



НАША ИСТОРИЯ

Как все начиналось

стр. 2



ГОСТЬ НОМЕРА

С чего начать, если решил стать рационализатором

стр. 4



ИЗ ЖИЗНИ ФИЛИАЛОВ

Расскажите о себе

стр. 5



МОЛОДОСТЬ В АКТИВЕ

На высоте седьмого чуда

стр. 6 - 7



НАШИ МОЛОДЫЕ РАЦИОНАЛИЗАТОРЫ – ЛУЧШИЕ В ГАЗПРОМЕ

В октябре подведены итоги конкурса «Лучший молодой рационализатор ПАО «Газпром» по итогам 2017 – 2018 годов.



Артем Боченков

Победителем Конкурса с вручением диплома I степени признан Боченков Артем Владимирович, инженер-программист 3 категории службы АСУ, А и ТМ Микуньского ЛПУМГ.

Второе место с вручением диплома II степени присуждено Остапенко Андрею Игоревичу, заместителю начальника ЛЭС Нюксенского ЛПУМГ.

Третье место Конкурса с вручением диплома III степени присуждено Чумичкину Сергею Геннадьевичу, начальнику ГКС Юбилейного ЛПУМГ.

Конкурс лучших в рационализаторской деятельности проходит второй раз и демонстрирует достижения молодежи компании в научном творчестве. Победа работников ООО «Газпром трансгаз Ухта» уже традиционна – в 2016 году первое и два третьих места конкурса также завоевали рационализаторы предприятия. Ежегодно молодые работники Общества проявляют себя в разработке предложений по улучшению производства и приносят предприятию весомый экономический эффект.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ПАО «ГАЗПРОМ»

С 15 по 19 октября в Астрахани на традиционном семинаре-совещании встретились молодежные лидеры дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром».



Более 50 участников из разных регионов России обсудили совместные методы повышения эффективности молодежной политики компании.

В ходе стратегической сессии председатели советов молодых ученых и специалистов разработали проекты, направленные на решение актуальных задач, стоящих перед молодыми сотрудниками «Газпрома».

Полученные решения позволят оптимизировать работу молодежных советов, создать общую базу знаний по обмену научно-практическими и творческими разработками, поделиться опытом проектной деятельности.

Наше Общество на семинаре представила председатель Совета молодых специалистов Елена Дементьева, выступив с докладом о развитии молодежного движения предприятия.

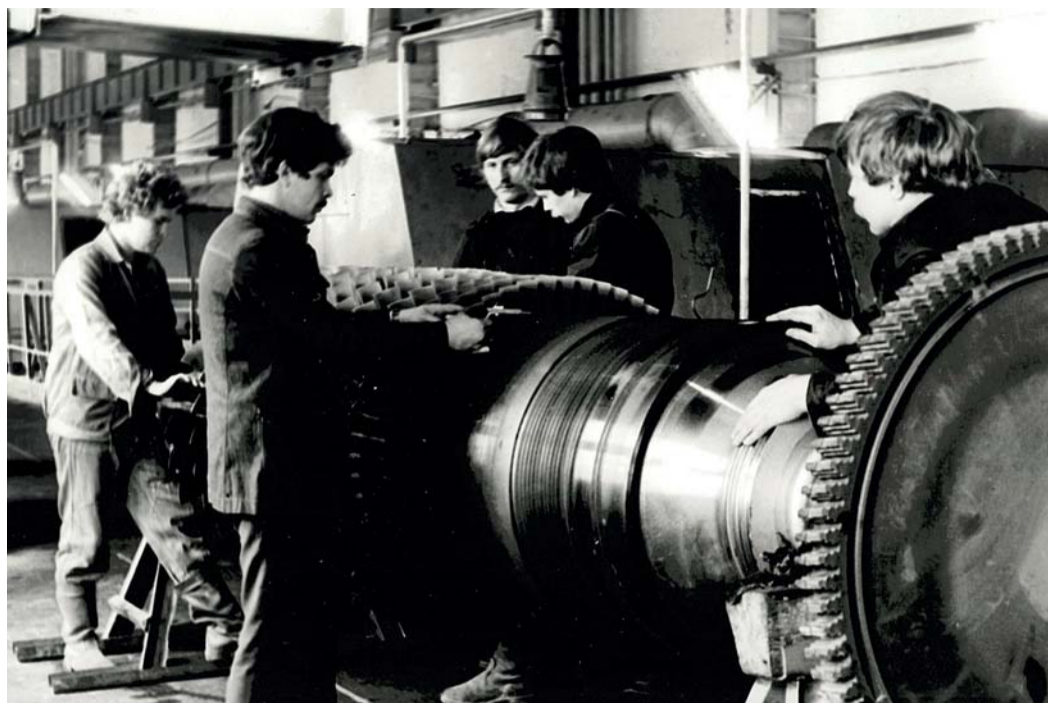
Материалы подготовлены
Е. Дементьевой

КАК ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ

Молодежь всегда была активной составляющей коллектива нашего предприятия. Кроме производственной деятельности традиционно молодые работники были вовлечены в непроизводственную деятельность. В спецвыпуске, посвященном Научно-практической конференции молодых работников предприятия, предлагаем вспомнить, как все начиналось.

С развитием индустриального потенциала в 1960 годы на промышленных предприятиях Республики Коми увеличилось количество молодых людей. По переписи 1970 года, лица моложе 40 лет составляли 70,5 % от общей численности работающего населения Коми АССР. Усилиями молодых рабочих и специалистов Коми АССР только за период с 1959 – 1963 годы было подано около 13 тысяч рационализаторских предложений, а в середине 70-х годов половина творческих работ была выполнена молодежью.

23 декабря 1968 года вышел Приказ № 60 Управления строящихся Северных магистральных газопроводов и газодобывающих предприятий «Севергазцентр» в Ухте «О создании Совета молодых специалистов» в целях активного включения молодых специалистов в производственно-общественную деятельность, обеспечения творческого роста и направления их деятельности на сознательное решение важнейших технических задач, стоящих перед газовой промышленностью. Первый Совет молодых специалистов состоял из трех человек: председателя – Шайхисламова Б.М., заместителя – Варламова Е.В. и члена – Поддубной С.И. Куратором совета был назначен главный инженер предприятия В.С. Зотов, которому на тот момент было 34 года. На основании приказа можно сделать вывод, что основным направлением деятельности Совета молодых специалистов предприятия стало увеличение показателей рационализаторской деятельности,



Ремонт ротора турбины, руководит инженер А. Н. Колотовский (1 справа в первом ряду), КС-10, 1982 г.

сти, внедрение научно-технических разработок в производственный процесс.

В СССР под понятием «молодой специалист» рассматривался выпускник вуза, приехавший работать по направлению на предприятие. На этом месте он должен был отработать три года. Распределение проводилось специальной комиссией за несколько месяцев до получения диплома. Когда молодой специалист приезжал по направлению, у него и его семьи сразу появлялась масса привилегий: жилье в общежитии, льготная очередь на получение собственного жилья, детский сад без очереди для их детей. Кроме того, «молодой специалист» – это было не просто понятие, а особый правовой статус – такого работника нельзя было уволить без специального разрешения министерства.

На протяжении 1960 – 1980 годов Советы

молодых специалистов оказывали содействие руководству в работе с молодежью, реализации рационализаторской деятельности, активизации участия в трудовой и общественной жизни коллектива, формировании кадрового резерва.

Политическая и экономическая трансформация российского общества в 90-е годы отразилась на молодежном движении. Фактически в новых условиях молодежная политика на предприятии, как и в стране, находилась не в приоритете. И только в 1999 году на нашем предприятии был воссоздан Совет молодых специалистов. Председателем был избран инженер Инженерно-технического центра Евгений Корзин (ныне – заместитель начальника отдела главного механика).

А. Андреев,
фото А. Бурнашова

АКТУАЛЬНО

МОЛОДЕЖЬ В ЦИФРАХ

Успех и развитие предприятия зависят от многих факторов, и самым важным из них является команда профессионалов. Наш коллектив – это свыше 13 тысяч высококвалифицированных руководителей, специалистов, служащих и рабочих, объединенных общей целью. Благодаря балансу опыта и молодости предприятием достигаются высокие производственные показатели.

Наш коллектив достаточно молодой, средний возраст сотрудников последние пять лет составляет 39 лет. На сегодняшний день молодежь работает во всех категориях: от рабочих до руководителей. Приводим статистику о молодых работниках в структуре персонала нашего предприятия по состоянию на 30 сентября 2018 года.



| | рабочие | руководители | специалисты | служащие | состоящие в резерве кадров | |
|-----------------------------------|---------|--------------|-------------|----------|----------------------------|-----|
| Всего работников | 13375 | 8209 | 1114 | 3912 | 140 | 712 |
| Работники до 35 лет | 4774 | 3124 | 174 | 1425 | 51 | 241 |
| % от общего количества работников | 36 | 38 | 16 | 36 | 36 | 34 |

ЛАЙФХАК: КАК СОСТОЯТЬСЯ В ПРОФЕССИИ?

Все знают крылатую фразу о плохом солдате, который не мечтает стать генералом. Но, как известно, мечтай – не мечтай, а получится из задуманного может немного. Чтобы повисить «звание», нужно любить свое дело, добросовестно выполнять прямые профессиональные обязанности, идти вперед, как бы трудно это ни давалось.

Чтобы показать на конкретных примерах, как стать руководителем высокого звена, придя на предприятие рабочим, мы обратились к руководителям нашего предприятия. Их ответы на наш блиц-опрос состоят из полезных советов для тех, кто желает продвинуться по карьерной лестнице.



Заместитель генерального директора по эксплуатации газопроводов Дмитрий Волков на этой должности с февраля 2018 года, до этого три года был заместителем генерального директора по общим вопросам.

Окончил Ухтинский индустриальный институт по специальности «Машины и оборудование лесного комплекса», с 1999 по 2011 годы работал в Сосногорском ЛПУМГ на разных должностях: сначала – машинистом технологических компрессоров 4 разряда, инженером по эксплуатации оборудования газовых объектов, инженером по эксплуатации оборудования газовых объектов 2 категории, инженером по ремонту 1 категории, заместителем начальника цеха газокompрессорной службы, заместителем начальника, начальником линейно-эксплуатационной службы.

В 2011 году занял должность главного инженера в Воркутинском ЛПУМГ. В 2014 году возглавил УАВР, через год стал заместителем генерального директора.

– *Насколько амбициозны Вы были, начиная свою трудовую деятельность?*

– Я даже не предполагал, что когда-нибудь смогу занять должность заместителя генерального директора. Я старался хорошо работать, и в самом начале трудовой деятельности мои амбиции распространялись на получение 5 разряда машиниста технологических компрессоров.

– *Успех всегда имеет две составляющие: упорный труд и удача. В каком соотношении эти составляющие имели место в Вашей карьере?*

– Удача – это нечто эфемерное, и я не считаю ее главным залогом успешной карьеры. Думаю, моей удачей было устроиться на работу в ООО «Севергазпром» и трудиться здесь уже на протяжении почти 20 лет. Качественное исполнение своих трудовых обязанностей любым работником – это и есть «фундамент» карьерного роста.

– *Как научиться адаптироваться к ответственности совсем иного масштаба и не бо-*

яться выйти из зоны комфорта и пойти на руководящую должность?

– Важной составляющей адаптации к ответственности на любой новой должности является нахождение кандидата в резерве кадров нашего предприятия. И когда происходит назначение, работник окунается в атмосферу, где он уже находился. Поэтому мой совет: нужно безусловно заниматься резервом кадров на всех этапах карьеры, будь ты начальник цеха или заместитель генерального директора.

– *Что помогает Вам двигаться, расти, развиваться? Какое Ваше жизненное кредо?*

– Мне просто интересно работать, решать новые задачи. А помогает «расти» наработанный производственный и жизненный опыт, и, конечно, доверие руководства. Что касательно жизненного кредо: сила – в командной работе. Убежден, что только коллективом профессионалов можно реализовать поставленные цели.

– *Какой совет себе молодому Вы бы дали сейчас с высоты своего опыта?*

– Не бойся перемен!



Олег Видман, начальник Приводинского ЛПУМГ, на предприятии уже 31 год. За эти несколько десятков лет пройден длинный путь от рабочего до руководителя, в подчинении которого находится более 500 человек.

Окончил Куйбышевский авиационный институт им. С. П. Королева по специальности «Эксплуатация летательных аппаратов и двигателей».

С 1987 года работал в Синдорском ЛПУМГ на разных должностях: машинистом технологических компрессоров, инженером 1 категории, начальником КЦ-1, 2 газокompрессорной службы.

В 2000 году был назначен заместителем начальника Приводинского ЛПУМГ, в 2004 году стал главным инженером филиала, в 2008 году возглавил его.

– *Насколько амбициозны Вы были, начиная свою трудовую деятельность?*

– Максимально амбициозен в плане достижения профессиональных знаний и умений, в стремлении достичь положительного результата от своей работы, в стремлении решить, казалось, нерешаемые проблемы. И у меня многое получилось!

– *Успех всегда имеет две составляющие: упорный труд и удача. В каком соотношении эти составляющие имели место в Вашей карьере?*

– Процентное соотношение, наверное, 80 к 20. Иногда бывает так, что хорошего специалиста «мир» не видит, потому что он нужен на своем месте, в службе или филиале, хотя мог бы успешно расти. Мне повезло – у меня все сложилось так, как нужно.

– *Вы начинали свой трудовой путь с рабочей специальности, сейчас Вы руководитель высшего звена. Как научиться адаптироваться к ответственности совсем иного масштаба, не боясь выйти из зоны ком-*

форта и пойти на руководящую должность?

– У меня такой проблемы не было. Я не боялся ответственности. Окончив институт с отличием, был уверен в своих знаниях и способностях управлять коллективом. А работа машинистом технологических компрессоров позволила узнать технологический процесс изнутри, а также заслужить доверие и уважение коллег.

– *Что помогает Вам двигаться, расти, развиваться? Какое Ваше жизненное кредо?*

– Наверное, появляющийся время от времени интерес к чему-то новому, желание не только к нему приобщиться, но и достичь определенного результата. Это, наверное, и есть мое кредо – жить интересно!

– *Какой совет себе молодому Вы бы дали сейчас с высоты своего опыта?*

– Будь всегда самим собой!

**Д. Майорова,
фото М. Сиваковой**

АНТОН БЕЛОБОРОДОВ: С ЧЕГО НАЧАТЬ, ЕСЛИ РЕШИЛ СТАТЬ РАЦИОНАЛИЗАТОРОМ

Антон Белобородов начал свою трудовую деятельность с должности плотника-бетонщика 3 разряда, потом работал мастером строительно-монтажных работ на строительстве компрессорной станции. С 2012 года в Шекснинском ЛПУМГ трудился инженером по надзору за строительством в газокомпрессорной службе, работал инженером по эксплуатации оборудования газовых объектов. С ноября 2016 года – инженер 1 категории отдела главного механика.

В 2016 году Антон вошел в тройку лучших молодых рационализаторов ПАО «Газпром». Мы задали несколько вопросов о том, как начать работу в рационализаторской деятельности, как помогает руководство и зачем нужно заниматься этим направлением.

– Антон, в 2016 году ты стал автором 25 рацпредложений, из них 14 с экономическим эффектом в 6,3 миллиона рублей. Интересно узнать, какими были твои рацпредложения. Расскажи о нескольких лучших на твой взгляд.

– Я бы себя назвал скорее соавтором, так как практически все рационализаторские предложения были поданы в составе творческой бригады, организованной мной будучи работником Шекснинского ЛПУМГ.

Наши предложения были различными и с эффектом, и без, как простые, так и довольно сложные. На мой взгляд, особо ценными являются предложения, которые спустя время остаются актуальными и продолжают приносить пользу предприятию.

На памяти два рационализаторских предложения. Это рацпредложение «Восстановление работоспособности поршней и цилиндров компрессорной установки на автомобильной газонаполнительной компрессорной станции (далее – АГНКС) КС «Шекснинская».

В ходе ревизии было выявлено разрушение цилиндропоршневой группы компрессорной установки на АГНКС №1. И только благодаря таланту Владимира Прозорова, токаря Шекснинского ЛПУМГ, в условиях ремонтно-механической мастерской удалось изготовить новую цилиндропоршневую группу с учетом изменившихся размеров деталей.

Второе рацпредложение – «Изменение конструкции ротационных воздуходувок «ROBOX», установленных в системе барьерного воздуха на газоперекачивающем агрегате «Урал» КЦ-3,4 компрессорной станции «Шекснинская». Данное предложение внедрено на нескольких филиалах Общества и с 2015 года позволяет экономить расходы на электроэнергию более чем на 2 миллиона рублей в год.

– Почему ты начал работу в этом направлении?

– Писать начал, глядя на коллег по работе. Образовали творческую бригаду, перед которой была поставлена цель – стать лучшей в филиале. Дефицита в идеях испытывать не приходилось, так как работали на вновь построенном объекте КС «Шекснинская». Новые объекты – это всегда новые идеи, так что мы были своего рода «первопроходцами». Став лучшими в филиале, решили попытаться войти в тройку лучших бригад Общества. По итогам 2015 года стали победителями конкурса «Лучшая творческая бригада рационализаторов ООО «Газпром трансгаз Ухта».

– Что тебя мотивировало к этой работе, кроме материальной составляющей?

– Что ни говори, а материальное поощрение – это одна из самых важных составляющих для молодого работника на первых этапах занятия рационализаторской деятельностью.



Спустя некоторое время начинаешь осознавать и остальные преимущества – это знакомство с новыми людьми при участии в различных семинарах, конференциях, развитие личностных, деловых качеств, ораторских способностей, нестандартного мышления и творческого подхода к решению производственных задач, перспективы карьерного роста.

– Дай, пожалуйста, несколько советов молодым работникам, которые хотят начать работу над рацпредложением.

– В 2016 году, как раз на открытии научно-практической конференции, я выступал перед участниками конференции с презентацией «Путеводитель для начинающего раци-

онализатора». Считаю, что порядок действий актуален и сегодня.

Первое, с чего следует начать – это изучение регламентирующей нормативной документации («Организация рационализаторской и изобретательской деятельности в ООО «Газпром трансгаз Ухта» и методические рекомендации «Расчет экономического эффекта от использования рационализаторских предложений»). Как и в любом виде деятельности, важно быть подкованным в теории, а потом уже переходить к практике.

Далее необходимо изучить наиболее актуальные производственные вопросы и проблемы, ведь большая часть рационализатор-



Антон Белобородов на конкурсе молодых рационализаторов ПАО «Газпром» с заместителем Председателя Правления ПАО «Газпром» Сергеем Хомяковым и начальником управления Департамента ПАО «Газпром» Инной Лубковой

ТОЛЬКО ЦИФРЫ

В 2017 году в рационализаторской работе приняли участие 1150 молодых работников в возрасте до 35 лет. При их участии разработано 2722 предложения. В производстве было использовано 2584 рационализаторских предложения, из них 569 предложений с экономическим эффектом, который составил 171 млн рублей.

ских предложений является следствием решения каких-либо актуальных проблем, задач.

Следующим шагом является написание рацпредложения без экономического эффекта. Его не так сложно придумать и самое главное – реализовать. Не нужно производить сложных математических расчетов.

Далее – разработка рацпредложения с экономическим эффектом.

По возникающим вопросам можно обратиться к коллегам с более богатым опытом в этом виде деятельности или к уполномоченному по рацдеятельности.

– Какую поддержку молодым работникам, жаждущим стать рационализаторами или изобретателями, оказывает руководство филиала, наставники?

– В Шекснинском ЛПУМГ рационализаторской деятельности уделяется большое внимание. С руководством всегда можно было поделиться идеей, узнать мнение, получить совет. Организационные вопросы решались очень быстро (необходимая помощь сварщика, токаря, материалы). Особый подход применялся и при постановке производственных задач. Зачастую оговаривался только конечный результат, тем самым всегда оставалось место для творческого подхода к выполнению задания.

Руководство никогда не оставалось в стороне, поэтому смело могу сказать, что в этом плане повезло не только мне, но и остальным работникам филиала.

– Ты только рационализатор или еще и изобретатель? Если нет, то почему?

– К сожалению, нет. Думаю, что изобретательство – это следующий уровень в развитии рационализатора. Не перестаю восхищаться людьми, которые в условиях колоссального увеличения объемов бумажной работы находят время и силы заниматься данным видом деятельности.

– Рационализаторы одного филиала между собой обсуждают работу, которую ведут в этом направлении?

– В филиале работники не подразделяются на рационализаторов и нерационализаторов, абсолютно любой может стать автором или соавтором рацпредложения. Поэтому, конечно, как правило, все друг с другом общаются и помогают. Немаловажную роль в развитии рационализаторства в филиалах играет проведение научно-практических конференций. На данном мероприятии как раз обсуждаются наиболее значимые и интересные идеи и предложения.

– Можно ли назвать эту работу – рационализаторство – твоим хобби? Занимался ты этим в свободное от работы время или нет?

– Пожалуй, да, это можно назвать хобби. На работе идеи зарождались, далее мы обсуждали то или иное решение с участниками нашей бригады. А вот оформление, расчеты, поиск дополнительной информации в основном проходило делать в домашних условиях по вечерам и на выходных.

Д. Майорова,
фото М. Сиваковой и
из архива героя публикации

СПЕЦКОРЫ В ДЕЛЕ

Корпоративная газета – это площадка для обмена мыслями и идеями, некий рупор, который несет информацию о ценностях нашего предприятия, инструмент для мотивации на профессиональные достижения.

Газета – это еще и возможность заявить о себе, рассказать о своей инициативе, проведенном уникальном мероприятии. Мы очень ждем интересных публикаций, информационных поводов и фотографий, ведь наша молодежь активна, инициативна и, без сомнения, талантлива.

Для того, чтобы дать возможность желающим высказаться на страницах нашего спецвыпуска, мы объявили небольшой конкурс на лучшие публикации о жизни молодежи в филиалах.

К сожалению, откликнулись не все, и в силу ограниченного объема газетной полосы, мы отобрали всего три публикации, которые, к слову, сильно отличаются друг от друга по содержанию и форме.

Уважаемые коллеги, молодые работники! Надеемся увидеть вас в рядах наших специальных корреспондентов. Давайте делать газету вместе!

Свои материалы вы можете присылать на адрес: dmaiorova@sgr.gazprom.ru, а также размещать в социальных сетях с нашими официальными хэштегами #гту_молодежь, #мыизсмс #газпромтрансгазухта.

УАВР: СИЛЬНЫЕ ТЕЛОМ И ДУХОМ

Совет молодых специалистов Управления аварийно-восстановительных работ начал свою деятельность в 2003 году. За 15 лет Советом руководили четыре председателя.

У истоков молодежного движения стоял Эдуард Гундаков, который в течение двух лет формировал основные направления деятельности Совета. С 2005 по 2012 год председателем была избрана Виктория Щеглова. За семилетний период ее работы были развиты культурно-массовые и социальные направления, являющиеся неотъемлемой частью политики нашего предприятия. В 2012 году Совет возглавила Яна Ракито, активная жизненная позиция которой вывела филиал на ведущие позиции по работе с молодежью среди советов предприятия. В январе 2018 года на отчетно-выборном собрании молодых работников Управления аварийно-восстановительных работ председателем Совета филиала был избран Андрей Рубцов – член Совета молодых специалистов предприятия, который сегодня продолжает дело совета Управления.

Особенно сильны наши «СМСовцы» в спортивно-массовом направлении: «Валенкобол», «Мама, папа, я – спортивная семья», «Зарница», «Туристический слет» и «ГТО» стали для филиала основными площадками для получения трофеев. Спортивный уклон филиала ярко отразился на результатах Спартакиады предприятия.

Молодые работники Управления аварийно-восстановительных работ совместно с руководством и профсоюзным комитетом филиала уже третий год подряд организовыва-



Матч по валенкоболу между командами УАВР и КС-10

ют интеллектуально-развлекательную игру «Слабое звено», где в формате ранее популярного телевизионного проекта игроки из различных филиалов и отделов предприятия соревнуются в эрудиции по заданному направлению деятельности.

С возрождением шефской деятельности Совет управления начал активно включаться в социально-правовое направление своей работы. Внеклассные уроки, мастер-классы и профориентация для школьников открыли

новые грани организаторских способностей у молодого коллектива филиала.

Вся инициатива молодежи имеет серьезную поддержку со стороны руководства и профсоюза Управления, тем самым давая возможности для развития личности и становления молодого работника в крупнейшем предприятии нашего региона.

А. Рубцов,
фото М. Сиваковой

ЛИЧНЫМ ПРИМЕРОМ

С 2010 года в Юбилейном ЛПУМГ начал свою трудовую деятельность в должности инженера по эксплуатации оборудования газовых объектов компрессорного цеха №5 молодой специалист Дмитрий Вебер. В 2015 году он был назначен начальником компрессорного цеха №5. Добросовестное отношение к исполнению должностных обязанностей, самодисциплина позволили ему завоевать авторитет в коллективе.

Под его руководством, начиная с декабря 2015 года на одном из газоперекачивающих агрегатов (далее – ГПА) произведена замена трех двигателей, а в декабре 2017 года произведена экспериментальная замена импортного компрессора сжатого воздуха «Атлас Копко» на российский фирмы «ВЭЛТЕКС».

Дмитрий принимал непосредственное участие в строительстве, пуске и вводе в эксплуатацию компрессорной станции КС «Новоюбилейная» цеха №6. У него большой опыт эксплуатации и ремонта ГПА «Урал» с приводом авиационного газотурбинного двигателя (далее – ГТД), а также эксплуатации и ремонта ГПА с приводом судового ГТД.

Дмитрий принимает активное участие в рационализаторстве и является автором более 40 рацпредложений. В 2013 году Вебер Дмитрий был признан лучшим молодым рационализатором предприятия, в 2015 году занял 3 место, в 2017 в смотре-конкурсе «Лучший рационализатор ООО «Газпром трансгаз Ухта» среди инженерно-технических работников» занял 3



место, а в декабре 2014 года принимал участие в VII научно-практической конференции молодых работников, где занял 2 место с докладом «Изготовление приспособления для продувки горелочных устройств камеры сгорания двигателя ДУ80Л1».

Дмитрий – пример для коллег не только в профессиональной деятельности, он активно

участвует в спартакиаде предприятия, играет за свой филиал в футбол, баскетбол и волейбол.

В подчинении молодого руководителя 13 человек – это дружный коллектив, готовый к решению производственных задач.

А. Мигунова,
фото автора

ОБ УТТИСТ В СТИХАХ

В «ГазпромТрансгазУхта» у молодежи – К развитию большой потенциал!
Что в УТТ, конечно, знают тоже –
Ведь это очень важный филиал.

Есть в Управлении пять подразделений –
Находятся все в разных городах.
И в каждом – молодое поколение
Руль держит крепко в собственных руках!

Беря пример с наставников, с начальства,
С ответственных и опытных коллег,
Во имя процветания и счастья
Готов трудиться юный человек!

Работников здесь более двух сотен,
Чей возраст максимальный – тридцать пять,
Объединённых принципом высоким –
Родную нашу отрасль развивать!

Чтоб вместе все вперед могли стремиться,
Чтоб быстрым шагом двигался прогресс,
Совет есть молодых специалистов
(А сокращённо это – СМС).

В Ухте координируют работу,
Ответственные – в каждой из колонн.
Вниманье проявляют и заботу,
Разносторонний делаю уклон.

В развитии науки, инноваций
Участвует активно молодежь.
А также – в чём не стоит сомневаться –
Приветствуется творчество и ЗОЖ.

Проводят много встреч, мероприятий,
Чтоб легче адаптивный был процесс.
И не сухих отчётов это ради –
А чтобы рос реальный интерес!

От деятельности толк тогда лишь будет,
Когда живая вложена душа.
И речь не только о рабочих буднях,
Ведь жизнь всегда должна быть хороша!

Подход особый, дружный, нестандартный,
Который охватить способен всех,
Для молодых послужит лучшим стартом
И обеспечит будущий успех!

Так климат улучшают в коллективе,
И деятельность каждого видна!
Для тех, кто наиболее активен, –
Система поощрений включена.

И если молодой сотрудник верит,
Что многого достичь сумеет он, –
То быстро продвигается в карьере!
(И это – справедливости закон).

Активным повышаются разряды,
Становится солиднее оклад.
А руководство – с молодежью рядом,
Ведь ценен, несомненно, общий вклад.

Нам предстоит добиться очень много!
Пусть достижениям множится лишь счет!
Открыта молодым всегда дорога,
Чтоб их в дальнейшей жизни ждал почет!

Дарья Артамонова



НА ВЫСОТЕ СЕДЬМОГО ЧУДА

В этом году мне посчастливилось побывать на территории национального парка «Югд ва» – потрясающие места.

Два с половиной часа на внедорожнике, – и мы были у подножья горы Пеленер, сказать, что захватывало дух, – ничего не сказать. Вернувшись в Ухту, я подумала, что это станет моим самым ярким впечатлением за год, но меня ожидало еще одно необыкновенное путешествие.

Вертолет летит над тем самым «морем тайги» на высоте 500 метров, я – в компании настоящих «молодых умов» нашего предприятия – поездка на одно из семи чудес России, по решению генерального директора предприятия, стала дополнительной составляющей к вознаграждению для победителей VIII научно-практической конференции молодых работников 2016 года. Каждый из них стал лучшим в одной из четырех секций, защитив свои работы перед экспертным жюри.

Вылет был ранний, и все пассажиры Ми-8 пару часов дремали, но сон как рукой сняло, когда в иллюминаторах показались знамени-

тые столбы выветривания.

Нас ждал один, но очень насыщенный день на территории Печоро-Ильчского заповедника: посещение плато Маньпупунер и экскурсия на лосеферму – первую в мире ферму по одомашниванию лося. Кроме того, перед участниками делегации стояла важная задача – обсуждение вопросов сотрудничества с руководством заповедника.

Готовясь к поездке на знаменитое плато, я коротко прочитала его историю. Как оказалось, это место издавна окутано тайнами и легендами. Семь каменных столбов высотой от 26 до 34 метров расположены на высоте при-

мерно в 700 метром над уровнем моря. В прошлые времена манси обожествляли грандиозные каменные изваяния, поклонялись им, но подниматься на Маньпупунер было величайшим грехом. Сейчас добраться до столбов может только подготовленный турист, впрочем, кроме пеших туров есть вертолетные, снегоходные, водные.

Если отойти от поверий манси и послушать ученых, то они по-своему объясняют появление болванов: около 200 миллионов лет назад на месте каменных столбов были высокие горы. Дождь, снег, ветер, мороз и жара постепенно разрушали горы и в первую очередь слабые породы. Твердые серицит-кварцитовые сланцы, из которых сложены останцы, разрушались меньше и сохранились до наших дней, а мягкие породы были разрушены выветриванием и снесены водой и ветром.

Для манси гора идолов была священным и опасным местом, для современного человека – это ни что иное, как место силы. Здесь, даже будучи в составе группы из 22 человек, ты оказываешься наедине с природой и, как бы высокопарно это ни звучало, осознаешь ее величие и истинный масштаб человека.

На плато мы пробыли около двух часов, инспектор заповедника Ирина рассказала об интересных фактах, а смартфоны участников делегации наполнились десятками новых уникальных фотографий, хотя и без них этот день ярким пятном надолго останется в памяти.

Дальше нас ждал еще один перелет. Наш вертолет приземлился на окраине поселка Якша, численность которого не превышает тысячи человек. В этом поселке есть еще одно уникальное не только для региона, а для страны место – ферма по одомашниванию лосей.



Высадка делегации на вертолетной площадке



Вид на плато из иллюминатора



От вертолетной площадки до столбов можно дойти только по специально проложенной тропе



Полет до плато занял около 3,5 часов



Плато Маньпупунер – идеальное место для селфи

МОЛОДОСТЬ В АКТИВЕ

Лосеферма была образована в 1949 году. К слову, идея одомашнивания лося не нова. Как утверждают специалисты, в различных районах Сибири были обнаружены многочисленные наскальные рисунки лосей, которых люди пасут, ставят на привязь, используют в санных упряжках и для езды верхом, держат в загонах.

Когда мы задали вопрос работникам фермы: «А зачем это все? Зачем дикое животное одомашнивать?», получили вполне справедливый ответ: «Разве вам недостаточно эмоций, которые вам за эти полчаса подарили животные?».

И правда, когда лосята услышали свои незамысловатые имена Кузя, Пых, они сбегались к нам с разных сторон. Такие высокие, длинноногие, немного неуклюжие. Удивительные животные, достигающие, будучи взрослыми особями, в холке двух метров, оказалось, ведут себя с людьми, как котята.

Сейчас на лосеферме 80 особей, в их распоряжении гектары леса, следят за ними всего несколько сотрудников. А ее гостями регулярно становятся туристы: взрослые и дети.

В рамках поездки мы узнали у руководства заповедника о важности помощи волонтеров. Как оказалось, работы много – нужна в основном мужская сила. Например, добровольцы обустроивают пешие тропы, носят строительные материалы. Все было бы проще, если бы эта территория не была заповедной, это можно было сделать на автомобиле, а приходится все делать вручную. Можно представить объем и тяжесть работ.

Для должного ухода за лосями и их комфортного пребывания в границах заповедника также нужна помощь волонтеров.

Кстати, перед поездкой в заповедник рекомендуем ознакомиться с правилами его посещения. Ведь мы ездим туда полюбоваться природой или принести пользу, а не нанести урон уникальной экосистеме. Давайте развивать экотуризм, давайте путешествовать с ответственностью перед окружающим миром. Ведь можно наслаждаться природой, изучать ее, быть ей полезной!

Обратно мы летели в хорошем настроении, полные эмоций, планов и желания вернуться!

Д. Майорова,
фото М. Сиваковой



Казалось бы, дикие животные, а по поведению, как котята



Внимание лосят можно привлечь едой



Теперь в архиве каждого есть уникальное фото



Сфотографироваться с лосятами не так просто, потому что они постоянно в движении. Нашей делегации это удалось в тот момент, когда несколько малышей легли отдохнуть в тени

НАМ НУЖЕН ИМЕННО ТЫ – ВОЛОНТЕР!

Печоро-Ильчский заповедник – один из удивительнейших уголков нашей планеты. И это совсем не преувеличение, ведь в 1995 году он наряду с национальным парком «Югыд ва» был включен ЮНЕСКО в список объектов Всемирного культурного и природного наследия под общим названием «Девственные леса Коми».

Заповедник – уникальный природный комплекс междуречья Печоры и Ильча, это живописные равнинные и горные ландшафты, бескрайние таежные леса, полноводные прозрачные реки, редкие и охраняемые виды растений и животных. Все эти красоты могут сохраняться еще на долгое время и могут быть открыты и доступны человеку.

Печоро-Ильчскому заповеднику требуются волонтеры и руководство предприятия приглашает наших работников стать добровольцами. Вы принесете пользу заповеднику и региону, а вместе с тем получите удивительные каникулы в уникальном месте, в котором не каждому удастся побывать.

ЛЕСОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ РАБОТЫ НА ЗАПОВЕДНОМ КОРДОНЕ ШЕЖИМ-ПЕЧОРСКИЙ

Период волонтерских работ: летний период.

Вид работ: лесохозяйственные работы (расчистка просек); хозяйственные, плотницкие работы на кордоне.

Условия проживания: в гостевом доме на

территории кордона. Есть постельные принадлежности, кухня с необходимой посудой, газовая плита, электричество от бензогенератора.

Дополнительная информация: есть интернет и радиосвязь (для экстренной связи), отсутствует сотовая связь.

Проезд до поселка Якша и питание волонтеров за свой счет. Доставка на кордон Шежим-Печорский от поселка Якша за счет заповедника (на лодке). Необходимо будет закупить продукты питания и средства личной гигиены на всю смену заранее. В течение каждой волонтерской смены организуются бесплатные экскурсии на плато Маньпупунер.

ВОЛОНТЕРСКИЕ СМЕНЫ НА ЛОСИНУЮ ФЕРМУ ПЕЧОРО-ИЛЬЧСКОГО ЗАПОВЕДНИКА.

Период волонтерских работ: можно выбрать удобное для себя время с мая по сентябрь (10–15 дней).

Количество участников: группа из 4 человек.

Вид работ: уборка загонов для лосей от порубочных материалов; заготовка веточного корма; хозяйственные работы на территории лосиной фермы.

Условия проживания: бесплатное проживание в гостевых домах заповедника. В домах есть электричество, кровати с постельными принадлежностями, кухня с печкой, электроплитой, электрочайником, посудой, баня, душевые кабинки, связь МТС, интернет. Питание за свой счет.



Чисто там, где не мусорят – еще раз это выражение подтвердили участники нашей делегации

Обязательно взять с собой: резиновые сапоги, резиновый плащ (дождевик), рабочие перчатки или рукавицы, хлопчатобумажный костюм типа энцефалитного, сменную и теплую одежду, репелленты, аптечку, средства личной гигиены.

Дополнительная информация: в поселке Якша есть магазины (продукты, хозяйственные принадлежности), но товары первой необходимости рекомендуем закупать в городе из-за отсутствия ассортимента и высоких цен в местных магазинах.

**ЗАЯВКИ ПРИСЫЛАТЬ ПО ЭЛ. АДРЕСУ: ECOTURIZMPECHORA@MAIL.RU
ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ ЗАПОВЕДНИКА: WWW.PECHORA-RESERVE.RU**

ЗАЩИЩЕНЫ КОЛДОГОВОРОМ

Наши работники защищены Коллективным договором, который не раз признавался лучшим в отрасли и в регионах деятельности нашего предприятия. В этом разделе мы расскажем об основных пунктах, которые будут полезны и интересны молодежи.

Во-первых, Коллективный договор распространяет свое действие в полном объеме на всех работников с первого же дня работы. К слову, такая практика существует не везде.

Во-вторых, впервые пришедшему на наше предприятие молодому работнику предоставляется ощутимое единовременное пособие (п.6.3.15. КД).

Кроме того, согласно пункту 6.2.18, работодатель обязуется выплачивать молодым лицам до 30 лет процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Кодекса, в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

В-третьих, работникам, совмещающим работу с обучением, Общество гарантирует дополнительный оплачиваемый отпуск для сдачи сессий и подготовки диплома.

И конечно, Общество заботится о будущем работника:

– Согласно пункту 6.2.7 Общество оказывает единовременную материальную помощь в размере пяти минимальных тарифных ставок работникам, впервые вступившим в брак. Если оба супруга работают в одной организации, то указанная льгота предоставляется каждому.

– По пункту 6.2.8 Общество выплачивает одному из родителей, работающему в организации, при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) единовременную материальную помощь в размере десяти

минимальных тарифных ставок. В случае рождения двух и более детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях) единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

– Также пунктом 6.2.9. гарантирует ежемесячное пособие в размере двух минимальных тарифных ставок матерям, в том числе усыновившим (удочерившим) ребенка, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Согласно пункту 6.1.1. работнику в пределах до 15 МТС компенсируются расходы, связанные с отдыхом на объектах санаторно-курортного назначения, в гостиницах и иных средствах размещения, находящихся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних Обществ.

За содействие работникам в улучшении жилищных условий отвечает жилищная программа. В настоящее время она предусматривает компенсацию работникам уплаченных процен-

тов по ипотечным кредитам на приобретение жилья. Причем, приоритетное право на включение в списки Программы участников жилищной программы имеют работники со стажем до 3 лет. Для этой же категории работников, не обеспеченным жильем, ведомственное жилье по коммерческому найму предоставляется на льготных условиях.

Также согласно пункту 6.2.16. работодатель обязуется создавать молодым работникам условия для:

- эффективной работы;
- развития и реализации творческой активности, интеллектуального потенциала;
- повышения квалификации и профессионального роста, получения второго (последующего) профессионального образования соответствующего уровня;
- активного отдыха, в том числе участия в спортивно-оздоровительных мероприятиях.

В. Половников

КОНКУРС

КТО ЗДЕСЬ БЛОГГЕР?

31 августа в инстаграме @sms_gtukhta был запущен конкурс «СМС-блоггер», его целью было определение самых активных и креативных в социальных сетях.

Молодежь предприятия делала интересные посты на личных страничках или в аккаунтах филиала с информацией о себе, о работе, о ярких и значимых проектах, в которых они принимают участие. Чтобы Совет молодых специалистов предприятия рассмотрел публикацию в качестве участника конкурса, необходимо было лишь поставить хэштеги #СМС_БЛОГ и #МЫИЗСМС.

Каждую неделю подводились итоги конкурса и лучшие посты публиковались в инстаграме Совета молодых специалистов предприятия. Победителя конкурса выберут участники на-

учно-практической конференции. Участники мероприятия найдут подборку лучших постов в своих раздаточных материалах. Задача каждого из них – поставить галочку напротив понравившейся публикации. К концу конференции жюри подведет итоги и наградит лучшего.

Помните, что все вместе мы создаем общее настроение молодежного актива нашего предприятия, формируем образ современного молодого успешного человека.

**Е. Дементьева,
фото М. Сиваковой**



ИНТЕРНЕТ

ТВОИ СОЦСЕТИ

Чтобы всегда быть в курсе событий, не пропускать новости и свежие фотографии, подписывайтесь на официальные аккаунты в социальных сетях. А также ищите публикации по хэштегам #газпромтрансгазухта #газпром #gazprom #gazpromtransgazukhta



[@GAZPROM_GTUKHTA](https://www.instagram.com/GAZPROM_GTUKHTA)



[VK.COM/GAZPROM_GTUKHTA](https://vk.com/GAZPROM_GTUKHTA)



[FACEBOOK.COM/GAZPROMGTUKHTA](https://facebook.com/GAZPROMGTUKHTA)



ПРИЛОЖЕНИЕ
«УГОЛОК БЕЗОПАСНОСТИ»



ПРИЛОЖЕНИЕ
КОРПОРАТИВНОЙ ГАЗЕТЫ
«СЕВЕРГАЗПРОМ»

