

#Ласточка

№30 (243)

7 октября

2022 г.

Еженедельная электронная газета Нефтегазстройпрофсоюза России

2 Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ) – 2022

4 Под защитой

6 О технической инспекции труда Нефтегазстройпрофсоюза России. Как все начиналось

9 «Молодой лидер Нефтегазстройпрофсоюза России»

16 Показатели безопасности труда – под контроль!

19 На новом уровне цифровой трансформации

27 Раз награда, два награда, три награда !

28 Рафтинг для членов Профсоюза



Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ) – 2022

С 27 по 30 сентября 2022 года в Парке науки и искусства «Сириус» в г. Сочи прошла VII Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ). В деловую программу вошло более 100 мероприятий, посвященных актуальным вопросам охраны труда и занятости населения.

Одним из основных мероприятий в рамках Всероссийской недели охраны труда стала стратегическая пленарная сессия «Управление профессиональными рисками через призму новых изменений законодательства в сфере охраны труда». Участников и гостей мероприятия поприветствовал Председатель Правительства Российской Федерации Михаил Мишустин. На сессиях в качестве спикеров приняли участие представители Минтруда России, Минэнерго России, РСПП, ПАО «Газпром», а также Председатель ФНПР Михаил Шмаков.

Одним из знаковых событий Всероссийской недели охраны труда – 2022 стала первая за всю историю ВНОТ Конференция Федерации независимых профсоюзов России «Деятельность профсоюзов по защите прав работников на безопасные и безвредные условия труда», в которой приняли участие представители отраслевых профсоюзов, представители Роструда России и Минтруда России.



«Охрана труда всегда была и остается одним из приоритетных направлений в деятельности профсоюзов!» — отметил Председатель ФНПР Михаил Шмаков, выступая с приветственным словом перед участниками Конференции. Он отметил необходимость обсуждения задач профсоюзов по контролю за выполнением работодателями принятых обязательств в отраслевых, региональных соглашениях и коллективных договорах.

В рамках ВНОТ-2022 было проведено большое количество тематических сессий по таким важным направлениям, как:

- Управление здоровьем как залог устойчивого развития предприятий;
- Осуществление федерального государственного контроля (надзора) в связи с изменениями в охране труда;
- Условия труда, профессиональная непригодность и профессиональная заболеваемость; Современная модель охраны труда:



практическая реализация новых подходов;

- Расследование, оформление и учет несчастных случаев. Особенности расследования в отдельных отраслях и организациях. Микротравмы и их учет. Практика применения;
- Управление профессиональными рисками через призму новых изменений законодательства в сфере охраны труда;
- Подтверждение соответствия СИЗ требованиям нормативных документов;

- Расследование, оформление и учет несчастных случаев. Особенности расследования в отдельных отраслях и организациях. Микротравмы и их учет. Практика применения;
- Государственное управление охраной труда в связи с изменениями в трудовом законодательстве;
- Открытое совещание Роструда с государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации;

- Совершенствование системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Практика осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и многие другие сессии, на которых представители федеральных ведомств давали разъяснения и информацию участникам дискуссий, а также отвечали на вопросы, касающиеся применения законодательства в современных условиях.

В мероприятиях Всероссийской недели охраны труда от Нефтегазстройпрофсоюза России принимали участие заместитель Председателя Профсоюза Владимир Косович и главный технический инспектор труда Профсоюза Константин Ковалев.

Под защитой

21 сентября 2022 года Указом Президента Российской Федерации № 647 была объявлена частичная мобилизация в связи с проводимой специальной военной операцией на Украине.

Профсоюзы поддержали действия Президента Российской Федерации Владимира Путина по защите интересов страны, обеспечению безопасности России и высказали готовность оказать помощь мобилизованным гражданам, защищающим интересы государства, и членам их семей.

Уже сейчас в ряде организаций принимаются решения по реализации мер социальной защиты работников, которые призываются на военную службу в рамках частичной мобилизации, и членов их семей.

Так, работодатели совместно с профсоюзными организациями:

- запускают горячие линии, где все работники и члены семей могут получить психологическую поддержку и консультацию по юридическим и кадровым вопросам;



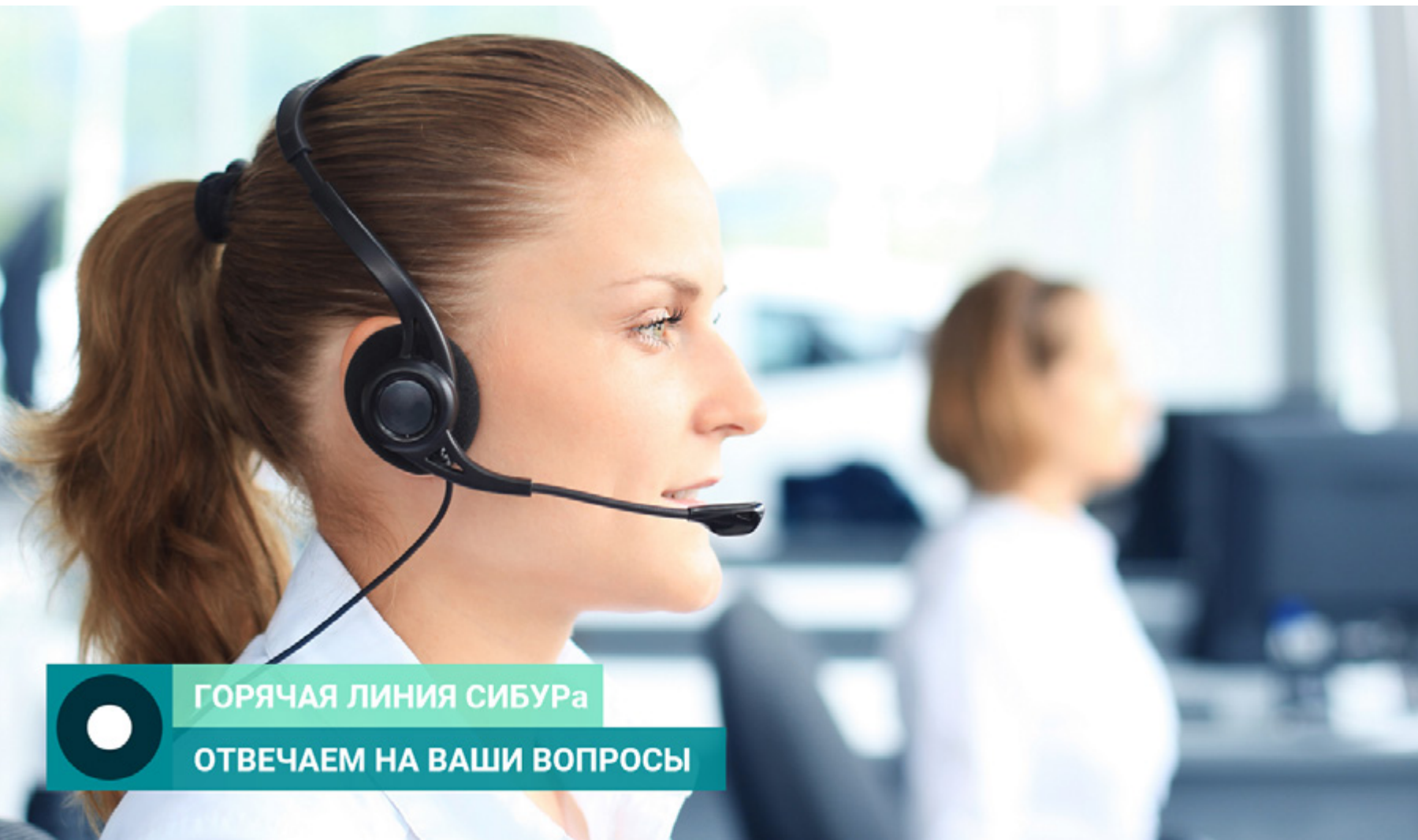
- сохраняют среднюю заработную плату работникам;
- работают Центры поддержки для оказания бытовой помощи семьям мобилизованных сотрудников;
- оказывается материальная помощь работникам;
- формируются готовые рюкзаки с дополнительными вещами, которые могут пригодиться в полевых условиях (кнопочные телефоны, термобелье, спальники, мультитул, перчатки, наколенники и налокотники, берцы, ножи, фонарики, тактические очки и перчатки);
- приобретаются сухие пайки.

СИБУР своих не бросает

СИБУР запустил мультиканальную горячую линию, где все сотрудники и члены семей могут получить психологическую поддержку и консультацию по юридическим и кадровым вопросам.

На время мобилизации СИБУР будет осуществлять выплаты в размере среднего заработка мобилизованного сотрудника, при этом она будет не ниже 50 тыс. руб. за полный месяц.

Также на предприятиях компании начали работу Центры поддержки для оказания бытовой помощи семьям мобилизованных сотрудников. В каждом предприятии компании по линии «СИБУР Профсоюза» подготовлена памятка с контактами Центра поддержки, которая направляется и мобилизованному работнику, и его семье.



ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ СИБУРа

ОТВЕЧАЕМ НА ВАШИ ВОПРОСЫ

О технической инспекции труда Нефтегазстройпрофсоюза России

Как все начиналось

В 1996 году был принят Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантии их деятельности» (Федеральный закон от 12.01.1996 года № 10-ФЗ). В 20-й статье Закона профсоюзным организациям предоставляется право не только создавать свои технические инспекции труда, но и проводить самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве. Впоследствии нормы этого закона были включены в Трудовой кодекс РФ.

В это время и начала возрождаться техническая инспекция труда Нефтегазстройпрофсоюза России. Необходимо отметить большую роль в восстановлении технической инспекции труда отраслевого профсоюза ее председателя Льва Миронова.





Профсоюзные инспекторы труда осуществляли государственный контроль за состоянием и условиями труда на производстве. Большие полномочия требовали, в свою очередь, отраслевых знаний в области производства и технологических процессов, в результате чего появились требования к уровню компетенций отраслевых технических инспекторов труда профсоюза.

Большое внимание уделялось и повышению квалификации технических инспекторов труда. Эти годы отмечались большими изменениями в законодательстве по охране труда, промышленной экологической безопасности. Ежегодно проводились семинары-совещания с инспекторами, на которых изучались изменения, проводилась обязательная аттестация в государственных надзорных органах. Руководство Профсоюза готовило из инспекторов экспертов по всем вопросам безопасности в нефтегазовой отрасли.

Действительно, уровень квалификации инспекторов труда Нефтегазстройпрофсоюза России был значительно выше государственных инспекторов, у которых отсутствовали требования по образованию и квалификации, что также подтверждали руководители государственных инспекций по надзору.

Недостатки в обеспечении квалифицированных кадров в органах государственного надзора привели к росту уровня травматизма и заболеваемости в промышленности, и пра-



вительство было вынуждено обратиться к общественному контролю. Техническая инспекция труда Нефтегазстройпрофсоюза России активно подключилась к этой работе. В Трудовой кодекс были внесены изменения, предусматривающие создание совместных комитетов и комиссий по охране труда, гарантий деятельности уполномоченных профсоюза по охране труда в составе этих комиссий, а в программу по обучению членов комиссий были включены обязательные требования по обучению уполномоченных профсоюза по охране труда. Необходимо также отметить, что в комиссии по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний было предусмотрено обязательное участие уполномоченного профсоюза по охране труда.

В это же время Нефтегазстройпрофсоюз России, в помощь профсоюзному активу, начал активную работу по разработке методических пособий по охране труда, промышленной и экологической безопасности, занялся мониторингом информации о состоянии травматизма на предприятиях и в организациях нефтегазовой отрасли.

Текст: Волков Александр Евгеньевич,
главный технический инспектор труда
Профсоюза в 1996-2016 годах

24 января 2022 года в режиме видеоконференцсвязи состоялось открытие проекта «Молодой лидер Нефтегазстройпрофсоюза России», заявки на участие в котором подали 174 молодых члена Профсоюза.

В числе основных задач проекта – формирование у молодежи осознанной мотивации профсоюзного членства и вовлечение молодежного профсоюзного актива в работу профсоюзных организаций всех уровней в интересах защиты социально-трудовых прав и связанных с ними экономических интересов, повышение авторитета и привлекательности профсоюзного движения, формирование образа Профсоюза как прогрессивной организации, одним из приоритетных направлений деятельности которой является работа с молодежью. В финал проекта, который состоится 11 октября, вышло 10 лучших участников. И сегодня мы продолжаем серию публикаций, в которых предложим вашему вниманию их эссе на тему «Профсоюзы сегодня: проблемы и пути развития» и видеоролики – визитные карточки «Я молодой профсоюзный лидер». Члены Профсоюза должны узнать, о чем думает молодежь, как видит будущее Нефтегазстройпрофсоюза России.

«Молодой лидер Нефтегазстройпрофсоюза России»

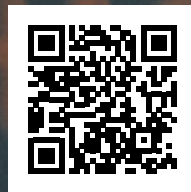


Как быть увиденными и замеченными?

Современные организации (не профсоюзные) представляют собой распиаренные бренды с распространением информации по всем каналам коммуникации: социальные сети, СМИ и др.

Сегодня информация быстрее всего распространяется в интернет-пространстве.

Для мотивации к вступлению в Профсоюз, привлечения внимания членов профсоюзной организации предлагаю запустить проект по созданию серии мини-мультфильмов о работе профсоюзов, охране труда, мотивации к вступлению, защите прав и истории. Все серии мультфильмов должны быть в одном стиле и с двумя главными героями, один из которых — член Профсоюза,



видеоролик-
визитная
карточка



а второй не состоит в Профсоюзе.

Для быстрого распространения роликов возможно создание группы в социальной сети «ВКонтакте» и ее раскрутка. Считаю, создание и распространение короткометражных мультфильмов помогут увеличить численность членов Профсоюза путем понимания функций профсоюзной организации.

**Развивайся с Профсоюзом!
Будь защищен! Будь лидером!
Будь с нами! Будь в Профсоюзе!**



[Читать
полный
текст](#)

Текст: Мария Выползова,
финалист проекта,
ППО ОАО «Синтез»

Для эффективной работы профсоюзов необходимо следующее:

- а)** профсоюзы должны вернуться в политику. Необходимо наделить их функциями законодательной инициативы в вопросах сферы труда, выработки современных трудовых отношений (часть предложений эссе предполагает выполнение этого пункта);
- б)** ужесточить ответственность работодателя за нарушение законодательства о профсоюзах, увеличить размеры штрафов (существующие штрафы минимальны);
- в)** расширить полномочия профсоюзов для решения трудовых споров между работником и работодателем;
- г)** расширить понятие «работник» в ФЗ 10-ФЗ самозанятыми лицами, лицами, работающими на основе гражданско-правового договора, лицами, осуществляющими профессиональную деятельность.
Наиболее перспективным путем преодоления существующих сложностей считаю дальнейшую

цифровизацию Профсоюза, формирование современной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры Профсоюза.

Применение цифровых технологий позволит:

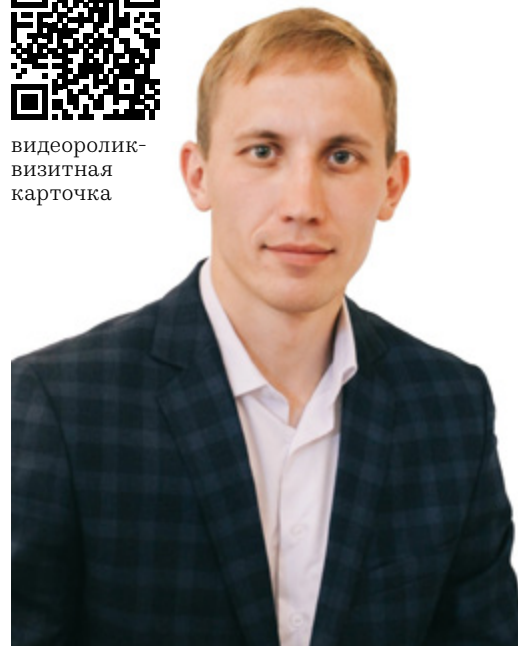
- эффективнее защищать права и представлять интересы членов Профсоюза;
- развить открытость и доступность информации, обеспечить информационные, образовательные и иные потребности членов Профсоюза;
- увеличить эффективность социальных коммуникаций;
- создать благоприятный имидж Профсоюза;
- автоматизировать сбор статистических данных;
- увеличить мотивацию вступления в Профсоюз.

Хорошим примером работы в данном направлении считаю Единый портал «Госуслуги»...

Необходима реорганизация территориальных ПО в более



видеоролик-визитная карточка



крупные объединения. Например, переход от региональных организаций Профсоюза к отделениям по округам. Считаю, что только сильная территориальная ПО способна эффективно содействовать работе первичных профсоюзных организаций...

Необходимо законодательно наделить профсоюзные органы

правом на осуществление представительства в органах по рассмотрению трудовых споров в интересах работников без его заявления на нарушение работодателем трудового законодательства (изменение статьи 23 ФЗ № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)..

Считаю, что существующие программы кадрового резерва профсоюзов, обучения профсоюзных кадров (особенно по эффективной коммуникации с профактивом и членами профсоюзов), стажировки недостаточны. Требуется большее внимание, ведь «кадры решают все».



[Читать полный текст](#)

Текст: Алексей Кушов, финалист проекта, ППО АО «АНХП»

У всех профсоюзов миссия одна!

Но есть отличия в деятельности первичных, объединенных, межрегиональных, территориальных и общероссийских профсоюзных организаций.

Напрямую с работниками взаимодействуют первичные и объединенные первичные профсоюзные организации. Они непосредственно участвуют в заключении коллективного договора, его совершенствовании. Именно они принимают участие в первую очередь в урегулировании конфликта работника и работодателя. Большую роль играют в осуществлении контроля за исполнением техники безопасности, охраны труда и здоровья на предприятиях. Многие профсоюзы занимаются организацией и развитием санаторно-курортного лечения...

Профсоюзные организации проводят большую работу в разных направлениях. Но знают ли об этом члены Профсоюза?

Многие не видят реальную работу профсоюзной организации. Они действительно не понимают, что те блага, которыми они пользуются согласно коллективному договору (и не только!), — это заслуга Профсоюза. Конечно, есть такие организации, деятельность которых ограничена приобретением подарков для детей и походом в театр раз в год, но таких немного!

Профсоюзы должны говорить о своей работе, об успехах и неудачах! В настоящее время доступны любые СМИ! Большинство организаций имеют свою колонку в корпоративной газете (а многие и свою газету целиком!), свой сайт, аккаунты в социальных сетях. На предприятиях есть информационные уголки, телевизоры в местах общего пользования. Нужно по каждому проведенному мероприятию, по случаю защиты прав члена Профсоюза или оказания мате-

риальной помощи публиковать материалы: статьи, фото, видео... Большую роль в распространении информации играет «сарафанное радио». Очень эффективны личные встречи председателя профкома с трудовым коллективом. Нужно пользоваться всеми доступными способами!

Обязательно нужно доводить информацию о достижениях вышестоящих профсоюзных организаций — индексация (повышение) заработной платы, улучшение условий труда и увеличение льгот работникам, дополнительная оплата труда или введение дополнительных дней отдыха за увеличение нагрузки, развитие санаторно-курортного лечения, дисконтные программы.

Большое внимание уделяется поддержке и развитию молодежи на всех уровнях профсоюзной структуры: материальное стимулирование ключевых работников,



видеоролик-
визитная
карточка



включение в кадровый резерв, обучение, организация форумов и слетов. В процессе проведения таких мероприятий выявляются настоящие лидеры — профсоюзные, производственные, кадровые и другие, что позволяет увидеть руководству предприятий возможность определить будущий руководящий состав. И это все правильно, ведь молодежь — это будущее!

Способов замотивировать работника быть членом Профсоюза много. Но когда люди видят, как профсоюзная организация достигает определенных успехов, для них это и есть лучшая мотивация.



[Читать
полный текст](#)

Текст: Юлия Авдеева,
финалист проекта,
ППО «Газпром переработка
профсоюз — Оренбург-
ский газоперераба-
тывающий завод»



видеоролик-
визитная
карточка



Одной из острых современных проблем Профсоюза считаю атомизацию общества. Ее наглядно обнажил коронавирус, он же, как это ни парадоксально, показал пути выхода. Трудно придумать более действенный инструмент для разобщения и социальной изоляции людей, чем пандемия 2020 года. Пандемия послужила драйвером для активизации волонтерского движения в нашей первичке и по всей стране в целом. #МыВместе – лучший хештег не только для акций взаимопомощи, но и для развития горизонтальных связей. Так что кризис – это не только про испытания, но и про возможности.

Вкусным и сочным, как апельсин, Профсоюз можно сделать только всем вместе

Считаю, что сегодня, используя полученный опыт, необходимо шире развивать сеть горизонтальных связей, так как это и есть реальная власть. Смело делегировать полномочия рядовым труженикам, членам Профсоюза, чтобы люди могли почувствовать свою причастность к чему-то общему, осознали, что могут реально влиять на ситуацию.

Потребительское отношение к деятельности нашей организации нам в свое время помог изменить грамотный органайзинг. Органайзинговой деятельностью мы занимаемся уже почти два года. У нас более 50 органайзеров и 100%-ное членство. Что делают органайзеры? Выявляют проблемы, боль членов Профсоюза на работе, на вахте, в рабочих столовых, а затем предлагают совместно изменить сложившуюся ситуацию.

Я убеждена: работа профсоюзов должна стать более прозрачной и понятной не только для членов Профсоюза, но и для партнеров, для всего общества в целом. Вкусным и сочным, как апельсин, Профсоюз можно сделать только всем вместе. Новые идеи можно селекционировать как стартапы, а лидеров выявлять в реальных делах. Это поможет решить и проблемы некомпетентности специалистов

Профсоюза, стимулирует их профессиональное саморазвитие.

Не могу не сказать еще об одном наследии пандемии – стремительной цифровизации, которая, при всех своих очевидных преимуществах для технического прогресса, несет определенные риски. Цифровые технологии радикально изменили методы работы, общения, потребления. Современному человеку уже не нужно вступать в коммуникацию, чтобы узнать интересующую информацию или решить бытовой вопрос, для этого есть Интернет. Удаленка и рабочие встречи онлайн также не способствуют сплочению и солидарности коллектива. Более того, искусственный интеллект постепенно заменяет людской труд, особенно связанный со сбором и анализом данных. А значит, велик риск для сокращения в будущем ряда профессий. И об этом профсоюзам необходимо позаботиться уже сейчас – вести диалог с администрациями о возможностях перепрофилирования отдельных специальностей.



[Читать полный текст](#)

Текст: Юлия Новичкова,
финалист проекта,
Лениногорская ППО
ОППО ПАО «Татнефть»

Профсоюз — это вторая семья

Профсоюз — это вторая семья, которая помогает работнику справиться со множеством проблем и задач в процессе своей трудовой деятельности.

Сейчас можно точно сказать, чтобы быть квалифицированным профсоюзным лидером или членом профактива, надо постоянно совершенствоваться и повышать свою квалификацию.

Одним из способов решения этой проблемы является создание обучающих групп для перспективных профсоюзных лидеров и членов профактива.

Группы формируются из разных профсоюзных организаций в количестве не более 20 человек. В процессе обучения, помимо изучения нормативной документации, необходимо дать знания об организационной работе, социальному взаимодействию с работодателем, подготовит к психологическому давлению, с которым они могут столкнуться во время переговоров, с эмоциональным выгоранием, так как приходится работать сразу с большим количеством людей, а также познакомиться с новыми сервисами или технологиями, для примера — с сервисами для создания инфографики, которые позволят сделать каче-

ственную и красивую презентацию для выступления, или с системой формирования электронных досок для распределения профсоюзных обязанностей или задач в команде, а также с сервисами Yandex Формы.

Обучение необходимо организовать с отрывом от производства два раза в год по две недели в течение двух или трех лет у лучших преподавателей страны. Данное обучение можно проводить как в дистанционном формате, так и в очной форме с выездом в различные города для знакомства с другими профсоюзными организациями и для обмена опытом между профсоюзами. В конце обучения все учащиеся должны будут написать и защитить дипломную работу по темам, которые им предоставят для защиты.

По окончании обучения профсоюзные организации получают квалифицированных специалистов, которые могут защитить или отстаивать интересы работника, а также появится возможность получить ответы на проблемы, с которыми сталкивается Профсоюз, через дипломные работы. Лучшие из сдавших дипломную работу получают шанс бесплатно поступить и закончить престижные университеты страны, по окончании которых встанут



видеоролик-
визитная
карточка



в кадровый резерв Профсоюза, а для уменьшения финансовой нагрузки часть расходов перенаправить на профсоюзные организации, которые направили кандидатов на обучение.

Помимо низкой грамотности в профсоюзных организациях остро стоит проблема распространения информации, так как в настоящее время о деятельности Профсоюза работники предприятия или организации практически ничего не знают или не слышали, а также у работников складывается мнение, что Профсоюз ничем не занимается и нужен только для галочки.

Это связано с тем, что информационная деятельность в профсоюзных организациях ведется некачественным способом, информация не доносится до членов Профсоюза в надлежащем качестве. Также в настоящее время профсоюзная организация не получает обратную связь о проделанной работе от своих членов Профсоюза. Все это приводит к тому, что профсоюзные организации теряют своих членов Профсоюза.

Одним из способов решения этой проблемы, а именно информирования своих членов Профсоюза, считаю создание единого мобильного приложения Профсоюза, в котором будут отображаться все интересные новости, но при этом новостная лента не должна быть только о спортивных достижениях или проводимых



собраниях, а должна затрагивать намного больше информационных аспектов. Для примера, в новостной ленте должны публиковаться интересные факты или события, исторические хроники о стране или предприятии, актуальные тренды, достижения молодых специалистов, проводимые обучения, конкурсы и т.д. Также это мобильное приложение можно масштабировать при помощи регистрации других профсоюзных организаций

с функцией вести свою информационную ленту. Это позволит смотреть, какие мероприятия и какие события проходят в других профсоюзных организациях, тем самым это позволит отслеживать уровень своих проводимых мероприятий, а также позволит понять, что сейчас актуально и пользуется популярностью в новом современном мире.

Для быстроты ориентирования необходимо внедрить поиск и ключевые теги для быстрой фильтрации и поиска информации, а для избегания множественных оповещений дать возможность работникам подписаться на определенные профсоюзы или определенные новостные ленты, также в мобильном приложении необходимо реализовать возможность работникам пожаловаться или задать вопрос с функцией получения обратной связи, скачать какой-либо необходимый файл (для примера, отраслевой или коллективный договор), внедрить быстрый поиск льгот и гарантий, которые положены работнику, методические пособия, ознакомиться со структурой профсоюзной организации.



[Читать
полный
текст](#)

Текст: Сергей Сахаров,
финалист проекта,
ОППО «Газпром добыча
Уренгой профсоюз»

Показатели безопасности труда — под контроль!

Около 200 уполномоченных по охране труда, сотрудников функции «Охрана труда и промышленная безопасность», работников первичных профсоюзных организаций предприятий СИБУРа и приглашенных гостей стали участниками осенней развивающей сессии «СИБУР Профсоюза».

Тема встречи «Расследование несчастных случаев на производстве».

«Наша общая задача — нулевой травматизм на предприятиях компании. Профсоюз помогает работодателю в достижении этой цели. Уполномоченные по охране труда находятся непосредственно на производстве и лучше всех знают, как сделать так, чтобы рабочие места были максимально безопасны. Желаю всем участникам развивающей сессии получить необходимые знания, чтобы наиболее эффективно выполнять свои обязанности — и в расследовании несчастных случаев, и в разработке корректирующих мероприятий, чтобы не допускать повторения ошибок в будущем», — подчеркнул в своем выступле-





нии председатель «СИБУР Профсоюза» Вячеслав Харитонов.

«Когда происходят несчастные случаи на производстве, то, к сожалению, нельзя исключать человеческий фактор – тот самый «авось», на который некоторые привыкли надеяться. В свою очередь, уполномоченные по охране труда могут личным примером показывать другим сотрудникам, как работать безопасно. Надеюсь, что знания, полученные на развивающих сессиях, пригодятся коллегам и в работе, и в повседневной жизни», – отметил главный технический инспектор труда Нефтегазстройпрофсоюза России Константин Ковалев.

Первым пунктом встречи стал статус исполнения поручений, которые были даны на предыдущей сессии 22 июня. Как сообщил главный технический инспектор труда «СИБУР Профсоюза» Сергей Печенкин, на предприятиях СИБУРа был проведен анализ взаимодействия руководителей подразделений со своими уполномоченными по ОТ. О проверках наличия реестра рисков на рабочих местах в подразделениях, а также о топ-5 предложений участников сессии, которые можно транслировать на предприятия как лучшие практики, рассказал технический инспектор труда профсоюза ООО «ЗапСибНефтехим» Александр Климов. Все три поручения, обозначенные в рам-



ках летней развивающей сессии уполномоченных по ОТ, были выполнены в срок.

С информацией на тему «Порядок оповещения и внутреннего расследования происшествий. Работа с извлеченными уроками» выступил главный эксперт, «Охрана труда, транспортная и промышленная безопасность, чрезвычайные ситуации», ООО «СИБУР» Игорь Иванов.

О роли первичных профсоюзных организаций в расследованиях несчастных случаев рассказала технический инспектор труда ООО «Томскнефтехим», руководитель Центра практик «СИБУР Профсоюза» «Охрана труда и про-

мышленная безопасность» Любовь Охапкина.

Своим опытом проведения таких расследований поделился главный технический инспектор труда Татнефть Профсоюза Азат Сафиуллин.

В завершение развивающей сессии Сергей Печенкин подчеркнул, что в деятельности уполномоченных по охране труда важна проактивная позиция и работа на опережение, чтобы, в первую очередь, не допускать несчастных случаев на производстве. Вячеслав Харитонов подвел итоги развивающей сессии и пожелал всем участникам мероприятия плодотворной и безаварийной работы.

На новом уровне цифровой трансформации

Сегодня практически у всех компаний мира есть мобильные приложения. С точки зрения бизнеса они считаются мощнейшим инструментом для устойчивого контакта с целевой аудиторией. И почти наверняка самым практичным: смартфоны есть у каждого.

В рамках конгрессно-выставочной программы международного форума Kazan Digital Week – 2022, который прошел с 20 по 24 сентября в Казани, представители ООО «Газпром добыча Уренгой» и ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» представили созданное совместно со специалистами IT Парка и первое в своем роде мобильное приложение для членов профсоюзной организации. Оно стало результатом масштабного проекта по цифровой трансформации компании под названием «Хакатон».

Идея — инициатива — реализация

Цифровая трансформация бизнес-процессов в производственной сфере неуклонно набирает обороты. Объединенная первичная профсоюзная организация «Газпром добыча Уренгой профсоюз»

взяла курс на адаптацию работников Общества к новой эпохе, начав с цифровизации собственной работы.

А дело было так. «Газпром добыча Уренгой профсоюз» — первая из числа входящих в МПО «Газпром профсоюз» организация, которая создала в своей структуре проектный офис. Это постоянно действующий орган управления проектной деятельностью, суть которой была в том, чтобы дать возможность всем членам профсоюза — от рабочего или молодого инженера до руководителя высшего звена — реализовать свои идеи по улучшению жизни в компании, сделать ее интереснее, насыщеннее. Профсоюз хотел понимать, чем живет коллектив, а главное — знать его насущные нужды. И вот уже третий год как каждый работник компании может прийти





в Профсоюз со своим проектом, где его рассматривает Совет председателей ОППО и в случае одобрения дает зеленый свет. За это время реализовано несколько десятков проектов – спортивных, социальных, культурных, благотворительных и даже корпоративных патриотических проектов. Однако одной из самых масштабных инициатив стал корпоративный марафон IT-проектов среди работников Общества – «Хакатон». Он имел целью создание внутрикорпоративной платформы для развития навыков в IT-сфере сре-

ди работников компании и последующей апробации удачных проектов в реальной жизни. Реализация «Хакатона» проходила в два этапа. На первом представители разных профессий за три месяца освоили курс по программированию на нескольких языках, верстку html, приобрели навыки UX/UI-дизайна. На втором этапе – непосредственно хакатоне – команды сотрудников филиалов Общества создавали цифровые решения для более эффективной работы профорганизации. Процессом руководили представители IT Пар-

ка Казани и Особой экономической зоны «Иннополис».

Лучшими тогда стали бизнес-кейсы, связанные с оптимизацией существующего в компании с 2017 года мобильного приложения профсоюзной организации. По общему мнению, именно мобильное приложение является оптимальной социально-информационной средой, которая объединяет работника и профорганизацию. Так, интерактивная платформа «Листок» оцифровывает процесс подачи замечаний по нарушениям правил ох-

раны труда, обеспечивает установление контроля и своевременное устранение выявленных нарушений, позволяет систематизировать и хранить информацию о технологическом оборудовании, а также предсказывать неисправности. «Проектный офис» – многофункциональная платформа по реализации инициатив сотрудников компании, которая оптимизирует все рабочие процессы от подачи заявки до ее утверждения комиссией. Проект Legal Design – функция, которая призвана персонализировать коллективный договор и другие социальные льготы и гарантии для каждого сотрудника. Учитывая наличие всех необходимых данных у работодателя о сотруднике, оно сможет в удобной для сотрудника форме предоставлять ему право воспользоваться каким-либо из доступных ему по коллективному договору, и не только, льгот и преференций. Их и представили в Казани широкой общественности.

Предпосылкой для создания проекта послужил и тот немаловажный фактор, что в более чем 12-тысячном коллективе Общества «Газпром добыча Уренгой» на сегодняшний день работает свыше 4 тыс. сотрудников в возрасте до 35 лет – молодежь, у которой привычка решать жизненные и профессиональные задачи «цифровым» путем уже в крови. Они и стали локомотивом проекта.



KDW-2022: выход в большой свет

Президент Татарстана Рустам Минниханов, выступая на пленарном заседании форума, подчеркнул, что в условиях санкционных ограничений форум приобрел особое значение в плане решения задач научно-технического суверенитета страны, в том числе разработки и внедрения отечественного программного обеспечения, технологического лидерства и подготовки высококвалифицированных специалистов.

Необходимо подчеркнуть, что, несмотря на все многообразие выставочной экспозиции форума, проектов, подобного новоуренгойскому, не было ни у кого. «Форум для нас одновременно и масштабное событие российской IT-отрасли, свидетелями которого нам повезло стать, и представительная выставка, в которой наш Профсоюз принял участие, – делится впечатлениями председатель ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» Иван Забаев. – Мы презентовали созданное нашими ребятами при тех-

нической и программной поддержке специалистов из IT Парка мобильное приложение высоким гостям и гордимся тем, что они дали проекту высокую оценку. Все отметили, что эта разработка на сегодняшний день очень перспективна: среди экспонентов форума мы были единственной компанией, которая представляет программный продукт прицельно для людей – членов профсоюзной организации. Подобных ему на выставке не было. Конечно, это накладывает на нас большую ответственность, но мы точно знаем, что двигаемся в правильном направлении, и уверены в успехе».

Преимущества мобильного приложения подробно обсудили и в ходе круглого стола по вопросам цифрового развития нефтегазовых компаний с участием замминистра цифрового развития государственного управления, информационных технологий и связи Республики Татарстан Рустама Хидиятуллина. «Идея ваша очень понравилась, поскольку, на мой взгляд, ее можно проеци-



ровать, в том числе на уровень организаций республики, и даже запустить как пилотный проект, например, в направлении соцобеспечения, и не только», – подчеркнул Рустам Хидиятуллин.

Мобильным продуктом ОППО интересовались и представители

компаний – разработчиков приложений. Рассказывая о собственных разработках, они поразились, что компания смогла самостоятельно, без привлечения каких-либо профильных наставников, разработать идею по оптимизации мобильного приложе-

ния. Это еще одна любопытная особенность проекта «Хакатон»: реализовать его смогла группа молодых специалистов Общества, которые не являются профессионалами в IT-сфере. К тому же у ребят был хороший, надежный помощник. «Кейс «Газпром добы-



ча Уренгой профсоюз» по-настоящему уникальный, – рассказывает Рустам Юнусов, заместитель директора IT Парка по инновациям и региональному развитию – партнер ОППО по проекту «Хакатон». – Прежде всего тем, что впервые компания обратилась к нам сама, а не мы пришли к компании. Честно скажу: мы не ожидали такого и были приятно удивлены. Удивлены оказались еще и высокой планкой, которую нам задала профсоюзная организация Общества «Газпром добыча Уренгой». Нам показали высочайший уровень внутрикорпоративной культуры и готовности к инновациям. Они не просто хотели провести хакатон, а точно знали, для чего они это делают и какой продукт хотят видеть в итоге. Кро-





ме того, нам было просто-напросто интересно заняться приложением для профсоюзной организации. Такого мы еще никогда не делали. Это совершенно новый продукт на рынке. Сотрудники предприятия выступают владельцами процессов, а мы являемся центром экспертизы и реализации идеи».

Здесь логично задать вопрос: почему в качестве партнера проекта был выбран IT Парк, а не другие компании – разработчики программного обеспечения или ивент-

центры для проведения хакатонов? Ведь их по стране сотни. Ответ простой: IT Парк – единственный в России центр экспертизы и полного комплекса услуг по доведению инноваций хакатонов в крупных корпорациях до «живого» действующего продукта, который при этом не дотируется государством и находится на самоокупаемости. Продукты, за которые берутся специалисты IT Парка, ориентированы не на гранты, а на рыночную реализацию.

С пользой для дела

Секцию «Инновации, интегрированные в бизнес» открыл Адель Бадретдинов, автор и идейный вдохновитель проекта «Хакатон», специалист 2-й категории отдела информационного обеспечения Инженерно-технического центра ООО «Газпром добыча Уренгой». Он самым подробным образом рассказал собравшимся о преимуществах и миссии профсоюзного приложения: каким целям оно служит, какой его функционал наиболее востребован сотруд-

никами Общества «Газпром добыча Уренгой». «Главная черта и уникальность нашего IT-марафона изначально заключалась в его ориентации на реалии добывающего предприятия, – подчеркнул он. – В отличие от классических хакатонов, которые обычно собирают вокруг себя профильных специалистов – разработчиков, многосоставные команды, в случае с ООО «Газпром добыча Уренгой» участниками проекта стали инженеры и рабочие, которые специализируются на добыче газа».

Алена Трудкова, инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям 2-й категории УЭВП, объяснила суть процессов цифровизации проектной деятельности профсоюзной организации в рамках приложения «Карманный проектный офис». «Поскольку большая часть коллектива Общества «Газпром добыча Уренгой» – производственники, которые трудятся на месторождении, у них нет постоянного доступа к корпоративным информационным ресурсам вроде интранет-портала, – рассказывает Алена. – Это усложняло процесс подачи документов на реализацию проекта: их распечатывали на бумажном носителе, заполняли, подписывали, сканировали, подгружали в систему электронного документооборота. Затем куратор проекта отсматривал все заявки, вносил коррективы – и только потом они попадали на согласование. Это было неудобно и слож-



но, затрачивались большие материальные, человеческие и временные ресурсы. Нужна была альтернативная платформа, на которой все эти вопросы можно было решать быстрее и прозрачнее. Теперь все эти процессы полностью автоматизируются, переставая быть проблемными и громоздкими: приложение в смартфоне всегда под рукой, через него человек сможет быть на связи в любой точке пространства».

Ирина Мальцева, ведущий инженер отдела геолого-технологического моделирования разработки месторождений ИТЦ, рассказала о механизмах цифровизации социальных льгот и гарантий через приложение на примере коллективного договора. ООО «Газпром добыча Уренгой» и ОППО «Газпром добыча Урен-

гой профсоюз» на протяжении долгого времени являются социальными партнерами, которые взаимодействуют по многим направлениям. Благодаря цифровой платформе появляется возможность контролировать полноту выполнения обязательств по льготам и гарантиям, которые гарантирует коллективный договор в рамках социального партнерства профорганизации и компании-работодателя. «В рамках Хакатона у моей команды появилась идея цифровой трансформации социальной сферы, – поясняет Ирина. – Действующий коллективный договор был принят в нашем Обществе в 2012 году, и за 10 лет к нему было выпущено больше 35 дополнений. В какой-то момент своевременно отслеживать и учиты-



вать весь объем информации из этих документов сотрудникам стало по-настоящему сложно. Идея цифровой трансформации колдоговора в том, чтобы перевести его на кардинально новый уровень, персонифицируя для каждого члена Профсоюза в интуитивно понятном для восприятия виде мобильного приложения. Это и есть legal design. В зависимости от данных статуса работника будет меняться вся информация по полагающимся человеку социальным выплатам. Причем приложение будет учитывать, получил ли он ту или иную выплату, и уведомлять, чтобы до конца календарного года сотрудник успел это сделать».

О возможностях, которые в обозримом будущем даст пользователю цифровизация бло-

ка административно-производственного контроля, рассказал собравшимся Денис Ильинов, ведущий инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике ДКС газового промысла № 4 УГПУ. В зоне ответственности Общества «Газпром добыча Уренгой» 6 тыс. кв. км территории, а еще 26 установок комплексной подготовки газа, трубопроводы, которых хватило бы по длине, чтобы обогнуть экватор. Чтобы поддерживать эффективную работоспособность объектов такого объема, нужны сотни тысяч единиц оборудования, которое обслуживают 12 тыс. сотрудников. Охранять их жизнь и здоровье – одна из приоритетных задач Общества и профсоюзной организации. Для это-

го на предприятии действует административно-производственный контроль при участии уполномоченных по охране труда. Эта работа, которую люди выполняют помимо своих основных профессиональных задач и должностных обязанностей, означает ведение специальных бумажных журналов, непростой процесс поиска информации об объектах, отсутствие возможности мониторинга устраненных и не устраненных нарушений и еще многое другое. «Разрабатываемый функционал раздела охраны труда в мобильном приложении позволит вести персонифицированный учет каждого пользователя в зависимости от его должности и подразделения, получать доступ к необходимым инструкциям и локальным нормативным актам, – рассказывает Денис. – Интерактивная платформа повысит вовлеченность уполномоченных по охране труда, позволит им вести удобный пообъектный мониторинг».

Сделав первый и самый сложный шаг в направлении цифровой трансформации своей деятельности, ОППО «Газпром добыча Уренгой профсоюз» останавливаться на достигнутом не планирует. Понимая всю значимость этого тренда, он идет в ногу со временем и видит новые пути развития вопроса цифровизации в периметре Общества «Газпром добыча Уренгой».

Раз награда, два награда, три награда!

**Профком Лениногорской ТППО
ОППО ПАО «Татнефть» принял
участие во Всероссийском
интеллект-форуме «Профсоюзы.
XXI век. Горизонты и барьеры».**

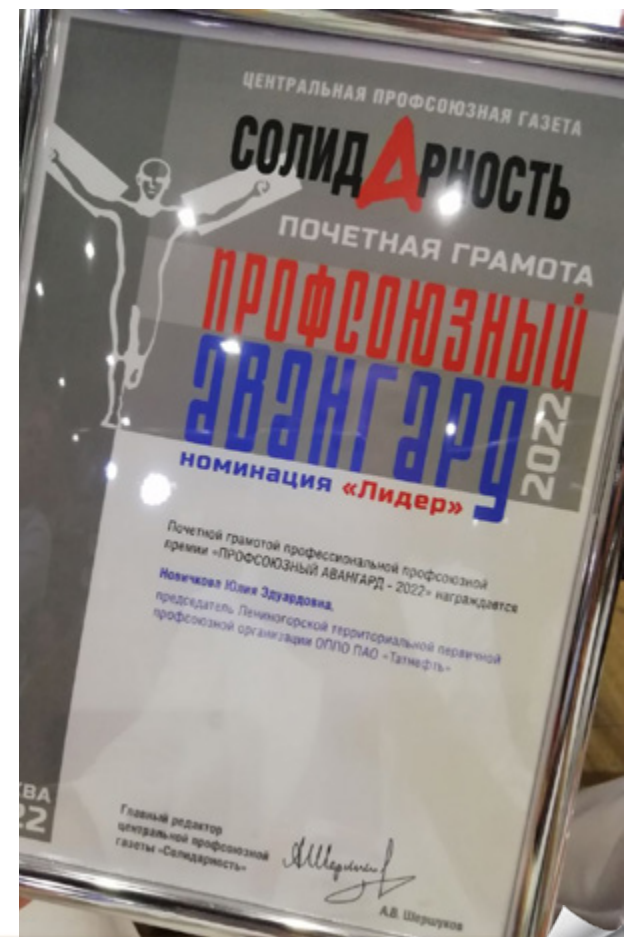
В первый день работы форума состоялось награждение победителей ежегодной премии «Профсоюзный авангард». Председатель профкома Лениногорской ТППО ОППО ПАО «Татнефть» Юлия Новичкова на сцену за наградами в ходе церемонии поднялась трижды!

Итак, в копилке лениногорской «первички» Татнефть Профсоюза и ее председателя следующие награды премии «Профсоюзный авангард» 2022 года:



- Почетная грамота в номинации «Новация»;
 - Почетная грамота в номинации «Лидер»;
 - Профсоюзный Оскар от газеты «Солидарность».
- Это наши общие победы – аппарата профкома Лениногорской ТППО и наших членов Профсоюза. Благодарю всех и каждого! Только вместе и сообща можно реализовывать проекты, достойные быть отмеченными на уровне России, – отметила председатель ЛТППО Юлия Новичкова.

Год, богатый на победы в конкурсах, вдохновляет на дальнейшие успехи. Будем дальше все вместе двигаться только вперед!



Рафтинг для членов Профсоюза



Профсоюзная организация ООО «НК «Роснефть»-НТЦ» организовала для членов Профсоюза однодневный выезд на рафтинг.

Экстрим, незабываемые, яркие впечатления, прекрасные, захватывающие дух виды и отличное настроение – вот что получили участники сплава на рафтах по горной реке Белая.

Перед спуском инструктор провёл обучение, очень доходчиво рассказал обо всех нюансах и показал, как вести себя на воде и порогах в частности. Всем участникам выдавалась экипировка: спасательный жилет, каска и гидрокостюм. Само путешествие длилось чуть больше часа, но по ощущениям – минут 15. Основная часть маршрута проходила в спокойном режиме.

Местность просто очаровывала своей красотой. Пороги и перекасты с бурлящей водой позволили вдоволь накричаться и получить новые ощущения, никого не оставив равнодушным.

Новички в этом деле сплавлялись на восьмиместном рафте. Были и отважные ребята, которые уже успели приобрести опыт в данном мероприятии. Они попробовали свои силы в покорении порогов на трехместных байдарках.

По окончании маршрута всех любителей активного отдыха ждал вкусный пикник на берегу реки, подвижные игры и приятная музыка.

У ребят остались только приятные воспоминания, море положительных эмоций, небольшая усталость и желание сплавиться еще раз.



«Моя профсоюзная карта» — это выгодно и удобно

Подключаясь
к Программе преференций
Нефтегазстройпрофсоюза России,
вы получаете уникальную воз-
можность экономить, пользуясь
услугами наших партнеров.

Для участия в программе необходимо
только направить заявку на выпуск
карт для членов Профсоюза, состоящих
на учете в вашей профсоюзной органи-
зации. Изготовление пластиковых карт,
а также доставка — **БЕСПЛАТНЫ!**



повышение
мотивации проф-
союзного членства



увеличение
численности членов
Профсоюза



повышение
жизненного
уровня членов
Профсоюза



совершенствование каналов
коммуникации с членами
Профсоюза



укрепление
профсоюзного
единства



* для председателей
профсоюзных организаций

По вопросам, связанным с участием
профсоюзных организаций в Программе
преференций, вы можете обращаться
к Сергею Лейканду, начальнику отдела
организационно-профсоюзной работы
аппарата Нефтегазстройпрофсоюза

России,
+7 (915) 017-48-70,
+7 (495) 938-77-88,
leikand@rogwu.ru

По вопросам, связанным
с привлечением партнеров
и взаимодействием с ними, вы можете
обращаться к Симону Газияну,

руководителю проекта
«Программа преференций
«Моя профсоюзная карта»,
+7 (926) 393-08-17,
+7 (495) 938-86-21,
its@rogwu.ru

Нас уже более 450 000! Подключайтесь!

Антикомпьютерные линзы — это защита глаз от монитора компьютера и экранов вредных гаджетов.

Скидка 30% действует на линзы с защитой от синего света Orma Blue UV Capture и FSV Lite Crizal Easy UV.

Антикомпьютерные линзы отсекают вредный синий свет, снижают мерцание экрана, повышают контрастность и четкость изображения, защищают от пыли, грязи, царапин и пятен, уменьшают блики и дискомфорт при работе за компьютером, подходят для всех типов оправ, включая безободковые.

Акция продлена до 31 октября

Сложно представить современно-го человека, который не пользуется электронными гаджетами: утро каждого начинается с просмотра ленты в смартфоне, а рабочий день сложно представить без использования компьютера.

до **30%**

скидка на антикомпьютерные очки

Сроки действия акции - 1-31 октября 2022.
Подробности акции на сайте tochka-zrenia.ru



При этом мало кто задумывается о том, какую нагрузку испытывает зрительная система при ежедневном времяпровождении за компьютером и смартфоном более 4 часов. Именно в XXI веке появилась такая болезнь, как «компьютерный зрительный синдром». Главные признаки этого недуга:

- покраснение и усталость;
- сухость и рези в глазах;
- снижение четкости зрения;
- головная боль;

- общая слабость в конце рабочего дня.

В настоящее время эти симптомы присутствуют практически у каждого, кто работает удаленно или в офисе, обучается дистанционно или много времени проводит за электронными гаджетами. А из-за неправильного соблюдения правил работы за ПК, ноутбуком нагрузка на глаза возрастает еще больше, поэтому так важно позаботиться о своем зрении!

Условия акции:

- Акция действует во всех салонах Оптики «Точка зрения» в городе Перми и Пермском крае на заказ очков до конца месяца.
- Скидка 30% действует на линзы Orma Blue UV Capture и FSV Lite Crizal Easy UV.
- Скидка не действует на оправу и не распространяется на ремонтные заказы.
- Не суммируется с другими предложениями и дисконтными картами.

Уважаемые участники программы «Моя профсоюзная карта»! Напоминаем о необходимости активации личных кабинетов на сайте программы <https://card.rogwu.ru/login> для получения преференций у партнеров.

ТОЛЬКО РЕГИСТРАЦИЯ ЛИЧНОГО КАБИНЕТА ПОЗВОЛЯЕТ:

1. Получать спецпредложения и промокоды от партнеров программы, недоступные в общем доступе.
2. Подключаться на выгодные тарифы мобильной связи и приобретать страховые продукты от партнеров программы в онлайн-режиме.

КАК АКТИВИРОВАТЬ КАРТУ:

1. Для активации карты нажмите на кнопку «Личный кабинет», расположенную в правом верхнем углу, или пройдите по ссылке.
2. В появившемся окне введите 16-значный номер карты в поле «Номер карты».
3. В поле «Пароль» введите последние 4 цифры 16-значного номера карты.
4. Нажмите кнопку «Войти».
5. Заполните анкету, введите «Новый пароль», который вы будете использовать в дальнейшем при входе в личный кабинет.
6. Нажмите кнопку «Продолжить активацию».

7. После нажатия на кнопку «Продолжить активацию» на указанный вами в анкете адрес электронной почты придет письмо со ссылкой на страницу активации карты.
8. После перехода по активационной ссылке вы окажетесь в личном кабинете, который предоставит доступ к самым интересным акциям и предложениям от партнеров программы, приглашениям на закрытые мероприятия, розыгрышам подарков и т. д.
9. Данные, указанные в анкете, имеют строго конфиденциальный характер и будут использованы только в целях реализации программы преференций «Моя профсоюзная карта».



Обратите внимание на необходимость вашего согласия с **Правилами Программы** и на получение информационных рассылок.


- Согласен на получение информационных e-mail-рассылок
- Согласен на получение SMS-уведомлений
- Согласен на передачу своих данных в рамках программы ЭПБ
- Согласен с Правилами Программы ЭПБ.

#Ласточка

Дорогие друзья, коллеги!

Возможно, вы уже заметили, что наша «Ласточка» меняется. Мы очень хотим сделать ее более удобной, современной и интерактивной. Поэтому не стесняйтесь, кликайте все, что кликается, и открывайте все, что открывается.

И конечно же, ждем от вас обратной связи: что получилось хорошо, какие изменения вам нравятся, а что, наоборот, только мешает восприятию. Все свои мысли и пожелания присылайте нам по адресу nesterova@rogwu.ru

- 1 Переход на первую страницу с содержанием
 - 2 Переход к предыдущей или следующей странице
 - 3 Переход к началу рубрики
 - 4 Переход по ссылке
 - 5 Если сфотографировать QR-код смартфоном, можно перейти по указанной в нем ссылке
-  Переход из горизонтального варианта в вертикальный и обратно



Еще больше новостей о деятельности
Нефтегазстройпрофсоюза России
вы найдете на официальном сайте

rogwu.ru



Учредитель:
Общероссийский профессиональный
союз работников нефтяной,
газовой отраслей промышленности
и строительства

Главный редактор:
Александр Корчагин

Ответственный за выпуск:
Анастасия Дубенская


Распространяется бесплатно

Электронная газета зарегистрирована Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций,
рег. номер Эл № ФС77-74685 от 29.12.2018.

Press@rogwu.ru

+7 (495) 938-80-25

Следующий номер «Ласточки» выйдет
14 октября 2022 года.

Макет:  Дизайн студия «Дом5»
+7 (903) 153 5815