

ГОД СПУСТЯ

6 ноября 2019 года состоялась первая из серии выездных встреч руководства ООО «Газпром трансгаз Саратов» с трудовыми коллективами филиалов. В номере, посвященном годовщине этих знаковых событий, мы вспоминаем подробности встреч и знакомим читателей с изменениями, которым они способствовали.



Встреча с коллективом Кирсановского ЛПУМГ, 19 ноября 2019 года

Каждая из 18 встреч была в целом похожа на другую. У них был определенный формат, регламент и часовой хронометраж. Задавались вопросы на схожие темы. Общей была и атмосфера этих новых для всего коллектива ООО «Газпром трансгаз Саратов» мероприятий. Работники встретили возможность прямого общения с руководством с большим вниманием, волнением и надеждой.

В народе говорят «первый блин – комом». Но данный случай абсолютно точно – исключение из правила. Достаточно было взглянуть в лица выходящих из актовых залов филиалов людей.

На первых минутах встреч чувствовалась определенная скованность, но с каждым заданным вопросом очередного «смелчака» она улетучивалась. Высказаться и быть услышанным смог каждый желающий. Таким образом выстраивался живой, доверительный диалог.

Обоюдный интерес к встречам был объясним. Работники рассчитывали на решение конкретных вопросов производственного, социального и личного характера. Руководство же получило возможность сделать срез общественного мнения, прочувствовать настроение в коллективах, из первых уст получить информацию о проблемах на местах.

Открывая каждую встречу, генеральный директор предприятия Владимир Миронов призывал работников не стесняться, не бояться, не избегать права задать вопрос. Ведь нет той проблемы, которую невозможно решить сообща.

Итак, от небольшого лирического отступления перейдем к фактам. Всего по итогам встреч с трудовыми коллективами Владимир Миронов дал 167 поручений. 144 из них выполнено или выполняется на постоянной основе. По девяти поручениям актуальность выполнения снята, один пункт оставлен до исполнения.

Таким образом выполнено 92 % пунктов 43-страничного «подвижного» сводного плана-отчета. Еще 13 поручений значатся в статусе «на исполнении». Подготовлены предложения по закрытию двух пунктов, еще три пункта ожидают выполнения до конца текущего года. По восьми пунктам сформирован перечень предлагаемых мероприятий для включения в перспективный план 2021 года.

На страницах сегодняшнего спецвыпуска мы постарались емко, но доступно отразить ту огромную работу, которая проведена по итогам встреч с трудовыми коллективами. ■



Аргументированный ответ был дан на каждый заданный вопрос



Новый формат общения с руководством встречен с интересом



Некоторые проблемы решались оперативно, во время встреч

ВСЕ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА

«Своя рубашка ближе к телу», – гласит народная мудрость. Но как это ни странно, вопросы личного характера год назад во многих филиалах отошли на второй план, а первоочередной и одной из самых обсуждаемых тем встреч руководства с трудовыми коллективами стало производство.



Встреча в УАВР была одной из самых насыщенных с точки зрения обсуждения производственных вопросов

Протяженность газовых магистралей подразумевает значительное количество работ на трассе и в связи с этим проживание командированных работников неподалеку от места их проведения. К сожалению, не во всех наших филиалах есть гостиницы. Поэтому выходов из озвученной на встречах ситуации было предложено два: создание достойных бытовых условий в свободных помещениях близлежащих домов операторов ГРС или приобретение мобильных вагон-домов, оснащенных всем необходимым для временного пребывания в полевых условиях.

По итогам проведенной большой аналитической работы, в том числе работы специально созданной комиссии, было принято решение дополнительно приобрести комфортабельные вагон-дома, в которых смогут проживать командированные работники. Кроме того, предприятием будет продолжена работа по эффективному использованию домов операторов ГРС. Составлен перечень таких объектов для проведения ремонта хо-

зяйственным способом силами эксплуатирующих филиалов на 2021-2023 годы. Ответы на наиболее часто задаваемые вопросы об эксплуатации и приобретении в собственность домов операторов были опубликованы нами ранее («Голубая магистраль №30-31 от 14 августа 2020 года).

Ряд вопросов на встречах касался неисправности станочного парка и недостаточной укомплектованности средствами малой механизации. С целью решения данного вопроса в Обществе создана группа главного механика в составе производственного отдела по эксплуатации компрессорных станций. Сформированы и утверждены заявки на запасные части, необходимые для проведения ремонта станков. В планах на 2021-2023 годы приобретение в общей сложности 50 единиц средств малой механизации.

По просьбе работников УАВР для них был упрощен и ускорен процесс доступа на территорию линейных производственных управлений магистральных газопроводов. Учтены нужды участков УАВР при форми-

ровании лимитов на производственно-хозяйственные нужды. В двух филиалах поднимался вопрос об отсутствии возможности проезда спецтехники к местам проведения работ, расположенных на территории частных земельных владений. По поручению генерального директора Владимира Миронова было подготовлено разъяснительное письмо в филиалы, в котором прописан порядок оформления соглашений с землепользователями. Проработаны юридические и финансовые аспекты вопроса.

В нескольких производственных филиалах возникла необходимость в получении газоанализаторов и знаков безопасности для маркирования трассы. Часть их была приобретена уже в текущем году, часть заложена в план закупок будущего года.

В рамках встречи в Пугачевском ЛПУМГ к руководству обратились с просьбой ускорить процесс поверки приборов в ИТЦ. В связи с этим подготовлен план мероприятий по оптимизации сроков проведения поверки приборов, который доведен до

сведения филиалов Общества.

Существенный блок вопросов был связан с отходами от производственной деятельности Общества. Так, ввиду отсутствия тарифа на вывоз производственных отходов на мусороперезагрузочной станции села Александрово-Гай с трудностями столкнулись Александровогайское, Мокроусское и Пугачевское ЛПУМГ. В итоге исполнения соответствующего поручения генерального директора была достигнута договоренность об утилизации производственных отходов на указанной станции. В Мокроусском ЛПУМГ также была озвучена проблема накопления лома отходов черных и цветных металлов. В результате была организована работа по своевременной реализации и вывозу лома отходов черных и цветных металлов с площадок филиалов. Кроме того, генеральным директором утвержден План мероприятий по организации площадок хранения лома отходов черных и цветных металлов в филиалах Общества (с учетом хранения трубной продукции) на 2020-2021 год. Проводится



Достойные условия проживания в командировке – залог эффективной работы



Огневые работы. Тяжелый каждодневный труд газодиков



Станки – важный элемент производства

ВСЕ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА

расчет по затратам на строительство пяти открытых складов, запущена процедура согласования в ПАО «Газпром».

Обеспечение производства материально-техническими и транспортными ресурсами – одно из стратегически важных направлений деятельности предприятия. Сложная совместная работа структурных подразделений Общества в течение года способствовала решению множества сложных вопросов. По каким-то, давно назревшим проблемам были найдены пути решения.

Возьмем для примера непростую для большинства филиалов тему нехватки средств на приобретение запасных частей для проведения ремонта техники по статье «хозяйственные нужды». В филиалы



Производственный вопрос в Петровском ЛПУМГ

были разосланы разъяснения о порядке выделения и расходования лимита по этой статье, а также определен порядок подачи заявок на приобретение и вовлечение материально-технических ресурсов (МТР) в производственно-хозяйственную деятельность. Кроме того, планируется, что в 2022 году Саратовский отряд охраны переведет транспортные услуги на аутсорсинг (заключит договор со специализированной компанией), что снизит нагрузку на автомобили филиалов.

С целью оперативного ремонта автомоби-

лей, обслуживающих Саратовский отряд охраны, организовано приобретение запасных частей с последующим их ремонтом как в подрядных организациях, так и силами УТТиСТ.

Тщательно рассмотрен вопрос длительности процесса согласования на проезд тяжелой и крупногабаритной техники по автомобильным дорогам. Были проведены встречи с представителями органов государственной власти. Достигнута договоренность о решении вопросов в каждом случае в рабочем порядке. Также подготовлено обращение в ПАО «Газпром» об инициировании внесении изменений в законодательные акты РФ в части проезда тяжеловесного транспорта.

Во многих филиалах работники сетовали на изношенное состояние автомобильной и спецтехники. И здесь к проблеме подошли основательно. Были определены критерии по отнесению техники к категории изношенной и проработана очередность ее замены. Проведен масштабный анализ состояния и подготовлен перечень автотракторной техники для включения в Инвестиционную программу 2021-2023 гг.

Отдельное внимание на встречах было уделено пассажирским перевозкам, в том числе сменного и аварийного персонала. По просьбе работников саратовских филиалов дополнительно введены пять новых маршрутов, по которым работники доставляются на работу и с нее, в том числе в вечернее время.

Положительно решены вопросы по проведению настройки (техобслуживания) газомоторной техники силами специалистов УТТиСТ, а также оптимизации схемы согласования выделения транспорта и спецтехники в автоматизированной системе Общества. В помощь филиалам закуплен и испытан мульчер для проведения работ по вырубке древесно-кустарниковой растительности. Принято решение, что при покупке новой техники, работающей на трассе, будет



Транспортное обеспечение - одно из неотъемлемых направлений производственного процесса

учитываться установка в ней кондиционеров заводами-изготовителями.

Продолжая тему снабжения заметим, что в филиалы был направлен утвержденный график отпуска МТР с базы УМТСиК, позволяющий оптимизировать оформление их расхода, заказ транспорта для их перевозки и своевременную отгрузку. Найден путь решения вопроса закупки аккумуляторов для средств связи. Они будут приобретены в 2021 году в рамках выделенных лимитов.

И в заключении материала расскажем нашим читателям о том, как решились прочие вопросы производственного характера. В ходе встреч в ноябре-начале декабря прошлого года ломались барьеры между руководством и работниками. Не выдвинулось и препятствие, а именно турникет, мешавший работникам службы ИУС перемещать крупногабаритную технику из здания ЦДП (СИУС) в здание администрации.

Турникет был перенесен. По просьбе работников службы решена проблема ремонта сложной специальной техники (например, плоттеров). Потребность ИТЦ в компьютерной технике также была удовлетворена постановкой от 14 октября 2020 года.

С целью приведения рабочих мест к нормативному состоянию сразу в нескольких филиалах проработаны вопросы оснащения или ремонта систем кондиционирования воздуха. Собственными силами работников УМТСиК и ИТЦ выполнен ремонт подъездной дороги к данным филиалам.

Это далеко не полный перечень того, что было совместно сделано для улучшения производственного процесса за минувший год. Более того, разматывая клубок проблемных тем, руководство обнаруживало все новые и новые точки роста. Поэтому можно смело сказать, что положительные изменения здесь не заставят себя долго ждать.



Вопросы снабжения материально-техническими ресурсами – в зоне особого внимания

ГЛАВНОЕ, ЧТОБЫ КОСТЮМЧИК СИДЕЛ И ЗАЩИЩАЛ!

Что на первый взгляд внешне отличает работника ООО «Газпром трансгаз Саратов» от работников других компаний? Именно она – спецодежда в корпоративном цвете. Совсем неудивительно, что многие вопросы на встрече с руководством предприятия касались качества и удобства предоставляемых средств индивидуальной защиты. Ведь спецодежда должна не только защищать от вредных и опасных производственных факторов, быть изготовленной из утепленной и ветрозащитной ткани, обработанной составами специального назначения, делающими ее водо- и грязеотталкивающей, но и, что немаловажно, быть комфортной.

Главная функция спецодежды – защита жизни и здоровья работника при выполнении им своих должностных обязанностей. К этому ее аспекту на встречах вопросов практически не было. А вот к удобству и практичности – были. Согласимся с коллегами, ведь неудобство одежды может сказываться, в том числе, и на качестве выполнения поставленных задач. Даже на эмоциональном уровне, когда нам некомфортно в одежде, у нас портится настроение, повышается раздражительность.

Одежда должна соответствовать услови-

веряющие отметили, что для долгой жизни СИЗ должны соблюдаться спецусловия при уходе за ними: температура воды при стирке, нормы проведения сушки белья и последующая глажка. Замечания были сняты, однако контроль качества одежды в процессе эксплуатации будет проводиться всегда. Если выданное СИЗ выходит из строя ранее положенного срока, будут детально выясняться причины, на основании которых будут делаться соответствующие выводы и предприниматься предупреждающие действия.

Подбор летней спецодежды осуществлялся с помощью эксперимента

ям работы. Учитывая климатические особенности регионов присутствия деятельности Общества, спецодежда работника «трансгаза» различается на летнюю (облегченный вариант) и зимнюю (утепленный).

Лето в наших широтах бывает очень жарким, а зимы ветреные и с обильными осадками. В том же Александрово-Гайском районе Саратовской области и летом, и зимой – погодные условия чаще всего не радуют. И такой «сюрприз», когда после

По части спецодежды работники также отмечали недостаточное количество комплектов на год для тех, кто выполняет работы, связанные с сильным загрязнением. Грязная одежда – это не столько не эстетично, сколько неудобно и некомфортно физически и эмоционально. В ходе встречи было предложено определить группу работников, которые чаще всего сталкиваются с такой проблемой при выполнении поставленных задач, но при детальном



Важно, чтобы выдаваемая спецодежда была качественной и подходила по размеру

стирки нательное белье уменьшается в размерах или верхняя зимняя одежда теряет свои влагозащитные свойства, очень расстраивает, о чем и поставили в известность работники руководство предприятия.

Для разрешения ситуации было поручено не только организовать выдачу новых СИЗ согласно годовой заявке, но и провести контроль процесса ухода за одеждой и при необходимости сообщить поставщику о претензиях.

Чтобы разобраться в вопросе, для уча-

Срок эксплуатации СИЗ зависит от грамотного ухода и применения в работе

ствия в выездных проверках также были приглашены производители поставляемого нательного белья и верхней одежды. Ознакомившись с процессом ухода (стирка, сушки и глажки) в филиалах предприятия – УТТ и СТ и Сторожевском ЛПУМГ, про-

рассмотрении вопроса уже с участием специалистов по охране труда нескольких филиалов от этой идеи отказались.

Порядком обеспечения работников СИЗ предусмотрена замена вышедшей из строя спецодежды и выдача работникам сразу двух комплектов на два срока носки. Кроме того, предусмотрено использование дежурных СИЗ, которые также учитываются при составлении годовой заявки филиалом.

Продолжая тему грязной одежды, отмечаем вопросы работников к осуществ-

влению стирки спецодежды на предприятии. В Мещерском ЛПУМГ пришла в негодность бытовая стиральная машина, а в Кирсановском и Пугачевском ЛПУМГ требовалась замена промышленных стиральных машин. Новая техника была по-



Сохранение жизни и здоровья работников - приоритетная задача предприятия

ставлена в филиалы. Также на встрече в Мещерском ЛПУМГ прозвучал вопрос об условиях проживания командированных работников, в частности о качестве постельного белья. По итогу в январе 2020 года в линейное производственное управление были поставлены новые комплекты постельного белья.

Предпринимались необходимые организационные действия по обеспечению равномерной поставки рабочей одежды в течение года. На 2020 год все договоры заключены, процесс обеспечения работников спецодеждой продолжается. На каждом этапе ведется контроль выполнения поручения.

После одежды перейдем к основе всех основ – обуви. Очень справедливо утверждение: «Можно забыть о всех своих бедах, если надеть достаточно тесные туфли». Видимо, потому, что все время человек будет мечтать об одном – как можно скорее снять неудобную обувь, которая причиняет боль. В

явлено, что ботинки соответствуют ГОСТам и нормам, но жалобы газовиков были услышаны и состоялся переход на летнюю спецодежду с более качественными эксплуатационными характеристиками, так как к обуви были вопросы и в УТТ и СТ, и в Екатеринбургском ЛПУМГ, и в Сторожевском ЛПУМГ, и в Башмаковском ЛПУМГ. Работники сообщали, что обувь жесткая и имеет неустойчивую к скольжению поверхность, что категорически недопустимо. Специально была закуплена пробная партия летних ботинок, сапог и полуботинок и передана для проведения экспериментальной носки в УАВР, Сторожевское и Мокроуское ЛПУМГ.

Газовики, опробовавшие в носке предлагаемые варианты, отмечали надлежащее качество и удобство спецодежды, а по результатам внешнего осмотра и органолептического контроля предлагаемые модели получили более высокую оценку нежели ранее использованные. В итоге в филиалы

По заявкам филиалов было закуплено три стиральных машины

такой ситуации совсем не до работы.

В нашем случае с размером выданной обуви все было нормально, зато вопросы к ботинкам, у которых шов расположен на пятке, у работников Пугачевского ЛПУМГ были, потому что мозолям, которые образовались после носки такой обуви, никто не был рад. По результатам проверки вы-

было заказано 2000 пар новых ботинок, которые выдавались с марта по заявкам.

Отдел охраны труда всегда готов проконсультировать по вопросам, связанным с обеспечением работников СИЗ. Самое главное – не молчать о проблеме, а сообщать о ней, чтобы в итоге было найдено решение. ■



Соблюдение правил охраны труда - обязанность работников и важная составляющая культуры безопасности

ВВЕРХ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ

«Плох тот солдат, который не думает быть генералом», – писал «военный Даль» Александр Погосский. Конечно, это касается не только военной службы. Выбирая место работы, мы в любом случае отдаем предпочтение тому работодателю, который гарантирует карьерный рост, стабильность, профессиональное развитие. Этой теме посвящалось большое количество вопросов работников во всех филиалах, что не может не радовать, ведь наши перспективы на производстве – это в том числе и развитие Общества «Газпром трансгаз Саратов».

Впервые тема прозрачности системы формирования резерва кадров прозвучала в ходе встречи в Управлении аварийно-восстановительных работ, а затем и во всех филиалах, где работники интересовались, как продвинуться по карьерной лестнице, каким образом происходит отбор кандидатов на повышение.

Вопрос был взят на контроль, и уже в этом году произошло внушительное количество кадровых перестановок и передвижений по службе. Теперь на информационных досках каждого филиала есть перечень открытых вакансий, в которых предпочтение отдается,

первую очередь, работникам нашего «трансгаза». Кто-то уже воспользовался шансом, кто-то пока размышляет, но главное – это, прежде всего, настрой и уверенность человека в том, что он сможет справиться с объемом задач, которые будут стоять перед ним при переходе на ступень вверх по карьерной лестнице. Важно, конечно, учитывать желания и возможности переезда и перспективы, которые даст этот выбор.

Чтобы быть уверенным в актуальности своих знаний, и для получения необходимых опыта и навыка, работник должен быть готов к постоянному самосовершенствованию,



Современные реалии образовательного процесса - дистанционное обучение



Каждый работник должен помнить: возможность карьерного роста зависит, прежде всего, от него самого

самообразованию, прохождению курсов обучения, участию в деловых играх, в научной деятельности, в развитии направлений производственной деятельности (система менеджмента качества, внутренний аудит ЕСУПБ, лидерство в производстве и пр.) и, конечно, проявлять активность и инициативу.

В этом году в связи с непростой эпидемиологической обстановкой работники Общества преимущественно проходили обучение с применением дистанционных образовательных технологий как в сторонних учебных заведениях, так и в Учебно-производственном центре Общества.

За девять месяцев 2020 года прошли обучение более трех тысяч работников Общества, применялись разные формы обучения:

вебинары, видеоконференции, учебные кейсы, интерактивные обучающие системы, консультации по телефону. Обучающиеся подключались к площадкам с помощью персонального компьютера, телефона или планшета.

Процесс обучения работников был организован и осуществлен благодаря специалистам по кадрам филиалов Общества.

При этом пожелания работников учитывать при составлении графиков «горячую пору» работ на линейной части магистральных газопроводов и удаленность филиала выполняются.

Карьерный рост зависит от выбора каждого и использования возможностей, которые предоставляет работодатель.

САМЫЙ ВОЛНУЮЩИЙ ВОПРОС

Среди всех тем, прозвучавших на встречах работников с руководством, вопросы, связанные с начислением оплаты труда и штатным расписанием, были самыми популярными. Не было ни одного филиала, где это не обсуждалось и осталось бы без внимания.

Заработная плата – это важный фактор в работе для каждого. И тут размер имеет значение. По итогам встреч с трудовыми коллективами была изыскана возможность установок надбавки за личный вклад в размере 15% от суммы должностных окладов.

В Инженерно-техническом центре и Управлении аварийно-восстановительных работ были отмечены трудности, связанные с уста-

Среднемесячная заработная плата работников Общества за 9 месяцев 2020 года на 9,6 % выше уровня 9 месяцев 2019 года

новленным суммированным учетом рабочего времени и несогласованные режимы работы специалистов ИТЦ и водителей автомобилей передвижных лабораторий. Чтобы разрешить ситуацию, было проведено не одно совещание, а производственные отделы Общества и УАВР подготовили Производственную программу с равномерной загрузкой «аварийщиков» в течение всего года. Кроме того, в составе линейно-эксплуатационных служб филиалов были сформированы мобильные группы из числа электрогазосварщиков и трубопроводчиков линейных для эффективного использования рабочего времени. Работа в этом направлении продолжается. Для водителей автомобилей, участвующих в составе бригад, было дано разъяснение о продолжительности рабочей смены до 12 часов.

К слову, для водителей, которые работают сверхурочно, была разработана специальная форма отчетности, подтверждающая пере-

работку для оплаты сверхурочных часов. Об этом просили специалисты УТТ и СТ. За предоставлением ЛПУМГ этой формы установлен жесткий контроль.

Помимо этого, до работников была доведена информация по порядку установления надбавок за классность и доплат за управление оборудованием, установленным на автомобилях. Такой вопрос поднимался и в Приволж-

ском ЛПУМГ, в УТТ и СТ, когда обсуждалась оплата труда крановщиков. Напоминаем, что первое поощрение вводится приказом по филиалу на текущий год и только после проведения процедуры установок классности. Для получения второй доплаты филиал должен направить в ООТиЗ предложение с данными по наработке оборудования, после чего специалисты отдела проводят анализ и дают разрешение на установление работникам поощрения.

Вместе с этим было поддержано предложение водителей УТТ и СТ об изменении существующего алгоритма расчета времени для начисления надбавки за классность в программном комплексе «ИС-УАТ». От этого тоже зависит их заработная плата.

Также решен вопрос неэффективного распределения обязанностей между структурными подразделениями Общества в части строительного контроля. Специально для этого был разработан и утвержден Регламент по

осуществлению строительного контроля, которым сегодня и руководствуются при ведении производственных вопросов, связанных с капитальным строительством и ремонтными работами.

Решились вопросы увеличения штата некоторых служб в филиалах.

посетовали, что они не включены в списки рабочих, которым положен периодический медицинский осмотр. Несправедливость устранена.

Отметим, что в Обществе ведется постоянный социологический мониторинг степени лояльности персонала, его удовлетво-



Так, в Пугачевском ЛПУМГ требовалась инженерная единица для обеспечения сменной работы по выпуску автотранспорта и увеличение численности службы АиМО. Теперь в филиале есть начальник автотранспортного участка и еще один работник службы АиМО.

Кроме того, было рассмотрено обращение медицинской сестры из МСЧ и кондитера СП «Нива» с просьбой изменить им класс условий труда с вредного на допустимый. Данные рабочие места были включены в план Специальной оценки условий труда на 2020 год. В свою очередь, работники «зеленого хозяйства»

решенности условиями труда. Таким образом выявляются проблемы, тенденции и т.д.

В частности, после встреч с трудовыми коллективами были проведены исследования общественного мнения работников СОК «Родничок» и Управления связи (на предмет организации питания в филиалах), а также масштабные соцопросы работников Общества (о выявлении актуальности прохождения профосмотров «невредников» и по вопросу внедрения гибкой системы абонементных программ и системы скидок в СОК «Родничок»).

НЕ ПАНДЕМИЕЙ ЕДИНОЙ

Текущий год заставил всех нас обратить пристальное внимание на свое здоровье. Благодаря четко организованным действиям коллектив смог обеспечить бесперебойную работу общества в условиях ограничений, продиктованных эпидемией коронавирусной инфекции. При этом продолжалось выполнение программы здравоохранения, ведь сохранение и поддержание здоровья работников – одна из основных задач Общества. Как ваши пожелания помогли улучшить это направление – расскажем ниже.



Тема здравоохранения сейчас актуальна как никогда

Отсутствие обязательного периодического медицинского осмотра работников, осуществляющих виды деятельности, не связанные с воздействием вредных факторов, беспокоило коллег из санатория-профилактория «Нива». В результате данного запроса руководством общества было принято решение о проведении анкетирования работников по вопросу необходимости профилактических осмотров для всех. Так 79 % работников Общества указали на необходимость таких осмотров. Ввиду этого МСЧ поручено организовать работу по профилактическому осмотру всех категорий работников Общества. Разработана программа их проведения. Первыми работниками, которые начали проходить медосмотр по новому порядку, как раз стали работники СП «Нива». Оплата услуг будет осуществляться по линии ДМС.

Продолжило тему здравоохранения Петровское ЛПУМГ. Его представители предложили обеспечить разработку программ по предупреждению и раннему выявлению онкологических, сердечно-сосудистых заболеваний, болезней органов ЖКТ. В результате разработаны и утверждены следующие программы: «Программа хирургической коррекции зрения у работников», «Программа снижения смертности от болезней органов пищеварения», «Программа профилактики развития и выявления злокачественных новообразований», «Программа предупреждения развития сердечно-сосудистых заболеваний».

Неудовлетворительная организация процесса записи к узким специалистам МСЧ (стоматологам, врачам ультразвуковой диагностики), а также необходимость разделения времени приема пенсионеров и работников волновали сотрудников УПЦ. В результате принятых мер разработан и введен в действие регламент записи пациентов на прием к врачу и диагностические исследования в МСЧ.

Приволжское ЛПУМГ попросило пересмотреть график работы лаборатории и рентген-кабинета с учетом возможности приема работников по субботам. Но администрация объяснила, что пересмотр существующего графика работы нецелесообразен по финансовым и организационным основаниям.

Рассмотреть возможность наличия в штате единицы медицинского работника ввиду отсутствия на их территории здравпункта просили сотрудники УМТСиК и ИТЦ. В результате анализа документов ответственные пришли к выводу, что создание структурного подразделения «Фельдшерский здравпункт» со штатным медработником в УМТСиК и ИТЦ не представляется возможным.

Сложности с прохождением медицинского осмотра в связи с удаленностью от центра отметили работники сразу нескольких филиалов: Мещерского, Башмаковского, Кирсановского, Мокроусского ЛПУМГ. Исполнители данного поручения генерального директора рассматривали несколько вероятных решений, как то возможность прохождения медицинских осмотров работниками удаленных филиалов на базе филиалов при условии наличия и возможности лицензирования соответствующих помещений, или заключение договоров с медицинскими учреждениями, расположенными в зоне ответственности филиала, на проведение медицинских осмотров работников. А при условии невозможности лицензирования и нецелесообразности заключения со-

ответствующих договоров, предполагалось рассмотреть вопрос приобретения передвижного медицинского комплекса в рамках Инвестиционной программы общества.

Выяснилось, что лицензирование медицинских услуг по проведению обязательных предварительных и периодических осмотров в условиях помещений здравпунктов невозможно. Медицинские учреждения по месту нахождения филиалов не оснащены оборудованием в полном объеме и не имеют возможности оказывать услуги по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров. Кроме того, согласно федеральному закону использование мобильных медицинских комплексов для проведения периодических медицинских осмотров невозможно. Таким образом, работники удаленных филиалов продолжат

процесса и его оптимизации. По каждому обращению проведена основательная работа, все решения, в том числе предписывающие не предпринимать действий по какому-либо вопросу, документально обоснованы, подкреплены результатами голосования коллективов и выводами тщательного и всестороннего анализа ситуации.

По запросу работников Мещерского ЛПУМГ был скорректирован и согласован со всеми руководителями филиалов календарный план проведения обязательных медицинских осмотров. Они отмечали нецелесообразность направления на прохождение медицинского осмотра в высокий сезон, а именно весной и летом, в период проведения работ на ЛЧ МГ.

Работники Петровского и Мещерского ЛПУМГ обратили внимание на обеспечение медицинской базы СП «Нива», а также отметили отсутствие разнообразия медицинских



прохождение медицинских осмотров в МСЧ Общества.

процедур и анализов. В результате принятых мер заказано дополнительное оборудование:

По желанию работников филиалов был скорректирован и согласован со всеми руководителями филиалов календарный план проведения обязательных медицинских осмотров.

Здесь стоит отметить, что встречи с трудовыми коллективами проводятся для выявления реальных нужд трудящихся и производства, сфер обеспечения рабочего

шесть медицинских ванн, крио- и кедровая бочка, система щадящего вытяжения позвоночника, два массажных кресла, озоновый стерилизатор. ■



Коллектив Медико-санитарной части Общества, февраль 2020 года

К ВЫСОКИМ СТАНДАРТАМ ВО ВСЕМ

Инфраструктура, обеспечивающая рабочие процессы, имеет немаловажное значение. Продуктивно трудиться помогают эргономичные рабочие места и комфортные рекреационные условия. Зачастую какие-то мелочи, решить которые один раз и навсегда не составляет большого труда, способны значительно упростить жизнь и сэкономить силы работника для главного – концентрации на задачах. Как показали встречи с трудовыми коллективами, главной трудностью было отсутствие у руководства информации о проблемах и неудобствах, а возможности, ресурсы и желание их решить есть. В этом материале мы расскажем, как улучшились социальные условия в ООО «Газпром трансгаз Саратов» в результате проделанной работы.

ПИТАНИЕ

Сотрудники филиалов, проходящие медицинские осмотры в Медико-санитарной части, теперь имеют доступ в буфет административного здания. Об этом внесены соответствующие изменения в инструкцию о пропускном режиме. Кроме того, для их удобства на третьем этаже здания МСЧ установлен кофейный аппарат.

Работники нескольких филиалов высказывали пожелание о том, чтобы помимо сытных и вкусных приемов пищи в ресторане санатория-профилактория они имели возможность быстро, на скорую руку перекусить на территории «Нивы». Безусловно свежий воздух леса и долгие прогулки способствуют аппетиту. Поэтому в корпусе «Словакия» организована круглогодичная работа автоматов по реализации кофе, напитков, снеков. В летний период в пляжной зоне устанавливаются дополнительные автоматы, чтобы, не отходя далеко от берега Волги, наши с вами коллеги могли купить, например, минеральной воды или съесть плитку шоколада.

«НИВА» И «РОДНИЧОК»

По просьбе работников Кирсановского и Мещерского ЛПУМГ согласовано квотирование мест в СП «Нива» в высокий сезон. Как только санаторий профилакторий возобновил свою работу этот принцип стал учитываться при составлении плана заездов. Теперь процедура распределения мест для отдыха в самый желанный, летний период максимально прозрачная и справедливая.

Был поднят вопрос о недостаточном количестве экскурсий для отдыхающих в СП «Нива», в том числе в Маркс. В соответствии с поручением в СП «Нива» будут организованы регулярные экскурсионные программы для отдыхающих. Однако это станет возможным только после получения разрешения на проведение массовых мероприятий, когда снизится угроза распространения коронавирусной инфекции.

Работники СП «Нива» также отметили отсутствие информации на корпоративном сайте общества о стоимости проживания и аренды объектов в СП «Нива» и СОК «Родничок». На данный момент разделы обновлены и дополнены: проведена фотосессия, размещена информация (фото, прейскуранты цен, описание) по номерному фонду, аренде помещений и спортивных объектов, платным услугам СП и СОК.

В результате обследования зданий УС и СОК «Родничок» на предмет нарушения санитарных норм при размещении работников УС, а именно несоответствия площади размещения нормам, были выделены дополнительные кабинеты для размещения работников УС.

Устранено неудобство, связанное с отсутствием терминальной системы оплаты услуг в СОК «Родничок»: заключен договор с АО ГПБ для осуществления переводов при реализации товаров, работ и услуг с использованием банковских карт, оборудование установлено.



Семейный отдых на «Ниве» теперь еще интереснее

ТРАНСПОРТ

По заявке Башмаковского ЛПУМГ в соответствии с нормами действующего законодательства в области перевозки будет обеспечиваться возможность доставки детей работников филиалов на мероприятия в СОК «Родничок». Совместно с УТГ и СТ была рассмотрена возможность выделения дополнительного автотранспорта при поступлении обращений от работников общества.

В настоящее время отсутствует необходимость выделения дополнительного транспорта в СОК «Родничок» при посещении спортивных занятий и плавательного бассейна, ввиду эпидемиологических ограничений.

ОТДЫХ

По просьбе Балашовского ЛПУМГ и УАВР возобновилась практика направления работников с членами семей в оздоровительные учреждения, расположенные на Черноморском побережье в высокий сезон. Обеспечено заблаговременное бронирование путевок.

В 2020 году, с перерывом в девять лет, возобновлено предоставление льгот работникам на санаторно-курортный отдых в оздоровительных учреждениях ПАО «Газпром», расположенных на Черноморском побережье. С целью обеспечения доступности в первую очередь семейного отдыха с детьми

в п.б.1.1 «в» Коллективного договора комиссией по регулированию социально-трудовых отношений внесены соответствующие изменения. Так, при совместной поездке на отдых семьи работника с двумя детьми компенсировалось 90% стоимости путевок; а

был проработан вопрос о возможности участия команды общества в Чемпионате Саратовской области и достигнута договоренность о проведении турнира в третьей декаде февраля 2020 года. Однако пандемия коронавирусной инфекции внесла свои коррективы. Чемпионат перенесен, а ее члены поддерживают спортивную форму индивидуально.

КУЛЬТУРНОЕ НАСЛЕДИЕ

Администрация удовлетворила просьбу Петровского ЛПУМГ по организации музейной комнаты, в которой будет отражена богатая история филиала. После рассмотрения сметной документации на общестроительные работы было принято решение о выполнении ремонта помещения будущего музея хозяйственным способом. В перспективе Петровскому ЛПУМГ надлежит осуществить ремонт собственными силами, а Объединенная первичная профсоюзная организация «Газпром трансгаз Саратов профсоюз» поможет работникам филиала в части разработки дизайн-проекта и оформления помещения, организует изготовление стендов и витрин.

ПАРКОВКИ

В результате указания на недостаточную вместительность существующих автостоянок для посетителей СОК «Родничок» организована планировка стоянки с использованием асфальтобетонной крошки на существующей внешней парковке в районе Центра детского творчества. В результате принятых мер общее количество машиномест на парковках СОК «Родничок» составило 46 единиц, 30 из них – новые.

Кроме того, возможна парковка десяти автомобилей на специальной площадке с твердым покрытием около въезда в гостиницу УПЦ.

По пожеланию работников и предварительно определенной потребности возле

для многодетных семей – 100%.

Всего в период июль-сентябрь текущего года в санатории им. Ломоносова, «Молния-Ямал», пансионате «Кавказ», «Русский Дом Дивный» отдохнули 240 работников и членов их семей.



Одна из выполненных просьб работников – велопарковка у здания администрации

СПОРТ

Мещерское ЛПУМГ заявило об отсутствии гибкого подхода при распределении спортивных команд по подгруппам. На одном из семинаров-совещаний председателей комиссий по спортивно-оздоровительной работе филиалов Общества было принято решение об отмене в игровых видах спорта распределения команд филиалов на зональные группы по региональному признаку. Введена новая схема, по которой команды будут делиться на группы по принципу «змейки» (согласно занятым местам по итогам предыдущего года) в каждом игровом виде спорта. Данная практика аналогична существующей практике распределения команд на Спартакиадах ПАО «Газпром».

По просьбе членов сборной команды общества по баскетболу из Балашовского ЛПУМГ

здания администрации была организована велопарковка.

Прошлой зимой работники пожаловались на неудовлетворительное содержание путей передвижения персонала от места остановки служебного транспорта до комплекса административных зданий. В короткие сроки были организованы очистка данных путей от снега и наледи, их обработка антигололедным составом. Данная сезонная работа будет выполняться на постоянной основе.

Мы видим, какое количество тем было затронуто, насколько разноплановыми они были. По просьбе работников сделать удалось немало, что свидетельствует о четкой фокусировке предприятия на нуждах коллектива. Такая работа будет обязательно продолжена в будущем.



Видом на Геленджикскую бухту в этом году скрасили свой отдых многие десятки наших коллег

ВОСПОМИНАНИЯ ИЗ АКТОВЫХ ЗАЛОВ

Встречи с трудовыми коллективами-2019 – уже история. Их итогом стали не только конкретные поручения и решенные вопросы, но и изменившееся восприятие работниками своего работодателя. В заключительном материале нашего спецвыпуска редакция попросила вспомнить о встречах наших коллег.

Вопросы из зала звучали от простых рабочих, начальников служб, председателей профсоюзных «первичек» и руководителей филиалов. Нередки были моменты, когда один человек, независимо от должности выступал от лица службы или группы людей, своеобразным «депутатом», представителем их интересов. Так

инженерную, учитывая не столь значительную разницу в оплате труда и существенную разницу в ответственности и объеме работы. Владимир Миронов ответил, что каждый сам должен определиться, расставить приоритеты и выбрать, по какому профессиональному пути пойти. Год спустя мы связались с Дмитрием и спросили, развеялись ли его

Формат встреч с трудовыми коллективами был признан руководством эффективным. После нормализации эпидемиологической обстановки такие мероприятия будут иметь продолжение.

было, например, в случае с начальником аттестационного пункта сварщиков и по совместительству председателем первичной профсоюзной организации (ППО) Учебно-производственного центра Дмитрия Самгина. «Хорошо помню, что тогда, после завершения осенних каникул, ко мне подходили родители детишек, отдохнувших в осеннюю смену в СОК «Родничок», и спрашивали, будет ли заезд в зимние каникулы. Поэтому с удовольствием ретранслировал этот вопрос генеральному директору. Владимир Миронов ответил, что вопрос этот прорабатывается. Как мы увидели, он был решен положительно на радость детям и их родителям», – рассказал нам Дмитрий Сергеевич.

Важно, что обращения в адрес руководства Общества не только несли в себе просьбу разобраться, устранить проблему, улучшить какой-то процесс, но и нередко содержали варианты решения вопроса. Так, например, начальник Учебно-производственного центра Игорь Левшов отметил, что не все работники знакомы с расписанием движения корпоративного транспорта, и предложил разместить схемы движения автобусов на интранет-портале. Инициатива была признана полезной, и соответствующее поручение выполнено в короткие сроки.

Случались на встречах и почти философские размышления. Автору этих строк запомнился вопрос, прозвучавший в Балашовском ЛПУМГ. Инженер-электроник службы АиМО Дмитрий Коновалов спросил у генерального директора, правильно ли он сделал, переведясь с рабочей должности на

сомнения за этот период. «Безусловно материальная сторона вопроса важна, но сейчас я уже твердо уверен, что сделал правильный шаг. Работа интересная, получаю от нее моральное удовлетворение, стараюсь учиться, развиваться в своем деле», – отметил молодой специалист.

Много вопросов касалось оперативного решения на первый взгляд мелких рабочих трудностей. В частности, начальник линейно-эксплуатационной службы Александрового ЛПУМГ Иван Терехов попросил ускорить процесс приобретения в службу принтера. «Старая техника вышла из строя,

а объем документации за последнее время вырос. Приходилось уповать на помощь коллег из других служб, но это было неудобно всем и заметно замедляло работу. Просьба была услышана, принтер мы получили уже в скором времени», – поделился с нами воспоминаниями Иван Александрович.

В судьбе диспетчера Петровского ЛПУМГ Руслана Байбикова вопрос генеральному директору сыграл роль катализатора карьерного движения. Руслан Гумэрович девять лет

работал инженером в линейно-эксплуатационной службе, однако, несмотря на положительные характеристики и накопленный опыт, долгое время не мог решиться вопрос с присвоением ему категории. Подобных вопросов на встречах с коллективами филиалов было достаточно много, но, к сожалению, далеко не везде штатное расписание позволяло адекватно оценивать вклад человека в работу того или иного подразделения. «Я не постеснялся, спросил и получил «добро» на проработку вопроса. Отдел труда и заработной платы подтвердил возможность

повышения категории. Тот день, таким образом, оправдал все ожидания», – признается Руслан Байбиков. А всего спустя несколько месяцев появилась вакансия в диспетчерской службе филиала, которую молодой, но уже опытный специалист и занял.

Главный инженер Приволжского ЛПУМГ Александр Твердый значимой темой, поднятой на встрече в филиале, считает сложный производственный вопрос длительного согласования доступа на территорию с особым правовым статусом в Национальном парке «Хвалынский». «Надеемся, что в скором времени эксплуатационный персонал получит

возможность оперативного доступа на эту территорию с целью своевременного обслуживания газопровода-отвода на город Хвалынский», – сказал Александр Анатольевич.

Председатель ППО Управления технологического транспорта и спецтехники Виктор Рябов вспоминает встречи сквозь призму решенного вопроса по возможности организации оздоровительного отдыха за пределами Саратовской области. «Наш санаторий-профилакторий «Нива» мы все очень любим

и отдыхаем там. Но, не буду лукавить, у многих коллег уже давно было большое желание отдохнуть где-то еще, в частности на Черноморском побережье. Знаю, что эта тема звучала и в других филиалах. Прошел год и, несмотря на то, что он был сложным с точки зрения эпидемиологической обстановки, 27 наших сотрудников вместе с членами семей успели погреться на море и посетить иногородние санаторно-курортные учреждения – в Крыму, Сочи и Елабуге. От их лица от души благодарю руководство Общества за такую возможность», – в своей эмоциональной манере поведал нам в телефонном разговоре Виктор Степанович.

Каждую статью, а тем более статью про большую работу по решению проблемных вопросов хочется завершить на позитивной ноте. Отматывая ленту памяти в прошлое, вспоминаем завершение встречи руководства с трудовым коллективом УАВР. Начальник гаража автотранспортного участка Дмитрий Ишонин высказал опасения по поводу поздних сроков поставки охлаждающей жидкости. «Возникли определенные трудности со снабжением в части антифриза. Погода на улице стояла уже достаточно прохладная, а в ночные часы и вовсе нередко подмораживало. Была тревога, что в один прекрасный момент запасы на складе иссякнут, и мы не сможем выводить машины в рейс», – вспоминает начало ноября 2019 Дмитрий Александрович. Генеральный директор попросил с проблемой разобраться.

После чего последовало еще несколько вопросов. Встреча подошла к концу, когда слово попросил заместитель генерального директора по общим вопросам Олег Журавский. «Тосол пришел на базу. Пишите заявки на получение», – оперативно закрыл тему Олег Иванович. В зале раздались аплодисменты, а люди расходились по рабочим местам в хорошем, приподнятом настроении с надеждой, что постепенно решатся и другие насущные для них вопросы. ■



Самой многочисленной из всех стала встреча с трудовыми коллективами УМТСиК и ИТЦ. На ней присутствовало около 220 человек