



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА**

(НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ)

ПРЕЗИДИУМ ПРОФСОЮЗА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«09» сентября 2022 г.

г. Казань

№ 09 - 04

**О ходе выполнения Отраслевого соглашения
и коллективных договоров в организациях
в I полугодии 2022 года**

В начале 2022 года экономика России столкнулась с беспрецедентным по масштабу и глубине санкционным давлением и развивалась в условиях возросшей волатильности мировой экономики, резкой переориентации торговых потоков, ослабления курса рубля и роста инфляционных ожиданий.

Курс доллара США к рублю в марте достиг исторического максимума – 120,4 рубля за доллар США. В связи с ростом мировых цен, ослаблением рубля инфляция в марте ускорилась до рекордных 16,7 % (в годовом выражении).

Вместе с тем по итогам I полугодия 2022 года российская экономика оказалась более устойчивой к внешним воздействиям санкционного характера со стороны недружественных стран, чем изначально было заложено в прогнозах международных организаций.

Так, удалось стабилизировать уровень инфляции и курс рубля, а промышленное производство в I полугодии 2022 года выросло на 1,3%, несмотря на падение ВВП, которое по данным Росстата, составило 0,4% по итогам I полугодия 2022 года.

При этом реальные располагаемые денежные доходы снизились на 0,8%.

В текущих условиях особое внимание было уделено исполнению работодателями норм Отраслевого соглашения и коллективных договоров в полном объеме. Нефтегазстройпрофсоюз России и Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности обратились к работодателям отрасли с просьбой сохранить достигнутый уровень оплаты труда и социальных гарантий и выполнять нормы Отраслевого соглашения до конца срока его действия, то есть до конца 2022 года.

Кроме того, была проведена предварительная работа с крупными работодателями отрасли по определению подходов к Отраслевому соглашению на очередной период.

Учитывая сложившуюся социально-экономическую ситуацию, а также необходимость продолжения подготовки к заключению Отраслевого соглашения на очередной период, **Президиум Профсоюза**

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению прилагаемую Информацию о ходе выполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров в организациях в I полугодии 2022 года.

2. Профсоюзным организациям Нефтегазстройпрофсоюза России:

при проведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в организациях учесть результаты выполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров в I полугодии 2022 года и добиваться сохранения ранее действующих социальных гарантий и компенсаций для работников с учетом складывающейся социально-экономической ситуации;

информировать Нефтегазстройпрофсоюз России о случаях невыполнения норм Отраслевого соглашения, коллективных договоров и принятых мерах.

3. Информацию «О ходе выполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров в первом полугодии 2022 года» рассмотреть на очередном заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительстве объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (далее - Отраслевая комиссия).

4. Председателю Нефтегазстройпрофсоюза России в установленном порядке организовать коллективные переговоры по заключению Отраслевого соглашения на очередной период и обеспечить надлежащую работу профсоюзной стороны Отраслевой комиссии.

5. Освещать ход переговоров по заключению Отраслевого соглашения на очередной период в профсоюзных средствах массовой информации.

Председатель Профсоюза



А. В. Корчагин

**Информация
о ходе выполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров в
организациях в I полугодии 2022 года**

Анализ выполнения обязательств, предусмотренных Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020–2022 годы (далее – Отраслевое соглашение) и коллективными договорами, в I полугодии 2022 года проводился на основе данных и отчетов структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России.

Обязательства Отраслевого соглашения, коллективных договоров в организациях, где работают члены Нефтегазстройпрофсоюза России в I полугодии 2022, в основном выполнялись.

Учитывая сложные социально-экономические условия, 18 марта 2022 года Нефтегазстройпрофсоюз России совместно с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности выступили с обращением к работодателям и работникам отрасли, в котором заявили о необходимости безусловного выполнения всех социальных обязательств в рамках Отраслевого соглашения до конца срока его действия.

Общие социально-экономические условия, в которых выполнялись обязательства Отраслевого соглашения и коллективных договоров.

В I полугодии 2022 года средняя цена на нефть марки «Юралс» составила 84,9 доллара США за баррель, что на 34% больше, чем за аналогичный период 2021 года.

Курс рубля в течение полугодия изменялся по отношению к доллару в диапазоне от 51,1 рубля до 120,4 рубля. Средний курс доллара США в I квартале 2022 года составил 87,3 рубля, во II квартале 66,6 рубля.

Добыча полезных ископаемых в I полугодии увеличилась по сравнению с соответствующим периодом 2021 года на 2,9%.

По итогам I полугодия 2022 года реальные располагаемые доходы снизились на 0,8% к аналогичному периоду 2021 года.

Начисленная заработная плата работников организаций в целом по Российской Федерации в январе-июне 2022 года, по данным Росстата, составила 61961,4 рубля, таким образом, темп роста номинальной начисленной заработной платы по сравнению с аналогичным периодом прошлого года составил 12,8%.

Уровень среднемесячной заработной платы работников нефтегазового комплекса в I полугодии 2022 года составил:

в добыче нефти и природного газа – 160 311 рубль (рост на 5,6%);

в предоставлении услуг в области добычи нефти и природного газа – 109 315,5 рубля (рост на 8,9%);

в производстве нефтепродуктов – 96 149,6 рубля (рост на 5,5%);

в производстве химических веществ и химических продуктов – 73 103,8 рубля (рост на 17,5 %).

Среднесписочная численность работников в нефтегазовом комплексе в I полугодии 2022 года была следующей:

добыча нефти и природного газа – 226 772 человека (рост на 4,3%);
предоставление услуг в этих областях – 337 991 человек (снижение на 4,4%);
производство нефтепродуктов – 120 790 человек (рост на 0,03%); производство химических веществ и химических продуктов – 377 199 человек (рост на 2,0 %).

Оплата труда

В соответствии с Отраслевым соглашением минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 1,15 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Положение Отраслевого соглашения в этой части в основном выполнялось.

В таких компаниях, как ЛУКОЙЛ, Газпром, Роснефть, Татнефть, Транснефть, СИБУР Холдинг, минимальные заработные платы были равны или выше величины, установленной Отраслевым соглашением.

Заработная плата в большинстве организаций выплачивалась своевременно и в полном объеме. В подавляющем числе организаций она выросла к уровню I полугодия 2021 года.

Средний размер индексации по крупным компаниям на 1 июля 2022 года составил 11%.

Так, с 1 марта 2022 года *в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»* в пределах установленных фондов с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги, а также с применением дифференцированного подхода была проведена индексация заработной платы работников в среднем на 10,5%. Профсоюзные комитеты осуществляли контроль за ходом ее проведения.

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» превышал уровень прожиточного минимума трудоспособного населения, как в целом по Российской Федерации, так и по ее субъектам. Среднемесячная заработная плата работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и сервисных предприятий, входящих в структуру МПО ПАО «ЛУКОЙЛ», в I полугодии 2022 года составила 62 519 рублей.

В дочерних обществах ПАО «Газпром» минимальная месячная тарифная ставка с 1 января 2022 года проиндексирована на 7,5%, а с 1 июля проведена повторная индексация на 10%. Таким образом минимальная месячная тарифная ставка составила 14 632 рубля.

В организациях ПАО «НК «Роснефть» с апреля 2022 года проведена индексация заработной платы на 4%. В организациях применялась семнадцатиразрядная тарифная сетка с межразрядными коэффициентами от 1 до 6. Тарифные ставки варьировались от 6 203 рублей до 29 068 рублей. Средняя заработная плата варьировалась в зависимости от бизнес-блока. Так, в разведке и добыче она составила 121 903 рубля, в нефтепереработке и нефтегазохимии – 73

203 рубля, в нефтегазовом сервисе – 74 965 рублей, в сегменте региональных продаж – 38 196 рублей. Средняя заработная плата составила 77 066 рублей.

С 1 апреля 2022 года дифференцированно увеличены тарифные ставки (оклады) работников **ПАО «Татнефть»** с 1-го по 8-й разряд на 12%, с 9-го по 11-й разряд на 10,5%, с 12-го по 19-й разряд на 9 %, 20-й разряд на 5%, 21-й разряд на 1%.

Удельный вес гарантированной тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников без учета районных коэффициентов составил 60%. Дифференциация тарифных ставок рабочих осуществлялась по шестиразрядной тарифной сетке с применением разрядных коэффициентов, учитывающих квалификацию работника, доплаты и компенсаций за условия труда.

На предприятиях компании «СИБУР Холдинг» ежегодный пересмотр заработной платы с 2022 года состоял из двух частей: 1) всеобщей равной индексации в абсолютной величине и 2) дифференцированного пересмотра в зависимости от уровня должности, уровня заработной платы на аналогичной должности в регионе и иных факторов в соответствии с принципами Компании. В 2022 году увеличение заработной платы составило в среднем 7 %.

Тарифная ставка рабочего I разряда в **ПАО «Сургутнефтегаз»** с 1 февраля 2022 года составила 6 955 рублей. Увеличение фонда заработной платы и повышение тарифных ставок и окладов с 01.02.2022 года было проведено с учетом темпов инфляции и имеющихся денежных средств, выделенных на эти цели.

В ГУП РК «Черноморнефтегаз» величина минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда основного производства для рабочих профессий с 01.06.2022 года составила 12 725 рублей, для руководителей, специалистов и служащих – 11 569 рублей. Индексация заработной платы проведена в 2022 году с 01.06.2022 года на 4,1%. Среднемесячная заработная плата работников за отчетный период составила 68 649 рублей.

По данным **Волгоградской территориальной организации**, за прошедший год в ряде организаций была проведена индексация заработной платы, однако в связи со стремительным ростом цен нельзя говорить о реальном увеличении заработной платы работников, зачастую она не компенсировала роста цен на товары и услуги первой необходимости. В частности, по ряду организаций индексация составила не более 5%. Вопросы индексации и своевременности выплаты заработной платы на предприятиях находятся на особом контроле территориальной профсоюзной организации. В территориальном объединении организаций профсоюзов организована горячая линия по данному направлению работы с предоставлением информации в Прокуратуру Волгоградской области.

По данным **Пермской территориальной организации**, индексация заработной платы в I полугодии 2022 года была проведена только на двух предприятиях из семи, в которых действуют профсоюзные организации, входящие в структуру Пермской территориальной организации.

По данным **ППО ГНЦ ВБ «Вектор»**, в связи с низкой заработной платой у неосновного состава (инженерно-технические работники) по собственному желанию уволились 65 человек. В отпуске без сохранения заработной платы находились 117 человек.

По информации *Самарской областной организации*, все предприятия использовали единую 20-разрядную тарифную сетку. Индексация заработной платы на предприятиях составила в среднем 9%.

По информации *Коми республиканской организации*, в I полугодии 2022 года в базовых организациях задолженность по заработной плате отсутствовала, индексация заработной платы в течение отчетного периода составила от 1,04% до 12,5 %.

По информации *Татарстанской республиканской организации*, в большинстве организаций коллективные договоры предусматривали индексацию заработной платы работников. Анализ нарушений, допускаемых со стороны работодателей, указывает в основном на нарушения в части неосуществления индексации заработной платы в установленном порядке, установления минимальных тарифных ставок менее величины прожиточного минимума и, как следствие, занижения тарифной части оплаты труда.

Содействие занятости

По информации структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России, мероприятия по содействию занятости, включенные в коллективные договоры, работодателями выполнялись. Массовых увольнений работников не происходило.

По итогам анализа информации структурных организаций Профсоюза были выявлены следующие установленные в коллективных договорах обязательства в области содействия занятости населения:

- 1) разработка и реализация программ содействия занятости работников в организациях;
- 2) установление более жестких критериев массового увольнения по сравнению с предусмотренными законодательством, а также разработка и реализация мер по предотвращению массовых высвобождений работников;
- 3) установление гарантий работникам при сокращении численности или штата работников организаций;
- 4) направление работников на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, в том числе за счет средств работодателей;
- 5) содействие занятости молодежи, инвалидов и т.д.

Так, в коллективном договоре *ПАО «Татнефть»* работодатель обязался работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией, реорганизацией предприятия или сокращением численности или штата, предоставлять для трудоустройства один день в неделю с сохранением средней заработной платы в течение двух месяцев до предполагаемого дня расторжения трудового договора; выплачивать дополнительно к установленным законодательством пособиям и компенсациям единовременную материальную помощь в размере среднемесячной заработной платы.

В ПАО «НК «Роснефть» за I полугодие 2022 года массовых сокращений допущено не было, при высвобождении работников в большинстве случаев производилось их трудоустройство. При сокращении численности персонала соблюдались нормы законодательства Российской Федерации.

В ПАО «НОВАТЭК» сокращения численности работников не производились. Проводились мероприятия по социальной защите работников, осуществляемые в связи с реструктуризацией: снижение административно-управленческих расходов, временное ограничение приема на работу, упреждающая переподготовка кадров, перемещение внутри предприятия на освободившиеся рабочие места, отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; ограничение круга совместителей и временных работников.

По информации **Якутской республиканской организации**, в I полугодии 2022 года уволенные в связи с сокращением численности отсутствовали. В целях социальной защиты граждан при сокращении работодатели обязуются:

1) не допускать увольнения по сокращению штата одновременно двух работников из одной семьи, работающих на предприятии;

2) предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации работникам, выполняющим общественные нагрузки (члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам);

3) работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их личному заявлению 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение двух месяцев перед расторжением трудового договора;

4) производить выплату единовременного пособия работникам, попавшим под сокращение и недоработавшим до выхода на пенсию не более двух лет, в размере среднемесячного заработка, исчисленного за 12 месяцев, предшествовавших месяцу увольнения, при наличии 10 лет непрерывного стажа. За каждый год непрерывной работы свыше 10 лет сумма пособия увеличивается на 10%;

5) выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка (за работником также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия));

б) при переезде на новое место жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае сокращения) оплачивать стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам.

По данным **Омской областной организации**, на предприятиях, АО «Омскшина» и АО «Кордиант-Восток» работникам, высвобождающимся по сокращению, предоставляется 2 дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы, исключается сокращение 2-х работников – членов одной семьи.

В данное время мероприятия по оптимизации численности не планируются. Идет постоянный набор на вакантные должности и рабочие места.

В АО «Транснефть – Западная Сибирь» предлагаются все возможные свободные вакансии, в случае не трудоустройства работника предприятие выплачивает среднюю заработную плату в течение 3-х месяцев.

В ГУП РК «Черноморнефтегаз» коллективным договором предприятия предусмотрены следующие мероприятия в случае сокращения численности:

1. Работодатель с участием профсоюзного комитета разрабатывает мероприятия по содействию занятости своих работников в случаях проведения организационно-штатных мероприятий, которые могут привести к массовому высвобождению работников.

2. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест с учетом производственных условий и возможностей работодатель обязуется:

- ограничивать проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме работ, где невозможно приостановить производство);
- ограничивать (не использовать) или сокращать прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать прием новых работников;
- содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другие профессии;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3. Работодатель обязуется предоставлять работнику, получившему уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников предприятия, по его заявлению, свободное от работы время, продолжительностью 1 день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

По данным *Татарстанской республиканской организации*, на предприятиях совместно с профсоюзными комитетами осуществлялся постоянный контроль за занятостью работников, вместе с тем целевых мероприятий по содействию занятости в организациях не предусмотрено. В связи с вступившими в силу с 1 января 2022 года поправками в Трудовой кодекс Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения в части дистанционной работы, в организациях не выявлены факты повсеместного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу.

В I полугодии 2022 года продолжилась работа в рамках Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК) в очном и заочном формате. Состоялось 24 заседания. 3 профессиональных стандарта, ранее одобренные решением СПК НГК, утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации:

№ п/п	Наименование профессионального стандарта	Приказ Минтруда России
1.	Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки	Приказ Минтруда России от 02.03.2022 № 99н ¹
2.	Специалист по эксплуатации морских месторождений нефти, газа и газового конденсата	Приказ Минтруда России от 09.03.2022 № 110н ¹
3.	Специалист по диспетчерско-технологическому управлению нефтегазовой отрасли	Приказ Минтруда России от 30.06.2022 № 382н ²

¹ Приказ Минтруда России вступает в силу с 01.09.2022

² Приказ Минтруда России вступает в силу с 01.03.2023

Проведена актуализация Справочника профессий рабочих и должностей служащих нефтегазового комплекса, содержащего сведения о наличии профессионального стандарта по той или иной профессии или должности, о видах профессиональной деятельности, к которым они относятся и др.

В январе текущего года Профсоюзом подготовлен к рассмотрению на очном заседании СПК НГК вопрос «О подготовке кадров и трудоустройстве выпускников учебных заведений среднего профессионального образования». Профсоюз обратил внимание членов СПК НГК на проблему отсутствия квалификационных разрядов у ряда профессий в области сварки, в соответствии с которым осуществляется среднее профессиональное образование. В результате выпускники в ряде случаев не могли трудоустроиться без прохождения независимой оценки квалификации.

По данной проблеме Профсоюзом направлены обращения в Министерство просвещения Российской Федерации, а также в Комитет Государственной Думы по энергетике. Как результат, 22 июня 2022 года на федеральном портале проектов нормативных правовых актов <https://regulation.gov.ru> Минпросвещения России опубликовало для общественного обсуждения проект приказа, который соотносит наименования профессий с профессиями из единых тарифных квалификационных справочников (ЕТКС) с указанием диапазона квалификационных разрядов.

Охрана труда

По информации структурных организаций Профсоюза, обязательства Отраслевого соглашения и коллективных договоров по охране труда в основном выполнялись.

При заключении коллективных договоров в раздел «Охрана труда» включались обязательства работодателей по:

- приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- разработке мероприятий по улучшению условий труда и их финансированию;
- проведению специальной оценки условий труда;
- своевременной выдаче работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- предоставлению санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- включению в состав комиссии по специальной оценке условий труда представителей профсоюзов;
- возмещению морального вреда в случае смерти и получении травмы любой тяжести и др.

Профсоюзные организации, входящие в структуру **МПО ПАО «ЛУКОЙЛ»**, как и в предыдущем отчетном периоде, принимали непосредственное участие в проведении специальной оценки условий труда, обеспечивали контроль за выполнением требований к организации и порядку ее проведения, установлению гарантий и компенсаций для работников, занятых во вредных условиях труда, с учетом требований законодательства, Отраслевого и корпоративного соглашений.

МПО ПАО «ЛУКОЙЛ» продолжала анализировать практику работы по охране труда и здоровья, как по отдельным предприятиям, так и по производственным бизнес-сегментам, а также на сервисных предприятиях. Техническая инспекция труда осуществляла контроль соблюдения законодательства в области охраны труда и здоровья в сервисных организациях, работающих на площадках Компании «ЛУКОЙЛ», участвуя в решении возникающих вопросов. К их обсуждению активно привлекались технические инспекторы Профсоюза, которые на периодически проводимых видеосовещаниях получали необходимую информацию и методические рекомендации для работы.

На предприятиях компании «СИБУР Холдинг» обязательства по охране труда и промышленной безопасности выполнялись, были созданы все условия для работы уполномоченных по охране труда.

В ПАО «Татнефть» работники компании снабжались средствами индивидуальной защиты. Работники бригад подземного ремонта скважин и чистильщики резервуаров обеспечивались одноразовым ежедневным питанием, 50% стоимости которого компенсировалось работодателем. На рабочих местах, не обеспеченных центральным питьевым водоснабжением, работники обеспечивались бесплатной бутилированной питьевой водой.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации профсоюзный контроль в области охраны на предприятиях Группы «Татнефть» осуществляли более 2750 уполномоченных.

По информации *Томской территориальной организации*, обязательства по охране труда и технике безопасности работодателями выполнялись. Незначительные нарушения устранялись после обращения представителей профсоюза к работодателям.

В ГУП РК «Черноморнефтегаз» в раздел «Охрана труда» Коллективного договора включены 28 обязательств работодателя, 9 обязательств работников и 7 обязательств профсоюза, которые выполнялись.

За I полугодие 2022 года выполнено мероприятий на сумму 102 244 020 руб. Мероприятия по реализации основных направлений Программы «нулевого травматизма», в том числе не требующие финансирования, осуществлялись в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, локальными нормативными актами ГУП РК «Черноморнефтегаз». Актуализация действующих мероприятий по улучшению условий и охраны труда производилась по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, а также по результатам проверок состояния условий и охраны труда.

В I полугодии 2022 года начато расследование группового несчастного случая, произошедшего 20.06.2022 на опасном производственном объекте «Фонд скважин объекта 1-3/3», эксплуатируемом ГУП РК «Черноморнефтегаз», под председательством руководителя Межрегионального управления Ростехнадзора по Республике Крым и г. Севастополю с участием представителей иных исполнительных органов государственной власти Республики Крым и органов местного самоуправления (администрации Черноморского района Республики Крым), а также представителя Нефтегазстройпрофсоюза России.

По данным *Татарстанской республиканской организации* Профсоюза, общественный контроль осуществляли 145 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, работали 45 совместных комитетов по охране труда. Наиболее частыми нарушениями, выявленными в ходе проверок за отчетный период 2022 года, стали нарушения работодателей по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты. В АО «Транснефть-Прикамье» мероприятия Программы по качественному повышению организации работ в области охраны труда выполнялись. Обеспечено финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В ПАО «НОВАТЭК» в I полугодии 2022 года в первичных профсоюзных организациях осуществляли свою деятельность 63 уполномоченных (доверенных) по охране труда, 12 уполномоченных (доверенных) по охране труда прошли обучение по 40 часовой программе, у остальных уполномоченных срок действия свидетельств установленного образца не истек. Представители первичных профсоюзных организаций участвовали в комиссиях по охране труда, несчастным случаям, приемке СИЗ, аттестации работников.

Социальные гарантии и компенсации

В большинстве организаций выполнялись обязательства Отраслевого соглашения по разделу: «Социальные гарантии и компенсации» и положения коллективных договоров, предусматривающие социальные гарантии и компенсации работникам сверх предусмотренных законодательством.

Наиболее высокий уровень социальных гарантий сохранялся в следующих компаниях: ЛУКОЙЛ, Газпром, Татнефть, Роснефть, Сибур, которые по информации структурных организаций Профсоюза, выполнялись.

Одним из основных вопросов в отчетном периоде остался вопрос обеспечения работников жильем.

В ПАО «Сургутнефтегаз» продолжено строительство жилья и передача его работникам на льготных условиях по договорам купли-продажи согласно спискам очередности, согласованным с профсоюзной организацией.

Жилищное обеспечение работников *в дочерних обществах ПАО «Газпром»* осуществлялось на принципах софинансирования за счет средств работников и с привлечением средств работодателей. Основным механизмом жилищного обеспечения в компании осталось предоставление дотаций для возмещения затрат на уплату процентов по ипотечным кредитам на приобретение или строительство жилья, а также на уплату первоначального взноса (но не более 10 % от стоимости жилья).

В ПАО «Татнефть» за I полугодие 238 семей работников получили квартиры по программе социальной ипотеки. Акционерное общество в I полугодии 2022 года перечисляло за работников структурных подразделений первоначальный взнос.

В ПАО «НОВАТЭК» действовала жилищная программа, программа краткосрочных займов, выплачивалась компенсация привлекаемым специалистам за найм жилого помещения.

В ГУП РК «Черноморнефтегаз» в части улучшения жилищно-бытовых условий, в отдельных случаях работникам предоставлялись во временное пользование жилые помещения из специализированного жилищного фонда коммерческого использования предприятия и осуществлялась компенсация стоимости проживания в таких помещениях, а также осуществлялась компенсация стоимости по оплате найма жилья/проживания, находящегося в собственности сторонних лиц. Также операторам газораспределительных станций, проживающим в домах операторов, осуществлялась компенсация разницы в тарифах за электроэнергию. Указанные затраты за I полугодие 2022 года составили 14,6 млн руб.

Особое внимание в отчетном периоде было уделено предоставлению гарантий работающим женщинам и семейным лицам.

В организациях нефтяной компании «Роснефть» женщинам, имеющим двух и более детей до 18 лет, очередной отпуск предоставлялся в удобное для них время, производилась выплата ежемесячного пособия работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

При наличии возможности беременные женщины освобождались от работы с 10 недель беременности с оплатой, не превышающей размер среднего заработка.

В ПАО «Татнефть» социальные гарантии работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями отражены в пунктах раздела «Социальные льготы» коллективного договора. Сумма выплат материальной помощи по пунктам поддержки материнства в Обществе составила более 56,3 млн рублей, в том числе:

- материальная помощь на каждого ребенка в многодетных семьях установлена в размере 8 000 рублей, на детей-сирот – 20 000 рублей;
- при рождении ребенка каждому работнику-родителю выплачивалось по 11 000 рублей, а при выписке ребенка из роддома работнику-отцу предоставлялось до трех дней отпуска;
- работникам, находящимся в отпусках по уходу за детьми в возрасте до полутора лет, выплачивалось ежемесячно по 2 000 рублей, от полутора до трех лет – 10 000 рублей.

По данным **Якутской республиканской организации**, для женщин устанавливалась сокращенная рабочая неделя – 36 часов, с сохранением оплаты труда за 40-часовую рабочую неделю. Не допускался отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Производилась доплата до фактического среднемесячного заработка работникам за период нахождения их на больничном по беременности и родам за счет работодателя.

По данным **Томской территориальной организации** в ООО «Стрежевой теплоэнергоснабжение» женщинам, а также другим лицам с семейными обязанностями и, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), в т.ч. находящихся под опекой или попечительством, приемных детей при наличии производственной возможности предоставлялся скользящий (гибкий) график работы на основании их письменных заявлений. В случае производственной необходимости было организовано повышение квалификации женщин после их выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком.

Под данным *Омской областной организации*, в АО «Транснефть-Западная Сибирь» расходы по медицинскому обслуживанию, связанному с беременностью и родами составляли 90% фактических затрат, но не более 80 000 рублей, в связи с рождением или усыновлением выплачивалась единовременная помощь в размере 30 000 рублей, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, выплачивалась материальная помощь в размере 10 600 рублей.

Работа с молодежью

В Отраслевом соглашении, коллективных договорах предусмотрены отдельные разделы по работе с молодежью.

В коллективных договорах, как правило, присутствовали обязательства сторон по разработке и реализации комплексных программ по работе с молодежью, целевой подготовке специалистов в профильных образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, работе с молодыми специалистами, развитию наставничества, профессиональному росту и адаптации молодых работников на производстве.

Среди наиболее распространенных мер, предоставляемых молодым специалистам в отчетный период, можно выделить следующие: компенсация посещения культурно-спортивных объектов; содействие в профессиональном росте; единовременные выплаты при приеме на работу, надбавки к должностному окладу, устанавливаемые на первые годы работы; частичная или полная оплата съемного жилья; материальная помощь в хозяйственном обустройстве, приобретении или строительстве индивидуального жилья; полная или частичная оплата проезда до места работы и обратно; недопустимость увольнения в первые годы работы.

На предприятиях компании *«СИБУР Холдинг»* совместно с профсоюзными организациями созданы и работают советы молодежи. Проводились конкурсы профессионального мастерства. Победителям конкурса выплачивалась единовременная премия, победители включались в кадровый резерв.

В организациях *Группы «ЛУКОЙЛ»* молодым работникам, проживающим в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях не менее пяти лет, впервые устраивающимся на работу, начиная с первого дня работы в Компании, выплачивалась 50% надбавка к заработной плате. Молодежи Группы «ЛУКОЙЛ» и сервисных организаций предоставлялась возможность сочетать работу с обучением.

В организациях *ПАО «НК «Роснефть»* продолжена практика поддержки программ магистерской подготовки молодых работников, компенсировались расходы по проживанию в общежитиях и в служебных квартирах Общества иногородним молодым специалистам и членам их семей, оказывалось содействие в реализации и пропаганде корпоративных программ по работе с молодыми работниками.

Информация подготовлена социально-экономическим отделом аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России