

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК. ГАЗОВЫЙ ФОРУМ.

О социальном
партнерстве

4

Об охране
труда

7



О молодежной
политике

10

О программе
МВА

13

Квалификация

16

Мнения
участников

17

ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

2-5 октября в конгрессно-выставочном центре «Экспофорум» (г. Санкт-Петербург) прошел **VIII Петербургский международный газовый форум**. Он стал местом встречи лидеров газового сообщества, инвесторов, руководителей государственных учреждений и министерств, известных отраслевых экспертов и ученых. В 2018 году в работе форума активное участие приняла делегация «Газпром профсоюза», представив доклады по актуальным социальным вопросам.



Газовый форум – ведущая площадка для обсуждения актуальных вопросов отрасли. Решения, принятые лидерами индустрии по итогам дискуссий, влияют на формирование глобального газового рынка.

Участники Форума – топ-менеджеры крупнейших нефтегазовых компаний, представители инновационных центров и проектных институтов, эксперты, академики, руководители профильных вузов и научно-исследовательских институтов.

Официальную поддержку проекту оказывают федеральные и региональные органы вла-

сти: Министерство энергетики Российской Федерации, Министерство промышленности и торговли Российской Федерации, Правительство Санкт-Петербурга, а также зарубежные и российские отраслевые ассоциации.

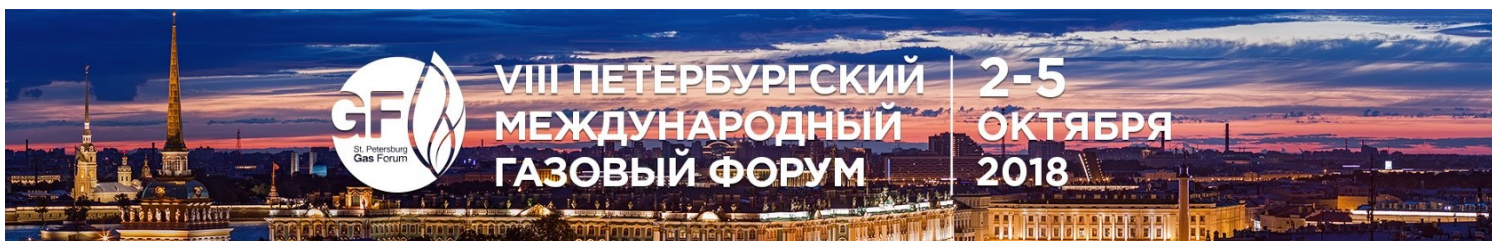
Концентрация на одной площадке представителей органов государственной власти, ключевых игроков международного и российского бизнес-сообществ и представителей научно-исследовательских структур и проектных институтов позволяет во всестороннем диалоге обсуждать мировые тенденции и

государственную политику в газовой отрасли, приоритетные отраслевые проекты и многие другие актуальные темы.

Петербургский международный газовый форум ведет свою историю с 2011 года. Приоритетная задача Форума – создание площадки для эффективного взаимодействия лидеров газовой индустрии. Форум по праву можно назвать уникальным для России газовым мероприятием: помимо широкой выставочной программы, ПМГФ из года в год демонстрирует содержательную и актуальную конгрессную часть.

В 2018 году деловая программа форума состояла более чем из 90 мероприятий, была представлена самая масштабная за все время работы экспозиция, продемонстрировавшая новейшие разработки и перспективные проекты газовой промышленности и смежных отраслей, можно было побывать на четырех международных выставках.

«Газпром профсоюз» представил в рамках VIII Петербургского международного газового форума четыре доклада. О них и пойдет речь в специальном выпуске «информационного Вестника», посвященном форуму.



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О ЦЕЛЯХ В ЖИЗНИ

В рамках VIII Петербургского международного газового форума состоялась традиционная молодежная **«Встреча без галстуков»**. На ней Председатель Правления ПАО «Газпром» **Алексей Миллер** рассказал студентам, как стать успешным руководителем и что больше всего ценится в современном бизнесе.

Мероприятие, на котором студенты получают уникальный шанс встретиться и пообщаться с бизнес-элитой энергетической отрасли, проводится в рамках Газового форума уже четвертый раз. В этом году лидеры крупнейших международных отраслевых компаний не только поделились с молодежью своим опытом, но и подробно рассказали молодой аудитории об особенностях энергетической отрасли. Топ-менеджеры раскрыли некоторые особенности ведения бизнеса в современном мире и сделали несколько прогнозов о том, как будет развиваться отрасль.

«Главное, должна быть поставлена цель, и это на самом деле самое сложное. Поэтому уделите себе достаточно времени, чтобы подумать, чего вы хотите добиться, к чему лежат ваша душа и стремления. Правильно поставленная цель – это половина успеха. Но помните,

что эта цель обязательно должна быть амбициозной. Сразу же ставьте перед собой самые высокие цели – быть лучшими, в отрасли, в знаниях, нарабатывать лучшие компетенции. И тогда вы будете успешными», – сказал Председатель Правления ПАО «Газпром» Алексей Миллер. Глава «Газпрома» также добавил, что в современных реалиях очень важно грамотно расставлять приоритеты. Руководитель компании не должен стремиться быть и управленцем, и орга-

низатором. Чтобы быть хорошим руководителем, достаточно осуществлять функцию руководства, знать и чувствовать, куда вести свой бизнес. Еще один важный момент – работа должна иметь личностный характер. **«У вас мало что получится, если вы просто будете исполнять свои обязанности. Работа должна стать для вас мироощущением»**, – добавил Алексей Миллер.

На фото: участники форума, выпускники программы MBA «Устойчивое развитие и управление социальной сферой компании», которая с 2014 года реализуется «Газпром профсоюзом» и Санкт-Петербургским государственным экономическим университетом Павел Фадеичев («Газпром профсоюз»), Ольга Плугарь («Газпром добыча Ноябрьск»), Владимир Овчаренко («Газпром трансгаз Томск»).



VIII ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ГАЗОВЫЙ ФОРУМ

2-5
ОКТЯБРЯ
2018

ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Заместитель Председателя «Газпром профсоюза»

Кирилл Богуш представил доклад на тему:

«Деятельность «Газпром профсоюза» в качестве представителя работников в социальном партнерстве и перспективы совершенствования корпоративной модели социального партнерства».

Социальным партнерством является система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений. Законодательно закреплено 6 уровней социального партнерства: от общефедерального до уровня отдельно взятой организации. Все нормативные акты, действующие на этих уровнях, должны приниматься и применяться с учетом принципов социального партнерства.

1. **Федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;**
2. **Межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;**

3. **Региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;**
4. **Отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли;**
5. **Территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;**
6. **Локальный уровень, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями.**

Всего в настоящее время на всех уровнях социального партнерства, помимо Генерального соглашения, действуют пять федерально-отраслевых соглашений, 61 отраслевое соглашение на федеральном уровне, 1044 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне, 3596 отраслевых соглашений на территориальном уровне, 80 региональных трёх-



сторонних соглашений, 1919 территориальных трёхсторонних соглашений, 134745 коллективных договоров. По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений действует 1700 соглашений.

В «Газпроме» единым представительным органом, представляющим интересы работников, для значительной доли работников выступает «Газпром профсоюз». Его создание было обусловлено формированием вертикально-интегрированной бизнес-модели, подчиненной единым корпоративным правилам и стандартам и соответственно необходимостью формирования единого представительного органа работников во многом повторяющего структуру холдинга.

Продолжение на стр. 5-6.



**VIII ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ГАЗОВЫЙ ФОРУМ**

**2-5
ОКТАБРЯ
2018**

ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Создание 1 февраля 2000 года Межрегиональной профсоюзной организации (МПО) ОАО «Газпром» обеспечило возможность заключения первого Тарифного соглашения между работниками и руководителями ОАО «Газпром», его дочерними обществами и организациями на 2001-2003 годы и выйти на качественно новый уровень социального партнерства. Впоследствии созданная схема не претерпевала серьезных изменений. Менялось название корпоративного соглашения: на смену Тарифному соглашению пришел Генеральный коллективный договор. Открытое акционерное общество «Газпром» изменило название на Публичное акционерное общество «Газпром».

Межрегиональная профсоюзная организация ОАО «Газпром» была переименована в Межрегиональную профсоюзную организацию «Газпром профсоюз». На текущий момент действует Генеральный коллективный договор ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2016-2018 годы, уже продленный до конца 2021 года. **Он является основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон**, заключается между работниками ПАО «Газпром» и его дочерних обществ и ПАО «Газпром» и его дочерними обществами. Генеральный коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных

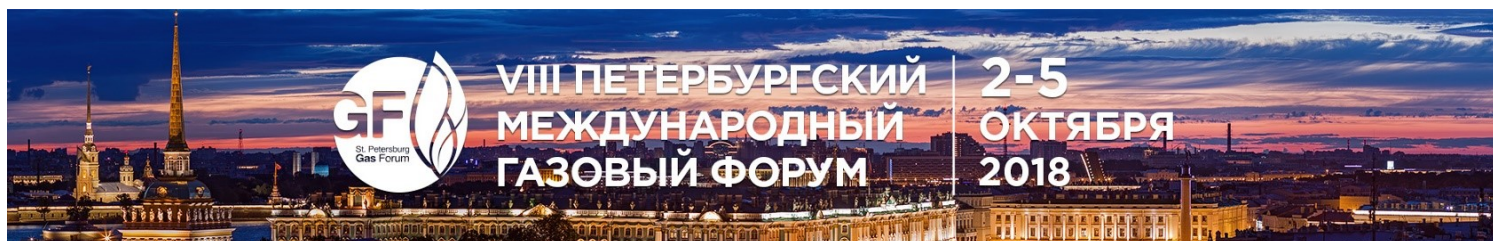
обязательств. Целями заключения договора являются:

- ✓ *совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога сторон договора;*
- ✓ *создание на основе выполнения взаимных обязательств сторонами заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности ПАО «Газпром» и его дочерних обществ;*
- ✓ *формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;*
- ✓ *создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах.*

Действие договора распространяется на работников ПАО «Газпром» и его дочерних обществ основного производства. Генеральный коллективный договор, как корпоративное соглашение, определяет минимальные корпоративные социальные стандарты и является

Окончание на стр. 6.

Схема социального партнерства в ПАО «Газпром»



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

основой для заключения коллективных договоров для дочерних обществ – его участников.

При этом, дочерние общества в зависимости от финансово-экономических возможностей, сложившейся практики вправе расширять перечень социальных льгот, гарантий и компенсаций.

Можно констатировать, что относительно значительной доли Группы Газпром (основное производство) создана и успешно функционирует система корпоративного социального партнерства, которая закреплена де-юре корпоративным соглашением (Генеральный коллективный договор).

Практика заключения соответ-

ствующих актов социального партнерства характерна не только для «Газпрома». На самом деле необходимость корпоративного регулирования социально-трудовых отношений характерна для многих вертикально-интегрированных компаний.

Действующее трудовое законодательство не в полной мере регулирует вопросы социального партнерства на уровне корпорации, ограничиваясь только уровнем отрасли или непосредственно организации. В то же время, изменения в системе корпоративного управления, связанные с формированием и деятельностью компаний в условиях вертикальной интеграции, диктуют необходимость

поиска и легитимизации новых форм и методов взаимодействия, социального диалога в рамках корпорации.

Возникает реальная предпосылка к необходимости нормативно-правового закрепления возможности формирования и реализации принципов и механизмов социального партнерства и соответствующих прав как у работодателя, так и у работников на корпоративном уровне.

Представляется рациональным уточнить определение работодателя для целей социального партнерства. Статью 23 ТК РФ целесообразно дополнить абзацем следующего содержания:

«Работодателем для целей настоящего раздела признаются: индивидуальные предприниматели, юридические лица, а также национальные и транснациональные корпорации».

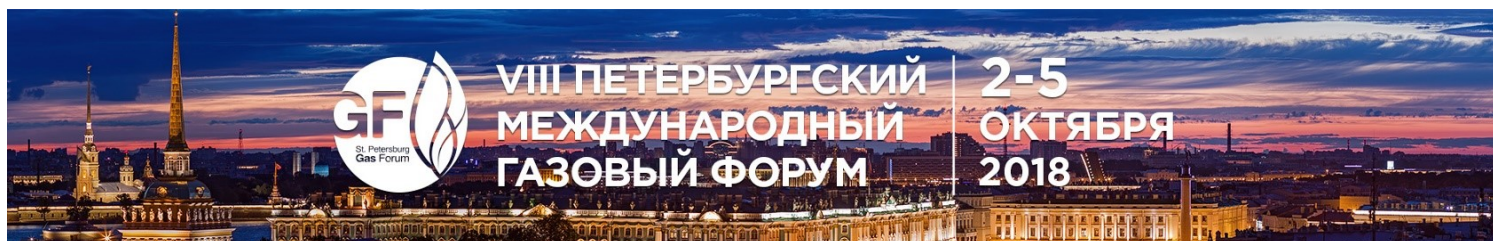
Далее, работникам организации, входящим в структуру корпорации, и их представительным органам для реального участия в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ) также необходимо обеспечить влияние на принятие решений и на уровне основного общества.

Необходимо нормативно-правовое закрепление:



- корпоративного соглашения
как самостоятельного акта
социального-партнерства

- возможности формирования и реализации принципов и механизмов социального партнерства и соответствующих прав как у работодателя, так и у работников на корпоративном уровне



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Главный технический инспектор труда «Газпром профсоюза» **Николай Герасименко** представил доклад на тему: **«Взаимодействие «Газпром профсоюза» и Администрации ПАО «Газпром» и его дочерних обществ в сфере контроля по созданию безопасных условий труда».**

Взаимодействие с уполномоченными

Контроль за охраной труда со стороны профсоюза в отличие от других форм контроля должен быть повсеместен и непрерывен. И чем больше работающих будут принимать в нем участие, тем выше его эффективность. **В настоящее время ни одна государственная структура контроля не имеет такой вертикали как профсоюз, которая доходит до каждого работника и до каждого рабочего места.**

В «Газпром профсоюзе» более шести тысяч (6017) уполномоченных по охране труда. Они представляют интересы в области охраны труда всех работников ПАО «Газпром» и его дочерних обществ. Эта должность выборная и выбирает уполномоченного по охране труда непосредственно коллектив, в котором он работает для проведения общественного контроля в области охраны труда. Как правило, это высококвалифицированный работник, имеющий

авторитет у своих коллег, выражаясь современным языком, это - неформальный лидер. Несчастные случаи на производстве в основном происходят из-за невыполнения работниками инструкций по профессиям и видам работ, не соблюдение мер личной безопасности, так называемый человеческий фактор.

Работая непосредственно на производстве в бригаде, в службе, на работах повышенной опасности, уполномоченные по охране труда осуществляют непрерывный и повсеместный контроль за выполнением всех нормативных актов в области охраны труда.

Уполномоченные своим примером показывают исполнение нормативных актов и инструкций, применение средств индивидуальной защиты, а работникам нарушившим правила делают замечания и требуют от них полного исполнения всех нормативных актов в области охраны труда.

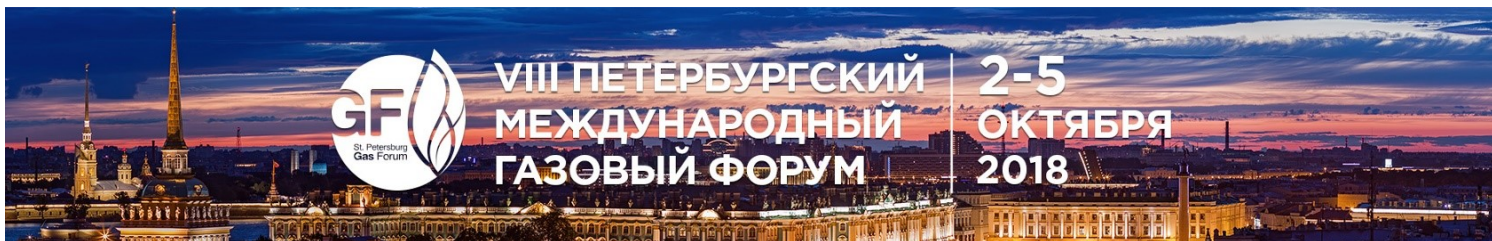
Защищая интересы работника,



уполномоченный по охране труда де-юре, имеет полное право направлять работодателя представления и требования для устранения выявленных нарушений, которые являются обязательными к исполнению. **В 2017 году 6017 уполномоченных в дочерних обществах ПАО «Газпром» провели 53227 проверок.**

В «Газпром профсоюзе» работает техническая инспекция труда, объединяющая 14 технических инспекторов, 2 в «Газпром профсоюзе» и 12 в профсоюзных организациях дочерних обществ ПАО «Газпром». При проведении профсоюзного контроля в области охраны труда в дочерних обществах, техническая инспекция «Газпром профсоюза» проводит встречи и совещания непосредственно с уполномоченными, на них обсуждаются все вопросы в области охраны труда, это обеспечение

Продолжение на стр. 8-9.



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

работников средствами индивидуальной защиты и их применение, проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах и предоставление работникам льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, спецпитанием и многое другое.

Взаимодействие с комиссиями

Для координации и организации совместных действий работодателя, работников и профсоюза в целях обеспечения и соблюдения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранения жизни здоровья работников в дочерних обществах ПАО «Газпром» созданы комиссии по охране труда, всего 586 комиссий.

Комиссия является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда и промышленной безопасности. Ее работа строится на принципах социального партнерства.

В соответствии со статьей 218,

370 Трудового кодекса Российской Федерации комиссии созданы по инициативе работодателя и профсоюзной организации. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители профсоюзной организации.

Представители работников выдвигаются в комиссию, как правило, из числа уполномоченных по охране труда.

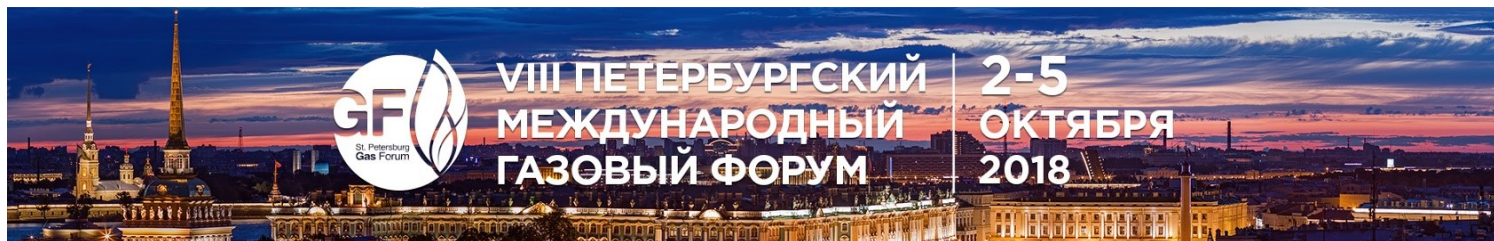
На заседаниях комиссии заслушиваются сообщения представителей работодателя о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда, **рассматриваются предложения работников, профсоюзов** для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников, а также разрабатываются мероприятия для включения в ежегодное «Соглашение по охране труда», которое подписывает работодатель и профсоюз.

П. 7.1.7 Генерального коллективного договора ПАО «Газпром» и его дочерних обществ устанавливает: работодатель обеспечивает заключение в дочерних обществах Соглаше-

ний по охране труда их финансирование и выполнение включенных в него мероприятий, таким образом в рамках ГКД гарантировано выполнение Соглашений по охране труда.

Члены комиссии участвуют в проверках состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассматривают их результаты и разрабатывают рекомендации по устранению выявленных нарушений, подготавливают соответствующие предложения работодателю по решению вопросов в области охраны труда. Контролируют обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, спецпитанием, санитарно-бытовыми помещениями, а также работу во вредных условиях труда и предоставление работникам льгот и компенсаций. Для выполнения возложенных задач члены комиссии получают соответствующую подготовку (обучение) в области охраны труда по специальной программе на курсах не реже одного раза в три года. Обучение проводит как работодатель, так и профсоюз, ежегодно «Газпром профсоюз» обучает в области охраны труда около 30 работников.

Окончание на стр. 9.



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Технические инспектора труда и уполномоченные по охране труда «Газпром профсоюза» совместно со службами ПАО «Газпром» и его дочерних обществ принимают участие в административно - производственном контроле. Также они участвуют в проведении внутренних аудитов единой системы управления охраной труда и промышленной безопасности в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах. В 2018 г. только техническими инспекторами уже проведено 65 совместных проверок. В данном формате работодатель и профсоюз совместно решают все вопросы направленные на предотвращение несчастных случаев на производстве, устранение всех выявленных нарушений, вовлечения работников в систему управления охраной труда и повышения культуры производственной безопасности.

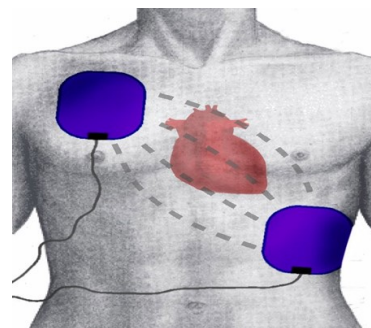
Как положительный пример

совместной работы профсоюза и работодателя можно отметить работу направленную на профилактику сердечно - сосудистых заболеваний. В ПАО «Газпром» работает программа, мероприятия которой направлены на выявление у работников на ранней стадии факторов риска сердечно - сосудистых заболеваний, далее обеспечивается формирование и реализация плана профилактических мероприятий, который включает в себя:

- ✓ *Профилактическое, реабилитационно - восстановительное лечение в санаторно - курортных учреждениях, для работников с выявленными факторами риска ССЗ и работников с установленными ССЗ по показаниям лечащего врача;*
- ✓ *Ограничение табакокурения;*
- ✓ *Пропаганда и мотивация здорового образа жизни;*
- ✓ *Организация посещения работниками спортивных залов и бассейнов;*

✓ *Обучение работников о признаках заболеваний сердечно - сосудистой системы на ранних стадиях, профилактике ССЗ и неотложных мерах самопомощи и взаимопомощи в случаях сердечно - сосудистого обострения и др.*

Вопрос по применению дефибрилляторов стоит давно, на сегодняшний день законодательством разрешено применять дефибрилляторы только медперсоналу, хотя реально можно спасти жизнь человека при обострении сердечно - сосудистого заболевания, в ПАО «Газпром» работники обучены и структурные подразделения укомплектованы дефибрилляторами. **Сколько лет бьёмся и пока бесполезно, наша инициатива по внесению изменений в законодательство разрешающее применять дефибрилляторы не только медперсоналу, но и обученным работникам не принимается!**



VIII ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ГАЗОВЫЙ ФОРУМ

2-5
ОКТЯБРЯ
2018

ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ

Ответственный секретарь «Газпром профсоюза» Павел Фадеичев представил доклад на тему: **«Деятельность «Газпром профсоюза» в качестве субъекта целевых программ по работе с молодыми специалистами и профориентационных программ».**

Одной из важнейших задач «Газпром профсоюза», реализуемых в рамках социального партнерства с ПАО «Газпром» является подготовка молодых специалистов за счет повышения и расширения их компетенций, приобщения к корпоративной культуре. В связи с этим «Газпром профсоюз» проводит массовые мероприятия для молодежи по вопросам охраны труда, правовой защиты интересов трудящихся, а также непосредственного участия молодежи в решении социально-экономических и общественно-политических вопросов. **Повышение лояльности членов**

профсоюза как к «Газпром профсоюзу», так и к ПАО «Газпром» - это титульный показатель работы, работая над которым «Газпром профсоюз» подтверждает свой статус социального лифта.

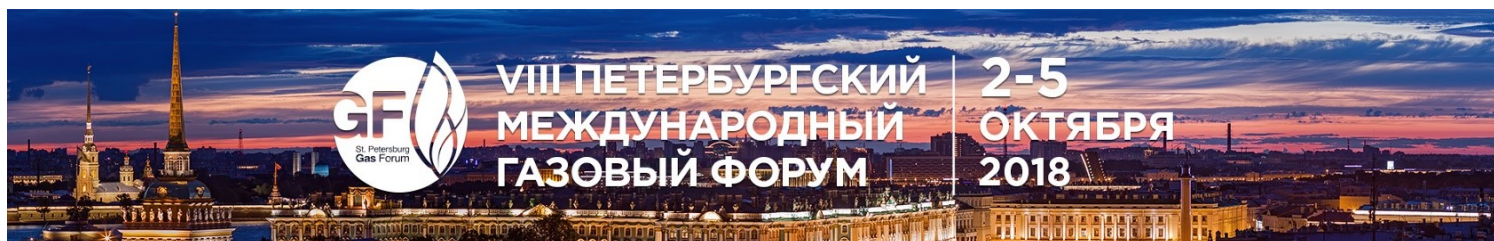
Ежегодно в «Газпром профсоюзе» проводится более 2000 мероприятий по линии молодежной политики. Форматы проводимых мероприятий также динамично меняются и актуализируются, но мы не отказываемся и от традиционных спортивных и культурных мероприятий, востребованных молодежью. Для обеспечения полноценной реализации молодежной поли-



тики при «Газпром профсоюзе» сформирован Координационный молодежный совет, состоящий из молодежных лидеров наших профорганизаций, и ряд Координационных советов на отдельных территориях присутствия. В аппарате «Газпром профсоюза» создан специализированный отдел. Помимо этого, в большинстве профсоюзных организаций, входящих в «Газпром профсоюз», созданы комиссии по работе с молодежью. Среди основных задач молодежной политики можно выделить следующие:

- ✓ *создание и развитие эффективных каналов коммуникации с молодыми членами профсоюза;*
- ✓ *развитие направления интеллектуальных игр;*
- ✓ *пропаганда здорового образа жизни посредством массовых мероприятий, организация сдачи норм ГТО;*

Продолжение на стр. 11-12.



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ

- ✓ классические культурно – массовые мероприятия, такие как КВН, Спартакиады;
- ✓ взаимодействие с органами, отвечающими за реализацию государственной молодежной политики на федеральном и региональном уровнях;
- ✓ формирование и развитие патристических идеалов у молодых членов профсоюза.

Работа в сфере организации обучения и повышения квалификации как сотрудников профсоюзных аппаратов и профактива, так и в целом работников группы компаний «Газпром» – это один из наших ключевых приоритетов. В «Газпром профсоюзе» существует система обучения, в рамках которой молодой работник может получить дополнительное образование, включая высшее образование. В рамках повышения квалификации стабильно реализуется выездная учебная программа

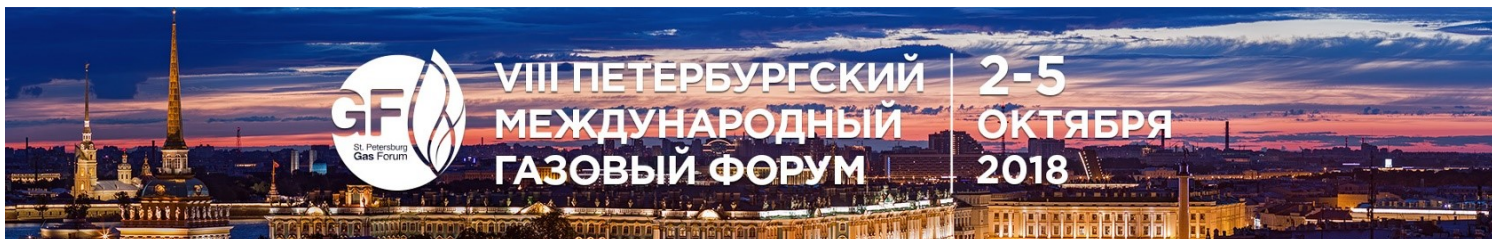
«Газовая промышленность Западной Европы» (фото внизу). Обучение лидеров молодежного профактива по данной программе проходит в городах Амстердам и Гронинген (Нидерланды) на базе Института «Энергетическая Дельта». Главной особенностью программы является возможность получить уникальные знания о газовой промышленности Западной Европы из первых рук. Важнейшим проектом в сфере практикоориентированной подготовки кадров является программа профессиональной переподготовки МВА **«Устойчивое развитие и управление социально сферой компании»**, реализуемая совместно с Санкт – Петербургским государственным экономическим университетом (подробнее об этом проекте на стр. 13-15, - прим. ред).



ENERGY DELTA INSTITUTE
ENERGY BUSINESS SCHOOL

В 2016 году было завершено обучение первой группы слушателей данной программы. Обучение длится более двух лет по модульной системе. Слушатели изучают в рамках курса более 35 дисциплин, общим объемом более 900 учебных часов. Ежегодно «Газпром профсоюз» проводит семинары по развитию компетенций молодежного профактива! Целевой аудиторией таких семинаров являются молодые лидеры профсоюза, однако, периодически в таком же формате мы обучаем и специализированные группы молодых активистов.

Окончание на стр. 12.



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ



Так, в октябре этого года «Газпром профсоюз» будет проводить семинар «Добровольцы «Газпром профсоюза», где соберутся наши молодые активисты, занимающиеся проектами в сфере социальных и экологических акций, а также в сфере организации работы поисковых отрядов.

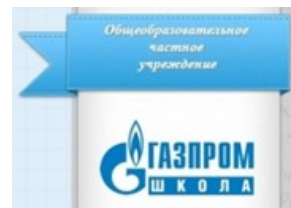
Ротация среди председателей профсоюзных организаций всех уровней и сотрудников аппаратов – это естественный и важный процесс. Мы стараемся омолаживать наш кадровый состав. В связи с этим, каждый новый председатель или сотрудник аппарата в нашей структуре проходят обязательное обучение, в котором практикуются стажировки в профсоюзных организациях дочерних

обществ ПАО «Газпром». Важно отметить, что обучение работников профсоюзных аппаратов и профактива идет в русле тезиса о том, что профсоюз должен общаться с работодателем на одном языке. Знание экономической и юридической теорий, основ и актуальной терминологии информационной политики – обязательные компетенции для современного профсоюзного работника и активиста.

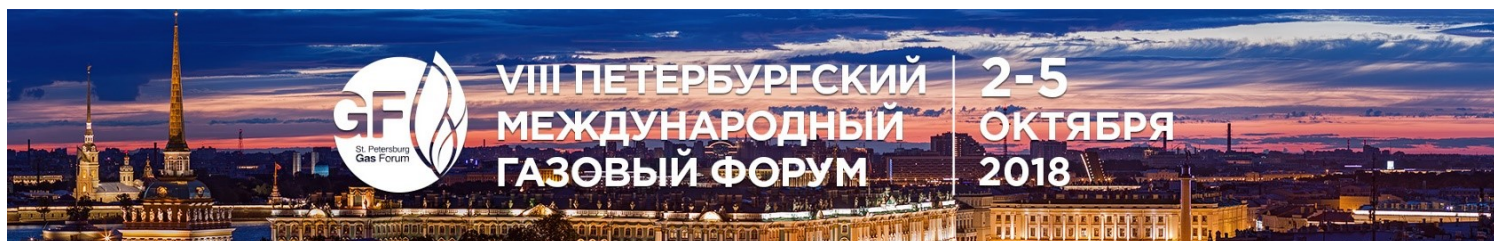
Отдельно осуществляется работа, направленная на профориентацию молодежи в период обучения. Качественное и своевременное обеспечение кадрами – одна из важнейших задач блока управления персоналом. Так «Газпром профсоюз» выделяет стипендии для учащихся Игримского колледжа по таким

важным для ПАО «Газпром» специальностям как слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, машинист технологических насосов и компрессоров.

Помимо этого, выделяются стипендии лучшим ученикам «Газпром школы». Такая практика позволяет приводить на наши предприятия лучшие кадры, замотивированные на работу именно в ПАО «Газпром».



«Газпром профсоюз» открыто берет на себя функцию социального лифта и в дальнейшем будет подтверждать этот статус своей работой.



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О ПРОГРАММЕ MBA

Советник Председателя «Газпром профсоюза» **Владимир Кузнецов** представил доклад: **«Взаимодействие «Газпром профсоюза», Администрации ПАО «Газпром» и СПбГЭУ в разработке и реализации программ MBA «Устойчивое развитие и управление социальной сферой компании» для целевой подготовки работников ПАО «Газпром», его дочерних обществ и «Газпром профсоюза».**

Санкт-Петербургский государственный экономический университет (СПбГЭУ), создан в 2012 году в результате объединения ведущих вузов Санкт-Петербурга (ФИНЭК, ИНЖЭКОН, ГУСЭ), стал одним из крупнейших университетов России и лидером экономического образования.

Программой инновационного развития ПАО «Газпром» до 2020 года определены девять российских вузов, выбранных компанией в качестве опорных. **Санкт-Петербургский государственный экономический университет имеет статус опорного вуза ПАО «Газпром» с 2011 года.** Высшая экономическая школа СПбГЭУ создана в 1994 году. Входит в число 10 лучших

бизнес-школ Российской Федерации.

С 2012 года действует программа «MBA Газпром: Управление нефтегазовой корпорацией в глобальной среде» для первых руководителей дочерних обществ ПАО «Газпром» и их заместителей. Осенью 2018 года завершилось обучение 3-й группы топ-менеджеров ПАО «Газпром».

26 июня 2013 года Ректор СПбГЭУ **Игорь Максимцев** и Председатель «Газпром профсоюза» **Владимир Ковальчук** подписали Соглашение о сотрудничестве. Реализация Соглашения поручена Высшей экономической школе СПбГЭУ, директор **Яна Клементовичус**. Соглашение предполагает со-



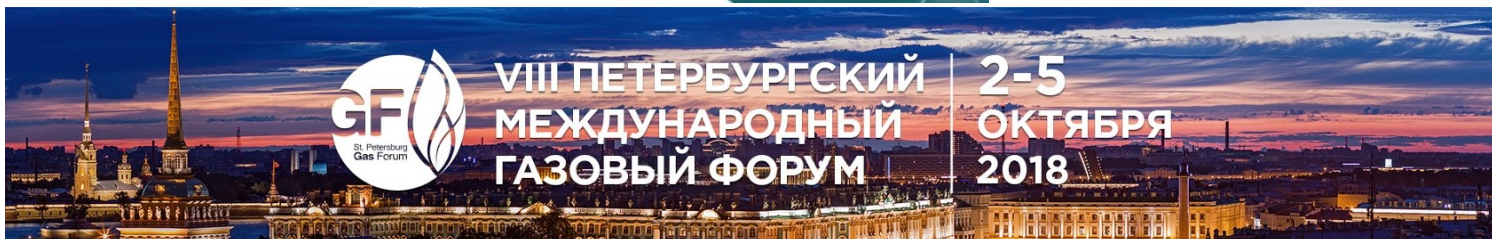
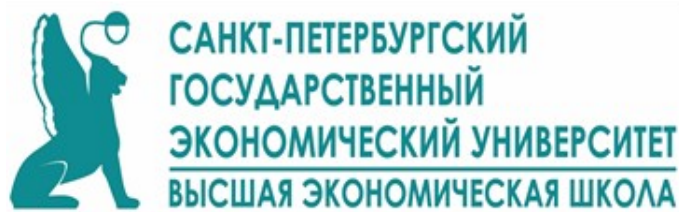
трудничество по нескольким направлениям, в том числе:

- ✓ **реализация программ по подготовке, переподготовке и привлечению кадров;**
- ✓ **оказание университетом образовательных и научно-исследовательских услуг;**
- ✓ **содействие внедрению научных разработок в рамках деятельности «Газпром профсоюза».**

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

Основной вывод, по результатам этой научно-исследовательской работы был сделан следующий:

Продолжение на стр. 14-15.



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О ПРОГРАММЕ МВА

Функции социальной инфраструктуры в ПАО «Газпром» настолько важны для работников, что это выводит ее за рамки категории непрофильных активов. Полезность для бизнеса компании социальной инфраструктуры, созданной в «Газпроме», будет только расти, поскольку ПАО «Газпром» ориентирована на долгосрочную перспективу и остается социально ответственной компанией.

Главной рекомендацией по итогам работы стала следующая: необходимо повышение эффективности управления социальной сферой ПАО «Газпром».

Во исполнение этой рекомендации по инициативе «Газпром профсоюза» в 2014 году в ВЭШ СПбГЭУ была создана программа МВА **«Устойчивое развитие и управление социальной сферой компании»** с главной задачей — выработка у слушателей навыков управления компани-

ей и, в первую очередь, её социальной сферой.

В ноябре 2014 года была сформирована первая группа общей численностью 20 слушателей:

- ✓ *освобожденные профсоюзные работники (среди которых 5 председателей ОПО ДО ПАО «Газпром») – 12 человек;*
- ✓ *работники руководящего звена ДО и администрации ПАО «Газпром» – 8 человек.*

В октябре 2016 года группа завершила обучение. Все слушатели успешно защитили выпускные проекты. В ноябре 2018 года вторая группа завершает обучение.

В ходе обучения и во время защиты выпускных работ все слушатели продемонстрировали заметный рост своих управленческих компетенций и особенно в области управления социальной сферой компании. Созданы условия для дальнейшего карьерного роста:

- ✓ *4 слушателя были переведены с освобожденной профсоюзной работы на административную*

(заместитель генерального директора ДО (2 слушателя), заместитель директора завода, заместитель начальника ЛПУ МГ;

- ✓ *12 слушателей получили существенное повышение по своему месту работы;*
- ✓ *2 слушателя избраны председателями объединенных профсоюзных организаций дочерних обществ, перешли с административной на освобожденную профсоюзную работу.*

Наблюдается заметный рост популярности «Газпром профсоюза» среди молодежи, профсоюзного актива, менеджеров среднего и высшего звена, поскольку появилась возможность предоставления им дополнительных возможностей карьерного роста, социальных лифтов. Выпускники программы МВА работники администраций дочерних обществ и ПАО «Газпром», погрузившись

Окончание на стр. 15.



**VIII ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ГАЗОВЫЙ ФОРУМ**

**2-5
ОКТАБРЯ
2018**

ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: О ПРОГРАММЕ МВА

Система подготовки высших руководителей ПАО «Газпром» по программе МВА ВЭШ СПб ГЭУ получила своё окончательное оформление

Подготовка первых руководителей дочерних обществ и администрации ПАО «Газпром» по программе МВА «Управление нефтегазовой корпорацией в глобальной среде» (3 группы)
Отв. организация: Департамент 715

Подготовка первых руководителей профсоюзных организаций дочерних обществ и топ менеджеров по управлению социальной сферой дочерних обществ ПАО «Газпром» по программе МВА «Устойчивое развитие и управление социальной сферой компании» (2 группы)
Отв. организация: «Газпром профсоюз»

в повседневную профсоюзную жизнь, поняли и оценили работу профсоюзов, став их опорой, агентами влияния и, возможно, профсоюзным кадровым резервом. **Следует отметить, что программа МВА «Устойчивое развитие и управление социальной сферой компании» уникальна и является единственной в Российской Федерации.** В настоящее время списки групп программы МВА утверждаются заместителем

Председателя Правления ПАО «Газпром» **Сергеем Хомяковым**, программы МВА включены в График повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Газпром», зарубежные стажировки в рамках программы МВА включены в План заграничного обучения специалистов и руководителей ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.



В продолжение темы программы лояльности «Газпром профсоюза».

За последние полгода создана серьезная база для развития отношений между «Газпром профсоюзом» и «Газпромбанком». Стороны в ходе серии переговоров обозначили широкий спектр перспективных направлений взаимодействия. Первичным итогом переговоров стало заключение **Меморандума о сотрудничестве**, который был подписан 1 октября 2018 года. Подписи под ним поставили Председатель «Газпром профсоюза» **Владимир Ковальчук** и Заместитель Председателя Правления АО «Газпромбанк» **Ян Центрер**.

В Меморандуме закреплены те сферы деятельности, в которых сторонам предстоит усилить взаимодействие. В частности, пункт 2.3 Меморандума гласит **«Стороны заинтересованы в совместной разработке и реализации Программы лояльности для членов «Газпром профсоюза» на базе банковских карт Банка ГПБ (АО)»**. В ближайшее время будет дан старт пилотному проекту Программы лояльности, который будет реализован на базе профсоюзной организации «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз».



**VIII ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ГАЗОВЫЙ ФОРУМ**

**2-5
ОКТЯБРЯ
2018**



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: КВАЛИФИКАЦИЯ

В рамках VIII Петербургского международного газового форума состоялось открытое заседание **Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе**.



Председатель Совета **Иван Матлашов** проинформировал участников о его деятельности с начала 2018 года и поблагодарил членов Совета за плодотворную работу по созданию отраслевой системы профессиональных квалификаций. Также он подчеркнул важную роль, которую играет в этом процессе

Нефтегазстройпрофсоюз России.

Основной вопрос, который рассматривался на заседании, был посвящен опыту применения профессиональных стандартов в нефтегазовом комплексе. Организациям нефтегазового комплекса рекомендовано учитывать практику Совета по данно-

му направлению.

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России **Александр Корчагин** рассказал о том, как Профсоюз развивает отраслевую систему профессиональных квалификаций.

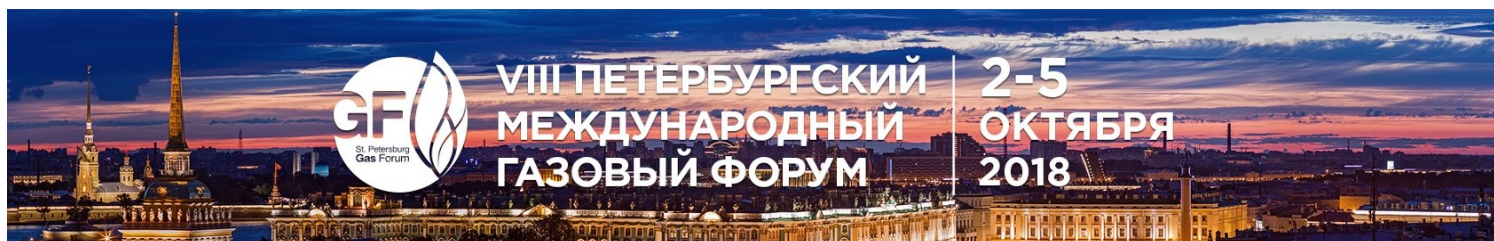
«При внедрении профстандартов в организациях и последующей оценке квалификации нужно обеспечить заинтересованность в них не только работодателей, но и рядового рабочего. Процесс станет намного эффективнее, если работник будет понимать, что он не таит никаких опасностей - прошедшие оценку квалификации получают от этого только выгоду. Мы со своей стороны разъясняем членам Профсоюза права работников при внедрении профстандартов и оценке квалификаций», - сказал лидер Нефтегазстройпрофсоюза.

По материалам сайта Нефтегазстройпрофсоюза России.

Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК) создан Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Национальный совет) от 27 марта 2015 года.

В его состав входят 30 членов: руководители федеральных органов исполнительной власти, представители крупнейших работодателей нефтегазового комплекса, руководители образовательных организаций и представители общественных, саморегулируемых организаций и объединений профсоюзов.

Целью деятельности СПК НГК является формирование и поддержка функционирования системы профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе.



ГАЗОВЫЙ ФОРУМ: МНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ

Итоги VIII Петербургского международного газового форума комментируют его участники - лидеры «Газпром профсоюза».

Иван Забаев, председатель «Газпром добыча Уренгой профсоюза»:

«Особенно впечатляет масштаб форума как по количеству участников, так и по представленным экспозициям отечественных и зарубежных компаний. Но, наверное, самое главное на форуме – это возможность обсудить актуальные вопросы, обменяться опытом и наметить пути дальнейшего развития. Поэтому на полях форума особую значимость среди участников приобрела конференция «Роль кадровой и социальной политики компаний в развитии нефтегазового комплекса России». Обсуждались вопросы, которые волновали всех. Охрана труда, производственный травматизм, бытовые условия и медицинское обеспечение работников, обучение, внедрение новых технологий в управление персонала, молодежная политика - вот далеко не полный круг тем обсуждаемых на площадке конференции.

Хотел бы особо отметить дискуссию по вопросам обучения персонала, где акцент был сделан на эффективное обучение. Предлагалось исключить из обучения вопросы, которые знает работник или они ему не требуются в процессе трудовой функции, а оста-

вить только то, что необходимо для эффективной работы. Кроме того, основной упор в обучении делать на микрообучение т.е. использовать различные формы обучения, которые носят краткосрочный характер и поддерживают уровень знаний и подготовки работника соответствующим современным требованиям. Думаю, что применение данных форм обучения и в деятельности профсоюзных организациях принесет положительный эффект».

**ОКТАБРЬ
2018**



**ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ГАЗОВЫЙ ФОРУМ**
МОЛОДЁЖНЫЙ ДЕНЬ

Роман Ивасюк, заместитель председателя «Газпром добыча Уренгой профсоюза»:

«Мне удалось побывать на Молодежном дне Форума, это стало очень полезным опытом для меня, как председателя Молодёжного совета Нефтегазстройпрофсоюза России. **Приглашение представителей студенчества на подобные мероприятия подтверждает факт проведения всесторонней молодежной политики, которая**

нацелена не только на уже работающую молодежь наших компаний, но и на вовлечение будущих молодых работников в специфику отрасли. После общения с ребятами стало понятно, каким образом нужно строить работу Молодежного совета НГСП уже сегодня, ведь завтра эти ребята придут работать в отрасль, и в наших руках создание благоприятных социально-экономических условий для эффективного развития их профессиональных качеств, а также карьерного роста. Открытый диалог между бизнес-элитой и молодежным сообществом в рамках форума стал эффективной площадкой

для определения новых путей развития отрасли, освещения основных перспектив развития и возможностей для представителей молодежи рассказать о своих инновационных разработках и новаторских идеях. Примечательно, что на газовом форуме присутствовали не только представители молодежного сообщества компаний, но и студенты крупнейших ВУЗов не только нашей страны и мира».