

## ОБЪЕКТЫ ЗАПОЛЯРНОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ К МАКСИМАЛЬНЫМ ТЕМПЕРАТУРНЫМ НАГРУЗКАМ ГОТОВЫ!



Генеральный директор ООО «Газпром энерго» проконтролировал прохождение Уренгойским филиалом наступившего осенне-зимнего периода.

В ходе рабочей поездки в Новый Уренгой и посёлок Новозаполярный генеральный директор Общества Артём Семиколенов оценил работу Уренгойского филиала в период прохождения зимнего максимума температурных нагрузок. Он осмотрел производственные объекты, поговорил с обслуживающим персоналом и лично убедился в высокой готовности филиала к прохождению осенне-зимнего периода.

Во время поездки были осмотрены важные производственные объекты

ООО «Газпром энерго», находящиеся на Заполярном нефтегазоконденсатном месторождении. Артём Семиколенов проверил уровень деятельности Заполярного управления энерговодоснабжения и его готовность к энергообеспечению объектов Заполярного месторождения в условиях максимальных температурных нагрузок.

Здесь же, на Заполярном месторождении, состоялось собрание трудового коллектива с участием Артёма Семиколенова. Коллектив обсудил волнующие его вопросы. В частно-

сти, были поставлены вопросы индексации заработных плат в связи с ростом инфляции, повышения надбавки за вахтовый метод и приоритета при приеме на работу граждан, проживающих в местном регионе с городом вахтования. Активно обсуждались вопросы, связанные с лимитами на приобретение материально-технических ресурсов, цены на запчасти и оборудование растут, а лимиты не увеличиваются, и, соответственно, количество заявляемых позиций сокращается. Подводя итоги собрания, руководство Общества рассказало о перспективах деятельности ООО «Газпром энерго» и Уренгойского филиала.

В ходе поездки также состоялась рабочая встреча генерального директора ООО «Газпром энерго» Артёма Семиколенова и гене-

рального директора ООО «Газпром добыча Уренгой» Александра Корякина. Они обсудили производственные вопросы, состояние энергетики в регионе, а также перспективы развития партнёрских отношений.

По итогам поездки Артём Семиколенов констатировал высокую степень готовности персонала Уренгойского филиала к работе в зимний период: «Прохождение осенне-зимнего периода в филиалах ООО «Газпром энерго» началось уверенно. На Севере уже наступили суровые морозы, но они не представляют для нас серьёзной опасности. Персонал и производственное оборудование полностью готовы к работе в условиях северных широт».

### КОНКУРС

## В АСТРАХАНИ ОПРЕДЕЛИЛИ ЛУЧШИХ

В Астрахани на базе Южного филиала ООО «Газпром энерго» состоялся финал конкурса «Лучший по профессии ООО «Газпром энерго»».

Конкурс «Лучший по профессии» проводится в Обществе не первый раз в целях совершенствования профессионального мастерства, выявления и распространения передовых методов и приемов труда в системе ПАО «Газпром», повышения престижа профессии, передачи опыта молодым рабочим.

В ООО «Газпром энерго» конкурс «Лучший по профессии» проводится в два этапа. Первый этап конкурса проходит самостоятельно во всех 11 филиалах Общества. Победители от филиалов проходят во второй этап конкурса —

по одному рабочему от филиала по одноименной профессии. Но стать участником конкурса может не каждый сотрудник филиала: к кандидатам на участие в конкурсе предъявляются определённые требования — стаж работы в газовой отрасли должен быть не менее одного года, у участника должно быть удостоверение по проверке знаний требований по охране труда и, конечно, наличие спецодежды, в том числе и средств индивидуальной защиты.

Продолжение на стр. 2



## ООО «ГАЗПРОМ ЭНЕРГО» ПОЛУЧИЛО ПАСПОРТ ГОТОВНОСТИ К РАБОТЕ В ОСЕННЕ-ЗИМНИЙ ПЕРИОД 2015/16 ГОДА



Паспорт готовности

Готовность Общества к прохождению максимума электрических и тепловых нагрузок (ОЗП) проверяла специальная комиссия, сформированная ПАО «Газпром», в состав которой также входили специалисты ООО «Газпром газнадзор», ООО «Газпром газбезопасность» и ООО «Газпром энерго». В первую очередь комиссия проверила полноту, качество и своевременность выполнения основных и дополнительных условий готовности энергетических объектов к ОЗП.

Комплексная подготовка к зиме в филиалах Общества проводится в течение всего года. Для безаварийного прохождения максимальных температурных нагрузок был вы-

полнен значительный объем строительных и ремонтных работ на объектах электро-, тепло- и водоснабжения и водоотведения. В ходе подготовки к ОЗП реализованы в полной мере принятые ранее планы и программы проведения испытаний и диагностики оборудования, капитального ремонта и реконструкции, профилактических и ремонтных работ на энергообъектах Общества. В частности, был осуществлен комплексный ремонт подстанций, профилактические испытания электрооборудования, работы по расчистке и расширению трасс воздушных линий электропередачи от древесно-кустарниковой растительности, сформированы аварийные бригады, проведены промывка

и опрессовка сетей теплоснабжения и горячего водоснабжения, текущий ремонт канализационных колодцев, ремонт насосного оборудования, температурные и гидравлические испытания тепловых сетей.

По итогам проверки оформлен Акт готовности объектов ООО «Газпром энерго» к работе в осенне-зимний период 2015/16 года. Он был подписан всеми членами комиссии и утвержден членом Правления, начальником Департамента ПАО «Газпром» В.А. Михаленко. На основании данного документа Обществу выдан паспорт готовности к работе в осенне-зимний период 2015/16 года.

### ЭКОЛОГИЯ

## НАШ ЛЕС

В Серпухове, как и во всех городах и районах Подмосковья, прошла массовая высадка деревьев, не остался в стороне и Центральный филиал ООО «Газпром энерго». Сотрудники филиала добираются до работы из разных городов Московской области: Пушкино, Протвино, Чехова, Серпухова, Москвы. Нам не безразлично состояние наших лесов.

В этом году в рамках ставшей уже традиционной экологической акции «Наш лес. Посади своё дерево», объявленной по инициативе губернатора Московской области Андрея Воробьева, в Подмосковье появились новые зелёные насаждения не только в лесах, но и в городских парках, в жилых микрорайонах, на территориях частного сектора. В этот день высажены саженцы яблонь, груш, сирени, черёмухи, липы, ивы, рябины, ирги и каштана. В Сер-

пуховском доме ветеранов стараниями сотрудников Центрального филиала высажены саженцы можжевельника и клёна.

Лесной массив Московской области всегда славился своей красотой и разнообразием. Однако за последние годы он сильно пострадал от пожаров, ледяных дождей и нашествия вредителей. За один день в акции приняло участие более 64 тысяч участников. На 84 лесных площадках общей площадью 358,8 га и 540 пло-

щадках муниципалитетов региона площадью 236 га высадят 1 650 000 деревьев.

Участие сотрудников Центрального филиала в акции «Наш лес. Посади своё дерево» — это возможность внести личный вклад в экологическое будущее Подмосковья.

От администрации Серпуховского городского дома ветеранов нашему филиалу пришла благодарность за участие в мероприятии «Наш лес. Посади своё дерево». Мы довольны своей работой!

Хотелось бы поблагодарить всех сотрудников Центрального филиала ООО «Газпром энерго», принявших участие в этом замечательном мероприятии!

Ольга ЗАВРАЖНОВА  
Фото Айгуль АНДРЕЕВОЙ



### КОНКУРС

## В АСТРАХАНИ ОПРЕДЕЛИЛИ ЛУЧШИХ

Продолжение. Начало на стр. 1



Конкурс проводится по профессиям основного производства: электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-ремонтник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; лаборант химического анализа, оператор котельной.

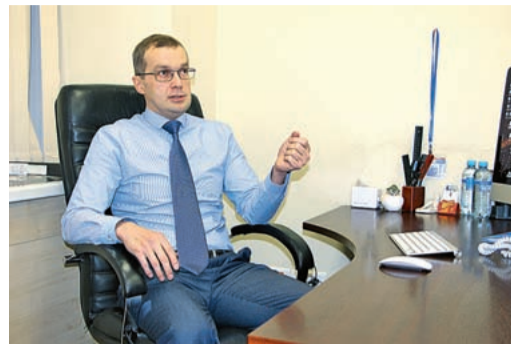
Конкурс предусматривает выполнение участниками теоретических и практических заданий. Задания составляются таким образом, чтобы обеспечить равные возможности для их выполнения каждым участником и способствовать наиболее полному проявлению практических навыков и теоретических знаний.

На состоявшихся в Астрахани состязаниях первое место в номинации «Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования» завоевал Илья Кирбаба из Южного филиала. Победителем в номинации «Электромонтёр по оперативным переключениям в распределительных сетях» стал Евгений Луканин из Южного филиала. В номинации «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике» завоевал победу Алексей Кокорин из Уренгойского филиала. Лучшим в номинации «Слесарь-ремонтник» отмечен Владимир Петряков из Южного филиала. А лучшим оператором котельной стал Игорь Долин из Южного филиала.

От редакции

# ПРАВИЛО ЛИЧНОГО ПРИМЕРА — СЛАГАЕМОЕ УСПЕХА

«Сейчас я могу быть уверенным, что каждый сотрудник филиала без какого-либо дополнительного контроля сделает всё, что в его силах, для наилучшего выполнения своей работы и успеха филиала и Общества». На вопросы редакции отвечает директор Оренбургского филиала Владимир Имамов.



**Недавно филиал встретил свое 10-летие. Почему в качестве девиза филиала были выбраны слова «Счастливые сотрудники — успешный филиал»?**

**Владимир Имамов:** Опыт большинства успешных компаний показывает, что если сотрудник разделяет цели компании, работает с удовольствием, заинтересованно, то он выполняет работу лучше, эффективнее, качественнее и т. д. Это подтверждается и моим опытом работы в различных организациях. Особенно остро справедливость этого вывода я ощутил, работая именно в Оренбургском филиале ООО «Газпром энерго», так как специфика филиала требует высокоинтеллектуальной, ответственной, инициативной работы каждого сотрудника. При этом в подавляющем большинстве сотрудники работают в удалённых подразделениях и на удалённых объектах, где нет возможности непосредственного контроля за сотрудниками и управления ими. Еще одной особенностью нашего филиала является то, что он сервисный филиал, поэтому изначально он нацелен на максимальное удовлетворение потребностей наших заказчиков. Острая необходимость в этом была в начале нашей деятельности, когда основные потребители «не спешили» заключать договоры коммерческого учёта. Тогда приходилось доказывать, что мы не только можем реализовать все ожидания заказчиков, но и превзойти их, предоставив энергетическим службам новые возможности для учёта и контроля энергетических ресурсов, для решения творческих, постоянно меняющихся задач, а это потребовало изменения подходов в работе с персоналом.

**А в чём отличие прежней системы управления в филиале от новой модели?**

**В.И.:** В прежней системе управления руководитель имел практически неограниченную власть и только он решал, кому, что и когда делать, все остальные были «массой», выполняющей минимально требуемый объём работ и совершенно не заинтересованной делать что-то ещё кроме указаний руководителя. Основными методами работы с персоналом были контроль, запугивание, ограничение информации и пр. Приоритетной целью сотрудников было максимальное удовлетворение потребностей руководителя: любой ценой вовремя отчитаться, сдать работу независимо от качества результата и эффективности использованных ресурсов. Для этого зачастую использовались подтасовки, подгонка и даже прямые искажения данных.

В новой модели управление осуществляется на основе ориентации сотрудников на эффективность, порядочность, качество, результативность. Основными принципами работы стали личный пример, психологическая мотивация, открытая информация, справедливая конкуренция. Главной задачей сотрудников стало максимальное удовлетворение потребностей наших заказчиков.

**Каким образом реализуется новая модель управления?**

**В.И.:** Она внедряется через руководящих сотрудников филиала. Для этого на регулярной

основе проводятся совещания руководящих работников всех уровней филиала, расположенных в Оренбурге. В ходе этих совещаний рассматриваются один или несколько аспектов работы с сотрудниками. Для кого-то это уже очевидные вещи, а для кого-то новость или иной взгляд. Мы обсуждаем, насколько они полезны и реализуемы в нашем филиале. Каждый раз идёт открытая дискуссия, которая в большинстве случаев заканчивается консенсусом. Затем определяются мероприятия, необходимые для внедрения новых правил. Обычно каждый руководитель берёт на себя определённые обязательства по их внедрению в своём подразделении. Общая открытая дискуссия, предваряющая принятие решения, позволяет всесторонне обсудить нововведение, а также создать эффект причастности, то есть каждый принимает участие в этом решении и тем самым перед лицом своих коллег обещает обеспечить его выполнение.

Следующей важной особенностью процесса внедрения является то, что все нововведения осуществляются поэтапно. Делаются шаги, которые достаточно легко и успешно можно выполнить, а между ними даётся интервал, которого хватает для их успешной реализации.

Для проведения совещания выбирается время с таким учетом, чтобы как можно меньше отвлекать руководящих сотрудников от их основной деятельности, а реализуемые мероприятия практически всегда связаны с решением реальных практических задач, стоящих перед нами в данный момент.

Такой целенаправленный процесс продолжается в нашем филиале уже более полутора лет, и, на мой взгляд, он даёт ощутимые результаты.

**Какие были осуществлены изменения в филиале?**

**В.И.:** На сегодняшний день в филиале внедрено более 10 правил-принципов. Остановлюсь на тех правилах, которые не дублируют внедрённые в Обществе стандарты оперативного управления.

В качестве основного выделю правило — личный пример. Его важность заключается в том, что люди реагируют не на то, что мы говорим, а на то, что мы делаем. Поэтому если руководящие сотрудники филиала требуют от сотрудников качественной работы, эффективного использования ресурсов, соблюдения трудового распорядка и т. д., то должны в первую очередь сами выполнять все эти требования. Если мы будем говорить одно, а делать другое, мы никогда не убедим сотрудников следовать нашим словам.

Следующее правило — запрет на публичную критику. Его необходимость обусловлена тем, что в присутствии других людей критика намного глубже переживается критикуемым. В ответ на публичную критику у сотрудника формируется однозначно негативное отношение к руководителю и компании, в которой он работает. Кроме того, это негативно влияет и на всех, кто присутствует во время процесса критики, и далее на всех остальных сотрудников филиала, кто узнает о таком факте. Согласитесь, это не способствует качественному труду с высокой самоотдачей.

Критика в нашем филиале допускается только «один на один», кратко, конкретно и по существу. Это позволяет решать возникающие проблемы без ненужной негативной окраски, без унижения и демотивации сотрудников.

Очень важным правилом, которым лично я длительное время пренебрегал, является правило, направленное на устранение такого негативного убеждения сотрудников, как «руководитель не знает ни меня, ни условий моей работы, а если бы и знал, то ему было бы всё равно». Я намеренно дистанцировался от сотрудников, считая, что меня не должны волновать их проблемы, мне нужен результат. Тогда, как оказалось, — если руководитель общается с сотрудником о его условиях труда, о том, чем он занимается в свободное время, какие успехи у его детей, — это становится очень сильным мотивирующим фактором, не требующим никаких материальных затрат. Это показывает сотруднику, что он не просто «винтик» в машине, а что он интересен как личность, что руководителя заботит, всё ли его устраивает в работе, и ему интересно, как проходит его жизнь вне работы.

Не менее важным является правило, направленное на устранение такого негативного убеждения сотрудников, как «ни моя работа, ни моё поведение не влияют на мой доход и отношение ко мне». Это связано с тем, что сотрудники не видят связи между своей результативностью труда и существующей системой премирования, продвижения по служебной лестнице и морального стимулирования. Даже в условиях достаточно негибкой системы мотивации мы стараемся обеспечить ощутимую для сотрудников связь его производственных успехов с материальным и моральным поощрением. Для этого в Оренбургском филиале, например, коэффициенты деловых качеств устанавливаются ежегодно на основании комиссионной оценки деловых качеств каждого сотрудника. Поэтому сотрудники знают, что, как они отработали в этом году, такие коэффициенты и, соответственно, заработную плату они будут получать в следующем году. При этом коэффициенты устанавливаются не по принципу «лишь бы не допустить увеличения фонда оплаты труда» (т. е. оставить всем как есть), а на основании объективной индивидуальной оценки. Также необходимо отметить, что в случае увеличения или уменьшения коэффициентов каждому сотруднику доводятся причины таких изменений именно для того, чтобы он видел связь между своими результатами и вознаграждением. И каждый сотрудник имеет возможность обратиться в комиссию для пересмотра установленных ему коэффициентов.

То же самое в полной мере относится и к надбавке за личный вклад, которая позволяет уже более гибко (ежеквартально) реагировать на связь между вкладом сотрудников в успехи филиала и их вознаграждением.

Ещё одним основополагающим правилом для нашего филиала является то, что приём на работу, увеличение тарифных коэффициентов, повышение в должности осуществляются только на основании профессиональной пригодности человека. Наличие родственных или иных связей с руководителями филиала, ока-

зание личных (не связанных с должностными обязанностями) услуг руководству в нашем филиале не работает.

**В чём суть принципа «открытая информация»? Ведь мы не можем позволить информации распространяться бесконтрольно.**

**В.И.:** Да, конечно, мы не можем позволить бесконтрольно просачиваться информации за пределы компании, но мы должны обеспечить беспрепятственное ее прохождение внутри компании. Информация не должна являться оружием, когда владелец информации начинает её использовать для манипуляции другими сотрудниками, зачастую в своих корыстных целях. Наоборот, информация должна наиболее полно доводиться до сотрудников, чтобы они видели целостную картину стоящих перед ними задач, понимали все взаимосвязи их работы с работой других сотрудников филиала и результатами деятельности всего филиала. В противном случае они будут выполнять работу только в том узком сегменте, в рамках которого до них доведена информация, что создаст дополнительные ограничения как в их работе, так и в решении общих задач филиала.

Наряду с потоком информации от руководящих работников к сотрудникам не менее важное значение имеет максимально широкий поток информации от сотрудников к руководству. Это обусловлено тем, что в нашем филиале трудится более 100 сотрудников, и у каждого из нас в течение дня возникает, думаю, не менее десятка мыслей, как можно улучшить существующие в филиале процессы, как повысить эффективность нашей работы, качество наших услуг. И если этот поток информации будет достигать руководства филиала, анализироваться и внедряться в производственной деятельности, то это позволит без дополнительных затрат, без внедрения каких-то сложных заорганизованных систем непрерывно улучшать нашу деятельность. К сожалению, несмотря на мои постоянные призывы, пока не удалось обеспечить существенного потока предложений от сотрудников филиала, но мы продолжаем работать в этом направлении и ищем пути, которые должны позволить более активно запустить этот процесс.

**Какие результаты были достигнуты в процессе этих преобразований?**

**В.И.:** Этот процесс продолжается, но уже сейчас имеются ощутимые результаты в изменении отношения сотрудников к своему труду и к компании, в которой они работают. В качестве примера приведу такую ситуацию. Если ранее я обращался к сотруднику филиала с каким-то заданием, то его первая реакция была объяснить, что он очень занят, у него много других задач и что это лучше поручить кому-то другому. Поэтому приходилось «торговаться», «подкупать» сотрудника или заставлять его выполнить эту работу. Теперь же ситуация обратная, если я ставлю перед сотрудниками новую задачу, то первая реакция — принять задачу и ещё в ходе ее исполнения постараться выполнить ее даже на более высоком уровне, чем требовалось. Изменились и отношения внутри коллектива, если ранее кому-то нужна была помощь, то приходилось долго искать такого человека и потом тратить много времени на то, чтобы уговорить его или заставить помочь. Теперь сотрудники в большинстве случаев оказывают содействие друг другу, даже не обращаясь к вышестоящим руководящим работникам. За последний год мне трудно припомнить случай, когда кого-то приходилось долго уговаривать или заставлять делать даже такое задание, которое не входит напрямую в должностные обязанности или требует работы вне рабочего времени.

Сейчас я могу быть уверенным, что каждый сотрудник филиала без какого-либо дополнительного контроля сделает всё, что в его силах, для наилучшего выполнения своей работы и успеха филиала и Общества.

Беседовал Юрий ЕВГЕНЬЕВ  
Фото Александры ИСАКОВОЙ

## ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ЭКОНОМИИ

В ноябре мировая общественность отметила День энергосбережения. Основная цель праздника — привлечь внимание властей и общественности к рациональному использованию ресурсов и развитию возобновляемых источников энергии. Проблема энергосбережения намного глубже, чем может показаться на первый взгляд.

Для ООО «Газпром энерго» решение задач в области энергосбережения является приоритетным направлением. В Обществе ежегодно утверждается план мероприятий по энергосбережению, который предусматривает определенные источники финансирования. Основная задача этого плана — добиться снижения удельных расходов и потерь энергетических ресурсов. Ежегодно проводятся мероприятия по снижению объёма энергии, используемого для обеспечения технологических процессов на производстве.



Сергей Асосков, главный инженер — первый заместитель генерального директора ООО «Газпром энерго»

«В Обществе функционирует система энергетического менеджмента, основной задачей которой является повышение энергоэффективности наших производственных объектов, — отмечает Сергей Асосков, главный инженер — первый заместитель генерального директора ООО «Газпром энерго». — Показателями, определяющими энергетическую эффективность, являются удельные расходы и потери энергетических ресурсов в сетях. Для примера, если мы говорим о производстве, передаче и распределении тепловой энергии, важно знать, каковы будут потери тепловой энергии и удельные расходы газа, электрической энергии и воды. Если мы рассматриваем водоснабжение, то следует отслеживать потери воды в сетях и расходы электроэнергии».

В целях снижения удельных расходов и потерь энергоресурсов в ООО «Газпром энерго» реализуется комплекс мероприятий. Первоочередной задачей здесь является получение достоверных данных о потерях и удельных расходах желательного в режиме онлайн или за короткий промежуток времени. Для этого активно ведётся работа по установке приборов учёта и автоматизации сбора исходных данных. В настоящее время такая работа организована по объектам Сургутского завода по стабилизации конденсата (ЗСК).

«Энергосбережение позволяет в первую очередь оптимизировать затраты на топливно-энергетические ресурсы и повысить энерге-



Александр Крупович, заместитель начальника производственно-технического отдела

тическую и, как следствие, экономическую эффективность Общества в целом. Помимо этого снижение потребления энергетических ресурсов ведёт к уменьшению влияния на окружающую среду и улучшению экологической обстановки в целом. В связи с этим энергосбережение является одной из приоритетных задач для ООО «Газпром энерго», — отмечает Александр Крупович, заместитель начальника производственно-технического отдела.

Исходя из данных удельных показателей, планируется работа по реконструкции, капитальному ремонту, режимной наладке объектов.

Так, например, в 2014–2015 годах было закуплено и установлено более 10 тысяч светодиодных светильников. В нескольких филиалах Общества внедрены частотно-ре-

гулируемые приводы (ЧРП), экономия от которых составляет приблизительно 20–25%. В посёлке Пангоды ведётся проектирование строительства новой котельной у участка сетей горячего водоснабжения (ГВС), которая позволит существенно снизить расходы энергетических ресурсов. Также ведётся проектирование участка сетей в посёлке Ямбург с выводом из эксплуатации котельной ФЖК 400 и ряд других работ.

Молодыми специалистами Саратовского филиала Дмитрием Кокаревым (в настоящее время является работником администрации) и Алексеем Захаровым было выдвинуто рационализаторское предложение о внедрении инновационных технологий энергосбережения в системах отопления. Предложение было поддержано на научно-техническом совете Общества. После чего в помещении ЗРУ 10 кВ Песчано-Уметского ПХГ было установлено восемь обогревателей суммарной мощностью 24 кВт, что позволяет создать комфортную температуру. Ожидаемая экономическая эффективность составляет 199 800 руб. в год, а при этом экономия электрической энергии составляет приблизительно 25%.

«У нас имеются значительные возможности в повышении энергоэффективности за счёт проведения незатратных и малозатратных мероприятий, для этого достаточно начать с наведения порядка в энергопользовании. Например, выключать неиспользуемое освещение и оборудование, не проходить равнодушно мимо незакрытых кранов, закрывать двери и форточки, чтобы попусту не терять тепло», — поделился мнением Дмитрий Кокарев, ведущий инженер по метрологии.

Марина АБРАМОВА

### НАУКА

## ПРОЕКТ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДСТАВЛЕН НАУЧНОМУ СООБЩЕСТВУ

Состоялась XI Всероссийская конференция молодых учёных, специалистов и студентов «Новые технологии в газовой промышленности» (газ, нефть, энергетика), инициаторами и организаторами которой стали ПАО «Газпром» и РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина.

В конференции приняли участие научно-исследовательские и производственные организации и общества Газпрома, ведущие вузы и средние специальные учреждения, готовящие кадры для нефтегазовой отрасли.

Молодые специалисты из Саратовского филиала ООО «Газпром энерго» Дмитрий Кокарев, ведущий инженер по метрологии (сейчас работник администрации), Алексей Захаров, мастер участка контрольно-измерительных приборов и автоматики (КИПиА), и Виталий Ноев, ведущий инженер производственно-технического отдела, представили на конференции свой проект «Внедрение комплексной системы безопасности на производственных объектах ООО «Газпром энерго». Работа была одобрена комиссией на конкурсе научно-практических разработок молодых работников и специалистов ООО «Газпром энерго».

Цель проекта — внедрение комплексной системы безопасности на производственных объектах Саратовского филиала (закрытые распределительные устройства 10 и 35 кВ). Для защиты персонала и имущества предлагается внедрить автоматизированную систему, которая будет осуществлять сбор и передачу сведений (в диспетчерскую службу филиала) о состоянии оборудования на объектах. Данная система включает не-

сколько подсистем: контроля доступа в производственное здание; адресной пожарной сигнализации; локального автоматического пожаротушения; автоматического бесконтактного температурного контроля ошиновки первичного оборудования; подсистему видеоконтроля и подтверждения ЧС; пост управления системами безопасности.

Применение данной системы позволит не только значительно снизить ущерб от вредных факторов возгорания и предотвратить его возникновение, но и снизить риск возникновения несчастных случаев.

Инновативность проекта заключается в использовании отдельных существующих систем в едином комплексе, способном осуществлять передачу данных в диспетчерскую службу филиала.

Сейчас на объектах Общества эксплуатируется и внедряется автоматическая система пожарной сигнализации и газового пожаротушения. Для сравнения затрат на внедрение комплексной системы безопасности и традиционной системы пожарной сигнализации и пожаротушения были проведены расчёты и было установлено, что стоимость защиты 1 м<sup>2</sup> производственного помещения традиционной системой составляет 2539 руб., а комплексной системой безопасности — 1995 руб. Такая разница обусловлена заменой традиционного дорогостоящего газового



Дмитрий Кокарев, ведущий инженер по метрологии, выступает с докладом на VI Международной молодёжной научно-практической конференции «Новые технологии в газовой отрасли: опыт и преемственность. Перспективы и проблемы импортозамещения»

пожаротушения на более простое и эффективное локальное пожаротушение релейного отсека в электроустановке. Дополнительно комплексная система безопасности оснащена системой видеонаблюдения, системой контроля доступа в помещение и контролем температуры ошиновки вводных ячеек распределительного устройства.

Стоит обратить внимание, что всё оборудование, используемое в данном проекте, сделано отечественными производителями.

Этот проект также широко обсуждался и на VI Международной молодёжной научно-практической конференции «Новые технологии в газовой отрасли: опыт и преемственность. Перспективы и проблемы импортозамещения», состоявшейся 17–20 ноября на базе крупнейшей научной площадки Газпрома в ООО «Газпром ВНИИГАЗ».

Дмитрий КОКАРЕВ

# ООО «ГАЗПРОМ ЭНЕРГО» ПОДТВЕРДИЛО СЕРТИФИКАТЫ

Органом сертификации «Русский Регистр» принято решение подтвердить наличие имеющихся сертификатов соответствия системы менеджмента качества и системы экологического менеджмента.



Ольга Залесова, ведущий инженер по охране окружающей среды

Напомним, что год назад Общество прошло сертификацию в Системе добровольной сертификации ГАЗПРОМСЕРТ системы менеджмента качества на соответствие требованиям СТО Газпром 9001 применительно к оказанию услуг по передаче и распределению электрической энергии; передаче и распределению тепловой энергии; водоснабжению и водоотведению; оказанию услуг по коммерческому и техническому учёту электроэнергии и других энергоресурсов с использованием средств автоматизированных систем учёта энергоресурсов (ЭСКУЭр); строительному контролю при строительстве объектов энергетики. А также на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 14001-2007 применительно

к оказанию услуг по передаче и распределению электрической энергии; по производству, реализации и распределению тепловой энергии, водоснабжению и водоотведению. Данные сертификаты выданы Обществу сроком на три года при условии ежегодного инспекционного контроля со стороны органа сертификации.

Экологическая политика ООО «Газпром энерго», основываясь на принципах, положениях и основных направлениях государственной экологической политики и экологической политики ПАО «Газпром», устанавливает целевые показатели требуемого уровня воздействия на окружающую среду, использования природных ресурсов, способы и средства достижения поставленных целей, ответственность за полученные результаты. Целью экологической политики ООО «Газпром энерго» является обеспечение экологической безопасности производственной деятельности на основе экономических, социальных и экологических ценностей.

В прошлом году сертификационные аудиты были проведены в Сургутском, Южно-Уральском, Оренбургском, Северо-Кавказском, Центральном филиалах и в администрации Общества. На протяжении трёх лет действия сертификатов проверку пройдут все филиалы, в то время как Оренбургскому филиалу и администрации ООО «Газпром энерго» предсто-

ит подтверждать выданные сертификаты ежегодно.

Недавно в Обществе прошёл первый инспекционный контроль органом сертификации «Русский Регистр». В этом году проверку прошли Надымский, Уренгойский, Оренбургский филиалы и администрация Общества. Аудиторская комиссия сделала выводы, что проверенные системы менеджмента качества и экологического менеджмента поддерживаются в действии, развиваются в соответствии с принципом постоянного улучшения, в целом результативны и соответствуют стандартам.

Политика ООО «Газпром энерго» в области качества направлена на повышение удовлетворенности потребителей и обеспечение высокого качества услуг по производству, реализации, передаче и распределению электрической и тепловой энергии, водоснабжению и водоотведению, строительству и проектированию с соблюдением законодательных требований, проектной документации, нормативных и технических документов. Основными целями внедрения системы менеджмента качества являются повышение конкурентоспособности, улучшение репутации, освоение новых рынков и расширение сферы производственной деятельности Общества.

Особо ответственным процессом в системе менеджмента качества ООО «Газпром энерго» является Производственно-диспетчерская служба, которая в ходе проверки показала высокую готовность оперативно выполнять поставленные задачи и была повторно отмечена комиссией как полностью соответствующая стандартам.

Также наилучшей практикой применения СМК было отмечено широкое применение статистических методов анализа и бизнес-планирование, в том числе статистический мониторинг выполнения бизнес-плана.

«Для нас оба стандарта крайне важны: система менеджмента качества направлена на удовлетворение потребностей потребителей наших услуг; а система экологического менеджмента — на снижение негативного воздействия на окружающую среду. Как производственная компания, мы должны стараться снижать это негативное воздействие в соответствии со стандартами и, конечно, с требованиями законодательства Российской Федерации», — отмечает Ольга Залесова, ведущий инженер по охране окружающей среды.

## СПРАВКА

Ассоциация по сертификации «Русский Регистр» — крупнейший и наиболее признанный в России и за рубежом российский независимый орган по сертификации систем менеджмента, продукции и персонала. Независимость и объективность «Русского Регистра», а также компетентность персонала подтверждена многочисленными национальными и зарубежными аккредитациями и положительным опытом 15-летней деятельности. «Русский Регистр» начал свою деятельность по сертификации и оценке соответствия в 1993 году в рамках Российского морского регистра судоходства. В 2001 году с целью выполнения международных требований, предъявляемых к органам по сертификации, был создан самостоятельный независимый орган — Ассоциация по сертификации «Русский Регистр».

## ШКОЛА

# НОВЫЙ ПРОФСТЕНД ДЛЯ ПАНГОДИНСКИХ ШКОЛЬНИКОВ

Выбор профессии — сложный и ответственный шаг в жизни каждого молодого человека. Это особенно важно в современных условиях существования рынка труда.

Примерно 70 процентов жизни мы посвящаем работе. Несоответствие профессии способностям и интересам, психологическим особенностям приводит к тому, что мы расплачиваемся за это здоровьем. Поэтому одним из направлений работы средней общеобразовательной школы № 2 (МОУ СОШ) в Пангодах является углубленная профориентация учащихся. В школе даже есть специальный план профориентационной работы. В соответствии с ним работники Надымского филиала ООО «Газпром энерго» регулярно встречаются со старшеклассниками и знакомят их со своей производственной деятельностью. Например, весной учащимся 9-х классов рассказывали о профессиях начальника ПТО, мастера по ремонту оборудования, мастера по эксплуатации котельных, монтажника санитарно-технических систем и оборудования, электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования, инженера по метрологии и диспетчера. Ребята тогда узнали много интересного об особенностях работы в условиях Крайнего Севера, о высших учебных заведениях, готовящих специалистов по этим профессиям.

А недавно в школе состоялось открытие класса по профессиональной ориентации учащихся, на котором присутствовали руководители и работники организаций, представлявших новые информационные стенды

о профессиях. Свои стенды представили пять организаций — Надымский филиал ООО «Газпром энерго», Медвежинское газопромышленное управление ООО «Газпром добыча Надым», Управление по содержанию коммуникаций и сооружений ООО «ГДН», Пангодинское линейно-производственного управления МГ ООО «Тюмень трансгаз Югорск» и филиал Западно-Сибирского коммерческого банка в п. Пангоды. В мероприятии также принял участие глава муниципального образования посёлок Пангоды Игорь Ярош.

Мероприятие открыла Марина Серикова, директор МОУ СОШ № 2: «Сегодня профессиональной ориентации отводится новая роль — это необходимость создания условий для психолого-педагогической поддержки молодёжи в её профессиональном самоопределении, помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определения реальных возможностей в освоении той или иной профессии. В связи с этим существенно возросло значение допрофильной подготовки и профильного обучения, где профессиональная ориентация является одним из важных компонентов».

Затем каждая организация представила свой стенд. Стенд Надымского филиала ООО «Газпром энерго» представлял Павел Рошин, начальник отдела сбыта. Он рас-

сказал о возросших требованиях современного высокотехнологического производства к уровню профессиональной подготовки кадров, актуализировал проблемы трудовой ориентации молодёжи, подробно остановился на планах значительной части выпускников заняться деятельностью, которая соответствует потребностям экономики. Представленный стенд «Газпром энерго» предоставляет старшеклассникам реальную возможность выбора своего индивидуального пути в выборе профессии. Такой подход создаёт условия для достижений успехов в соответствии с собственными способностями безотносительно к уровню успеваемости по обязательным учебным дисциплинам. Профподготовка как дополнительное образование помогает увеличивать для школьников пространство для развития своей творческой и познавательной активности, реализовывать свои личностные качества, демонстрировать те способности, которые зачастую остаются не востребованными основным образованием.

В заключение компетентное жюри, оценив работу каждой организации, наградило их почётными грамотами в различных номинациях. Надымский филиал ООО «Газпром энерго» получил грамоту за «Лучшую практико-ориентированную площадку по проведению профессиональных проб».

«Необходимо постоянно развивать профориентационную работу в школе: заблаговременно знакомить учащихся с различными профессиями, уровнем оплаты и условиями



Игорь Каврацкий, директор Надымского филиала Общества, Игорь Ярош, глава муниципального образования посёлок Пангоды, Павел Рошин, начальник отдела сбыта Надымского филиала, Александр Новиков, инженер-программист отдела АСУ

работы в различных сферах деятельности, приглашать для этого специалистов-практиков с предприятий и организаций. Профориентация существует не для того, чтобы увеличить конкурс в высшее учебное заведение, а для того, чтобы в последующем «не потерять» студента. Сегодня необходима подготовка компетентного специалиста, способного к функциональной адаптации в различных сферах деятельности, умеющего самостоятельно реализовывать свои образовательные и профессиональные ценности, саморазвиваться на протяжении всей жизни», — отметил директор Надымского филиала ООО «Газпром энерго» Игорь Каврацкий.

Ирина КАШИРИНА

## VII СЪЕЗД НГСП

Кандидат на должность председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин представил тезисы своей предвыборной программы.

### Для меня очевидно, что ПРОФСОЮЗ — ЧЕЛОВЕК

Наша главная ценность — член профсоюза. Люди хотят иметь гарантию и подтверждение того, что находятся под защитой профсоюза, который действует по единым правилам. Эта позиция касается всех профсоюзных организаций топливно-энергетического комплекса.

### Я уверен, что ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОФСОЮЗ — ЭТО ЕДИНЫЙ ПРОФСОЮЗ

У каждой профсоюзной организации — члена Нефтегазстройпрофсоюза — разные человеческие, административные и финансовые ресурсы. Разные и условия производственной деятельности. Но задачи, которые решают «первички», вне зависимости от размера, принадлежности, территории, формы и названия — одинаковы. Работаем вместе, знаем, учитываем и решаем проблемы каждого члена профсоюза.

Структура Нефтегазстройпрофсоюза должна отражать его единство и представлять собой четко выстроенную и отлаженную профсоюзную горизонталь и вертикаль, опирающуюся на наш главный принцип: профсоюз = человек.

### Считаю, что ОСНОВА ПРОФСОЮЗА — ЭТО «ПЕРВИЧКА»

Профсоюз должен развернуться в первую очередь к первичным профсоюзным организациям и решать вопросы, которые их касаются.

Какие это вопросы?

- Сохранение профсоюзного членства.
- Недопущение социальной напряженности (сохранения социальной стабильности) в коллективах. Понимая, что стабильность — в настоящем, уверенность и развитие — в будущем.
- Сохранение социальных гарантий для работников.
- Совершенствование законодательной и нормативной правовой базы.
- Сохранение «северных коэффициентов».
- Поддержка объектов соцкультбыта.
- Актуализация взаимоотношений с органами местного самоуправления, территориальными организациями ФНПР, региональными и местными законодательными органами власти.
- Взаимоотношения «больших» членов Нефтегазстройпрофсоюза и территориальных организаций требуют переосмысления. Переосмысления требует и порядок деятельности территориальных органов профсоюза.

### Наша общая важнейшая тема БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТНИКА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Задача профсоюза — осуществление контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда. Специальную оценку условий труда лишь тогда можно считать эффективной, когда имеет место фактическое улучшение условий труда в результате проведения соответствующих мероприятий.

У меня есть свои, подтвержденные практикой, предложения в методику о проведении специальной оценки условий труда и Федерального закон № 426-ФЗ. Необходима активная работа по этому вопросу с ФНПР и государственными органами власти.

### Со мной вместе КОМАНДА ПРОФЕССИОНАЛОВ

- Слаженная работа представителей межрегиональных и территориальных профсоюзных организаций.
- Персональная ответственность и непрерывная работа каждого.
- Боевой костяк единомышленников внутри Нефтегазстройпрофсоюза, повышение авторитета и эффективности деятельности его аппарата.
- В рамках подготовки к Съезду НГСП уже проведена большая работа с региональными и местными органами законодательной и исполнительной власти, руководством крупных компаний, общественными организациями. О нас по-настоящему услышали и высказали заинтересованность в сотрудничестве. После Съезда этот ресурс будет востребован и задействован в работе.

### Выступаю за РАСШИРЕНИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ГРАНИЦ

Профсоюз эффективен лишь тогда, когда занимается не только защитой социально-трудовых прав работников, но и созданием условий для развития человека во всех спектрах современной многогранной жизни. Есть немало хорошего в профсоюзах XX века. Но сегодня XXI век со своими вызовами и реалиями. В этих условиях профсоюз должен быть активным участником общественно-политической жизни не только на предприятиях и в организациях, но и на региональном и федеральном уровнях.

Профсоюз — часть всего общества. Органы местного самоуправления, законодательные органы власти, общественные палаты регионального и федерального уровня —



вот где должны быть представлены профсоюзные лидеры. И если не представлены там, то быть вхожими.

### Ориентируюсь на СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- Четкое выполнение коллективных договоров.
- Строгое выполнение и обеспечение переподписания Отраслевого тарифного соглашения. Работа по подготовке нового Отраслевого тарифного соглашения начнется 11 декабря 2015 года!
- Взаимодействие с социальными партнерами на всех уровнях: компания, регион, район.
- Социальное партнерство — главный мотив вступления в профсоюз (удержания в профсоюзе).

### Поддерживаю РОСТ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРОВ

Мы не должны отменять десятилетиями проверенные формы и методы работы с людьми. Стандарты безликого менеджмента не заменят душевной беседы и живой контакт. Но и многие современные подходы могут быть полезны в деятельности профсоюза. Практика, усиленная теорией, получением новых знаний — гарантия лучшего результата.

### Действую В РУСЛЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Поддерживаю инициативы, высказанные 27 октября 2015 года Владимиром Путиным на встрече с профсоюзными лидерами:

«Основная задача развития страны... заключается в том, чтобы уровень материального благосостояния наших граждан, трудящихся России напрямую был связан с уровнем развития самой экономики, её диверсификацией, повышением квалификации работника, внедрением новых технологий, повышением мобильности трудовых ресурсов».

«В условиях, когда наша экономика переживает явно не лучшие времена, мы должны в социальной сфере действовать аккуратно и внимательно следить ещё за одной нашей общей задачей: это касается поддержания занятости, создания новых рабочих мест на основе современных квалификаций и переподготовки кадров».

### Обращаю особое внимание на УВАЖАЕМЫХ ВЕТЕРАНОВ И ПРОФСОЮЗНУЮ МОЛОДЁЖЬ

Нефтегазстройпрофсоюзу необходим эффективный кадровый резерв. В его подготовке мы делаем ставку на молодёжь. Профсоюз сегодня — один из немногих институтов, который позволяет поступательно готовить будущих руководителей. По разнообразию форм и методов пошагового воспитания будущих управленцев — ему равных нет. Многообразная профсоюзная жизнь позволяет выявить пригодность к управленческой деятельности, служить экспериментальной площадкой для проявления личностно-профессиональных качеств человека, быть школой для будущих профсоюзных лидеров и управленцев «широкого профиля». Ветераны своим профсоюзным и профессиональным трудом заслужили уважение. Правильный профсоюз сопровождает человека и после его ухода на пенсию.

### Понимаю важность ЕДИНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА

Нефтегазстройпрофсоюз ведёт серьёзную информационную работу. Её необходимо усиливать: это позволяет обмениваться опытом, изучать «лучшие практики», действовать проактивно. Необходимо создать единое, взаимосвязанное, оперативное информационное пространство с включением в процесс всех организаций профсоюза. Наша задача — сделать ОТКРЫТЫЙ ПРОФСОЮЗ.

## КОНКУРС

## ПРОФЕССИОНАЛЫ

В Надымском филиале ООО «Газпром энерго» прошёл ежегодный конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии».



Победители конкурса — Альбина Вернигора, Елена Никулушкина, Анна Белова

Его участниками стали восемь операторов котельных: Белова Анна (оператор котельной № 2 ДЕ-16/14 4-го разряда), Вернигора Альбина (оператор котельной № 2 ДЕ-16/14 4-го разряда), Луганский Андрей (оператор котельной 3-го разряда п. Заполярный), Никулушкина Елена (оператор котельной № 2 ДЕ-16/14 4-го разряда), Провоторова Оксана (оператор котельной 3-го разряда п. Правохеттинский), Сенькова Наталья (оператор котельной № 1 ДКВР 10-13 4-го разряда), Спивак Алла (оператор котельной № 4 АБА 4-го разряда), Травина Виктория (оператор котельной № 1 ДКВР 10-13 4-го разряда). Каждый из участ-

ников — специалист 3–4-го разряда и работает в Надымском филиале несколько лет.

Традиционно участникам было предложено показать свои теоретические знания и продемонстрировать практические навыки и профессиональное мастерство.

В теоретической части конкурсанты ответили на восемь тестовых вопросов и два устных вопроса. В практической части конкурса для операторов котельных были смоделированы ситуации по розжигу котла на объекте, в частности проверялись действия оператора котельной и порядок действий, прорабатывались и другие возможные нестандартные ситуации. Состязания в профессиональном мастерстве прошли на базе котельной № 10 ДСУ-26.

Как отметил заместитель директора по производству и председатель комиссии Александр Бровин: «Оборудование котельных постоянно модернизируется, и специалисты, работающие с ним, обязаны понимать

принцип его работы, уметь настраиваться на решение новых задач. От грамотной работы оператора котельной зависит экономика ресурсов предприятия — тепловых, энергетических и в конечном счете — финансовых».

Уровень подготовки и квалификация всех участников были довольно высокими, и этим объяснялась небольшая разница в результатах. Просто кому-то удалось быстрее справиться с волнением.

Победителями в конкурсе на звание «Лучший по профессии» стали: 1-е место — Никулушкина Елена, 2-е место — Вернигора Альбина, 3-е место — Белова Анна.

Награждение участников и победителей конкурса прошло в торжественной обстановке. Все победители поощрены призами, предоставленными ППО филиала. Администрация филиала наградила рабочих денежной премией.

Ирина КАШИРИНА

# О СПОРТЕ И ЗДОРОВОМ ОБРАЗЕ ЖИЗНИ

Новый общероссийский общедоступный телеканал «Матч ТВ» начал эфирное вещание 1 ноября 2015 года

АО «Газпром-Медиа Холдинг», ведущий диверсифицированный медиахолдинг в России и Восточной Европе, в октябре официально представил новый федеральный телеканал «Матч ТВ».

Генеральный директор холдинга «Газпром-медиа» Дмитрий Чернышенко и генеральный продюсер телеканала «Матч ТВ» Тина Канделаки рассказали о концепции вещания канала, стратегии развития, флагманских проектах и лицах канала.

«Мы создаем динамичный, современный и вдохновляющий на изменения канал, который позволит взглянуть на спорт по-новому, покажет силу и энергию людей, которая скрывается за каждой историей и победой. Спорт — это прежде всего драйв, зрелищность, чувство единства и гордости, и мы постараемся отразить всю палитру спортивных эмоций. Мы надеемся, что наш канал станет форвардом в продвижении спорта и здорового образа жизни», — отметил генеральный директор холдинга «Газпром-Медиа» Дмитрий Чернышенко.

## ПРОГРАММНАЯ КОНЦЕПЦИЯ «МАТЧ ТВ»

Основу эфира составят трансляции знаковых спортивных соревнований и мероприятий. Наряду с традиционно популярными видами спорта (футбол, баскетбол, гонки «Формулы-1») в эфире появятся бокс, волейбол, плавание, смешанные единоборства, теннис, американский футбол и другие. Зрителям «Матч ТВ» будут доступны трансляции европейских и американских соревнований. Особое внимание будет уделено зимним видам спорта — хоккею, биатлону, фигурному катанию.

«Матч ТВ» не ограничится только спортивными трансляциями. В эфире нового телеканала появится большой объем эксклюзивного контента собственного производства: спортивные новости, ежедневные аналитические программы, документальные циклы, авторские программы, реалити-шоу, ток-шоу, художественные фильмы и сериалы о спорте. В сетке вещания канала будут проекты о здоровье, фитнесе и правильном питании. Эксперты, врачи, диетологи, тренеры поделятся своим опытом со зрителями.

Ключевой программой канала станет ежедневное шоу «Все на матч». Программы, посвященные традиционным видам спорта и основным спортивным событиям, будут вести Сергей Шнуров, Евгений Савин и Юрий Дудь («Культура»), Дмитрий Шнякин («Дублёр»), Александр Пушной («Безумный спорт»). Врач национальной футбольной сборной России Эдуард Безуглов поделится со зрителями основами «Спортивной анатомии», а Ольга Слуцкер расскажет о препятствиях на пути к достижению цели в еженедельном шоу «Хватит». Новое реалити-шоу «Дрим-тим» позволит зрителям осуществить свои мечты, связанные со спортом, например стать комментатором на матче Континентальной хоккейной лиги.

«Работая над программным наполнением канала, мы старались уловить самую суть спорта, понять, что именно так захватывает болельщика на трибуне, — сказала генеральный продюсер телеканала «Матч ТВ» Тина Канделаки. — И нам удалось поймать

ключевую интонацию. «Матч ТВ» — это наслаждение каждой секундой жизни здесь и сейчас, это динамика, эмоции, ирония. Где-то даже самоирония. Потому что нельзя рассказывать о спорте без иронии и только серьезно. Это всегда праздник и неподдельный взрыв эмоций. Мы надеемся, что зритель оценит нашу искренность и уже не сможет оторваться».

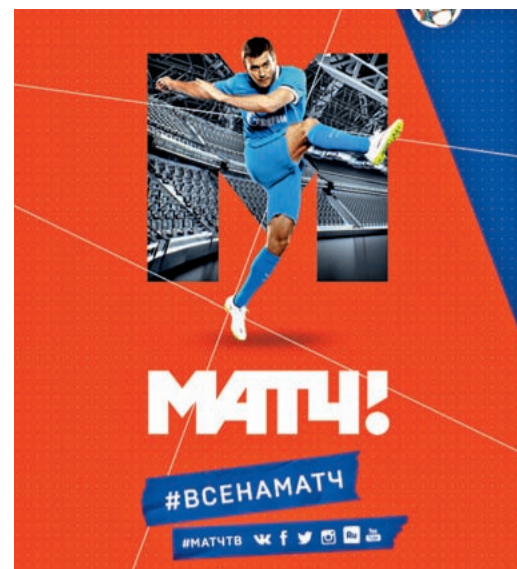
## КОМАНДА ТЕЛЕКАНАЛА «МАТЧ ТВ»

Телеканал собрал лучшую команду спортивных комментаторов, в их числе — Василий Уткин, Дмитрий Губерниев, Георгий Черданцев, Владимир Стогниенко. В промо телеканала приняли участие звезды большого спорта: призер Олимпийских игр, сноубордистка Алена Заварзина, олимпийская чемпионка в прыжках с шестом Елена Исинбаева, олимпийская чемпионка по художественной гимнастике Алина Кабаева, нападающий питерского «Зенита» Александр Кержаков, теннисистка Светлана Кузнецова, олимпийская чемпионка по фигурному катанию Татьяна Навка и многие другие. Некоторые из них станут ведущими авторских программ.

## АУДИТОРИЯ «МАТЧ ТВ»

Телеканал «Матч ТВ» ориентируется на широкую семейную аудиторию всех возрастов.

«Главная цель телеканала «Матч ТВ» — сделать спорт ближе к самой широкой аудитории, расширить представления зрителя об этой части человеческой жизни, ближе познакомить людей с самими спортсменами, их бытом, их тренерами, их семьями, привить желание вести здоровый образ жизни и заниматься фитнесом. Для этого важно предложить уникальный востребованный контент», — прокомментировала Тина Канделаки.



## СПОРТИВНЫЙ БИЗНЕС «ГАЗПРОМ-МЕДИА»

В рамках презентации телеканала «Матч ТВ» Дмитрий Чернышенко представил концепцию развития спортивного бизнеса холдинга «Газпром-Медиа». Флагманом спортивного направления холдинга является федеральный телеканал «Матч ТВ». Также спортивный бизнес включает 12 внеэфирных спортивных телеканалов, спортивный интернет-портал Sportbox.ru, универсальную службу спортивной информации, создание мобильных приложений.

«Мы будем с нашим зрителем 24 часа в сутки, на всех возможных каналах вещания. Это и эфирное телевидение, и тематические каналы, интернет-площадки и мобильные приложения. Таким образом, у болельщика появится доступ к спортивному контенту, где бы он ни находился. Мы с максимальным вниманием отнесемся к запросам аудитории, чтобы каждый болельщик мог гарантированно найти то, что его интересует», — сказал Дмитрий Чернышенко.

По материалам <http://www.gazprom-media.com> <http://matchtv.ru>

## ГТО

# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ ГОТОВИТСЯ К ТРУДУ И ОБОРОНЕ



На огневом рубеже участники IV Спартакиады Южно-Уральского филиала ООО «Газпром энерго»

Знак ГТО на груди у него. Больше не знают о нем ничего...

Самуил Маршак



Конечно же, все помнят детское стихотворение С. Маршака 1937 года «Рассказ о неизвестном герое»: пожарные, милиция и фотографы разыскивают двадцатилетнего парня, спасшего из огня девочку. Из примет — «среднего роста, плечистый и крепкий, ходит он в белой футболке и кепке. Знак ГТО на груди у него. Больше не знают о нем ничего...», пишет поэт. Второй год в Южно-Уральском филиале вопросам физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) уделяют пристальное внимание и регулярно организуют соревнования, конкурсы, турниры по его нормативам.

Так, недавно ярко, эмоционально, интригующе и захватывающе прошли соревнования работников Южно-Уральского филиала ООО «Газпром энерго» по стрельбе из винтовки и пистолета в спортивно-стрелковом клубе на базе ОССК РО ДОСААФ России в Оренбургской области.

Продолжение на стр. 8

# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ ГОТОВИТСЯ К ТРУДУ И ОБОРОНЕ

Продолжение. Начало на стр. 7

Турнир проводился в рамках IV Спартакиады и включал в себя испытания по тестам, предусмотренным государственными требованиями к уровню физической подготовки населения при выполнении нормативов по стрельбе Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне». Всего в соревнованиях принимали участие представители семи подразделений и производственных служб филиала — всего 14 спортсменов. Только в этом году для поддержания интереса и развития активности молодёжи профсоюзный комитет и администрация предложили впервые ввести эти виды соревнований в программу Спартакиады. Всего же работники филиала соревнуются по семи видам спорта. Итоги будут подводиться ко Дню энергетика — 22 декабря 2015 года.

Перед началом соревнования по стрельбе квалифицированный инструктор-преподаватель провёл инструктаж. Особое внимание было обращено на знание и соблюдение правил безопасного обращения с оружием, основные навыки, технику и способы стрельбы. Затем каждый из спортсменов смог сделать пробные выстрелы. Вслед за этим началась контрольная стрельба. Лучшие результаты показывали те, кто на рубеже мысленно себя проверял: «где я лежу, как я держу, где спусковой крючок, как давит на него указательный палец, каков наклон головы...», и т. п. Итоги проводились в личном и командном зачётах. С лучшими результатами отстрелялись спортсмены цеха контрольно-измерительных приборов и аппаратуры (ЦКИПиА) Вячеслав Бондаренко и Павел Болдырев — они завоевали 1-е место. На 2-м месте оказались стрелки производственной службы водоснабжения и канализации (ПСВиК) Владимир Ива-

нов и Василий Носков. Валерий Кузьмин и Владимир Ширин из производственной службы теплоснабжения (ПСТ) показали 3-й результат. Лучшим в личном зачёте по стрельбе из винтовки стал электромонтёр цеха ремонта и обслуживания электрооборудования Алексей Королёв.

Стрельба из пистолета принесла неожиданные сюрпризы. Не все опытные спортсмены справились с заданием и показали хорошие результаты. Победителями в стрельбе из пистолета стала команда цеха ремонта и обслуживания электрооборудования (ЦРиОЭ) Николай Сливко и Валерий Черный. Второе место заняла команда ПСТ Валерий Кузьмин и Владимир Ширин. Третье место — команда цеха КИПиА Вячеслав Бондаренко и Павел Болдырев. В личном зачёте по стрельбе из пистолета победил слесарь цеха КИПиА Павел Болдырев. В борьбе за 2-е и 3-е места развернулась нешуточное соперничество. С равным

количеством очков вышли победителями два Владимира: Иванов (ПСВиК) и Ширин (ПСТ) — оба набрали по 42 очка. Но Ширин Владимир попал в яблочко и стал вторым.

Председатель первичной профсоюзной организации филиала и один из главных организаторов Спартакиады Юрий Салтовский, подводя итоги соревнований по стрельбе, отметил: энергетики всё больше отдают предпочтения здоровому образу жизни. При этом комплекс ГТО способствует не только росту производственных показателей, но и предъявляет качественно новые требования к выполнению работы. Физически здоровые люди, заряженные на выполнение конкретной цели, вносят в повседневный рабочий ритм хороший настрой, организованность, высокую ответственность за конечные результаты своего труда.

Елена ДОРОХИНА

## КОНКУРС

# В АДМИНИСТРАЦИИ ОБЩЕСТВА ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ПЕРВОГО ЭТАПА КОНКУРСА ДЕТСКОГО РИСУНКА

Темой конкурса детского рисунка в 2015 году стало 70-летие Победы в Великой Отечественной войне. Целью организации и проведения данного конкурса профсоюзная организация администрации ООО «Газпром энерго» ставила развитие корпоративной культуры в Обществе. В конкурсе принимали участие дети и внуки членов профсоюза в возрасте от 1 до 14 лет включительно. Для оценки работ участников конкурса были определены три возрастные категории:

- от 1 до 5 лет включительно;
- от 6 до 10 лет включительно;
- от 11 до 14 лет включительно.

Конкурс детского рисунка проводится ежегодно в администрации и филиалах Общества. Традиционное проведение данного конкурса помогает поддержанию положительного микроклимата в коллективе, стимулирует развитие у детей работников Общества фантазию, воображение и творческие способности.

### ПОБЕДИТЕЛЯМИ В ВОЗРАСТНОЙ КАТЕГОРИИ 1-5 ЛЕТ СТАЛИ:

1-е место — Максим Панов, 4 года (папа — Дмитрий Панов, заместитель начальника производственно-диспетчерской Службы)

2-е место — Кошелева Мария, 4 года (мама — Екатерина Кошелева, ведущий специалист по социальной работе отдела социального развития)

3-е место — Алина Шайдуллина, 4 года (папа — Фарид Шайдуллин, заместитель начальника отдела реализации услуг в энергетике и жилищно-коммунальном хозяйстве)

### ПОБЕДИТЕЛЯМИ В ВОЗРАСТНОЙ КАТЕГОРИИ 6-10 ЛЕТ СТАЛИ:

1-е место — Егор Мухин, 7 лет (папа — Антон Мухин, начальник отдела организации и проведения конкурентных закупок)

2-е место — Георгий Горин, 10 лет (мама — Татьяна Горина, ведущий бухгалтер Объединённой профсоюзной организации)

3-е место — Александр Шелаев, 10 лет (мама — Екатерина Шелаева, секретарь главного бухгалтера)

### ПРИЗ ЗРИТЕЛЬСКИХ СИМПАТИЙ:

Никита Гаврилюк, 6 лет (папа — Геннадий Гаврилюк, советник генерального директора).

Поздравляем победителей!



1-е место — Максим Панов, 4 года



2-е место — Кошелева Мария, 4 года



3-е место — Алина Шайдуллина, 4 года



1-е место — Егор Мухин, 7 лет



2-е место — Георгий Горин, 10 лет



3-е место — Александр Шелаев, 10 лет



Приз зрительских симпатий — Никита Гаврилюк, 6 лет