

## СОСТОЯЛАСЬ РАБОЧАЯ ВСТРЕЧА ВЛАДИМИРА ПУТИНА И АЛЕКСЕЯ МИЛЛЕРА

Состоялась рабочая встреча Президента Российской Федерации Владимира Путина и Председателя Правления ПАО «Газпром» Алексея Миллера. Глава «Газпрома» проинформировал Владимира Путина о работе по развитию газоснабжения и газификации российских регионов. Речь также шла об основных итогах деятельности компании в 2020 году и проекте «Сила Сибири – 2».



Владимир Путин и Алексей Миллер. Фото: kremlin.ru

**Владимир Путин:** Алексей Борисович, добрый день!

Мы с вами регулярно встречаемся, работаем, тем не менее хотелось бы услышать ваши оценки того, как компания прошла год – год сложный для энергетики в целом. Это первый вопрос.

Второе – как идет прохождение зимнего максимума.

А третий вопрос о газификации внутри страны. Может быть, он самый основной на самом деле, поэтому я бы попросил с этого начать. Знаю, что у компании планы большие в этом смысле. Вопросы газификации все время находятся в центре вашего внимания, тем не менее в какой-то момент темпы снизились.

Вопросов на этот счет у граждан очень много. Конечно, люди хотят знать планы развития газификации России. Разумеется, «Газпром» делает это вместе с регионами Российской Федерации. Мы с вами хорошо знаем, что планы развития магистральной инфраструктуры должны быть сопряжены с доведением ресурсов до конечного потребителя.

Давайте с этого начнем. Пожалуйста.

**Алексей Миллер:** Уважаемый Владимир Владимирович!

Ваше поручение о подписании с регионами Российской Федерации среднесрочных пятилетних программ по газоснабжению и газификации регионов выполнено: все 67 программ подписаны, определены цели и задачи на период до 2025 года включительно.

«Газпром» по «высокой стороне» увеличивает объемы финансирования почти в три раза. Объем инвестиций за этот период со стороны «Газпрома» составит 526,1 миллиарда рублей. За это время мы построим 24,4 тысячи километров газопроводов и будет газифицировано 3632 населенных пункта. К концу 2025 года в 35 регионах Российской Федерации полностью будет завершена сетевая газификация. Это составит 90,1% от технически возможной сетевой газификации в стране.

Также, Владимир Владимирович, в соответствии с вашим поручением определены цели на 2030 год. К 2030 году будет на 100% завершена технически возможная газификация в нашей стране.

Мы с регионами также подписали планы-графики синхронизации работ на 2021 год. «Газпром» и регионы уже начиная с 1 янва-

ря набирают совершенно новую скорость, новые темпы работы.

Мы фиксируем два приоритета в текущей работе: в первую очередь в целом социальная ориентация программы газоснабжения и газификации и второе – продолжение газификации сельских территорий.

**Владимир Путин:** Хорошо.

Алексей Борисович, как тарифная политика, как ценообразование? Внутренние тарифы и цены на международных рынках – цены, по которым вы продаете газ нашим зарубежным потребителям?

**Алексей Миллер:** Владимир Владимирович, что касается 2020 года. Вы отметили, что 2020 год был сложным годом для энергетической отрасли в мире. Особенно это первая половина 2020 года, когда мы фиксировали и снижение уровня потребления газа на внешних рынках, и снижение уровня цен. Однако во второй половине года рынки стабилизировались, и на сегодняшний день мы видим, что объемы второго полугодия являются хорошими и, самое главное, стали восстанавливаться цены.

Мы даже в октябре 2020 года зафиксировали рекорд поставок в дальнее зарубежье, исторический рекорд. Мы за октябрь поставили 17,4 миллиарда кубов газа, и, без сомнения, это показатель, который говорит о том, что спрос на российский газ на европейских рынках стабилен и возрастает.

Объемы добычи газа компанией – около 452 миллиардов кубометров – позволяют нам полностью обеспечивать спрос на газ на внутреннем рынке и на зарубежных рынках. При этом надо отметить, что добычные мощности компании почти на 100 миллиардов кубометров газа превышают объемы добычи.

Что касается внутреннего тарифного регулирования, решение принимается ФСТ [Федеральной службой по тарифам], и уровень, который на сегодняшний день есть, мы знаем, что это уровень, который позволяет соблюдать социальную ориентацию нашей газовой отрасли на внутреннем рынке, при этом обеспечивая необходимым сырьем и газопереработку, и газохимию.

И вы знаете, что в 2020 году очень большой сделан задел для того, чтобы в Российской Федерации в самое ближайшее время появились новые крупнотоннажные про-

изводства по газопереработке и газохимии. В первую очередь, конечно же, это развитие нами Ямальского центра газодобычи и Северного газотранспортного коридора. Построены две компрессорные станции и более 850 километров линейной части. Это позволит поставлять газ на один из крупнейших газоперерабатывающих, газохимических комплексов в мире в районе Усть-Луги. Реализация проекта идет по графику.

Что касается Амурского газоперерабатывающего завода, то строительная готовность завода составляет 70%. В 2021 году будет введен первый пусковой комплекс, две технологические линии. Продукция Амурского газоперерабатывающего завода будет поставляться на Амурский газохимический комплекс.

И, без сомнения, буквально в самое ближайшее время мы в области газопереработки, газохимии сделаем очень серьезный шаг вперед, появятся самые современные технологические производства в этой отрасли. Мы сегодня ставим задачи построить мощности и на западе, и на востоке, для того чтобы ориентироваться и на европейский рынок, и на азиатский рынок.

Если говорить об итогах 2020 года, то, конечно же, надо отметить то, что в декабре исполнен ровно год с начала поставок газа по «Силе Сибири». Владимир Владимирович, докладываю вам, что поставки газа на китайский рынок идут в сверхплановом объеме, выше годовых контрактных количеств, и в отдельные сутки во второй половине 2020 года наши суточные поставки превышали на 25% наши суточные контрактные обязательства. Поэтому мы видим, что китайский рынок развивается, развивается динамично. На сегодняшний день объем спроса даже превышает те объемы, которые у нас зафиксированы в нашем контракте, который рассчитан на 30 лет.

**Владимир Путин:** Как работа по другому маршруту?

**Алексей Миллер:** Что касается газопровода «Сила Сибири – 2», Владимир Владимирович, в соответствии с вашим поручением мы начали проектно-изыскательские работы, они ведутся на территории Российской Федерации.

Мы также находимся в прямом контакте по видеоконференцсвязи с нашими китайскими партнерами и в контакте с нашими монгольскими партнерами. В текущий период времени разрабатывается технико-экономическое обоснование монгольского маршрута и создается компания специального назначения для строительства трубопровода через территорию Монголии.

Буквально в I квартале 2021 года технико-экономическое обоснование будет готово. Но уже сейчас, по предварительному технико-экономическому анализу, можно точно сказать, что это технически осуществимый проект и экономически эффективный.

**Владимир Путин:** Хорошо. Спасибо.

**Алексей Миллер:** Спасибо, Владимир Владимирович.

Управление информации  
ПАО «Газпром»

### ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:



### НОВОСТИ КОМПАНИИ

Работник «Газпром энерго» принял участие в форуме «Российская энергетическая неделя»  
стр. 2



### АКТУАЛЬНО

В Обществе проведена инвентаризация.  
В процессе было составлено 919 описей  
стр. 3



### КАДРЫ

Два масштабных проекта по обучению и развитию реализованы в «Газпром энерго»  
стр. 4



### ПРОФЕССИОНАЛ

Рассказываем о трудовом пути инженера Северо-Кавказского филиала Олега Воробьева  
стр. 6

112  
рацпредложений подали  
работники Общества в 2020 году

### ЦИФРА НОМЕРА





Александр Зубарев

## ТРЕНДЫ СОВРЕМЕННОГО ИНЖЕНЕРА

**В конце 2020 года в рамках международного форума «Российская энергетическая неделя» прошла вторая конференция неформального сообщества студентов и молодых специалистов топливно-энергетического комплекса «Молодые инженеры ТЭК». Онлайн-мероприятие объединило около 200 студентов инженерных вузов, молодых специалистов и экспертов отраслевых компаний под эгидой Молодежного дня #ВместеЯрче. На интерактивной панельной дискуссии, посвященной одной из самых востребованных тем в области обеспечения устойчивого развития – энергосбережению, выступил с докладом об актуальных проблемах и задачах системы управления энергетической эффективностью начальник отдела эксплуатации объектов генерации «Газпром энерго» Александр Зубарев.**

*«За прошедшие сто лет со дня подписания перспективного плана электрификации страны (ГОЭЛРО) роль инженера кардинально изменилась, – отмечает Александр Зубарев. – Традиционная энергетика проходит киберфизическую трансформацию, превращаясь в распределительную с цифровыми двойниками, умными сетями, накопителями энергии, искусственным интеллектом, IoT (интернет вещей), облачными решениями, блокчейном и т.п., сохраняя при этом большую часть изношенной инфраструктуры.*

*Инженер, создающий красивую и комфортную энергосистему, – это не просто „узкий“ специалист, решающий конкретную проблему, влияющую на надежность и безопасность,*

*а обладатель многопрофильных знаний и экспертиз, необходимых для понимания стоящих целей и задач в разрезах техники и технологии, бизнеса и экологии, социокультурных ценностей».*

В своем выступлении Александр Зубарев показал актуальность развития у молодых инженеров навыков в областях системного мышления, инженерного воображения, исследовательской и аналитической деятельности, работы с данными для поиска актуальных бенчмарков, проектных исследований. А также затронул необходимость знаний предпринимательства при выборе между снижением первоначальных и дисконтированных затрат на весь жизненный

цикл оборудования с учетом его энергопотребления, эксплуатационных затрат, ставок налогообложения и скорости амортизации, иллюстрировав алгоритм принятия решения привязкой к концепции семнадцати целей устойчивого развития (ЦУР), принятой резолюцией Генеральной ассамблеи ООН в 2015 году, и к методологии Три п (Правильного направления, Постепенных и Постоянных действий).

По словам докладчика, для постоянной опережающей самоактуализации и решения интересного вызова «удаленки», связанного с необходимостью сохранения вовлеченности молодых специалистов, их честолюбия, амбиций и стремлений, в 2020 году на новый этап развития вышли все международные сообщества и платформы, созданные на базе организаций НТИ, СИГРЭ, МИРЭС, GEIDCO, IEEE, МЭК.

Панельные дискуссии вызвали широкий интерес представителей сообщества «Молодые инженеры ТЭК», что подтверждается числом участников и перечнем вопросов, которые были заданы экспертам.

**Вячеслава ИВАНОВА**

### НОВОСТИ «ГАЗПРОМА»

## НОВЫЙ ПУТЬ В ЕВРОПУ

**«ГАЗПРОМ» НАЧАЛ ПОСТАВКИ ГАЗА В СЕРБИЮ ПО НОВОМУ МАРШРУТУ**

**С 1 января 2021 года «Газпром» начал поставлять газ в Сербию, а также в Боснию и Герцеговину по новому маршруту – через территории Турции и Болгарии.**

Из России газ транспортируется по морскому газопроводу «Турецкий поток» и далее по территории Турции. Затем по национальной газотранспортной системе Болгарии он поступает в Сербию. Здесь газ распределяется и подается потребителям Сербии и Боснии и Герцеговины.

Поставки по этому маршруту стали возможны благодаря расширению и вводу новых газотранспортных мощностей компаниями «Булгартрансгаз» ЕАД на территории Болга-

рии и GASTRANS d.o.o. Novi Sad на территории Сербии.

«„Турецкий поток“ – это современный, эффективный и надежный газопровод, востребованный европейскими потребителями. Число стран Европы, которые с помощью „Турецкого потока“ получают российский газ, выросло до шести. Теперь, наряду с Болгарией, Грецией, Северной Македонией и Румынией, такую возможность себе обеспечили Сербия, Босния и Герцеговина», – сказал Председатель Правления ПАО «Газпром» Алексей Миллер.

**Управление информации  
ПАО «Газпром»**

### ЖУРНАЛИСТЫ ПО ЗОВУ СЕРДЦА

**В «Газпром энерго» наградили внештатных корреспондентов корпоративной газеты «Сфера энергии» из филиалов. Пятеро самых активных и талантливых авторов прислали в редакцию порядка 50 материалов.**

Уже второй год подряд редакция газеты «Сфера энергии» определяет самых продуктивных авторов статей из филиалов. Без них не обходится ни один выпуск. Они рассказывают об актуальных событиях, трудовых династиях, профессиональных коллегах, готовят десятки фотографий, которые потом становятся доступными для всех читателей газеты и подписчиков в социальных сетях.



Линара Гамерова

Самыми активными корреспондентами в 2020 году стали: Анна Моторина (Южный филиал), Ирина Каширина (Надымский филиал), Линара Гамерова (Уренгойский филиал), Светлана Шевченко (Южно-Уральский филиал) и Анастасия Кокина (Саратовский филиал). Они получили дипломы и призы от ОППО «Газпром энерго профсоюз».

Напоминаем, что попробовать себя в роли корреспондента или фотографа газеты может каждый работник Общества. Просто напишите на электронную почту редакции, и вместе мы подберем тему статьи: [pr\\_dep@adm.energo.gazprom.ru](mailto:pr_dep@adm.energo.gazprom.ru)

**Виталий АПРЕЛКОВ**

### ЦЕЛЕВОЙ СТУДЕНТ «ГАЗПРОМ ЭНЕРГО» ПОБЕДИЛ НА КОНКУРСЕ ПАО «ГАЗПРОМ»

**Артем Кашин стал первым целевым студентом Южного филиала «Газпром энерго», ставшим лауреатом ежегодного конкурса на соискание именной стипендии ПАО «Газпром». С самого детства Артем мечтал связать свою жизнь с электротехникой. В своем выборе он никогда не сомневался.**

В этом году Артем Кашин станет выпускником «Газпром колледжа Волгоград» по специальности «монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий». После получения диплома он планирует начать свой карьерный путь в «Газпром энерго».

За студенческие годы Артем уже успел пройти две практики в цеху электроснабжения Южного филиала. В первый раз он изучал ремонт электродвигателей, электрооборудования, увидел производственные объекты.

Артем Кашин рассказывает, что очень доволен выбранной специальностью и возможностью попрактиковать знания в «Газпром энерго»: «Любовь к электроэнергетике у меня с детства, это от отца, который уже около восьми лет работает дежурным электромонтером в Южном филиале. Он показывал, как все функционирует, поэтому я всегда знал, какой профессиональный путь хочу выбрать. После окончания колледжа я пойду по его стопам и начну карьеру в „Газпром энерго“, чему я безумно рад».

**Екатерина ЯСНЕВА**

### СПРАВКА

«Турецкий поток» – экспортный газопровод из России в Турцию через Черное море. Проектная мощность – 31,5 млрд куб. м газа в год. «Турецкий поток» предназначен для поставок газа в Турцию и в страны Южной и Юго-Восточной Европы транзитом через турецкую территорию.

Коммерческие поставки по газопроводу начались 1 января 2020 года. 8 января в Стамбуле президенты России и Турции провели торжественную церемонию открытия «Турецкого потока».

## В «ГАЗПРОМ ЭНЕРГО» ПРОВЕДЕНА ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ

Помните, знаменитый эпизод из фильма «Служебный роман»: «Ваза Мозер – 1348, 1319 – стул, слово неприличное написано...»? Это один из редких случаев, когда кинематограф отдал долг уважения кропотливому и сложному, но столь необходимому в любой организации процессу инвентаризации.

Законом о бухучете предусмотрено, что перед составлением годовой финансовой отчетности для обеспечения достоверности данных предприятия обязаны проводить инвентаризацию активов и обязательств.

В «Газпром энерго» подведены итоги обязательной инвентаризации материально-производственных запасов по состоянию на 31 октября 2020 года. Инвентаризация – один из самых важных элементов метода бухгалтерского учета, которым обеспечиваются проверка и документальное подтверждение достоверности данных бухгалтерского учета о наличии, состоянии и оценке материаль-

но-производственных запасов в местах хранения, выявление пригодных или уже непригодных материалов к последующему использованию и определение их дальнейшей судьбы. Кроме того, важно также оценить организацию самими филиалами системы внутреннего контроля за сохранностью материалов.

Ежегодный стандартный процесс проведения инвентаризации в 2020 году претерпел ряд изменений. COVID-19 и здесь внес свои коррективы. В связи с новыми требованиями по ограничению распространения новой коронавирусной инфекции происходили изменения как в сроках проведения инвентаризации, так и в составе комиссии.

Материально-ответственным лицам и членам инвентаризационных комиссий филиалов ежедневно до начала работы измеряли температуру. Работники, участвующие в процессе инвентаризации, были обеспечены средствами индивидуальной защиты: масками и перчатками.

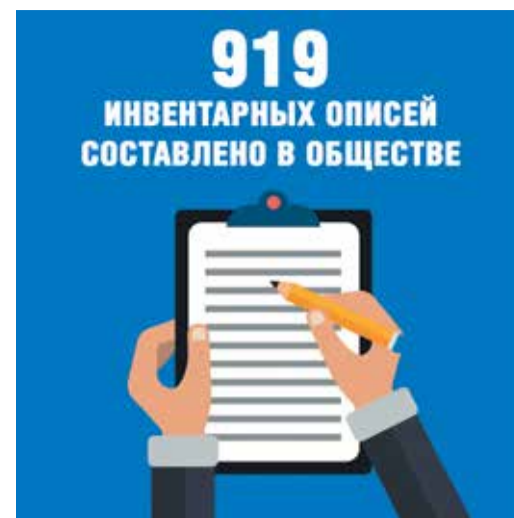
Материально-производственные запасы одиннадцати филиалов и администрации «Газпром энерго» размещены в 343 складских помещениях. Многие места хранения материалов расположены в территориальной удаленности до 500 км от офисов филиалов, но, несмотря на сложности, все мероприятия по инвентаризации были проведены и там. Не осталось ни одного уголка складов, куда бы не заглянули члены комиссии.

В процессе проведения мероприятий было составлено 919 инвентарных описей. По итогам инвентаризации выявлены излишки и недостачи материалов в несущественных суммах, произведен осмотр неустраиваемых материалов и составлены акты осмотра.

По результатам своей деятельности Центральная инвентаризационная комиссия Общества высоко оценила работу Надымского филиала в части ведения складского учета.

Оценка работы инвентаризационных комиссий Северо-Кавказского, Надымского, Северного, Приуральского, Южного, Уренгойского, Сургутского филиалов и Инженерно-технического центра признана удовлетворительной.

Инвентаризационным комиссиям Центрального, Южно-Уральского, Саратовского филиалов рекомендовано учесть ошибки и в следующем году провести все меро-



приятия, руководствуясь Регламентом проведения инвентаризации имущества и финансовых обязательств ООО «Газпром энерго», утвержденным приказом от 20.12.2019 № 567, Инструкцией по организации учета и документооборота материально-технических ресурсов ООО «Газпром энерго», утвержденной приказом от 10.08.2020, Положением о материальной ответственности работников ООО «Газпром энерго», утвержденным приказом от 30.12.2016 № 493.

«Подводя итоги, хочется поблагодарить всех участников этого непростого процесса. Огромный объем проделанной работы, во время которой проведены подготовительные мероприятия, сама проверка, анализ полученных данных и оформление результатов. Инвентаризация – мероприятие трудоемкое, масштабное, но преследующее очень важную цель – убедиться в правильности и точности учета объектов. Все это имеет большое значение для финансовой стабильности компании», – прокомментировала по итогам проведенных мероприятий и оформления ее результатов главный бухгалтер компании Ольга Кузьмина.

Вячеслава ИВАНОВА



Инвентаризация в Надымском филиале

### РАЦИОНАЛИЗАТОРЫ

## ИДЕИ ПРАВЯТ МИРОМ

Уже не первый год в «Газпром энерго» растет количество поданных рационализаторских предложений. В 2020 году их число превысило сотню, а точнее, 112, что на 31 больше по сравнению с 2019 годом. Это довольно впечатляющая цифра, за ней скрывается большая творческая работа каждого отдельно взятого сотрудника Общества, которому небезразлично как развитие всей компании, так и его собственное развитие.

Любая организация нуждается в постоянном совершенствовании производственных процессов, поэтому напрямую зависит от желания, мотивации и готовности сотрудников участвовать в увлекательном процессе рождения рационализаторской идеи и превращения ее в инновационно-техническое решение.

Рационализаторские предложения вносят усовершенствования в уже существующие технические решения, с их помощью осуществляются модернизация действующего оборудования и его приспособление к конкретным условиям производства, устраняются отдельные ошибки конструкторов и проектировщиков.

Работники «Газпром энерго» в прошедшем году подали 112 рацпредложений. Большинство из них направлены на снижение материальных и энергетических затрат, улучшение условий труда, повышение надежности работы оборудования и снижение негативного воздействия на окружающую среду.

В 2020 году в рационализаторскую деятельность вовлечено более 200 работников Общества, как рабочих, так и специалистов, которые являются непосредственными авторами РП, что значительно больше, чем годом ранее.

Существенное увеличение рационализаторских предложений наблюдается в Надымском, Сургутском, Южно-Уральском филиалах и Инженерно-техническом центре. Стабильно высокие показатели сохраняют Уренгой-



Рационализаторы Рустем Баимов и Анатолий Куликов, Надымский филиал



Автор рацпредложений из ИТЦ Дмитрий Бакеев

ский и Южный филиалы. Активно проявили себя в 2020 году и авторы из администрации.

Наша организация постоянно развивается и растет в том числе благодаря творческой активности сотрудников. Для их дополнительной мотивации в 2020 году разработаны и изготовлены удостоверения на рационализаторские предложения нового образца. Это важный документ, который останется с автором независимо от места работы навсегда.

Специалисты администрации Общества и ИТЦ совместно разработали автоматизированную систему управления рационализаторской деятельностью, которая открывает возможность доступа к архиву рацпредложений для любого сотрудника. Это будет способствовать росту вовлеченности сотрудников в рационализаторство. Сейчас система проходит апробацию на сервере, и в скором времени документооборот по ведению делопроизводства в отношении каждого рацпредложения будет значительно упрощен.

Екатерина ШКИТОВА

## ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ОБУЧЕНИИ И РАЗВИТИИ



Участник семинара Ольга Павлова

**Цифровые технологии сегодня внедрены или внедряются в реализацию большинства инструментов управления человеческими ресурсами: роботизация процессов найма персонала, электронное обучение, применение онлайн-методов в оценке и тестировании персонала и в управлении резервом кадров, автоматизация как техническая основа управления персоналом.**

**Особенную актуальность цифровизация приобрела в период пандемии, когда ограничительные меры показали перспективность применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами. Организация обучения также претерпела существенные изменения: онлайн-семинары и практикумы, возможность использования электронных библиотек и электронного обучения – это элементы цифровых технологий, которые все шире будут внедряться в дальнейшем.**

**В декабре 2020 года в «Газпром энерго» организовано два масштабных проекта, которые продемонстрировали все преимущества цифровизации и легли в основу планирования дальнейшего обучения и развития ключевых работников компании.**

### ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ

В 2020 году утверждена модель компетенций ООО «Газпром энерго», включающая семь управленческих и 12 личностно-деловых компетенций. Компетенция – это совокупность профессиональных знаний, личностно-деловых и управленческих характеристик сотрудника, необходимых для эффективного решения поставленных задач. Для прозрачности требований, предъявляемых к персоналу, утверждены профили компетенций – перечни компетенций для определенной группы должностей с указанием необходимого уровня развития для эффективного выполнения задач. Иными словами – какие качества должен проявлять на работе сотрудник, чтобы достигать целей вместе с организацией.

В своей повседневной работе человек демонстрирует фактический уровень развития

компетенций. Для того чтобы каждый работник знал, в каком направлении совершенствоваться, ему нужно пройти оценку («что есть») и сравнить ее с профилем компетенций по должности («что необходимо»).

Именно для этого в декабре 2020 года стартовал проект оценки и развития ключевых работников с участием заместителей генерального директора и директоров филиалов. Весь проект реализован в цифровом формате – материалы были виртуальными, встречи проходили онлайн.

В рамках проекта получена максимально развернутая информация для выстраивания обучения и развития ключевых работников по компетенциям. С учетом этой информации будут подобраны курсы обучения, а также развивающие действия, которые окажутся полезными для каждого конкретного руководителя. Развитие охватывает широкий спектр мероприятий:

это и самообразование, и руководство подготовкой кадров, включенных в перспективный резерв. Развивающие действия включают и работу с наставником, и посещение тренингов и практикумов, и ознакомление с деловой литературой по наиболее актуальным для каждого направлениям. В случае продуктивного выполнения развивающих действий работник имеет возможность значительно повысить уровень наиболее необходимых для его эффективной работы компетенций.

В 2021 году оценка по компетенциям будет организована не только для руководства, но и для других сотрудников различными методами – это собеседования, тестирование и т.д. Объективная обратная связь (информация по результатам оценки) будет залогом дальнейшего целенаправленного развития и обучения персонала.

### УПРАВЛЕНИЕ УДАЛЕННЫМИ КОМАНДАМИ

В октябре 2020 года состоялся семинар-совещание, посвященный обсуждению основных особенностей управления удаленными командами. По его результатам стало ясно, что необходимо более глубокое изучение этих вопросов. Именно поэтому уже в декабре для развития навыков дистанционного управления в условиях удаленной работы для 90 руководителей Общества было организовано обучение. Семинары по программе «Управление удаленными командами» проводились в онлайн-формате, что позволило обменяться опытом всем участникам проекта.

Как возникает и как может быть преодолено рациональное и иррациональное сопротивление выполнению той или иной работы, когда надо воодушевлять, располагать, вовлекать, обучать, стимулировать, акцентировать внимание, снимать барьеры – вот неполный список тем, которые были затронуты на мероприятии. Также преподаватели рассказывали о том, как создавать и поддерживать активное включенное внимание в удаленном взаимодействии, как сделать, чтобы сотрудник считал задачу своей и реализовал эффективное исполнение.

В процессе обучения обсуждались изменения, которые произошли в нашей работе в связи с переходом на удаленный режим. Раз-



Преподаватель Денис Ярцев



бирались наиболее эффективные пути решения нестандартных задач, которые возникли в процессе управления онлайн. Для каждой группы слушателей был сформирован список инструментов «мягкой» и «жесткой» власти, которые оказались востребованы и эффективны при работе в новых условиях. Руководители поделились управленческими ситуациями, с которыми они сталкивались в связи с переходом на дистанционную работу.

В заключение обучения была создана инструментальная памятка руководителя о методах эффективного управления удаленными сотрудниками. Все руководители отметили, что более осознанно используют привычные инструменты и замотивированы на внедрение новых приемов управления сотрудниками, работающими удаленно.

В изменившихся условиях работы во время пандемии в течение прошедшего года перед Обществом встали сложные задачи реализации полного и качественного обучения и развития работников с учетом ограничительных мер. Сложившиеся обстоятельства привели к максимальному расширению использования дистанционных форм и методов управления персоналом. Конечно, в процессе реализации этой функции было много вопросов и сомнений, много предложений и вариантов работы, что в свою очередь стало предпосылкой к выходу на новый уровень управленческих решений.

Работая с такой сложной и нестандартной задачей, мы получили массу дополнительных преимуществ: это прежде всего экономия средств на обучение, возможность широкого охвата работников независимо от их местонахождения, оперативная обратная связь в процессе развивающих мероприятий. Благодаря использованию цифровых методов и форм обучения и развития значительно повысились эффективность и результативность выполнения ключевых задач по управлению персоналом.

Елена ТЯН,  
Ольга ЛИВЕНЦЕВА

## СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

### ЖИВИТЕЛЬНАЯ СИЛА РОДНИКА

**Вода – величайшее богатство человека. Без воды жизнь была бы невозможна. Сохранить, очистить, благоустроить – задача не из легких, но она по силам каждому из нас. Коллектив Саратовского филиала – яркий тому пример.**

В 2015 году в природном парке Саратова «Кумысная поляна» работники Саратовского филиала благоустроили родник. Открытие «Верхнего родника» в то время стало настоящим событием для жителей района, и сейчас это одно из самых популярных мест отдыха саратовцев. К роднику жители приезжают целыми семьями, чтобы пропитаться этим необыкновенным воздухом и набрать чистой воды. Свойства такой воды, конечно, до конца еще не изучены, но все мы знаем, что живительная влага природного происхождения имеет массу положительных эффектов на человеческий организм.

Работники ежегодно участвуют в различных экологических мероприятиях, большинство из которых организуют сами при поддержке руководства и профсоюзного комитета филиала. По мнению директора Игоря Симаченко, подобного рода мероприятия не только вносят вклад в охрану окружающей среды, но и сплачивают коллектив, а также повышают экологическую культуру сотрудников: «Свое „детство“, свой родник по мере возможности стараемся облагораживать, регулярно проводим субботники в месте нахождения источника и сажаем новые деревья».

Осенью 2017 года, в преддверии холодов, у родника была сооружена беседка, которая по сей день защищает его от загрязнения, снежных заносов и позволяет жителям приехать за водой в любую погоду. Казалось бы, все было предусмотрено для нормального функционирования родника, но в

2020 году в Министерство природных ресурсов и экологии Саратовской области стали приходить письма от жителей «Кумысной поляны» с просьбой помочь восстановить чашу. По словам Олега Василенко, представителя отдела недропользования и особо охраняемых объектов министерства, чаша источника разрушилась, и вода вытекала прямо на пол. Профком филиала не раздумывая принял решение помочь, тем более что для добрых дел у коллектива всегда найдется и желание, и время, и силы.

Такие проекты, как «Живи, родник!», в рамках которого и проводится благоустройство «Верхнего родника», просто необходимы для современного общества – затем, чтобы сохранить ту самую первозданную красоту и силу природы, которая была так дорога нашим бабушкам и дедушкам, и передать это своим детям. Жив родник, а значит, есть живая нить, которая связывает нас и с прошлым, и с будущим!

Анастасия КОКИНА



Благоустроенный родник стал излюбленным местом для прогулок местных жителей

# ПОБЕДИТЬ COVID-19 МОЖНО. И НУЖНО

Наша жизнь в масках и перчатках продолжается и в 2021 году. Мы все устали от бесконтактной жизни, когда невозможно общаться с людьми, невозможно вести активный образ жизни, планировать поездки и отдых. В мире остались лишь единицы скептиков, которые не понимают, что COVID-19 пришел всерьез и надолго.

Самых первых дней коронавирусной атаки вопрос о разработке вакцины стал одним из основных для ученых многих стран. Ведь уже 300 лет человечество знает, что вакцинация – это самая действенная, эффективная и безопасная мера в борьбе с масштабными болезнями. Пандемия COVID-19 заставила человечество вспомнить, как опасны и разрушительны бывают вспышки инфекций и как вакцины являются в таких случаях единственной надеждой на возврат к нормальной жизни. По мнению специалистов, только масштабные предупредительные меры могут обезопасить от этого страшного заболевания и сдержать пандемию. С помощью коллективного иммунитета возможно остановить распространение вируса и, как следствие, лишит его возможности эволюционировать. А значит, на свет не смогут появиться новые варианты коронавируса, потенциально более опасные для человека. Глава Роспотребнадзора Анна Попова уверена, что население будет защищено от инфекции, когда будет привито не менее 60% взрослых.

На сегодняшний день вакцинация от коронавируса стартовала уже почти в 50 странах. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) изучает заявки на рассмотрение 14 вакцин от коронавируса для включения в список для экстренного применения, в том числе двух российских препаратов – «Спутник V» Национального исследовательского центра эпидемиологии и микробиологии имени Н.Ф. Гамалеи Минздрава России и «ЭпиВакКорона» Государственного научного центра вирусологии и биотехнологии «Вектор» Роспотребнадзора.

В России зарегистрированы и используются две отечественные вакцины – «Спутник V» и «ЭпиВакКорона». С 18 января стартовала массовая вакцинация населения от коронавируса. Приоритет у сотрудников медицинских и образовательных учреждений, полиции, общественного транспорта, торговли, органов социальной защиты населения, предприятий общественного питания и других организаций, работа которых связана с непосредственным контактом с большим количеством людей. Для граждан Российской Федерации эти мероприятия бесплатны и проводятся исключительно на добровольной основе. Вакцину вводят двукратно с интервалом три недели. Ожидается, что иммунитет будет сформирован от года до двух лет. Вакцинация идет во всех 85 регионах страны. Регистрация третьей вакцины – «Ковивак» – ожидается 16 февраля 2021 года. Ее разработал Федеральный научный центр исследований и разработки иммунобиологических препаратов им. М.П. Чумакова Российской академии наук.

По последним данным, эффективность вакцины «Спутник V» составляет 91,4%, а против тяжелых случаев заболевания – 100%. По результатам первой-второй фаз клинических испытаний иммунологическая эффективность вакцины «ЭпиВакКорона» составляет 100%.

Входящие в основу вакцины антигены делают ее безопасным фармацевтическим продуктом, обеспечивающим адресный иммунный ответ. «Спутник V» создана на основе аденовирусных векторов, в которые встроен шиповидный белок вируса SARS-CoV-2, и не содержит компонентов вируса COVID-19. Вакцина «ЭпиВакКорона» не содержит живых ослабленных вирусов или генетического материала коронавируса. Вакцина «Ковивак» содержит инактивированный (убитый) вирус.

Вакцинацию могут пройти граждане в возрасте от 18 лет, не имеющие на момент ее проведения противопоказаний (признаков

## НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ ЕЛЕНА ТЯН

«С самого начала пандемии в „Газпром энерго“ были приняты все возможные меры по противодействию распространения новой коронавирусной инфекции в Обществе, которые действуют по сегодняшний день. Как мы знаем, в России уже началась массовая вакцинация населения от COVID-19. Регулярно мы проводим среди сотрудников компании информационно разъяснительную работу о существующих вакцинах, способах записи на вакцинацию и т.д.

В Москве нам удалось выстроить партнерские отношения с поликлиникой и центром вакцинации и организовать максимальную доступность вакцины для желающих привиться. Контакт для записи доводится посредством массовой рассылки работникам с рабочим местом в Москве.

В самой ближайшей перспективе мы рассматриваем возможность организации аналогичного подхода во всех филиалах Общества по мере поступления вакцины в регионы».

острого инфекционного заболевания, а также перенесенного инфекционного заболевания в течение 14–30 дней до вакцинации). Рекомендуется в течение трех дней после вакцинации не мочить место инъекции, не посещать сауну, баню, не принимать алкоголь, избегать чрезмерных физических нагрузок. При покраснении, отечности, болезненности места вакцинации можно принять антигистаминные средства. При повышении температуры тела после вакцинации – нестероидные противовоспалительные средства. Однако это общие рекомендации, но в каждом частном случае необходимо консультироваться с врачом и не заниматься самолечением.

В истории цивилизации есть масса примеров, когда вакцинация спасла мир. Вспомните о почти полном исчезновении из человеческой популяции благодаря вакцине таких вирусных заболеваний, как корь, краснуха, паротит, полиомиелит. Сейчас, когда эпидемиологический процесс идет на спад, стоит сделать прививку максимально быстро, чтобы не допустить дальнейшего развития эпидемии.

**Вячеслава ИВАНОВА**  
(подготовлено по материалам Роспотребнадзора, стопкоронавирус.рф, mos.ru)



В числе первых в компании вакцинацию от COVID-19 прошел генеральный директор Роман Дятлов

## ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР РОМАН ДЯТЛОВ

«Современный ритм жизни диктует нам условия новой реальности, но вместе с тем уже почти год мы вынуждены подстраиваться также и под те ограничения, которые существуют сейчас из-за пандемии. Да, сегодня мы знаем об этом больше, чем в самом начале, знаем, как поступать, какие принимать меры, в том числе ставим прививки. Нам всем хочется поскорее вернуться к той жизни, которую мы вели до встречи с COVID-19, а без формирования коллективного иммунитета это невозможно. Каждый может начать прежде всего с себя, позаботиться о себе и своем здоровье заблаговременно всеми доступными на сегодняшний день способами, в том числе сделать прививку, если нет противопоказаний».

СТОП COVID-19					
ТИП ВАКЦИНЫ	СУБЪЕДИНИЧНЫЕ	ВЕКТОРНЫЕ	ВАКЦИНЫ НА ОСНОВЕ НУКЛЕИНОВЫХ КИСЛОТ	НА ОСНОВЕ ВИРУСОПОДОБНЫХ ЧАСТИЦ	ЦЕЛНОВИРИОННЫЕ
РАЗНОВИДНОСТИ	На основе различных антигенных компонентов, например, синтетически полученных пептидов или белков	Реплицирующиеся и нереплицирующиеся	ДНК- и РНК-вакцины		Инактивированные и живые ослабленные
ПРИНЦИП ДЕЙСТВИЯ	При попадании в организм вирусных антигенов происходит формирование эффективного противовирусного иммунного ответа	Генетический материал вируса доставляется в клетку с помощью вектора – другого вируса, не вызывающего заболевание у человека. При проникновении вектора в клетку происходит синтез белков вируса и формируется противовирусный иммунный ответ	Проникая в клетку, генно-инженерные конструкции на основе РНК и ДНК обеспечивают синтез нужного вирусного белка, после чего происходит формирование противовирусного иммунного ответа.	Вирусоподобные частицы имитируют структуру целевого вируса, но не содержат его генетического материала, при этом способны формировать противовирусный иммунный ответ при попадании в организм человека	Для выработки противовирусного иммунитета вводятся ослабленный вирус или вирус, инактивированный термически или с применением химических агентов
ПРЕИМУЩЕСТВА ОСОБЕННОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ	Низкая реактогенность благодаря отсутствию вирусных антигенов, не участвующих в формировании протективного иммунного ответа, стабильность. Для усиления иммунного ответа часто требуется использование адъювантов и проведение повторных иммунизаций	Обладают высокой иммуногенностью. Формируется иммунная реакция к вирусу-вектору, что может препятствовать формированию надлежущего иммунитета против целевого вируса	Простая и быстрая разработка. Недостаточная изученность и отсутствие других зарегистрированных вакцин для использования среди людей	Безопасность и выраженные иммуногенные свойства. Технологическая сложность производства	Классическая технология, приближенная к естественному механизму формирования иммунитета. Необходимость добавления адъювантов в случае с инактивированными вакцинами и вероятность реверсии патогенности вируса в живой вакцине

РОСПОТРЕБНАДЗОР  
ЕДИНЬИЙ КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР  
РОСПОТРЕБНАДЗОРА 8-800-555-49-43

## ЧЕЛОВЕКУ НЕЛЬЗЯ ЖИТЬ БЕЗ ЦЕЛИ

**Инженер II категории производственно-технического отдела Олег Воробьев работает в Северо-Кавказском филиале сравнительно недавно, однако его общий трудовой стаж на предприятиях газовой промышленности составляет более 30 лет. В нынешнем году он планирует отправиться на заслуженный отдых, в преддверии этого события мы поговорили с ним об истории развития газовой отрасли на Кавказе, промышленной безопасности и молодых специалистах.**

— Олег Петрович, расскажите, как вы пришли в профессию, как попали в газовую промышленность?

— В 1988 году в Пятигорске строилась первая АГНКС, «газовая заправка», я пришел туда работать сначала слесарем КИП, вырос до мастера, потом стал начальником станции. Меня включили в резерв кадров на должность главного инженера Общества «Кавказтрансгаз» (в настоящее время «Газпром трансгаз Ставрополь»), так я впервые познакомился с особенностями управления производством в «Газпроме». В 2006 году был создан новый филиал «Кавказтрансгаза» — «Кавказавтогаз», который занимался строительством и эксплуатацией АГНКС по всему Северному Кавказу, там я семь лет проработал начальником ПТО. После реструктуризации предприятия в 2016 году мне предложили должность главного инженера. Должностные обязанности включали в себя организацию безопасной эксплуатации и бесперебойной работы опасных производственных объектов — автомобильных газонаполнительных компрессорных станций, подготов-

ку технических заданий на проектирование объектов газомоторной инфраструктуры, ввод в эксплуатацию объектов нового строительства. Для меня это был сложный, но интересный опыт: приходилось круглые сутки находиться в режиме ожидания и «боеготовности», когда не знаешь, какой звонок

### «Всегда нужно ставить себе задачи и решать их. Это стимулирует расти, заставляет думать, дисциплинирует».

поступит ночью, где какая нештатная ситуация может произойти, как ее придется урегулировать. Я считаю, что главным инженерам надо засчитывать один рабочий год за два, отправлять их каждый год в санаторий, а может, даже молоко выдавать за вредность.

— В Северо-Кавказском филиале порушено очень важное направление — промышленная безопасность. В чем специфика этой работы?

— Промышленная безопасность — одна из основных составляющих производственной безопасности наряду с охраной труда, экологией. Это направление обеспечивает сохранение жизни и здоровья работников, а также сохранность оборудования. Только следуя всем правилам и требованиям промышленной безопасности, можно организовать эффективное производство. Если этим направлением пренебрегать, то технологическая культура на объектах будет стремиться к нулю, что неизбежно приводит к инцидентам и авариям. Опасность аварий в промышленности — это не только материальный ущерб, но и угроза для здоровья людей. Одна из составляющих нашей работы — учить на чужих ошибках избегать собственных.



Олег Воробьев. Фото Елены Мамоновой

Появились новые интересные направления, такие как робототехника, программирование, а значит, новые возможности для самореализации.

— Что вы пожелаете молодым специалистам, которые только начинают свой трудовой путь?

— Быть целеустремленными. Не просто плыть по течению, а идти к определенному результату. В работе, в семье, в личном развитии — ставить себе задачи и решать их. Это стимулирует расти, заставляет думать, дисциплинирует, в конце концов. Человеку нельзя жить без цели.

Мария КУЛАГИНА

## ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ

### КОГДА ГЛАВНЫЙ ОРИЕНТИР В РАБОТЕ — РОДИТЕЛИ

**Если на предприятии говорят о трудовых династиях, то имеют в виду не просто работников, связанных семейными узами. Речь идет прежде всего о преемственности традиций, передаче опыта, наставничестве и, конечно же, о верности выбранной профессии. Примером такой трудовой династии в Южном филиале «Газпром энерго» является семья Англамасовых, слесарей аварийно-восстановительных работ службы водоснабжения и канализации.**

Их общий стаж работы в газовой отрасли составляет 40 лет. Конечно, большая часть принадлежит старшему представителю династии — Камиллю. Ему, как сельскому жителю, с юных лет было ясно — добиться чего-то в этой жизни можно только честным и упорным трудом. После окончания средней школы его призвали в армию. Срочную службу молодой астраханец нес в ГДР, а после еще на два года остался в Германии. За это время ему довелось поработать в сфере водоснабжения, что, несомненно, сыграло решающую роль в выборе будущей профессии.

Домой он вернулся в 1986 году. Это было время начала эксплуатации Астраханского газоконденсатного месторождения. Пуск первой очереди завода требовал стабильного обеспечения объектов комплекса основными энергоресурсами. С этой целью приказом Министерства газовой промышленности

было создано Управление электрических и тепловых сетей ПО «Астраханьгазпром», куда и был принят молодой работник: «Я рад, что в свое время воспользовался этой возможностью, несмотря на обилие негативных слухов о том, что работать на газовом комплексе опасно и вредно для здоровья. Для меня это был шанс встать на ноги, освоить профессию, иметь возможность обеспечивать семью и помогать родителям».

Свое знакомство со сферой водоснабжения Камилль Англамасов начал в качестве слесаря по ремонту насосного оборудования: «Я понимал, что мне еще многому нужно учиться, чтобы стать профессионалом, поэтому использовал любую возможность быстрее вникнуть в рабочий процесс. Опытные коллеги, замечая мой серьезный настрой, меня поддержали, и под их наставничеством я стал быстрее осваиваться в работе». С тех пор уже более 33 лет трудовая жизнь Камилля неразрывно связана со службой водоснабжения и канализации. Как слесарь аварийно-восстановительных работ он понимает, что подчас от слаженности и оперативности работы его бригады зависит стабильное водоснабжение промышленных объектов комплекса, а потому исполнительность, ответственность и дисциплинированность стали неотъемлемыми чертами его характера: «Меня можно назвать требовательным человеком. Но таков я не только по отношению к коллегам, а прежде всего к самому себе. Есть у меня такой принцип: если взялся за работу, сделай ее так, чтобы после тебя не пришлось переделывать другим. Я и сам так живу, и молодежь этому учу». Возможно, в этом и есть секрет успеха профессионального мастера Камилля — добросовестно и ответственно относиться к своей работе. Теперь, спустя годы, нарабатывая колоссальный опыт и приобретая бесценный багаж знаний, он является наставником для большого числа молодых работников, но

еще в недавнем 2013 году и представить не мог, что станет обучать аварийно-восстановительным работам на водопроводных сетях собственного сына.

Раиль Англамасов идет по стопам отца не спешил. Окончив профессиональный лицей и отслужив в армии, он хотел реализовать себя в сфере строительства. Родители выбору сына не препятствовали, однако, когда он сообщил им о желании сменить профессию строителя на слесаря АВП, обоюднo поддержали это решение. «Родителям свойственно видеть в детях только хорошее, но я знал, что краснеть за сына на работе не придется. Я старался воспитывать его порядочным, трудолюбивым человеком, способным нести ответственность за свои дела и поступки, поэтому верил, что он не подведет», — признается Камилль Англамасов. Так коллектив цеха эксплуатации и обслуживания водозабора,

насосных станций и водопроводных сетей пополнился еще одним слесарем АВП.

Первые несколько месяцев отец и сын работали в одной бригаде. Раиль вспоминает, что для него это было очень волнительно и ответственно: «С одной стороны, это очень хорошо, когда в твоём окружении есть человек, который никогда не оставит в сложной ситуации, поможет советом и делом. Но с другой стороны, я очень переживал, что из-за своей неопытности могу подвести отца. Я видел, с каким уважением к нему относятся коллеги, и мне очень не хотелось какими-то своими действиями поставить его в неудобное положение». Стремление не уронить честь фамилии заставило Раиля задуматься об образовании и совершенствовании в выбранной профессии. Он заочно окончил архитектурно-строительный университет, продолжая развивать профессиональные навыки в процессе работы.

Последние годы Англамасовы трудятся в разных бригадах, но каждый раз, встречаясь дома, рассказывают друг другу о событиях рабочего дня, обсуждают предстоящие дела и планы. «Отец в силу своего опыта может предвидеть возникновение той или иной ситуации на работе и всегда предупреждает меня об этом, дает совет, как лучше действовать, на что обратить внимание. Это ценная для меня поддержка», — признается Раиль.

Несмотря на относительно небольшой стаж работы, в коллективе и у руководства службы Англамасов-младший на хорошем счету. Со временем благодаря наставничеству отца, старших коллег и собственному трудолюбию начинающий слесарь АВП смог стать перспективным, подающим надежды работником. Он уверен, что сделал правильный выбор, решив пойти по стопам отца. Их династия, пожалуй, тот случай, когда личный пример родителей, являясь главным ориентиром для детей, ведет их по верному пути. «Без воды на производстве никуда. Я, мой отец и товарищи по службе ежедневно трудимся, чтобы обеспечивать бесперебойное снабжение потребителей всеми видами воды. Я чувствую свою причастность к этому важному делу и рад, что могу своим трудом приносить предприятию пользу», — рассказал Раиль.

Анна МОТОРИНА



Камилль Англамасов



Раиль Англамасов

## С ЮБИЛЕЕМ, ПРОФСОЮЗ!

**16 февраля ОППО «Газпром энерго профсоюз» празднует 15-летие со дня основания. За это время организация многого добилась, ее членами стали более пяти тысяч человек, а коллективный договор в 2020 году был признан в числе лучших на уровне Нефтегазстройпрофсоюза России. О развитии профсоюзного движения в Обществе и нюансах работы рассказал председатель ОППО Юрий Салтовский.**

– Юрий Владимирович, давайте начнем с истории. Профсоюзная организация в «Газпром энерго» появилась в 2006 году, а Общество создано в 1998-м. Почему профсоюзу не было столько лет? Это вопрос сложного процесса его создания или на первых порах в организации не было необходимости?

– На момент образования компании в ней работали всего 12 человек, а доля ПАО «Газпром» в уставном капитале составляла 20 процентов. На этом этапе о создании профсоюзной организации вопрос не стоял.

В 2004 году в аренду Обществу переданы объекты электро-, тепло-, водоснабжения и водоотведения, обеспечивающие внешнее энергоснабжение Единой системы газоснабжения в 43 субъектах Российской Федерации. А вот уже с начала 2005 года, когда образовались первые филиалы, возник вопрос о необходимости создания Объединенной профсоюзной организации ООО «Газпром энерго» (такое название носила ОППО ранее). В первых образованных филиалах уже работали первичные профсоюзные организации, которые ранее входили в другие дочерние организации «Газпрома», их необходимо было объединять путем создания единого руководящего профсоюзного органа. Так 16 февраля 2006 года появилась Объединенная первичная профсоюзная организация (ОППО).

На первой профсоюзной конференции присутствовали делегаты от Южно-Уральского филиала, где я был председателем, Уренгойский представляла Валентина Михайловна Петренко, а администрацию – Владислав Михайлович Асосков.

Первым председателем была избрана Татьяна Вячеславовна Пучнина. И все нелегкое бремя создания ОППО легло на нее.

– Наверное, одним из главных результатов совместной работы Общества и профсоюза можно считать коллективный договор. Расскажите о том, как он менялся с годами, и, если возможно, назовите главные этапы его «эволюции».

– Да, главный результат совместной работы Общества и профсоюза, конечно, – это коллективный договор. В работе по его формированию принимала участие масса профессионалов: отдел социального развития, экономисты, кадры, бухгалтерия, охрана труда, юридическое управление, представители трудовых коллективов и многие другие.

Так же, как и наш дружный профессиональный коллектив, на всем протяжении работы КД рос и приумножался. Его можно сравнить с живым организмом – когда меняются жиз-



Юрий Салтовский

ненные ситуации, условия, правила, меняется и колдоговор. Работа над его совершенствованием никогда не прекращается. Только за этот год было принято четыре дополнительных соглашения, улучшающие благосостояние и социальную защищенность работников.

– Какие виды компенсаций можно отнести к наиболее востребованным, а о каких вы бы хотели «напомнить» членам профсоюза?

– Если рассматривать с точки зрения расходной части, то прежде всего это единовременные пособия при выходе на пенсию. Второй по величине выплатой является оплата проезда к месту использования отпуска работников филиалов, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Значительная часть выплат произведена в связи с семейными обстоятельствами работников. Например, по случаю рождения ребенка. Также это компенсация расходов за содержание детей в дошкольных учреждениях, матпомощь многодетным и малообеспеченным семьям, работникам с детьми-инвалидами. Большим спросом в 2019 году пользовался детский оздоровительный отдых, но в прошлом году на фоне пандемии выплат по этому направлению не производилось. Все сэкономленные средства были перераспределены и выплачены работникам из категории малообеспеченных, многодетных и тем, кто попал в трудную жизненную ситуацию.

– Как изменилась работа профсоюза в связи с пандемией? Насколько сложным был 2020 год для работников профсоюзной организации?

– Да, год выдался нелегким. Мы направили наши усилия на то, чтобы минимизировать трудности и последствия кризиса для каждого члена профсоюза, а также поддержать трудовой настрой и позитив в коллективах.

Планов было много, но запрет на проведение массовых мероприятий не позволил нам в полной мере реализовать задуманное. И все же, несмотря на ограничения и изоляцию, профсоюзная организация нашла возможность работать в удаленном режиме, мы проводили профкомы, конференции, инициировали работников поддержать онлайн-акции и мероприятия «Окна Победы», конкурс видео на исполнение песен и чтение стихотворений военных лет, о Дне Победы, о Родине в исполнении деток наших работников и их самих и другие мероприятия.

– Каким должен быть профсоюзный лидер?

– В моем понимании образ профсоюзного лидера, эффективно действующего в современных условиях, должен отвечать следующим требованиям: это умение работать с людьми, авторитет, организаторские способности, способность переносить большие психологические нагрузки, твердая убежден-



ностью председателя ППО, а сейчас ОППО.

Как показывает практика, в профсоюзе случайных людей не бывает. Как правило, на эту должность коллектив выбирает действительно лидера, заслуживающего доверия и уважения большего числа работников. Отказаться, когда за тобой стоит коллектив, который видит в тебе опору, это просто невозможно!

– Насколько сложна ваша работа?

– Работа председателя профсоюзной организации крайне сложна. Она охватывает различные аспекты нашей жизни. Чаще к председателю профкома люди идут со своими личными проблемами, обращаются за помощью.



Виктор Далинский, Юрий Салтовский, Татьяна Пучнина

ность в правоте своего дела, развитая мотивация, умение выходить из стрессовых состояний, чувствительность и восприимчивость к переживаниям и проблемам других людей, а с другой стороны – умение сохранять нейтралитет, спокойствие и выдержку, держать свои эмоции под контролем.

– Вы ранее работали в производственной сфере, а потом стали профсоюзным лидером. Как решились на этот шаг и почему?

– Да, я работал и продолжаю работать уже без малого 30 лет в производственной сфере, из них 15 лет совмещаю с выборной долж-

Он должен знать ситуацию на рабочих местах, решать многие вопросы с руководителем, организовать членов профсоюза на совместную защиту своих трудовых прав, не забывать и о коллективном досуге. Он хорошо должен знать, как повести себя в той или иной ситуации, куда обратиться за помощью и как отстоять своего члена профсоюза.

Чаще проводить совместные встречи с работниками, оказывать реальную помощь членам профсоюза, подтверждать делами, показывать, что профсоюз – это действительно защита и опора.

– Какие задачи стоят перед профсоюзной организацией в ближайшей перспективе?

– Во-первых, наша задача – поддерживать мотивацию профсоюзного членства и уровня доверия к «Газпром энерго профсоюзу» и профсоюзному движению в целом. Во-вторых, укрепить профсоюзное единство и совершенствовать организационную структуру «Газпром энерго профсоюза», повысить численность в филиалах. И в-третьих, внедрять у нас успешные практики социально-экономической направленности других дочерних обществ. Убежден, что такие мероприятия по достоинству оценит трудовой коллектив.

Я поздравляю ветеранов профсоюзного движения, председателей ППО и всех членов профсоюза с 15-летием образования организации. Примите слова благодарности за вашу нужную, порой нелегкую работу! Искренне желаю здоровья вашим родным и близким, процветания и благополучия! Только вместе мы способны преодолеть любые трудности.



Конференция по принятию дополнительных пунктов в коллективный договор, 2008 год

## С ДОБРОМ В СЕРДЦЕ



Волонтеры Надымского филиала

**Компания «Газпром энерго» – это общество неравнодушных людей с доброй душой и открытым сердцем. 2020 год был сложным, но, несмотря на трудности, работники компании находили возможность подумать о тех, кто нуждается в помощи. Многие помогали пенсионерам, детям, оставшимся без попечения родителей, ветеранам, даже не зная, что их труд называется социальным волонтерством.**

**В** 2020 году в России волонтерство посвящено вкладу добровольцев в борьбу с распространением коронавирусной инфекции. В большинстве филиалов компании в течение года сотрудники оказывали поддержку социально незащищенным группам.

Например, в период начала пандемии работники Надымского филиала совместно с МОУ «Центр образования», средней общеобразовательной школой №1, а также жителями поселка Пангоды Ямало-Ненецкого автономного округа развозили продуктовые наборы школьникам, которые ранее получали горячее питание в школах на льготных условиях. Волонтеры объехали более 300 семей.

Активисты молодежного совета Южно-го филиала ежегодно поздравляют с Новым

годом в образах Деда Мороза и Снегурочки ребят из школы-интерната №1 для детей с ОВЗ. К сожалению, в этом году от подобных поздравлений пришлось отказаться ради общей безопасности. Но, несмотря на вынужденные меры, ребята не остались без праздника. В преддверии Нового года 238 учеников школы-интерната получили долгожданные подарки.

Добровольцы Северного филиала сотрудничают с Центром детского и юношеского туризма и экскурсий города Микунь – помогают в проведении туристических и краеведческих мероприятий. Кроме того, в преддверии Нового года работники филиала организовали сбор и передачу подарков детям с ограниченными возможностями, находящимися на попечении в территориальном центре социального обслуживания населения города Ухты «Теплый дом». Каждый должен встретить праздник с улыбкой.

Волонтеры Южно-Уральского филиала вот уже восемь лет поддерживают Чебеньковский детский дом в Оренбургской области. Наши коллеги делают мелкий хозяйственный ремонт, убирают территорию, привозят подарки к праздникам, участвуют в мероприятиях детского дома. Многолетняя поддержка в ито-

ге превратилась в настоящую добрую дружбу между волонтерами и воспитанниками.

В канун Нового года профсоюзный комитет Северо-Кавказского филиала посетил подшефный детский дом «Надежда». Дети в детском доме творческие, занимали немало призовых мест в различных конкурсах самодеятельности. Поэтому было принято решение в качестве одного из подарков вручить детям профессиональные микрофоны для достижения дальнейших успехов в творчестве. Для зрителей в актовом зале состоялось чудесное новогоднее представление с участием детей, воспитателей и даже самих гостей. Ведущий инженер по метрологии Роман Кравцов особенно отметил теплую и дружественную атмосферу и незабываемые эмоции, подаренные ему детьми.

Перечисляя добрые дела «Газпром энерго», нельзя не вспомнить инклюзивный проект «Я такой, как все», который позволил интегрировать детей с ограниченными возможностями в общество здоровых сверстников. За все время проведения (чуть более шести месяцев) его участниками стали более 300 детей из 15 различных учреждений: общеобразовательных школ, кадетского корпуса, школ-интернатов для детей с особенностями развития.

Кроме того, активисты молодежного совета Южного филиала приняли активное участие в подготовке и организации первой части инклюзивного фестиваля «Театр шанса», направленного на социализацию детей с особенностями здоровья в обычной среде, в выборе профессии, в творческих направлениях. Наши коллеги оказывали волонтерскую помощь учащимся школы-интерната № 1 для детей с ограниченными возможностями здоровья в создании образов, организовали фотозоны, сопровождали воспитанников на мероприятия.

Быть волонтером – это труд, порой крайне сложный и выматывающий, но всегда благодарный и отвечающий взаимностью. Многолетние психологические исследования доказали, что добрые дела помогают человеку почувствовать смысл жизни и повысить самооценку. Отдавая, мы получаем намного больше.

Вячеслава ИВАНОВА

### РЕКИ НАШИХ РЕГИОНОВ

## ИЗВИЛИСТАЯ ПЬЯНА

**Самой извилистой в мире считается река с необычным названием Пьяна, что течет по Нижегородской области. Почти половину своего пути она направляется на запад, у села Пилекшево резко меняет направление на север, а ниже, у впадения в нее речки Вадок, – на восток и вторую половину идет в этом направлении до впадения в Суру. В связи с такими выкрутасами да изгибами дал народ такое название реке или по иной причине, сложно сказать. Но версий происхождения гидронима существует множество.**



Река Пьяна. Фото Николая Кошкаркина

«мать» = богатая мать. Ну, а как еще, если река всегда была кормилицей, местом очищения, омовения для всех поселенцев.

Пьяна издавна славится чистотой и прозрачностью своей воды, а также обилием рыбы. Для рыбаков здесь раздолье. В омутах гуляют крупные окуни, на перекатах – красноперые голавли. Река является прекрасной зоной отдыха и источником водоснабжения.

Однако запруды и мельничные плотины, когда-то многочисленные и поддерживавшие уро-

вень в реке, ныне за ненадобностью разрушены, прибрежные леса сильно поредели, и сейчас Пьяна сильно мелеет. Основным источником загрязнения реки являются отработанные промышленные и коммунальные сточные воды. К сожалению, объем загрязнений водоемов с каждым годом увеличивается, а человек, понимая всю важность водных артерий для своей жизнедеятельности, все равно продолжает их загрязнять.

Вячеслава ИВАНОВА

### СОВЕТЫ ФИЛОЛОГА

#### УЧИМСЯ ГОВОРИТЬ ПРАВИЛЬНО



Тестеры электричества – необходимый инструмент в наборе электрика. Разберемся, как же правильно писать и произносить это слово. В большинстве языков, из которых в наш приходят слова, отсутствует мягкое «е», поэтому, несмотря на то что в них пишется эта буква, читается все равно как «э». Таких слов много, и мы используем их каждый день: модем, фейсбук, тендер и другие. Произношение «е» в таких словах может восприниматься слушателями как проявление низкой культуры говорящего.



Несмотря на то что употребление этого слова встречается часто, при его написании у многих возникают сложности. Неологизм происходит от французского resume и обозначает «краткий вывод из вышеизложенного». Слово, согласно орфоэпическому словарю, произносится исключительно с твердым согласным, то есть в конце звучит слог [мэ]. Но пишется только через «е». Резюме используется при устройстве на работу и как выжимка, излагающая суть в заключительной части речи или статьи.



Существительное, произошедшее от английского hashtag, которое в свою очередь образовано из двух слов hash – знак решетки на клавиатуре (#) и tag – метка, обозначает ключевое слово сообщения. Используется в социальных сетях и облегчает поиск информации по теме или содержанию и начинающейся со знака решетки. Так как слово сравнительно недавно появилось в русском языке, оно еще не попало в словари. Но в соответствии с орфографической нормой оно пишется с гласной «е».

Вячеслава ИВАНОВА