

“В России может быть сокращено до 30% персонала!”



стр. 8

Цитаты и Публикации

**“Лучшие
Профсоюзные
организации”**

Стр. 2

**Пенсионная
реформа**

Стр. 3

**Партнерские
программы**

Стр. 7

**“Цель – не наказывать виновных,
не устраивать репрессии, а разби-
раться, что привело к подобному и
может ли перерасти во что-то
более неприятное!”**

Творчество

Стр. 7

стр. 4

Здоровье и безопасность работников

№28 (301)
21.09.2018

ЛУЧШИЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Подведены итоги смотра - конкурса профсоюзных организаций на звание «Лучшая профсоюзная организация «Газпром профсоюза» за 2017 год.

Подведение итогов смотра-конкурса профсоюзных организаций на звание «Лучшая профсоюзная организация «Газпром профсоюза» за 2017 год

Рассмотрев материалы, представленные конкурсной комиссией по подведению итогов смотра-конкурса на звание «Лучшая профсоюзная организация «Газпром профсоюза» за 2017 год,

Президиум «Газпром профсоюза»
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

По первой группе звание «Лучшая профсоюзная организация «Газпром профсоюза» за 2017 год с награждением Дипломом Президиума «Газпром профсоюза» и выплатой денежного вознаграждения:

- ✓ **Первая премия:** ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» (**председатель Иван Васильевич Забаев**),
- ✓ **Вторая премия:** ОППО «Газпром трансгаз Ухта профсоюз» (**Сергей Вячеславович Нестеренко**),
- ✓ **Третья премия:** ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз» (**Алексей Викторович Михолап**).

По второй группе звание «Лучшая профсоюзная организация «Газпром профсоюза» за 2017 год с награждением Дипломом Президиума «Газпром профсоюза» и выплатой денежного вознаграждения:

- ✓ **Первая премия:** ОППО «Газпром трансгаз Саратов профсоюз» (**Владимир Маркович Кусков**),
 - ✓ **Вторая премия:** ОППО «Газпром трансгаз Ставрополь профсоюз» (**Геннадий Иванович Ожерельев**),
 - ✓ **Третья премия:** ОППО «Газпром трансгаз Уфа профсоюз» (**Максим Геннадьевич Свияжский**).
- По третьей группе звание «Лучшая профсоюзная организация «Газпром профсоюза» за 2017 год с награждением Дипломом Президиума «Газпром профсоюза» и выплатой денежного вознаграждения:
- ✓ **Первая премия:** ППО «Газпром центрремонт профсоюз» (**Виктор Васильевич Хрущев**),
 - ✓ **Вторая премия:** ППО «Газпром ВНИИГАЗ профсоюз» (**Нина Алексеевна Хитрова**).

6. Отделу уставной и кадровой политики (Ермаков А.М.), отделу информационно-издательской работы (Дивеев А.И.) довести до сведения всех профсоюзных организаций, входящих в реестр «Газпром профсоюза», итоги смотра-конкурса.

Председатель



В.Н. Ковальчук

Следуя победным традициям, профсоюзный актив «Газпром добыча Уренгой профсоюза» во главе с председателем **Иваном Забаевым** не думает останавливаться на достигнутом. В период с 16 по 21 сентября 2018 года совместно с АНО «Агентство социальных коммуникаций» и Новоуренгойской районной организацией Нефтегазстройпрофсоюза России (**Тамара Башук**) проведен образовательный семинар «**Повышение эффективности работы профсоюзных организаций**». Преподавателями выступили представители Московского педагогического государственного университета (**Изумруд Каримова**), профессиональной ассоциации «Юристы за трудовые права» (**Галина Енютина**), эксперты - аудиторы (**Марина Батурина**), ответственные работники «Газпром профсоюза» (**Алексей Шишкин** и **Андрей Тутариков**), а также председатель «Газпром трансгаз Казань профсоюза» **Максим Андрианов**.

Подробнее об этом мероприятии мы расскажем в следующем выпуске «Вестника».

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА

«Газпром профсоюз» продолжает информировать о своих инициативах в части проведения пенсионной реформы.

Напомним, что подготовленные «Газпром профсоюзом» инициативы были направлены в Государственную Думу Российской Федерации, экспертный совет партии «Единая Россия», в Нефтегазстройпрофсоюз России.

В предложениях «Газпром профсоюза» по защите интересов граждан от потенциальных рисков в связи с реформированием пенсионной системы Российской Федерации, в частности, говорится:

«...Решения законодателя по вопросам назначения и выплаты пенсий не могут носить произвольный характер, а при их принятии необходимо учитывать состояние рынка труда, возрастные показатели занятого населения и иные социально-экономические факторы. Невозможность сохранения прежнего регулирования должна получить необходимое обоснование, чтобы грядущие изменения были понятны обществу и адекватно восприняты им. Считаем необходимым провести детальную оценку влияния предлагаемых мер (увеличение нормативного

пенсионного возраста) для рынка труда, подготовить финансово-экономическое обоснование, подтверждающее динамику и уровень увеличения пенсий, а также эффективность реализуемых мер для пенсионной системы.

Кроме того, необходимо различать статистическую продолжительность жизни и так называемый «биологический возраст» человека, который в России остается достаточно низким в силу ряда причин (плохая экология, наличие вредных производственных факторов во многих отраслях производства, недоступность высококачественной медицинской помощи для большинства населения и др.). Низкая ожидаемая продолжительность жизни, особенно у мужчин может привести к тому, что часть застрахованных лиц не доживет до момента назначения пенсии и не сможет воспользоваться своими пенсионными правами. Высокий уровень «инвалидизации» населения при повышении общеустановленного пенсионного возраста вызовет резкий скачок числа получателей пенсий по инва-

лидности. В связи с чем, считаем необходимым провести независимую экспертную оценку состояния здоровья лиц предпенсионного возраста в целях обоснования возможности увеличения пенсионного возраста.

Считаем необходимым установить в Трудовом кодексе Российской Федерации гарантии медицинского обслуживания работников старшего возраста (мужчинам, достигшим 60 лет, и женщинам, достигшим 55 лет) с учетом современных стандартов оказания медицинской помощи в части:

- ✓ *прохождения ежегодной диспансеризации в рабочее время, оплачиваемой за счет средств работодателя;*
- ✓ *обязательного ежегодного санаторно-курортного лечения;*
- ✓ *реализации профилактических мероприятий (с определением источников финансирования, например, из региональных и муниципальных бюджетов, за счет средств ФСС). Предусмотреть дополнительные оплачиваемые отпуска для указанной категории работников.*

Продолжение следует.

ЗДОРОВЬЕ и БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТНИКОВ

«Про что побеседуем?» – спросил я. «Про «нирмисы», – услышал ответ. «Что?» – пришлось переспросить. **«Near-miss»**, – почти по буквам повторил Руслан Алимов, технический инспектор ППО «Газпром добыча Ямбург профсоюз». Туманный зарубежный термин из сферы безопасного труда оказался не таким уж и загадочным, когда речь пошла о конкретике. Фактически, это один из инструментов снижения рисков. В обзорном интервью Руслан Алимов кратко рассказал о новом понятии.

– Руслан Маратович, все, кто знакомится с понятием «культура безопасности», обязательно сталкиваются с базовой картинкой – «пирамидой происшествий». Там «нирмис» – элемент общей конструкции.

– Это понятие прочно вошло в обиход международных компаний, которые заботятся о здоровье и безопасности работников. Я не сторонник слепого использования иностранных терминов. Но при погружении в тему надо чётко обозначить, как соотносятся наши определения и англоязычные.

Весьма вольный, но достаточно ёмкий перевод данного понятия – «пронесло». У нас в ходу есть более знакомое, более строгое определение – «потенциальное происшествие». Слова разные, но суть одна.

– «Нирмис» – это когда уже что-то случилось, то есть это следствие небезопасного состояния и небезопасного поведения. Но ведь «потенциальное происшествие» всё же шире. В чём тут разница?

– Да, определённая размытость понятия есть, чётких гра-



ниц тут никто не устанавливал. Однако это не мешает работать с ним. Что для нас важно – речь точно идёт о нежелательном событии, реальном или потенциальном. Мы не хотим, чтобы оно происходило. Это определённая угроза, риск происшествия, но ещё не само происшествие. И пока вреда от него нет, либо он ничтожно мал. Однако это уже «звоночек», можно сказать намёк, на который стоит обратить внимание.

– Просто обратить? Или есть чёткий механизм реагирования?

– Потенциальные происшествия возникают не просто так. Тому есть причины, способные привести к более серьёзным последствиям. По итогам их выявления работодатель проводит ряд процедур. Во-первых, они фиксируются. Во-вторых, подвергаются анализу – выяснению коренных причин. И, в-третьих, принимаются корректирующие меры. Вкратце процедура такая.

Продолжение на стр. 5-6.



Пирамида происшествий иллюстрирует соотношение случаев рискованного поведения и его возможных последствий

ЗДОРОВЬЕ и БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТНИКОВ

– Как же их фиксируют, если ни вреда, ни пострадавших нет?

– В зарубежных компаниях иногда используется анонимный сбор данных по подобным происшествиям. То есть сами работники сообщают.

Цель – не наказывать виновных, не устраивать репрессии, а разобраться, что привело к подобному и может ли перерасти во что-то более неприятное.

– И кто этим занимается? Начальник единолично?

– Нет, обычно комиссия из представителей разных служб. Выводы и решения после проведённого анализа сообщаются работникам [примерный механизм см. на странице 5] Не каждый раз, хочу подчеркнуть. Если коренные причины можно сразу устранить на месте, то расследование не проводится.

– Но ведь далеко не во всех коллективах люди будут готовы сразу же изменить привычное поведение и научиться сообщать о подобных потенциальных происшествиях. Какой обычно тут механизм мотивации? Годовой план?

– Конечно, нет! Прежде всего, работники должны понять, что сообщение о потенциальном происшествии направлено на устранение причины, на то, чтобы подобное стечение обстоятельств не повторялось.

Это не поиск виновных! Именно поэтому в результатах расследований не фигурируют имена тех, кто, возможно, несёт вину за сложившееся положение. Все понимают, что лучше расследовать инцидент без последствий, чем тот, где уже имеется ощутимый вред и пострадавшие. Поэтому тут важно участие работников и приверженность руководителей, их открытость, общее понимание механизма. То есть механизм эффективно работает при поддержке с обеих сторон. Мотивированный персонал с одной стороны. И руководство, которое демонстрирует нетерпимость к нарушениям, уделяет внимание потенциальным опасностям.

– А существующей системе управления охраной труда это не противоречит?

– Нет. Например, есть классический реактивный подход. Когда идёт реакция, то есть меры принимаются уже по результатам происшествий. Когда правила, что называется, «пишутся кровью». Но есть другой подход, проактивный, риск-ориентированный. Когда места потенциальных угроз определяются заранее, до того, как случится что-то неприятное. И вот работа с потенциальными происшествиями находится на стыке этих двух подходов. То есть у нас есть происшествие, есть тревож-

ный сигнал. Но без последствий. И он же – повод для анализа, применения методов риск-ориентированного подхода.

– В двух словах – что такое риск-ориентированный подход?

– Сегодня это часть самых современных стандартов управления предприятием. Вкратце это когда оценивается вероятность происшествия и его потенциальный вред. У нас, например, подобный подход используется в картах идентификации опасностей. В Газпроме за основу берётся прецедентная практика. То есть риск тем выше, чем чаще это происходило в самом ПАО, ещё выше – если в «дочке», и больше всего – когда в конкретном подразделении. Чем «тревожней» статус, тем оперативней и серьёзней должны быть меры реагирования. То есть тут оценка и дальнейшие действия идут не от того, есть ли нарушение или нет, а от риска последствий.

– И у нас система работы с потенциальными происшествиями тоже будет внедряться?

– Да. И здесь, пожалуй, парой слов не обойтись, но об этом в следующий раз.

Продолжение темы на стр. 6.

Материал газеты
«Пульс Ямбурга» № 36 (1336)
19 сентября 2018 г
Беседовал Николай Рыбалка

ЗДОРОВЬЕ и БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТНИКОВ

Про сварщиков (условный пример № 1)

На одном из производственных участков при проведении огневых работ произошла кратковременная вспышка газа, скопившегося в ёмкости. Люди бригады отделались лёгким испугом, но руководитель оценил это происшествие как имеющее высокий риск травмирования. Ответственные работники провели расследование.

1. Выяснилось, что рабочие не применяли защитные очки и каски, поскольку не видели в этом необходимости. Не всем им были выданы защитные очки. Типовые нормы предусматривали выдачу работникам этих средств индивидуальной защиты (СИЗ).
2. После изучения документов, бесед с персоналом, отделами охраны труда и материально-технического снабже-

ния, работниками склада, главным инженером были выявлены коренные причины происшествия:

- 2.1. Работники не понимают, зачем применять каску и очки, если им удобнее работать без них;
- 2.2. Бюджет на СИЗ не являлся защищённым, что привело к неполной закупке СИЗ из-за сокращения расходов;
- 2.3. В компании отсутствует практика остановки работ по инициативе сотрудников.
3. Были разработаны корректирующие мероприятия:
 - 3.1. Провести мотивационное обучение с участием лиц, привлекаемых к огневым и иным опасным работам;
 - 3.2. Провести психологические тесты работников, чтобы выявить признаки опасного поведения;
 - 3.3. Нормировать и защитить потребность в СИЗ;

- 3.4. Ввести положительную мотивацию сотрудников за обоснованные остановки работ, если есть сомнения в их безопасности.

Про мокрый пол (условный пример № 2)

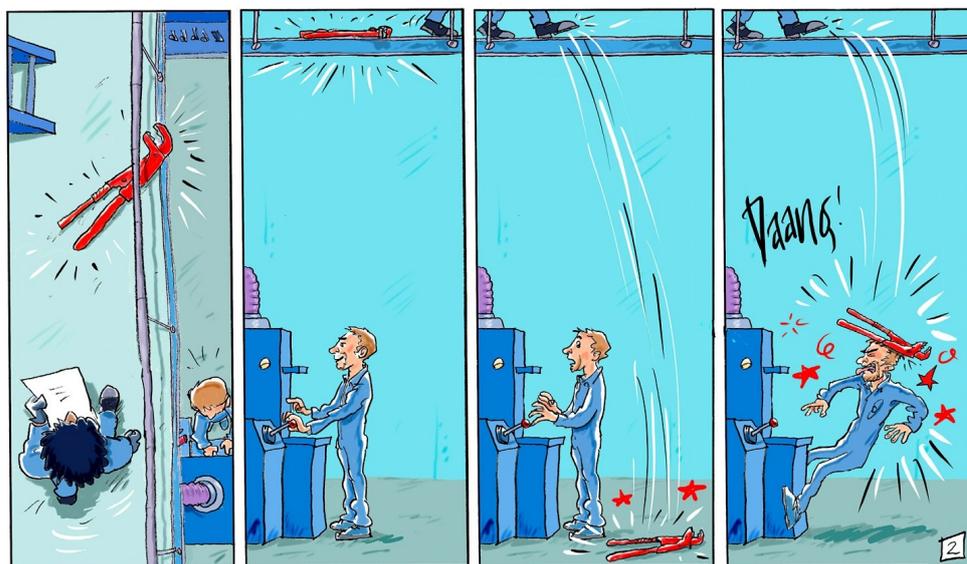
Работник идёт по производственному помещению и поскользывается на участке мокрого пола, но не падает. Такое событие относится к категории потенциальных происшествий, так как работник мог получить травму. Он просит уборщика помещений незамедлительно выставить табличку, предупреждающую о мокрой поверхности, и впредь не забывать это делать.

Поскольку в компании действует система управления потенциальными происшествиями, он заполняет карту выявления происшествия и отдаёт её руководителю, который готовит краткий рапорт о произошедшем.

Комментарии к слайдам:

Первый слайд – небезопасное состояние;
второй – рискованное поведение;
третий – «нирмис», или потенциальное происшествие;
четвёртый – происшествие (трагичная альтернатива третьему варианту).

Слайды из открытых источников (интернет)



UNSAFE CONDITION

UNSAFE ACT

NEAR MISS

ACCIDENT

ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

С наступлением осени и с приближением холодов счастливые обладатели «домиков в деревне» отправляются на свои дачи все реже и реже, а кто-то и вовсе забывает о приусадебном хозяйстве до следующей весны. Однако, оставляя свои загородные дома без присмотра на продолжительный период, наши люди не слишком охотно страхуют нажитое, особенно в сравнении с прагматичными европейцами, которые не мыслят своей жизни без всевозможных страховок. А ведь застраховать свое имущество, которое зарабатывается тяжким трудом, довольно просто.

Стоимость полиса страхования имущества несравнимо меньше, чем размер страховой защиты, которая позволяет чувствовать себя уверенно даже вдали от загородного дома, а также в случае урагана и прочих непогоды. Нельзя забывать и о других возможных неприятностях, которые влекут за собой серьезные хлопоты и непредвиденные расходы, особенно если хозяева редко навещают дачу, – это пожар, затопление, кража и т.д. Так почему бы заранее не позаботиться о финансовой поддержке, чтобы потом не пришлось кусать локти?

Членам Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз» оформить полис страхования имущества удобно, а в СОГАЗе – еще и выгодно.

Вы можете оформить в СОГАЗе

полисы по добровольному страхованию имущества, а также по автокаско с экономией до 30%*. Это предложение действует и для Ваших близких родственников**.

Для желающих застраховать свой загородный дом или квартиру компания предлагает различные варианты – от страхования на сезонный период до персонального решения, когда клиент сам выбирает объекты страхования, риски и сумму страховой защиты. При этом в базовый набор рисков входят не только гибель или повреждение имущества в результате воздействия жидкостей, пара или льда, но и гибель или повреждение застрахованного имущества в результате пожара, взрыва, удара молнии, применения мер пожаротушения, а также противоправные действия третьих лиц (кража, грабеж, разбой,

хулиганство, вандализм) и стихийные бедствия – тот же паводок, ледоход, поступление подпочвенных вод, наводнение, затопление, буря, ураган, шторм, тайфун и т.п.

Интересующие вопросы вы можете задать по телефону 8 800 333 6635 (круглосуточно и бесплатно).

Всю необходимую информацию вы также можете найти на сайте www.sogaz.ru.

*При расчете стоимости полиса с учетом статистики убытков за предыдущие периоды по выделенной клиентской группе работников предприятий - корпоративных клиентов СОГАЗа (кроме продуктов с фиксированной стоимостью и ипотечного страхования). При расчете стоимости полиса ее итоговая величина может не включать упомянутую экономию, или размер такой экономии может оказаться меньше 30%.

Лицензии Банка России СЛ № 1208, СИ №1208. С подробными условиями страхования, включая правила страхования, вы можете ознакомиться на сайте и у представителя АО «СОГАЗ».

**К близким родственникам относятся супруги, дети, родители и родные сестры и братья застрахованного.



ЦИТАТЫ и ПУБЛИКАЦИИ

«Трети россиян предрекли сокращения из-за автоматизации производства. До 2020 года без работы в России могут остаться 75 млн человек или до 30% персонала».

Такие выводы следуют из доклада **«Будущее рабочих мест 2018»**, выпущенного Всемирным экономическим форумом (WEF), Евразийским институтом конкурентоспособности и консалтинговой компанией Strategy Partners.

Это произойдет вследствие развития технологий, автоматизации и роботизации производственных процессов, комментирует lenta.ru.

- В России, по самым скромным оценкам, может быть сокращено до 30% персонала практически во всех секторах. Два основных фактора, которые будут влиять на это: низкая производительность труда и появление новых технологий, - рассказал партнер Strategy Partners **Алексей Праздничных**.

«Компании в России выделяют три ключевые стратегии решения проблемы изменения структуры рабочих мест: вместо переобучения и развития компетенций текущего персонала планируют нанимать новых сотрудников с новыми навыками, автоматизировать рабочие процессы и использовать пул временных специалистов», - добавляет он. В Федерации независимых профсоюзов России и ее членских организациях в связи с этим опасаются, что повышение

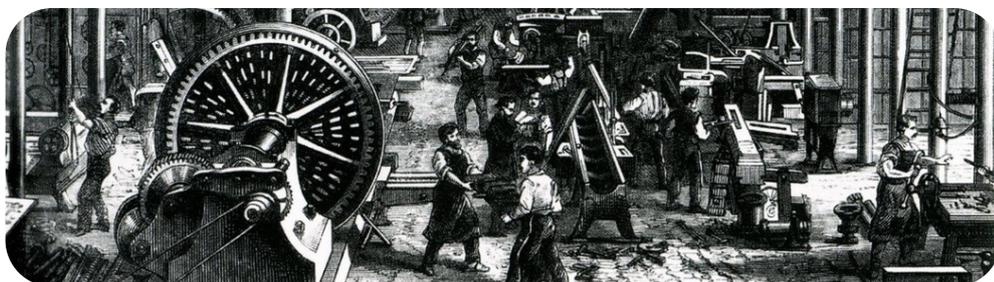
пенсионного возраста может привести к увеличению уровня молодежной безработицы и в целом окажет негативное влияние на рынок труда.

Более взвешенное мнение по этому вопросу еще в июле этого года высказал председатель «Газпром профсоюза» **Владимир Ковальчук**. По итогам Всемирной конференции Глобального союза IndustriALL по энергетике **«Укрепление силы профсоюзов в энергетическом секторе»**, прошедшей в июле в Санкт-Петербурге он сказал: **«Неизбежность построения цифровой экономики и цифровизация производственных процессов, которыми все больше озадачиваются представители работодателей и правительств, оптимизация рабочих мест, сокращение числа работников, которые выйдут на конкурентный свободный рынок труда. Задача профсоюза в этих условиях – следить за глубиной и степенью цифровизации экономики, контактировать с работниками, повышать их компетенции, которые могут быть вос-**

требованы при поиске новых вариантов трудоустройства, повышать профессиональный уровень работников, которые будут востребованы в новой цифровой экономике. Необходимо взаимодействовать с работодателями, доказывать, что они тоже несут ответственность за будущее высвобождаемых людей. Необходимы решения на уровне не только крупных компаний, но и на уровне государства. Нужна выработка единой профсоюзной позиции по данному вопросу».

Это высказывание мы уже публиковали в «Вестнике» (№26 от 7 сентября 2018 года), но посчитали целесообразным повторить его в связи с вновь поступившей прогнозной информацией о возможных сокращениях в связи с продолжающейся автоматизацией производства.

*Использованы материалы информационного агентства lenta.ru «Трети россиян предрекли увольнение» (17 сентября 2018 года), сайта solidarnost.org «Трети россиян предрекли сокращения из-за автоматизации производства» (18 сентября 2018 года).
Фото: lenta.ru*



ТВОРЧЕСТВО

В Новокузнецком линейном производственном управлении магистральных газопроводов Общества «Газпром трансгаз Томск» подвели итоги детского конкурса «Летние воспоминания».

Конкурс проводился в целях формирования у детей понимания значимости здоровья и получения новых эмоций и впечатлений. Данное мероприятие состоялось при поддержке первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Томск профсоюз» - Новокузнецкое линейное производственное управление магистральных газопроводов». Ребята представили свои работы в разном стиле, как в стихотворном варианте, так и в виде сочинений. Все ребята получили заслуженные призы. Представляем одну из работ, ее автор - **Константин Кондратьев**, 12 лет:

«Газпром трансгаз всегда за нас – Детей балует просто класс!

**Черное море, желтый песок,
Папа сказал: «Отдыхай, мой сынок».**

**Он на работе меня записал,
Я в кандидаты на отдых попал.
Вот мы в самолете спокойно сидим,
Буквально маленько - и к морю летим.**

**Взлетели, посадка, Анапа
встречай!**

Готовы отведать баранки и чай.

**Вот санаторий «Вита» для нас
Здесь и обед, и жилье – просто класс!**

**Мы с ребятами сдружились,
По отрядам все разбились.
Весь сезон как заводные,
Мы на месте не сидим...**

**В дельфинарий нас возили
И на рыцарский турнир.
В аквапарке мы шалили
И купили сувенир.**

**Через Керченский пролив
Был особенный «заплыв»**

**Три часа я по мосту
Ехал в сторону одну
Этот путь был весь не зря,
Крым мы видели, друзья!**

**Отдых подошел к концу,
Чемодан опять несу.**

**Самолет, аэропорт, всё!
Встречай меня народ».**

«Я всегда принимаю участие в конкурсах, которые проходят на работе у папы, они всегда интересные, увлекательные, где-то даже познавательные. Я еще раз вспомнил своих друзей, с которыми познакомился в лагере, вожатых, которые постоянно с нами проводили мероприятия, не давали нам скучать, теплое море и вечерний костер», – поделился с читателями «Вестника» автор этого стихотворения.

**Татьяна Сенникова,
Сергей Кураев,
Фото: Сергей Акбашев**

