



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

ПРЕЗИДИУМ ПРОФСОЮЗА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«29» сентября 2021 г.

г. Москва

№ 05 - 06

О ходе выполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров в организациях в первом полугодии 2021 года

Восстановление внешнего и внутреннего спроса, а также рост цен на нефть при незначительном ослаблении курса рубля в первом полугодии текущего года говорит о намечающемся незначительном росте экономики.

Однако инфляция сохранялась на высоком уровне и по итогам июня с начала года составила 4,2 %, а в годовом выражении в июне достигла пятилетнего максимума – 6,5 %. Прирост ВВП в целом за полугодие, по предварительной оценке, составил 4,8%.

При этом реальная начисленная заработная плата по итогам шести месяцев 2021 года увеличилась на 3,4%, а реальные назначенные пенсии за полгода снизились на 0,2%, в том числе из-за того, что размер индексации пенсий оказался ниже инфляции.

В текущих условиях нормы Отраслевого соглашения и коллективных договоров в целом выполнялись. В то же время отдельные нормы актов социального партнерства были предметом переговоров. Так, сторонами социального партнерства велись переговоры об изменении пункта 4.1. Отраслевого соглашения в части установления минимальных отраслевых гарантий по оплате труда, но пока сторонам не удалось договориться о новых приемлемых формулировках данного пункта. Работа по изменению пункта 4.1. Отраслевого соглашения будет продолжена.

С учетом текущего развития социально-экономической ситуации в стране и в отрасли **Президиум Профсоюза**

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению прилагаемую информацию о ходе выполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров в организациях в первом полугодии 2021 года.

2. Руководству Профсоюза, структурным организациям Профсоюза активнее проводить работу, направленную на:

повышение уровня организационно-методического, правового и информационного сопровождения работы по использованию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в целях усиления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов Профсоюза, в том числе поддержку деятельности профсоюзного актива по организации и проведению коллективных переговоров;

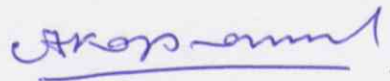
обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включая такие вопросы как установление конкретных сроков и величин индексации заработной платы; осуществление контроля за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы работникам, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе в случае выполнения работниками трудовых функций дистанционно; увеличение доли вознаграждения за труд в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы;

сохранение ранее установленных дополнительных социальных льгот и выплат, развитие системы дополнительной поддержки и мотивации работников;

усиление контроля за начислением районных коэффициентов и процентных надбавок на заработную плату (сверх размера тарифной ставки, стимулирующих и компенсационных выплат) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Систематически информировать структурные подразделения Нефтегазстройпрофсоюза России о ходе реализации положений Отраслевого соглашения на 2020–2022 годы.

Председатель Профсоюза



А. В. Корчагин

**Информация
о ходе выполнения Отраслевого соглашения и коллективных договоров в
организациях в первом полугодии 2021 года**

В первом полугодии 2021 года в экономике России отмечался незначительный восстановительный рост. При этом по большинству основных макроэкономических показателей это объяснялось низкой базой предыдущего года.

Цена на нефть марки «Юралс» в январе – июне выросла и составила 63,5 доллара США за баррель, чему способствовало устранение дисбалансов на мировом рынке энергоресурсов, а также ряд краткосрочных факторов.

Курс рубля в мае и июне заметно укрепился, составив в среднем за первое полугодие 74,3 рубля за доллар США, после периода ослабления в январе – апреле.

Инфляция сохранялась на высоком уровне и по итогам июня с начала года составила 4,2 %, а в годовом выражении в июне достигла пятилетнего максимума – 6,5 %

ВВП за полугодие вырос, по предварительной оценке, на 4,8 %.

Индекс промышленного производства в первом полугодии 2021 года вырос на 4,4% по сравнению с первой половиной 2020 года, свидетельствуют данные Росстата. Добыча полезных ископаемых в первом полугодии не изменилась по сравнению с показателем первой половины 2020 года.

По итогам первого полугодия 2021 года реальные располагаемые доходы повысились на 1,7% к тому же полугодию 2020 года.

Начисленная заработная плата работников организаций в целом по Российской Федерации в январе-июне 2021 года, по данным Росстата, составила 54594,9 рубля, таким образом темп роста номинальной начисленной заработной платы по сравнению с аналогичным периодом прошлого года составил 9,4%. Реальная заработная плата в целом по Российской Федерации выросла только на 3,4% в первом полугодии 2021 года по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.

Уровень среднемесячной заработной платы работников нефтегазового комплекса в первом полугодии 2021 года составил:

в добыче нефти и природного газа – 152 152 рубля (рост на 2,9%);

в предоставлении услуг в области добычи нефти и природного газа – 99 858 рублей (рост на 6,3%);

в производстве нефтепродуктов – 91 137 рублей (рост на 5,1%);

в производстве химических веществ и химических продуктов – 61 887 рублей (рост на 9 %).

Среднесписочная численность работников в нефтегазовом комплексе в первом полугодии 2021 года была следующей:

добыча нефти и природного газа – 217 504 человека (рост на 2,3%);

предоставление услуг в этих областях – 323 818 человек (снижение на 4,8%);

производство нефтепродуктов – 120 646 человек (снижение на 1,9 %); производство химических веществ и химических продуктов – 369 401 человек (рост на 0,2 %).

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 первом полугодии 2021 года проводился на основе данных и отчетов структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России.

Мониторингом социально-экономической ситуации за 1 полугодие 2021 года охвачено 1 197 116 работников (1 полугодие 2020 г. – 1 051 828 работников).

Численность работников, получивших уведомления об увольнении, составила 257 чел. (1 полугодие 2020 г. – 511 чел.).

Численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации, составила 113 чел. (1 полугодие 2020 г. – 32 чел.).

512 работников находились в отпусках с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации (за 1 полугодие 2020 г. – 1516 чел.).

Численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работников, на 1 апреля 2021 года составила 39 853 чел. (1 полугодие 2020 г. – 22 519 чел.).

Просроченная задолженность по заработной плате на 1 июля 2021 года составила, по информации структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России, 1,5 млн руб. – ООО «Строительная фирма №3» (Республиканская организация Башкортостана). Выплата заработной платы производится за счет денежных средств, поступающих на счет организации.

Подведение итогов выполнения Отраслевого соглашения, коллективных договоров в первом полугодии 2021 года, 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 первом полугодии 2021 года имели место попытки работодателя ограничить деятельность профсоюзной организации. Так, например, генеральный директор РНЦ «Прикладная химия» возглавил кампанию по принуждению работников предприятия к выходу из Профсоюза, что привело к снижению численности профсоюзной организации до минимальной. На сегодняшний день ведутся переговоры с представителями администрации РНЦ «Прикладная химия» о нормализации отношений и построении системы социального партнерства, в т.ч. задействован Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

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.

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» превышает 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 первом полугодии 2021 года составила 60 713 рублей.

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

В организациях ПАО «НК «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. Тарифные ставки варьируются от 5 496 рублей до 24 156 рублей. Средняя заработная плата варьируется в зависимости от бизнес-блока. Так, в разведке и добыче она составила 108 920 рублей, в нефтепереработке и нефтегазохимии – 78 207 рублей, в нефтегазовом сервисе – 73 170 рублей. Средняя заработная плата составляет 74 044 рубля.

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 4 %, 20 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%. Дифференциация тарифных ставок рабочих осуществляется по 6 разрядной тарифной сетке с применением разрядных коэффициентов, учитывающих квалификацию работника, доплаты и компенсаций за условия труда.

Среднемесячная заработная плата в ПАО «Татнефть» за 6 месяцев 2021 года составила 75 733 рубля.

В компании «СИБУР Холдинг» предусмотрен ежегодный дифференцированный пересмотр заработной платы, который зависит от уровня должности, размера заработной платы в среднем в регионе. В 2021 году увеличение заработной платы в среднем составило 7%.

Тарифная ставка рабочего 1 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 имеющихся 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 в ПАО «НОВАТЭК» и его дочерних организациях на 2021 год составила 9%.

В **ГУП РК «Черноморнефтегаз»** величина минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда основного производства составила 11 742 рубля. Индексация заработной платы проведена в 2021 году на 4,1%. Среднемесячная заработная плата работников за отчетный период составила 69 922 рубля.

По данным **Волгоградской территориальной организации**, на территории субъекта большинство организаций соблюдают требование нового регионального соглашения об установлении минимальной заработной платы, согласно которому она не может быть ниже 1,3 прожиточного минимума трудоспособного человека во втором квартале предыдущего года. На 2021 год эта величина установлена соглашением в размере 14 160 рублей. Тарифная ставка (оклад) в большинстве организаций выше величины прожиточного минимума. При этом сохраняется необходимость определения четкого механизма повышения заработной платы на предприятиях в связи с инфляцией.

По информации **Самарской областной организации Профсоюза**, все предприятия используют единую 20-разрядную тарифную сетку. Индексация заработной платы на крупных предприятиях составила в среднем от 3 % до 5%.

По информации **Пермской территориальной организации Профсоюза**, минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда основного производства в 2021 году установлена в размере 12 792 рубля. Размер средней заработной платы в организациях, входящих в Пермскую территориальную организацию, превышал размер средней заработной платы по краю. Среднемесячная заработная плата работников организаций, входящих в Пермскую территориальную организацию, за 1 полугодие 2021 года составила 44 539 рублей при средней заработной плате в Пермском крае 39 091 рубль. Самая низкая средняя заработная плата рабочих основного производства в ООО «Осинское управление технологического транспорта» - 27 784 рубля, а самая высокая в ПАО «Пермнефтегеофизика» - 55 933 рубля.

Индексация заработной платы за отчетный период на предприятиях не проводилась.

По данным **Республиканской организации Башкортостана**, индексация минимальных размеров месячных тарифных ставок (окладов) проводилась, как правило, по окончании года. Среднемесячная заработная плата работников за 1 полугодие 2021 года составила от 17 000 рублей до 81 661 рубля.

По информации **Коми Республиканской организации Профсоюза**, индексация заработной платы в течение отчетного периода составила от 2% до 3 %.

По информации **Татарстанской республиканской организации Профсоюза**, 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.

В отчетном периоде в связи с продолжением распространения коронавирусной инфекции на предприятиях продолжали действовать особые условия, обеспечивающие недопущение заражения сотрудников.

Так, в **ПАО «ЛУКОЙЛ»** продолжает свою работу оперативный штаб, контролирующей реализацию мероприятий по недопущению распространения острых респираторных вирусных инфекций, в том числе COVID-19, на производствах компании. В состав штабов включены представители профсоюзных организаций. В течение всего периода пандемии члены профкомов активно участвовали в решении вопросов корректировки режимов работы, оплаты труда и других.

Продолжена подготовка и переподготовка кадрового состава обществ по утвержденным программам обучения с применением форматов вебинаров, видеосовещаний и видеоконференций.

В подавляющем большинстве организаций предусмотрены меры по социальной защите высвобождаемых работников.

Так, в коллективном договоре **ПАО «Татнефть»** работодатель обязуется 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 первое полугодие 2021 года массовых сокращений не допущено, при высвобождении работников в большинстве случаев производилось их трудоустройство. При сокращении численности персонала соблюдались нормы законодательства Российской Федерации.

В **ПАО «Газпром»** работникам обеспечивалась при необходимости профессиональная переподготовка высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии). Работникам предоставлялся один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

По данным **ТПО Санкт-Петербурга и Ленинградской области**, принято на дополнительно введенные рабочие места не более 1%. Высвобожденных в связи с сокращением численности не более 2%. При сокращении производились следующие мероприятия по социальной защите:

- выплачивалось выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохранялся средний месячный заработок на период трудоустройства;
- работникам, увольняющимся по сокращению и не использовавшим отпуск, дополнительно к компенсации за неиспользованный отпуск выплачивалась доплата в размере должностного оклада;

- предоставлялся один день в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) и молодые специалисты имели преимущество в части сохранения за ними рабочих мест.

По данным *Коми республиканской организации Профсоюза*, процент работников, принятых на дополнительные введенные рабочие места – 0,3. Процент работников, высвобожденных в связи с сокращением численности – 1,5.

Профобъединение и профсоюзные комитеты активно участвовали в работе по внедрению профессиональных стандартов. Так, во всех дочерних обществах в *ПАО «ЛУКОЙЛ»* действовали рабочие группы по развитию корпоративной системы профессиональных квалификаций, в состав которых включены профсоюзные представители.

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.

Охрана труда

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

В *ГУП РК «Черноморнефтегаз»* проведена специальная оценка условий труда (СОУТ) на 3 133 рабочих местах, находящихся в эксплуатации по состоянию на 30.06.2021. В настоящее время организуется работа по проведению внеплановой СОУТ на 253 рабочих местах (вновь введенных в эксплуатацию или с изменившимися условиями труда).

В компании организовано проведение обязательных медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников по договорам с медицинскими организациями, имеющими лицензии на ведение соответствующих видов деятельности. В первом полугодии 2021 года обязательные медицинские осмотры прошли 1 503 работника, обязательное психиатрическое освидетельствование - 425 работников.

Организовано медицинское обеспечение работников на морских объектах и сухопутных посредством работы медпунктов. Затраты на содержание медпунктов в первом полугодии 2021 года составили 20 545 тысяч руб.

В первом полугодии 2021 года обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда прошли 2 686 работников, обучение оказанию первой помощи пострадавшим – 1 789 работников. В связи с вводом в действие с 01.01.2020 г. новых нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, в феврале 2021 обеспечено проведение внеплановой проверки знаний членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда ГУП РК «Черноморнефтегаз», в марте-апреле 2021 года – остальных работников.

В рамках Недели охраны труда в 2021 году премировано 14 работников ГУП РК «Черноморнефтегаз» за лучшее рабочее место с учетом требований охраны труда, а за активное участие и инициативу в осуществлении мероприятий по повышению уровня безопасности и улучшению условий труда премировано 30 работников.

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 2021 года, стали нарушения работодателями по обеспечению средствами индивидуальной защиты.

В *ПАО «Сургутнефтегаз»* при непосредственном участии профсоюзных организаций изменены и дополнены нормы бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работника. При подготовке коллективного договора были рассмотрены все поступившие предложения, как по включению дополнительных видов спецодежды и спецобуви по профессиям, качеству закупаемой спецодежды и спецобуви, так и по уменьшению сроков носки.

За отчетный период на предприятиях акционерного общества произошло 12 несчастных случаев. Причины травматизма и мероприятия по их устранению постоянно рассматриваются комиссиями структурных подразделений и акционерного общества.

По данным *ГНЦ ВБ «Вектор»*, в 2021 году было инициировано обращение на имя генерального директора о необходимости ремонта душевых и бытовых помещений на тепловой станции. На текущий момент согласован ремонт душевых, ремонт бытовых помещений будет организован в следующем году.

В *ООО «Транснефть-Восток»* специалистами служб охраны труда обеспечивалось соблюдение законодательства Российской Федерации по охране труда:

- проводилось плановое обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, методам оказания первой помощи пострадавшим на производстве;

- проводились инструктажи по охране труда; стажировки на рабочих местах и периодическая проверка знаний требований охраны труда.

Также организован контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. За счет средств работодателя проводилась профилактическая вакцинация работникам от клещевого энцефалита, от гриппа и COVID-19.

В *ПАО «НОВАТЭК»* в 2021 году в первичных профсоюзных организациях осуществляли свою деятельность 50 уполномоченных доверенных лиц по охране труда, 15 уполномоченных (доверенных) лиц 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, СОУТ приемке СИЗ, аттестации работников. Работающим во вредных условиях труда, производилась доплата в размере от 4% до 8 % в зависимости от класса условий труда на основании карт специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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, которые, по информации структурных организаций Профсоюза, выполнялись.

В подавляющем большинстве организаций предусмотрены различные льготы и компенсации для женщин. Так, в организациях *ПАО «НК «Роснефть»* женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет предоставлялся дополнительный день отдыха в год. При наличии возможности генеральный директор мог принять решение об освобождении беременных женщин от работы с 10-й недели беременности (раньше установленного трудовым законодательством срока) с оплатой, не превышающей среднего заработка работника.

По данным *Татарстанской республиканской организации Профсоюза*, женщинам, имеющим общий трудовой стаж работы в организациях системы *«Транснефть»* не менее двух лет, осуществлялись доплаты до среднего заработка при выплате пособия по беременности и родам, а также пособия по временной нетрудоспособности по уходу за ребенком.

Также на основании их заявлений и подтверждающих документов (в том числе договор с медицинским учреждением или договор добровольного медицинского страхования) компенсировались расходы по медицинским услугам, связанным с беременностью и родами, в размере 90% от их стоимости в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели, но не более 80 тысяч рублей. Компенсации производились, если на дату возникновения расходов работник отработал в организациях системы *«Транснефть»* не менее двух лет (считая с даты возникновения трудовых отношений, за исключением времени нахождения в отпусках по уходу за ребенком).

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставлялся один свободный день в месяц с оплатой в размере 50% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый свободный час.

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 осуществлялась по следующим пунктам:

-материальная помощь на каждого ребенка в многодетных семьях в размере 6 000 рублей, на детей-сирот – 20 000 рублей;

- при рождении ребенка каждому работнику-родителю выплачивалось 11 000 рублей, а при выписке ребенка из роддома работнику-отцу предоставлялся отпуск до трех дней;

- 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.

В **ПАО «Газпром»** одному из родителей, работающему в организации, при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) выплачивалась единовременная материальная помощь в размере не менее десяти и не более пятнадцати минимальных тарифных ставок. При рождении в семье третьего и последующих детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях) размер единовременной материальной помощи, установленный коллективными договорами, увеличивался на пять минимальных тарифных ставок.

По данным **Томской областной организации Профсоюза**, в ООО «Стрежевой теплоэнергоснабжение» женщинам, а также другим лицам с семейными обязанностями, 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.

В **ПАО «СИБУР Холдинг»** в соответствии с Соглашением и коллективными договорами Обществ:

- предоставлялся дополнительный дородовой отпуск для беременных женщин в размерах, сверх установленных законодательством Российской Федерации;
- оказывалась материальная помощь многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов; в связи со свадьбой; при рождении ребенка;
- выплачивалась компенсация за детские дошкольные учреждения;
- закупались новогодние подарки для детей до 14 лет и ранцы для первоклассников на 1 сентября.

Особое внимание было уделено и вопросам жилищного обеспечения.

В обществах группы **«Транснефть»** работодатель с целью привлечения и закрепления высококвалифицированных сотрудников (руководителей линейных подразделений, рабочих дефицитных профессий, молодых специалистов), стимулирования высокопроизводительного и высокоэффективного труда, повышения трудовой и производственной дисциплины обеспечивал жильем работников в соответствии с Положением «О порядке приобретения, учета и предоставления жилых помещений работникам системы обществ группы «Транснефть» и Программой обеспечения жильем работников организаций системы «Транснефть».

В **ООО «Транснефть-Восток»** работникам, прибывшим из других регионов, по заявлениям было выделено жилье в новых жилых домах, производились компенсационные выплаты по затратам, связанным с арендой жилья.

В дочерних обществах **ПАО «Газпром»** основным механизмом жилищного обеспечения работников остается предоставление работодателем дотаций при ипотечном кредитовании в виде возмещения затрат по уплате процентов по ипотечным кредитам на приобретение или строительство жилья (но не более предельных размеров дотаций по уплате процентов). Дополнительно к возмещению затрат по уплате процентов при ипотечном кредитовании работодатель может осуществлять предоставление работникам дотации в виде возмещения затрат по

уплате первоначального взноса по ипотечным кредитам. Работники ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций имеют право на использование механизмов, регламентированных Положением и локальными нормативными актами организаций системы ПАО «Газпром», а также организаций системы бюджетирования ПАО «Газпром», один раз в течение всего периода работы в указанных организациях.

В ПАО «Татнефть» за первое полугодие 2021 года 257 семей работников получили квартиры по программе социальной ипотеки. Акционерное общество в первом полугодии 2021 года перечисляло за работников структурных подразделений первоначальный взнос.

В ГУП «Черноморнефтегаз» в отдельных случаях работникам предоставлялись во временное пользование жилые помещения из специализированного жилищного фонда коммерческого использования предприятия и компенсация стоимости проживания в таких помещениях, а также осуществлялась компенсация стоимости по оплате найма жилья/проживания, находящегося в собственности сторонних лиц. Затраты по компенсации стоимости жилья за 1 полугодие 2021 года составили 9,82 млн рублей.

Особое внимание было уделено и вопросам отдыха работников и членов их семей.

В ПАО «Татнефть» за первое полугодие 2021 года в санаториях-профилакториях отдохнули и укрепили здоровье 6 139 работников компании и членов их семей, в том числе 889 работников, занятых на вредном производстве. Реабилитационное лечение прошли 38 человек. В санаториях-курортах Российской Федерации оздоровились 450 работников.

В ПАО «Газпром» производилась компенсация в размере 95 % стоимости путевок в организации отдыха детей и их оздоровления, приобретаемых работодателем (централизованно) для детей работников. Работникам, имеющим многодетные семьи, компенсация (оплата) производилась в размере 100 %.

В условиях 2021 года многие организации Группы «ЛУКОЙЛ» вернулись к организации оздоровления работников и их детей. Совместная комиссия администрации и профобъединения в июне провела проверку готовности детских оздоровительных учреждений, куда направлялись дети работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на предмет надлежащей подготовки здравниц к приему детей и соблюдению всех предписанных требований в условиях продолжения пандемии.

Работа с молодежью

В Отраслевом соглашении, в коллективных договорах структурных организаций Профсоюза уделялось большое внимание работе с молодежью, имеются отдельные разделы, связанные с этим направлением.

Так, в АО «Транснефть - Западная Сибирь» впервые вступающим в брак выплачивалась материальная помощь в размере 15 000 рублей, в связи с регистрацией брака предоставлялось 3 календарных дня с сохранением среднего заработка, молодым специалистам компенсировались расходы, связанные с наймом жилья, в размере 90%.

В АО «Омскшина» для молодежи организовывались обучающие семинары.

В ООО «Транснефть-Восток» ежегодно проводится научно-техническая конференция среди молодых специалистов, работники награждаются путевками в санаторно-курортное учреждения, выплатами стимулирующего характера, направляются на курсы повышения квалификации за счет средств Общества.

В организациях Группы «ЛУКОЙЛ» проводилось квотирование рабочих мест для выпускников специализированных учебных заведений, а также для студентов специализированных учебных заведений для прохождения производственной практики.

Молодым специалистам обеспечивалось прохождение соответствующих их статусу стажировок, как в подразделениях своих предприятий, так и на других предприятиях Компании.

Молодые работники, прожившие в районах крайнего Севера или приравненных к ним местностях не менее пяти лет, впервые устраивающиеся на работу, начиная с первого дня работы в Компании, получали надбавку в размере 50 % к заработной плате.

В соответствии с заключаемыми трудовыми договорами молодым специалистам компенсировалась стоимость проезда (а также членами семьи) к месту работы, расходы по провозу багажа, выплачивалось единовременное пособие в размере 2-х должностных окладов при поступлении на работу.

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.

В июне 2021 года в рамках проведения VII Спартакиады работников Группы «ЛУКОЙЛ» проведено расширенное заседание Совета молодых специалистов и встреча с Президентом ПАО «ЛУКОЙЛ», на которой состоялось обсуждение актуальных вопросов жизни и деятельности молодого поколения «лукойловцев».

В организациях ПАО «НК «Роснефть» продолжает реализовываться практика предоставления 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).

В ПАО «НОВАТЭК» работодатели разрабатывали и реализовывали совместно с первичными профсоюзными организациями комплексные программы развития молодежи в целях развития профессионально-технических навыков, личностно-деловых компетенций. В группе компаний ПАО «НОВАТЭК» реализуются программы «Шаги к раскрытию талантов», наставничества и целевые программы подготовки.

Информация подготовлена социально-экономическим отделом аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России