



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,  
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА  
(НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ)

ПРЕЗИДИУМ ПРОФСОЮЗА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 21 » апреля 2022 г.

г. Москва

№ 08 - 06

### **О ходе выполнения коллективных договоров, Отраслевого и иных соглашений за 2021 год**

В 2021 году экономика Российской Федерации сумела восстановиться от вызванного пандемией спада. Объем ВВП по итогам 2021 года вырос до 4,7%. Такой рост полностью компенсировал снижение на 2,7%, которое было зафиксировано в 2020 году. При этом уровень безработицы опустился ниже докризисных значений, а реальные располагаемые доходы граждан увеличились на 3,1%, что стало максимальным ростом с 2013 года, когда доходы россиян выросли на 4%.

Для нефтегазового комплекса 2021 год стал резким контрастом по сравнению с 2020. В целом за 2021 год объем добычи нефти и газового конденсата в России вырос на 2,4% по сравнению с 2020 годом и составил 524,7 млн т.

Это во многом поспособствовало и выполнению большинством структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России положений Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020–2022 годы в 2021 году.

Однако, если в 2021 году основной акцент был сделан на восстановление экономики, чего частично удалось добиться во многом благодаря действиям Правительства Российской Федерации, то экономическая повестка 2022 года стала формироваться исходя из возникающих геополитических и финансовых рисков.

Российская экономика в начале 2022 года столкнулась с беспрецедентными внешними ограничениями, которые носят комплексный и длительный характер и создают для России целый ряд серьезных вызовов.

Санкционный режим уже затронул подавляющее большинство отраслей, в том числе и нефтегазовый сектор и как следствие работников отрасли.

Правительством Российской Федерации принимаются решения по поддержке бизнеса и населения страны, а также по сохранению рабочих мест и уровня дохода.

В таких непростых условиях усиливается роль профсоюзных организаций на всех уровнях.

Нефтегазстройпрофсоюзом России ведется превентивный мониторинг ситуации на предприятиях отрасли, мониторинг выполнения норм Отраслевого

соглашения и коллективных договоров, проводится анализ основных социально-экономических показателей крупных нефтегазовых компаний.

Необходимым и важным является выполнение всех обязательств, закрепленных в Отраслевом соглашении по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020–2022 годы до конца срока его действия.

Кроме того, в сложившихся политических и экономических реалиях Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности обратились с *призывом к работодателям* сохранить достигнутый уровень оплаты труда и социальных гарантий, максимально избежать сокращения работников, и к *работникам* - повысить уровень трудовой дисциплины, производительности труда.

В целях выработки согласованных действий по недопущению ухудшения положения работников отрасли в связи с возможными негативными изменениями социально-экономической ситуации в стране **Президиум Профсоюза**

### ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Принять к сведению прилагаемую Информацию о ходе выполнения коллективных договоров, Отраслевого и иных соглашений за 2021 год и направить ее в Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности для рассмотрения на очередном заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительстве объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

2. Усилить взаимодействие с органами государственной власти, общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профсоюзов в целях обеспечения сбалансированности и обоснованности принятия решений по социально-экономическим вопросам, взаимной ответственности сторон во благо человека труда.

3. Совместно с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности обеспечить контроль за неукоснительным выполнением работодателями отрасли норм действующего Отраслевого соглашения, а при необходимости, оперативно готовить для работодателей и работников необходимые разъяснения по его применению.

4. Рекомендовать профсоюзной стороне Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительстве объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации приступить к предварительной работе над проектом Отраслевого соглашения на очередной период, не допуская пересмотра базовых социально-экономических положений, гарантий и преимуществ основного акта социального партнерства на федеральном отраслевом уровне.

5. Руководящим органам профсоюзных организаций:

принимать все необходимые меры по сохранению социальной стабильности на предприятиях, повышению эффективности производства и производительности труда;

усилить контроль за выполнением положений Отраслевого соглашения и коллективных договоров, не допуская необоснованного снижения установленных льгот, социальных гарантий и компенсаций;

в случаях выявления норм коллективных договоров, ухудшающих положение работников в сравнении с Отраслевым соглашением, обеспечить приведение содержания коллективных договоров в соответствие с нормами Отраслевого соглашения;

о случаях несоблюдения работодателями норм Отраслевого соглашения и коллективных договоров информировать вышестоящие профсоюзные органы.

Председатель Профсоюза



А.В. Корчагин

Приложение № 1  
к постановлению  
Президиума Профсоюза  
от 21 апреля 2022 г. № 08 - 06

**И Н Ф О Р М А Ц И Я**  
**о ходе выполнения коллективных договоров, Отраслевого и иных**  
**соглашений за 2021 год**

В 2021 году экономика Российской Федерации сумела восстановиться от вызванного пандемией спада. Объем ВВП по итогам 2021 года вырос до 4,7%. Такой рост полностью компенсировал снижение на 2,7%, которое было зафиксировано в 2020 году.

В 2021 году производство возросло практически по всех отраслях экономики.

По сравнению с 2020 годом наибольший рост добавленной стоимости показали гостиницы и рестораны (+24,1%); водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений (+13,8%); культура и спорт (+8,4%). Также рост зафиксирован и по обеспечению электрической энергией, газом и паром (+6,1%); строительству (+5,8%); обрабатывающим производствам (+4,6%) и добыче полезных ископаемых (+4,2%).

При этом уровень безработицы опустился ниже докризисных значений, а реальные располагаемые доходы граждан начали расти. Реальные располагаемые денежные доходы увеличились на 3,1%, что стало максимальным увеличением с 2013 года.

Для нефтегазового комплекса 2021 год стал резким контрастом по сравнению с 2020. По итогам 2021 года общий объем добычи нефти и конденсата в России составил 524,7 млн т, что больше в сравнении с предыдущим годом на 2,4%. Основной прирост обусловлен параметрами сделки ОПЕК+.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций в целом по Российской Федерации в 2021 году, по данным Росстата, составила 56 545 рублей (*данные предварительные*), таким образом, темп роста заработной платы по сравнению с аналогичным периодом прошлого года составил 9,8%. Реальная заработная плата в целом по Российской Федерации выросла на 2,9%.

Уровень среднемесячной заработной платы работников нефтегазового комплекса в 2021 году составил:

- в добыче полезных ископаемых - 103 175 рублей (рост на 8,2%);
- в добыче нефти и природного газа – 149 498 рублей (рост на 5 %);
- в производстве кокса – 61 495 рублей (рост на 9,3 %);
- в производстве нефтепродуктов – 90 089 рублей (рост на 6,2 %);
- в производстве химических веществ и химических продуктов – 64 016 рублей (рост на 12 %);
- в деятельности сухопутного и трубопроводного транспорта - 58 284 рублей (рост на 7,1%).

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 2021 году проводился на основе данных и отчетов структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России.

Подведение итогов выполнения Отраслевого соглашения, коллективных договоров в 2021 году, результаты ежемесячного мониторинга социально-экономической ситуации в нефтегазовой отрасли показали, что обязательства Отраслевого соглашения и коллективных договоров в организациях, где работают члены Нефтегазстройпрофсоюза России, в основном выполнялись.

В организациях, в которых работают члены Нефтегазстройпрофсоюза России, в 2021 году действовало 787 коллективных договоров, в том числе: заключено в 2021 году – 292, заключено в предыдущие годы – 382, продлено на новый срок в отчетном году – 113.

В 411 коллективных договорах минимальная заработная плата была установлена на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения (в 2020 году — 459). В 599 коллективных договорах установлен порядок индексации заработной платы (в 2020 году — 631).

В 2021 году продолжила свою работу Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (далее – Комиссия). Так, было проведено 3 заседания Комиссии, в рамках которых даны разъяснения по пунктам 3.11, 4.1 Отраслевого соглашения, рассмотрены и обсуждены предложения сторон Комиссии по формированию подходов к расчету минимальной месячной заработной платы работников отрасли, а также другие вопросы.

### **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, на основе которого установлен минимальный размер оплаты труда на всей территории 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.

По информации, представленной структурными организациями Профсоюза в большинстве организаций, проводилась индексация заработной платы, учитывающая рост потребительских цен. Размер индексации варьировался от 2 до 9%.

Так, с 1 апреля 2021 года в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги, а также с применением дифференцированного подхода была проведена индексация заработной платы работников в среднем на 4,3%. Профсоюзные комитеты осуществляли контроль за ходом ее проведения.

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда у работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» превысил 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 2021 году составила 63 217 рублей.

В дочерних обществах ПАО «Газпром» минимальная месячная тарифная ставка с 1 января 2021 года проиндексирована на 2% и в 2021 году составила 12 373 рубля.

В организациях нефтяной компании ПАО «Роснефть» с 1 апреля 2021 года проведена индексация заработной платы на 3,9%. В организациях применяется семнадцатиразрядная тарифная сетка с межразрядными коэффициентами от 1 до 6.

С 1 апреля 2021 года дифференцированно увеличены тарифные ставки (оклады) работников ПАО «Татнефть»: с 1 по 8 разряд на 6%, с 9 по 11 разряд на 5,5%, с 12 по 19 разряд на 2%, 21 разряд на 1 %.

Удельный вес гарантированной тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников без учета районных коэффициентов составил 60%.

Тарифная ставка работников основного производства первого разряда установлена в размере 16 572 рубля в месяц. Среднемесячная заработная плата по ПАО «Татнефть» за 2021 год составила 77 401 рубль.

На предприятиях компании «СИБУР Холдинг» тарифные ставки заменены окладами, разряды – грейдями. Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), установлена в размере не менее прожиточного минимума трудоспособного населения региона деятельности Общества.

Тарифная ставка рабочего первого разряда в ПАО «Сургутнефтегаз» с 1 апреля 2021 года составила 6 210 рублей. Увеличение фонда заработной платы и повышение тарифных ставок и окладов с 01.04.2021 года было проведено с учетом темпов инфляции и денежных средств, выделенных на эти цели.

На предприятиях ПАО «НОВАТЭК» установлена повременно-премиальная оплата труда, которая обеспечила дифференциацию заработной платы в зависимости от квалификации, сложности, количества и условий выполняемой работы. Индексация заработной платы была проведена с 1 апреля на 9%.

В ГУП РК «Черноморнефтегаз» величина минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда основного вида деятельности для рабочих профессий составила 12 224 рубля, для руководителей, специалистов и служащих – 11 113 рублей. В 2021 год индексация заработной платы была проведена в июле на 4,1%. Среднемесячная заработная плата работников за отчетный период составила 68 037 рублей.

Вместе с тем в ходе анализа представленных материалов был выявлен и ряд проблем.

Так, по информации *Саратовской областной организации*, в ООО Завод «Саратовгазавтоматика» заработная плата работников не индексируется уже два года подряд.

По информации *Пермской территориальной организации*, индексация заработной платы в 2021 году была проведена только в трех организациях из семи. Среднемесячная заработная плата работников в 2021 год составила 35 489 рублей. Это на 8 250 рублей меньше по сравнению с 2020 годом.

По данным *территориальной профсоюзной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области*, начиная с декабря 2021 года в ФГУП «Государственный научно-исследовательский институт особо чистых биопрепаратов» ФМБА России имеется задержка по выплате заработной платы работникам. Предприятие находится в стадии банкротства.

По данным *Татарстанской республиканской организации*, на 8 предприятиях коллективные договоры предусматривали индексацию заработной платы работников. Анализ нарушений, допускаемых со стороны работодателей по результатам обращений и проверок указывают в основном на факты нарушений в части оплаты труда, а именно неосуществления ее индексации в установленном порядке, установление минимальных тарифных ставок менее величины прожиточного минимума, как следствие, занижение тарифной части оплаты, незаконное лишение стимулирующих выплат, оплаты сверхурочно отработанного времени, оплаты простоев и др.

По данным *Волгоградской территориальной организации*, за прошедший год во всех организациях была проведена индексация заработной платы, однако говорить о реальном увеличении заработной платы работников не приходится, так как зачастую она не компенсирует рост цен на товары и услуги первой необходимости.

### Содействие занятости

По информации структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России, мероприятия по содействию занятости, включенные в коллективные договоры, работодателями выполнялись. В таких крупных организациях как ЛУКОЙЛ, Газпром, Татнефть, Роснефть, НОВАТЭК массовых увольнений работников не происходило.

В большинстве коллективных договоров включены такие мероприятия, как трудоустройство на вакантные рабочие места, профессиональная переподготовка, переобучение с последующим трудоустройством.

В отчетном периоде на предприятиях *ПАО «ЛУКОЙЛ»* продолжена подготовка и переподготовка кадрового состава обществ по утвержденным программам обучения с применением форматов вебинаров, видеосовещаний и видеоконференций.

По информации *Татарстанской республиканской организации*, на предприятиях совместно с профсоюзными комитетами осуществлялся постоянный контроль за занятостью работников.

В коллективные договоры включались обязательства работодателей по сохранению рабочих мест, повышению квалификации работников, предоставлению дополнительных гарантий и льгот высвобождаемым работникам.

По информации *Омской областной организации*, на предприятиях АО «Омскшина» и АО «Кордиант-Восток» в соответствии с коллективным договором работникам, высвобождающимся по сокращению, предоставлялись два дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы, исключалось сокращение двух работников – членов одной семьи.

В АО «Транснефть – Западная Сибирь» предлагались все возможные свободные вакансии для увольняемых работников, а в случае их нетрудоустройства предприятие выплачивало среднюю заработную плату в течение трех месяцев.

В 2021 году Профсоюз принимал активное участие в работе Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК). В 2021 году состоялось 49 заседаний СПК НГК в очном, заочном формате и посредством видеоконференцсвязи.

За отчетный период было утверждено 12 профессиональных стандартов, разработанных ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Транснефть», АПОУ УР «Топливо-энергетический колледж» и «СОПКОР».

Общая численность лиц, прошедших независимую оценку квалификации в 2021 году, составила 2 178 человек. По результатам профессиональных экзаменов выдано 1 239 свидетельств о квалификации, 939 заключений о прохождении профессионального экзамена. Все соискатели были направлены для прохождения независимой оценки квалификации работодателями. Соискателей, прошедших независимую оценку квалификации по собственной инициативе в отчетном периоде, не было.

Профсоюзные организации также принимали активное участие в работе по данному направлению. За все время действия профессиональных стандартов, независимой оценкой охвачено более 6 тысяч работников Компании.

Центр оценки квалификаций работников *ПАО «ЛУКОЙЛ»* в соответствии с утвержденным порядком осуществлял оценку квалификации рабочих и специалистов организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и сторонних предприятий для подтверждения соответствия их квалификации положениям профессиональных стандартов с целью роста безопасности производства, качества и производительности труда. На базе ЦОК по всей стране открыты площадки для проведения независимой оценки квалификаций. 22 из них открыты на предприятиях нефтегазового комплекса и 4 в электроэнергетике. Кроме этого, для отработки практических заданий в 17 городах деятельности Компании работают тренировочные полигоны. Большинство из них функционирует на базе образовательных организаций, что дает уверенность в качестве обучения и подготовке специалистов для Компании.



## Охрана труда

В большинстве организаций выполнялись обязательства Отраслевого соглашения по разделу «Охрана труда».

На регулярной основе на предприятиях проводились проверки состояния охраны труда, промышленной безопасности с привлечением представителей профсоюзных организаций.

На всех предприятиях, в коллективных договорах присутствовал отдельный раздел «Охрана труда», в котором был определен перечень дополнительных гарантий и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда. В соответствии с коллективными договорами работники были обеспечены спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты.

В коллективных договорах в обязательствах работодателя были закреплены гарантии деятельности уполномоченным, необходимость их обучения и материального стимулирования за хорошую работу по профилактике травматизма, профзаболеваний.

В *ПАО «ЛУКОЙЛ»* в отчетном периоде была продолжена работа по проведению специальной оценки условий труда, которой были охвачены 100 % рабочих мест. Профсоюзные организации принимали непосредственное участие в ее проведении и 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.

По информации *ПАО «Сургутнефтегаз»*, в соответствии с коллективным договором, профсоюзная организация контролировала соблюдение работниками требований по охране труда, пожарной безопасности, готовила и вносила предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, обеспечению безопасности труда и здоровья. При непосредственном участии профсоюзных организаций были изменены и дополнены нормы бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работника.

Одним из основных направлений в работе *Татнефть Профсоюза* стала защита прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Эта работа выстраивалась на принципах социального партнерства совместно с администрацией ПАО «Татнефть». Так, в 2021 году была проревизирована работа профкомов по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в НГДУ «Азнакаевскнефть», ООО «ТаграС-ЭнергоСервис».

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

В *ГУП РК «Черноморнефтегаз»* в 2021 году была проведена внеплановая идентификация опасностей и оценка профессиональных рисков в связи с произошедшими изменениями в законодательных и иных нормативных правовых актах. Мероприятия по охране труда финансировались в соответствии с

ежегодными планами. В 2021 году обязательные медицинские осмотры прошли 2 734 работника, обязательное психиатрическое освидетельствование – 213 работников. Организовано медицинское обеспечение работников на морских объектах и сухопутных посредством работы медпунктов.

В отчетном периоде *по данным Татарстанской республиканской организации*, обязательства коллективных договоров, содержащиеся в разделах «Охрана труда», в соглашениях по охране труда, в программах мероприятий по улучшению условий труда в целом выполнялись. В течение года технический инспектор совместно с государственным инспектором труда проверил предприятия и организации профсоюзного обслуживания Татарстанской республиканской организации Профсоюза. В ходе проверок предприятий было выписано для исполнения 30 представлений, выявлено 131 нарушение охраны труда и промышленной безопасности.

### 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, НОВАТЭК которые, по информации структурных организаций Профсоюза, выполнялись.

В *ПАО «НОВАТЭК»* реализовывалась программа добровольного медицинского страхования работников, жилищная программа, программа краткосрочных займов, выплачивалась компенсация привлекаемым специалистам за найм жилого помещения

В *ПАО «Татнефть»* продолжилось строительство домов по программе социальной ипотеки в 2021 году.

Жилищное обеспечение работников в *ПАО «Газпром»* осуществлялось на принципах софинансирования за счет средств работников и с привлечением средств работодателей.

По информации *Сургутской районной организации*, в ПАО «Сургутнефтегаз» жилье передавалось его работникам на льготных условиях по договорам купли-продажи.

По данным *Коми республиканской организации*, молодым специалистам, прибывшим по заявке общества или по целевому договору на постоянную работу из другой местности, предоставлялись жилые помещения на условиях договора краткосрочного коммерческого найма

В коллективных договорах большинства организаций был предусмотрен высокий уровень социальных гарантий работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями.

Так, например, в организациях *нефтяной компании «Роснефть»* матерям, либо другим лицам, воспитывающих детей-школьников младших классов (1-4

класс), предоставлялся оплачиваемый, исходя из среднего дневного заработка, дополнительный день отпуска в День знаний 1 сентября. Также, по решению Комиссии по социальным вопросам, работникам (матерям-одиночкам) оказывалась материальная помощь на несовершеннолетних детей. Производилась доплата к ежемесячному пособию работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком/детьми с 1,5 лет до достижения ими возраста 3-х лет, в случае если ребенку/детям, поставленному на соответствующий учет в органе управления образованием муниципального органа, не предоставлено место/места в детском дошкольном учреждении по месту жительства.

В ПАО «Татнефть» материальная помощь на каждого ребенка в многодетных семьях установлена 6000 руб., на детей-сирот 20 000 руб., при рождении ребенка каждому работнику-родителю выплачивалось 11 000 руб., 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 руб., от полутора до трех лет – 10 000 руб.

В организациях ПАО «СИБУР Холдинг» предоставлялся дополнительный отпуск для беременных женщин в размерах, сверх установленных законодательством, оказывалась материальная помощь многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов, в связи со свадьбой, при рождении ребенка; выплачивалась компенсация за детские дошкольные учреждения.

В дочерних обществах ПАО «Газпром» ежегодно оплачивался работникам, проживающим в РКС и МКС, а также в районах Севера, в которых начисляются РК и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к РКС и МКС, проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно, а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг. Компенсировались работникам, проживающим в РКС и МКС, один раз в год расходы на проезд детей школьного возраста в организации отдыха детей и их оздоровления на территории РФ и обратно.

По информации *Якутской республиканской организации*, в 2021 году выплачивалась ежемесячная материальная помощь одному из родителей (работающих на предприятиях), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3-х лет в размере 7 510 рублей; оказывалась единовременная материальная помощь на возмещение ущерба при пожаре в жилом доме, квартире, зарегистрированных в собственности или аренде (до 180 000 рублей). Для повышения социальной защищенности бывших работников (неработающих пенсионеров) осуществлялись ежемесячные социальные выплаты. В 2021 году заключен договор негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) и производятся отчисления в негосударственный пенсионный фонд (НПФ) работникам.

По информации *Краснодарской краевой организации*, в ПАО «Сочигоргаз» женщинам предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам, при рождении ребенка выплачивалось единовременно 23 тыс. рублей.

## Работа с молодежью

В Отраслевом соглашении, в коллективных договорах структурных организаций Профсоюза большое внимание уделялось работе с молодежью. В организациях создавались условия для организации активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

В большинстве коллективных договоров приняты обязательства по предоставлению дополнительных гарантий, льгот для данной категории работающих: разработка комплексных программ по работе с молодежью, создание советов молодых специалистов, проведение мероприятий по обучению, повышению квалификации и профессиональному росту молодых работников, организация стажировок, финансирование ипотеки, проведение конкурсов профессионального мастерства молодых работников, проведение спортивных и культурных мероприятий.

В соответствии с коллективными договорами практически во всех структурных организациях Профсоюза осуществлялась материальная поддержка молодых семей.

В рамках реализации программ по работе с молодежью организации *Группы «ЛУКОЙЛ»* продолжается проведение конкурсов на лучшую научно-техническую разработку, на звание «Лучший молодой специалист». С учетом особенностей периода пандемии второй год они проводятся в онлайн формате. Молодым специалистам обеспечивалось прохождение соответствующих их статусу стажировок, как в подразделениях своих предприятий, так и на других предприятиях Компании. Молодежи Группы «ЛУКОЙЛ» и сервисных организаций обеспечивалась возможность сочетать работу с обучением. Особое значение уделялось организации обучения перспективного резерва кадров из числа молодых специалистов, в том числе по индивидуальным программам обучения.

На предприятиях компании *«СИБУР Холдинг»* совместно с профсоюзными организациями созданы и работают советы молодежи. Предоставляются льготы работникам, совмещающим работу с обучением. Проводятся конкурсы профессионального мастерства. Выплачивается единовременная премия победителям конкурса, они включаются в кадровый резерв.

В организациях *ПАО «НК «Роснефть»* реализуется комплекс мероприятий по работе с молодыми специалистами в целях обеспечения их профессиональной адаптации и профессионального роста. Поддерживается программа магистерской подготовки, реализуемые совместно с ведущими российскими техническими ВУЗами. Компенсируются фактические расходы по содержанию общежития и проживанию в служебных квартирах Общества иногородних молодых специалистов, работающих в Обществе и членов их семей (жена, муж, дети). При отсутствии мест в общежитии иногородним молодым специалистам, работающим в Обществе, оплачивается проживание, либо компенсируются расходы по оплате проживания в прочих жилых помещениях (наем квартиры, проживание в гостинице).

По информации *Якутской республиканской организации*, молодым работникам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее 5 лет суммарно в Республике Саха (Якутия) выплачивается процентная надбавка за стаж работы в районе Крайнего Севера в размере 80 процентов от заработной платы с момента трудоустройства.

*Информация подготовлена социально-экономическим отделом аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России*