

Все зависит от
людей

4

Правовая
работа

6

СПЕЦИАЛЬНЫЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ВЫПУСК



9 Обучение
безопасности

12 Обучение в
Профсоюзных
организациях

Партнерские программы

13 - 14

Профсоюзные
конференции:
Газпром добыча
Ноябрьск

2-3



СОГАЗ
СТРАХОВАЯ ГРУППА

Точка
зрения

15

ГЛАВНЫЕ НОВОСТИ

5 октября 2018 года в Ноябрьске прошли две внеочередные профсоюзные конференции.

Основной вопрос повестки дня первой конференции – объединение двух первичных профсоюзных организаций, входящих в реестр ОППО «Газпромнефть-Ноябрьск», в одну, представляющую интересы более половины работников АО «Газпромнефть - Ноябрьскнефтегаз», на профсоюзном учете которой состоит 3831 человек, что составляет 86% от числа всех работающих в Обществе.

В работе конференции приняли участие 94 делегата из 97, избранных в цеховых профорганизациях на основе пропорционального представительства - 1 делегат от 40 членов Профсоюза двух ППО, действующих в АО «Газпромнефть-ННГ»: ППО «Газпромнефть-ННГ» и ППО АО «Газпромнефть-ННГ».

В связи с реализацией программы «Регионы» и ликвидацией филиала «Газпромнефть - Муравленко» - обособленного подразделения Общества, где в соответствии с Уставом НГСП действовала Первичная профсоюзная организация «Газ-

промнефть - Муравленко», в дальнейшем переименованная в ППО АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз», **возникла необходимость реорганизации профсоюзной структуры и приведение ее к производственной, в соответствии с п.2 ст.23 Устава Нефтегазстройпрофсоюза России, где обязательным является требование, что в одной организации (хозяйствующем субъекте), либо в одном обособленном структурном подразделении организации может быть создана одна первичная профсоюзная организация Профсоюза.**

Решение о проведении реорганизации было принято 17 мая 2018 года на заседании Профсоюзного комитета ОППО «Газпромнефть-Ноябрьск», здесь же был утвержден поэтапный план реорганизации, норма представительства при избрании делегатов на объединительную конференцию и повестка дня конференции.

В соответствии с утвержденным планом, на конференции Пер-

вичной профсоюзной организации «Газпромнефть-ННГ» 23 августа 2018 года было принято решение о вхождении ее в состав ППО АО «Газпромнефть-ННГ». Руководствуясь Уставом НГСП и Уставом ППО АО «Газпромнефть-ННГ», с целью приведения профсоюзной структуры к производственной, конференцией принято постановление о вхождении ППО «Газпромнефть-ННГ» в состав ППО АО «Газпромнефть-ННГ» с прекращением деятельности всех ее рабочих органов и передачей всех прав и обязанностей ППО АО «Газпромнефть-ННГ». В связи с созданием ППО АО «Газпромнефть-ННГ», представляющей интересы более половины работников АО «Газпромнефть-ННГ», принято решение о прекращении Единого представительного органа работников АО «Газпромнефть-ННГ». Кроме того, приняты постановления о доизбрании в состав Профсоюзного комитета и Контрольно-ревизионной комиссии ППО АО «Газпромнефть-ННГ».

Окончание на стр. 3.



ГЛАВНЫЕ НОВОСТИ

Конференция подтвердила полномочия председателя ППО АО «Газпромнефть-ННГ» **Николая Варакина**, заместителем председателя избран **Евгений Демиденко**.

(ППО АО «Газпромнефть-ННГ» имеет статус юридического лица, зарегистрирована в Управлении юстиции РФ по ЯНАО).

Во второй половине этого же дня, прошла внеочередная конференция ОППО «Газпромнефть - Ноябрьск». В ней приняли участие 153 делегата, из избранных 164 на основе пропорционального представительства: один делегат от 40 членов профсоюза от первичных профсоюзных организаций предприятий, входящих в периметр «Газпром нефти» и осуществляющих свою деятельность в Ноябрьском и Муравленковском регионах.

В работе конференции приняли участие представители «Газпром профсоюза»: **Юрий Артемьев**, заместитель председателя МПО, **Александр Ермаков**, начальник отдела уставной и кадровой политики.

На конференции принято по-

становление о переходе Объединенной первичной профсоюзной организации из структуры Тюменской областной территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюза РФ в структуру Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз».

Решение о переходе было принято на заседании ОППО «Газпромнефть - Ноябрьск» в мае 2018 года, а 27 августа была определена дата проведения внеочередной конференции. Ранее в адрес передающей и принимающей вышестоящих профсоюзных организаций, в соответствии с п.4 ст.30 Устава НГСП, были направлены обращения с предложением согласовать переход ОППО «Газпромнефть - Ноябрьск», на что получено согласие двух сторон.

В своем выступлении Юрий Артемьев поблагодарил участников конференции за взвешенное решение и отметил: *«Работа по переходу в структуру «Газпром профсоюза» велась на протяжении года. Теперь прост численности*

Межрегиональной профсоюзной организации составил более 7 000 человек, и на сегодняшний день составляет более 354 000 человек с охватом 87,24% всех работающих. В состав «Газпром профсоюза» входит 647 первичных и объединенных первичных профсоюзных организаций».

Во всех выступлениях делегатов прозвучали слова поддержки решения о вхождении в структуру «Газпром профсоюза» и пожелания продолжения совместной работы в рамках уставной деятельности, направленной на защиту прав и интересов членов профсоюза и повышению социального статуса работников.

В заключении Николай Варакин сказал: **«Газпром профсоюз» - это самая крупная межрегиональная профсоюзная организация, имеющая большой опыт работы по реализации социальной политики, защите социально-трудовых прав и интересов работников, заключению коллективных договоров. И в нашей работе мы будем использовать этот богатый опыт».** Он поблагодарил всех за принятое решение о переходе в структуру «Газпром профсоюза», отметив, что оно накладывает дополнительную ответственность на работу Профсоюзного комитета ОППО «Газпромнефть-Ноябрьск».



ОБУЧЕНИЕ. «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА УРЕНГОЙ»

«Все зависит от людей» - так назывался тренинг, который провели для молодых специалистов – членов профсоюзной организации Объединенная первичная профсоюзная организация «Газпром добыча Уренгой профсоюз» совместно с АНО «Агентством социальных коммуникаций».

Мероприятие стало частью внедряемой в ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» концепции непрерывного образования профсоюзного актива. В апреле 2018 года молодые профсоюзные активисты ООО «Газпром добыча Уренгой» уже принимали участие в выездном образовательном семинаре в Минске, октябрьский тренинг стал продолжением системы повышения компетенций молодежи профсоюзной организации.

Главными направлениями программы тренинга стали:

✓ **Командное взаимодействие.** Здесь определяющими факторами становятся распределение функций и постановка задач при реализации проекта; понимание своей

роли, задач и функций. Важно понимать, кто распределяет роли и как в определенных ситуациях должен действовать руководитель;

✓ **Личная эффективность.** В этом вопросе помогут расстановка приоритетов при выполнении задач в условиях реализации проекта в сжатые сроки и при стрессовой ситуации, а также сохранение эффективности в состоянии стресса и цейтнота;

✓ **Межличностная коммуникация.** То есть координация работы всех участников команды, построение эффективной коммуникации. Выполнение локальных задач с учетом общей цели и на основе общей координации. Работа в едином информационном поле;



✓ **Базовые менеджерские компетенции,** а именно - постановка целей, расстановка точек контроля, отслеживание эффективности на каждом этапе.

Участники тренинга учились взаимодействовать в команде, приходиться к общему консенсусу в довольно сложных временных и ресурсных условиях. Вся простота и одновременно гениальность поставленных задач заключалась в том, что теория подкреплялась практическими упражнениями. Люди разных профессий, интересов и увлечений сплачивались в единую команду, добивались поставленной цели, коммуницируя друг с другом, выделяя приоритетные задачи.

В первый день тренинга молодые люди, входящие в профсоюзную организацию, познакомились, рассказывали о себе и своих интересах, о мечтах и планах на ближайшее будущее. За счет периодической перегруппировки команд каждому участнику удалось пообщаться друг с другом.

Окончание на стр. 5.



ОБУЧЕНИЕ. «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА УРЕНГОЙ»



В ходе тренинга выявление текущего уровня развития, навыков и последующее обучение предлагалось строить на материале модельных игр и упражнений с помощью инструмента LEGO Serious Play.

Второй день тренинга поставил другие задачи. Было необходимо, не прибегая к вербальным средствам общения, научиться понимать друг друга, приходить к общему решению, используя форму настольной игры. С помощью небольшого теста участники раскрыли свой внутренний потенциал, выявили лидерские качества и способности к той или иной работе.

Одним из важных проектов тренинга стала презентация своих идей для дальнейшей их реализации в рамках деятельности ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз».

- Хочу поблагодарить профсоюзную организацию за проведение молодежного тренинга. 60 молодых работников Обще-

ства получили возможность повысить свои профессиональные и личностные компетенции. Думаю, встреча будет полезна как в производственной деятельности нашей молодежи, так и в общественной, - сказал **Виталий Юрасов**, председатель Совета молодых ученых и специалистов ООО «Газпром добыча Уренгой».

- Интересный и полезный образовательный тренинг! Было неожиданно открыт в себе новые качества, не проявляющиеся в повседневной жизни. Мне кажется, организаторам удалось достичь цели тренинга, - поделилась **Елена Трудкова**, делопроизводитель Управления корпоративной защиты.

- Образовательные тренинги, повышение квалификации, интеллектуальные игры становятся неотъемлемой составляющей развития современного работника - члена профсоюзной организации. Наш пред-

седатель четко придерживается этой позиции, поэтому мы получаем любую поддержку при организации и проведении подобных мероприятий. Полученная обратная связь говорит о том, что такие мероприятия нужны. Думаю, в ближайшей перспективе нас ждут еще несколько интересных образовательных проектов, - отметил заместитель председателя ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» **Роман Ивасюк**.

В завершении двухдневного тренинга перед молодыми участниками выступил председатель ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» **Иван Забаев**. Он пожелал удачи и дальнейшего развития молодым людям, отметил массовость проекта и заинтересованность специалистов, а также заверил участников, что это не последнее мероприятие, направленное на повышение личностного и корпоративного развития молодежи ООО «Газпром добыча Уренгой».



ОБУЧЕНИЕ: ПРАВОВАЯ РАБОТА

В Ялте прошел консультативный семинар правовых инспекторов и ответственных за состояние правозащитной работы.



«Газпром профсоюз» собрал вместе профсоюзных представителей, отвечающих за правозащитную работу, и дал им возможность поделиться опытом, обсудить насущные проблемы, а самое главное на прямую пообщаться и перенять передовой опыт защиты и представление интересов работников в судебных органах от ведущих юристов нашей страны, работающих в области трудового законодательства. Семинар был организован и проведен во взаимодействии с АНО «Агентство социальных коммуникаций». Семинар открыл главный правовой инспектор труда «Газпром профсоюза» **Николай Наумов**, зачитавший приветственное слово от председателя организации **Владимира Ковальчука**. После этого он вручил удостоверения правового инспектора труда **Светлане Орловой** (ППО Приволжское межрегиональное управление охраны профсоюз») и наградил

участников смотра - конкурса **«Лучший по правозащитной работе в «Газпром профсоюзе»** за 2017 год Почетными грамотами «Газпром профсоюза» и Благодарностью Председателя «Газпром профсоюза» за активную работу в области защиты трудовых прав и интересов членов профсоюза (правозащитную работу). После этого участники семинара приступили к обучению. Перед ними выступил **Виктор Станков**, главный правовой инспектор труда – начальник отдела правовой работы аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России. Он рассказал о состоянии и перспективах совершенствования правозащитной работы в Нефтегазстройпрофсоюзе России. Затем Николай Наумов рассказал о формах и методах правозащитной работы «Газпром профсоюза» и об итогах правозащитной работы за 2017 год. Плотный график работы и интересные темы семина-

ра представленные доцентом кафедры трудового права ОУП ВО «АТИСО» **Натальей Перовой** и Заведующим кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, доктора экономических наук, профессора **Светланы Головиной**, не давали покоя многим представителям семинара. Тихие беседы и жаркие споры велись с целью - найти ответ на многочисленные вопросы, возникающие в непосредственной работе и связанные с особенностью территориального, регионального расположения и спецификой производственной деятельности. Справедливо будет отметить, что подобная ежегодная практика обучающих семинаров не только полезна, а крайне необходима. Практический опыт коллег и полученные знания позволяют на местах профсоюзным организациям квалифицированно представлять и защищать интересы простых работников – членов профсоюза, тем самым важно подчеркивая значимость всего профсоюзного движения.

Продолжение на стр. 7-8.



ОБУЧЕНИЕ: ПРАВОВАЯ РАБОТА

Завершился семинар, как уже сложилась практика, круглым столом с обсуждением проблемных вопросов, возникающих в процессе работы правовых инспекторов труда и ответственных за состояние правозащитной работы.

Подводя итоги семинара, слушатели были единодушны не только в оценке его качественного организационного уровня, но и атмосферы, в которой он прошел. **Единство, доброжелательность, сопричастность к важному делу, объединяющему всех – фирменный знак семинара правовиков «Газпром профсоюза».** Слушатели семинара выразили благодарность руководству и работникам аппарата «Газпром профсоюза» и его председателю Владимиру Ковальчуку, АНО «Агентство социальных коммуникаций» за организацию обучения и его проведение.

Отзывы участников семинара:

Спасибо за отлично организованный семинар, приглашение высокопрофессиональных спи-

керов и актуальную программу рассматриваемых вопросов. Считаю, что обучение для себя и моих коллег очень полезное и эффективное. Обмен опытом, благожелательная атмосфера семинара, организация размещения и обучения на самом высшем уровне! Спасибо!

Курдакова Изабелла, ОППО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону профсоюз».

Участие в семинаре позволяет узнать и ознакомиться с последними изменениями в трудовом законодательстве, обсудить их последствия, а практические примеры приведенные экспертами, наглядно демонстрируют сферу трудовых отношений. Огромное спасибо инициаторам и организаторам за проведение такого очень нужного и полезного семинара!

Шабалин Алексей, ОППО «Газпром проектирование профсоюз».

Информация, полученная в дни проведения консультативного семинара, была не только ак-

туальна, но и, безусловно, поможет в практической ежедневной работе. Практическая сторона решений спорных вопросов, опирающаяся на реальную судебную практику, возможна к применению в моей работе при защите интересов работающих членов профсоюза.

Комаревцев Алексей, ЦПО УМТСиК «Газпром добыча Надым профсоюз»

Семинар очень высокого уровня, позволяет актуализировать знания в области трудового законодательства, рассмотреть спорные вопросы, ознакомиться с судебной практикой. Преподавательский состав очень грамотный, с высоким уровнем квалификации. Бесценным является обмен опытом с коллегами.

Кузнецов Сергей, ППО «Газпром Главное управление охраны профсоюз» .

Окончание на стр. 8.



ОБУЧЕНИЕ: ПРАВОВАЯ РАБОТА

Хочется отметить высокую квалификацию преподавательского состава и профессиональную работу специалистов при организации учебного процесса.

Тихомиров Валерий, ОППО «Газпром трансгаз Москва профсоюз».

Очень плодотворный, насыщенный актуальной правовой информацией семинар. Отличный выбор преподавателей, обладающих не только высочайшим уровнем квалификации, но и готовых подробно и аргументированно разбирать практические ситуации, возникающие в нашей работе. Также большую ценность представляет возможность обмена опытом с коллегами из других организаций.

Барышников Роман, ОППО «Газпром трансгаз Томск профсоюз».

Четко, содержательно, организовано, все продумано до мелочей, ориентировано на плодотворное обучение. Преподаватели донесли информацию доступным легко воспринимаемым языком. Долгие часы семинара пролетели как 5 минут. Предоставлена полезная и актуальная информация, которая может быть применена сразу по возвращению.

Сергиенко Елена, ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз».

Выражаю огромную благодарность организаторам консультационного семинара и преподавательскому составу, умело использующему в своих выступлениях сочетание дефиниций и правоприменительной практики. Семинар был выстроен в конструктивном диалоге лектора с аудиторией. Позитивный опыт, полученный по итогам семинара, будет использован в дальнейшей правозащитной работе.

Макаров Анатолий, ППО «Газпром информ профсоюз»

Огромное спасибо «Газпром профсоюзу» и АНО «АСК» за отличную высококвалифицированную организацию семинара! Особая благодарность Наталье Валерьевне Перовой и Светлане Юрьевне Головиной за профессиональное и доступное разъяснение вопросов, связанных с правоприменительной практикой.

Староверова Марина, ОППО «Газпром трансгаз Казань профсоюз».

Успех семинара был определен хорошей организацией и удачным подбором преподавателей: Головина С.Ю. и Перова Н.В. умело осуществляли подачу как теоретических данных, так и их практическое применение.

Кардашин Александр, ОППО «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз».

Информация, полученная на семинаре, актуальна в том числе потому, что в текущий момент перерабатываются такие документы, как Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка. Очень интересная подборка судебных решений позволит правильно расставить акценты при принятии управленческих решений.

Бойцов Алексей, ППО «Газпром Южно-Уральское межрегиональное управление охраны профсоюз».

Семинар получился очень полезным и актуальным благодаря полученной информации. Очень понравились доступность и понятность языка изложения. На семинаре узнали много нового, интересного. Порадовала организация семинара – всё четко и вовремя. С нетерпением ждем следующего семинара. Спасибо!

Ахметзянов Айдар, ППО «Газпром добыча Надым профсоюз».

Николай Коровин



ОБУЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

Продолжаем курс актуальных бесед на тему культуры безопасности с ведущим консультантом - тренером **Вадимом Демченко**.

Если читаешь, значит, жив

Даже Евгений Онегин в романе классика русской литературы косвенно подчёркивал, как тяжело порой приживаются в реальной жизни ключевые правила безопасности, о соблюдении которых люди задумываются, когда становится уже поздно:

**Мой дядя самых честных правил,
Когда не в шутку занемог,
Он уважать себя заставил
И лучше выдумать не мог.**

Увы, соблюдать и уважать правила дядя заставил окружающих только тогда, когда занемог. Поразительно, но и сегодня такая проблема весьма актуальна для выстраивания безопасных производственных отношений. И это фактически чистая психология. Очень трудно человеку переломить своё сознание и ввести в жизнь, в рабочую обстановку нормы, прописанные в ключевых правилах безопасности (КПБ), а также их соблюдать.

Но если разбираться, то даже тот факт, что вы сейчас читаете эту статью в корпоративной газете Общества, говорит о том, что вы, прежде всего, живы. А для меня как тренера по культуре безопасности, значит, что до сегодняшнего дня вы соблюдали какие-то правила, которые спасли, защитили, уберегли или предупредили от необдуманных поступков в потенциально опасных производственных ситуациях. Есть правила дорожного движе-

ния, правила гигиены, правила пожарной безопасности и прочие. В большинстве случаев вы соблюдали их осознано и добровольно, а иногда под принуждением, хотя это не очень нравится! Но вспомним, что не только страх наказания за нарушения был мотиватором их выполнения, а также желание получить конечный результат, который вас сейчас радует – как минимум вы живы и без травм.

Мы часто под дисциплиной видим принуждение и наказание. Но давайте рассмотрим ещё раз первую полезную аксиому про дисциплину. Дисциплина по сути – это заставлять себя делать то, что, может быть, не очень нравится, но что позволяет получить полезный и важный результат.

Хочешь реже лечить зубы – чисть зубы. Хочешь защитить своё сердце и сосуды от атеросклероза и инфаркта – ешь здоровую пищу, занимайся спортом. Хочешь на работе избежать травм или аварий – соблюдай требования и правила ОТиПБ. А последнее как раз «прописаны кровью» в прямом смысле.

Тест на честность

Товарищ, ответь! Ты ходишь на работу, чтобы рисковать здоровьем или нарушать какие-либо правила? Думаю, что твой ответ «нет».

Тогда почему, по мнению произ-



водственных психологов и руководителей, **от 5 до 15% сотрудников совершают осознанные нарушения, а ещё больше – откровенно рискуют при выполнении производственных операций?** Ответы короткие и простые. Проверь себя: каждый ли пункт значим на все 100%.

1. **Правила надо знать!** Поэтому первое, что делает работодатель – повышает квалификацию работников и убеждается в знаниях инструкций и требований к конкретным видам деятельности. И помни: незнание не освобождает от ответственности.

2. **Правила надо понимать!** Многие знают правила, но могут совершить при выполнении задания непреднамеренную ошибку из-за неправильного понимания их, и будут последствия. Хорошо, если только юридические, например, замечание, выговор, увольнение. Но бывают и физические последствия – потеря здоровья и жизни.

Продолжение на стр. 10-11.

ОБУЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

3. Правила надо принимать!
Тот, кто знает правила, понимает, но с ними не согласен – увеличивает риск их игнорирования и чаще нарушает! Руководитель при инструктаже должен убедиться, что вы не только знаете правила, но и с пониманием и желанием их выполните. Итоговые слова от руководителя после инструктажа: «Понятно? Распишись» – не помогают это выявить. Не понял или не согласен – не молчи, переспроси.

4. Правила надо соблюдать! Не
взирая ни на что. Нужно осознавать, что человек – существо ленивое, склонное к риску, непредсказуемое, пытающееся получить результат самым коротким путём и совершающее непреднамеренные ошибки; то, что называется «человеческим фактором». А это и есть основные причины всех травм и аварий, если игнорируешь правила.

5. Требовать соблюдения пра-
вил всеми работниками. Потому что от их ошибок могут пострадать и другие сотрудники, и имущество компании, и окружающая среда. Вам это надо? Быть на производстве в постоянном страхе из-за действий других? Думаю, нет.

Вспомним несколько психологических законов дисциплины и санкций за нарушения.

1. Правила должны снижать
риски травматизма и аварийности до «приемлемого уровня». Напомню, что наш «приемлемый уровень» – это

ноль смертельных и тяжёлых травм с потерей трудоспособности. А санкции за нарушения таких правил должны быть соразмерны рискам, компетентности и ответственности. Пугать и карать увольнением за то, что работник не держится за перила (тяжесть последствий – один пострадавший, травмы лёгкой и средней тяжести) не то же самое, что увольнение водителя вахтового автобуса, который разговаривает по телефону во время движения (тяжесть последствий – групповой смертельный случай).

2. Правила одинаковы для всех, и
санкции неотвратимы. Если правила, например, применяются не для всех (он же начальник, или Петрович – хороший мужик, может, простим...), то это создаёт ощущение двойных стандартов и вседозволенности – им можно, а почему мне нельзя? А если санкции не работают, то тут всё просто – авторитет лидера, внедрившего правила, авторитет гаранта соблюдения правил можно выбросить на помойку. Не правила плохие – лидер неважный.

3. Санкции должны быть свое-
временными. Нарушил, надо сразу наказывать. А то через некоторое время справедливость потеряет смысл, если нарушителей будут с разной «скоростью» и в разное время наказывать. Да ещё и стресс получишь от ожидания наказания.

4. Чтобы другим неповадно бы-
ло – о нарушителях и санкциях

надо сообщать. Тогда видно, что правила работают, авторитет лидера не падает, нарушителей нет, значит, вам спокойнее и безопаснее. Кого, за что и когда уволили за нарушение КПБ, вспомни!

5. Нет дружбы и хороших отно-
шений на работе, на работе есть правила. «Петрович, ты мне друг, но как нарушителю тут тебе не место! Себя погубишь и меня прихватишь».

6. Нельзя скрывать нарушения.
Иначе непонятно, кто нарушил, почему рисковал, а значит, не понятно, когда, где и с кем произойдёт несчастный случай с потерей здоровья или жизни. Ведь, скрывая, мы уже никак не управляем ситуацией.

7. Цели компании – охрана здоро-
вья и жизни работников, создание безопасных условий труда. Думаю, что у тебя, мой читатель, та же цель, что и у всех – остаться живым. Так вот инструкции и правила ОТиПБ и тебе, и компании помогают в достижении общей цели – «ноль травм».

Нет реакции – будут «закручены гайки»

Запомните аксиому: если работник сам не хочет защитить себя от травм, то работодатель идёт самым простым путём – по наиболее значимым рискам (результатам происшествий и травм) ужесточаются правила и санкции.

Окончание на стр. 11

ОБУЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

Если вам не нравятся правила безопасности, то вы должны хотя бы помнить, что они появились из-за жертв, которые рисковали, и были печальные последствия. Вывод простой – будьте приверженными правилам безопасности и действуйте безопасно, тогда не будет дальнейшего ужесточения дисциплины в безопасности.

Ключевые правила безопасности – это не листочек с картинками и повторениями из стандартных инструкций. Это правила, которые должны исключить неприемлемое поведение работников в особо опасных случаях на работе, при которых могут произойти самые трагические события. Помните, если вы прошли мимо нарушения КПБ или сами их нарушаете, то совершаете поступок, который всем должен не нравиться. Ведь, надеюсь, что все согласны с КПБ, потому что нарушения могут привести к жертвам.

Поэтому КПБ – правила, спасающие жизни. Но если они не работают, то проблема во всеобщем непонимании их важности, или в вашем безразличии, или в низком авторитете лидеров и руководителей. Если санкции не применяются или несоразмерны, то надо всем вовлечься в проблему и сформулировать такие правила, с которыми все будут согласны. Всем принципиально важно не допустить опасных ситуаций. Видите нарушения и не реагируете – значит, либо вы некомпетентны, либо вам реально безразлична своя жизнь и судьба

коллег. Сколько раз я был свидетелем, как в вахтовом автобусе водитель поднимал трубку и никто его не останавливал, хотя видели нарушения многие. Мою жизнь подвергает риску водитель, который знает КПБ, но всё равно нарушает. Я ему не дам это сделать, минимум – проведу поведенческий аудит безопасности, максимум – надо увольнять.



Гипотеза напоследок

Простой пример, как сложно быть приверженным. На дороге выставлен знак ограничения скорости в 60 км/ч – это запрещающий знак. Но многие водители нарушают, зная, что последствий юридического плана – штрафа, скорей всего, не будет, пренебрегая потенциальной опасностью разбить машину, получить увечья или погибнуть. Ведь после 60 км/ч ваши шансы выжить в ДТП даже с пристёгнутым ремнём на сложном участке трассы начинают стремительно снижаться. Как же сломать эту психологическую установку: готов нарушить – ведь всё равно не штрафуют – пусть ценой жизни? В Швеции, например, решили, что все в машине должны выжить при ДТП, и изменили огра-

ничение скорости в городах с 55 до 45 км/ч. В итоге – ноль смертельных случаев среди водителей и пассажиров и резкое снижение смертельных случаев при наезде на пешехода. Но, уверен, что рано или поздно приверженность культуре безопасности станет нормой поведения большинства и на производстве, и в быту. Правила должны работать до того как дядя становится опасно больным. Чем выше приверженность безопасности работников и чем выше культура безопасности в компании, тем меньше надо жёстких правил и жестоких санкций. Для квалифицированных, приверженных безопасности и небезразличных работников – есть культура безопасности и поведенческие аудиты безопасности. Когда работники без всяких санкций вовлекаются в безопасность, повышают свою квалификацию, а лидеры показывают пример приверженности принципам безопасности. И последнее: нужно помнить, что рядом с приверженным работником нарушитель правил безопасности будет остановлен, и с ним лучше провести поведенческий аудит безопасности, мотивируя его на безопасную работу, а вот нарушителям КПБ не по пути с нами. Нельзя с собой брать в лодку того, кто может её потопить.

*Подготовил Игорь Усольцев,
фото из архива Вадима Демченко,
«Пульс Ямбурга», №39 (1339)
11 октября 2018 г.*

ОБУЧЕНИЕ В ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Состоялся семинар **«Актуальные проблемы профсоюзного движения»**. В нем приняли участие 24 представителя ОППО «Газпром добыча Краснодар профсоюз».

Организаторами выступили краснодарский краевой комитет Нефтегазстройпрофсоюза России и Северо-Кавказский региональ-

ный учебный центр. Участники семинара рассмотрели актуальные вопросы в сфере правозащитной работы, охраны труда,

бухгалтерского учета, основные направления совершенствования профсоюзной деятельности, а также обобщили лучшие практики. Также, во время семинара состоялись соревнования по настольному теннису и бильярду. Наши коллеги, **Владилен Расторгуев**, заведующий хозяйством Службы корпоративной защиты, и **Александр Иваненко**, экономист Инженерно-технического центра заняли первое и второе места. За спортивное мастерство они получили дипломы и денежные призы. В заключении состоялся круглый стол, где все участники могли высказать свои пожелания и задать вопросы. По итогам семинара все участники получили сертификаты.



В ОППО «Газпром трансгаз Сургут профсоюз» состоялся семинар-совещание.

Председатели первичных профсоюзных организаций прошли обучение по темам: «Изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации. Практическая реализация норм трудового права в защите прав человека труда», «Нововведения в бухгалтерском учёте и налоговом законодательстве», «Работа контрольно-ревизионных комиссии первичной профсоюзной организации», «Горячие основания увольнения. Как защитить работника».

По завершении семинара состоялся круглый стол, где перед председателями первичных профсоюзных организаций выступили председатель ОППО

«Газпром трансгаз Сургут профсоюз» **Олег Сазонов**, главный бухгалтер ОППО **Елена Глебова** и ведущий специалист по информационно-аналитической работе **Руслан Садыков**.

Олег Анатольевич выступил с докладом «Единые подходы к реализации социальных льгот, га-

рантий и компенсаций», Елена Анатольевна озвучила итоги финансовой деятельности за первое полугодие 2018 года, далее был рассмотрен вопрос информационного обеспечения деятельности профсоюзной организации. Также в рамках работы круглого стола были подведены итоги работы за I полугодие 2018 года.



ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

«Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз» и АО «Газпромбанк» подписали соглашение в рамках пилотного проекта «Газпром профсоюз ПРИВИЛЕГИЯ».

Состоялась рабочая встреча руководства ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» и объединенной первичной профсоюзной организации предприятия с представителями «Газпром профсоюза» и АО «Газпромбанк».

Главным вопросом встречи стали реализация пилотного проекта **Программы лояльности «Газпром профсоюз ПРИВИЛЕГИЯ»** на базе ОППО «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз» и подписание соглашения о конфиденциальности, позволяющего начать работу.

– Встрече в Екатеринбурге предшествовало подписание Меморандума о сотрудничестве между «Газпром профсоюзом» и АО «Газпромбанк», в рамках которого зафиксированы договоренности о реализации совместной Программы лояльности для членов профсоюзных организаций, входящих в структуру «Газпром профсоюза», на базе пластиковых карт «Газпромбанка». А для оперативной реализации Программы сторонами было принято решение о запуске пилотного проекта в Екатеринбурге, – сообщил один из участников встречи, ответственный секретарь МПО «Газпром профсоюз» **Павел Фадеичев**.

Стороны обсудили детали про-

екта и предложения по реализации совместной Программы лояльности, одной из основных целей которой является рост повышения социальной защищенности и благосостояния членов профсоюза уральской дочки «Газпрома». Представители АО «Газпромбанк» рассказали об опыте воплощения подобных программ с другими организациями и предприятиями. Программа лояльности подразумевает предоставление определенных преференций, таких как кэшбэк, скидки или партнерские бонусы, членам профсоюза – держателям пластиковых карт АО «Газпромбанк». Преференции будут предоставляться участникам Программы при совершении ими покупок в магазинах и торговых сетях, которые выступают партнерами проекта. В настоящее время представители «Газпром профсоюза», Уральского филиала АО «Газпромбанк» и руководство ОППО «Газпром трансгаз Екатеринбу-



бург» ведут с ними переговоры о сотрудничестве.

По итогам переговоров был принят План-реализации пилотного проекта, подписантами которого выступили Председатель «Газпром профсоюза» **Владимир Ковальчук** и Заместитель Председателя Правления АО «Газпромбанк» **Ян Цен-тер**. Также, между объединенной профсоюзной организацией уральских газовиков и финансово-кредитной организацией было подписано соглашение о конфиденциальности. Свои подписи под документом поставили председатель ОППО «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз» **Сергей Овчинников** и заместитель управляющего филиалом «Уральский» АО «Газпромбанк» **Алексей Важенин**.



ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

Страхование - один из важнейших элементов финансовой защищённости. В жизни бывают разные ситуации, и, например, страхование имущества помогает обезопасить нас от непредвиденных расходов. Пока неприятности не придут в наш дом, мы вряд ли задумываемся об этих услугах. А ведь цена страхового полиса в десятки раз ниже, чем размер убытка, который может быть причинён различными напастями. Ну а членам «Газпром профсоюза» оформить полис страхования удобно, а в СОГАЗе - еще и выгодно.

В развитых странах страхование давно стало неотъемлемой частью повседневной жизни граждан. Люди понимают: гораздо проще заключить договор страхования, чем при неблагоприятной ситуации искать средства на восстановление здоровья или имущества. В нашей же стране традиционно популярностью пользуется страхование автотранспорта — ОСАГО и каско. На втором месте по популярности — страхование квартир и домов. Страховая Группа «СОГАЗ» — крупнейшая страховая компания страны* — предлагает простые, удобные и выгодные условия добровольного страхования: для членов «Газпром профсоюза» действует **Комплексная программа страхования (КПС)**, которая позволяет работникам на специальных условиях обеспечить защиту от непредвиденных расходов не только себе, но и своим близким родственникам**. Так, членам «Газпром профсо-

юза» СОГАЗ предоставляет услуги по страхованию квартиры, дома или дачи, а также автомобиля (по автокасco) с **экономией до 30%*****. Также предусмотрены сокращенные сроки урегулирования убытков, выплаты без справок и без учета амортизационного износа, оплата полиса в рассрочку и т. д. Почему именно СОГАЗ? Это крупнейший страховщик в России, который ежедневно выплачивает в среднем 205 млн руб. возмещения по страховым случаям****, имеет наивысший рейтинг надежности на уровне ruAAA, присвоенный рейтинговым агентством RAEX (Эксперт РА) и подтверждаемый ежегодно*****, и располагает региональной сетью, включающей более 800 подразделений и офисов продаж.

Интересующие вас вопросы можно задать по телефону 8 800 333 6635 (круглосуточно и бесплатно).

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

* По объему страховых премий на основании данных Банка России за 2017 год.

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

*** 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».

**** На основании данных Банка России о страховых выплатах АО «СОГАЗ» за 2017 год.

***** Рейтинг присвоен АО «СОГАЗ» с 04.07.2017 г. по новой национальной рейтинговой шкале в Российской Федерации (ранее A++). Новый рейтинг ruAAA соответствует рейтингу A++ по ранее при-



25 октября АО «СОГАЗ» исполняется 25 лет. «Газпром профсоюз» поздравляет своих партнеров с четвертьвековым юбилеем!

ТОЧКА ЗРЕНИЯ

О важности образовательных проектов в профсоюзе и повышения профессионального уровня профсоюзных лидеров, которым в значительной степени посвящен выпуск «информационного Вестника», рассуждают авторы нового журнала **«Льготы и бенефиты»**.



ЖУРНАЛ

ЛЬГОТЫ И БЕНЕФИТЫ

«...11-12 октября посетил профсоюзный конгресс в Москве, организованный московской федерацией.

Опять много говорили о будущем профсоюзного движения, о том, что надо идти в ногу со временем, о том, что надо меняться. Говорили в том числе и о диджитализации, которую надо проводить в профсоюзах. При этом большинство выступающих читали доклады с бумаги, презентаций было мало, а те что были, в основном, дублировали текст «бумаги».

Ощущение - как будто окунулся на несколько десятков лет назад. Молодежи почти не было на конгрессе, средний возраст участников, на мой взгляд, 55-60 лет.

Вы даже представить себе не можете, как различаются HR и профсоюзные мероприятия, а главное - виденье настоящего и

будущего!

Какие выводы я сделал по итогам конгресса?

✓ **Полноценное взаимодействие между сторонами (профсоюз и работодатель) возможно только при одинаковом уровне «развития» представителей сторон. На данном этапе профсоюз сильно отстаёт (он застрял в 1990-х).**

✓ **Без прихода молодых кадров в профсоюзы, способных понимать происходящее не только на предприятии и в городе, но и оценивать мировые тенденции в области экономики и управлении персоналом, социальное партнёрство будет деградировать, что скажется на всех его участниках.**

✓ **Работодателю, если он хочет иметь полноценного социального партнёра, надо воспитывать молодые профсоюзные кадры самому, и, в первую очередь, из среды HR, как бы дико это не звучало.**

Я понимаю, что многие профсоюзники будут сильно против моих выводов, я даже вижу их аргументы, как и аргументы против со стороны «социальщиков» и hr). Но я считаю, что социальное партнёрство может приносить пользу всем ее сторонам. Но если «базовые» профсоюзы не будут меняться, то их место могут занять «альтернативные» структуры, от которых лучше никому не станет».

Источник: страница журнала «Льготы и Бенефиты» в социальной сети «Фейсбук».

Журнал «Льготы и Бенефиты» выходит с 2018 года, издается практикующими специалистами в области льгот и бенефитов для тех, кто каждый день занимается вопросами разработки, внедрения и администрирования социального пакета для сотрудников.