возрастает в осеннее-зимний период, не застрахован никто. Сохранить семейный бюджет поможет каско, тем более СОГАЗ значительно снизил страховые тарифы для работников «Газпрома». А по ряду марок и моделей тарифы СОГАЗа теперь едва ли не самые низкие на рынке.

По статистике, осенью и зимой заметно увеличивается число дорожно-транспортных происшествий. Объяснение простое: в непогоду ухудшается видимость, да и световой день становится короче. Замечено, что число угонов также возрастает осенью, одна из причин, по наблюдению специалистов, – после относительного летнего затишья увеличивается спрос на запасные части.

ДТП, угон и тому подобные происшествия с автомобилем всегда влекут за собой незапланированные семейные расходы, и очень часто пробивают брешь в семейном бюджете. В таких случаях полис каско – это как спасательный круг, который нивелирует все финансовые риски автовладельцев.

Специально для работников «Газпрома» разработана программа страхования автомобиля по каско для автомобилей до 10 лет, сочетающая привлекательные тарифы и безупречное качество сервиса с другими, не менее приятными и выгодными для владельца авто преимуществами. Проанализи-

ровав статистику страховых случаев автовладельцев – членов профсоюза за предыдущее время, СОГАЗ значительно снизил для них тариф на каско. Помимо этого, при заключении договора каско опытным водителям (в зависимости от возраста и стажа) предоставляется дополнительная скидка по риску «ущерб».

Еще одно из преимуществ программы каско, предлагаемой СОГАЗом **для членов профсоюзных организаций «Газпрома»**, выплата страхового возмещения за поврежденные стекла, фары, фонари и наружные зеркала без предоставления справок из компетентных органов. Причем лимит таких заявлений за время действия страхового договора не ограничен. Также без справок из ГИБДД раз в год можно заявить о страховом случае по одной наружной (кузовной) детали в сборе.



Еще один неоспоримый «плюс» в каско от СОГАЗа – в случае хищения или полной гибели автомобиля выплата возмещения производится без учета амортизационного износа. То есть, выплачивается сумма, на которую владелец изначально застраховал свою машину.

Окончание на стр. 9.

ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

Это выгодно автовладельцу, так как в случае утраты ему не придется долго копить на новый автомобиль, а можно приобрести его с помощью денег, полученных от страховой компании.

В каско от СОГАЗа для членов профсоюза «Газпром» предусмотрены сокращенные сроки урегулирования убытков: направление на ремонт выдается в течение семи дней. Еще один «плюс» при заключении договора - возможность комбинировать риски с учетом пожеланий и финансовых возможностей автовладельца. Например, можно выплатить премию в рассрочку, внося сумму по частям в период от трех до девяти месяцев, при этом стоимость договора не меняется, а полис каско начинает действовать сразу после оплаты первого взноса.

Но и это не все привилегии для Межрегиональной профсоюзной организации «Газпрома» от СОГАЗа: автовладелец может самостоятельно установить стоимость полиса каско, выбрав размер франшизы.

То есть, теперь есть возможность заключить договор каско по цене, сравнимой по стоимости с договором ОСАГО. Есть новый страховой продукт «на крайний случай», при выборе которого полис будет стоить на 70% дешевле «полного» каско. И при этом защищать финансовые риски на случай хищения (угона) или полной гибели автомобиля в результате ДТП, пожара, противоправных действий третьих лиц, стихийных бедствий. То есть, даже за небольшие деньги автовладелец может почувствовать себя уверенно!

Если у Вас остались вопросы, их можно задать по телефону бесплатной круглосуточной информационной поддержки СОГАЗа: **8 800 333 66 35**.

На портале www.corp.sogaz.ru можно самостоятельно рассчитать стоимость полиса с учетом льготных условий для работников предприятий Газпрома и членов профсоюзных организаций.

СОГАЗ
СТРАХОВАЯ ГРУППА

Дни рождения наших коллег в октябре 2016 года:

- 1 октября: Дмитрий Иванович Небесный, «Газпром добыча Надым», председатель профсоюзной организации,
1 октября: Вячеслав Николаевич Харитонов, «Сибур Холдинг», председатель территориальной профсоюзной организации,
7 октября: Александр Николаевич Шикин, «Волгогаз», председатель профсоюзной организации,
9 октября: Игорь Владимирович Дубов, «Газпром добыча Уренгой», председатель профсоюзной организации,
9 октября: Елена Валентиновна Замятина, «Газпромгеофизика», председатель профсоюзной организации,
18 октября: Ольга Александровна Кожевникова, Южно-Уральское межрегиональное управление охраны, председатель профсоюзной организации,
22 октября: Николай Александрович Попов, «Газпром газораспределение Майкоп», председатель профсоюзной организации,
24 октября: Юрий Михайлович Шитиков, «Газэнергосервис», председатель профсоюзной организации,
31 октября: Винерий Васильевич Волчуга, «Газпром трансгаз Беларусь», председатель профсоюзной организации.

Кроме того, в октябре свой 25-й день рождения отмечают наши коллеги и друзья из службы по связям с общественностью и средствами массовой информации ООО «Газпром добыча Уренгой».

**«Мера ответственности»,
«Заполярный вестник»,
29 сентября 2016 г.**

ЗАПОЛЯРНЫЙ ВЕСТНИК

«Норникель» презентовал отчет за 2015 год о корпоративной социальной ответственности...

«Норникель» заботится о повышении уровня жизни своих работников. *«Внедрение новых подходов к управлению эффективностью труда позволило даже в условиях неблагоприятной конъюнктуры повысить среднюю заработную плату работников»*, – отмечается в обращении президента Владимира Потанина, предваряющем отчет о корпоративной социальной ответственности.

В документе зафиксировано решение о продлении на три года Коллективного договора между ключевыми компаниями группы «Норникель» и работниками подразделений. Важно, что в Колдоговоре сохранены все ранее зафиксированные социальные обязательства и предусмотрен ряд дополнительных льгот. Так, была актуализирована жилищная программа ГМК, в документе записано, что компания приобретает для работников ежегодно до 550 квартир.

– В 2015 году финансирование корпоративных программ «Наш дом» и «Мой дом», направленных на закрепление значимого ключевого персонала, составило 1 млрд 710 миллионов рублей, – отметил заместитель директора Заполярного филиала по персоналу и социальной политике Андрей Гришин. – Одним из основных направлений было Завидово – поселок в 120 километрах от Москвы. Всего за годы реализации программ

предложением компании воспользовались почти 2 тысячи человек.

По информации заместителя директора Заполярного филиала, в 2015 году «Норникель» расширил географию мест отдыха своих сотрудников, включив в этот перечень Крым, некоторые новые для нас санатории в Белокурихе, Геленджике. Более 13 тысяч бывших работников «Норникеля» получили в прошлом году материальную помощь от компании в размере от 3,5 до 5 тысяч рублей.

– В отчете о КСО, – продолжил Андрей Гришин, – *говорится о реализации инициатив по обучению и развитию персонала, привлечению и адаптации студентов и молодых специалистов, а также о дальнейшем совершенствовании культуры производства, внедрении самых высоких стандартов промышленной безопасности. Большое внимание уделено теме закрытия никелевого завода, в частности, внедрению социальной программы «Ветераны металлургического производства» для тех, кто завершил трудовую деятельность. Ею воспользовались более 600 человек.*

Как подчеркнул Андрей Гришин, все заводчане, пожелавшие продолжить свою карьеру в компании, трудоустроены на другие предприятия, исключение составляют 32 женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, о них тоже не забыли.