ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ЯМБУРГ

ПУЛЬС ЯМБУРГА

№ 35 (1531) 9 сентября 2022 г. 12+ | Газета администрации ООО «Газпром добыча Ямбург»

ЧТО ЗАПОМНИЛОСЬ

ПРАЗДНИЧНЫЙ ПОТОК

На предприятии отметили День работников нефтяной и газовой промышленности. Торжества по случаю профессионального праздника начались ещё второго сентября. Сотрудников ООО «Газпром добыча Ямбург» чествовали в администрации Нового Уренгоя и на сцене культурно-спортивного центра «Газодобытчик». Благодарственные письма и почётные грамоты из рук первого заместителя главы города Виктора Пузанова и губернатора ЯНАО Дмитрия Артюхова получили десять наших коллег. Всего же к наградам за добросовестный труд представлены 433 работника предприятия. Министерством энергетики РФ отмечены 17 человек, ПАО «Газпром» – 25, органами региональной власти и местного самоуправления – 38, ООО «Газпром добыча Ямбург» – 353. О том же, как проходил сам праздник, читайте на стр. 10-11.

Губернатор Ямало-Ненецкого автономного округа Дмитрий Артюхов вручил благодарность инженеру УГРиЛМ Татьяне Березовской

>>> стр. 10

АКЦИОНЕРУ ГАЗПРОМА

ГАЗПРОМ ПЛАНИРУЕТ ВЫПЛАТИТЬ ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ДИВИДЕНДЫ

Совет директоров ПАО «Газпром» принял решение о проведении внеочередного Общего собрания акционеров компании в форме заочного голосования

Установлена дата окончания приёма бюллетеней – 30 сентября 2022 года. Дата, на которую определяются лица, имеющие право на участие в собрании, – 9 сентября 2022 года.

Электронную форму бюллетеней можно заполнить на сайте elgol.draga.ru в сети Интернет. Существует также возможность заполнения бюллетеней в бумажном виде – их можно направить по почте по адресу: ПАО «Газпром», BOX 1255, Санкт-Петербург, 190900.

Совет директоров включил в повестку дня внеочередного собрания акционеров вопрос о размере промежуточных дивидендов по акциям ПАО «Газпром», сроках и форме их выплаты по итогам работы за первое полугодие 2022 года и установлении даты, на которую определяются лица, имеющие право на получение дивидендов.

Совет директоров рекомендовал внеочередному собранию акционеров утвердить предложение о выплате промежуточных дивидендов по результатам деятельности ПАО «Газпром» в первом полугодии 2022 года в денежной форме в размере 51,03 руб. на одну акцию.

>>> стр. 2

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

СКВАЖИНЕ ПРОПИСАН РЕЖИМ
Зачем геологи выполняют газогидродинамические исследования
стр. 2

МАСШТАБИРУЕМЫЙ ОПЫТ
На Заполярном месторождении прошла объектовая тренировка по ликвидации разлива нефтепродуктов
стр. 2

ОТЛИЧНО ИЛИ УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО?
Стартовала процедура ежегодного собеседования. Как она влияет на заработную плату?
стр. 6-9

НАЗНАЧЕНИЯ

МАЛЫГИН Виталий Викторович – с 29.08.2022 – заместитель генерального директора ООО «Газпром добыча Ямбург» по ремонту и капитальному строительству (до этого – начальник службы организации реконструкции и строительства основных фондов).

СКВАЖИНЕ ПРОПИСАН РЕЖИМ

Геологи знают всё о каждой скважине на месторождениях предприятия. Без этой информации невозможно обойтись при планировании объёмов добычи газа. Специализированные бригады УГРиЛМ регулярно выполняют необходимые исследования. Одно из них в конце августа проводили на ЯНГКМ.

Газогидродинамические исследования на валанжинской скважине

Несколько поворотов задвижки – и над тундрой в районе 307-го валанжинского куста газовых скважин вырастает эффектный факел. Бригада мастера Игоря Юртаева приступила к проведению газогидродинамических исследований. Факел – это часть технологического процесса.

– Исследования проводим для контроля за разработкой месторождения и выбора оптимального режима эксплуатации скважины. Замеряем статические параметры и рабочие давления. Выполняем и глубинные исследования с помощью специальных приборов, – рассказывает Игорь Юртаев, мастер по исследованию скважин ямбургской геологической службы УГРиЛМ.

Предварительно установленные в разных точках скважины и шлейфа чувствительные датчики выдают геологам нужную информацию. В процессе исследования с помощью специальных диафрагм они меняют параметры работы скважины. Это позволяет определить её поведение и возможности на разных технологических режимах.

– Меняя диафрагмы, находим оптимальные параметры эксплуатации. После анализа полученных первичных данных наши коллеги делают окончательные выводы и дают рекомендации газопромысловому управлению, на каком режиме должна работать скважина, – объясняет Игорь Юртаев.

Юрий ГРИГА
Фото автора

ИДУТ УЧЕНИЯ

МАСШТАБИРУЕМЫЙ ОПЫТ

В конце августа на Заполярном месторождении прошла объектовая тренировка. Несмотря на скромный характер легенды – разгерметизация пятикубовой ёмкости с дизтопливом на площадке автоматизированной газораспределительной станции (АГРС) НГДУ – алгоритм взаимодействий при ликвидации легко масштабируется под любую похожую задачу на объектах больших размеров и площадей.

Здесь, по легенде тренировки, произошёл разлив нефтепродуктов

Тема тренировки – «Организация управления действиями сил и средств ЗНГКМ при разливе нефтепродуктов на АГРС». По легенде, аварийный разлив не вышел за пределы защитного каре. Площадь с условно открытым топливом покрыли пеной, а с прибытием спецтехники – опасную жидкость и вовсе «откачали».

Кроме полевой части важная роль была возложена на организованный здесь же штаб по ликвидации аварийного разлива. Его возглавил руководитель тренировки Роман Калашников, заместитель начальника НГДУ по производству. В состав штаба также вошли специалисты и руководители НГДУ, УТТиСТ, МСЧ, ИТЦ, УС, ПДС, а также пожарных частей и СУМУО. Собственно, согласованности разных подразделений и организаций и была посвящена одна из целей мероприятия.

Андрей ПАРУСОВ
Фото автора

АКЦИОНЕРУ ГАЗПРОМА

ГАЗПРОМ ПЛАНИРУЕТ ВЫПЛАТИТЬ ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ДИВИДЕНДЫ

стр. 1 <<<

Совет директоров предложил собранию акционеров установить дату, на которую определяются лица, имеющие право на получение промежуточных дивидендов, – 11 октября 2022 года. Рекомендуемая дата завершения выплаты дивидендов номинальным держателям и являющимся профессиональными участниками рынка ценных бумаг доверительным управляющим, зарегистрированным в реестре акционеров, – 24 октября 2022 года, другим зарегистрированным в реестре акционеров лицам – 15 ноября 2022 года.

Управление информации
ПАО «Газпром»

НАВСТРЕЧУ ВЫБОРАМ

11 СЕНТЯБРЯ 2022 ЕДИНЫЙ ДЕНЬ ГОЛОСОВАНИЯ

ВЫБИРАЕМ ОДНОГО ДЕПУТАТА НА УРОВНЕ ОКРУГА И ТРЁХ – НА УРОВНЕ ГОРОДА

Уважаемые коллеги, напоминаем, что 11 сентября состоятся дополнительные выборы депутата Тюменской областной Думы седьмого созыва по одномандатному избирательному округу № 2 (Надымский) и дополнительные выборы депутатов Городской Думы муниципального образования город Новый Уренгой седьмого созыва по многомандатному избирательному округу № 2.

На тюменских выборах голосуют граждане, имеющие прописку в Новом Уренгое, Надыме и Надымском районе. На выборах депутатов Городской Думы города Новый Уренгой голосуют только жители многомандатного избирательного округа № 2, который размещён в южной части города и включает в себя восемь избирательных участков: МАОУ «Средняя школа «Земля Родная», ГДК «Октябрь», МБОУ ДО Городской дворец творчества «Академия талантов», МБОУ «Средняя школа № 5», Деловой центр «Ямал» и МБОУ «Средняя школа № 17».

Соб. инф.

СТАТИСТИКА ВПЕЧАТЛЯЕТ

В конце августа в ООО «Газпром добыча Ямбург» состоялось совещание по производственной безопасности

За восемь месяцев на предприятии не допущено аварий, пожаров и ДТП, а также фиксируется нулевой уровень производственного травматизма *(фото Андрея СНЕГИРЁВА)*

Данное мероприятие проходит ежемесячно. В нём принимают участие руководители всех структурных подразделений и служб под председательством главного инженера – первого заместителя генерального директора Виктора Моисеева. Вахтовые посёлки Ямбург и Новозаполярный выходят на связь по селектору.

Встреча в таком формате позволяет оперативно получить информацию, обсудить наиболее острые моменты, проанализировать и оценить уже принятые меры. На повестке дня такие вопросы, как своевременность поставки и обеспеченность наших работников средствами индивидуальной защиты, состояние фонтанной безопасности на объектах ООО «Газпром добыча Ямбург» (по этому поводу был заслушан доклад представителя ООО «Газпром газобезопасность»).

На совещании также были представлены лучшие практики в сфере производственной безопасности. Своими наработками в этом направлении поделилось УЭВП. Представители управления обустроили безопасные маршруты передвижения по вахтовым посёлкам. В частности, в Ямбурге соорудили переход под кабельной эстакадой у здания гостиницы. В Новозаполярном переустроили ряд компенсаторов инженерных сетей.

– Основная цель таких совещаний – информирование работников о состоянии производственной безопасности в ООО «Газпром добыча Ямбург». Также подводим промежуточные итоги, анализируем выполнение тех задач, которые были поставлены на предыдущем совещании. Это делается, чтобы увидеть, где у нас слабые места, дать своевременные поручения, скорректировать планы. В итоге мы должны понять, где руководству нужно усилить своё внимание, – объясняет Илья Зайнашев, заместитель главного инженера по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.

В целом же статистика по 2022 году впечатляет. Восемь месяцев на предприятии фиксируется нулевой показатель производственного травматизма, полное отсутствие аварий, пожаров, дорожно-транспортных происшествий. И это всё неслучайно, это следствие большой и планомерной работы, которая ведётся в каждом подразделении.

Дарья ДЕМЕШКО

ДЫМ БЕЗ ОГНЯ

В августе подразделения пожарной охраны одиннадцать раз выезжали на объекты нашего предприятия по сигналам тревоги, поступающим от систем автоматической пожарной сигнализации.

В семи случаях причиной срабатывания сигнализации явилось приготовление пищи, а также неправильные действия при производстве работ. В одном из них сотрудник УЭВП, проживающий в модуле № 1 посёлка Новозаполярного, грубо нарушил требования пожарной безопасности, оставив без присмотра включённую в электросеть электрическую плиту. По итогам служебного расследования работник привлечён к дисциплинарной ответственности в виде снижения размера премии за результаты производственно-экономической деятельности на 15 %.

В трёх случаях сигнализация срабатывала из-за воздействия внешних факторов – попадание воды, пара, пыли в оборудование системы. Ещё один случай зафиксирован по причине задымления в помещении отсека генератора газотурбинной электростанции после запуска, вероятнее всего, в результате попадания моторного масла на корпус генератора.

Уважаемые коллеги, будьте внимательны и соблюдайте правила пожарной безопасности как на рабочем месте, так и в быту. Не оставляйте без присмотра включённые электрические приборы.

Вадим ШАЧИН,
ведущий инженер СПиПБ

Пожарные на выезде *(фото Алексея РУСАНОВА)*

Спешите сфотографироваться с левитирующим кубометром! Автор лучшего селфи, размещённого в соцсетях с хештегом #кубометры_гдя, получит подарок. Выставка будет работать до 3 октября

ПРЕВРАЩАЕМ ИННОВАЦИИ В ИСКУССТВО

Третьего сентября в Новоуренгойском городском музее изобразительных искусств открылась выставка «Искусство инноваций». Экспозиция стала подарком компании «Газпром добыча Ямбург» новоуренгойцам ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности и Дню города.

Выставка рассказывает о добыче газа, профессии, технологиях и развитии инженерной мысли. Она будет интересна тем, кто хотел бы получить представление о добыче углеводородного сырья. Экспозиция также будет полезна школьникам, которые задумываются о выборе профессии.

Начальник отдела перспективного развития ООО «Газпром добыча Ямбург» Сергей Карамышев на открытии выставки отметил, что все, кто связан с газовой отраслью, глубоко убеждены в том, что добыча газа – это непрерывный путь развития, совершенствования и инноваций.

Главным символом «Искусства инноваций» стал левитирующий кубометр. Автор лучшего селфи-снимка с арт-объектом с хештегом #кубометры_гдя получит подарок от нашей компании. Итоги будут подведены в октябре, после окончания работы выставки.

Григорий СТЕКЛОВ
Фото Андрея СНЕГИРЁВА

ОДЕЖДА. ЗАЩИТА. ИМИДЖ

На протяжении всей своей жизни человек пользуется одеждой и обувью. Они создают чувство надёжности, комфорта, защиты от различных окружающих факторов. С изменением быта, в зависимости от местонахождения и климатических условий, меняются и предпочтения человека в отношении одежды и обуви. И если для дома, отдыха, занятий спортом каждый вправе руководствоваться своими ощущениями в выборе стиля, материалов, цвета, производителя или других параметров, то в отношении одежды и обуви, используемой для выполнения трудовых функций, обязанность по выбору средств индивидуальной защиты возлагается на работодателя, отвечающего за обеспечение безопасности работников на производственных объектах с вредными условиями труда.

НЕ ПУТАЕМ СПЕЦОДЕЖДУ И УНИФОРМУ

К специальной одежде и специальной обуви, которые защищают работника, предъявляются дополнительные требования.

Важно не путать спецодежду с корпоративной формой или униформой. Её выдают не для защиты, а для обозначения принадлежности сотрудника к определённой организации, например, в гостиницах, банках и др.

В свою очередь специальная одежда, специальная обувь и прочие средства индивидуальной защиты (СИЗ) – носимое работником средство индивидуального пользования, применяемое для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от общепроизводственных загрязнений.

ПРАВИЛО НОМЕР ОДИН

СИЗ применяются в тех случаях, когда безопасность работ не может быть полностью обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты. Задача СИЗ – сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, поэтому они должны обладать всеми защитными характеристиками согласно предъявляемым требованиям.

Обеспечение работников специальной одеждой и специальной обувью осуществляется в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса РФ, регулируется государственными нормативными и корпоративными требованиями, правилами, процедурами и нормами, направленными на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также иными подзаконными актами, согласно которым работодатель приобретает и бесплатно выдаёт работникам СИЗ и дерматологические средства защиты.

Применение средств индивидуальной защиты на производственных площадках и в местах проведения работ в ООО «Газпром добыча Ямбург» является Ключевым правилом безопасности № 1.

НАДЁЖНЫЕ И БЕЗОПАСНЫЕ

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны:

– защищать от общих производственных загрязнений и механических повреждений;

– защищать от неблагоприятных погодных условий;

– обладать высокой стойкостью к изнашиванию;

– отвечать требованиям санитарных норм;

– быть выполнены из антистатических, масло- и водоотталкивающих материалов.

Требования к специальной одежде и специальной обуви указаны как в государственных, так и в корпоративных нормативных документах.

ПАО «Газпром», помимо всего прочего, предъявляет к средствам индивидуальной защиты требования по соблюдению фирменного стиля. Книгой фирменного стиля ПАО «Газпром», например, определены внешний вид головных уборов, специальной одежды и их цвет.

Также стандартами ПАО «Газпром» определены конструкция специальной одежды, плотность применяемых тканей, дизайн нашивок и другие конструктивные элементы специальной одежды, головных уборов и специальной обуви. Требования, предъявляемые ПАО «Газпром» к СИЗ, распространяются на все дочерние общества.

РАЗМЕР ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ

Номенклатура и характеристика приобретаемых предприятием средств индивидуальной защиты зависит от специфики производства, соответственно и заявка на СИЗ формируется в структурных подразделениях и подаётся в филиал УМТСиК для дальнейшей сводной закупки. Для того чтобы корректно подготовить заявку, ответственному лицу важно знать размеро-ростовочную характеристику специальной одежды на каждого сотрудника. В свою очередь работнику, чтобы получить специальную одежду, специальную обувь, головной убор и перчатки подходящего размера, необходимо ежегодно передавать свои актуальные данные ответственному лицу (определить размер вам помогут таблицы на стр. 5).

Качество и соответствие требованиям поступивших СИЗ проверяется комиссиями ООО «Газпром добыча Ямбург» и филиалов при входном контроле.

Правильное применение средств индивидуальной защиты, дерматологических средств защиты позволяет сохранить жизнь и здоровье в течение всей трудовой деятельности.

Материал предоставлен отделом охраны труда администрации

КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВИДАХ ЗАЩИТЫ СПЕЦОДЕЖДЫ И ЕЁ ОБОЗНАЧЕНИИ

Вид защиты	Пиктограмма	Условное обозначение
Защита от общих производственных загрязнений и механических воздействий		З Ми
Защита от нефти и нефтепродуктов: от сырой нефти, от нефтяных масел и продуктов тяжёлых фракций, от твёрдых нефтепродуктов		Нс Нм Нт
Защита от пониженной температуры, от воздействия пониженной температуры воздуха и ветра		Тн Тнв
Защита от повышенной температуры, от искр и брызг расплавленного металла		Тит Тр
Защита от воды		Вн
СИЗ сигнальные повышенной видимости		Со

ТАБЛИЦА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ МУЖСКОЙ СПЕЦОДЕЖДЫ

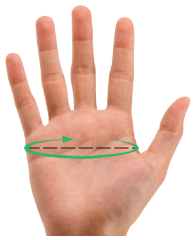
Размер маркировка на изделии	88/92	96/100	104/108	112/116	120/124
Обхват груди, см	86-94	94-102	102-110	110-118	118-126
Обхват талии, см	76-84	84-92	92-100	100-108	108-116
Обхват бёдер, см	94-100	100-106	106-112	112-118	118-124

Рост	Рост типовой фигуры, см	Интервал роста типовой фигуры, см
1-2	158-164	155,0-166,9
3-4	170-176	167,0-178,9
5-6	182-188	179,0-191,9

ТАБЛИЦА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ЖЕНСКОЙ СПЕЦОДЕЖДЫ

Размер маркировка на изделии	88/92	96/100	104/108	112/116	120/124
Обхват груди, см	86-94	94-102	102-110	110-118	119-126
Обхват талии, см	68-72	76-80	84-88	94-100	104-108
Обхват бёдер, см	94-100	102-108	110-116	118-124	126-132

Рост	Рост типовой фигуры, см	Интервал роста типовой фигуры, см
1-2	146-152	143,0-154,9
3-4	158-164	155,0-166,9
5-6	170-176	167,0-178,9



РАЗМЕР ПЕРЧАТОК ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ИЗМЕРЕНИЯМИ ОКРУЖНОСТИ ЛАДОНИ

1. Сантиметровой лентой измерьте окружность ладони над большим пальцем
2. По таблице определите необходимый размер перчаток

ТАБЛИЦА РАЗМЕРОВ МУЖСКИХ ПЕРЧАТОК

Метрическая система, см	22	23	24	26	27	28	30
Дюймовая система, дюйм	8	8,5	9	9,5	10	10,5	11
Европейский размер	M		L		XL		XXL

ТАБЛИЦА РАЗМЕРОВ ЖЕНСКИХ ПЕРЧАТОК

Метрическая система, см	16	17	19	20	22	23
Дюймовая система, дюйм	6	6,5	7	7,5	8	8,5
Европейский размер	XS		S		M	

ОТЛИЧНО ИЛИ УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО?

С 1 сентября в ООО «Газпром добыча Ямбург» стартовал процесс ежегодного собеседования

В ЧЕТЫРНАДЦАТЫЙ РАЗ

Процедура ежегодной оценки достижения поставленных целей и текущего уровня компетентности сотрудников проводится с 2009 года. За это время накоплен уникальный опыт, который каждый год передаётся вновь назначенным руководителям в процессе обучения.

Основные задачи ежегодного собеседования – создать систему регулярного целеполагания и оценки результативности для каждого сотрудника. Для самого сотрудника собеседование – это возможность периодически в удобной форме получать подробные разъяснения от руководителя по требованиям к работе, обратную связь по текущим делам и результативности деятельности. Кроме того, формат собеседования позволяет обсудить с руководителем свои пожелания по организации труда, профессиональное и карьерное развитие.

ЧТО ПОКАЗАЛО ИССЛЕДОВАНИЕ?

В мае-июне 2022 года на предприятии проводился опрос об отношении работников к процедуре ежегодного собеседования. Опрос был анонимный и проходил в онлайн-формате на независимой площадке Анкетолог. 66 % опрошенных работают вахтовым методом, 34 % – традиционным.

Из 1 171 человека, ответившего на вопрос об удовлетворённости процедурой, 62 % отметили, что они удовлетворены процедурой ежегодного собеседования.

Действительно, в большинстве случаев руководители соблюдают принципы и процедуры собеседования.

95 % указывают, что собеседование проводится в формате личной беседы, которая обычно длится не менее получаса.

В целом 62 % опрошенных относятся к проведению ежегодного собеседования положительно или скорее положительно.

При этом необходимо отметить, что 15 % участников опроса выразили отрицательное отношение к ежегодному собеседованию. Основные причины недовольства, следующие:

– 4 % работников пишут, что руководитель не проводит личную беседу, а предлагает ознакомиться с уже готовыми результатами;

– 5 % говорят об отсутствии обратной связи;

Согласно проведённому опросу, на ежегодном собеседовании руководители: [в анкете можно было выбрать несколько вариантов ответа]

– дают оценку, основываясь на конкретных фактах и примерах

– спрашивают, как сотрудники сами оценивают поставленные цели

– в случае расхождения оценок запрашивают дополнительную информацию, просят приводить аргументы

– уточняют понимание сформулированных целей

– интересуются мнением сотрудника

– обсуждают, какие ресурсы есть у работника, чтобы выполнить поставленные перед ним задачи

– аргументируют свою оценку, опираясь на примеры, рабочие ситуации

– интересуются самооценкой сотрудника

– в случае расхождения оценок просят сотрудника привести аргументы, примеры, подтверждающие самооценку

Таблица № 1 (пример из карты компетенций, которая используется в ходе ежегодного собеседования)

«Приверженность культуре безопасности»	A – уровень развития	B – базовый уровень	C – сильный уровень	D – уровень мастерства
Индикатор	Наличие ошибок, необходимость в контроле, отсутствие инициативы	Полное соответствие занимаемой должности	Высокая оценка работы (глубокие профессиональные знания)	Очень высокая оценка. Качество как стиль профессиональной деятельности
Знание и соблюдение правил и стандартов в области безопасности труда	***Знает*** действующие правила и регламенты в области безопасности и ОТиПБ в рамках должностной инструкции	***Знает и соблюдает*** правила и корпоративные стандарты безопасности труда	***Участвует в мероприятиях*** по повышению уровня культуры безопасности	***Установка на совершенствование*** культуры безопасности на производстве

– 6 % сетуют на формальный подход руководителя;

– 7 % отмечают расхождения в оценках по карте компетенций у руководителя и сотрудника;

– 10 % – указывают на субъективность в оценках руководства.

КАК ПРЕОДОЛЕТЬ НЕГАТИВ

По ответам респондентов мы видим, что отрицательное отношение к ежегодному собеседованию складывается чаще всего вследствие неэффективного стиля управления и недопонимания роли и назначения коммуникации в отношениях руководителя и подчинённого.

Давайте вспомним, что коммуникация – это процесс двустороннего обмена идеями и информацией, ведущий к взаимному пониманию. Сам термин «коммуникация» – производное от латинского слова, обозначающего «общее», или «разделяемое со всеми». Если не достигается взаимопонимание, то коммуникация не состоялась. Поэтому лучший способ общения с подчинёнными – личная беседа.

Напоминаем руководителям требования СТО Общества «Газпром Добыча Ямбург», пункт 6.3: «Проведение ежегодного собеседования осуществляется в очной форме, независимо от формата оценки, и подразумевает личную встречу руководителя с подчинённым»: «Недопустимы варианты передачи результатов через третьих лиц!»

Отсутствие обратной связи от руководителя – один из источников стресса на рабочем месте. Сотруднику неизвестно мнение руководства о нём, отсутствуют критерии, исходя из которых сотрудник мог бы понять, насколько хорошо он выполняет порученную работу. И главная причина стресса – неопределённость! Кстати, как показывают исследования, информация о плохой оценке руководителем работы сотрудника не обязательно вызывает стресс, незнание мнения руководства вызовет стресс с большей вероятностью.

Что касается субъективности в оценках руководителя, а иногда и сотрудника, то, к сожалению, надеяться на появление абсолютно объективных методов оценки деятельности столь сложного объекта, как человек, пока что не приходится. Но сократить элемент субъективности всё же возможно (см. таблицу № 2).

Из-за сверхуверенности, предвзятости, консерватизма в мышлении может пострадать не только сотрудник, но и компания в целом. Учитесь смотреть на себя со стороны, как в известной шутке: «Слышу, орёт кто-то. Прислушался… Я!»

Расхождение в оценках сотрудника и руководителя по карте компетенций – это нормальная рабочая ситуация. Собеседование подразумевает диалог. То есть обсуждение не только достигнутых результатов, но и уровня компетентности сотрудника, направлений его дальнейшего развития. И здесь у каждого может быть своё мнение, которое необходимо аргументированно обсуждать.

КАРТЫ В РУКИ

Давайте вспомним структуру карты компетенций. Она содержит набор компетенций, которые являются требованиями к поведению работника. Эти требования появились не случайно. Это те качества, которые отличают успешных сотрудников и позволяют компании в целом достигать поставленных результатов. Фактически это то поведение, которое поощряется и ценится на предприятии.

Возьмём для примера компетенцию «Приверженность культуре безопасности». Это личная ориентация на достижение целей безопасности на производстве, которая выражается через способность оценивать риски и потенциальные проблемы, возникающие на рабочем месте, и предпринимать конкретные действия по их предотвращению или минимизации. Например, забота о личном здоровье как умение управлять рисками потери трудоспособности. Мы понимаем, что такое поведение важно для компании, потому что одна из ключевых целей в Политике ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности – создание безопасных условий труда и сохранение жизни и здоровья работников.

В карте компетенций мы видим четыре уровня развития приверженности культуре безопасности (см. таблицу № 1).

И мы можем проследить, как знание и соблюдение правил и стандартов распределяются по уровням. Каждый последующий уровень включает в себя предыдущий, но при этом усложняется. Так, большинство работников, которые знают и соблюдают правила и стандарты безопасного труда, попадают в уровень B – базовый. Если вы хотите повысить уровень своей компетентности в приверженности культуре безопасности, необходимо участвовать в мероприятиях, которые развивают и повышают уровень культуры безопасности не только ваш, но и других сотрудников. Например, вы можете стать уполномоченным по охране труда, участвовать в конкурсах профессионального мастерства, проводить поведенческие аудиты безопасности. Безусловно, это потребует получения более глубоких знаний в вопросах безопасности и активной позиции.

Для того чтобы оценить себя по любой компетенции, нужны критерии. Познакомится с критериями оценки компетенции «Приверженность культуре безопасности» вы можете на интранет-портале ООО «Газпром добыча Ямбург» по адресу: Подразделения – Администрация – УКиСР – Документация УКиСР – Отдел оценки и развития персонала – Ежегодное собеседование – Методология по ЕС.

Наличие чётких критериев в оценке компетенций защитит вас от субъективизма, а примеры и факты из рабочей деятельности будут лучшими аргументами для защиты вашего мнения в случае расхождения оценок.

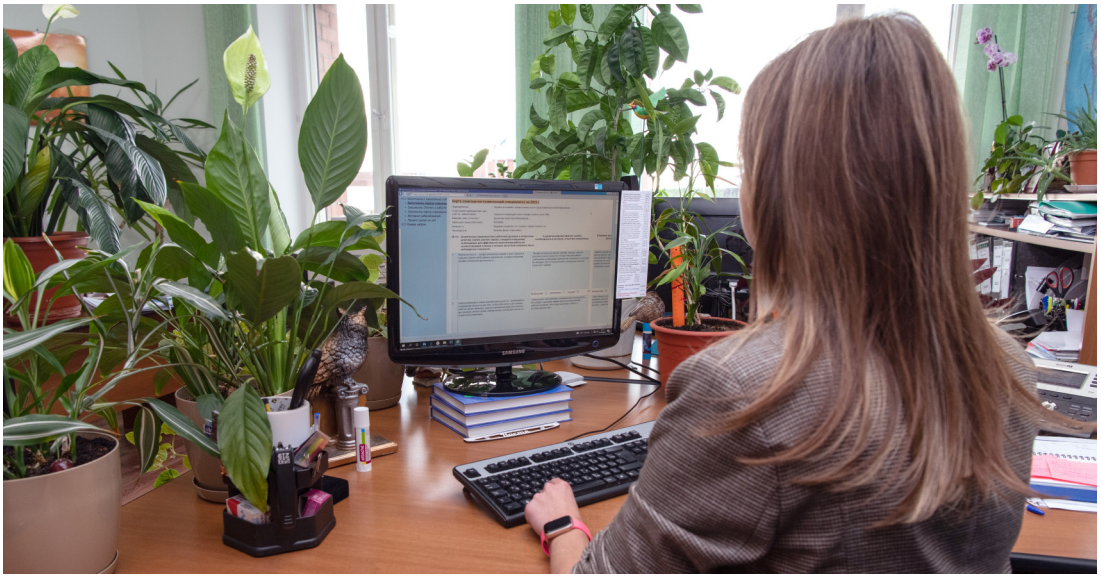
Таблица № 2

СОВЕТЫ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЭЛЕМЕНТА СУБЪЕКТИВНОСТИ В ХОДЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ	
Руководителям:	Сотрудникам:
• Проведите подробный анализ деятельности каждого подчинённого. • Выделите сильные стороны сотрудников и области дальнейшего развития. • Подготовьте примеры из производственной деятельности. • Развивайте умение принимать ошибочность своих суждений. • Проверяйте любое мнение фактами	• Проведите подробный анализ своей работы. • Выделите свои сильные и слабые стороны в решении задач. • Подготовьте примеры из производственной деятельности. • Развивайте умение принимать ошибочность своих суждений. • Учитесь конструктивно принимать критику.

КАК СОБЕСЕДОВАНИЕ ВЛИЯЕТ НА ЗАРПЛАТУ

В ходе исследования отношения работников к процедуре ежегодного собеседования часто отмечалось непонимание того, как влияет оценка по компетенциям на уровень заработной платы, а также какие баллы ещё учитываются при расчёте оплаты труда и из чего они вытекают.

>>> стр. 8



Карту самооценки и отчёт о достижении целей можно заполнить дистанционно. Но само собеседование обязательно должно проходить в очном формате (фото Андрея СНЕГИРЁВА)

ОТЛИЧНО ИЛИ УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО?

ЧТО ВАЖНО В ДИАЛОГЕ С РУКОВОДИТЕЛЕМ:

– сохраняйте доброжелательный тон;
– аргументируйте свою позицию, опирайтесь на факты;
– задавайте вопросы на понимание.

стр. 7 <<<

На данный вопрос мы попросили ответить Ингу Редину, ведущего инженера по организации и нормированию труда ООТиЗ.

– В соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ООО «Газпром добыча Ямбург» должностные оклады руководителям, специалистам и другим служащим устанавливаются с учётом индивидуального коэффициента служащего, максимальное значение которого составляет 12 баллов.

Индивидуальный коэффициент служащего определяется как сумма двух коэффициентов, учитывающих уровень проявления компетенций и уровень профессионально-квалификационной подготовки.

Коэффициент компетенций учитывает деловые и личностные качества работника, его знания, умения, навыки, стандарты поведения, необходимые для эффективного выполнения работы по соответствующей должности. Значение коэффициента компетенций устанавливается на следующий календарный год по итогам ежегодного собеседования с оформлением карты оценки компетенций, за исключением случаев, предусмотренных Регламентом определения индивидуального коэффициента служащего, когда карта не оформляется. Минимальное значение коэффициента составляет 2 балла, максимальное – 8.

Значение коэффициента профессионально-квалификационной подготовки определяется специалистами УКиСР на начало года, при трудоустройстве и переводах на другую работу и зависит от уровня образования, необходимого работнику для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

При наличии:

– степени кандидата наук или доктора наук по занимаемой должности или направлению деятельности структурного подразделения устанавливается 6 или 7 баллов соответственно;

– высшего образования, соответствующего занимаемой должности, или иного высшего образования при стаже работы более пяти лет по занимаемой должности – 4 балла;

– высшего образования по направлению деятельности структурного подразделения или среднего профессионального образования по занимаемой должности, а также иного высшего образования и диплома о профессиональной переподготовке по занимаемой должности – 3 балла;

– среднего профессионального образования по направлению деятельности структурного подразделения или иного высшего образования – 2 балла.

Служащим, профессиональная подготовка которых не соответствует требуемому уровню образования, значение коэффициента профессионально-квалификационной подготовки устанавливается на уровне 0 баллов. Данный коэффициент пересматривается в течение календарного года в случае предоставления работником диплома о высшем (среднем профессиональном) образовании или диплома о профессиональной переподготовке.

При значении индивидуального коэффициента служащего выше максимальной величины баллов, в расчёт принимается 12 баллов. Влияние одного балла индивидуального коэффициента служащего на уровень заработной платы работников в зависимости от занимаемой должности составляет от 1 до 2 %.

С этого года итоги ежегодного собеседования будут оказывать влияние и на вознаграждение по итогам работы за год («тринадцатую зарплату»). В процессе ежегодного собеседования при оценке достижения индивидуальных целей формируется индивидуальный балл результативности (ИБР). Его максимальная величина равна 1. Данный балл используется в качестве одной из составляющих при расчёте вознаграждения по итогам работы за год.

Грамотное проведение ежегодного собеседования обеспечивает достаточно объективную оценку труда, которая влияет на заработную плату и на продвижение сотрудника в компании. Ежегодная оценка персонала и постановка значимых задач повышает эффективность работы не только сотрудников, но и отделов, подразделений. Позволяет достигать ключевых целей, поставленных перед нашим предприятием.

ЧТО ВАЖНО В ПОДГОТОВКЕ К СОБЕСЕДОВАНИЮ:

– готовя отчёт о выполнении целей за год, вы можете собрать документы, подтверждающие степень выполнения вами каждой из поставленных целей;
– проанализируйте, какие сложности были у вас при решении задач в этом году;
– подумайте, какие цели вы хотели бы отметить для себя как развивающие, помогающие вам осваивать новые задачи, технологии, навыки.

БУДУТ ПРЕДЛОЖЕНИЯ – ОБРАЩАЙТЕСЬ!

Благодарим всех работников, принявших участие в опросе по ежегодному собеседованию. Для нас важна обратная связь. По итогам рассмотренных предложений уже внесён ряд изменений в работу HR-портала.

Отдел оценки и развития персонала каждый год сопровождает процедуру собеседования как методологически, так и технически. Со всеми вопросами, пожеланиями и предложениями вы всегда можете обратиться в наш отдел.

Татьяна БОГДАНОВА, ведущий психолог отдела оценки и развития персонала УКиСР

ЧТО ВАЖНО ЗНАТЬ О РЕЗУЛЬТАТАХ СОБЕСЕДОВАНИЯ:

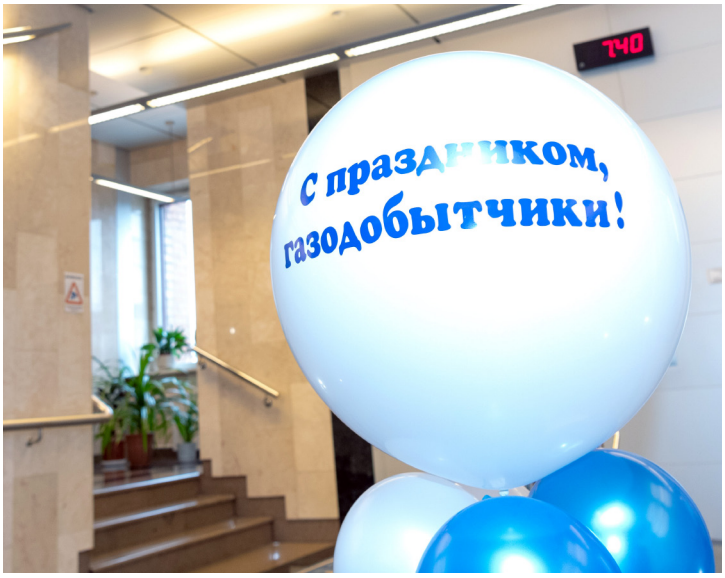
– читайте и анализируйте документ, который подписываете по итогам: ответственность за итоги собеседования и их корректное оформление лежит не только на руководителе, но и на работнике, подписывающем документ;
– ваши цели могут быть скорректированы руководителем (после балансовой комиссии) в случае возникновения такой необходимости.

Памятка по проведению ежегодного собеседования

Период оформления графиков ежегодного собеседования (01.08 – 31.08)	Полная оценка (ежегодное собеседование)	Сокращённая оценка (без собеседования)
	Сроки проведения:	
	01.09 – 30.11	01.09 – 31.12
Кто подлежит оценке:	Все руководители, служащие, специалисты, кроме работников: – находящихся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребёнком; – рабочих специальностей, временно переведённых на ИТР в рамках ротации	– работники, у которых на момент начала оценки отсутствуют цели по актуальной должности; – вновь принятые на работу; – переведённые на другую должность (в другое подразделение); – вышедшие из отпуска по уходу за ребёнком
Какие документы оформляются в рамках самооценки:	– отчёт о работе за год; – самооценка по карте оценки компетенций специалиста/руководителя; – самооценка достижения целей; – проект целей на год (по желанию)	– отчёт о работе за год (за отработанный период); – самооценка по карте оценки компетенций специалиста/руководителя
Какие документы оформляются руководителем в процессе оценки:	– оценка достижения целей; – карта оценки специалиста/руководителя; – итоги собеседования; – цели на год	– карта оценки специалиста/руководителя; – цели на год
Какие документы направляются по итогам оценки:	– оригиналы отчётных форм хранятся у руководителя; – копии отчётных форм хранятся у работников; – копия бланка «Итоги собеседования» не позднее пяти дней после проведения оценки передаётся в отдел оценки и развития персонала УКиСР; – оригиналы карты оценки компетенций/оценки достижения целей передаются в отдел организации труда и заработной платы подразделения не позднее трёх дней с момента оформления	– оригиналы отчётных форм хранятся у руководителя; – копии отчётных форм хранятся у работников; – оригинал карты оценки компетенций передаётся в отдел организации труда и заработной платы подразделения не позднее трёх дней с момента оформления

ПРАЗДНИЧНЫЙ ПОТОК

стр. 1 <<<



Атмосферу праздника специалисты службы по спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работе начали создавать уже второго сентября

Вечером для работников газовой столицы состоялось торжественное собрание. Открыл его генеральный директор ООО «Газпром добыча Ямбург» Андрей Касьяненко. Он отметил успехи сотрудников предприятия, поблагодарил всех за профессионализм и ответственность и вдохновил на достижение новых амбициозных целей

Андрей Касьяненко и председатель ППО Валерий Нагога вручили награду стропальщику УМТСиК Банохону Усманову (в центре)

Утром в административном центре компании сотрудников на входе встречали ростовые куклы в сопровождении живой музыки

Новоуренгойский праздник проходил в стенах КСЦ «Газодобытчик»

Творческим подарком коллективу предприятия стали концерты суперфиналиста восьмого сезона шоу-проекта «Голос» Ива Набиева (на фото его дуэт с Валерией Ильич) и кавер-группы «MenHouzen»

На Заполярном месторождении торжества проходили третьего сентября. По традиции они начались возле ВЖК ГП-2С с возложения цветов к монументу заслуженного строителя РФ, почётного работника газовой промышленности Андрея Бушуева. С небольшой речью выступил главный инженер НГДУ Владимир Васильев. Остальные молча оставили по две гвоздики у монумента как символ памяти и уважения

На торжественном вечере в КСК посёлка Новозаполярного было сказано много тёплых слов и вручено много наград

Помимо приглашённых артистов, газодобытчиков поздравляли и свои – сотрудники службы по спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работе

Ямбург отмечал профессиональный праздник день в день – в первое воскресенье осени. Торжества в вахтовом посёлке начались с возложения цветов к памятнику первопроходцам (на фото). Аналогичные мероприятия состоялись и на газовых промыслах, работники которых возложили цветы к мемориальным доскам Виктора Губина (на ГП-1) и Юсифа Ильясова (на ГП-2)

Череду праздничных событий завершило собрание в ЯКСК. Об успехах и планах компании рассказал главный инженер – первый заместитель генерального директора Виктор Моисеев (на фото слева). С тёплыми словами от профсоюзной организации обратился заместитель председателя ППО Александр Макаревич. Праздничный приказ зачитала начальник УКиСР Татьяна Васильева. Девятнадцать работников были награждены на сцене ямбургского культурно-спортивного комплекса

Фото Андрея СНЕГИРЁВА и Алексея РУСАНОВА

Xpress портрет

ПРОХОР БАРКОВ

СЛЕСАРЬ ПО КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫМ ПРИБОРАМ И АВТОМАТИКЕ ГП-1С НГДУ

Прохор Барков – человек энергичный. Самым серьёзным делом последних лет, можно даже сказать – профессиональным вызовом для него, стало участие в стройке, пуске и начале эксплуатации ДКС ГП-1С. После чего техническими масштабами и сложностями уже не напугать. На новом объекте он сегодня и работает в должности слесаря КИПиА VI разряда. Сил на вахте до сих пор уходит много, тут не до хобби. А вот дома, на отдыхе, энергии вполне хватает на новое, интересное дело.

Какое увлечение занимает Ваши время и силы между вахтами в последний год?

– Автодом, его, скажем так, изготовление и сами путешествия. Изначально была идея – сделать своими руками дом на колёсах. Поэтому я купил подходящий пассажирский фургон и в прошлом году начал его переделывать. Сегодня там есть не только спальные места, но и отдельный аккумулятор на 200 ампер-часов с зарядкой от солнечной батареи на крыше (то есть привычные 220 В на борту!), биотуалет, кухня с индукционной плитой, маленький газовый котёл от баллона для поточного нагрева воды, душ с автоматической регуляцией температуры. Последнее, что сделал, – складной тент для стационарного положения. Осталось решить вопрос с зарядкой аккумулятора от двигателя. Съездил пока на нём всего пару раз: в прошлом году в Сочи, нынешним летом в Башкирию. Комфорт, свобода – всё, как хотел. Теперь родной брат, глядя на мои достижения, сам купил фургон и начал делать свой автодом.

ПИСЬМО В НОМЕР

«...И Я ПОЗВОНИЛА В МЕДСЛУЖБУ»

Хочу выразить благодарность руководству и специалистам медицинской службы и первичной профсоюзной организации предприятия. Всегда считала, что достаточно при личной встрече поблагодарить. Но есть моменты, когда нужно делать это публично.

Теперь я понимаю, что значит трудиться в компании, где ты социально защищён. И вот почему. Возвращаясь из отпуска поездом в Москву, (дальше планировала лететь в Новый Уренгой), я почувствовала резкую боль такой силы, что дальнейшего самостоятельного передвижения не представляла. Тогда я позвонила в медицинскую службу нашего предприятия (до столицы оставалось ехать два часа). По прибытии поезда я увидела у вагона машину скорой помощи СОГАЗа, которая доставила меня в специализированную больницу. Не знаю, как всё так быстро удалось организовать, но за это большое спасибо Виктору Валерьевичу Шену и его команде!

А чуть позже подключились работники ППО «Газпром добыча Ямбург профсоюз» во главе с Валерием Григорьевичем Нагогой. Благодаря их стараниям реабилитационный период я провела в специализированном санатории.

Сейчас я снова на работе со своим коллективом, который меня поддерживает. Я искренне радуюсь тому, что на нашей холодной северной земле работают люди с таким горячим сердцем. Спасибо всем, кто помог мне справиться с проблемой! Здоровья вам и всех благ!

Ольга БЕЛЬЦЕВИЧ,
ведущий маркшейдер СГМ

НАШ ДОСУГ

ПРОСТО КЛАСК!

28 августа в Ямбурге состоялся чемпионат по игре класк. Она похожа на настольный хоккей, только у каждого по одной фишке, которой надо управлять магнитом из-под игрового поля, стараясь забить гол. Турнир проходил по олимпийской системе, за победу боролись 16 человек. В итоге первое место занял Александр Ушаков (УГРиЛМ).

Учредитель – ООО «Газпром добыча Ямбург». Издатель – ООО «Газпром добыча Ямбург». 629306, ЯНАО, г. Новый Уренгой, ул. Геологоразведчиков, 9. Главный редактор А.Ю. Шихер. Газета зарегистрирована 14.04.2008 г. в Управлении ФСНСМКСОКН по Тюменской области и ЯНАО. Рег. ПИ № ФС72-0918Р. Адрес редакции: 629740, ЯНАО, Надымский р-н, п. Ямбург, культурно-спортивный комплекс. Адрес в интрасети: https://portal01/Enterprise/Media/ShowAllPuls. E-mail: gazeta@yamburg.gazprom.ru. Телефоны: (3494) 96-37-98, 96-96-89, 96-80-84. Корпункт в Новозаполярном: 96-26-11. Газета подписана в печать: по графику – в 12.00, фактически – в 12.00. Отпечатана в типографии ООО «Газпром добыча Ямбург». 629740, ЯНАО, Надымский р-н, п. Ямбург, ФЖК-400. Заказ № 461. Тираж – 1 500. Бесплатно.