



РАБОТА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

Опыт «Сахалин Энерджи»

«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»



РАБОТА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

Опыт «Сахалин Энерджи»

СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ
СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК

ВЫПУСК 4

Южно-Сахалинск
2020

УДК 331.4:616-036.21:578.834.1
ББК 51.9+65.247
Р13

Работа в условиях пандемии коронавирусной инфекции: опыт «Сахалин Энерджи». – Москва: ООО «Медиаграфикс», 2020. – 120 с.: цв. ил.

Книга является четвертой в серии «Связи с общественностью. Сборник лучших практик». В ней представлен уникальный опыт работы компании «Сахалин Энерджи» в условиях пандемии нового типа коронавируса (COVID-19).

Издание предназначено для специалистов и для широкого круга читателей, интересующихся практиками ведения деятельности и формирования корпоративной культуры в нестабильных ситуациях, вопросами внутренних и внешних коммуникаций, социальной ответственности бизнеса.

Под общей редакцией к. п. н. Н. В. Гончар, А. О. Киселева

Авторский коллектив: к. п. н. Н. В. Гончар, к. т. н. А. А. Сингуров, М. У. Резяпов, Д. С. Луцев, А. А. Олейников, В. В. Панин, Л. М. Демина, К. К. Кокорин, О. Г. Навалихина, Н. С. Кизима, А. Д. Ли, Т. Г. Часникова, В. В. Верминский, А. Я. Лукашик, С. В. Комаров, Ю. С. Штейнберг, П. Е. Почаевский, А. И. Абсушина-Кирсанова, Р. В. Иванысь, М. С. Сарварова, Я. Х. Пяк, М. Л. Беломестнова, Т. Ф. Дармешкина, А. В. Михайлюта, Т. П. Дериведмидь, М. П. И, М. В. Семитко, М. А. Моруга, А. М. Лыгина, В. А. Жовтун, Е. В. Мегер, Т. В. Лузан, П. Г. Рябчиков, О. Л. Ткаченко, С. А. Манчилин, Е. А. Диамантиди, Ю. В. Ватутина, А. А. Оловянишникова

Подписано в печать 08.09.2020. Тираж 500 экз. Заказ 10141507.
ООО «Медиаграфикс», 121309, Москва, ул. Баркляя, д. 13, стр. 1, эт. 1, пом. III, к. 24

ISBN 978-5-907344-41-9

© «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.», 2020

Содержание

Командовать парадом будем мы! Для эффективного функционирования компании в режиме повышенной готовности к ЧС созданы Главный координационный комитет и три штаба	Летят самолеты, плывут корабли... Организация логистической поддержки для вахтового персонала во время пандемии COVID-19	Кто в домике живет? Организация пунктов временного пребывания для персонала как мера борьбы с распространением коронавирусной инфекции COVID-19
7	15	23
Здоров буду – и газ с нефтью добуду Меры, предпринятые компанией «Сахалин Энерджи» для охраны здоровья персонала во время пандемии коронавирусной инфекции COVID-19	Папа на долгой вахте Изменение графика работы вахтового персонала	Уроки самоизоляции Организация обучения персонала «Сахалин Энерджи» и подрядных организаций в условиях 14-дневной обсервации в пунктах временного пребывания
35	47	55
Пит-стоп на треке «Сахалина-2» Своевременное реагирование на меняющиеся условия и адаптация технических мероприятий масштабного планового останова производственных объектов проекта «Сахалин-2» к режиму повышенной готовности к ЧС	Сдаем уныние в утиль Оказание психологической помощи персоналу компании на удаленных производственных объектах и в пунктах временного пребывания	Поговори со мною... Информирование работников проекта «Сахалин-2» о мерах борьбы с коронавирусной инфекцией COVID-19
63	75	83
Пошли на поправки Организация досрочного голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию РФ на удаленных объектах и в пунктах временного пребывания в условиях пандемии	Корпоративное коронатворчество Творческие инициативы: корпоративный конкурс на лучшую историю и рисунок «Коронасказки»	Если с другом буду я... Проекты в сфере образования, социальной защиты и здравоохранения, направленные на борьбу с COVID-19 и минимизацию последствий пандемии
91	103	111



В 2020 году мир впервые столкнулся с пандемией коронавирусной инфекции COVID-19. Ограничительные меры повлияли на все сферы социально-экономической и культурной жизни. Наступил период неопределенности, время испытания на прочность не только для каждого человека, но и для организаций, в том числе нефтегазовой сферы.

В условиях стремительного распространения нового заболевания проактивный подход позволил «Сахалин Энерджи» оперативно проработать вопросы обеспечения безопасности сотрудников и поддержания непрерывной работы удаленных объектов проекта «Сахалин-2».

Четко выстроенная командная работа внутри компании и эффективное взаимодействие с органами государственной власти помогли «Сахалин Энерджи» своевременно реагировать на изменения ситуации и выработать нестандартные решения за минимально короткое время. Результатом масштабной работы стала комплексная реализация ключевых направлений деятельности компании в режиме повышенной готовности к чрезвычайным ситуациям.

На страницах этой книги мы делимся опытом, который поможет компаниям различных сфер деятельности стабильно работать в нестандартных условиях.

С вопросами вы можете обращаться по адресу ask@sakhalinenergy.ru.



Командовать парадом будем мы!

Для эффективного функционирования компании в режиме повышенной готовности к чрезвычайным ситуациям созданы Главный координационный комитет и три штаба

В 2020 году одним из самых серьезных глобальных вызовов стала пандемия COVID-19. В Российской Федерации, включая Сахалинскую область, в течение многих недель действовал режим повышенной готовности к чрезвычайным ситуациям. Такой же режим был объявлен в «Сахалин Энерджи». В сложной эпидемической и экономической обстановке было критически важно организовать эффективное управление компанией как организацией непрерывного цикла производства и процесс оперативного принятия решений. Для этого были созданы Главный координационный комитет (ГКК) под председательством главного исполнительного директора и три штаба по основным направлениям деятельности, обеспечивающие непрерывную работу компании в условиях пандемии коронавирусной инфекции. Дополнительным фактором, влияющим на работу ГКК и штабов, стал большой плановый останов (БПО) газовой интегрированной цепочки, проведенный в «Сахалин Энерджи» летом 2020 года. Сопутствующими рисками БПО были: невозможность привлечения иностранных подрядчиков и сложности с доставкой на остров материалов и оборудования ввиду ограничений, введенных государственными органами РФ, обязательная двухнедельная обсервация персонала согласно требованиям Правительства Сахалинской области и необходимость проведения на объектах противоэпидемических мероприятий.

ЦЕЛИ

- Обеспечить эффективное управление компанией и непрерывное производство в режиме повышенной готовности к ЧС.
- Обеспечить безопасность и здоровье персонала.
- Обеспечить эффективное взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами компании в

ЗАДАЧИ

- Разработать структуру управления компанией с учетом основных направлений деятельности.
- Обеспечить локальную нормативную базу, обеспечивающую функционирование структуры и правомочность принятия решений.
- Разработать систему взаимодействия с заинтересованными сторонами в условиях введенных ограничений.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники «Сахалин Энерджи».
- Сотрудники подрядных организаций.
- Акционеры «Сахалин Энерджи».

УЧАСТНИКИ

- Члены комитета исполнительных директоров «Сахалин Энерджи» (члены Главного координационного комитета).
- Руководители подразделений «Сахалин Энерджи» (члены Главного координационного комитета).

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Приказ главного исполнительного директора от 19 марта 2020 года «О создании Главного координационного комитета по обеспечению непрерывности деятельности компании во время пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19)».
- Распоряжение Правительства РФ от 16 марта 2020 года № 635-р «О временном ограничении въезда в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства и временном приостановлении оформления и выдачи виз и приглашений».

сложной эпидемической обстановке и в условиях ограничений, введенных федеральными и областными государственными органами.

- Провести большой плановый останов газовой интегрированной цепочки согласно решениям акционеров и руководства компании.

- Разработать меры предупреждения распространения инфекции на объектах компании.
- Координировать действия в случае заражения сотрудников и проникновения инфекции на объекты компании.
- Координировать график проведения большого планового останова газовой интегрированной цепочки с учетом введенных государственными органами ограничений и требований компании к безопасности производственных объектов и сохранению здоровья персонала.

- Органы государственной власти Российской Федерации и Сахалинской области.
- Кредиторы проекта «Сахалин-2».

- Сотрудники «Сахалин Энерджи» (члены штабов).
- Сотрудники «Сахалин Энерджи» (в рамках работы секретариата).

- Указ Губернатора Сахалинской области от 18 марта 2020 года № 16 «О введении в Сахалинской области режима повышенной готовности для органов управления, сил и средств Сахалинской территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению и распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCov) на территории Сахалинской области».

КОНЦЕПЦИЯ

В соответствии с распоряжением Правительства РФ, указом губернатора Сахалинской области и приказом главного исполнительного директора «Сахалин Энерджи», в целях усиления мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции, принятия оперативных управленческих решений для обеспечения устойчивости деятельности компании во время пандемии, а также с учетом ситуации на мировых энергетических рынках и возможного роста влияния санкционных рисков в «Сахалин Энерджи» создан Главный координационный комитет по обеспечению непрерывности деятельности компании и штабы по направлениям деятельности.

РЕАЛИЗАЦИЯ

В марте 2020 года в компании был создан и в течение всего периода пандемии COVID-19 круглосуточно функционировал Главный координационный комитет под председательством главного исполнительного директора. Он включал три штаба, которые обеспечивали непрерывную работу компании и работали в режиме 24/7.

Первый штаб отвечал за разработку и внедрение мер по предотвращению распространения коронавируса на объектах. В него входили специалисты сектора охраны здоровья и гигиены труда, кадрового директората, управления эксплуатации и развития инфраструктуры, других подразделений.

Второй штаб под руководством директора по производству занимался обеспечением надежного производства, отгрузкой продукции и реализацией проектной деятельности. Кроме сотрудников производственного директората в состав штаба вошли представители коммерческого, технического и финансового директоратов. Даже в сложной эпидемической ситуации и условиях низкого рынка компания обязана обеспечить непрерывное производство, стабильные поставки углеводородов и продолжать деятельность согласно утвержденному акционерами графику. Штаб отвечал



за оценку кумулятивного влияния негативных факторов на текущий бизнес и разрабатывал план мероприятий по их минимизации.

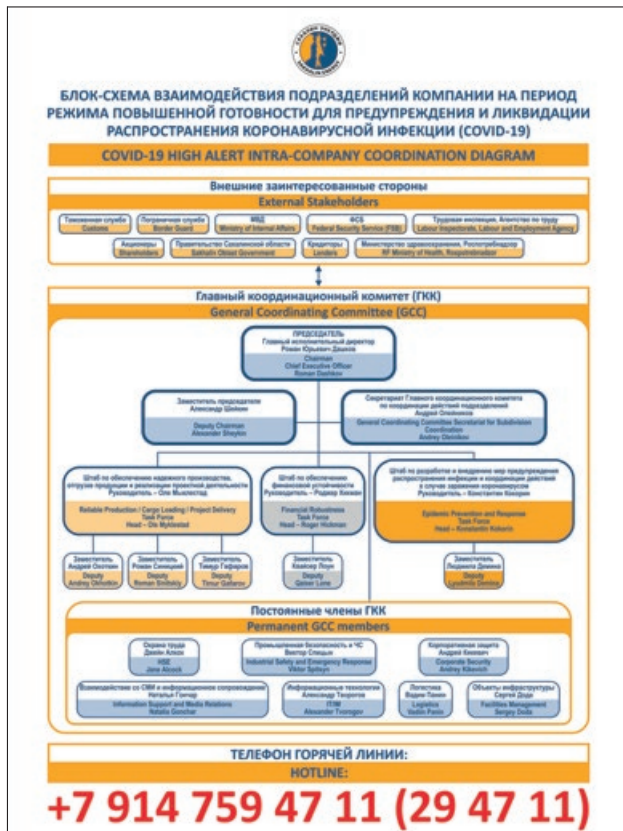
Третий штаб под руководством финансового директора обеспечивал устойчивый денежный поток, а также контроль рисков в условиях санкционного режима.

Постоянными членами ГKK являлись также руководители ряда подразделений: департамента промышленной и пожарной безопасности, противодиверсионной защиты и ЧС, департамента по охране труда и окружающей среды, департамента информационных технологий и управления информацией, департамента корпоративной защиты, департамента корпоративных отношений, службы организации перевозок, управления эксплуатации и развития инфраструктуры.

Заседания ГKK проводились ежедневно, включая выходные и праздничные дни, что обеспечивало оперативное реагирование с учетом текущей ситуации, решений акционеров, рекомендаций и постановлений органов государственной власти. В рамках работы ГKK был разработан и реализован Единый комплексный план мероприятий, который актуализировался по мере необходимости.

Для координации действий подразделений в рамках работы ГKK был создан секретариат под руководством советника главного исполнительного директора по охране труда и промышленной безопасности. В состав секретариата вошли сотрудники департамента корпоративных отношений. В обязанности секретариата вошли анализ работы штабов, сбор информации по направлениям их деятельности, координация взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросам COVID-19, организация ежедневных заседаний ГKK, составление отчетов, переводческая поддержка и т. д.

Все решения, касающиеся обеспечения безопасности объектов, сохранения здоровья сотрудников и непрерывности производства в период пандемии COVID-19, принимались ГKK. Многие были инновационными для компании и отрасли (детальная информация представлена в кейсах сборника).



РЕЗУЛЬТАТЫ

- В кратчайшие сроки в режиме повышенной готовности к ЧС «Сахалин Энерджи» создала эффективную систему оперативного управления компанией.
- Производственная деятельность осуществлялась согласно графику и без происшествий.
- Поставки углеводородов покупателям осуществлялись согласно графику.
- План работ в рамках БПО газовой интегрированной цепочки был оперативно актуализирован с учетом эпидемической ситуации и согласован с заинтересованными сторонами.
- БПО был проведен согласно измененному графику и без происшествий.

- План противоэпидемических мероприятий был разработан, утвержден государственными органами, внедрен на всех объектах компании, а также регулярно оперативно обновлялся.
- Определен порядок перевода части персонала на дистанционную работу.
- Разработан и реализован план ИТ-мероприятий по организации дистанционной работы.
- Определен алгоритм и разработаны новые графики перевахтовки персонала компании и подрядчиков (см. кейс «Папа на долгой вахте»).
- Эпидемический порог по сезонным заболеваниям не был превышен ни на одном из производственных объектов «Сахалин Энерджи» (см. кейс «Здоров буду – и газ с нефтью добуду»).
- Разработана матрица взаимодействия с заинтересованными сторонами в рамках деятельности ГKK.
- Выстроено эффективное взаимодействие с органами государственной власти в рамках борьбы с COVID-19, что позволило компании оперативно реагировать на вводимые в РФ и Сахалинской области ограничения.
- Обеспечен сбор данных, их анализ, последующее эффективное информирование и ведение документации в рамках деятельности компании в условиях пандемии (см. кейс «Поговори со мною...»).
- Разработана и согласована стратегия поэтапного выхода компании из режима повышенной готовности к ЧС.

РАЗВИТИЕ

Компания постоянно анализирует опыт по различным направлениям деятельности, полученный в результате работы в режиме повышенной готовности к ЧС, в сложной эпидемической и экономической ситуации.

Одобрена ГKK стратегия выхода компании из режима повышенной готовности к ЧС, так называемой красной зоны, предполагает переход к новой реальности с учетом полученного опыта и требований времени. К элементам новой реальности относятся цифровая трансформация компании, переход части персонала на удаленный режим работы, оптимизация офисного пространства, частичное проведение диагностики оборудования, удаленный режим консультаций по обслуживанию и ремонту оборудования производителями оборудования, частичный переход на онлайн-коммуникации при взаимодействии с заинтересованными сторонами, реализация дополнительных противоэпидемических мероприятий, в том числе термометрия на входе в офисы и на объекты, запрет посещения офисов компании сотрудниками и третьими лицами с симптомами ОРВИ и т. д.

При возникновении новой волны пандемии предусмотрены возврат к «красной зоне», режиму повышенной готовности к ЧС и использование отработанных алгоритмов действий.



ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Были ситуации, когда всем штабам приходилось заниматься одной задачей, потребовавшей консолидации усилий. Например, организация обсервационных пунктов, согласно указу губернатора Сахалинской области о режиме самоизоляции лиц, прибывающих в регион. Около 40% наших вахтовиков – жители материка. Поэтому организация для них временных обсервационных городков стала одной из основных задач не только штабов, но и многих подразделений компании. Первый штаб вместе со службой организации перевозок разработали схему распределения потоков пассажиров на северные и южные объекты компании. Одновременно нужно было найти места для размещения сотен людей, причем обеспечить там условия не просто для проживания, а именно для самоизоляции. Это потребовало оперативного решения в том числе и финансовых вопросов. В результате колоссальная комплексная задача выполнена в максимально сжатые сроки в сложных условиях!»

Роман Дашков, председатель комитета исполнительных директоров, главный исполнительный директор компании «Сахалин Энерджи»

«Все производственные и административные процессы выполняются, команды поддерживают атмосферу взаимопонимания, что, соответственно,

влияет на работоспособность коллективов. Поддержание боевого духа и взаимодействия – одна из наших ключевых задач. Но самое главное – это непрерывность выработки и осуществления важнейших решений. Рабочий пульс компании не прерывается ни на секунду»

Андрей Охоткин, коммерческий директор компании «Сахалин Энерджи»

«Стоит отметить, что в сложившихся условиях компания начала действовать на опережение, что позволило нам создать соответствующий запас времени для детальной проработки сложных вопросов и принятия решений»

Андрей Олейников, советник главного исполнительного директора по охране труда и промышленной безопасности компании «Сахалин Энерджи»

«У нас существует система подготовки к чрезвычайным ситуациям, налажены схемы коммуникации. Кроме того, есть процедура восстановления непрерывности операций бизнеса во время пандемии, и мы адаптировали ее к существующим обстоятельствам»

Константин Кокорин, начальник сектора охраны здоровья и гигиены труда компании «Сахалин Энерджи»





Летят самолеты, плывут корабли...

Организация логистической поддержки для вахтового персонала во время пандемии COVID-19

Все производственные объекты проекта «Сахалин-2» находятся на территории Сахалинской области и географически значительно удалены друг от друга. Три морские нефтегазодобывающие платформы и объединенный береговой технологический комплекс (ОБТК) с площадкой строительства дожимной компрессорной станции (ДКС) расположены на севере Сахалина, в Ногликском районе. Производственный комплекс «Пригородное», включая завод по производству СПГ, – на юге острова.

Для минимизации рисков проникновения коронавирусной инфекции на производственные объекты компания разработала логистическую схему доставки вахтового персонала, распределяющую пассажиропотоки через северный и южный хабы. Там же были организованы пункты временного пребывания (см. кейс «Кто в домике живет?»). При применении схемы учитывался регион, из которого прибыл сотрудник (в том числе эпидемическая ситуация этого региона), а также месторасположение производственного объекта, на котором необходимо приступить к работе. Схема была утверждена Управлением Роспотребнадзора по Сахалинской области в рамках «Алгоритма действий для предотвращения проникновения коронавирусной инфекции на удаленные объекты «Сахалин Энерджи».

Основными сложностями при организации деятельности согласно утвержденной схеме были постоянно меняющиеся эпидемические условия в различных регионах РФ, проблематичность использования аэропортов г. Москвы в связи с крайне неблагоприятной эпидемической ситуацией и ограничения авиасообщения, введенные Правительством Сахалинской области. Помимо этого, работу существенно осложняли ледовая обстановка в районах движения судов для перевозки персонала на морские объекты компании и неблагоприятные для авиационных операций погодные условия.

ЦЕЛИ

- Предотвратить проникновение коронавирусной инфекции на производственные объекты компании.
- Оптимизировать пассажиропотоки вахтового персонала исходя из текущей эпидемической ситуации.

ЗАДАЧИ

- Разработать схему потоков вахтового персонала.
- Согласовать схему потоков вахтового персонала с Управлением Роспотребнадзора по Сахалинской области.
- Актуализировать схему потоков вахтового персонала исходя из эпидемической ситуации в различных регионах РФ.
- Организовать реализацию схемы в аэропортах Хабаровска, Южно-Сахалинска и пгт Ноглики.
- Организовать наземную и морскую доставку персонала.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники компании и подрядных организаций, работающие вахтовым методом на производственных объектах «Сахалин Энерджи».
- Органы государственной власти Российской Федерации и Сахалинской области.

УЧАСТНИКИ

- Члены комитета исполнительных директоров «Сахалин Энерджи» (члены Главного координационного комитета).
- Члены штаба по обеспечению надежного производства, отгрузки продукции и реализации проектной деятельности (см. кейс «Командовать парадом будем мы!»).
- Сотрудники службы организации перевозок «Сахалин Энерджи».
- «Авиакомпания «Аврора», АО «Авиашельф» (подрядчики в сфере организации авиаперевозок).
- ОАО «Российские железные дороги», АО «Пассажирская компания «Сахалин» (подрядчики в сфере железнодорожного сообщения).
- ООО «Поларус» (подрядчик в сфере морских перевозок).
- ООО «СМ Трейдинг», ООО «Содекс ЕврАзия» (подрядчики в сфере автомобильных перевозок).

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Приказ главного исполнительного директора от 19 марта 2020 года «О создании Главного координационного комитета по обеспечению непрерывности деятельности компании во время пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19)».
- Алгоритм действий для предотвращения проникновения коронавирусной инфекции на удаленные объекты «Сахалин Энерджи» от 6 апреля 2020 года.
- Протокол совещания Главного координационного комитета по обеспечению непрерывности деятельности компании во время пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19) от 6 апреля 2020 года.

КОНЦЕПЦИЯ

«Сахалин-2» – международный проект. Доля российского персонала в 2020 году составила около 95%, более 55% из них – сахалинцы. Среди отечественного вахтового персонала доля сахалинцев составила 49%, другая часть представлена жителями более чем 50 регионов России.

Для предотвращения (снижения) риска проникновения коронавирусной инфекции на производственные объекты компании «Сахалин Энерджи» разработала логистическую схему доставки персонала на северные и южные объекты через аэропорт Ноглики (из Хабаровска) на севере и аэропорт Южно-Сахалинск на юге. При перевозках персонала использовался авиационный, железнодорожный, морской и автомобильный транспорт.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Сахалинская область – единственный островной регион в составе Российской Федерации. Географическое положение, удаленность от европейской части страны позволило правительству области достаточно оперативно вводить профилактические и предупредительные меры в условиях быстрого распространения инфекции. Качественное взаимодействие и коммуникация с властями позволили компании, в свою очередь, своевременно принимать решения, минимизирующие риски распространения инфекции. Одно из таких решений – схема доставки персонала на производственные объекты компании.

При доставке персонала на северные производственные объекты в качестве перевалочного хаба использовался в основном аэропорт Хабаровска. Сотрудники, прибывающие из регионов России разными рейсами, размещались в специально оборудованном зале хабаровского аэропорта без возможности выхода в город.



По мере прибытия персонал доставлялся в аэропорт Ноглики чартерными рейсами, осуществляемыми подрядчиком компании, региональной авиакомпанией «Аврора». При этом следует отметить, что согласно Распоряжению Комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности Сахалинской области от 26 марта 2020 года № 74, подписанному губернатором Сахалинской области, прием регулярных межрегиональных рейсов аэропортами Оха и Ноглики был приостановлен. Выполняемые компанией полеты не являлись регулярными и осуществлялись каждый раз на основании разрешений, полученных от Министерства транспорта РФ.

Доставка персонала из аэропорта Ноглики в пункты временного пребывания (ПВП) (см. кейс «Кто в домике живет?») осуществлялась на специально оборудованном автомобильном транспорте и с соблюдением всех правил эпидемической безопасности. Для этого прибывшие в обязательном порядке сдавали тест на COVID-19, получали от Управления Роспотребнадзора по Сахалинской области предписание об observации и следовали в ПВП в масках и перчатках. После прохождения 14-дневной observации перевозка персонала на «стерильные» производственные объекты производилась морским, воздушным (вертолетным) и автомобильным транспортом.

В случае необходимости доставка персонала на северные производственные объекты после прохождения observации в южных ПВП осуществлялась посредством авиационного транспорта (чартерные рейсы), по «стерильному коридору», организованному в аэропортах Южно-Сахалинска и Ноглики.

Если в дни переездов в аэропорту Ноглики сотрудники, ожидавшие вылета на объекты по окончании observации, могли подвергаться риску встречи с персоналом, прибывшим для ее прохождения, служба организации перевозок «Сахалин Энерджи» и службы аэропорта проводили разделение пассажиропотоков. Для «чистого» выделялся один вход в здание аэропорта, где за потоком следили сотрудники в СИЗ (полный комплект: тайвик, перчатки, защитные очки и маски), а



для вновь прибывших – другой вход. Потоки разделялись по всему маршруту перемещения в аэропорту, включая туалетные комнаты и места для курения, чтобы избежать контакта и риска заражения.

Персонал, прошедший 14-дневную observацию, доставлялся на морские платформы воздушным или морским транспортом: тремя вертолетами Ми-8 (оператор АО «Авиашельф») в летную погоду, либо при помощи судов, предназначенных для перевозки персонала – «Полар Байкал» и «Полар Пильтун».

Персонал южных производственных объектов, прибывающий с материковой части в аэропорт Южно-Сахалинска, доставлялся в ПВП Южно-Сахалинска и Корсакова специально оборудованным автомобильным транспортом компании.

Смена экипажей судов обеспечения проводилась после прохождения observации в южных ПВП посредством «стерильного» автомобильного транспорта через береговую базу в Сахалинском западном морском порту Холмска.

Особенно тщательно прорабатывался алгоритм доставки сотрудников, прибывающих из регионов с неблагоприятной эпидемической обстановкой, – с учетом сокращения количества внутрироссийских рейсов в среднем на 80–85% от базового расписания. В частности, московские аэропорты на протяжении нескольких месяцев были исключены из логистических схем «Сахалин Энерджи» (кроме случаев доставки сотрудников из Москвы и Московской области).

РЕЗУЛЬТАТЫ

- Разработана и реализована логистическая схема, минимизирующая риск проникновения коронавирусной инфекции на производственные объекты компании.
- В период пандемии 2020 года, включающей время массовых переездов в рамках большого планового останова газовой интегрированной цепочки, случаев проникновения инфекции на производственные объекты компании не зафиксировано.
- В период с 22 апреля по 30 июня выполнены рейсы:

– вертолетами из аэропорта Ноглики до платформ («Моликпак», «Пильтун-Астохская-Б», «Лунская-А») и обратно – 146;

– самолетами (чартерные перелеты) по направлениям Хабаровск – Ноглики – Хабаровск, Южно-Сахалинск – Ноглики – Южно-Сахалинск (и в других комбинациях) – 70.

- Количество персонала, перевезенного за указанный период авиационным транспортом, составило 2067 человек (1038 человек вертолетами и 1029 человек самолетами), железнодорожным транспортом – 250 человек.
- Поддержка регионального авиаперевозчика в экономически сложное время (значительное сокращение регулярных авиарейсов). В рамках карантинных мероприятий, проводимых «Сахалин Энерджи», авиакомпания «Аврора» задействовала персонал для обслуживания чартерных рейсов.
- Поддержка других транспортных подрядных организаций в экономически сложное время.

РАЗВИТИЕ

Схему доставки персонала через северный и южный хабы в зависимости от географического положения производственных объектов планируется применять после снятия режима повышенной готовности к ЧС в Сахалинской области и в компании.



ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Организация вахтовых перевозок – ключевой вопрос с точки зрения обеспечения «стерильности» наших объектов. Мы могли ее достичь, только установив все возможные барьеры, то есть полностью контролируя процесс перевахтовок на каждом из этапов»

**Андрей Олейников, советник
главного исполнительного директора
по охране труда
и промышленной безопасности
компании «Сахалин Энерджи»**

«На пандемию все морские подрядчики «Сахалин Энерджи» отреагировали моментально: в соответствии с распоряжениями федеральных и региональных властей были изолированы личные составы на судах, ограничены или сведены к минимуму контакты с третьими сторонами, организовано дистанционное обсуждение вопросов управления, предприняты меры по обеззараживанию и другие. Все это было сделано на основании уже заранее разработанных планов реагирования на чрезвычайные ситуации и конкретно для подобных случаев, что позволило поддерживать бесперебойное снабжение удаленных объектов компании»

**Вадим Панин, начальник службы
по организации перевозок
компании «Сахалин Энерджи»**





Кто в домике живет?

Организация пунктов временного пребывания для персонала как мера борьбы с распространением коронавирусной инфекции COVID-19

В условиях пандемии коронавирусной инфекции компании необходимо продолжать вести текущую деятельность, выполнять все обязательства, обеспечивая безопасность сотрудников проекта «Сахалин-2» и надежность производства.

В связи с этим в 2020 году «Сахалин Энерджи» разработала комплекс противоэпидемических мероприятий для обеспечения защиты своих промышленных объектов, сохранения их «стерильности» и непрерывного ведения производственной деятельности.

Реализуемые компанией меры полностью соответствуют требованиям, которые предъявляют к работодателям органы государственной власти Российской Федерации и Сахалинской области.

Одной из основных противоэпидемических мер является, наряду с ранним выявлением носителя коронавирусной инфекции, обязательная временная обсервация каждого сотрудника перед заездом на территорию производственного объекта (14 дней). По продолжительности это совпадает с инкубационным периодом заболевания коронавирусной инфекцией. В условиях пандемии компания сразу приняла решение взять на себя организацию специально оборудованных пунктов временного пребывания (ПВП) для обсервации работников-вахтовиков, занятых в проекте «Сахалин-2», в целях защиты производственных объектов от проникновения коронавирусной инфекции и снижения нагрузки на местные власти.

ЦЕЛИ

- Не допустить появления и распространения коронавирусной инфекции на территории объектов проекта «Сахалин-2».
- Обеспечить непрерывную, стабильную и безопасную работу производственных объектов компании.
- Обеспечить безопасность работников и сохранить их здоровье.

ЗАДАЧИ

- Подобрать здания, помещения, соответствующие всем эпидемиологическим требованиям.
- Организовать ПВП, обеспечивая все необходимые для проживания условия в соответствии с требованиями органов государственной власти и с корпоративными стандартами.
- Разработать, согласовать и проводить в ПВП противоэпидемические мероприятия.
- Обучить работников ПВП проводить дезинфекционные мероприятия.
- Обеспечить медицинское наблюдение и тестирование проживающих в ПВП.
- Обеспечить своевременную коммуникацию и информирование прибывающих и проживающих в ПВП.
- Обеспечить разработку или обновление нормативных документов, регламентирующих организацию и эксплуатацию ПВП.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники компании и подрядных организаций, работающие на производственных объектах «Сахалин Энерджи».
- Правительство Сахалинской области и органы муниципальной власти.
- Соответствующие регулирующие органы государственной власти (министерство здравоохранения Сахалинской области, Управление Роспотребнадзора по Сахалинской области).
- Акционеры «Сахалин Энерджи».
- Кредиторы проекта «Сахалин-2».

УЧАСТНИКИ

- Сотрудники различных департаментов «Сахалин Энерджи», занятые организацией ПВП.
- Сотрудники подрядных организаций, занятые обслуживанием ПВП.
- Собственники объектов, обустроенных как ПВП.

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 года № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением коронавирусной инфекции».
- Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2020 года № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом».
- Указы Губернатора Сахалинской области.
- Распоряжения комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности Сахалинской области.
- Регламент «Сахалин Энерджи» об организации и эксплуатации пункта временного пребывания.
- Приказ директора по персоналу от 19 марта 2020 года «О дополнительных мерах по предупреждению распространения коронавирусной инфекции».

КОНЦЕПЦИЯ

Для организации смены вахтового персонала и защиты производственных объектов компании от проникновения и распространения COVID-19 было принято решение организовать заезд работников на территорию объектов только после прохождения 14-дневной обсервации, при отсутствии клинических проявлений коронавирусной инфекции и при наличии двукратного отрицательного результата тестирования на COVID-19.

Производственные объекты компании включают: три морские добывающие платформы и объединенный береговой технологический комплекс со строительной площадкой дожимной компрессорной станции – на севере Сахалина, производственный комплекс «Пригородное» – на юге острова, а также объекты наземной трубопроводной системы.

При определении места прохождения двухнедельной обсервации учитывался регион, из которого прибыл сотрудник, а также месторасположение объекта, где сотрудник заступает на вахту.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Подготовка пунктов временного пребывания

Поскольку в области не оказалось площадок и объектов, готовых к использованию в качестве пунктов обсервации, компания самостоятельно приступила к их организации.

- Предварительно специалисты компании провели оценку:
- действующих российских требований к организации пунктов обсервации и международных практик;
 - потребностей в человеческих ресурсах у компании и подрядчиков (количество человек с распределением времени в условиях изменения вахтового режима (см. кейс «Папа на долгой вахте»));
 - готовности потенциальных мест организации ПВП к изменениям и эксплуатации в режиме обсерваторов.

По результатам оценки были определены и сформулированы требования компании к организации ПВП и меры контроля соблюдения этих требований, разграничена



ответственность между компанией и подрядчиками, налажена эффективная коммуникация с региональными органами власти (Управление Роспотребнадзора, министерство здравоохранения Сахалинской области), определены объекты для организации ПВП, за каждым из которых закреплены ответственные лица (сотрудники компании, участвующие в их подготовке к эксплуатации). Впоследствии эти сотрудники оказывали помощь в организации ежедневной работы временных пунктов, после чего контролировали соблюдение режима резидентами ПВП, выполнение ими других установленных требований. Все работники ПВП прошли курс обучения по выполнению противоэпидемических мероприятий, в том числе применению средств индивидуальной защиты, проведению дезинфекции.

В результате было организовано девять ПВП¹, одобренных для эксплуатации местными представителями Роспотребнадзора (один в Корсакове, три в Южно-Сахалинске, один в Гастелло Поронайского района, где расположена насосно-компрессорная станция,

¹ На начальном этапе. Позже компания оптимизировала количество ПВП (в эксплуатации оставлено семь пунктов).

четыре в Ногликском районе). Два наблюдателя также были выделены для размещения работников компании, которые могли быть идентифицированы как лица, контактировавшие с инфицированными COVID-19. Такие сотрудники в течение 14 дней проживали в наблюдениях и находились под круглосуточным наблюдением медицинского работника. Один такой наблюдатель организован в Корсакове, другой – в Южно-Сахалинске (в отдельном здании ЖК «Предгорье Зимы»).



В случае положительных тестов на COVID-19 или наличия клинических проявлений работники должны были быть госпитализированы в государственный инфекционный стационар.

Для подготовки ПВП к функционированию компания оснастила их необходимым количеством материальных ресурсов, инвентаря, оборудования для 14-дневной обсервации, среди которых:

- интернет-связь и телевидение (прежде отсутствовали на отдаленных площадках);

- средства для стирки и уборки;
- средства индивидуальной защиты для работников, которые обслуживают ПВП и осуществляют защиту (сотрудники охраны);
- дезинфекционные средства и установки для обеззараживания поверхностей и воздуха.

Совместно с собственниками зданий ПВП компания организовала зонирование помещений по санитарно-эпидемиологическим требованиям («чистые зоны»² и «грязные зоны»³), ввела режим дезинфекции (обработка воздуха и поверхностей при каждом открывании дверей в комнаты проживающих, обработка отходов).

В целях повышения эффективности мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции компания провела встречи с владельцами ПВП и круглый стол для отельеров – организаторов южных ПВП, в ходе которых был определен должный объем контроля за ситуацией.

Заселение

Все работники расселялись в помещениях ПВП по датам поступления и с мерами предосторожности в целях исключения контакта с обслуживающим персоналом. Подселение к подгруппам лиц, прибывших в ПВП ранее, не допускалось. Заселение жилых комнат и жилых блоков производилось одномоментно. Перед заселением проводился досмотр личных вещей работников (выявление запрещенных предметов; контроль ввозимых медицинских препаратов и любых скоропортящихся продуктов). Работники проходили инструктаж по безопасности и правилам проживания.

Проживание

На период двухнедельной обсервации все сотрудники были обеспечены средствами первой необходимости

² Помещения ПВП без риска контакта с потенциально инфицированными лицами.

³ Помещения ПВП, где возможен контакт с потенциально инфицированными лицами (комнаты проживания лиц, проходящих обсервацию, места общего пользования), а также салоны транспортных средств при или после нахождения в них лиц, проходящих обсервацию, и до проведения в них дезинфекции.



(средства индивидуальной защиты, дезинфицирующие средства, мыло, туалетная бумага и т. д.).

На территории и в помещениях ПВП действовали официально утвержденные правила проживания, которые для удобства пользования были опубликованы (брошюра «Режим самоизоляции. Правила и нормы») и распространялись среди проживающих в ПВП.

Компания разработала и применила схемы в отношении всех направлений обеспечения жизнедеятельности (организация питания, смена/стирка белья, утилизация мусора, уборка помещений).

Организация питания

Меню на семь или более дней согласовывались с корпоративным сектором охраны здоровья и гигиены труда «Сахалин Энерджи». Питание предоставлялось три раза в день в одноразовой посуде. Для снижения вероятности инфицирования проживающих в ПВП работников и обслуживающего персонала питание было организовано внутри жилых помещений (без выхода из комнат). Персонал, который привлекался к раздаче готовых блюд, не участвовал в работах по уборке и/или дезинфекции помещений.

Смена/стирка белья

В каждой комнате имелся запас комплектов постельного белья и полотенце – из расчета один комплект на семь дней. Проживающие производили смену постельного белья самостоятельно. Использованные белье и полотенца собирались в специальные пакеты для последующей дезинфекции. Стирку личных вещей проживающие проводили самостоятельно, для чего в каждой комнате имелись емкость для стирки либо раковина умывальника и моющее средство. В случае выявления в числе проживающих в ПВП лиц, инфицированных COVID-19, либо регистрации факта их контакта с инфицированными лицами, постельное белье, полотенца проживающих полагалось подвергнуть дезинфекции путем замачивания в растворе дезинфектанта (в соответствующей вирусным инфекциям концентрации) и затем – стирке в обычном режиме.

Утилизация мусора

Бытовые отходы проживающие собирали в пакет и выставляли за дверь. Пакеты дезинфицировались и впоследствии (после экспозиции дезсредства) утилизировались как твердые бытовые отходы для исключения передачи инфекции между резидентами, а также работниками ПВП.

Уборка помещений

Работники ПВП проводили уборку только общих помещений. Жилые помещения проживающие убирали самостоятельно. Любой работник ПВП, входящий в зону проживания (например, для проведения срочного ремонта и др.), был обязан использовать полный комплект средств индивидуальной защиты.

Медицинское наблюдение

Для находящихся на обсервации в ПВП было организовано тестирование на COVID-19 в день приезда и на 11-й день пребывания; по показаниям проводилась компьютерная томография легких. В обязательном порядке осуществлялся контроль состояния здоровья обсервируемых. Для этого за каждым ПВП был закреплен отдельный медицинский работник, который ежедневно проводил:

- наблюдение за состоянием здоровья работников очно либо дистанционно (по телефону);
- двухразовую термометрию с записью результатов в журнале учета.

Организация дополнительной активности

Всем сотрудникам была предоставлена возможность удаленного обучения, а также аттестации и проверки знаний в дистанционном формате (см. кейс «Уроки самоизоляции»).

В свою очередь, руководители объектов подготовили производственные планы для изучения и подготовки к предстоящей работе на вахте.

Ввиду отсутствия возможности организации физических тренировок или проведения спортивных мероприятий

компания предоставила резидентам в ПВП (с учетом особенностей каждого пункта) спортивные тренировочные снаряды – различные виды эспандеров, которые позволяют осуществлять нагрузку на мышцы и поддерживать хорошую физическую форму организма.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Необходимость противостоять распространению COVID-19 побудила компанию найти нестандартные и проактивные решения. Это позволило минимизировать риски проникновения COVID-19 на производственные территории и обеспечить безопасное производство с сохранением «стерильности» объектов.

В результате разработки и реализации этих мер:

- ПВП организованы и функционируют с соблюдением требований противоэпидемического режима;
- улучшена инфраструктура ряда объектов, используемых в качестве ПВП (интернет-связь и пр.). Это позволило компании, с одной стороны, обеспечить постоянную связь с сотрудниками, с другой – внести

вклад в развитие регионального бизнеса, что особенно актуально в непростой экономической ситуации;

- выполнены требования региональных и федеральных органов власти к организации и проведению 14-дневной обсервации сотрудников;
- обеспечено медицинское сопровождение сотрудников на весь период пребывания в ПВП (проведение термометрии, опроса, осмотра, тестирования, при необходимости – компьютерной томографии легких);
- владельцы объектов, в которых компания организовала ПВП, получили соответствующий опыт (с учетом всех санитарно-эпидемиологических требований);
- оперативно разработаны и внедрены локальные нормативные документы компании (Регламент «Сахалин Энерджи» об организации и эксплуатации пункта временного пребывания; Правила проживания в ПВП; Схема транспортировки и организации временного проживания; Матрица принятия решения при подозрении на COVID-19 в ПВП; Алгоритм-регламент взаимодействия при медицинской эвакуации при подозрении на COVID-19).



В течение периода эксплуатации ПВП производственные объекты компании сохраняли статус «стерильных». Благодаря командной работе, эффективному и оперативному взаимодействию с региональными органами государственной власти и при поддержке федеральных органов власти и акционеров компании на объектах «Сахалин Энерджи» не было зарегистрировано ни одного случая коронавирусной инфекции.

РАЗВИТИЕ

Принятие беспрецедентных для компании решений обеспечило непрерывность всех бизнес-процессов и сохранность здоровья сотрудников. Решения в сфере организации и использования ПВП будут применяться и в дальнейшем в периоды сезонных заболеваний.

Алгоритм организации, развертывания ПВП для нужд бизнеса в партнерстве с субъектами сахалинского гостиничного сервиса готов к использованию в будущем.



ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Подобный ответственный подход бизнеса – главная причина того, что в настоящее время в Сахалинской области продолжает работать 97% экономики в условиях борьбы с COVID-19. Действуют все важнейшие отрасли, включая нефтегазодобычу»

**Валерий Лимаренко,
губернатор Сахалинской области**

«Сахалин Энерджи» одна из первых разработала с нашей помощью алгоритм действий, который предотвращает завоз коронавирусной инфекции. Изоляция потенциально зараженного человека от населения – одна из главных мер борьбы с коронавирусом, и ведомственные обсерваторы, такие как у компании, играют очень важную роль»

**Галина Ковтонюк, заместитель
руководителя Управления Роспотребнадзора
по Сахалинской области**

«В течение нескольких недель на территории области специалисты компании смогли не только подготовить девять пунктов временного пребывания и два обсерватора, но и организовать в них медицинское наблюдение и тестирование. Это была крайне сложная задача: требовалось найти здания, пройти согласование в органах государственной власти, разработать противоэпидемический режим и схемы безопасного передвижения каждого работника, обеспечить эффективную охрану, бесперебойное снабжение материалами и, наконец, координацию всех служб на месте. Все вместе мы смогли это сделать!»

**Наталья Кизима, главный специалист
сектора охраны здоровья и гигиены труда
компании «Сахалин Энерджи»**



Здоров буду – и газ с нефтью добуду

Меры, предпринятые компанией «Сахалин Энерджи» для охраны здоровья персонала во время пандемии коронавирусной инфекции COVID-19

С появлением в начале 2020 года первых известий о новой коронавирусной инфекции руководство компании определило, что ее распространение может серьезно повлиять как на здоровье персонала компании и организаций-подрядчиков, так и на производственную деятельность.

Для минимизации потенциальных последствий пандемии и обеспечения бесперебойной работы всех объектов компании требовались эффективные, новаторские и проактивные меры во многих областях деятельности компании, включая обеспечение охраны здоровья персонала.

ЦЕЛИ

- Обеспечить выполнение законодательных санитарно-эпидемиологических требований.
- Создать необходимые условия для уменьшения риска проникновения инфекции на объекты.
- Максимально снизить риск заражения сотрудников компании, подрядных и субподрядных организаций, работающих на объектах и в офисах компании.
- Обеспечить информирование всех работников по вопросам профилактики заражения.
- Обеспечить «стерильность» объектов и своевременную обсервацию сотрудников в случае заражения.
- Устранить возможные психологические проблемы, связанные с пандемией коронавируса.

ЗАДАЧИ

- Обеспечить готовность медицинских служб объектов в двух направлениях: профилактическом (предупреждение проникновения и распространения коронавирусной инфекции) и лечебном (оказание медицинской помощи и организация медицинской эвакуации в случае заражения сотрудников).
- Обеспечить и организовать на объектах и в офисах компании противоэпидемические мероприятия, включая использование индивидуальных профилактических средств и СИЗ (антисептических средств, гигиенических масок и перчаток).
- Организовать тестирование на COVID-19 вахтового и офисного персонала.
- Разработать и/или обновить необходимые корпоративные документы, касающиеся предупреждения проникновения и распространения коронавирусной инфекции.
- Разработать и довести до максимального количества сотрудников коммуникационные/информационные материалы по профилактике инфекции.
- Организовать постоянную консультационную поддержку (телефон горячей линии, линия психологической поддержки и пр.).
- Распространить санитарно-эпидемиологические требования среди подрядчиков и обеспечить поддержку при их внедрении в подрядных организациях.
- Организовать контроль за соблюдением законодательных и корпоративных санитарно-эпидемиологических требований.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники «Сахалин Энерджи» и подрядных организаций.
- Члены семей сотрудников «Сахалин Энерджи» и подрядных организаций.
- Население районов, на территории которых размещены объекты компании «Сахалин Энерджи», население Сахалинской области в целом.
- Правительство Сахалинской области и органы муниципальной власти.
- Соответствующие регулирующие органы государственной власти (Управление Роспотребнадзора по Сахалинской области, министерство здравоохранения Сахалинской области).
- Акционеры «Сахалин Энерджи».
- Кредиторы проекта «Сахалин-2».

УЧАСТНИКИ

- Члены штаба «Сахалин Энерджи» по разработке и внедрению мер предупреждения распространения коронавирусной инфекции и координации в случае заражения коронавирусной инфекцией.
- Сотрудники сектора охраны здоровья и гигиены труда.
- Управление Роспотребнадзора по Сахалинской области.
- Министерство здравоохранения Сахалинской области.
- Подрядные организации и компании, участвующие в проведении противоэпидемических мероприятий.

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

Государственные

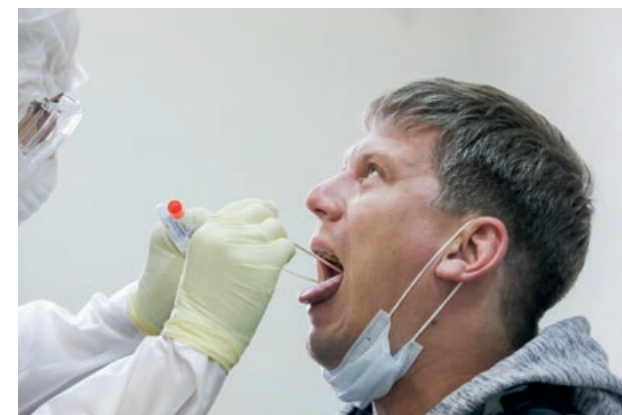
- Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 года № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».
- Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, методические рекомендации, постановления Роспотребнадзора.
- Методические рекомендации Минздрава России.
- Указ Губернатора Сахалинской области от 18 марта 2020 года № 16 «О введении в Сахалинской области режима повышенной готовности для органов управления, сил и средств Сахалинской территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) на территории Сахалинской области» с изменениями и дополнениями.
- Указ Губернатора Сахалинской области от 12 мая 2020 года № 43 «Об ограничении въезда граждан на территорию Сахалинской области» с изменениями и дополнениями.

Корпоративные

- Стандарт по охране здоровья и гигиене труда.
- Схемы транспортировки и организации обсервации персонала.
- Матрица принятия решения при подозрении на COVID-19 на объекте.
- Алгоритм-регламент взаимодействия при медицинской эвакуации при подозрении на COVID-19.
- Регламент организации и эксплуатации пункта временного пребывания (ПВП).

КОНЦЕПЦИЯ

Для того чтобы защитить своих сотрудников и бизнес во время пандемии, компания должна была изучить



российские требования в сфере борьбы с COVID-19 и лучшие зарубежные практики профилактики и борьбы с инфекцией и проактивно начать их применять.

Для этого был создан штаб по разработке и внедрению мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции и координации в случае заражения. В штаб вошли сотрудники сектора охраны здоровья, эпидемиологи компании, сотрудники управления эксплуатации и развития инфраструктуры, представители кадрового директората, отдела информационного обеспечения, работы со СМИ и др.

Задачи штаба:

- разработать принципиальные схемы и алгоритмы противоэпидемического обеспечения, защиты объектов от проникновения и распространения инфекции,

защиты здоровья персонала проекта «Сахалин-2» и жителей региона;

- разработать меры для защиты сотрудников и офисов компании;
- взаимодействовать с государственными организациями (Управление Роспотребнадзора, министерство здравоохранения Сахалинской области);
- активно взаимодействовать с медицинскими учреждениями Южно-Сахалинска и других городов по вопросам борьбы с пандемией коронавируса;
- проводить противоэпидемические мероприятия;
- своевременно информировать о вводимых и действующих противоэпидемических мерах;
- обеспечить должное медицинское обслуживание на объектах компании и т. д.



РЕАЛИЗАЦИЯ

Специалисты сектора охраны здоровья и гигиены труда компании в первую очередь тщательно проверили готовность реагирования на случай пандемии гриппа, так как по общим принципам эпидемиологии в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции должны применяться аналогичные подходы.

По результатам проверки компания запланировала ряд мероприятий с целью снижения вероятности проникновения коронавирусной инфекции в офисы и объекты компании, в семьи работников. Для реализации мероприятий были разработаны необходимые регламентирующие и актуализированы текущие документы, созданы оперативные группы, дополняющие сектор охраны здоровья и гигиены труда в части организации и обеспечения функционирования ПВП (см. кейс «Кто в домике живет?»).

Первые меры по профилактике вирусной инфекции в 2020 году были введены в компании в феврале. Это:

- минимизация количества командировок персонала, рекомендации об ограничении частных поездок;
- ограничение встреч, количество участников которых превышает 10 человек, проведение встреч преимущественно в формате онлайн;
- прекращение групповых спортивных занятий в рекреационных объектах жилого комплекса «Предгорье Зимы» с количеством участников более 10 человек (позже объекты были закрыты полностью);
- регулярное информирование персонала о принимаемых государственных и корпоративных мерах, а также о необходимости соблюдения мер профилактики, правил личной и общественной гигиены и пр. (см. кейс «Поговори со мною...»).

Для раннего и эффективного выявления вероятных случаев заболевания и обеспечения барьеров проникновения инфекции в коллектив первые меры компании включали:

- введение обязательного 14-дневного периода наблюдения с момента возвращения из-за рубежа или из других регионов РФ работника и/или проживающих с ним лиц;

- обязательное уведомление компании (сектор охраны здоровья и гигиены труда) и ограничение посещения офиса в случае появления симптомов респираторного заболевания или повышенной температуры у работника или проживающих с ним лиц;
- обязательное для всех прибывших из-за рубежа или из других регионов РФ работников или проживающих с ним лиц использование скринингового опросника, разработанного сектором охраны здоровья и гигиены труда;
- мониторинг состояния здоровья работников и проживающих с ним лиц, изучение информации о возможных контактах с больными лицами или лицами, вернувшимися из-за рубежа или из других регионов РФ.

В марте – апреле комплекс мероприятий по охране здоровья был внедрен в полной мере, включая:

- дезинфекцию помещений и транспортных средств;
- организацию удаленной (дистанционной) работы и определение правил посещения офиса и возвращения в офис;
- организацию офисной работы;
- организацию медицинской помощи на объектах и в ПВП;
- организацию медицинской помощи в рамках ДМС.

Организация дезинфекции (чистота и гигиена)

Заражение поверхностей, до которых люди часто дотрагиваются, – типичный путь распространения COVID-19. В связи с этим были разработаны требования к дезинфекции помещений и транспортных средств.

Офисные помещения:

- во всех офисах компании в Южно-Сахалинске и общественных объектах в жилом комплексе «Предгорье Зимы» были введены дополнительные меры дезинфекции: увеличена концентрация дезинфекционного раствора для обработки поверхностей согласно инструкциям о профилактике вирусных и респираторных инфекций; введена многократная обработка (6–8 раз в день) контактных поверхностей (перила лестничных пролетов, ручки дверей);

- во всех переговорных комнатах, на постах охраны, ресепшн и в столовых были установлены емкости с антисептиком, снабженные инструкциями о применении.

Особые требования были разработаны для дезинфекции помещений ПВП (см. кейс «Кто в домике живет?»).

Транспорт:

- дезинфекции подвергались все поверхности и воздушное пространство салона и кабины транспортного средства;
- определены требования к дезинфекции транспорта, включая обязательные СИЗ дезинфектора (лица, проводящего дезинфекцию), методы и очередность мест обработки, периодичность обработки (до выхода в рейс и после перевозки), обязательное ношение масок в транспорте всеми лицами при перевозке, и пр.

Организация удаленной (дистанционной) работы и правила посещения офиса и возвращения в офис

Во избежание заражения коронавирусной инфекцией большая часть сотрудников компании была переведена на дистанционный режим работы.

При этом в соответствии с государственными требованиями (указ губернатора Сахалинской области) все работники групп риска были оповещены об обязательном соблюдении режима обсервации по месту жительства (пребывания). В их числе работники старше 65 лет, а также работники, имеющие определенные заболевания. Этим работникам было предложено работать в дистанционном режиме либо, согласно указу, они могли воспользоваться возможностью оформления листков нетрудоспособности.

Для безопасной и эффективной организации дистанционной работы были разработаны и доведены до сведения всех сотрудников специальные информационные материалы по профилактике инфекции, организации рабочего дня на дому, борьбе со стрессом и пр.

Персоналу были предложены различные варианты проведения встреч и совещаний, а также различных обязательных и дополнительных тренингов

(см. кейс «Уроки самоизоляции») в режиме удаленного доступа (теле- и видеоконференции), обеспечена постоянная ИТ-поддержка.

До сведения сотрудников, переведенных на удаленную работу и нуждающихся в оперативном (разовом) доступе в офис, доведен порядок организации таких посещений (обоснование; согласование; пребывание не более 4 часов, соблюдение перчаточно-масочного режима).

Для сотрудников, которые прекращают работу в дистанционном режиме и возобновляют работу в офисе, разработан алгоритм действий, предусматривающий прохождение теста на коронавирус.

Организация офисной работы

Компания разработала и ввела меры противодействия проникновению инфекции и правила социального дистанцирования в офисах:

- обеспечение медицинскими масками и обязательное использование масок в помещениях общего пользования;
- установление и соблюдение социальной дистанции 1,5–2 метра;
- отказ от использования лифта, в котором находилось четыре человека;
- проведение встреч и совещаний преимущественно с рабочих мест и в режиме удаленного доступа (теле- и видеоконференции);
- минимизация передвижения сотрудников, находящихся на рабочих местах, между офисами компании;
- организация «входного фильтра» (ежедневно в начале рабочего дня) – бесконтактный контроль температуры тела работника, отстранение от работы лиц с повышенной температурой тела и/или с признаками инфекционного заболевания.

Для сотрудников, которые возвращаются на рабочие места из командировки или отпуска, действовал алгоритм возобновления работы в офисе, включающий прохождение теста на коронавирус, а также определенный период обсервации, в течение которого проводилось наблюдение за состоянием здоровья.

Организация медицинской помощи на объектах

Обеспечение противоэпидемического режима и организация медицинского реагирования на объектах находились в числе первостепенных задач компании. Для их решения компания усилила взаимодействие с подрядчиком по предоставлению медицинских услуг.

В результате:

- на каждом объекте были разработаны схемы реагирования и информирования на случай выявления коронавирусной инфекции;
- проведена инвентаризация снабжения медицинским оборудованием, медикаментами и расходными медицинскими изделиями, организована доставка всего необходимого медицинского оборудования, материалов и лекарственных препаратов с учетом создания запаса не менее чем на три месяца автономной работы;

- на объектах было проведено обучение медицинских работников с использованием дистанционных каналов связи (вебинары);
- начиная с февраля 2020 года на всех объектах компании внедрена термометрия: каждому сотруднику на входе (проходной) бесконтактно измерялась температура. Сотрудник с повышенной температурой тела и/или симптомами респираторного заболевания на объект не допускался, информация об этом направлялась в сектор охраны здоровья и гигиены труда (или на горячую линию).

Организация медицинской помощи в ПВП

Применяя в повседневной практике самые высокие стандарты в области здравоохранения, гигиены и эпидемиологии, а также охраны труда, компания приложила максимум усилий к соблюдению аналогичных требований и во вновь организованных пунктах временного пребывания.



В ходе разработки алгоритмов транспортировки персонала (см. кейс «Летят самолеты, плывут корабли...»), организации ПВП и реагирования на случай выявления инфицированного работника на объекте, компания предварительно ознакомила с ними Управление Роспотребнадзора по Сахалинской области и получила одобрение своих действий.

В конце апреля 2020 года Федеральное управление Роспотребнадзора выпустило рекомендации по организации работ вахтовым методом – они полностью отразили принципы, по которым компания ранее организовала ПВП (см. кейс «Кто в домике живет?»).

Организация медицинской помощи в рамках ДМС

Компания заботится о здоровье не только собственного персонала и персонала подрядчиков, но и их семей: были разработаны рекомендации по профилактике инфекции для родителей, по ограничению участия в мероприятиях массового характера, использованию индивидуальных средств защиты и другие.



В мае 2020 года, когда санитарно-эпидемиологическая обстановка продолжала ухудшаться и был продлен режим карантина, компания предложила своим сотрудникам и членам их семей услугу «СОГАЗ – ТЕЛЕМЕД» в рамках корпоративной программы добровольного медицинского страхования (ДМС). Эта услуга позволяет получить квалифицированную медицинскую помощь, не нарушая режима обсервации, в том числе:

- дистанционную консультацию врача;
- мнение другого врача при уже установленном диагнозе;
- консультацию о результатах анализов;
- заключение врача после консультации;
- консультацию психолога.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Компания в сжатые сроки разработала комплексный план мероприятий по охране здоровья персонала. Достигнуты следующие результаты:

- выстроено эффективное взаимодействие со всеми органами власти регионального и муниципального уровней, а также медицинскими учреждениями;
- организовано необходимое дополнительное медицинское обслуживание на объектах компании и в ПВП;
- организована регулярная термометрическая проверка всех сотрудников на объектах и в офисах;
- все объекты, ПВП и офисы обеспечены достаточным количеством средств индивидуальной защиты (медицинские маски, антисептики, пр.);
- внедрена практика усиленной дезинфекции всех корпоративных транспортных средств и офисных помещений;
- организовано своевременное тестирование всех работников и квалифицированный мониторинг их здоровья;
- организованы постоянные эффективные каналы коммуникации по вопросам здоровья для сотрудников как компании, так и подрядных организаций (горячая линия, опросы и др.);
- обеспечено своевременное информирование о вводимых и действующих государственных и корпоративных противоэпидемических мерах;

- обеспечено выполнение требований компании подрядными организациями.

Многие из перечисленных мероприятий компания начала проводить задолго до распространения инфекции коронавируса на территории Российской Федерации. Результатом своевременного реагирования стало то, что в течение всего указанного времени удается предотвращать проникновение инфекции на объекты компании.

РАЗВИТИЕ

Компания разработала и внедрила необходимые процессы управления риском распространения инфекции на своих объектах, а также организовала условия работы, при которых риск инфицирования максимально снижен. Некоторые меры, включая обязательную термометрию, дистанционную квалифицированную медицинскую помощь, будут сохранены и в дальнейшем.

Компания внимательно следит за развитием эпидемической ситуации, продолжает регулярно оценивать риски, изучать научные данные, следить за мировым опытом борьбы с COVID-19 в целях оперативного реагирования на изменение ситуации и оптимизации работы по предупреждению распространения коронавирусной инфекции.



ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Медицинская служба на производственных объектах работает в режиме повышенной готовности. Нагрузка на врачей возросла, в дополнение к обычному объему дел они внедряют противоэпидемические меры, проводят разъяснительную работу на тему защиты от вируса в повседневной жизни. Например, учат мыть руки так, как будто вы только что почистили перец чили и вам надо вставить контактные линзы. Сейчас как никогда врачи производственных объектов обращают внимание не только на физическое здоровье, но и на эмоциональное состояние сотрудников»

Константин Кокорин, начальник сектора охраны здоровья и гигиены труда компании «Сахалин Энерджи»

«С марта ситуация и ответные решения государства носили стремительный характер. Синхронизируясь с решениями федерального правительства, мы работали практически на ходу. Тем не менее мы продолжали смотреть вперед и оставались проактивными, еженедельно меняя или дополняя схемы противоэпидемических мероприятий»

Андрей Ли, ведущий специалист сектора охраны здоровья и гигиены труда компании «Сахалин Энерджи»

«Мы заручились поддержкой министерства здравоохранения Сахалинской области, наладили тесное взаимодействие с медучреждениями Ногликского, Поронайского, Корсаковского, Холмского районов и города Южно-Сахалинска. При этом мы решали не только задачи тестирования на COVID-19, что само по себе немаловажно, но и вопросы экстренного медицинского реагирования и госпитализации сотрудников в случае необходимости»

Виктор Зорин, главный специалист сектора охраны здоровья и гигиены труда компании «Сахалин Энерджи»





Папа на долгой вахте

Изменение графика работы вахтового персонала

В числе ключевых изменений в работе компании в условиях пандемии были перевод на режим дистанционной работы максимально возможного количества офисного персонала, переход части сотрудников, работавших до пандемии по графику 5/2, на вахтовый метод организации работ (для некоторых производственных объектов) и увеличение продолжительности вахты на срок до трех месяцев (с учетом двухнедельной обсервации в пунктах временного пребывания до заезда на производственные объекты). Долгая вахта позволяет сократить количество заездов на производственные объекты компании и минимизировать риск инфицирования персонала. Такие изменения в графике работы вахтового персонала потребовали от компании тщательного планирования и организации производства работ.

ЦЕЛИ

- Обеспечить безопасность, охрану труда и здоровья работников.
- Обеспечить непрерывную, стабильную и безопасную работу производственных объектов компании.
- Обеспечить безопасное выполнение работ в рамках планового останова согласно графику.

ЗАДАЧИ

- Разработать необходимые регулирующие нормативные документы компании.
- Разработать график перевахтовок с учетом соблюдения всех противоэпидемических мер для исключения риска проникновения коронавирусной инфекции на «стерильные» производственные объекты компании.
- Разработать и применить дополнительные меры контроля усталости и повышения стрессоустойчивости вахтового персонала.
- Определить оптимальные сроки выполнения отдельных видов работ.
- Обеспечить регулярную коммуникацию между руководителями компании и вахтовым персоналом.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники компании и подрядных организаций, работающие вахтовым методом на производственных объектах «Сахалин Энерджи».
- Семьи сотрудников компании и подрядных организаций, работающих вахтовым методом на производственных объектах «Сахалин Энерджи».
- Акционеры «Сахалин Энерджи».
- Кредиторы проекта «Сахалин-2».

УЧАСТНИКИ

- Члены комитета исполнительных директоров «Сахалин Энерджи» (члены Главного координационного комитета).
- Руководители подразделений «Сахалин Энерджи» (члены Главного координационного комитета).
- Сотрудники производственного, технического, финансового и кадрового директоратов.
- Сотрудники подрядных организаций, работающие вахтовым методом на производственных объектах «Сахалин Энерджи».

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Трудовой кодекс РФ.
- Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2020 года № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом».
- Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) компании.
- Положение о вахтовом методе работы «Сахалин Энерджи».
- Порядок и условия оплаты труда.
- Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 27 апреля 2020 года № 02/8035-2020-24 «О направлении рекомендаций по организации работы вахтовым методом в условиях распространения COVID-19».
- Приказ директора по персоналу от 19 марта 2020 года «О дополнительных мерах по предупреждению распространения коронавирусной инфекции».

КОНЦЕПЦИЯ

Несмотря на введение ограничительных мер в связи с пандемией, компании необходимо обеспечивать стабильное производство, а также безопасность, охрану труда и здоровья работников. Для того чтобы минимизировать риск проникновения коронавирусной инфекции на производственные объекты, было принято решение ограничить количество заездов персонала путем увеличения длительности вахтовой смены. Для этого компания проработала подход к изменению графика работы вахтового персонала с учетом всех требований законодательства, а также внутрикorporативных правил. Увеличение продолжительности срока вахты до трех месяцев потребовало четкого планирования работ, контроля со стороны руководителей за состоянием здоровья сотрудников, своевременной коммуникации, организации отдыха и т. п.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Подготовка документов

Решение об увеличении продолжительности вахты потребовало от компании в кратчайшие сроки разработать и внедрить изменения в локальные нормативные акты. Для обеспечения нормативной и регламентирующей базы было актуализировано Положение о вахтовом методе, Правила внутреннего трудового распорядка, разработан Порядок и условия оплаты труда, учета рабочего времени / графика работы для персонала, что позволило своевременно изменить график перевахтовок с введением обязательной двухнедельной обсервации персонала в пунктах временного пребывания. Кроме этого, была налажена оперативная коммуникация с Агентством по труду и другими федеральными органами, в том числе относительно разрешений на въезд персонала компании и подрядных организаций на территорию Сахалинской области.

Контроль продолжительности смены и планирование работ

При работе в штатном режиме для всех вахтовых работников максимальная продолжительность рабочей смены ограничена 12 часами. Длительность вахты составляет

28 дней с однократной сменой дневной и ночной смен через 14 дней. При увеличении длительности вахты на срок до трех месяцев (с учетом двухнедельной обсервации в пунктах временного пребывания до заезда на производственные объекты) было принято решение сохранить режим чередования дневной и ночной смен каждые 14 дней во избежание продолжительных ночных смен. Кроме того, при долгой вахте был предусмотрен дополнительный день отдыха продолжительностью не менее 24 часов. Необходимость и периодичность предоставления дней отдыха в период вахты определяется индивидуально по различным дисциплинам, в зависимости от объема и интенсивности выполняемых работ.

Кроме контроля продолжительности и чередования рабочих смен при долгой вахте большое внимание уделяется планированию будущей деятельности. Так, задания повышенной опасности выполняются в начале рабочей смены. Предусмотрена также ротация заданий для сокращения периодов монотонной работы.

Для ряда объектов применялись индивидуальные решения с учетом характера предстоящих задач.

В штатном режиме специалисты по техническому обслуживанию и инженерной поддержке на производственном комплексе «Пригородное» работают по графику пятидневной рабочей недели. В преддверии большого планового останова, который надо было провести в условиях пандемии (см. кейс «Пит-стоп на треке «Сахалин-2»), Главный координационный комитет (ГКК) принял решение о переводе работников ПК «Пригородное» на дистанционный и вахтовый режимы работы с 4 апреля 2020 года. В условиях ограничений привлечь представителей заводов-изготовителей к работе в качестве экспертов оказалось невозможно. Поэтому руководство объекта составило график вахт, позволяющий в период проведения плановых ремонтных работ сосредоточить на объекте максимальное количество специалистов. Для этого работники были разделены на три группы: одна переведена на режим дистанционной работы, остальные две – на вахтовый (с учетом увеличения продолжительности вахты). Меняя друг друга, группы заезжали на долгую вахту, пройдя 14-дневную обсервацию в ПВТР, для обеспечения «стерильности» объекта и сохранения

безопасной и стабильной работы производства. К началу планового останова на производственном комплексе собрались обе вахтовые группы.

Впоследствии график был пересмотрен и оптимизирован посредством организации смены вахт частями с разницей в две недели, что позволило сократить количество заезжающих в один день и минимизировать риск инфицирования персонала.

Исходя из производственных планов компании, технический и производственный директораты выполняли комплекс работ по бурению скважины на платформе «Пильтун-Астохская-Б», что потребовало дополнительных решений – в том числе с учетом более длительных вахт. Так, для обеспечения двух свободных кают для отдыха сотрудников во время дополнительных выходных дней, предоставляемых в условиях увеличенной продолжительности вахтовой смены, часть персонала размещалась не на платформе, а на многофункциональном судне «Федор Ушаков». Таким образом, в условиях продолжительных вахт общее количество проживающих на платформе (155 человек) было снижено до 130 человек. Перед принятием такого решения представители технического и производственного директоратов провели детальный анализ возможных рисков и дополнительных мер контроля, что позволило распределить персонал буровой бригады между платформой и судном «Федор Ушаков» без дополнительных рисков для ведения буровых работ и контроля за скважиной, а также расширить персональное пространство не только в жилых блоках, но и на месте производства работ.

Коммуникация

При увеличении продолжительности вахты большое внимание было уделено коммуникациям как с вахтовыми работниками, так и с руководством подрядных организаций (см. кейс «Поговори со мною...»).

Контроль усталости и повышение стрессоустойчивости

Вопросы снятия усталости и повышения стрессоустойчивости стали особенно актуальны в связи с увеличением продолжительности вахт. По этой причине традиционный День безопасности (проводится в компании дважды в год) был посвящен позитивной культуре труда, включающей,



кроме прочего, противодействие усталости, стрессоустойчивость, заботу о коллегах и создание сильной и сплоченной команды. В мероприятиях летнего Дня безопасности приняли участие около 10 тысяч человек.

На всех объектах и во всех подразделениях компании, включая подрядные организации, обсуждались темы выявления признаков усталости, способов ее преодоления и развития стрессоустойчивости, проявления заботы о коллегах.

Дополнительные информационные сессии по этим вопросам во время пандемии проходят на всех объектах компании. Используются все возможные способы коммуникации: обсуждение в командах, собрания работников, внутренний и внешний веб-сайты компании.

Медицинский персонал на объектах дополнительно предоставляет консультации и проводит информационные сессии по контролю усталости.

Особое внимание уделяется организации полноценного сна – установлены ограничения на проведение работ с высоким уровнем шума вблизи жилых модулей.

Разное

На объектах стали чаще проводиться дни национальной кухни для того, чтобы разнообразить меню и укрепить позитивный настрой персонала.

Во время длительной вахты важно регулярно поддерживать общение с членами семьи посредством аудио- и видео коммуникаций, используя в том числе интернет. В поселке временного проживания персонала «Юнона» рядом с ПК «Пригородное» были применены технические решения, улучшающие качество и скорость доступа в интернет для связи работников с семьями, а также для проведения досуга.

На объектах компании регулярно проходят мероприятия, призванные сплотить команду, что особенно актуально в условиях долгой вахты. Это совместные поздравления именинников, соревнования по настольному хоккею, нардам и бильярду, интеллектуальные игры (в том числе онлайн с офисными работниками после окончания рабочего дня), совместные просмотры кинематографических новинок, акция по высадке деревьев на ДКС ОБТК, субботник на территории ПК «Пригородное» и спортивный турнир «Готов к труду и производству».

РЕЗУЛЬТАТЫ

Во время пандемии все производственные объекты продолжали работать стабильно и безопасно, на объектах не зарегистрировано ни одного случая заболевания COVID-19 с марта до начала августа 2020 года.

В этот период на производственных объектах компании находились и работали по новому графику представители более чем 85 подрядных организаций (всего более 870 сотрудников компании и подрядных организаций). Информация об изменении в условиях работы, в том числе об увеличении длительности вахты, была своевременно доведена до всех работников и подрядчиков компании, были разработаны и подписаны все необходимые документы. Работа в условиях долгой вахты была организована в соответствии со всеми требованиями законодательства и внутрикорпоративных правил, безопасно, с выполнением запланированного объема задач. В компании не было случаев отказа от долгой вахты или ее прерывания.

Члены Главного координационного комитета, включая главного исполнительного директора, провели две видеоконференции с вахтовым персоналом. Руководители морских и наземных объектов провели около 15 встреч с персоналом, заезжающим на производственные объекты компании. Общение с руководством компании, в том числе по вопросам увеличения длительности вахты, позволило сотрудникам получить ответы на все интересные вопросы и подготовиться как к двухнедельной обсервации, так и к долгой вахте.

РАЗВИТИЕ

Практика организации работ при увеличении длительности вахты может быть востребована в случае новой пандемии. Опыт, полученный в сфере контроля усталости, повышения стрессоустойчивости, применения различных способов коммуникации между руководителями и вахтовым персоналом (включая личные встречи вахтового персонала с руководителями наземных объектов и морских платформ до заезда на производственные объекты), а также новые способы организации досуга в настоящее время тщательно анализируются и оцениваются для дальнейшего применения.



ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Конечно, увеличение продолжительности вахтовой смены было непростым, но нужным решением. Это было необходимо для защиты жизни и здоровья людей и обеспечения устойчивой работы производственных объектов».

Мы понимаем, что более длительное пребывание на производственных объектах, особенно на платформах в условиях ограниченного пространства, несет в себе определенные риски, связанные и с усталостью, и с влиянием на моральный дух персонала. Со стороны руководства компании предпринимаются все возможные меры, чтобы минимизировать эти риски, поддерживается постоянная коммуникация с персоналом. Хочу отметить, что сотрудники понимают причины такого решения и видят все усилия компании, направленные на борьбу с коронавирусной инфекцией. В частности, благодаря решению компании о долгих вахтах на наших объектах нет случаев COVID-19, мы продолжаем выполнять обязательства по добыче и отгрузке углеводородов и, более того, выполнять такие крупные проекты, как бурение скважины на «Пилтун-Астохской-Б», плановый останов на «Лунской-А» и модернизация буровой на «Моликпаке».

Марат Резяпов, начальник департамента по производству (морские объекты) компании «Сахалин Энерджи»

«По моему убеждению, в такой ситуации надо делать акцент на положительных моментах. Остались на три месяца? Тоже хорошо, ведь это гарантированный заработок, это стабильность. Иными словами, не надо фокусироваться на негативе. Эта ситуация еще раз подтвердила всем известную истину – преодолеть трудности можно только вместе. На утренних планерках мы уделяем внимание настроению в коллективе, обмениваемся новостями, делимся наблюдениями, вместе думаем над тем, как улучшить психологическую атмосферу. В целом, несмотря на сложившуюся ситуацию, на ее эмоциональную составляющую, ОБТК работает безопасно и без сбоев. И мы приложим все усилия, чтобы так было и дальше»

Константин Ожог, начальник отдела охраны труда и окружающей среды объединенного берегового технологического комплекса компании «Сахалин Энерджи» (один из первых, кто прошел долгую вахту в проекте «Сахалин-2»)

«Этот год, безусловно, является для компании одним из самых сложных: нестабильная ситуация на мировых энергетических рынках, растущее санкционное давление – и все это в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции. Комбинация факторов заставила компанию в целом и кадровую службу в частности в кратчайшие сроки и практически в экстренном режиме пересмотреть

и кардинально изменить некоторые подходы к управлению персоналом.

Пожалуй, одним из самых сложных как с точки зрения принятия, так и с точки зрения практической реализации, стало решение компании об увеличении продолжительности вахты. И здесь на кадровый директорат легла довольно серьезная нагрузка: удлинить срок вахты – это значит не просто увеличить количество рабочих дней в графике, а провести масштабную работу от подготовки соответствующих кадровых документов и корректировки планов обучения до оказания психологической поддержки сотрудникам, условия работы которых и до увеличения периода вахты были сложными. На мой взгляд, компания успешно справляется с непростыми условиями, в которых ей приходится осуществлять свою операционную деятельность. И здесь важную роль играет обратная связь, реакция наших работников, и особенно вахтовиков, на решения, принимаемые руководством компании.

Сотрудники удаленных производственных объектов с пониманием относятся к текущей ситуации, в очередной раз подтверждая сильный командный дух нашего трудового коллектива»

Людмила Демина, начальник управления кадрового администрирования и автоматизированной системы управления предприятием компании «Сахалин Энерджи»





Уроки самоизоляции

Организация обучения персонала «Сахалин Энерджи» и подрядных организаций в условиях 14-дневной обсервации в пунктах временного пребывания

«Сахалин Энерджи» уделяет особое внимание вопросам обучения персонала. Спектр мероприятий в этой сфере достаточно широк. Применяются различные виды обучения: производственное, профессиональное, лидерское, обязательное (в соответствии с требованиями законодательства РФ и корпоративными стандартами ОТОС). Ранее большая часть образовательного процесса проходила в аудиторном формате. Однако ограничения в связи с COVID-19 внесли серьезные коррективы в эту модель – компания стала активнее использовать дистанционное (в формате онлайн-курсов и вебинаров) и электронное обучение.

Прибывающий на Сахалин вахтовый персонал обязан был находиться в условиях 14-дневной обсервации в пунктах временного пребывания (ПВП). Для того чтобы работники могли использовать это время эффективно, компания предоставила им возможность обучаться дистанционно.

ЦЕЛИ

- Организовать эффективное времяпрепровождение персонала в пунктах временного пребывания в период 14-дневной обсервации.
- Обеспечить условия для обучения персонала компании и подрядных организаций в период обсервации.

ЗАДАЧИ

- Сформировать требования к ИТ-оборудованию, необходимому для обеспечения обучения в форматах онлайн и офлайн.
- Обеспечить ПВП необходимым ИТ-оборудованием.
- Сформировать комплект обучающих программ и материала в форматах онлайн и офлайн с предварительной установкой программного обеспечения на ноутбуки.
- Сформировать и направить в ПВП инструкции по обучению для работников.
- Обеспечить распространение и своевременное обновление учебного материала.
- Обеспечить персонал, прибывающий в ПВП, соответствующим количеством ИТ-оборудования.
- Обеспечить планирование и реализацию программ и курсов обучения.
- Организовать обратную связь и регулярное формирование отчетности.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники компании и подрядных организаций, работающие вахтовым методом на производственных объектах «Сахалин Энерджи».

УЧАСТНИКИ

- Члены комитета исполнительных директоров «Сахалин Энерджи» (члены Главного координационного комитета).
- Сотрудники кадрового директората.
- Сотрудники департамента информационных технологий и управления информацией.
- Сотрудники департамента корпоративных отношений.
- Сотрудники департамента материально-технического снабжения (МТС) и организации подрядных работ.
- Сотрудники управления охраны труда, здоровья и гигиены.
- Сотрудники управления промышленной безопасности.
- Сотрудники отдела охраны труда и окружающей среды департамента по производству (морские объекты).
- Сотрудники отдела по охране труда и окружающей среды департамента инженерно-технического обеспечения.
- Сотрудники отдела автомобильного транспорта службы организации перевозок.
- Сотрудники центра производственного обучения (ЦПО).
- Сотрудники отдела обучения по охране труда и окружающей среды.
- Сотрудники отдела формирования и развития кадрового резерва.
- Сотрудники отдела профессионального обучения.

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Протокол совещания Главного координационного комитета от 9 апреля 2020 года.
- Корпоративный Стандарт по обучению и развитию персонала.
- Портфолио обучающих курсов по охране труда и окружающей среды.
- Стандарт по реализации программы обеспечения компетентности персонала, занятого в эксплуатации и техническом обслуживании производственных объектов.

КОНЦЕПЦИЯ

Персонал – основа «Сахалин Энерджи», а его обучение – неотъемлемая часть сферы управления персоналом, процесс, необходимый для обеспечения кадровой преемственности и стабильности бизнеса в целом.

Распространение заболевания COVID-19 привело к существенному сокращению возможностей обучения в привычном формате. Процесс существенно осложнился рядом факторов, в числе которых:

- ограничение количества командировок персонала за пределы Сахалинской области;



- ограничение количества присутствующих на обучающих мероприятиях (не более 10 человек);
- введение дистанционного режима работы для офисного персонала.

При этом одной из критически важных составляющих деятельности бизнеса является непрерывность процесса обучения, который не должен останавливаться даже в условиях пандемии.

Вынужденная двухнедельная обсервация прибывающих в ПВП привела, в свою очередь, к необходимости оптимизировать процесс обучения, чтобы персонал в полной мере мог использовать свободное время и, соответственно, сократить время обучения на производственных объектах во время вахты. В связи с этим компания предложила персоналу пройти дистанционное обучение в ПВП.

РЕАЛИЗАЦИЯ

С целью эффективного использования времени персонала компании в ПВП кадровый директорат совместно с различными структурными подразделениями «Сахалин Энерджи» организовал обучающие мероприятия в дистанционном и электронном режимах.



В сжатые сроки были сформированы задачи, определены ответственные за их решение структурные подразделения компании и конкретные специалисты, разработан график встреч для контроля за исполнением задач.

В период с 18 марта до 25 апреля 2020 года были реализованы следующие мероприятия:

- разработан каталог обучающих мероприятий (онлайн и офлайн) по ключевым направлениям обучения: обязательное, производственное, профессиональное;
- сформирована инструкция для пользователя по подключению к ИТ-сервисам и обучающим приложениям. Инструкция разослана в ПВП для печати, в электронном виде направлена пользователям и размещена на странице Wiki – COVID-19.

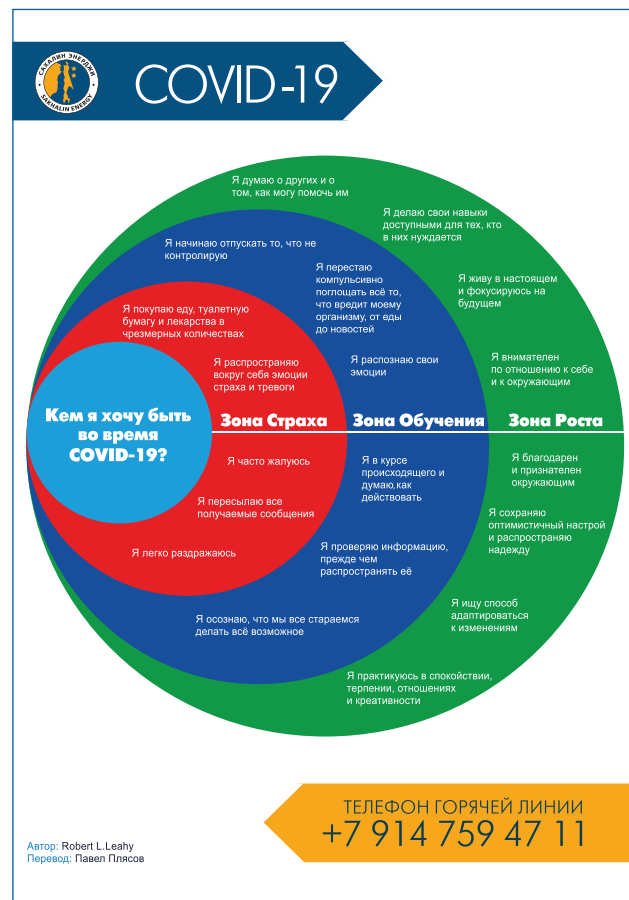
Учитывая недостаточно стабильную интернет-связь, специалисты подготовили офлайн-материалы, включая видео, для самоподготовки по следующим темам и категориям:

- промышленная безопасность;
- непрерывное совершенствование;
- обязательное обучение в соответствии с законодательством РФ и внутренними стандартами ОТОС;
- электробезопасность;
- производственное обучение;
- производственные инструкции;
- обеспечение компетентности в сфере ОТОС.

В пункты временного проживания, в которых подключение к сети компании не было стабильным, материалы передавались при помощи USB-накопителей (специально для выполнения этой задачи было приобретено 200 устройств). Материалы были доступны также в системе передачи данных (MFT) с возможностью скачивания по ссылке на личные мобильные устройства.

Начиная с 23 марта 2020 года в двухнедельный срок наиболее востребованные учебные курсы ЦПО (29 курсов) были переведены из аудиторий в формат вебинаров с использованием программ Cisco Jabber и WebEx.

Инструкторы ЦПО имеют опыт работы на производстве, поэтому их привлекали к работе по поддержке технических функций завода СПГ. Во время пандемии они выполняли технические задачи на производственной



площадке завода, участвовали в плановом останове (см. кейс «Пит-стоп на треке «Сахалина-2») и, даже находясь в 14-дневной обсервации в разных ПВП, продолжали вести учебные курсы в аудиторном, онлайн и смешанном режимах.

В результате эффективной работы с внешними поставщиками образовательных услуг отдел обучения по охране труда в кратчайшие сроки перевел в дистанционный формат 13 обязательных курсов, объединенных общей темой – соблюдение требований российского законодательства (охрана труда, работы на высоте и др.).

В дистанционный формат были также переведены некоторые обязательные (в соответствии с корпоративными стандартами в сфере ОТОС) внутренние курсы, реализуемые ранее только в очном формате, на тему «цели ноль», наблюдения и вмешательства и др.

К основным трудностям относились:

- необходимость организации массового дистанционного обучения в короткий срок (18 марта 2020 года – получение задания, 20 апреля 2020 года – первый заезд вахтового персонала в ПВП);
- индивидуальная работа с каждым сотрудником, прибывающим на вахту (подбор специализированной ИТ-техники, обучающих программ). В связи с частыми изменениями в списках заезжающего вахтового персонала (особенность работы в новой реальности) требовались регулярные корректировки образовательного процесса;
- повышенные требования к скорости и качеству взаимодействия между структурными подразделениями компании в условиях новой реальности, при этом замена каждого конкретного сотрудника независимо от причин требовала срочных мер реагирования в режиме 24/7;
- полное или частичное отсутствие ИТ-инфраструктуры в ПВП;
- неустойчивая ИТ-инфраструктура у инструкторов производственного обучения, работающих дистанционно из дома;
- проблемы при организации обратной связи (отсутствие доступа у некоторых сотрудников к корпоративной сети или в целом проблемы с подключением к интернету), что существенно усложнило работу с документацией, включая формирование отчетов, привело к необходимости сбора данных в ручном режиме (с использованием разнообразных систем коммуникации).

Нестандартной и сложной задачей стал сбор статистических данных о результатах обучения персонала в ПВП. Ее выполнение осложняло отсутствие ИТ-инфраструктуры компании в некоторых ПВП, использование в процессе обучения офлайн-материалов, а также личных мобильных устройств. Тем не менее индивидуальная работа

с каждым сотрудником, находящимся в ПВП, помогла ответственными специалистами справиться с поручением.

Интегрированный регулярный отчет с показателями количества часов, направлений обучения и охваченного образовательным процессом персонала сформирован и готовится на ежемесячной основе.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Основная цель – выстроить процесс обучения в ПВП – достигнута, в среднем в период обсервации в ПВП прошли обучение 50% персонала компании.

Учитывая рекомендательный характер предложения, это положительный результат, который одновременно свидетельствует и о возможности дальнейшего развития подобного образовательного направления.

Был разработан каталог обучающих мероприятий (онлайн и офлайн) по ключевым направлениям обучения: обязательное, производственное, профессиональное (всего 394 курса).

Отдел профессионального обучения предоставил сотрудникам доступ в систему дистанционного обучения Skillsoft для прохождения курсов по общеделовым компетенциям (350 курсов).

Компания получила положительный опыт организации обучения в короткий срок и в новых форматах. Итоги проделанной работы представлены в инфографике.

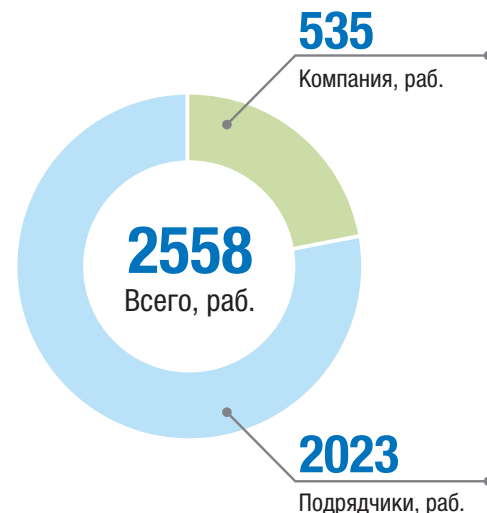
РАЗВИТИЕ

Обсервация персонала, предваряющая заезд на производственные объекты, в качестве меры борьбы с коронавирусной инфекцией приобрела характер стандартной практики в деятельности компании. Такой же практикой является удаленное обучение.

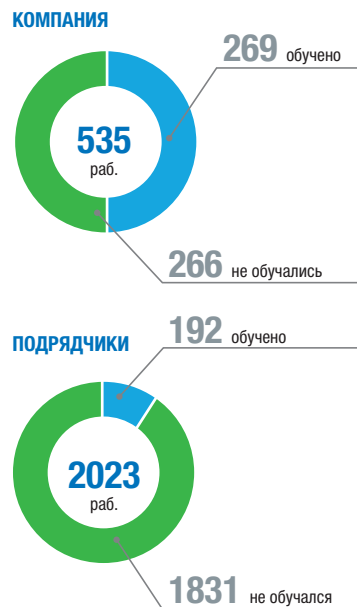
Накопленный опыт и приобретенные в ходе реагирования на ситуацию технические средства (ИТ-оборудование, телекоммуникационные системы, программное обеспечение и т. д.) будут востребованы и в дальней-

Обучение персонала в ПВП в период с апреля по июнь 2020 года

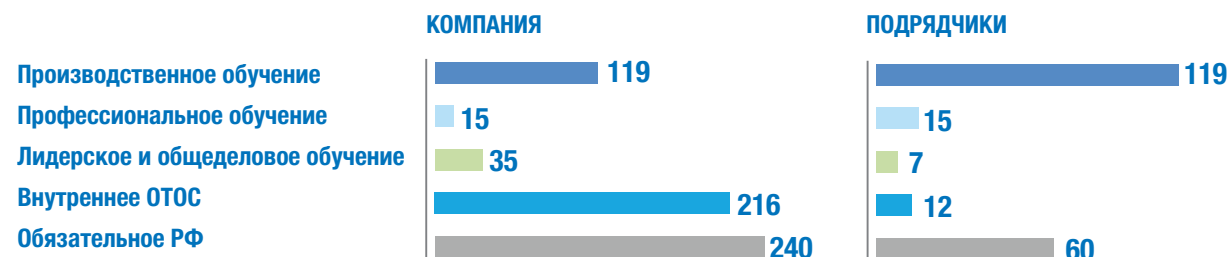
КОЛИЧЕСТВО ПЕРСОНАЛА



КОЛИЧЕСТВО ОБУЧЕННЫХ



КОЛИЧЕСТВО ЧЕЛОВЕКО-КУРСОВ



Примечание: составлено на основе данных об обучении из системы SAP HCM и сведений о заездах вахтового персонала в ПВП. Данные об использовании офлайн-материалов не собирались ввиду отсутствия технической возможности (применение сотрудниками персональных устройств, работа вне корпоративной сети).

шем при решении задач по обучению сотрудников и подрядчиков компании.

Многое зависит от качества обратной связи. Компания организовала онлайн-опрос о качестве услуг, предоставляемых в ПВП, на вопросы можно ответить, используя персональный компьютер и мобильное устройство (по QR-коду). Опрос открыт как для работников компании, так и для персонала подрядных организаций в ПВП.

Обратная связь с сотрудниками, которые воспользовались возможностью пройти обучение, позволяет продолжать систематизацию опыта и оптимизацию нового формата образовательного процесса. Кадровый директорат пришел к выводу, что для дальнейшего повышения качества обучения необходимо:

- проводить анализ пробелов в компетенциях и планирование обучающих мероприятий до заезда персонала в ПВП (для эффективного использования времени в период обсервации);
- стимулировать персонал, который находится в ПВП или уже завершил период обсервации, дополнять своими предложениями список обучающих мероприятий в онлайн- и офлайн-форматах (пакет обу-

чающих материалов может быть заранее направлен работнику для установки на личные мобильные устройства);

- настоятельно рекомендовать сотрудникам проходить онлайн-опрос по выезду из ПВП.

В ходе онлайн-опроса большинство респондентов указали, что в количественном отношении образовательных мероприятий достаточно, но требуется больше интерактивных материалов и видео. В числе предложений были следующие:

- получить возможность смотреть онлайн-вебинары в записи;
- иметь возможность участвовать во внешних онлайн-конференциях;
- добавить больше видеоматериалов и видеоматериалов в курс;
- добавить видео с возможными последствиями несоблюдения правил в курсы, связанные с техникой безопасности/вождения.

Кадровый директорат прислушивается к мнению персонала, анализирует предложения и дорабатывает практику дистанционного и электронного обучения не только в условиях пандемии, но и по ее завершении.

ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Ранее большая часть образовательного процесса проходила в аудиторном формате. Однако COVID-19 внес серьезные коррективы в эту модель и стал своеобразным катализатором повышения доли дистанционного и электронного обучения в формате онлайн-курсов и вебинаров как в мире, так и в нашей компании»

Яков Пяк, начальник отдела профессионального обучения компании «Сахалин Энерджи»

«Инструкторы производственного обучения ЦПО, оказывая поддержку бизнесу и находясь на заводе СПГ, продолжали вести курсы в классе по выходным. Позже, при подготовке к плановому останову завода, они тоже проходили 14-дневную обсервацию перед заездом на объект и одновременно проводили курсы из ПВП»

Татьяна Дармешкина, начальник центра производственного обучения компании «Сахалин Энерджи»



Пит-стоп на треке «Сахалина-2»

Своевременное реагирование на меняющиеся условия и адаптация технических мероприятий масштабного планового останова производственных объектов проекта «Сахалин-2» к режиму повышенной готовности к чрезвычайным ситуациям

Безопасная и бесперебойная работа производства, регулярное техническое обслуживание оборудования, его модификация и модернизация не только поддерживают репутацию и высокий статус компании как надежного поставщика энергоресурсов на рынки Азиатско-Тихоокеанского региона, но и сохраняют доверие заинтересованных сторон в течение всего жизненного срока проекта.

В рамках проведения необходимых ремонтных работ «Сахалин Энерджи» разработала комплексный многолетний план, который ежегодно пересматривается и оптимизируется. В 2020 году компания планировала осуществить полный останов всей газовой системы и на выведенном из производства оборудовании провести крупные ремонтные мероприятия. Но пандемия COVID-19 внесла свои коррективы. В новых условиях пришлось проанализировать все потенциальные риски и пересмотреть объемы работ. Комитет исполнительных директоров «Сахалин Энерджи» принял решение провести ремонт в рамках намеченного срока, но с остановкой одной технологической линии на заводе по производству СПГ и с поочередной остановкой двух линий на платформе «Лунская-А» и объединенном береговом технологическом комплексе.

Это решение было обусловлено несколькими факторами: необходимостью проведения на объектах противоэпидемических мероприятий и обеспечения обязательной двухнедельной обсервации персонала до заезда на объекты компании, невозможностью привлечения иностранных подрядчиков наряду со сложностью доставки материалов и оборудования на Сахалин из-за рубежа.

ЦЕЛЬ

- В сложных эпидемических условиях провести плановый останов газовой инфраструктуры проекта «Сахалин-2» для обеспечения надежности производ-

ства и технической целостности объектов компании «Сахалин Энерджи».

ЗАДАЧИ

- Пересмотреть объем работ в рамках планового останова газовой инфраструктуры.
- Провести критически необходимые мероприятия для обеспечения безопасности и надежности производственных объектов.
- Обеспечить «стерильность» производственных объектов путем проведения противоэпидемических мер (см. «Папа на долгой вахте», «Кто в домике живет?»).
- Оценить ключевые иностранные рабочие позиции и по возможности заместить их российскими специалистами.
- Обеспечить безопасность проведения работ с точки зрения охраны труда и окружающей среды.
- Обеспечить технологичную видеосвязь производственных объектов с заводами-изготовителями и инженерами административных офисов для оказания технической поддержки во время проведения работ.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Российская сторона.
- Покупатели нефти и СПГ.
- Бизнес-партнеры.
- Правительство Сахалинской области.
- Региональные, федеральные и международные СМИ.
- Эксперты и аналитики финансово-экономического и энергетического профиля.
- Мировые и российские промышленные предприятия.
- Федеральные органы государственной власти.
- Кредиторы проекта «Сахалин-2».
- Другие заинтересованные стороны.

УЧАСТНИКИ

- Сотрудники «Сахалин Энерджи».
- Сотрудники подрядных и субподрядных организаций.
- Акционеры «Сахалин Энерджи».

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Долгосрочная стратегия проведения плановых остановов проекта «Сахалин-2».
- План действий в сфере охраны труда и безопасности на период планового останова 2020 года (для каждого производственного объекта).
- Реестр потенциальных рисков при проведении объема работ в рамках планового останова 2020 года.

КОНЦЕПЦИЯ

В марте 2020 года, за три месяца до начала планового техобслуживания, началась пандемия нового типа коронавирусной инфекции COVID-19. Многие государства, в том числе и Россия, закрыли международные пути сообщения и объявили режим чрезвычайной ситуации. Въезд на территорию РФ иностранных подрядчиков, участвующих в плановом останове, был крайне затруднителен. Не представлялось возможным пригласить представителей заводов-изготовителей (MAN Turbo, General Electric, и др.) для оказания экспертной поддержки.

Учитывая все обстоятельства, потенциальные риски и требования к безопасности производственных объектов, компания приняла решение провести ремонт критического оборудования при ограниченном техническом сопровождении. Для этого за два месяца до начала планового останова компания приступила к созданию цифровой инфраструктуры, обеспечивающей все доступные способы удаленной экспертной поддержки в режиме онлайн. Кроме того, компания определила объем критически необходимой дистанционной инженерной поддержки из административных офисов в Южно-Сахалинске.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Плановые работы проводились на морской платформе «Лунская-А», объединенном береговом технологическом комплексе (ОБТК), насосно-компрессорной станции № 2 (НКС № 2) и заводе по производству СПГ – эти объекты входят в интегрированную газовую цепочку производства проекта «Сахалин-2». Газ добывается на Лунском месторождении на севере Сахалина. Затем он поступает на расположенный рядом технологический комплекс для подготовки и дальнейшей транспортировки по наземным трубопроводам (протяженностью более 800 километров) через НКС № 2 на завод по производству СПГ на юге острова. Географическая удаленность объектов друг от друга потребовала особого подхода к планированию и организации ремонтных мероприятий, в том числе и к логистической поддержке вахтового персонала (см. кейсы «Летят самолеты, плывут корабли...», «Кто в домике живет?»).



Перед началом планового останова за минимально короткое время были приняты беспрецедентные для компании меры:

- изначальный план работ пересмотрен и адаптирован к текущим условиям;
- с учетом производственно-технических планов определены ключевые позиции по дисциплинам и сформирован пул российских специалистов с необходимыми компетенциями и навыками;
- проанализированы доступные внутренние и внешние ресурсы для обеспечения ремонтно-технических мероприятий;
- организована мобилизация персонала для проведения планового останова в сложных санитарно-эпидемиологических условиях;
- обеспечен «стерильный» статус производственных объектов;
- разработан особый режим работы и отдыха вахтового персонала в период проведения работ для снижения риска усталости;
- обеспечен полный инструктаж ОТОС для всех участников планового останова (как постоянных, так и временных);
- составлены и внедрены обучающие материалы и

планы подготовки к техническому останову для ознакомления во время карантинного периода (см. кейс «Уроки самоизоляции»).

Основные сложности при проведении ремонтных работ, помимо соблюдения противоэпидемических мероприятий на объектах и обязательной 14-дневной обсервации работников, были связаны с ограничением въезда на территорию РФ иностранных подрядчиков (представителей заводов-изготовителей) и сложностью поставок оборудования.



лайн-инструментов стало выполнение работ по врезке трубопроводов строящейся дожимной компрессорной станции (ДКС ОБТК). Для каждого объекта был установлен «стерильный» режим и разработана процедура взаимодействия: составлен график и схемы подходов на участке проведения совместных работ, чтобы в определенное время работала либо одна, либо другая команда (доступ в зону был разрешен только для авторизованного персонала). Для исключения контактов все коммуникации и согласования проводились с рабочими мест посредством теле- и видеоконференций, был введен электронный документооборот.

На НКС № 2 при дистанционной поддержке южно-сахалинского офиса впервые осуществили инспекцию специальных теплообменных установок – аппаратов воздушного охлаждения газа. За станцией были закреплены инженеры и специалисты подрядчиков, которые оказывали консультационную помощь в проведении технических работ.

Из ключевых работ на заводе по производству СПГ была проведена замена угольного адсорбента и модификация осевого компрессора на второй технологической линии, а также плановое техническое обслуживание двух газовых турбин, выполнен большой объем работ по обслуживанию запорно-регулирующей арматуры. Этот производственный объект стал пилотным для внедрения новых технологий удаленной поддержки. В рамках этого процесса «Сахалин Энерджи» одной из первых в России начала масштабное применение цифровых двойников рабочего места.

В связи с этим объем технического обслуживания на платформе «Лунская-А» был пересмотрен, работники объекта были нацелены на проведение плановых предупредительных мероприятий, включая инспекции, проверки, тестирования, визуальные осмотры и т. д.

На ОБТК прошли регламентные работы на критическом с точки зрения безопасности и производства оборудовании. Специалисты объекта совместно с департаментом инженерно-технической поддержки провели ряд высокотехнологичных работ без привлечения иностранных подрядчиков. Еще одним примером использования он-

При помощи шлемов с транслирующими видеоустройствами специалисты завода СПГ проводили ремонтные операции в производственной зоне, а инженеры зарубежных заводов-изготовителей осуществляли контроль за работами в режиме реального времени. Изображение передавалось по каналам связи в виртуальную видеоконфату, к которой подключались подрядчики из других локаций. Комплекты видеокасок были синхронизированы с планшетами, чтобы одновременно отражать в электронной системе отчетности все изменения текущего статуса мероприятий и отслеживать параллельные процессы. Для функци-



онирования системы компания обеспечила покрытие зоны проведения ремонтных работ высокоскоростным беспроводным интернетом.

Дополнительно на производственной площадке завода были установлены стационарные видеокamеры, которые транслировали ход операций в административные офисы для инженерной поддержки и контроля. По мере необходимости для получения информации о прогрессе ремонта к видеопотоку подключались технические консультанты, представители подрядных организаций, заводов-изготовителей (MAN Turbo Solutions и General Electric). Таким образом была обеспечена круглосуточная онлайн-поддержка. Ремонтно-технические мероприятия продлились чуть более месяца, после чего производственный процесс полностью возобновился.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В июле 2020 года компания завершила масштабный объем работ на всех объектах газовой инфраструктуры проекта «Сахалин-2». В условиях внешних и внутренних ограничений ресурсов был выполнен комплекс предупредительных технических мероприятий, обеспечено безопасное производство и техническая целостность объектов компании «Сахалин Энерджи».

В плановом останове приняло участие более 1500 российских специалистов; отработано более 550 тыс. человеко-часов на всех производственных объектах; оформлено более 1240 нарядов-заказов на выполнение ремонтных операций; работы выполнены на три дня раньше запланированного срока. Все мероприятия были проведены с соблюдением техники безопасности. Первичный инструктаж ОТЭС для сотрудников проходил в период обсервации в пунктах временного пребывания (см. кейс «Уроки самоизоляции»). На территории административной части завода по производству СПГ был открыт центр обучения технике безопасности – Visual Onboarding. Метод визуализации теоретических процедур и стандартов позволял в короткий промежуток времени провести стартовые тренинги и сформировать правильную философию безопасного проведения работ на производственном объекте.

Проведены сложные высокотехнологичные ремонтные операции без прямого участия иностранных узкопрофильных специалистов. Консультации проходили онлайн при помощи системы удаленной поддержки и дистанционного подключения инженеров «Сахалин Энерджи» и представителей заводов-изготовителей.

Шлемы удаленной поддержки использовались для решения дополнительных задач – ремонта электрического оборудования с онлайн-подключением специалистов морской платформы, для онлайн-визитов высшего руководства компании на производственные объекты.

Во время плановых технических работ «Сахалин Энерджи» не останавливала отгрузку нефти и СПГ покупателям. За этот период компания отгрузила около 600 тыс. тонн СПГ и около 382 тыс. тонн нефти, порт Пригородное принял 13 судозаходов (нефтяные и газовые танкеры).

РАЗВИТИЕ

На основании опыта применения системы удаленной поддержки на заводе по производству СПГ компания оценивает необходимость и возможность проецирования практики онлайн-поддержки на другие производственные объекты, рассматривая это как один из этапов цифровизации. Изучается возможность использования системы не только при проведении больших плановых ремонтных работ, но и для обеспечения онлайн-инспекций, рабочих визитов, осуществления различных технических работ, в том числе в труднодоступных местах.

Система удаленной поддержки перспективна с точки зрения обучения персонала и передачи опыта при проведении сложных технических операций в рамках плановых остановов либо комплексных ремонтных работ. Шлем удаленной поддержки можно использовать для трансляции хода работы в прямом эфире в виртуальную комнату, в которой находятся стажеры-наблюдатели. При этом стационарные камеры, установленные по периметру ремонтной площадки, дополнительно записывают прогресс ремонта в целом.

В рамках проекта Visual Onboarding планируются расширение центра и установка стендов работы с взрывоза-

щищенным оборудованием, фланцевыми соединениями, а также обустройство класса 3D-обучения, виртуальной комнаты, где с использованием средств дополненной реальности можно отрабатывать навыки сбора и разбора оборудования. Принято решение использовать систему на постоянной основе как часть вводного инструктажа для всех, кто трудится на производстве.

Компания «Сахалин Энерджи» изучает возможность организации полевых рабочих мест (для мобильных сотрудников, инженеров, специалистов, которые в силу

функциональных обязанностей выезжают на производственные объекты).

Для усовершенствования их работы будут применяться такие технологии, как цифровые каски, цифровые двойники, дополненная реальность. Предполагается, что производители решений и оборудования будут иметь возможность дистанционно давать консультации, проводить пусконаладку и пр. Это направление позволит значительно повысить безопасность, эффективность и скорость выполнения работы.



ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Принимая во внимание тот факт, что ситуация в мире развивается очень динамично, отмечу, что практика формирования в компании умной инфраструктуры производства позволяет эффективно объединить виртуальный и физический миры, оптимально используя время, ресурсы и возможности производственной площадки.»

Для нас важно, что технологии дополненной реальности дают возможность принимать решения в реальном времени и, как следствие, создавать цикл обратной связи между планированием и производством работ с учетом базового принципа «предупредить и устранить, а не реагировать на последствия»

**Седек Кремерс,
председатель концерна Shell в России**

«Внедрение шлемов удаленной поддержки – небольшой, но очень важный этап создания цифровой платформы в новых условиях работы «Сахалин Энерджи». Поскольку безопасность персонала – один из приоритетов компании, техническое новшество дает прекрасную возможность удаленно контролировать соблюдение правил техники безопасности на производстве и наблюдать за передвижением сотрудников в разных рабочих зонах, что особенно актуально во время плановых ремонтных работ. Такой подход – важный шаг на пути к нулевому травматизму и цифровизации бизнес-процессов в рамках проекта «Сахалин-2»

**Оле Мыклестад, директор по производству
компании «Сахалин Энерджи»**



«Останов 2020 года запомнится многими моментами – и особенно ограничениями из-за пандемии коронавируса, переходом на вахтовый режим, длинными сменами и рабочими днями, необходимостью двухнедельной обсервации, ограниченностью ресурсов, накопленной усталостью работников. Но я хотел бы, чтобы этот период больше запомнился нашими достижениями в области охраны труда и промышленной безопасности. В рамках планового останова нам удалось достичь «цели ноль» по всем показателям ОТЭС. Это заслуга каждого работника! Мы продемонстрировали профессионализм и высокую самоотдачу, следуя девизу «Один за всех и все за одного!». Все работы выполнены исходя из приоритетов: безопасность, качество и только потом график»

Александр Сингуров,
заместитель директора по производству,
начальник ПК «Пригородное»
компании «Сахалин Энерджи»

«После завершения останова мы получаем только положительную обратную связь от всех участников процесса, и это говорит о качественной подготовке и взаимодействии всех подразделений компании. Но сейчас нам важно сделать общий вывод – рассмотреть, какие уроки мы можем извлечь и как должны реагировать в будущем на все изменения, чтобы иметь запас прочности. Это обеспечило бы нам минимум корректировок

первоначальных планов и позволило организовать внутренние и внешние ресурсы так, чтобы не зависеть от факторов извне»

Марат Резяпов, начальник департамента по производству (морские объекты) компании «Сахалин Энерджи»

«Считаю, что мы прекрасно перегруппировались и скорректировали действия и краткосрочные планы, сохранив фокус на главном – «цели ноль», качестве и постоянном совершенствовании, надежном производстве, не забывая при этом о залоге успеха завтрашнего дня – развитии персонала и формировании будущего проекта. После успешного запуска с гордостью думаю об отличной командной работе и благодарен за то, что у нас есть возможность работать в таком коллективе, повышая производственные показатели «Сахалин Энерджи»

Денис Луцев, начальник департамента по производству (наземные объекты) компании «Сахалин Энерджи»

«Мы решили много актуальных задач в сотрудничестве с представителями подрядных организаций, обслуживающих оборудование завода СПГ, урегулировали принципиальные вопросы онлайн-поддержки. Нужно было учитывать и разницу в часовых поясах, и технические особенности подключения, и синхронизацию работы различных групп экспертов, и главное – необходимость выработать единое мнение по различным вопросам. Должен признать, что на

этапе подготовки вопросов было очень много, зато сейчас, когда работы завершены, я могу с уверенностью сказать, что система удаленной поддержки себя полностью оправдала»

Евгений Удовенко, начальник департамента инженерного обеспечения и технического обслуживания компании «Сахалин Энерджи»

«На подготовительном этапе с участием ИТ-команды, технической и проектной групп завода по производству СПГ оперативно начали работы по прокладке оптоволоконной линии к машинным

залам – это самый важный элемент в обеспечении беспроводной связи на десятилетия вперед. Параллельно прорабатывали детали временной сетевой инфраструктуры внутри машинных залов с учетом всех нюансов и срочности. Все члены команды максимально сфокусировались на этой задаче (учитывая ее высокий приоритет), поэтому за две недели до останова нам удалось подключить и протестировать сеть Wi-Fi»

Александр Кривошеев, начальник отдела мониторинга состояния оборудования компании «Сахалин Энерджи»





Сдаем уныние в утиль

Оказание психологической помощи персоналу компании на удаленных производственных объектах и в пунктах временного пребывания

Кризис как поворотный пункт, в котором изменяются основы предыдущей жизни, а новой еще не существует, требует особого подхода и специфических способов помощи человеку, его переживающему.

В условиях, связанных с распространением коронавирусной инфекции COVID-19, в компании были введены различные меры, включая увеличение продолжительности вахт, прохождение обязательной 14-дневной обсервации вахтовым персоналом. Неожиданные перемены вызывали реакцию со стороны персонала, в том числе эмоциональную.

Главный координационный комитет, сформированный для эффективной работы «Сахалин Энерджи» и в условиях повышенной готовности к ЧС, принял решение о необходимости оказания психологической помощи персоналу компании и подрядных организаций.

К этой работе были привлечены психологи Сахалинской области. В их задачи входило выявление потенциальных возможностей преодоления кризисного состояния сотрудников, оказание индивидуальной психологической помощи.

ЦЕЛИ

- Обеспечить продолжение безопасной и надежной работы производственных объектов компании.
- Создать дополнительные условия для комфортной работы сотрудников после введения изменений.
- Снизить риск оттока персонала, не справляющегося с трудностями, в том числе психологическими.

ЗАДАЧИ

- Оказать психологическую помощь сотрудникам в условиях масштабных перемен.
- Организовать вебинары по актуальным темам.
- Предоставить сотрудникам возможность восстановить эмоциональное равновесие в новых условиях.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники компании и подрядных организаций, работающие на производственных объектах «Сахалин Энерджи».
- Сотрудники компании и подрядных организаций, находящиеся в пунктах временного пребывания (ПВП) «Сахалин Энерджи».

УЧАСТНИКИ

- Члены Главного координационного комитета «Сахалин Энерджи».
- Члены штаба «Сахалин Энерджи» по разработке и внедрению мероприятий по предупреждению инфекции и координации действий в случае заражения коронавирусной инфекцией.
- Сотрудники кадрового директората.
- Сотрудники департамента информационных технологий и управления информацией.
- Сотрудники управления эксплуатации и развития инфраструктуры.
- Сотрудники департамента корпоративных отношений.
- Руководство удаленных объектов, начальники структурных подразделений удаленных объектов.

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Протокол заседания Главного координационного комитета об организации экстренного психологического консультирования для персонала компании от 24 апреля 2020 года.

КОНЦЕПЦИЯ

В условиях пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, захватившей в том числе Россию, компания была вынуждена перейти на новые форматы работы: дистанционный режим работы, удлинённый вахтовый режим работы.

Перевод персонала с 28-дневной вахты на вахту длительностью до трех месяцев потенциально мог привести к:

- росту числа неправильных решений и ошибок, связанных с хронической усталостью, бессонницей, нестабильным эмоциональным состоянием;
- увеличению количества инцидентов, происшествий;
- оттоку персонала.

Для предотвращения этих рисков было принято оперативное решение привлечь к работе профессиональных психологов для проведения психотерапии посредством телефонного консультирования персонала (снятие эмоционального заряда, облегчение состояния).

Кроме того, при обязательной для всего вахтового персонала 14-дневной обсервации в пунктах временного пребывания было запрещено курение в номерах. Это связано с тем, что часть ПВП развернута на базе гостиниц, а также с тем, что организация мест курения влекла за собой нарушение противоэпидемического режима. Такой запрет вызвал чувство дискомфорта и эмоциональную реакцию персонала, что во многих случаях обусловило необходимость работы с психологической зависимостью от курения.

РЕАЛИЗАЦИЯ

23 марта 2020 года компания перешла на новый режим работы. С этого дня большинство офисных сотрудников было переведено на дистанционную работу, а у персонала производственных объектов вахта увеличилась на срок до трех месяцев (до этого работа осуществлялась в режиме 28 дней вахты и 28 дней отдыха). Для персонала, который на момент принятия решения находился на производственных объектах,

это означало увеличение периода работы в 2–2,5 раза и отмену личных планов, появление беспокойства о режиме, объеме работы и пр.

Вахтовая работа в проекте «Сахалин-2» – это работа на удаленных объектах, расположенных большей частью в суровых природно-климатических условиях севера Сахалина. В инфраструктуру входят морские (три нефтегазодобывающие платформы) и наземные объекты (объединенный береговой технологический комплекс, транссахалинская трубопроводная система, производственный комплекс «Пригородное»)¹.

Производственные объекты компании во время пандемии стали «стерильными», въезд и выезд с объекта был закрыт. Это привычная ситуация для сотрудников морских платформ, но для многочисленного персонала наземных объектов нововведение стало серьезным испытанием. Для многих людей такие изменения означают не только необычные, но и сложные, даже кризисные условия.

Компания создала необходимые условия для оказания персоналу экстренной психологической помощи и для проведения вебинаров, которые помогали снимать общее напряжение, неуверенность, тревожность. В проект были привлечены психологи, работающие на территории Сахалинской области. Актуальные темы вебинаров предлагали и руководители, исходя из сложившихся условий на объекте и в команде.

Работники передавали свои пожелания относительно тематики вебинаров – предложения поступали с объектов с самым большим количеством вахтового персонала (объединенный береговой технологический комплекс, производственный комплекс «Пригородное»). Очевидно, что чем больше людей оказывается в непривычных условиях на конкретном объекте, тем выше общий уровень волнения, тревоги.

¹ Круглогодичная добыча нефти и газа осуществляется с трех морских платформ на севере Сахалина. Затем углеводороды транспортируются на объединенный береговой технологический комплекс и по наземному трубопроводу поступают на ПК «Пригородное» (юг острова), включающий завод по производству СПГ и терминал отгрузки нефти.

Находясь на длительной вахте, в отрыве от дома и семьи (в особенности на удаленных объектах – морских платформах, объединенном береговом технологическом комплексе), многие сотрудники начали испытывать беспокойство о родных и близких. На рабочих местах стали возникать конфликтные ситуации.

Психологи подготовили презентации и проводили встречи с персоналом по следующим актуальным темам:

- как преодолеть чувство тревоги, беспокойства и страха;
- как научиться расслабляться;
- конфликты на работе;
- прокрастинация;
- эмоциональное выгорание.

Для оперативного решения вопроса об организации оказания психологической помощи в проект были вовлечены несколько подразделений компании (в рамках своих компетенций): кадровый директорат, сектор охраны здоровья и гигиены труда, департамент корпоративных отношений, управление эксплуатации и развития инфраструктуры, департамент информационных технологий и управления информацией (ИТ/УИ).

Подразделения решали следующие задачи:

- разработка предложения об организации процесса, поиск психологов, сбор обратной связи в ходе реализации проекта (штаб по разработке и внедрению мероприятий по предупреждению инфекции и координации действий в случае заражения коронавирусной инфекцией);
- разработка перечня работ для психологов, подготовка соглашения о конфиденциальности, графика работы; утверждение кандидатов из числа психологов для вовлечения в проект (кадровый директорат);
- телекоммуникационное обеспечение процесса, выделение отдельного, легко запоминающегося телефонного номера, телефонной гарнитуры и пр. (департамент ИТ/УИ);
- выделение помещения для работы психологов, предоставляющих индивидуальные консультации по горячей линии; подготовка помещения с повышенной защищенностью от посторонних источников шума, реализация мероприятий по дезинфекции, орга-

низация питания и пр. (управление эксплуатации и развития инфраструктуры);

- просмотр материалов и презентаций, используемых для проведения вебинаров, включение полезной информации в презентации для всех сотрудников компании (департамент корпоративных отношений).

Была организована горячая линия психологической поддержки (специально выделенная линия с легко запоминающимся номером как стационарной, так и сотовой связи).

Уважаемые коллеги!

«Сахалин Энерджи» реализует комплекс ограничительных, организационных, санитарно-противоэпидемических, профилактических мер, направленных на предотвращение проникновения коронавирусной инфекции (COVID-19) на производственные объекты компании в соответствии с Указом Губернатора Сахалинской области от 31 марта 2020 года № 19 и Постановлением главного санитарного врача по Сахалинской области от 28 марта 2020 года № 62.

В рамках мероприятий предусмотрено соблюдение 14-дневного режима обсервации. Для персонала проекта «Сахалина-2» компания подготовила пункты временного пребывания, обеспечивающие необходимые условия для обсервации.

Если во время обсервации вам необходима психологическая помощь, обратитесь за поддержкой к специалисту по номеру телефона:

+ 7 (4242) 66-77-77
Cisco Jabber SEIC Psychologist, 7777
(аудио или видео-формат, на ваш выбор).

Время работы специалиста: 09:00 – 21:00, ежедневно, включая выходные дни.

Формат обращения предполагает краткосрочную (не более 30 минут) конфиденциальную сессию.

Пожалуйста, обратите внимание, что услуга пока доступна только для работников, находящихся в 14-дневной обсервации.

Будьте здоровы!



Формат общения по линии психологической поддержки предполагал личное конфиденциальное общение. Линия работала для персонала, который находился на производственных объектах или в 14-дневной обсервации в корпоративных пунктах временного пребывания.

РЕЗУЛЬТАТЫ

К работам в рамках проекта были привлечены шесть консультантов-психологов. Проект оказания психологической помощи был рассчитан на два месяца после введения новых правил работы вахтового персонала. Одним из наиболее эффективных стал формат оказания превентивной психологической помощи в виде вебинаров в рамках совещаний по охране труда на

производственных объектах. В период с 29 апреля до конца июня прошло 15 вебинаров, в которых приняли участие 818 человек, работающих на объектах компании. Семинары проходили по наиболее актуальным для персонала темам (заявки поступали с объектов).

С апреля до конца июня 2020 года была организована работа горячей линии психологической поддержки. Ежедневно (включая выходные дни) с 09:00 до 21:00 сотрудники всех производственных объектов, проживающие в пунктах временного пребывания могли обратиться к специалисту по специально выделенной телефонной линии.

За индивидуальной консультацией по горячей линии психологической поддержки обратились 15 человек. Это может быть связано с рядом факторов:

- в России не имеет широкого распространения практика обращения к психологам;
- подавляющее большинство вахтового персонала – мужчины. Обращение к психологу, вероятно, может восприниматься ими как проявление слабости;
- во многих пунктах временного пребывания персонал был размещен по два и более человек в комнате, что препятствовало конфиденциальному общению по телефону.

С апреля до конца июня (первые и наиболее сложные месяцы работы в особых условиях) среди вахтового персонала компании и персонала, находившегося в пунктах временного пребывания, не было случаев психологических срывов.

Все это время продолжалась безопасная безаварийная работа производственных объектов компании.

С апреля до июля на горячей линии компании, которая была создана специально для консультаций о COVID-19 и на которую за этот период поступило более 500 вопросов, не было зарегистрировано ни одного звонка, который свидетельствовал бы об эмоциональном напряжении, повышенной тревожности абонента. При этом от персонала, работающего на производственных объектах компании или находящегося в 14-дневной обсервации в пунктах временного пребывания, поступило не менее одной трети от общего количества звонков.

На постоянную линию доверия компании в этот же период тоже не поступало звонков, которые были бы связаны с конфликтными ситуациями на работе, жалобами на сложность рабочей ситуации, напряженными психологическими отношениями в коллективе.

РАЗВИТИЕ

Психологи, привлеченные компанией к проведению вебинаров и оказанию индивидуальной психологической помощи, разработали информационные материалы для

тематических вебинаров. Эти материалы будут использоваться в компании и далее (в том числе руководителями объектов, специалистами по вопросам ОТОСБ).

У компании появился опыт оперативной организации системы психологической помощи целевым группам из числа сотрудников компании и подрядных организаций, который может быть использован в случае необходимости в будущем.

КАК СПРАВИТЬСЯ СО СТРЕССОМ И ТРЕВОГОЙ В ПЕРИОД COVID-19



У многих людей вспышка COVID-19 сопровождается серьезным стрессом. Нарастающая тревога, страх перед болезнью могут вывести человека из терпения и создать тяжелый эмоциональный фон. Важно помнить, что эти чувства совершенно естественны и что людям свойственно по-разному воспринимать события.

Существует ряд простых действий, с помощью которых вы сможете сохранить психическое здоровье и тем самым поддержать и себя, и тех, кто вам дорог. Ниже приведены примеры таких действий. Этот ресурс можно использовать в качестве информационной опоры или как повод к началу разговора, который способен благоприятно подействовать на каждого конкретного человека.

КАКИЕ ЧУВСТВА МОГУТ У ВАС ВОЗНИКАТЬ	КАКИЕ ДЕЙСТВИЯ МОЖНО ПРЕДПРИНЯТЬ
<ul style="list-style-type: none"> ● Тревога, волнение и страх, связанные с: <ul style="list-style-type: none"> • вашим собственным здоровьем; • здоровьем окружающих, которых вы могли заразить; • недостатком друзей и родных, которые могут оказать на вас влияние из-за контакта с вами; • необходимостью пристально следить за своим организмом или подвергаться процедурам для определения симптомов заболевания; • приостановкой работы и возможной потерей дохода и прерывистой занятости; • трудностью приобретения необходимых вещей, включая продукты и гигиенические принадлежности; • опасениями из-за невозможности должным образом заботиться о детях или других людях, находящихся на вашем попечении. ● Чувство неуверенности в будущем, досад из-за отсутствия возможности контролировать ситуацию, в том числе ее длительность и повсеместное распространение. ● Одиночество, вызванное изоляцией от внешнего мира и близких людей. ● Паника, возникающая при мысли о собственном заражении по чьей-то неосторожности. ● Скука и раздражение из-за отсутствия возможности работать или заниматься повседневными делами в привычном режиме. ● Симптомы депрессии, включая отчаяние, изменение аппетита или потребности в сне. 	<p>Соблюдайте режим</p> <p>Постарайтесь по возможности придерживаться привычного распорядка дня: вставайте в одно и то же время, занимайтесь обычными утренними делами, ложитесь спать вовремя. Выделите время и место для работы или учебы. Делайте перерывы и после работы управляйте эмоциональным состоянием. Вспомогательными будут поддерживать активность и меньше находиться в состоянии стресса.</p> <p>Больше заботьтесь о себе</p> <p>В это напряженное время важно не забывать о проверенных стратегиях поддержания и снижения стресса. Обеспечьте условия для здорового сна – регулярно проветривайте помещение, избегайте кофеина, алкоголя, курения, которые повышают стрессовость и тем самым снижают эмоциональную устойчивость. Это поможет вам улучшить психологическое самочувствие и укрепить иммунитет.</p> <p>Поддерживайте связь с друзьями</p> <p>Общайтесь с людьми, которым вы доверяете, помогает справиться с трудной ситуацией. Подумайте, как оставаться на связи с друзьями и родными, не выходя из дома (используя телефон, социальные сети, видеочаты или мессенджеры). Это может быть как люди, с которыми вы привыкли часто встречаться, так и дальние друзья или соседи. Не забывайте и о тех, кто нуждается в поддержке: старайтесь поддерживать – своевременно и нормально может проявиться благодарность.</p> <p>Ограничьте доступ к негативной информации</p> <p>Получать timely и своевременную информацию о ситуации с COVID-19, безусловно, важно, но чрезмерное внимание к событиям в СМИ может обострить чувствительность к тревоге.</p> <p>Помогите другим</p> <p>Помочь другим – надежный способ поднять себе настроение. Если вы не находите в условиях стресса возможности и не имеете соответствующих возможностей, найдите способ помочь тем, кто в этом нуждается. Общайтесь взаимно на тех же условиях внешнего окружения, которые в этой ситуации особенно удобны, и используйте их самостоятельно по телефону или электронной почте. Даже небольшие добрые дела помогают преодолеть отчаяние.</p> <p>Сократите часы, на протяжении которых вы можете контролировать ситуацию</p> <p>Сильно много не поддается нашему контролю, включая длительность пребывания в условиях стресса и развитие событий вокруг в сообществах. С такой неопределенностью справиться сложнее. Когда почувствуете, что ваше внимание стало неустойчивым, попробуйте переключить внимание на то, что вы в силах контролировать, вместо того чтобы задумываться о будущем, на которое нет ответа, и переживать о неопределенности или обстоятельствах. Например, вы не можете контролировать масштаб вспышки заболевания в своем городе, но можете предпринять меры, чтобы снизить риск заражения для себя (в такие моменты неосознанно заражении окружающих).</p>

COVID-19

ТЕЛЕФОН ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ
+7 914 759 47 11

ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

Анонимные отзывы участников консультаций и вебинаров с психологами

«...Видим необходимость делать уклон в сторону решения персональных семейных проблем в условиях долгой несбалансированности между работой и личной жизнью и в связи с осложнением отношений в семьях (период отсутствия 10 недель и более плюс время в дороге). Есть семьи многодетные с маленькими детьми...»

«...Сессия с психологом очень понравилась, вынесли определенные уроки для себя...»

«...Необходимо больше интерактива и вовлечения работников...»

«Общаясь с психологом по личным вопросам и могу откровенно сказать, что мне это помогло и настроило меня на долгую вахту при отсутствии важной и осязаемой части моей жизни (а это семья и увлечение музыкой)...»

«Предлагаем провести следующую сессию на тему «Конфликты на работе». Формат встречи: видеоконференция, к которой будут подключены аварийно-восстановительные пункты в Советском, Гастелло, Ясном, Ногликах...»

«...После таких встреч люди обсуждали между собой услышанное, это значит, что информация в той или иной мерешла своего слушателя...»



Поговори со мною...

Информирование работников проекта «Сахалин-2» о мерах борьбы с коронавирусной инфекцией COVID-19

В сложной ситуации, в которой оказался весь мир в связи с распространением коронавирусной инфекции, руководству «Сахалин Энерджи» необходимо было принимать нестандартные решения и оперативно взаимодействовать с заинтересованными сторонами. Неотъемлемой частью результативного взаимодействия является эффективная коммуникация.

Все решения Главного координационного комитета (см. кейс «Командовать парадом будем мы!») и информация о мерах профилактики и борьбы с пандемией, направленных на сохранение здоровья работников и защиту производственных объектов, должны своевременно доводиться до сведения внутренних и внешних заинтересованных сторон.

ЦЕЛЬ

- Обеспечить согласованное и последовательное информирование внешних и внутренних заинтересованных сторон.

ЗАДАЧИ

- Разработать внутреннюю и внешнюю интернет-страницы по теме COVID-19.
- Разработать презентационные материалы по актуальным темам.
- Разработать и распространить печатные информационные материалы (постеры, листовки, брошюры, памятки).
- Организовать встречи сотрудников с руководством компании.
- Предоставить сотрудникам возможность обратной связи.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники «Сахалин Энерджи».
- Сотрудники подрядных организаций.
- Правительство Сахалинской области, департамент информационной политики.
- Акционеры «Сахалин Энерджи».
- Покупатели нефти и СПГ.
- Органы государственной власти (Управление Ростребнадзора по Сахалинской области, министерство здравоохранения Сахалинской области, Сахалинское Управление Ростехнадзора, Государственная инспекция труда в Сахалинской области и т. п.).
- СМИ.
- Кредиторы проекта «Сахалин-2».

УЧАСТНИКИ

- Члены комитета исполнительных директоров «Сахалин Энерджи» (члены Главного координационного комитета).
- Руководители подразделений «Сахалин Энерджи» (члены Главного координационного комитета).
- Сотрудники департаментов корпоративных отношений, информационных технологий и управления информацией при поддержке сотрудников других департаментов и директоров.

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Приказ главного исполнительного директора от 19 марта 2020 года «О создании Главного координационного комитета по обеспечению непрерывности деятельности компании во время пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19)».
- Протоколы ГKK.

КОНЦЕПЦИЯ

В марте 2020 года в условиях пандемии происходили события, с которыми прежде не приходилось сталкиваться всему мировому сообществу. Большая часть сотрудников компании была переведена на дистанционную форму работы, в регионе и в компании введен режим повышенной готовности к ЧС, въезд на Сахалин строго регламентирован.

Тем не менее «Сахалин Энерджи» должна была выполнять все обязательства перед сотрудниками, кредиторами, акционерами. На международном, федеральном и региональных уровнях принимались различные меры борьбы с коронавирусной инфекцией, о чем следовало своевременно информировать российских и иностранных работников проекта «Сахалин-2». Требовалось также регулярно сообщать о возможных рисках, развитии ситуации, принятых мерах и о действиях компании, направленных на защиту своих сотрудников, офисов и объектов.

Все коммуникации должны были быть последовательными, понятными и доступными с возможностью обратной связи.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Для эффективного информирования сотрудников в период неопределенности и повышенного беспокойства, вызванного COVID-19, компания использовала различные механизмы.

На одном из первых заседаний ГKK была утверждена матрица взаимодействия, которая четко структурировала сотрудничество с внешними заинтересованными сторонами и с ответственными лицами и департаментами в компании.

Создание инструмента обратной связи

В целях оперативного реагирования на обстановку и предоставление сотрудникам возможности получать оперативные ответы на вопросы компания открыла круглосуточную горячую линию. Первоначально было введено посменное дежурство троих специалистов департамента корпоративных

COVID-19

ГОСУДАРСТВО

- Подготовка лечебных учреждений
- Материально-техническое оснащение медицинских организаций
- Изоляционно-ограничительные мероприятия
- Закрытие публично-общественных мест, отмена публичных мероприятий
- Дезинфекция общественных мест и транспорта
- Разработка вакцины

САМОСОЗНАНИЕ

- Личная гигиена
- Индивидуальные средства защиты
- Социальная дистанция
- Ограничение посещения общественных мест

КОМПАНИЯ

- Дистанционная форма труда
- Увеличение продолжительности вахты
- Ограничение на командировки
- Исключение городов РФ с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой из логистических схем
- Минимизация передвижения персонала
- Закрытие рекреационных объектов ЖК «Тредгорье Зимы»
- Сокращение автобусного сообщения между объектами компании

ТЕЛЕФОН ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ
+7 914 759 47 11

ПАМЯТКА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, ВЫЕЗЖАЮЩИХ НА ВАХТУ

ПРИЛОЖЕНИЕ
Консультативные центры Ростехнадзора в регионах

№	Территория	Горячая линия РТН
1	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
2	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
3	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
4	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
5	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
6	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
7	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
8	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
9	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
10	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
11	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
12	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
13	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
14	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
15	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
16	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
17	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
18	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
19	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
20	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
21	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
22	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
23	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
24	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)
25	Самарская область	+7 800 555 48 43 (круглосуточно)

Горячая линия по вопросам COVID-19
+7 914 759 47 11
www.sakhalinenergy.ru

отношений. В течение первого месяца работы количество звонков продолжало увеличиваться, и было решено перевести линию на многоканальный режим (одновременно работали пять специалистов). С марта до августа 2020 года включительно поступило более 750 звонков от вахтовых работников проекта «Сахалин-2», сотрудников компании, членов их семей. Все звонки фиксировались, данные регулярно направлялись в секретариат ГКК.

В период с 15 до 31 июля 2020 года в компании проводился опрос с целью изучения мнения персонала о форматах работы, их положительных и отрицательных сторонах, включая вопросы коммуникации.

Мероприятие проходило в форме анкетирования с открытыми и закрытыми вопросами на русском и английском языках. Для улучшения процесса информирования о действиях в связи с распространением коронавирусной инфекции выявлялись наиболее эффективные каналы оповещения.

Результаты представлены ниже (средний балл по пятибалльной системе).

1. Сообщения для сотрудников от главного исполнительного директора и Главного координационного комитета – 4,45.
2. Информирование со стороны линейного руководителя, руководства подразделения – 4,23.
3. Ежедневный новостной экран на внутрикорпоративном сайте компании – 3,96.
4. Корпоративный информационный бюллетень «Вести» – 3,59.

Сотрудники высказали предложения об улучшении информирования, которые были доведены до сведения руководителей компании. Работа в соответствующих направлениях, включая информирование со стороны руководства, была усилена (см. ниже раздел «Теле-, видеоконференции»). Вся актуальная информация о решениях ГКК распространялась посредством электронной почты, новостного экрана и внутреннего сайта компании.

Печатная продукция

В офисах, пунктах временного пребывания (см. кейс «Кто в домике живет?»), объектах компании размещались актуальные информационные материалы, в том числе плакаты, которые выпускались по мере необходимости и публиковались также на внутреннем и внешнем сайтах компании. Тематика материалов:

- «Рекомендации по профилактике коронавирусной инфекции»;
- «Государственные, корпоративные и личные меры профилактики коронавирусной инфекции»;
- «Как справиться со стрессом и тревогой в период COVID-19»;
- «Кем я хочу быть во время COVID-19»;
- «Организация вахты»;
- «Правила использования санитайзера».



Была подготовлена «Памятка для сотрудников до выезда на вахту», содержащая информацию о порядке въезда на территорию Сахалинской области, действиях во время поездки и по прибытии, а также правила и нормы проживания в ПВП (см. кейс «Кто в домике живет?»).

Прибывающим в ПВП вахтовым работникам выдавался буклет «Режим обсервации. Правила и нормы». Буклет разработан специалистами различных департаментов и подробно освещает темы кадрового регулирования, ИТ-технологий, правил безопасности, обучения и развития компетенций, организационных вопросов проживания в ПВП, ответственности проживающих, содержит контактную информацию.

Внутренний сайт компании (интранет)

Для сотрудников компании в интранете была разработана отдельная страница, связанная с темой COVID-19. Вход на страницу осуществлялся через яркий баннер. Разделы ресурса:

- обращения Президента РФ;
- информация Правительства Сахалинской области (нормативные документы, прямые эфиры по теме COVID-19);
- информационные материалы (памятки, листовки, постеры и т. д.);
- презентационные материалы. Компания разработала презентации по темам, которые сотрудники затрагивали по горячей линии и на планерках отделов компании: «Коронавирус и меры профилактики», «Дистанционная работа и обсервация», «Информационная безопасность», «Профилактика хронической усталости», «Работаем из дома: организация и безопасность»;
- ответы на часто задаваемые вопросы;
- сообщения для сотрудников от ГКК;
- полезные ссылки на рекомендации ВОЗ, Министерства здравоохранения РФ и Сахалинской области, Управления Роспотребнадзора (РПН) по Сахалинской области, контактная информация консультативных центров РПН в регионах, номер горячей линии по вопросам коронавирусной инфекции (по Сахалинской области) и т. п.

Работа с подрядными организациями

В проекте «Сахалин-2» работают более 100 подрядных организаций, для которых были определены специальные механизмы взаимодействия:

- на внешнем сайте компании в закладке «Информация для подрядчиков» были размещены полезные материалы, ссылка на страницу COVID-19 с сообщениями компании для подрядных организаций о мерах борьбы с коронавирусной инфекцией;
- информация об изменении режима работы, правилах въезда на территорию области, внедряемых профилактических мероприятиях, обучающих ресурсах для персонала в ПВП и т. п. передавалась подрядчикам через держателей контрактов и/или специалистов по поставкам. Это удобно и эффективно. Круг вопросов,

с которыми абоненты обращались к контактному лицу:
 – обстоятельства, которые могут негативно повлиять на деятельность организации и препятствовать оказанию услуг или выполнению поставок материалов/товаров в полном объеме и в сроки, предусмотренные договором;
 – изменения сроков изготовления оборудования.

Внешний сайт компании

На внешнем сайте компании для подрядчиков и всех заинтересованных сторон была разработана и открыта отдельная страница COVID-19, содержащая:

- новости по теме;
- объявления и текущую информацию о творческих конкурсах для работников проекта «Сахалин-2» и членов их семей;
- указы Президента РФ и губернатора Сахалинской области;
- постеры, буклеты и памятки.

Теле-, видеоконференции

Периодически проводились встречи сотрудников удаленных объектов с руководством компании посредством видеосвязи. Например, в апреле 2020 года состоялась видеоконференция главного исполнительного директора компании с персоналом всех производственных объектов для обсуждения вопросов, связанных с увеличением продолжительности вахт и условиями перевахтовок персонала.

В целях разъяснения текущей ситуации и информирования о шагах, предпринимаемых компанией для поддержания стабильного производства, проводились видеосессии руководителей производственных объектов с сотрудниками перед их приездом на территорию области. Такие встречи помогают подготовиться к вахте и получить ответы на вопросы.

Другие механизмы

Руководители наземных объектов и морских платформ лично встречали (с соблюдением противоэпидемических мер) вахтовый персонал до размещения в пунктах вре-

менного пребывания и отвечали на вопросы, связанные с новыми условиями работы.

Ежедневно на всех производственных объектах компании проводились встречи сотрудников с непосредственными руководителями.

В офисах и на объектах для освещения актуальных тем использовались информационные доски и плазменные панели.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Упорядоченный процесс коммуникаций по теме COVID-19 помогал укреплять корпоративную культуру и вовлекать сотрудников в общее информационное пространство. Всего было разработано 11 информационных постеров по теме COVID-19 (по состоянию на конец августа 2020 года).

Эффективные коммуникационные каналы способствовали распространению актуальной информации среди сотрудников компании, подрядчиков, членов семей, акционеров и всех заинтересованных сторон. Вышло 46 сообщений от ГKK (по состоянию на конец августа 2020 года).

Достоверность, регулярность и оперативность предоставления информации позволили работникам избежать беспокойства.

На горячую линию поступило более 750 звонков (по состоянию на конец августа 2020 года). Абоненты задавали вопросы, касающиеся проживания в ПВП, правил прилета на Сахалин, запрашивали контактные телефоны Роспотребнадзора в различных регионах России, уточняли правила возврата на работу в офис и порядок действий в случае приезда родственников и т. п.

В опросе по теме коммуникаций 699 сотрудников приняли участие. Опрос помог выявить оптимальные источники информирования и усилить их.

Разработано пять презентационных материалов: «Коронавирус и меры профилактики», «Дистанционная работа и самоизоляция», «Информационная безопасность», «Профилактика хронической усталости», «Работаем из дома: здоровье и безопасность».

РАЗВИТИЕ

Планомерная работа по информированию помогла избежать паники и беспокойства среди сотрудников проекта. Практика показала необходимость формирования четкой информационной стратегии с применением механизмов, которые наилучшим образом удовлетворяют потребностям сотрудников. Впоследствии будут разрабатываться планы и стратегии информирования как внешних, так и внутренних заинтересованных сторон.

Практика подтвердила потребность в организации обратной связи в любой ситуации, приближенной к ЧС. Доступная горячая линия дает сотрудникам возможность получить быстрый ответ на волнующий вопрос, что очень важно в период неопределенности. Наличие многоканальной связи с привлечением нескольких сотрудников облегчил процесс реагирования. Такая практика может применяться в компании в любой нестандартной ситуации.

2. ПРАВИЛА ПРОЖИВАНИЯ В ПУНКТАХ ВРЕМЕННОГО ПРЕБЫВАНИЯ В РЕЖИМЕ САМОИЗОЛЯЦИИ
 Данный пункт временного пребывания организован с целью обеспечения 14-дневного периода самоизоляции. Производственные объекты компании объявлены строгими. Все подразделения строго ограничены для того, чтобы не допустить проникновения инфекции на производственный объект.

2.1 ОБЩИЕ ПРАВИЛА ПРОЖИВАНИЯ
 На территории и в помещениях пункта временного пребывания действуют следующие правила:
 ■ При возникновении вопросов следует обращаться к координатору пункта временного пребывания или медицинскому работнику (квартальные телефонные сообщения по инструкции по линии безопасности и время занятости).
 ■ Следует беречь себя и окружающих на территории пункта временного пребывания, не допускать парирования мебели, оборудования и сантехнических приборов в помещениях общего пользования.
 ■ Следует закрываться в ванной комнате, закрывающую точку временного пребывания с помощью и максимальной осторожностью, при мытье. Не пытаться прощупать предмет санузла.
 ■ Не допускать размещения в комнате личных предметов и принадлежностей (одежда, обувь, сумки, кошельки, телефоны, бумажные тарелки и т. д.).
 ■ Строго запрещается самоназначившее изменение системы электротехнической защиты, пожарной сигнализации, не допускать самоназначившее изменение электроснабжения, осветительных приборов.
 ■ Запрещается перемещение мебели без согласования с координатором пункта временного пребывания.
 ■ В каждом пункте обеспечен необходимый запас гигиенических принадлежностей (мыло, туалетная бумага).

2.2 ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ
 Для обеспечения безопасности и профилактики в режиме самоизоляции, и обеспечения простоты организации питания в кемпингах проживания.
 Еда и способ доставки пищи в каждом пункте временного пребывания устанавливается отдельно. Питание предоставляется в санитарной упаковке.
 Использование одноразовой посуды вместе с упаковками отложить лучше следует помещать в пакеты с бытовым мусором.

2.3 ОРГАНИЗАЦИЯ СМЕНИ/СТРИКИ БЕЛЬЯ
 В период смены проводится смена постельного белья и полотенец. Смена постельного белья и полотенец производится один раз в неделю (своей смены два раза в неделю). Использование постельных вещей и полотенец следует помещать в специальный пакет, указать номер комнаты, и вынести за дверь.
 Стирка белья вшей осуществляется согласно регламенту организации и эксплуатации пункта временного пребывания.

2.4 ПРОВЕДЕНИЕ ДЕЗИНЕКЦИИ
 В пункте временного пребывания ежедневно два раза в день проводится дезинфекция всех общих помещений (коридоры, санузлы, выходы/входы и т. д.).
 В качестве дезинфектора уборок согласно регламенту организации и эксплуатации пункта временного пребывания.
 При проведении на территории информации все производственные и вспомогательные подразделения в обязательном порядке уведомлены для дезинфекции, инвентаря.

РЕЖИМ САМОИЗОЛЯЦИИ ПРАВИЛА И НОРМЫ

Клиентская группа	Служба поддержки/ответственности	Контактный телефон
Служба инженерного обеспечения и технического обслуживания	Анна Амелина	+7 914 7258402
Служба по инженерно-техническому обеспечению производства	Елена Кривош	+7 914 7258430
Служба по организации перевозок и производственным процессам надзора и контроля	Ксения Варахова	+7 914 7258402
Производственный комплекс «Петропавловск»	Наталья Воробьева	+7 914 7258409
Кадровый департамент (Департамент кадровой политики)	Тамара Бучина	+7 914 7258444
Служба по организационному обеспечению	Данил Демидов	+7 914 7258449
Департамент по управлению проектами (Департамент проектного управления)	Наталья Воробьева	+7 914 7258409
Департамент по управлению техническим риском (Технический департамент)	Анна Гуслянская	+7 914 7258408
Инженерный департамент		
Клиентский департамент		
Департамент правового обеспечения		
Аппарат управления		
Московский представительство		

ИТЕЛИТЕЛЬНАЯ АКТИВНОСТИ
 встречи и курсы осуществляются согласно регламенту пункта временного пребывания.

ИТОГИ ОПРОСА СОТРУДНИКОВ

о действиях компании «Сахалин Энерджи» в связи с распространением коронавирусной инфекции COVID-19

КАКИЕ ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ НИЖЕ КАНАЛОВ ИНФОРМИРОВАНИЯ ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫМИ?

Количество ответивших – 699 человек.

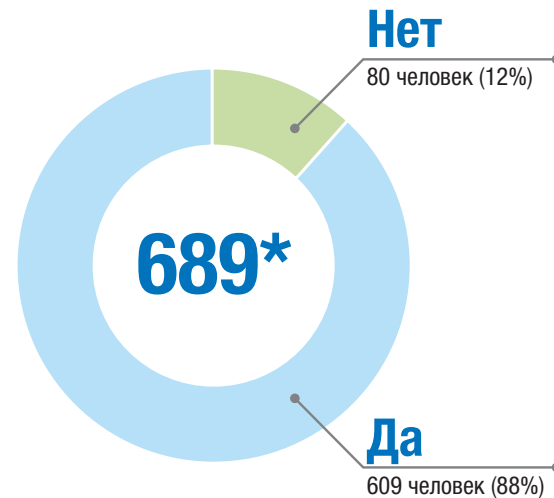


КАКИЕ ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ МАТЕРИАЛОВ, РАЗМЕЩЕННЫХ НА ВНУТРЕННЕМ САЙТЕ КОМПАНИИ, НАИБОЛЕЕ ПОЛЕЗНЫ ДЛЯ ВАС?

Количество ответивших – 699 человек.



ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ О ТЕЛЕФОНЕ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ, НА КОТОРУЮ МОЖНО КРУГЛОСУТОЧНО ОБРАЩАТЬСЯ С ЛЮБЫМИ ВОПРОСАМИ?



* 10 респондентов пропустили вопрос.

ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«В таких условиях очень важно своевременно информировать персонал о принимаемых мерах, поэтому информационная работа с сотрудниками компании была многократно усилена. Для этих целей «Сахалин Энерджи» организовала круглосуточную горячую линию, где каждый сотрудник может задать любой вопрос. Кроме того, для разъяснения текущей ситуации и предпринимаемых компанией шагов для поддержания стабильного производства был проведен ряд видеосессий с сотрудниками удаленных производственных объектов. В места организации пунктов временного пребывания направлены ответственные сотрудники из числа руководителей департаментов и управлений и специалисты кадрового директората, так как мы понимаем, что ключевой фактор успешности в данном случае – это максимальная информированность»

**Андрей Олейников, советник
главного исполнительного директора
по охране труда
и промышленной безопасности
компании «Сахалин Энерджи»**

«Люди не находятся в информационном вакууме, а практически каждый день получают ответы на волнующие вопросы, получают разъяснения и данные, которые свидетельствуют об улучшении ситуации»

**Константин Ожог, начальник отдела охраны
труда и окружающей среды объединенного
берегового технологического комплекса
компании «Сахалин Энерджи»**



Пошли на поправки

Организация досрочного голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию РФ на удаленных объектах и в пунктах временного пребывания¹ в условиях пандемии

Коронавирусная инфекция 2020 года не только внесла коррективы во многие жизненно важные процессы, но и стала причиной пересмотра механизма реализации важной государственной задачи – организации голосования граждан Российской Федерации по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации.

«Сахалин Энерджи» соблюдает и уважает права человека и считает необходимым обеспечить для каждого сотрудника возможность их реализации. Сложная эпидемиологическая ситуация в мире и необходимость соблюдения строгих превентивных мер на производственных объектах поставили перед компанией беспрецедентные задачи.

¹ ПВП – пункты временного пребывания, организованные компанией для обязательной 14-дневной обсервации сотрудников компании и подрядных/субподрядных организаций перед заездом на производственные объекты (см. кейс «Кто в домике живет?»).

ЦЕЛИ

- Предоставить возможность реализации права выбора – голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации – сотрудникам компании, работникам подрядных и субподрядных организаций – гражданам РФ, работающим на удаленных объектах и находящимся в 14-дневной обсервации в ПВП.
- Обеспечить безопасные условия процесса голосования, принимая необходимые меры против проникновения вируса на производственные объекты.
- Укрепить деловую репутацию и имидж социально ответственной компании.

ЗАДАЧИ

- Разработать и согласовать с Избирательной комиссией Сахалинской области и Управлением Роспотребнадзора по Сахалинской области алгоритм организации голосования на удаленных производственных объектах и ПВП, а также план соответствующих действий в условиях ограничений, вызванных сложной санитарно-эпидемиологической ситуацией в регионе.
- Разработать и реализовать комплекс дополнительных мер безопасности, направленных на предотвращение проникновения коронавирусной инфекции на удаленные объекты компании во время проведения досрочного голосования.
- Разработать и провести внутрикорпоративную и внешнюю коммуникационную кампанию с целью информирования сотрудников компании и работников подрядных организаций о порядке и сроках голосования на объектах, а также о сути поправок, предлагаемых в Конституцию Российской Федерации.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники «Сахалин Энерджи».
- Сотрудники кадровых агентств.
- Сотрудники подрядных и субподрядных организаций, работающие вахтовым методом на производственных объектах «Сахалин Энерджи».
- Сотрудники компании и подрядных организаций, находящиеся в пунктах временного пребывания (ПВП) «Сахалин Энерджи».

УЧАСТНИКИ

- Избирательная комиссия Сахалинской области.
- Правительство Сахалинской области, в том числе министерство здравоохранения.
- Управление Роспотребнадзора по Сахалинской области.
- Администрации муниципальных образований, на территории которых расположены производственные объекты и ПВП.
- Сотрудники на объектах компании, вошедшие в состав участковых избирательных комиссий (УИК) либо иным образом задействованные в обеспечении процесса голосования.

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный конституционный закон от 28 июня 2004 года № 5-ФКЗ «О референдуме Российской Федерации».
- Федеральный закон от 12 июня 2002 года № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации».
- Федеральный закон о поправке к Конституции Российской Федерации от 14 марта 2020 года № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти».
- Распоряжение Президента Российской Федерации от 14 февраля 2020 года № 32-рп «Об организации подготовки проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 марта 2020 года № 487-р «О поручениях органам государственной власти, органам местного самоуправления, иным государственным органам и организациям в целях оказания содействия избирательным комиссиям в организации подготовки и проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию РФ».
- Указ Президента Российской Федерации от 17 марта 2020 года № 188 «О назначении общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации».
- Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2020 года № 354 «Об определении даты проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации».
- Постановления Центральной избирательной комиссии Российской Федерации № 250/1840-7 от 2 июня 2020 года, № 253/1871-7 от 19 июня 2020 года, № 255/1885-7 от 23 июня 2020 года, № 284/1879-7 от 23 июня 2020 года «О внесении изменения в Порядок общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации».
- Рекомендации Роспотребнадзора РФ избирательным комиссиям по профилактике рисков, связанных с рас-



1 ИЮЛЯ

НАША КОНСТИТУЦИЯ, НАШЕ РЕШЕНИЕ!

конституция2020.pф

ЦИК России

- пространением коронавирусной инфекции (COVID-19) при подготовке и проведении общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации от 10 июня 2020 года.
- Корпоративные нормативные документы и решения Главного координационного комитета «Сахалин Энерджи».
- Указы Губернатора Сахалинской области от 18 марта 2020 года № 16 «О введении в Сахалинской области режима повышенной готовности для органов управления, сил и средств Сахалинской территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению и распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCov) на территории Сахалинской области».

КОНЦЕПЦИЯ

В период голосования на производственных объектах и в ПВП находилось более 2800 сотрудников компании, работников подрядных и субподрядных организаций.

Принимая во внимание удаленность и труднодоступность большинства производственных объектов и ПВП, необходимость соблюдения прав граждан РФ при недопустимости физического контакта голосующих вахтовиков с членами избирательных комиссий, «Сахалин Энерджи» и Избирательная комиссия Сахалинской области приняли решение о проведении голосования на удаленных производственных объектах и в ПВП досрочно, с соблюдением заранее согласованных мер безопасности. День проведения голосования был определен на каждом производственном объекте, а также в ПВП и согласован с представителями соответствующих УИК и с руководителями объектов. Процесс голосования был организован силами сотрудников компании во взаимодействии с Избирательной комиссией Сахалинской области и региональным Управлением Роспотребнадзора.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Досрочное голосование по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации состоялось в период с 21 по 30 июня 2020 года на всех объектах компании: трех морских нефтегазодобывающих платформах («Моликпак», «Пильтун-Астохская-Б», «Лунская-А»), объединенном береговом технологическом комплексе (ОБТК), строящейся дожимной компрессорной станции (ДКС), в базовом лагере в пгт Ноглики, на производственном комплексе «Пригородное», а также во всех ПВП.

Для реализации проекта в компании была создана межведомственная рабочая группа. В нее вошли представители аппарата управления, производственного, кадрового директоратов, директората правового обеспечения. Рабочую группу, как и весь процесс организации голосования, курировал департамент корпоративных отношений аппарата управления, он же



выступал связующим звеном между органами власти и специалистами компании (в том числе на местах), задействованными в организации процесса.

Процесс голосования был организован силами работников компании. Для этого на производственных объектах ответственные сотрудники были в установленном законом порядке включены в состав соответствующих УИК. Предварительно с добровольцами из числа сотрудников компании были проведены собеседования, организован сбор необходимых документов и письменного согласия на включение в состав УИК. В общей сложности в составы УИК было введено 14 сотрудников компании. При этом все ответственные сотрудники получили необходимые методические рекомендации и видеoinструкции от территориальных избирательных комиссий муниципальных образований, в которых расположены основные производственные объекты и ПВП.

Дополнительные сложности при организации процесса голосования на морских нефтегазодобывающих платформах были вызваны крайне неблагоприятными погодными условиями: аномально позднее таяние льда, не позволяющее задействовать морские суда для доставки бюллетеней, и сильные туманы, ограничивающие использование вертолетов. Тем не менее бюллетени удалось доставить на морские объекты

вовремя. Перед отправкой все ввезенные материалы подверглись тщательной дезинфекции. Для голосования на объектах были подготовлены отдельные помещения, где избиратели регистрировались, делали выбор и опускали заполненные бюллетени в урны для голосования. После окончания голосования все избирательные урны были опломбированы и переправлены вертолетом в избирательные комиссии.

С еще большими сложностями компания столкнулась при организации голосования в ПВП. В целях обеспечения бесконтактного метода голосования и соблюдения изолированности жилых помещений компания разработала и согласовала с Избирательной комиссией Сахалинской области и региональным Управлением Роспотребнадзора пошаговую схему организации и проведения голосования в ПВП.

Для каждого голосующего территориальные избирательные комиссии подготовили индивидуальные пакеты избирателя (далее – пакет), в каждом из которых находились бланк бюллетеня, индивидуальный лист учета, ручка, одноразовые маска и перчатки, спиртовая салфетка, инструкция. Пакеты были заблаговременно доставлены в ПВП и прошли тщательную дезинфекцию. Лица, обеспечивающие голосование, прошли предварительный инструктаж о противоэпидемическом режиме, передвигались по ПВП в полном комплекте СИЗ, вели учет выданных пакетов. Передача пакетов осуществлялась одновременно с раздачей пищи бесконтактным способом: обученный сотрудник подрядной организации размещал пакет рядом с пищей и отходил от двери на безопасное расстояние. Каждый сотрудник выходил из комнаты и забирал пакет лично.

Сбор голосов был осуществлен в обратном порядке. Проверка документов велась дистанционно: голосующий возвращал бюллетень, предъявляя документ, удостоверяющий личность, в развернутом виде на расстоянии 1,5–2 метров обученному представителю подрядной организации, обеспечивающему раздачу и сбор бюллетеней для голосования. Урна была установлена на тележку, оба предмета были продезинфицированы, движение тележки с урной осуществлялось к жилым номерам таким образом, чтобы голосующий



мог опустить бюллетень в урну, не выходя из номера и не касаясь открытых поверхностей. Затем голосующий проводил дезинфекцию контактных поверхностей и рук в перчатках, после снятия СИЗ мыл руки. Перед каждой следующей комнатой урна подвергалась дезинфекционной обработке. Индивидуальные листы учета избирателей собирались отдельно, бесконтактно путем опускания в индивидуальные пакеты. Голосование в ПВП осуществлялось под наблюдением представителя УИК, одетого в полный комплект СИЗ.

После сбора голосов сотрудники подрядных организаций, обеспечивающие голосование, проходили процедуру дезинфекции. Урны и пакеты с неиспользованными бюллетенями также подвергались дезинфекции. Досрочное голосование на удаленных объектах компании и в ПВП прошло согласно утвержденным плану и графику, без нарушений. На каждом участке были соблюдены санитарно-эпидемиологические требования и созданы безопасные условия для голосующих граждан и организаторов.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В 2020 году впервые в истории компании голосование проходило в сложной санитарно-эпидемиологической обстановке и в период планового останова на объектах газовой инфраструктуры проекта «Сахалин-2» (см. кейс «Кто в домике живет?»).

В ходе голосования на объектах проекта «Сахалин-2» была отмечена высокая активность граждан. Всего проголосовало около 1400 человек, в том числе:

- на платформе «Моликпак» – 107 человек;
- на платформе «Пильтун-Астохская-Б» – 102 человека;
- на платформе «Лунская-А» – 100 человек;
- на ОБТК – 238 человек;
- на ДКС ОБТК – 195 человек;
- в базовом лагере пгт Ноглики – 50 человек;
- на производственном комплексе «Пригородное» – 350 человек;
- в ПВП – 235 человек.



В результате:

- обеспечена возможность голосования для всех находящихся на удаленных объектах граждан РФ;
- не допущено проникновения коронавирусной инфекции на объекты компании;
- разработан и проверен новый алгоритм голосования, применимый в условиях пандемии либо при невозможности прибытия членов избирательных комиссий на объекты;
- сформированы новые навыки у сотрудников, включенных в составы избирательных комиссий;
- не поступало жалоб на отсутствие возможности принять участие в голосовании;
- проведена коммуникационная кампания, направленная на информирование сотрудников компании и подрядных организаций о голосовании, его сроках, правилах и т. д. Подготовлены (изготовлены, распространены):
 - информационные постеры;
 - страница на внутреннем сайте компании;
 - электронный баннер;
 - сообщения в адрес сотрудников;
 - новостные сообщения для СМИ.

- получено благодарственное письмо от председателя Избирательной комиссии по Сахалинской области.

РАЗВИТИЕ

Описанная практика или ее элементы могут быть применены в качестве проверенного плана действий в условиях чрезвычайных ситуаций с целью обеспечения безопасности и сохранения здоровья и жизни работников компании, подрядных/субподрядных организаций.

Отдельные практики (в частности, включение сотрудников в состав УИК) могут быть реализованы при организации голосования на выборах различных уровней и в обычных условиях, в том числе для экономии затрат (отказ от приезда членов избирательных комиссий на морские объекты), увеличения времени голосования с двух-трех часов до полного дня.

Проведенная работа еще раз доказала эффективность практик «Сахалин Энерджи», в том числе в применении стандартов безопасности, часть из которых была адаптирована или внедрена в условиях пандемии COVID-19.



ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Как ответственный работодатель, «Сахалин Энерджи» провела серьезную работу, чтобы все сотрудники проекта «Сахалин-2» получили возможность проголосовать. Несмотря на сложную санитарно-эпидемиологическую обстановку, а также непростые погодные условия в районе установки морских добывающих платформ, компания в тесном взаимодействии с территориальными избирательными комиссиями эффективно и безопасно организовала процесс голосования на всех производственных объектах и в корпоративных обсерваторах»

Виктория Черкасова,
председатель Избирательной комиссии
Сахалинской области

«Работникам производственного комплекса «Пригородное», которые не могли голосовать на своих избирательных участках в назначенную дату и выполняли трудовые обязанности на производстве в условиях обсервации, было важно даже в такое непростое время выразить свою гражданскую позицию, и компания предоставила им такую возможность»

Андрей Шарипов, начальник отдела
по охране труда, окружающей среды
и обеспечению качества ПК «Пригородное»
компании «Сахалин Энерджи»

«Для меня это был новый опыт, но считаю, что со всеми задачами мы справились достойно. В частности, работа комиссии была организована таким образом, чтобы обеспечить возможность участия в голосовании как для дневной, так и для ночной смены. Мы провели качественную информационную кампанию: заранее сообщили коллегам о дате и времени мероприятия, собрали заявления на участие в нем (это обязательное требование для жителей других регионов нашей страны), оперативно решали все возникающие вопросы»

Людмила Химченко, член участковой
избирательной комиссии № 67
и заместитель начальника цеха по ремонту
и техническому обслуживанию оборудования
ПК «Пригородное»
компании «Сахалин Энерджи»

«На объединенном береговом технологическом комплексе голосования и выборы организуются уже не первый год, и каждый раз это особенное событие для нашего объекта. В этом году в связи с ситуацией, вызванной распространением COVID-19, проезд избирательной комиссии был невозможен. Вдобавок ко всему проведение голосования совпало с одним из наиболее серьезных периодов в жизни ОБТК – плановым останом. Однако работникам ОБТК, официально включен-

ным в состав избирательной комиссии, удалось организовать работу своими силами и таким образом, чтобы каждый сотрудник объекта имел возможность выразить гражданскую позицию даже в такое непростое время»

Анастасия Березина, старший инженер
по обслуживанию объектов
компании «Сахалин Энерджи»,
организатор досрочного голосования на ОБТК





Корпоративное коронатворчество

Творческие инициативы: корпоративный конкурс на лучшую историю и рисунок «Коронасказки»

Вспышка COVID-19 оказала большое влияние на личную и профессиональную жизнь сотрудников компании. Они оказались в новых условиях: большинство сотрудников переведено на дистанционный режим работы, продолжительность вахты увеличена до трех месяцев, закрыты рекреационные центры, ограничены командировки персонала, отменены внешние и корпоративные мероприятия, введен 14-дневный режим наблюдения в пунктах временного пребывания для сотрудников, работающих на производственных объектах компании.

Подобные явления, развиваясь длительное время, могут отрицательно сказываться на продуктивности и вовлеченности сотрудников, приводить к снижению качества работы, ошибкам, и в конечном счете негативно отражаются на деятельности организации.

Очевидно, в таких условиях мотивация сотрудников компании приобретает особую актуальность. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе не только позитивно влияет на результаты деятельности этого коллектива, но и способствует проявлению и развитию потенциальных возможностей человека.

В качестве дополнительного способа поднять боевой дух команды, снизить тревожность, дать повод для общения с близкими и основание для переосмысления ситуации компания реализовала комплекс инициатив. Среди них – корпоративный творческий конкурс «Коронасказки».

ЦЕЛИ

- Содействовать непрерывности функционирования компании в условиях пандемии.
- Сформировать и поддержать позитивный настрой и благоприятную психологическую атмосферу в коллективе, вынужденном вести трудовую деятельность по измененным графикам работы (дистанционный

ЗАДАЧИ

- Объединить усилия сотрудников компании, подрядных организаций, работающих на объектах проекта «Сахалин-2», и членов их семей в борьбе против нового вируса.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Сотрудники «Сахалин Энерджи».
- Сотрудники кадровых агентств.
- Сотрудники подрядных и субподрядных организаций, работающие вахтовым методом на производственных объектах «Сахалин Энерджи».

УЧАСТНИКИ

- Сотрудники департамента корпоративных отношений.

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Положение о конкурсе «Коронасказки».

формат, продление срока вахты до трех месяцев, 14-дневный период обсервации перед началом работ и т. д.) в период действия режима повышенной готовности к чрезвычайным ситуациям.

- Повысить уровень лояльности сотрудников и их близких к компании.
- Снять напряжение в командах и настроить сотрудников проекта «Сахалин-2» на конструктивную работу.
- Раскрыть и поддержать творческий потенциал коллективов, стимулировать творческую инициативу сотрудников и членов их семей.
- Дети и другие члены семей сотрудников компании, а также подрядных организаций, работающих на производственных объектах «Сахалин Энерджи».

КОНЦЕПЦИЯ

Творческий конкурс историй и рисунков «Коронасказки» был организован в качестве дополнительной меры по созданию позитивной атмосферы в коллективе.

В рамках конкурса были утверждены следующие номинации:

1. «Лучший рисунок»: художественное изображение героя любой сказки или вымышленного персонажа, побеждающего коронавирус.

По условиям конкурса работы оценивались по следующим критериям:

- соответствие тематике;
- оригинальность замысла;
- композиционное решение;
- художественная выразительность работы;
- творческая индивидуальность.

2. «Лучшая история»: вымышленная история в любом литературном жанре о герое, который побеждает коронавирус.

Работы оценивались по следующим критериям:

- оригинальность и воплощение творческого замысла;
- соответствие теме и полнота раскрытия;
- стиль и оригинальность работы.


Все работы были созданы специально для конкурса и ранее не публиковались. Каждый участник мог представить на конкурс не более трех работ. Принимались как индивидуальные, так и групповые работы.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Для реализации проекта была создана рабочая группа, в состав которой вошли сотрудники департамента корпоративных отношений компании. На начальном этапе перед членами организационного комитета встала задача создать визуальный образ и название конкурса. По результатам обсуждения главным героем стал национальный сказочный герой – Змей Горыныч, который, соблюдая правила профилактики и личную гигиену, победил врага. Так появилась идея посвятить конкурс

борьбе известных сказочных или новых вымышленных героев со злодеем – коронавирусом. Принимая во внимание тематическую специфику конкурса, рабочая группа приняла решение назвать его «Коронасказки». Такой выбор был сделан случайно. Во-первых, и дети, и взрослые знают и любят сказки. Во-вторых, в сказках добро всегда побеждает зло.

Конкурс был объявлен 21 апреля. Ожидалось, что прием работ завершится 25 мая, а 1 июня, в День защиты детей, будут объявлены результаты. Однако, в мае от сотрудников стали поступать просьбы перенести срок окончания конкур-



ВНИМАНИЕ! КОНКУРС!

«КОРОНА-СКАЗКИ»

1,5 м 1,5 м

Соблюдайте дистанцию 1,5 м

САХАЛИН ЭНЕРДЖИ
SAHALIN ENERGY

Работаете дистанционно и нужно срочно занять ребенка?
Или на долгой вахте (All inclusive), включающей возможности личного роста?
Или Вы просто серьезный человек, который к любой ситуации относитесь творчески?
Тогда этот конкурс для Вас!

Участники:
• сотрудники компании;
• сотрудники кадровых агентств;
• сотрудники подрядных организаций, работающие на объектах компании;
• дети сотрудников, указанных выше.

Номинации:
«Лучший рисунок»
«Лучшая история»

Фото рисунков просим направлять по электронной почте: ca@sakhalinenergy.ru
Приним работ до 25 мая 2020 года.

По всем вопросам обращайтесь по:
E: Olouyashnikova@sakhalinenergy.ru или по телефону +7 914 759 4264
E: Evgenia.Diamantova@sakhalinenergy.ru или по телефону +7 914 759 4221

В художественных и литературных работах, поданных на конкурс, герои должны побеждать коронавирус.
#сидидома #карантин #берегисебяиблизких #соблюдайдистанцию #неболеет

са. Поэтому было принято решение продлить прием работ еще на месяц. Таким образом, прием заявок закончился в конце июня, а итоги подводились в июле.

Первоочередной задачей, которую предстояло решить организаторам конкурса, стало привлечение целевой аудитории. Для успешного и эффективного запуска процесса была разработана детальная коммуникационная стратегия. При ее реализации был использован широкий спектр инструментов и основные корпоративные каналы.

Первоначально на всех объектах и в офисах «Сахалин Энерджи» появились информационные плакаты, а на корпоративном сайте – электронный баннер. Информирование о конкурсе, ходе проекта, полученных работах и их авторах велось на регулярной основе.

В течение двух с половиной месяцев организаторы конкурса готовили и выпускали тематические информационные материалы на новостном экране и в ежемесячном информационном бюллетене «Вести», проводили адресные рассылки всем сотрудникам компании. Такой подход позволил быстро и эффективно анонсировать конкурс.

Для расширения информационного поля организаторы конкурса совместно со специалистами департамента информационных технологий и управления информацией разработали на базе приложения SharePoint и внедрили тематическую интранет-страницу. На ней размещались все полученные от участников конкурса рисунки и истории. На сайте посетители могли ознакомиться с работами и узнать об условиях конкурса. Принимая во внимание ограниченность доступа в сеть компании извне, организаторы дополнительно создали внешний интернет-ресурс (www.sakhalinenergy-coronatales.ru) для освещения содержания и хода конкурса. Оба ресурса активно использовались для онлайн-голосования. Все желающие – как сотрудники компании, так и их родные и близкие – могли посетить любую из предложенных интернет-страниц и проголосовать за понравившуюся работу. Очки, набранные в процессе голосования, суммировались.

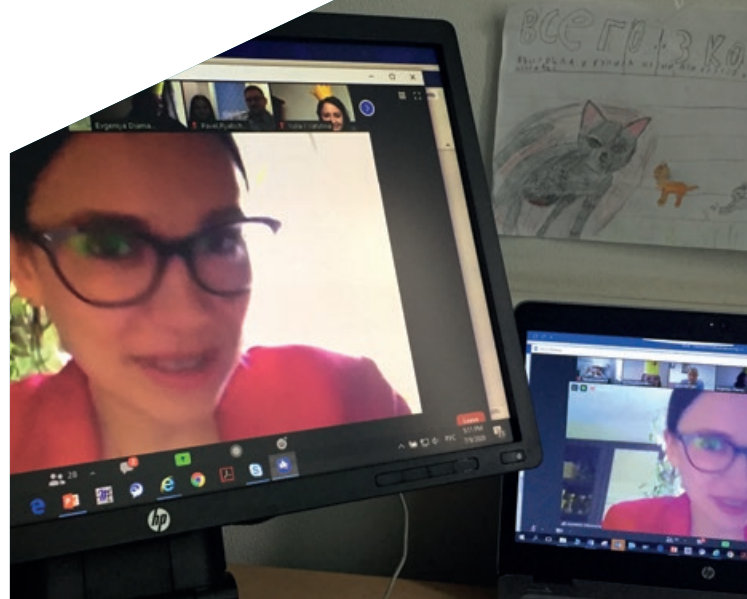
Заключительным этапом стало определение победителей конкурса. Это была одна из самых сложных задач. Во-первых, стилистика работ варьировалась в широком диапазоне от рисунка карандашом до ком-

пьютерной графики, во-вторых, качество работ различалось в зависимости от возрастной категории авторов (от 3 до 58 лет). В связи со сложностью оценки работ организаторы приняли решение поощрить всех участников конкурса. Каждая работа была названа лучшей в той или иной номинации.

РЕЗУЛЬТАТЫ

На конкурс «Коронасказки» поступило 32 работы (12 историй и 20 рисунков). Произведения были преимущественно детские, но поступали работы (в том числе групповые) и от сотрудников компании и подрядных организаций. Всего в конкурсе приняли участие около 50 человек.

Принимая во внимание сложную эпидемическую обстановку в регионе и в стране, компания впервые в своей истории провела корпоративное мероприятие – подведение итогов и торжественную церемонию награждения победителей конкурса – в дистанционном формате с использованием онлайн-платформы Zoom. В церемонии приняли участие около 50 человек. На мероприятии выступили организаторы компании, а также приглашенные гости – Анастасия Макаренко, журналист,



блогер, рассказчик, руководитель отдела коммуникаций Швейцарского совета по культуре «Про Гельвеция Москва», и Павел Шугуров, известный дальневосточный художник, кандидат наук, искусствовед (г. Владивосток). Организаторы конкурса объявили результаты и поздравили участников конкурса. В заключение мероприятия участники посмотрели короткий видеоролик, подготовленный по результатам конкурса.

РАЗВИТИЕ

Компания приобрела опыт проведения корпоративных мероприятий в нестандартных условиях, когда большая часть корпоративного общения проходит дистанционно (что может повлечь отстраненность сотрудников от деятельности компании и сказаться на качестве выполняемой работы).

Новая практика может применяться в других корпоративных инициативах, предпринимаемых с целью снижения уровня напряжения и создания комфортной атмосферы в команде.

Кроме того, накопленный опыт планируется использовать при проведении традиционного ежегодного фотоконкурса «Мир в объективе» – для вовлечения более широкого круга сотрудников компании и ее подрядчиков, работающих на производственных объектах компании, а также членов их семей.

Капитан Джек и его обитаемый остров Порт-о-Пренс



«Спасибо вам за организацию конкурса, который подарил нам с сыном незабываемые вечера, проведенные вместе. Мы потратили почти месяц, чтобы написать историю про капитана Джека и найти подходящие рисунки. Сына зовут Глеб, ему исполнилось 6 лет в июне этого года. Он очень любопытный мальчик и любит приключения с самого раннего детства.

На протяжении последних трех лет почти каждый вечер я рассказывал ему сказку про капитана Джека. Я придумывал каждый

раз новую историю, а сын с интересом ее слушал. И когда я сказал ему про конкурс, он очень обрадовался. Каждый вечер он приходил ко мне, и мы садились работать над сказкой и новыми историями. Он давал мне потрясающие идеи, а я помогал ему напечатать их, он сам подбирал рисунки в интернете для всех историй.

Этот конкурс помог моему сыну погрузиться в увлекательный рабочий процесс. На мой взгляд, он понял, как трудно иногда выразить свои мысли и тем более передать их на бумаге. Он теперь понимает, что значит работать за компьютером и как много это занимает времени. Ну и, конечно, в процессе написания сказки он поверил, что скоро придумают лекарство против коронавируса и жизнь вернется в прежнее русло»

Ренат Юсипов, ведущий инженер компании «Сахалин Энерджи»



«Я всегда ищу новые интересные темы для творчества. При этом я наблюдаю, как люди реагируют на различные обстоятельства. Для меня ситуация с коронавирусом послужила толчком к созданию ряда образов, одним из которых я решила поделиться. Та угроза, которая возникла из-за одной маленькой инфекции, заставила людей более внимательно относиться к своему здоровью. Остаться дома, носить маски и соблюдать все, что советуют врачи, – самое простое, что могут делать даже дети, но этим можно обезопасить себя от крупных неприятностей, которые несет нам вирус. Надеюсь, моя работа не только понравится, но и принесет пользу»

Елизавета Морева (13 лет), дочь сотрудника компании «Сахалин Энерджи»

«Когда я получил по электронной почте сообщение о конкурсе, сразу решил, что буду писать историю. Хочу сказать, что участие принимала и моя семья (сестра и жена), и это здорово, так как мы отлично провели время вместе. Каждый старался и придумывал рифмы – и это еще сильнее сплотило нас.

Следующим этапом было конкурсное голосование. Каждый из нас (сестра, я и моя жена, папа, мама) пытался собрать за нашу историю голоса коллег, друзей и знакомых – здесь мы тоже приобрели опыт, так как были люди, которые нам советовали, что еще можно было бы добавить в нашу историю. Мы очень прониклись атмосферой работы над историей и пылом борьбы. Считаю, что такие конкурсы пробуждают в нас способности создавать шедевры (рисунки, истории и многое другое), сплачивают семью и друзей, совершенствуют навыки работы с программами (PowerPoint, Paint и др.), а также напоминают нам, что помимо работы есть семья, с которой надо проводить больше времени. Этот конкурс стал отличным примером, потому что совместный труд, для моей пользы, – он объединяет (примерно так говорил кот Матроскин)»

Александр Лукьянов, инженер I категории компании «Сахалин Энерджи»



Если с другом буду я...

Проекты в сфере образования, социальной защиты и здравоохранения, направленные на борьбу с COVID-19 и минимизацию последствий пандемии

Пандемия коронавируса COVID-19 негативно отразилась на деятельности многих компаний и организаций, на укладе жизни людей. Значительно возросла нагрузка на медицинские учреждения. Режим обсервации, необходимость перехода в дистанционный формат работы сказались и на деятельности учреждений социальной сферы, для большинства из которых подобные подходы оказались новыми и потребовали дополнительных компетенций и ресурсов.

Но пандемия не остановила реализацию корпоративных программ и проектов в сфере благотворительности. «Сахалин Энерджи» сохранила ключевые благотворительные программы, адаптировав их к новой реальности и, более того, инициировала еще несколько благотворительных проектов. Компания предприняла значительные усилия, чтобы минимизировать последствия коронавируса для населения в целом и различных целевых групп путем поддержки некоммерческих организаций и учреждений, деятельность которых относится к сферам здравоохранения, образования и социальной поддержки.

ЦЕЛИ

- Внести вклад в минимизацию неблагоприятных последствий пандемии коронавируса на территории присутствия компании.
- Укрепить внутрикорпоративную культуру, создать благоприятные условия и расширить возможности для

активного участия сотрудников в благотворительной деятельности.

- Поддержать и развить положительный имидж компании как лидера в сфере корпоративной благотворительности.

ЗАДАЧИ

- Провести анализ потребностей в мерах поддержки и определить ключевые целевые группы и участников.
- Разработать и реализовать дополнительные меры и проекты в рамках благотворительной деятельности компании:
 - оснастить необходимым оборудованием и расходными материалами учреждения здравоохранения;

– поддержать развитие инновационных онлайн-форм деятельности некоммерческих организаций в сфере образования и социальной поддержки посредством проведения грантового конкурса, направленного на внедрение дистанционных форматов работы;

– организовать корпоративную благотворительную акцию с вовлечением сотрудников для оказания помощи наиболее уязвимым целевым группам.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- Население Сахалинской области.
- Социально уязвимые слои населения – получатели услуг некоммерческих учреждений:
 - дети с ограниченными возможностями здоровья;
 - дети из семей, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях;
 - дети-сироты;
 - пожилые люди;
 - и другие группы населения.

- Обучающиеся в образовательных учреждениях.
- Образовательные учреждения.
- Учреждения здравоохранения.
- Учреждения социальной защиты.
- Общественные, благотворительные и некоммерческие организации, оказывающие социальные услуги в сфере образования и социальной поддержки.

УЧАСТНИКИ

- Правительство Сахалинской области (министерство образования, министерство социальной защиты, министерство здравоохранения, министерство информатизации и цифрового развития).

- Представители некоммерческих организаций и органов власти – члены конкурсной комиссии грантового конкурса.
- Некоммерческие организации и учреждения сферы образования, здравоохранения и социальной защиты.
- Сотрудники «Сахалин Энерджи».

НОРМАТИВНЫЕ И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Протокол заседания Главного координационного комитета компании «Сахалин Энерджи» от 2 апреля 2020 года.
- Положение о специальном конкурсе «Цифровая трансформация образовательных и социальных услуг» (открытый документ, доступен на сайтах компании и фонда социальных инициатив «Энергия»).
- Положение о конкурсной комиссии специального конкурса «Цифровая трансформация образовательных и социальных услуг».

КОНЦЕПЦИЯ

В период пандемии COVID-19 компания при реализации программ социальных инвестиций считает приоритетом поддержку уязвимых групп населения и помощь учреждениям здравоохранения, образования, социальной защиты.

В рамках этого направления компания осуществила три новые благотворительные инициативы:

- грантовый конкурс «Цифровая трансформация образовательных и социальных услуг»;
- проект «Профилактика и лечение»: оснащение медицинских учреждений оборудованием и расходными материалами;
- корпоративная благотворительная акция «Помоги собраться в школу!» для поддержки детей из семей, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Компания предприняла значительные усилия для минимизации воздействия пандемии коронавирусной инфекции на территории присутствия.

Прежде всего, компания не остановила ни одну из своих благотворительных программ. «Сахалин Энерджи» обеспечила максимально комфортные условия для грантополучателей, чтобы все текущие грантовые проекты, профинансированные компанией, воплотились в жизнь. Для этого период действия выданного гранта

продлевался на необходимый срок, изменялись план проекта и форматы мероприятий, согласовывались изменения бюджета. Был составлен перечень полезных ссылок с информацией о доступных обучающих ресурсах, который позволил партнерам компании и грантополучателям развивать знания и наращивать потенциал.

Была проведена оценка потребностей посредством мониторинга СМИ, консультаций с ведомствами регионального правительства, курирующими социальные сферы (министерство образования и министерство социальной защиты), а также анализа возможностей и источников получения финансовой помощи. В результате были выявлены ключевые потребности и определены потенциальные сферы поддержки со стороны компании. Это помогло разработать три ключевые инициативы, которые затем и были реализованы в рамках благотворительной деятельности.

Проект «Профилактика и лечение»: оснащение медицинских учреждений оборудованием и расходными материалами

Оперативно принята и реализована программа поддержки медицинских учреждений. Акционеры по запросу компании выделили бюджет для приобретения оборудования в медицинские учреждения. Компания поддерживала постоянный контакт с учреждениями здравоохранения и министерством здравоохранения для максимально эффективного реагирования на потребности региона в борьбе с пандемией. Был сформирован список необходимого специализированного оборудования, согласно которому четыре медицинских учреждения (Сахалинская областная, Южно-Сахалинская городская, Корсаковская и Ногликская районные больницы) получили оборудование и материалы, необходимые для предотвращения распространения инфекции, защиты здоровья граждан и оказания помощи заболевшим. Среди поставок – концентраторы кислорода, кислородная станция, облучатели-рециркуляторы, амплификатор, экспресс-тесты, пульсоксиметры, расходные материалы для респираторной и инфузионной терапии и пр. Таким образом, в этих учреждениях были созданы все необходимые условия для оказания своевременной и эффективной медицинской помощи.

Грантовый конкурс «Цифровая трансформация образовательных и социальных услуг»

Компания в кратчайшие сроки разработала и запустила новый грантовый конкурс, направленный на внедрение онлайн-форматов в деятельность организаций сферы



образования, социальной поддержки и на смягчение неблагоприятных последствий пандемии.

Конкурс проводился в рамках фонда социальных инициатив «Энергия». Участниками конкурса могли стать как общественные организации, так и бюджетные учреждения. Для оценки поступивших заявок была сформирована конкурсная комиссия, в состав которой вошли сотрудники министерства образования, социальной защиты, информационного и технологического развития, независимые эксперты – представители НКО, а также сотрудники различных подразделений компании, включая департамент информационных технологий и управления информацией и сектор интеллектуальной собственности. Победители, которые определялись на конкурсной основе, получали финансирование до 600 тыс. рублей на реализацию проектной идеи. Конкурс проходил в течение четырех месяцев, победители определялись ежемесячно.

Корпоративная благотворительная акция «Помоги собраться в школу!» для поддержки детей из семей, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях

Сотрудникам компании была предоставлена возможность принять участие в благотворительных инициативах компании, в том числе в специально организованной акции «Помоги собраться в школу!». Ее адресатом стали дети из семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в ключевых для компании районах области (город Южно-Сахалинск; Ногликский, Поронайский, Корсаковский районы). Вклад в общее дело смогли внести не только сотрудники южносахалинского офиса, но и персонал удаленных объектов (в главном офисе компании было организовано место для сбора школьных принадлежностей, можно было также сделать заказ в интернет-магазинах школьных товаров). В течение двух месяцев было собрано все необходимое для учебы 207 детей разного возраста – от первоклассников до выпускников.





РЕЗУЛЬТАТЫ

Компания внесла существенный вклад в борьбу с COVID-19 и снижение его воздействия на территории Сахалинской области.

- Четыре учреждения здравоохранения в г. Южно-Сахалинске, г. Корсакове и пгт Ноглики оснащены необходимым медицинским оборудованием и расходными материалами – созданы условия для оказания своевременной и эффективной медицинской помощи населению региона присутствия компании.
- В рамках грантовой конкурсной программы компании внедрено новое и перспективное направление поддержки общественно значимых инициатив. Это позволило некоммерческим организациям перейти к инновационным онлайн-формам деятельности в сфере образования и социальной защиты.
- В первом раунде конкурса (июнь 2020 года) поддержано три проекта учреждений образования и социальной сферы, направленных на развитие инновационных онлайн-форматов работы с уязвимыми группами населения:
 - проект «Реабилитация удаленного доступа» центра «Преодоление». В его рамках будет разработан веб-ресурс, который поможет пациентам учреждения не прерывать реабилитационный курс и продолжать занятия без посещения центра. Благодаря этой инициативе у сотрудников центра появилась возможность расширить спектр консультаций в дистанционном формате. Кроме того, созданы личные кабинеты, интегрированные с АИС «Реабилитация» – информационно-аналитической системой, которая уже внедрена в практику центра «Преодоления», что позволит коллективу центра постоянно взаимодействовать с детьми с ограниченными возможностями и их родителями на расстоянии;
 - проект «Цифровая забота», направленный на организацию дистанционной работы с часто болеющими детьми и детьми-инвалидами. Его автор – коллектив школы села Дачного, учащиеся которой смогут заниматься дистанционно и принимать участие в онлайн-конференциях. Кроме того, в

сельской школе появится возможность организовать дополнительные занятия и консультации для одаренных детей. Оснащение четырех мини-студий поможет учителям создавать качественный видеоконтент для занятий и консультаций;

- проект «Путь к новым возможностям», разработанный социально-реабилитационным центром для несовершеннолетних «Огонек». После запуска проекта в учреждении появится мобильный компьютерный класс, что позволит воспитанникам продолжать обучение и участвовать в онлайн-конкурсах, олимпиадах за пределами образовательного учреждения.

В рамках корпоративной благотворительной акции «Помоги собраться в школу!» сотрудники компании собрали канцелярских товаров на сумму более 636 000 рублей.

В рамках корпоративной благотворительной акции «Помоги собраться в школу!» помощь была оказана 207 детям из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации в четырех районах области, в которых расположены ключевые объекты компании.

РАЗВИТИЕ

В перспективе специальный грантовый конкурс «Цифровая трансформация образовательных и социальных услуг» станет одним из направлений традиционного грантового конкурса фонда социальных инициатив «Энергия».

ОТЗЫВЫ И ЦИТАТЫ

«Сегодня лаборатория нашей больницы делает самое большое количество анализов в России в сутки в расчете на 1000 человек, но потребности региона, конечно, выше, поэтому необходимо наращивать мощности для проведения исследований»

**Андрей Ширяев, главный врач
Южно-Сахалинской городской больницы
им. Ф. С. Анкудинова**

«Своевременное тестирование – ключевой элемент в диагностировании заболевания, а значит, и в эффективности его лечения. Хотелось бы отметить достижения и даже прорывы островной медицины, которые обеспечили сахалинские коллеги-медики в последние месяцы, в том числе с нашей помощью»

**Константин Кокорин, начальник сектора
охраны здоровья и гигиены труда
компании «Сахалин Энерджи»**

«В этом году мы все столкнулись с неожиданными трудностями, оказались в новой реальности. Многим приходится непросто, но особенно тяжело семьям с детьми, в которых родители остались без работы или серьезно потеряли в доходах. Для помощи таким семьям и была проведена эта благотворительная акция»

**Анна Лыгина, ведущий специалист отдела
социальной деятельности
компании «Сахалин Энерджи»**

«Очень большая помощь. Я многодетная мама, у меня четверо детей. Два ребенка учатся в школе и, конечно, подготовка к учебному году для нашей семьи всегда становится достаточно весомым ударом по кошельку. Но в этом году стало еще сложнее, так что благотворительная акция «Сахалин Энерджи» пришлась как никогда кстати. Спасибо ее коллективу за отзывчивость и неравнодушие!»

**Анастасия Вылкова,
жительница Южно-Сахалинска**

«Очень важно, особенно сегодня, когда мы все боремся с коронавирусной инфекцией, объединять усилия. Приобретение этого оборудования – это очень значимая для нас поддержка. Часть концентраторов кислорода будет передана в другие больницы, в том числе Корсаковскую и Долинскую ЦРБ, которые сейчас являются горячими точками»

**Владимир Розумейко, главный врач
Сахалинской областной
клинической больницы**

«Задача социально ответственного бизнеса – оперативно реагировать на изменения в обществе. Это особенно актуально в ситуациях, которые так или иначе затрагивают всех, например, как текущая пандемия COVID-19. У компании сегодня, можно сказать, «двойная борьба» – не допустить проникновения инфекции на производственные объекты, обезопасить персонал, а также поддержать медицинские учреждения, которые действуют на переднем фланге войны с коронавирусом. Еще весной «Сахалин Энерджи» вместе с министерством здравоохранения области разработала комплексную программу поддержки островной медицины в сложной эпидемической ситуации»

**Наталья Гончар, начальник департамента
корпоративных отношений
компании «Сахалин Энерджи»**



«САХАЛИН ЭНЕРДЖИ ИНВЕСТМЕНТ КОМПАНИ ЛТД.»

Главный офис:

ул. Дзержинского, 35, г. Южно-Сахалинск, 693020, Российская Федерация
Тел.: +7 4242 66 2000, факс: +7 4242 66 2801

Московское представительство:

Новинский б-р, 31, г. Москва, 123242, Российская Федерация
Тел.: +7 495 956 1750, факс: +7 495 956 1760

www.sakhalinenergy.ru