

**С ДНЁМ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ,
ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!**

Фото Е.Васильевой

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

СТРОЙКИ ВЕКА:
В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ – СЕГ
Стр.2

ДЕНЬ ЗА ДНЕМ:
ПЕРЕПРАВА НА ВУКТЫЛЕ
Стр.2

СЛОВО ИНЖЕНЕРУ:
НОВОЕ В ОДОРИЗАЦИИ ГАЗА
Стр.3

КОНКУРСЫ:
СОРЕВНУЮТСЯ СПЕЦИАЛИСТЫ ЭХЗ
Стр.3

АКТУАЛЬНО:
ПОДГОТОВКА КАДРОВ
Стр.4-5

ТЕХНОЛОГИИ ЗДОРОВЬЯ
ПРИГЛАШАЕТ «ЖЕМЧУЖИНА»
Стр. 6

ВАШЕ ПРАВО:
ЮРИСТ РАЗЪЯСНЯЕТ
Стр.7

ВЕСЕННИЕ СТАРТЫ
СПОРТ
Стр.8

**ДОРОГИЕ ВЕТЕРАНЫ!
УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!**

От имени Правления ОАО «Газпром» и от себя лично сердечно поздравляю вас с великим праздником — Днем Победы!



Через поля грандиозных сражений, неисчислимые тяготы и лишения наши отцы и деды шли к долгожданной, поистине всенародной Победе. В этот день мир с благодарностью вспоминает о той

великой роли, которую сыграла наша страна в освобождении человечества от фашизма.

В День Победы мы склоняем головы перед миллионами павших в Великой Отечественной войне, вспоминаем о подвиге воинво-освободителей и тружеников тыла.

Дорогие ветераны!

Мы всегда будем помнить о том, какую высокую цену пришлось заплатить за спасение человечества. Вы принесли нашей стране и народам Европы мир и свободу, отстояли в боях право на жизнь для своих детей и внуков. Ваш подвиг навсегда останется примером подлинного патриотизма и негнбимой стойкости.

В этот торжественный день желаю вам крепкого здоровья, счастья, благополучия, мирного неба и всего самого лучшего.

С праздником! С Днем Победы!

**А.Б. Миллер, Председатель Правления
ОАО «Газпром»**

**УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!
ПРИМИТЕ САМЫЕ СЕРДЕЧНЫЕ ПОЗДРАВЛЕНИЯ С ДНЁМ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ!**

Это самый искренний и особенный праздник. В нём и гордость за беспримерный подвиг, и великая радость, и неутрачиваемая боль потерь. Мы всегда будем помнить, что победа была завоевана ценой неисчислимых жертв и героических усилий.



День Победы – это память сердца, которую бережно хранит каждая российская семья, это то, что объединяет нас и делает

непобедимыми перед лицом любых испытаний.

С чувством гордости за свою страну, победившую в Великой Отечественной войне, выросли послевоенные дети, внуки и правнуки тех, кто защищал Родину. В День Победы мы приходим к Вечному огню, чтобы отдать дань глубокого уважения всем тем, кто отдал свои жизни за Отчизну.

Пусть этот беспримерный подвиг будет для нас неиссякаемым источником созидательной энергии и духовных сил во имя счастья и благополучия в каждом доме!

Искренне желаем вам и вашим близким крепкого здоровья, долгих и светлых лет жизни, душевного тепла, внимания и заботы близких и друзей!

**А.А. Захаров, генеральный директор
ООО «Газпром трансгаз Ухта»**

СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

Правление рассмотрело вопросы проведения годового Общего собрания акционеров ОАО «Газпром»

Правление одобрило предложение провести годовое Общее собрание акционеров ОАО «Газпром» 29 июня 2012 года в г. Москве, в центральном офисе компании, с 10 часов. Регистрацию участников собрания провести 27 июня с 10 до 17 часов и 29 июня с 9 часов.

Правление также одобрило предложение по:

- форме и тексту бюллетеней для голосования по вопросам повестки дня собрания;
- тексту информационного сообщения о проведении собрания;
- составу Президиума собрания;
- размеру вознаграждений членам Совета директоров и Ревизионной комиссии;
- перечню информационных материалов, которые после рассмотрения Советом директоров будут представлены акционерам ОАО «Газпром». Материалы будут представлены акционерам в центральном офисе ОАО «Газпром», у регистратора Общества — ЗАО «СР-ДРАГа» и в региональных депозитариях «Газпромбанк» (открытое акционерное общество) за 20 дней до даты проведения собрания. Адреса ЗАО «СР-ДРАГа» и региональных депозитариев будут опубликованы в информационном сообщении о проведении собрания.

Данные предложения будут направлены на рассмотрение Совета директоров.

Правление внесло на рассмотрение Совета директоров годовую бухгалтерскую отчетность ОАО «Газпром» (головной компании) за 2011 год, подготовленную в соответствии с российским законодательством, а также проекты следующих документов:

- повестки дня собрания акционеров;
- годового отчета ОАО «Газпром» за 2011 год;
- распределения чистой прибыли ОАО «Газпром» по итогам 2011 года.

Правление утвердило состав Редакционной комиссии собрания.

Правление одобрило предложение о выплате годовых дивидендов по результатам деятельности Общества в 2011 году в размере 8 руб. 97 коп. на одну акцию. Указанное предложение, а также предложения о форме и сроках выплаты дивидендов внесены на рассмотрение Совета директоров.

Решение о выплате дивидендов, их размере, форме и сроках выплаты будет принято собранием акционеров по рекомендации Совета директоров.

В настоящее время в реестре акционеров компании зарегистрировано несколько сотен тысяч российских и зарубежных владельцев акций. Учитывая это обстоятельство, акционерам рекомендуется осуществить свое право на участие в собрании через своих представителей по доверенности или направить в компанию заполненные бюллетени для голосования.

**Управление информации
ОАО «Газпром»**



УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ! ДОРОГИЕ ВЕТЕРАНЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ!



Сердечно поздравляю вас с 67-й годовщиной Великой Победы!

День Победы – это светлый праздник, который наполняет наши сердца гордостью и признательностью, праздник мужества, героизма, отваги и доброты.

Это праздник, подаривший будущее нам, нашим детям, внукам и всем последующим поколениям!

В этот памятный для всех день мы отдаем дань благодарности тем, кто в тяжелых испытаниях на фронте и в тылу, не щадя сил и самой жизни, завоевал Великую Победу над нацизмом.

Мы склоняем головы перед подвигом наших отцов и дедов. Наша святая обязанность – хранить память о павших героях.

Мы никогда не забудем, сколько горя и страданий принесла нашей стране война, какой ценой была завоевана Победа, насколько трудной и долгой оказалась дорога к этому великому дню.

Не только на фронте, но и в тылу она была наполнена мужеством, волей и решимостью миллионов людей, не щадивших себя во имя Родины.

Все это обязывает нас, внуков и правнуков, заботиться о ветеранах и людях старшего поколения, оказывать им как можно больше внимания. И пусть ветераны Великой Отечественной войны еще долго-долго будут оставаться среди нас, передавая свой выстраданный опыт, даря нам свою любовь!

Дорогие друзья! В эти праздничные дни примите самые искренние пожелания счастья, здоровья, спокойной мирной жизни и всего самого наилучшего!

А.Н. Озарчук, председатель объединенной профсоюзной организации

ДОРОГИЕ ВЕТЕРАНЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ И ТРУДОВОГО ФРОНТА!

От всей души поздравляю вас с самым главным нашим праздником – Днём Великой Победы!



67 лет прошло с того незабываемого весеннего дня – 9 Мая, но с течением времени всё отчётливее и масштабнее становится величие подвига советского народа в жестокой битве с фашизмом. Пусть сегодня вас по праву воодушевляет осознание того, что в этом подвиге – частица и вашего мужества, героизма, самоотверженного труда.

Почтим память наших товарищей, однополчан, ценою своей жизни заплативших за Великую Победу, за честь и свободу нашего Отечества.

Ветераны-фронтовики и сегодня на передовой, и задача, стоящая перед нами, снова особой важности и значимости – защитить нашу Победу от любых попыток исказить её истоки, её историческое значение. Выполним же с честью и этот наш патриотический долг – донесём и передадим поколению наших внуков и правнуков истинную правду о той войне, о той Великой Победе.

Желаю всем вам, друзья, бодрости духа. Добра и благополучия вашим семьям, родным и близким.

М.М. Морозов, председатель Совета ветеранов Великой Отечественной войны ООО «Газпром трансгаз Ухта»

ДЕНЬ ЗА ДНЕМ

ПЕРЕПРАВА

Если Вы не живете в Вуктыле, то не можете себе представить, как много в жизни каждого жителя этого города весной и осенью значит река Печора, а точнее – сроки ее ледохода и ледостава. Чтобы по автомобильной дороге добраться в город или уехать из него, нужно обязательно преодолеть Печору, зимой – по понтонной переправе, летом – на пароме. Общество «Газпром трансгаз Ухта» силами УТТиСТ организует летом паромную переправу, а после льдообразования – понтонную.

В конце апреля или в начале мая – в зависимости от сроков ледохода – понтоны необходимо вовремя снять, и на это время вуктыльцы остаются отрезанными от «внешнего» мира – до города можно доб-

раться только на вертолете. Поэтому жители планируют все свои дела за пределами города до снятия понтонной переправы и после начала действия паромной.

Всю зиму работники Дорожно-тракторного участка УТТиСТ (работники участка водного транспорта входят в его состав) проводили ремонтные работы и готовили паром и катера к эксплуатации летом. 19 – 21 апреля этого года понтонная переправа была демонтирована. Сегодня управление готово после окончания ледохода перевезти паромной переправой технику по реке Печоре для решения производственных задач компании и для поддержания нормальной жизнедеятельности города Вуктыла.

Н. Малышева, председатель профкома УТТиСТ, фото Е. Котельникова



В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ - СЕГ

В период с 16 по 18 апреля состоялись выездные совещания комиссии ОАО «Газпром» под руководством заместителя Председателя Правления ОАО «Газпром» В.А. Маркелова по рассмотрению вопросов строительства объектов МГ СЕГ, СМГ «Ухта - Торжок» (1 очередь), МГ «СРТО - Торжок».



Пуль управления КС «Бабаевская», цех №3

18 апреля комиссия Газпрома работала в зоне ответственности Шекснинского ЛПУМГ. На территорию Шекснинского ЛПУМГ комиссия прибыла на двух вертолетах. С воздуха были осмотрены уже введенная 1 нитка и строящаяся 2 нитка СЕГ, площадки строящихся компрессорных станций «Шекснинская» СЕГ (1 и 2 очередь). Затем была совершена посадка на территорию КС-22 г. Бабаево, где комиссия осмотрела площадки всех четырех цехов.

В ходе рабочей встречи были рассмотрены вопросы об устранении замечаний, выявленных в ходе пуско-наладочных работ и эксплуатации нового цеха уже принятой в эксплуатацию КС «Бабаевская» (1 очередь) и строящейся КС «Бабаевская» СЕГ

(2 очередь). Также обсуждалась проблема отсутствия рабочих помещений для персонала, обслуживающего компрессорные цеха Северо-Европейского газопровода.

Напомним, что подача газа во вторую нитку «Северного потока» планируется в сентябре 2012 года. Важным событием стало недавно принятое решение ОАО «Газпром» о соединении к 2016 году всех лупингов на участке МГ «Грязовец - Выборг» в единую систему. Это позволит значительно увеличить поставки газа потребителям Санкт-Петербурга, Ленинградской обл. и Республики Карелии.

Е. Васильева, фото из архива Шекснинского ЛПУМГ

ЯМАЛЬСКИЕ ХРОНИКИ



ПУЛЬС СТРОЙКИ

19 апреля завершилась рабочая поездка группы специалистов Газпрома под руководством заместителя начальника Департамента инвестиций и строительства ОАО «Газпром» В.И. Соркина. В работе совещания участвовал заместитель генерального директора по эксплуатации газопроводов ООО «Газпром трансгаз Ухта» С.В. Адаменко.

Специалисты инспектировали ход строительства компрессорных станций и линейной части СМГ «Бованенково - Ухта» от КС «Сосногорская» до КС «Ярынская».

В Воркуте, на строящейся базе УАВР, В.И. Соркин провел итоговое совещание с участием руководителей и специалистов профильных подразделений компании, ЗАО «Ямалгазинвест», ООО «Газпром комплектация», ООО «Газпром трансгаз Ухта», проектных и подрядных организаций.

По итогам совещания профильным подразделениям ОАО «Газпром», дочерним обществам и подрядным организациям были даны поручения, направленные на обеспечение реализации строительства СМГ «Бованенково - Ухта» в соответствии с утвержденным графиком.

Е. Васильева, фото из архива Воркутинского ЛПУМГ

ЛУЧШИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПРОТИВОКОРРОЗИОННОЙ ЗАЩИТЫ

В Ухте на базе ЦОКа прошел конкурс профессионального мастерства на звание «Лучший монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии». В нем приняли участие 13 специалистов ЭХЗ – победителей первого этапа в филиалах.

Традиционно соревнования проходили в течение трех дней в два этапа.

На первом, теоретическом, этапе участники отвечали на 40 вопросов, которые были подобраны в соответствии с новыми СТО Газпром. Очень хорошую теоретическую подготовку показали многоопытный А. Аршинов (КС-3) и А. Вокуев, молодой работник Печорского ЛПУМГ, его стаж два года.

В практической части участники должны были показать умение проводить техническое обслуживание установок катодной защиты, контролировать качество нанесения изоляционного покрытия, а также работать с приборами для коррозионной диагностики магистральных газопроводов.

И, наконец, в последнем задании монтеры соревновались в умении оказывать первую медицинскую и реанимационную доврачебную помощь на комплексе-тренажере.

«Медицинский конкурс», как называли его участники, является одним из основных для специалистов ЭХЗ, считают организаторы, потому что работники службы зачастую находятся на трассе вдалеке от цивилизации и врачу для прибытия на место требуется немало времени. Отрадно, что все конкурсанты успешно справились с этим заданием.

Многие участники не в первый раз принимали участие в подобных мероприятиях. О высоком соревновательном накале свидетельствует минимальная разница баллов, набранных призерами:



1-е место – А. Аршинов, Вуктыльское ЛПУМГ (103);
 2-е место – Д. Фомин, Микуньское ЛПУМГ (102);
 3-е место – А. Вокуев, Печорское ЛПУМГ (99).

Конкурс лучших по профессии среди монтеров ЭХЗ прошел на высоком организационном и техническом уровне. И в этом большая заслуга М. Крупкина (ведущий инженер ПО ЗК), А. Ивонина (начальник

ОЗК ИТЦ), И. Березкина (инженер 1 кат. ОЗК ИТЦ) и А. Буланова (ведущий инженер ОП ЦОК).

Е. Васильева, фото В. Слободкина

СЛОВО - ИНЖЕНЕРУ

НОВОЕ В ОДОРИЗАЦИИ ГАЗА

За последние десять лет технология одоризации газа сделала большие шаги: от ручного капельного дозирования одоранта к микропроцессорным системам управления процессом одоризации газа. Процесс нормированного одорирования газа ручным способом заключается в установке протока через капельницу определенной дозы смеси природных меркаптанов (СПМ) в соответствии с расходом, имеющим свойство меняться многократно в течение дня. При этом на оператора ГРС возлагается обязанность контролировать и своевременно изменять количество СПМ пропорционально текущему расходу. Пресловутый «человеческий» фактор не мог не сказаться на качестве поставки газа потребителям. Погрешность одорирования газа в соответствии с нормой водимого в газ одоранта (16 г одоранта на 1000 нм газа) была достаточно высока.

Значительным изменением положения можно считать момент объединения механики установки одоризации газа с системой автоматического управления (САУ) ГРС. Суть модернизации заключалась в добавлении в конструкцию одоризационной установки дозирующего электромагнитного клапана, подающего определенные порции одоранта в трубопровод. Такая схема управления одоризационной установкой использовалась в АГРС «Урожай» под управлением САУ ГРС на контроллерах «Тэкон». Управление клапаном осуществлялось с

уровня САУ ГРС в соответствии с данными о расходе, получаемыми с вычислителя расхода газа. Отрицательной стороной такого способа одорирования газа являлось отсутствие контроля массы подаваемого в трубопровод одоранта, которая могла варьироваться в определенном диапазоне, несмотря на точно рассчитанную длительность электрического импульса, подаваемого системой автоматического управления ГРС на электромагнитный клапан установки.

Погрешность одорирования газа, несомненно, уменьшилась, но этого было недостаточно для того, чтобы считать цель максимально точного дозирования СПМ достигнутой. Поиск эффективного и безопасного способа работы – главный источник технологического прогресса. И здесь следует отметить важный вклад специалистов ИТЦ Общества, из года в год занимающихся анализом работы оборудования и выдачей технических предложений по доработке и модернизации систем заводоизготовителям. Впоследствии, суть данных предложений была отражена в технологических характеристиках систем управления установками одоризации газа нового поколения.

Таковыми являются системы управления одоризацией газа «Флоутэк-ТМ-Д» (ООО «РусГазТех») и «ОДК»/«ОДК-2» (ООО «Завод «Газпроммаш»»). Данные системы получили ряд технических новшеств: были



установлены датчики давления, измерительная трубка, дозирующие устройства. И весь этот технологический комплекс работает под управлением микропроцессорных блоков управления. Благодаря этому существенно изменился процесс одоризации и точность дозирования одоранта.

Так, применив датчики перепада давления в установке одоризации газа, появилась возможность определения уровня СПМ в измерительной трубке. Данная доработка,

с учетом известного давления в системе, позволила точно вычислять массу поданной в трубопровод дозы одоранта. На основе статистических данных, полученных за цикл одоризации, система производит корректировочные воздействия на исполнительные механизмы (изменяет длительность импульсов дозирующих устройств и периоды их включения). Это позволяет достигать предельную точность дозирования СПМ во всем заданном диапазоне расхода газа.

Стоит отметить высокие диагностические и коммуникативные возможности данных систем. Микропроцессорные системы обладают функциями диагностики состояния исполнительных механизмов, датчиков и всего технологического процесса одоризации. При возникновении нештатной ситуации выдается аварийный сигнал, и оператор может вовремя устранить причину неисправности. Кроме того, обобщенный аварийный сигнал о работе блока одоризации передается по каналам телемеханики в АСУ ТП объекта.

Внедрение автоматизированных комплексов одоризации газа нового поколения повысило надежность и безопасность эксплуатации технологических объектов ООО «Газпром трансгаз Ухта».

О. Гурьев, А. Логинов, инженеры отдела АСУ и ТМ ИТЦ, Е. Логинова, инженер по охране труда ИТЦ

ПОДГОТОВКА КАДРОВ – ВОПРОС НЕ ПРАЗДНЫЙ

Как предприятию, нуждающемуся в хороших специалистах, и вузу, этих специалистов выпускающему, найти друг друга? Как объединить усилия обеих сторон? Как найти компромисс между требованиями одной стороны и условиями другой. Какие профессии нужны сегодня Обществу? Эти и другие вопросы стали предметом обсуждения на совещании, которое проходило в ООО «Газпром трансгаз Ухта» 4 апреля 2012 года.

С ПРИЦЕЛОМ НА БУДУЩЕЕ

Участниками совещания стали представители Ухтинского государственного технического университета, администрация ООО «Газпром трансгаз Ухта», начальники большинства отделов и ряда филиалов Общества. Столь серьезное представительство говорит о высокой значимости для предприятия вопросов подготовки квалифицированных кадров. Актуальность темы продиктована масштабами задач, которые предстоит решать компании в ближайшее время.

Перспективам, которые потребуют новых кадров, был посвящен доклад генерального директора ООО «Газпром трансгаз Ухта» А.А. Захарова.

Анатолий Алексеевич подчеркнул, что стратегической задачей ОАО «Газпром» является обеспечение добычи и транспортировки газа в объемах, гарантирующих газоснабжение потребителей РФ и выполнение экспортных контрактов на поставку газа.

В решении этой задачи Обществу «Газпром трансгаз Ухта» отведена ключевая роль — как организации, эксплуатирующей крупнейшую сеть действующих и перспективных газопроводов, поскольку в границах деятельности Общества реализуются важнейшие инвестиционные проекты Газпрома: магистральный газопровод «Ухта – Торжок», Северо-Европейский газопровод, газопровод «Починки – Грязовец», СМГ «Бованенково – Ухта». «Итогом реализации этих проектов должно стать увеличение объема транспорта газа в два раза. По сути, за три года будет проведена такая же работа, как за 45 лет истории нашего предприятия», — подчеркнул генеральный директор.

Подробно рассказал об основных направлениях деятельности предприятия, А.А. Захаров отметил, что решаемые задачи диктуют возрастающую потребность в кадрах. К примеру, в 2012 году Обществу необходимо принять 1200 человек персонала, в следующем году — 2200 человек. «Всего за три года мы должны принять около 3500 человек... Мы никогда так интенсивно не развивались, как на нынешнем этапе. Поэтому на сегодняшний день кадры — это самое главное, что нам необходимо для того, чтобы нормально начать эксплуатировать новые объекты!» — констатировал генеральный директор.

ПЕРИОД ИНТЕНСИВНОГО РАЗВИТИЯ

Тема перспективного развития ГТС ОАО «Газпром» в границах деятельности ООО «Газпром трансгаз Ухта» до 2020 года была продолжена в докладе М.Н. Максименко, которая подчеркнула, что в границах производственной деятельности Общества в ближайшие годы будет создана фактически новая ГТС, сопоставимая по масштабу и мощности с той, которую предприятие эксплуатирует сегодня.

В докладе говорилось, что для обеспечения транспортировки ямальского газа в период до 2030 г. планируется создание уникальной, не имеющей аналогов в России ГТС нового поколения, которая станет ключевым звеном ЕСГ России, обеспечит транспортировку газа в объеме более 300 млрд. куб. м в год. «Эксплуатация СМГ «Бо-



ваненково – Ухта» будет осуществляться с применением малолюдных технологий. Это принципиально иные технологии, которые предстоит осваивать и эксплуатировать молодым инженерам и рабочим. От степени их инженерного любопытства, от уровня их профессионализма и компетентности будет зависеть надежность функционирования газотранспортной системы», — констатировала М.Н. Максименко.

РАБОТА НАД СТИМУЛАМИ

Серьезные перспективы расширения и развития производства требуют столь же серьезного подхода к подготовке кадров. Эти вопросы постоянно находятся в центре внимания руководства предприятия. курирует данное направление заместитель генерального директора Ф.Г. Петухов, который пояснил, что для совершенствования работы с персоналом в Газпроме эффективно действует ряд документов, затрагивающих сферу образования. Важнейшие из них — «Положение о работе с молодыми специалистами с высшим и средним профессиональным образованием и их стажировке в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», «Политика управления человеческими ресурсами», «Концепция взаимодействия ОАО «Газпром», его дочерних обществ с государственными учреждениями высшего профессионального образования» и др.

«Все эти документы, — говорит Ф.Г. Петухов, — направлены на создание эффективного механизма управления персоналом. Общество предоставляет молодым специалистам широкие возможности для раскрытия интеллектуального потенциала и карьерного роста».

И действительно, у предприятия немало стимулов для того, чтобы сделать работу в компании привлекательной. Например, молодой специалист при трудоустройстве получает подъемные в размере двух окладов (или тарифных ставок), предоставляется отпуск на обустройство по новому месту жительства, если он приехал из другой местности и т.д.

Безусловно, для молодых специалистов важнейшим остается жилищный вопрос. Ф.Г. Петухов акцентировал внимание участников на том, что молодым, приглашенным и высококвалифицированным специалистам предоставляется жильё на условиях коммерческого найма.

Таким образом, можно уверенно говорить о том, что Общество готово принимать молодых специалистов и, что самое главное, создавать им достойные условия для работы.

В СОДРУЖЕСТВЕ С ВУЗОМ

В июне 2011 г. Совет директоров ОАО «Газпром» утвердил Программу инновационного развития до 2020 г. Этой программой предусмотрены комплекс мероприятий и целевые показатели взаимодействия с вузами.

Следуя этой Программе, в Обществе разработаны основные направления взаимодействия предприятия с УГТУ, о которых рассказал начальник ОКИТО Ю.М. Савоськин.

Среди главных задач: повышение эффективности целевой подготовки специалистов по основным направлениям деятельности Общества; совершенствование образовательных программ УГТУ в соответствии с потребностями производства; оптимизация процесса адаптации молодых специалистов на рабочих местах; современная организация опережающей подготовки персонала для реализации стратегических и инновационных проектов Общества; обеспечение высокой результативности совместных проектов в сфере развития образовательных технологий, материальной базы учебных заведений.

Совершенствуя подходы к выбору наиболее эффективных форм взаимодействия с УГТУ, Общество реализует целый комплекс мероприятий, среди них: заключение соглашения о сотрудничестве; участие в органах управления вуза; повышение эффективности профориентационной работы; размещение заказов на целевую подготовку специалистов; проведение конкурсов на выплату студентам именных стипендий; проведение отбора студентов для последующего трудоустройства; проведение производственной практики студентов; организация стажировки преподавателей вуза на производственных объектах Общества; совместная разработка и использование учебно-методических материалов, компьютерных обучающих систем, учебных лабораторий и полигонов; создание базовых кафедр в УГТУ и др.

ОРИЕНТИРЫ

Не секрет, что выпускники УГТУ, получившие даже востребованные профессии, не могут устроиться на работу. И это притом, что специалисты нужны. Причина — желание остаться работать именно в Ухте. И это естественно. Ухта — промышленный центр с развитой инфраструктурой и прочими преимуществами большого города. Поэтому для привлечения выпускников УГТУ требуется поддержание имиджа ООО «Газпром трансгаз Ухта» как приоритетного работодателя. Информационная работа должна быть направлена на формирование у студентов четкого представления об условиях труда в

регионах производственной деятельности Общества и желание связать свою жизнь с работой в нем, независимо от места расположения производственных объектов. Это — одна из приоритетных задач.

ХОЧЕШЬ РАБОТАТЬ – УМЕЙ УЧИТЬСЯ

Известно утверждение, что каждый человек рожден для своего дела. Кто-то должен стать бизнесменом или юристом, а кто-то должен получить профессию рабочего и стать человеком дела. Профессия рабочего может стать хорошим подспорьем, позволит в дальнейшем успешно подняться вверх по карьерной лестнице. И более того, именно рабочая профессия зачастую является гарантией трудоустройства и стабильного дохода.

Поэтому не будет преувеличением сказать, что у студентов УГТУ есть серьезное конкурентное преимущество — они, параллельно высшему образованию, приобретают рабочие специальности на базе ЦОКа. Для выпускников УГТУ рабочая профессия — это, в какой-то степени, стартовый капитал, который поможет в будущем закрепиться на производстве. Примечательно, что многие руководители ООО «Газпром трансгаз Ухта» начинали свой трудовой путь именно с рабочей должности. Однако понятно, что добивается высоких вершин лишь тот, кто знает и любит свое дело.

Вместе с тем, сегодня студенты вуза неохотно изучают рабочие специальности. Цифры, приведенные в выступлении директора ЦОКа В.В. Евсеева, говорят, что не более 20 % от общего числа обучающихся в ЦОКе студентов УГТУ по окончании курса реально владеют рабочей специальностью.

По мнению руководства ЦОКа, студенты не всегда верно представляют себе путь в газовую отрасль, полагая, что диплом о профильном высшем образовании уже сам по себе — гарантия трудоустройства в «Газпром трансгаз Ухта», тогда как для работодателей важнее умения и навыки человека.

Есть и другой аспект проблемы: согласно Федеральному Образовательному Стандарту для высшего профессионального образования рабочая профессия — всего лишь дополнительное образование, которого, в принципе, может и не быть. Другими словами, формально отсутствие «корочек» о получении рабочей профессии не препятствует получению диплома об окончании вуза.

Возможно, поэтому часть студентов относится к обучению в ЦОКе как к факультативу, посещение которого не является обязательным.

Результат предсказуем — однозначно такой претендент не пройдет «отборочный тур» на

этапе трудоустройства, ведь, как правило, выпускники вузов, принятые на работу в Общество, начинают свой трудовой путь именно с рабочей должности – так быстрее и эффективнее проходит адаптация к производству, приобретаются необходимые умения, навыки.

Есть и еще одна причина – отсутствие информации. А ведь еще пару десятилетий назад пропаганда рабочих профессий велась повсеместно, в результате не только мужчины, но и женщины становились малярами, монтажниками, сварщиками... Сегодня престиж «простых» рабочих профессий утерян. Но на рынке труда царит обратная картина: на одного инженера требуется восемь рабочих.

Увы, утверждение, что рабочие специальности – низкооплачиваемы и малопривлекательны, прочно держится в общественном сознании. На самом же деле, в отрасли не хватает рабочих рук, а хорошим специалистам работодатель готов платить хорошие деньги и предоставлять хорошие перспективы.

ПАРТНЕРАМ НА ЗАМЕТКУ

УГТУ и ООО «Газпром трансгаз Ухта» объединяют тесные партнерские отношения. А партнерам всегда есть чем поделиться друг с другом. Например, в ЦОКе накоплен уникальный опыт, который, несомненно, может быть применен и в УГТУ.

Прежде всего, это касается системы обратной связи, когда путем анкетирования учащихся педагогический коллектив получает реальное представление о достоинствах и недостатках той или иной обучающей программы, позволяет проконтролировать качество процесса обучения, выявлять доминирующие точки зрения студентов – повышать качество образования.

В ЦОКе ведется индивидуальная работа с каждым студентом. В том числе и для того, чтобы учащийся еще на этапе первого знакомства с профессией смог, прежде всего, самому себе дать ответ на вопрос о правильности сделанного выбора. Эта работа должна проводиться и в УГТУ, для того чтобы обобщенное понятие «целевой студент» обрело реальные черты и по окончании вуза выпускник был четко ориентирован на работу в условиях трассы, по конкретной специальности, на конкретном предприятии в нашем северном регионе.

И еще одно важное предложение было высказано в ходе совещания: обучать студентов рабочим специальностям не на младших курсах (как это происходит сейчас), а на старших. Аргумент очевиден – чем ближе к выпуску, тем ближе к производству, куда выпускник попадет со свежими знаниями, что, безусловно, поможет на нелегком этапе становления молодого специалиста.

Каждый студент должен обязательно пройти производственную практику. Это позволяет закрепить пройденный учебный материал, развивает технологическую интуицию, необходимую для адекватного уп-

равления технологическими процессами. Только такой комплексный подход может обеспечить качественную подготовку специалистов для газовой отрасли.

СТАВКА НА УГТУ

Часто можно слышать о том, что человека, закончившего вуз, надо переучивать. Это не совсем так. Руководство ООО «Газпром трансгаз Ухта» не сомневается, что в УГТУ достаточно хорошая классическая инженерная подготовка. Университет имеет солидный опыт взаимодействия с нашим предприятием и гордится целой плеядой выпускников, успешно работающих во всех филиалах Общества.

Вместе с тем, в выступлении заместителя генерального директора Т.Т. Алиева говорилось: «Будучи членом комиссии по защите дипломных проектов и научным руководителем многих студентов, могу констатировать, что среди них немало талантливых ребят, которых смело можно брать к нам на предприятие. Это – готовые специалисты. И в будущем – руководители. Но, к сожалению, это лишь часть студентов. Процесс адаптации к производству остальных выпускников происходит гораздо длительнее и сложнее. УГТУ выпускает неплохих проектировщиков, тогда как Общество в большей степени нуждается в специалистах прикладного направления – в линейщиках и турбинистах». Т.Т. Алиев акцентировал внимание представителей вуза на том, что основной спрос на турбинистов в ближайшие 5 лет будет именно в зоне деятельности ООО «Газпром трансгаз Ухта», что связано с масштабным строительством. Поэтому открытие данной специальности в УГТУ более чем оправдано.

ПО ПОЛНОЙ ПРОГРАММЕ

Объективной реальностью для нашего предприятия становятся полностью автоматизированные малолюдные технологии. Здесь без знания процессов, которые происходят в камере сгорания, в пылеуловителях, в АВО-газа, не обойтись!

Специалисты отмечают, что современная компрессорная станция стоит около трех миллиардов рублей (на Бованенково, с учетом уникальности оборудования, – еще дороже). И все это дорогостоящее оборудование попадает в сферу внимания и ответственности сменного персонала, который в любое время суток должен быть готов к адекватному принятию решений.

Надо ли говорить о цене возможных ошибок? Именно поэтому КС «Байдарацкая» на 70-80 % комплектуется сегодня опытными кадрами с действующих КС – зрелого и опытного работника не нужно адаптировать, вводить в профессию. С другой стороны, резерв этот не безграничен. Поэтому столь серьезная ставка делается на ухтинский вуз.

Но, как известно, руководители предприятий – люди прагматичные и не хотят вкладывать деньги в мифических выпускников,

не имея гарантии качества. Поэтому о качестве подготовки специалистов говорили многие докладчики. Данному вопросу было посвящено и выступление начальника Сосногорского ЛПУМГ В.Н. Сотника.

Говоря об успехах и проблемах применения знаний на практике, Виктор Николаевич, прежде всего, отметил, что Сосногорское ЛПУ дислоцировано в Ухте, в непосредственной близости к УГТУ, и недостатка в кадрах не испытывает. Однако естественная ротация персонала, безусловно, происходит. Кроме того, в скором времени к действующим цехам Сосногорского ЛПУМГ добавятся КС «Малоперанская» и КС «Сосногорская». КС «Малоперанская» будет эксплуатироваться вахтовым методом. Для Сосногорского ЛПУ это новшество. На КС «Сосногорская» также идут малолюдные технологии. И по всем новым объектам уже просчитана реальная потребность как в инженерах, так и в рабочих.

Начальник Сосногорского ЛПУМГ пояснил, что трудоустройство в его филиал (в том числе и на рабочие должности) происходит по итогам собеседования. Решение о принятии на работу всегда принимает комиссия, в которую входят: начальник ЛПУ, главный инженер и начальники служб.

По словам В.Н. Сотника, знания, которые демонстрируют претенденты на вакантные должности во время собеседования, увы, не всегда радуют. Имеет место низкая информированность студентов о требованиях, предъявляемых в газовой отрасли, дипломированные специалисты не знакомы с оборудованием, приборами, системами и нормативными документами. И более того – порой даже спустя год работы в ЛПУ обнаруживается, что молодой специалист абсолютно не мотивирован работать по приобретенной профессии. Это – проблема. И ее тоже необходимо решать вместе с вузом.

«Мы работаем над адаптацией молодых специалистов. Именно поэтому новички на компрессорной станции сначала проходят стадию машиниста ТК, далее становятся сменными инженерами и потом проходят все остальные ступени (это может быть диспетчерская служба, ЛЭС и т.д.). Процесс этот не быстрый. Но, объединив усилия, мы сможем решить все существующие проблемы», – подытожил В.Н. Сотник.

ОТВЕЧАЯ НА ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ

От имени профессорско-преподавательского состава УГТУ выступили: проректоры Н. Федотов и О. Сотникова. Представители вуза отметили, что за последние годы в университете произошли поистине эпохальные изменения. УГТУ превратился в университетский комплекс со сложной многоуровневой структурой. Сегодня это центр нефтегазового образования на европейском Севере России. Здесь постоянно ведутся работы по открытию новых специальностей, новых

направлений и новых образовательных программ. Разноплановой стала научная и международная деятельность вуза, яркой и интересной – жизнь студентов.

Позиция руководства вуза такова: учебные заведения как высшего, так и среднего профессионального звена университетского комплекса должны быть максимально приближены к производству. Важно, что система образования в УГТУ уже сегодня начинает адаптироваться к современным условиям. Формируются совершенно новые программы подготовки и переподготовки кадров необходимого качества, востребованных на рынке труда.

Представители вуза заверили, что с участием работодателей и при мощном развитии механизмов общественной оценки, сертификации и аккредитации будут реализовываться комплексные проекты модернизации профессионального образования, обучения преподавательского корпуса, и в то же время получают продолжение уже начатые проекты.

Руководство вуза заявило о готовности к модернизации существующих программ и к открытию новых специальностей среднего и начального профессионального образования, востребованных Обществом «Газпром трансгаз Ухта». Обязывает к этому и статус университетского комплекса.

ВЕКТОР ЗАДАН

Встреча закончилась на позитивной ноте. Как отмечали участники, во время дискуссии сложилась некая общность интересов, атмосфера взаимопонимания и откровенно заинтересованного диалога, способствующего выработке эффективных решений.

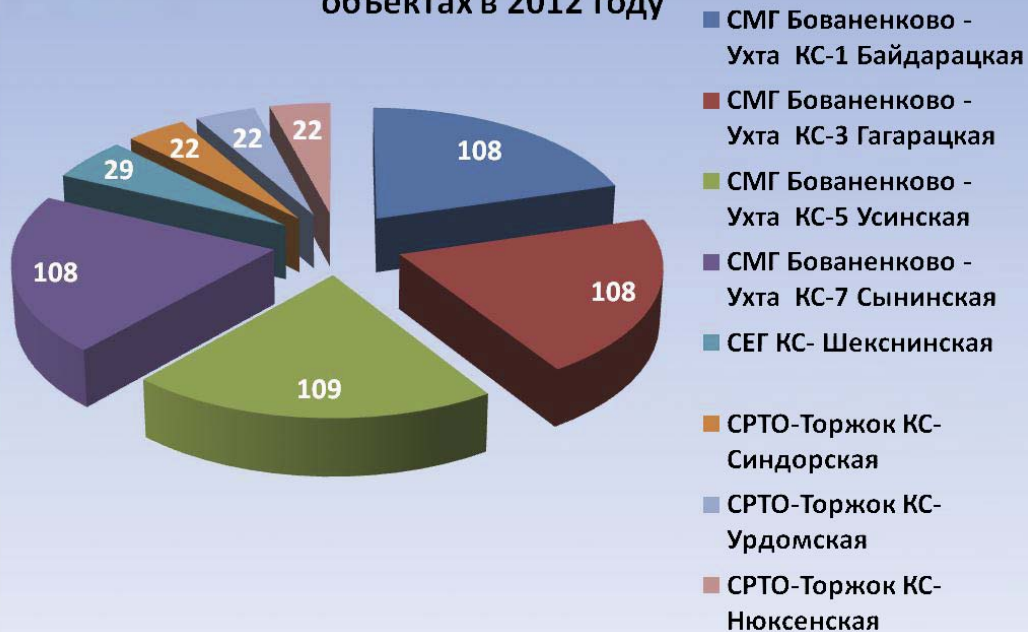
Стороны договорились о том, что программы сотрудничества наполняются новым содержанием с учетом задач, которые решают университет и Общество.

Безусловно, реализация всех предложений, рассмотренных на совещании, позволит выйти на очередную ступень развития, обеспечит выпускникам более высокую конкурентоспособность. Особая роль здесь отводится УГТУ как одному из отраслевых вузов Газпрома.

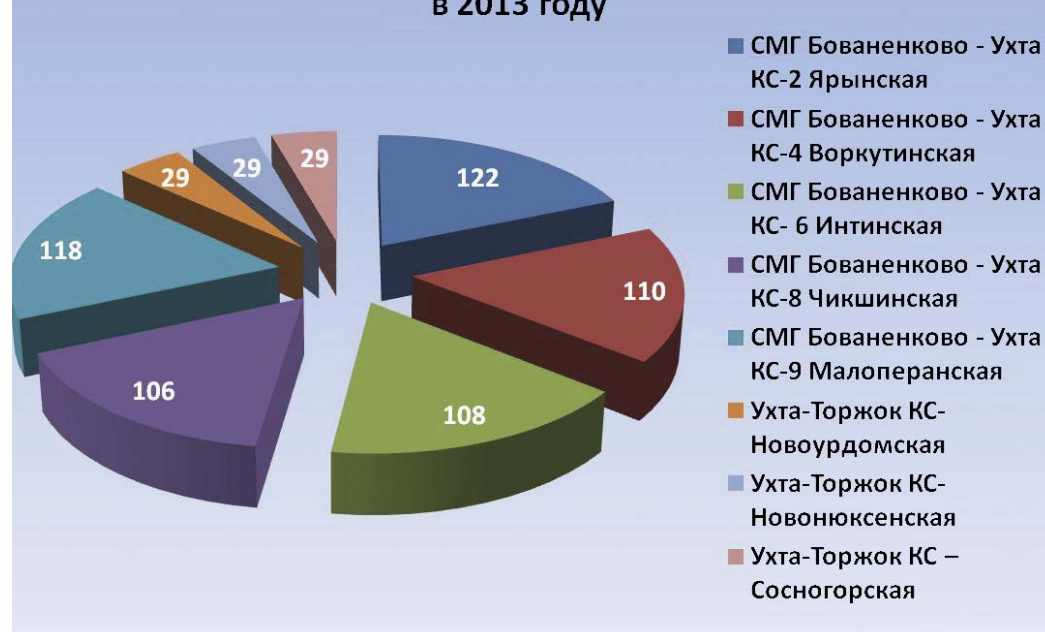
Совещание показало, что есть много задач, которые необходимо решать совместно. Генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Ухта» А.А. Захаров сказал: «Все задачи, безусловно, будут решены. Но мы люди производственные. А производству, как известно, чужды декларации. Поэтому результатом совещания станет документ, в котором мы обозначим конкретные действия, назначим ответственных за их исполнение и укажем точные сроки реализации. Таким образом, можно считать, что предприятие как потребитель «продукции» УГТУ, выдало «техническое задание» вузу. Вектор дальнейшего совместного движения – задан!»

Л. Рубцова, фото Н. Быкова

Потребность в кадрах (чел.) на вводимых объектах в 2012 году



Потребность в кадрах (чел.) на вводимых объектах в 2013 году



ПОЧЕМУ СТАЛО ВЫГОДНО КОПИТЬ НА ПЕНСИЮ?

С 1 июля 2012 года вступит в силу Федеральный закон от 30.11.11 №360-ФЗ «О порядке финансирования выплат за счет средств пенсионных накоплений» или как его называют «выплатный закон». Для будущих пенсионеров это один из самых важных документов, принятых за все время пенсионной реформы.

До принятия «выплатного закона» предполагалось, что накопительная часть трудовой пенсии будет выплачиваться пожизненно: каждый месяц равными долями. Ежемесячные суммы получались бы, прямо скажем, не очень существенными, а в случае смерти пенсионера остаток пенсионных накоплений оставался бы у государства.

Теперь ситуация принципиально другая.

Во-первых, этот закон вводит понятие единовременной и срочной выплаты. На единовременную выплату могут рассчитывать люди, получающие трудовую пенсию по инвалидности или по случаю потери кормильца. Также к этой категории относятся те, у кого сумма накопительной части трудовой пенсии составит менее 5% от общей суммы трудовой пенсии по возрасту. В большинстве своем, это люди 1966 года рождения и старше, для которых накопительная часть пенсии не формируется.

Введение срочной выплаты предполагает, что средства пенсионных накоплений выплачиваются в течение ограниченного срока – не менее 10 лет. В результате ежемесячные выплаты получают более высокими, что очень важно в первые годы после выхода на пенсию, в период, когда человек приспосабливается к новым условиям жизни.

Однако воспользоваться этими преимуществами закона смогут только те, кто участвовал в государственной программе софинансирования или направил на пенсионный счет накопительной части трудовой пенсии материнский капитал.

Законодатели словно говорят будущим пенсионерам: отнеситесь ответственно к формированию будущей пенсии и государство пойдет вам навстречу. Вступить в программу софинансирования трудовой пенсии не только просто (для этого достаточно подать заявление через своего работодателя), но и выгодно: если в течение года вы делаете страховой взнос на накопительную часть своей трудовой пенсии в размере от 2 до 12 тыс. рублей, государство удвоит Ваши взносы. Подать заявление о вступлении в программу можно до 1 октября 2013 года.

Во-вторых, новый закон позволяет наследовать средства пенсионных накоплений. Причем это право возникает у наследников даже в том случае, если человек успел выйти на пенсию и получить часть своих пенсионных накоплений.

И последнее. От того, каким в результате окажется размер ваших средств пенсионных накоплений, напрямую зависят ваши возможности вести активную и полноценную жизнь после выхода на пенсию. Негосударственные пенсионные фонды (НПФ) будут выплачивать накопительную часть трудовой пенсии, осуществлять единовременные или срочные выплаты точно так же, как и Пенсионный фонд Российской Федерации. Однако доходность от инвестирования средств пенсионных накоплений у НПФ, как правило, заметно выше, чем у государственной управляющей компании. Например, накопленная доходность от инвестирования средств пенсионных накоплений за 2005-2011 годы в НПФ «ГАЗФОНД» составила 88,8% годовых. Государственной управляющей компании за это время удалось обеспечить доходность на уровне 46,3%. За те годы пока копится ваша трудовая пенсия, эта разница будет только возрастать.

Молчуны и скептики, как Вы думаете – теперь есть резон заниматься управлением своих пенсионных накоплений и участвовать в программе софинансирования?

Более 15 млн. россиян уже ответили положительно на этот вопрос.

А чего ждете Вы?

«НОВОЕ ДЫХАНИЕ» ПОДАРИТ «ЖЕМЧУЖИНА»

Курение табака является одним из основных факторов риска развития хронических неинфекционных заболеваний. Наряду со злоупотреблением алкоголем, нездоровым питанием и низкой физической активностью курение является причиной смертности от сердечно-сосудистых заболеваний (61%), диабета (44%), болезней органов дыхания (42%) и злокачественных новообразований (35%). Причем в случае рака легкого курение является причиной 71% смертей.



В России курят 47% мужчин и 18% женщин. Почти 90% населения знает, что курение может быть причиной развития сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний. Однако большинство курящих готово отказаться от вредной привычки лишь при возникновении прямой угрозы развития заболевания.

С 2008 года в санатории-профилактории «Жемчужина Севера» организована и успешно реализуется антитабачная программа «Новое дыхание». За это время проведено семь специализированных 20-дневных заездов, уже около 50 человек добровольно отказались от никотиновой зависимости.

Основой проводимой антитабачной программы является внедрение модели здорового образа жизни, проведение информационно-образовательных программ и применение медицинских методик, способствующих отказу от курения.

Цель групповых и индивидуальных реабилитационных программ: создание условий и лечение, направленное на освобождение организма от никотина. В процессе оздоровления в течение 20 дней формируются навыки здорового эмоционального реагирования и адекватное отношение к реальной действительности.

Те, кто самостоятельно пытался бросить курить, представляя это как очень трудное, тяжелое и малоуспешное занятие. В санатории-профилактории «Жемчужина Севера» от всех этих «трудностей» пациент защищен медицинским персоналом.

Секрет успехов «антитабачных заездов» очень прост – это грамотные, заинтересованные в конечном результате специалисты с богатым медицинским опытом, которые постоянно совершенствуют достигнутые наработки в профессиональной сфере. Весь труд по изменению состояния пациентов, решивших бросить курить, эти

специалисты берут на себя, поэтому процесс «отвыкания от вредной привычки» для пациента проходит порой незаметно, но очень эффективно, что порой вызывает неподдельное удивление у самих курящих.

В ходе заезда пациентам предлагается ответить на вопросы входной и итоговых анкет. Помните, если Вы решили бросить курить – мы поможем Вам это сделать как можно легче.

Нам необходимо только Ваше желание быть здоровыми, а значит – некурящими.

С наилучшими пожеланиями, коллектив санатория-профилактория «Жемчужина Севера». Мы ждем Вас! Мы поможем Вам!

А.Б. Яковлев, врач-психотерапевт поликлиники МСЧ, И.А. Рябова, главный врач санатория-профилактория «Жемчужина Севера» МСЧ ООО «Газпром трансгаз Ухта», фото Е. Жданова

ИЗ АНКЕТ БЫВШИХ КУРИЛЬЩИКОВ:

«Курил 43 года. Пытался бросить, но продержался полгода. Трудно не курить в местах, где курение запрещено. Из-за обострения заболеваний решил наверняка бросить курить, поэтому пришел в «Жемчужину Севера». Считаю, курение опасно для всех. От сигарет отказался с первого дня заезда. Помогли антитабачная жвачка, иголки, процедуры, врачи. Кашлял неделю, чувствовал недомогание, потом заметил, что нет одышки, ушла усталость, улучшилось настроение. Спасибо врачам, что не давили на меня, не заставляли бросить курить, а все получилось как-то само собой. Очень доволен...»

«Курил с 12 лет. Бросил после иглоукалывания на год. У нас на работе есть то-

варищ, который после антитабачного заезда не курит уже 3 года, и я решил попробовать. Не курил с начала заезда, помог личный настрой, поддержка врачей и весь комплекс медицинских мероприятий, включая и иглоукалывание. Изменения отметил на 7 день, перестал вспоминать о сигарете, хотя жил обычной жизнью. А через 2 недели спокойно стоял рядом с курящими без всякого желания закурить, да и самочувствие улучшилось, крепко сплю, ничего не болит, стал бодрее...»

«Выкуривал по 25-30 сигарет в день. Без сигарет сам мог продержаться 3 месяца. Трудно отказаться от первой сигареты с утра. Курение дает сначала успокоение, потом головную боль. Прийти на антитабачный заезд подтолкнули родственники и друзья. В первый день, думал, обойтись без сигареты не

получится, однако получилось. Очень внимательные врачи, много полезной информации, да и медицина на высоте. С 4 дня почувствовал изменения: исчезла головная боль, с утра встаю спокойный, полон сил. Самочувствие и настроение улучшалось с каждым днем. Я действительно ощутил преимущества здорового образа жизни. Родственники очень довольны, да и мне легко...»

«... Стаж курильщика – более 30 лет. Неоднократно пытался бросить курить – безрезультатно. Если рядом некурящие и дети, стараюсь отойти. Считаю, что, перестав курить, я улучшил мое здоровье. До заезда уже не курил 5 дней. С первого дня ходил на все лекции, процедуры, особенно понравились иголки. Потребность в сигаретах отпала совсем. Спасибо всем медикам «Жемчужины».

ЗАЧЕМ ВВОДИТСЯ СУММИРОВАННЫЙ УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ?

Специфика эксплуатации большинства объектов предприятий газовой отрасли требует постоянного присутствия работников на производстве - и днем, и ночью. Для решения этой задачи работодатель вводит для ряда сотрудников сменный график работы. При этом нередко возникают ситуации, когда фактически отработанное время по такому графику превышает утвержденную законом норму часов, что требует оформления переработки. С последним может возникнуть немало трудностей.

Во-первых, статья 99 ТК РФ дает закрытый список ситуаций, когда допускается сверхурочная работа по инициативе администрации. В список входят аварии, стихийные бедствия, общественно-необходимые работы. А также ремонт оборудования, без которого значительное число работников не сможет выполнить свои обязанности, невозможность по техническим причинам завершить начатую работу и неявка сменщика при том, что процесс нельзя остановить. Переработка по иным причинам считается нарушением.

Во-вторых, в каждом случае сверхурочного труда необходимо письменное согласие сотрудника и точный учет часов переработки.

В-третьих, сверхурочное время должно укладываться в лимит: не более четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

В связи с этим в целях упрощения организации труда для категорий персонала со сменным графиком вводят суммированный учет рабочего времени.

Особенность суммированного учета заключается в том, что учет рабочего времени допускает отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от той, что установлена для данной категории работников. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода (ст. 104 ТК РФ). Таким образом, выполнение нормы труда – отработка нормированного числа рабочих часов – обеспечивается не за неделю, а за более длительный период (месяц, квартал, год).

Тем не менее, продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих по соглашению с работодателем неполную рабочую смену, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ). Он вводится на основании приказа руководителя по организации в целом или для определенных категорий сотрудников при выполнении отдельных видов работ. Если новый режим работы и суммированный учет рабочего времени будет применяться не только к вновь принимаемым сотрудникам, но и к «старым», тогда следует учитывать, что за 2 месяца до введения другого режима работы необходимо в письменной форме оповестить об этом работника, которого собираются перевести на этот режим работы (ст. 74 ТК РФ). Если работник согласен перейти на такой режим работы, то необходимо внести изменения в трудовой договор (ст. 72 ТК РФ).

При разработке графика учитываются несколько основных моментов:

- продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ),

- в течение учетного периода рабочее время не должно превысить законодательно установленную норму (привлечение к сверхурочной работе должно носить исключительный характер),

- время смены перед нерабочим праздничным днем, а также время ночной смены сокращается на час (если это невозможно, оплачивается переработка).

Для графиков сменности ТК РФ устанавливает несколько специальных требований:

- При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

- Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

- Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

С введением суммированного учета рабочего времени основным вопросом становится оплата труда.

Начисление работникам заработной платы за выполненную работу осуществляется в соответствии с принятыми на предприятии системами и формами оплаты труда. В большинстве случаев к моменту введения суммированного учета работникам установлены оклады, они прописаны в трудовых договорах, указаны в штатном расписании, заложены в бухгалтерские программы по расчету заработной платы.

Оклад – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ч. 4 ст. 129 ТК РФ).

Чтобы начислить заработную плату, необходимо рассчитать часовую ставку. Это осуществляется делением оклада на количество рабочих часов в месяце. При этом количество часов должно соответствовать месячной норме, установленной для пятидневки (п. 1 Порядка исчисления нормы времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н).

Формула: Ставка часа = Ставка за месяц (оклад)/Нормативное количество рабочих часов в месяце.

Поскольку оклад известен изначально, для расчета ставки часа необходимо определить нормативное количество рабочих часов в месяце. Для календарных месяцев нормативное количество часов однозначно задается производственным календарем. Так, в январе 2012 г. оно составляет 128 часов, в феврале – 159, а в марте – 167 часов. Рассмотрим на упрощенном примере, как, исходя из нормативного количества рабочих часов в календарном месяце, рассчитать ставку часа.

Пример 1. Оклад работника – 21 000 руб. Необходимо на основании данных производственного календаря определить ставку часа в январе, феврале и марте 2012 г.

Решение. Ставка часа в январе – 164,06 руб./ч (21 000 руб. : 128 ч), в феврале – 132,07 руб./ч (21 000 руб. : 159 ч), в марте она равна 125,74 руб./ч (21 000 руб. : 167 ч), а, скажем, в августе – 114,13 руб./ч (21 000 руб. : 184 ч).

Как видим, применять предложенный алгоритм на практике можно, однако, в данной ситуации мы подталкиваем сотрудников к саботажу работы в “длинные” месяцы и к борьбе за смены в “короткие” месяцы. Поэтому для расчета часовой ставки обязательно брать календарный месяц. Можно взять любой отрезок времени, например, учетный период. Его продолжительность

может составлять и квартал, и полгода, и год. При этом чем длиннее период, тем меньше разнообразие вариаций часовых ставок. Оптимальный вариант – год (одна часовая ставка на весь период).

Вычисление годовой часовой ставки удлинится на одно действие – расчет среднемесячного числа рабочих часов за установленный в организации учетный период.

Формула: Среднемесячное количество рабочих часов в каждом месяце учетного периода = Нормативное количество рабочих часов в учетном периоде / Количество календарных месяцев в учетном периоде.

Пример 2. Оклад работника – 21 000 руб. Необходимо рассчитать ставку часа на учетные периоды, равные I полугодию, II полугодию, календарному году.

Решение. По данным производственного календаря, в I полугодии 2012 г. 947 рабочих часов, во 2-м – 1039 рабочих часов, в 2012 г. – 1986 рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов в I полугодии – 157,83 часа (947 ч : 6 мес.), во II полугодии – 173,17 часа (1039 ч : 6 мес.), в 2012 г. – 165,5 часа (1986 ч : 12 мес.).

Ставка часа в I полугодии составила 133,05 руб./ч (21 000 руб. : 157,83 ч), во II полугодии – 121,26 руб./ч (21 000 руб. : 173,17 ч), в 2012 г. – 126,88 руб./ч (21 000 руб. : 165,5 ч).

Рассмотрев порядок определения часовой ставки, выясним, как ее применять для расчета заработной платы работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочее время может приходиться на ночные часы, праздничные дни, время за пределами установленной графиком продолжительности смены и т.д. Эти рабочие периоды оплачиваются в повышенном размере по сравнению с периодами, отработанными в нормальных условиях.

С точки зрения трудового законодательства, нормальными условиями труда считается работа, которая производится: а) в день, установленный графиком; б) в дневное время; в) в пределах нормальной (заданной графиком) продолжительности смены; г) не в праздничный день.

Оплата труда за один час работы в нормальных условиях труда производится в размере часовой ставки, рассчитанной из оклада, то есть базовой часовой ставкой.

Рассмотрим еще один упрощенный пример. Например, работнику установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период – календарный год. Оклад – 21 000 руб. В феврале работник трудился по установленному ему графику. Он отработал 13 смен продолжительностью 14 часов каждая (с 6 до 21 часа) с суммарным перерывом (1 час). Смен, приходящихся на нерабочие праздничные дни, не было. Необходимо начислить работнику заработную плату за февраль 2012 г., если известно, что часовая ставка рассчитывается в среднем за весь учетный период, равный одному году.

Определим количество рабочих часов в феврале, подлежащих оплате. Всего за месяц работник отработал 182 часа (14 ч x 13 смен). Все эти часы отработаны в нормальных условиях труда.

Рассчитаем среднемесячное количество рабочих часов в 2012 г. – 165,5 часа (1986 ч : 12 мес.). Далее определим среднегодовую базовую часовую ставку. Она равна 126,88 руб./ч (21 000 руб. : 165,5 ч).

Начислим заработную плату за февраль. Она составит 23092,16 руб. (182 ч x 126,88 руб./ч).

Как можно заметить, заработная плата в каждом месяце напрямую зависит от количества отработанных в этом месяце смен.

И все же при суммированном учете возникают часы, отработанные в условиях, отклоняющихся от нормальных. В соответствии с графиком или в связи с внезапно наступив-

шими обстоятельствами (например, в случае непредвиденного невыхода сменщика) работа может производиться в ночное время, в праздники, сверхурочно. Порядок ее оплаты предполагает применение повышающих коэффициентов.

В соответствии со ст. ст. 152, 153 и 154 ТК РФ оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

Формула: Зарплата за 1 час работы в условиях, отклоняющихся от нормальных = Базовая часовая ставка x «к»

Величина k определяется с учетом требований трудового законодательства для каждого вида работы, производимой в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В тексте нормативных документов трудового законодательства она устанавливается либо в процентах к базовой ставке (не менее 20 %), либо в размере, кратном ей (двойная, полуторная).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (ч. 1 ст. 154 ТК РФ). Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554). В трудовом (коллективном) договоре, в положении об оплате труда, может быть указан другой размер повышения, но не менее 20 % (ч. 3 ст. 154 ТК РФ).

В соответствии с п. 2.7.6. Положения об оплате труда работников ООО «Газпром трансгаз Ухта» каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (с учетом графика работы):

- для сторожевой и ведомственно-пожарной охраны, работникам, занятым в подразделениях корпоративной защиты – повышение оплаты труда за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы);

- для остальных работников – в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы).

При составлении графика работы необходимо указать в нем периоды работы, периоды между сменами и выходные дни. Для работающих по графику их выходными днями будут считаться те, которые указаны как выходные в графике. Нерабочие праздничные дни перечислены в ст. 112 ТК РФ (1, 2, 3, 4, 5, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября).

График сменности может быть составлен таким образом, что у отдельных работников рабочая смена выпадает на нерабочий праздничный день. Однако этот факт не делает праздничный день рабочим. В соответствии со ст. 107 ТК РФ нерабочие праздничные дни являются днями отдыха независимо от того, какой график сменности установлен в организации. Поэтому оплата работы в праздничные дни, даже если они попадают в график, должна производиться не менее чем в двойном размере.

В отличие от оплаты выходных и праздничных дней в отношении сверхурочной работы законодатель установил специальную дефиницию. Согласно ст. 99 ТК РФ при суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Соответственно, такие часы должны оплачиваться после подведения итогов работы по учетному периоду времени, обычно это квартал, полугодие или год. Соответственно, оплата должна быть произведена в рамках заработной платы, выплачиваемой первой после окончания периода.

В. Половников, правовой инспектор труда ОПО ООО «Газпром трансгаз Ухта»



МАРАФОН ПАМЯТИ АЛЕКСЕЯ СВИРЧЕВСКОГО

В середине апреля в Ухте состоялся 25-й традиционный лыжный марафон в память о воине-афганце Алексее Свирчевском, погибшем при исполнении интернационального долга, награжденном Орденом Боевого Красного Знамени и Орденом Красной Звезды. Для участия в традиционном мемориальном суперзабеге съехались 319 сильнейших спортсменов из Кировской, Архангельской, Нижегородской, Вологодской областей, Хабаровского края, Республики Коми и Марий-Эл.

Призовой фонд в размере 250 тысяч рублей спонсировала администрация Общества «Газпром трансгаз Ухта» и Объединенная профсоюзная организация.

Победителем в абсолютном первенстве на дистанции 50 км свободным стилем стал МСМК И. Артеев (Ижма), среди женщин на дистанции 30 км - МС Д. Сапронова (Печора).

В марафоне приняли участие и работники ООО «Газпром трансгаз Ухта». В. Мошкина (ОПО) показала 4-й результат в абсолютном первенстве среди женщин на дистанции 30 км, а также завоевала 1-е место в своей возрастной категории, А. Будрина (КС-10) показала 17-й результат в абсолютном первенстве. Среди мужчин в возрастной категории 50-59 лет на дистанции 30 км первое место занял В. Шляпугин (СКЗ).

ТУРНИР ПО ВОЛЕЙБОЛУ ПАМЯТИ В.В. ВУЛЬФОВА

В ухтинском спорткомплексе «Буревестник» прошёл турнир по волейболу среди команд ветеранов ООО «Газпром трансгаз Ухта» памяти В.В. Вульфома. В соревновании приняли участие команды Сосногорского и Приводинского ЛПУМГ, администрации, УМТС, УТТиСТ, сборная ЦОК и УОРРиС, команда им. В. Вульфома. К финальной части турнира без поражений дошли две команды: администрации и КС-10. Они и разыграли главный приз турнира. В решающей партии со счётом 15-11 вверх взяли волейболисты КС-10.

КИК-БОКСИНГ

Команды ухтинских клубов «Сатори» и «Нокаут» приняли участие в открытом чемпионате и первенстве Республики Коми по кик-боксингу. В Сыктывкар приехали помериться силами 120 участников.

Долгое время спортсмены клуба «Сатори» (тренер – работник ООО «Газпром трансгаз Ухта» А. Ковалёв) не участвовали в соревнованиях по линии федерации кик-боксинга, и тем приятнее одержанные победы. А. Кожевина завоевала «бронзу» в разделе «лайт-контакт» среди женщин до 60 кг, а В. Могилович – «золото» в этом же разделе среди юношей 10-11 лет до 40 кг.

Спортсмены клуба «Сатори» и Федерации боевых искусств РК благодарят руководство Общества в лице генерального директора А.А. Захарова за оказанную материальную помощь, которая позволила команде «подшефного» клуба поехать на соревнования.

ПАРАД ПОБЕД ХОККЕЙНОЙ КОМАНДЫ УАВРА

Девять побед и лишь одно поражение — таков результат выступления хоккеистов УАВРа в открытом первенстве Ухты дивизиона «Мастер». В турнире приняли участие шесть команд. В упорной борьбе газовики набрали 27 очков, опередив команду «Планета-Университет» на шесть баллов. Лучшим бомбардиром был признан игрок команды УАВРа Н. Снопков.

Завершив первенство, его участники по системе плей-офф разыграли между собой кубок имени Сергея Капустина. И снова победа газовиков!

Серию победных игр наши хоккеисты продолжили в Инте на X традиционном турнире ветеранов, завоевав главный приз - «Кубок Приполярья». Лучшим вратарем турнира признан М. Вилгерг, лучшим нападающим - Н. Снопков.

По итогам проведенных игр именно на базе команды УАВРа скомплектована сборная республики, которая в конце апреля примет участие в финале первенства Севе-

ро-Запада, представленном любительскими командами Ленинградской, Мурманской, Архангельской, Вологодской областей. Турнир пройдет на вологодской земле и определит сильнейшую команду, которая отправится на всероссийский финал.

ВОЛЕЙБОЛ

С 11 по 15 апреля в спортивном зале ЦОК прошли соревнования по волейболу в зачёт спартакиады Общества. По итогам пяти дней соревнований в первой группе первое место заняла команда Сосногорского ЛПУМГ, второе – администрации, третье – у команды УМТС, 4-е – у команды СКЗ, 5-е и 6-е места заняли команды Вуктыльского ЛПУМГ и УАВР. Лучшими игроками в I группе признаны В. Швабауер, А. Ташлыков, И. Кокоченко.

Во второй группе чемпионами стали волейболисты из Печорского ЛПУМГ, второе место – у команды ПТУС, бронзовым призёром стала команда Воркутинского ЛПУМГ, а четвертое и пятое места заняли волейболисты ЦОК – УОРРиС и УТТиСТ соответственно. Лучшими игроками назвали И. Киреев, Д. Вансеев, К. Азаров.

Страницу подготовили Е. Васильева, А. Ковалев, А. Ямщиков, В. Слободкин