

«Мы обязательно станем сильнее, выведем Россию на новый технологический уровень».

В. В. Путин

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО в нефтяной и газовой промышленности

Издание Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности



Отраслевое соглашение между профсоюзами и работодателями

нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса на 2023–2025 годы подписано президентом ОООР НГП П. Н. Завальным и председателем Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагиным с участием министра энергетики России Н. Г. Шульгинова



www.orngp.ru



Отраслевое соглашение между профсоюзами и работодателями нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса на 2023–2025 годы подписано 22 ноября 2022 года с участием министра энергетики России Н. Г. Шульгинова.

«Сохранение рабочих мест, своевременная индексация заработной платы, поддержание социальной стабильности в трудовых коллективах — приоритетные задачи ТЭК», — подчеркнул министр Николай Шульгинов.

Глава Минэнерго отметил, что нефтегазовая отрасль занимает особое место в экономике страны, являясь важнейшим источником наполнения бюджета и выполнения социальных обязательств.

Поэтому поддержка традиционных для нефтегазовой отрасли высоких социальных стандартов необходима не только для безопасного и успешного функционирования самой отрасли, но и государства в целом.

В документе сохранены все льготы, гарантии и компенсации, которые были зафиксированы в Отраслевом соглашении на 2020–2022 годы.

Обновлен подход к определению минимальной месячной заработной платы. Отныне этот показатель привязан не к прожиточному минимуму, а к более высокому минимальному размеру оплаты труда. Например, на 2023 год составит 16 242 рубля, а прожиточный минимум — 15 669 рублей. Сохранилось и соотношение 1,15, то есть минимальная ставка по заработной плате не может быть ниже 1,15 МРОТ. Кроме того, в неизменном

виде перенесен в документ и пункт по индексации заработной платы.

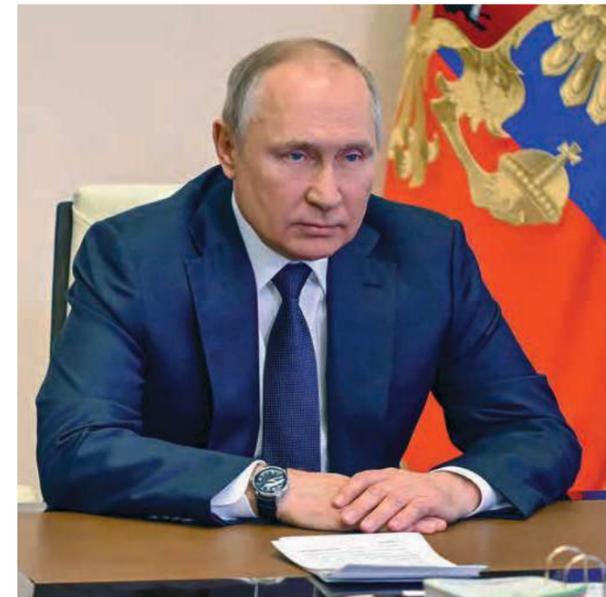
Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Павел Завальный в своем выступлении отметил: «Формат Отраслевого соглашения на практике показал свою эффективность, полезность и для работников, и для работодателей. Подписанный по итогам напряженных коллективных переговоров документ позволит сохранить в отрасли высокие стандарты социального обеспечения, безопасности производства, высокую производительность труда, благоприятный трудовой климат, эффективную работу и развитие компаний даже в сложившихся непростых условиях. Это важно, ведь от того, как работает и чувствует себя нефтегазовая отрасль, зависит работа и развитие всей экономики страны».

Как пояснил председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин, «уже на старте коллективных переговоров стороны понимали: действующие нормы Отраслевого соглашения нужно сохранить. Среди них особенно важны минимальные гарантии по оплате труда, обязательства по ежегодной индексации заработной платы, размер единовременных выплат при несчастном случае на производстве, доплата за ночную работу, гарантии профсоюзной деятельности, гарантии и компенсации при выполнении работ вахтовым методом. Все это нам удалось полностью выполнить».

Особое внимание работодатели и профсоюзы нефтегазовой отрасли уделяют развитию кадрового потенциала, привлечению в отрасль молодежи.

В Отраслевое соглашение на следующие три года внесен пункт о реализации мер дополнительной поддержки работников нефтегазовой отрасли в связи с призывом на военную службу по мобилизации.

Полный текст Отраслевого соглашения на 2023–2025 годы опубликован на с. 47–63.



Время испытаний на прочность

Против России развернута беспрецедентная санкционная агрессия. Она была нацелена на то, чтобы в сжатые сроки, по сути, смять нашу экономику, через грабеж наших валютных резервов обвалить национальную валюту — рубль — и спровоцировать разрушительную инфляцию.

Этот расчет не оправдался. Российские предприниматели, органы власти работали собранно и профессионально, граждане проявили сплоченность и ответственность.

По итогам года прогнозируется снижение ВВП, примерно на 2,5%. Тоже спад, но это не тот крах в 20%, которого хотели на Западе. Более того, уже в третьем квартале экономическая динамика продемонстрировала небольшой рост после минимальных значений второго квартала.

Уровень цен в России — после серьезного всплеска в марте-апреле — начиная с мая практически не изменился, а российский рубль стал одной из самых сильных валют мира с начала года.

Государственные финансы России сохраняют устойчивость. По итогам января — ноября текущего года федеральный бюджет исполнен с профицитом 560 млрд рублей, а консолидированный бюджет — с профицитом 1,451 трлн рублей.

Но эта политика важна не только для ответа на текущие вызовы, но и в долгосрочной перспективе стать прочной основой для роста экономики на годы вперед. Добиться снижения бедности и неравенства и продолжить политику развития.

«Мы обязательно станем сильнее, выведем Россию на технологический новый уровень», — заявил глава государства.

В. В. Путин разложил по пунктам, как этого добиться, обозначив на заседании Совета при Президенте по стратегическому развитию 15 декабря 2022 года шесть задач развития экономики на 2023 год.

ШЕСТЬ КЛЮЧЕВЫХ ЗАДАЧ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ НА 2023 ГОД

Первая задача: вывод взаимодействия со странами-партнерами на новый уровень. «Внешняя торговля уже переключена на новые, динамично развивающиеся рынки».

Для этого запланировано масштабное развитие портовой и трубопроводной инфраструктуры на южном и восточном направлениях, создание газового хаба, развитие цифровых платежных инструментов. В ближайшие месяцы анонсирован запуск электронной площадки, на которой будет определяться конечная цена энергоресурсов.

Вторая задача, обозначенная Президентом перед членами кабинета, — технологический суверенитет и опережающий рост промышленности.

Здесь важно не просто заместить товарные позиции, а добиться лидерства в сфере искусственного интеллекта, вычислительной и передаче данных, новых промышленных технологиях, — подчеркнул Владимир Путин.

Необходимо нарастить мощности, создать новые производственные линии. Главное, чтобы были сырье, кадры, площадки. Уже запущена промышленная ипотека; необходимо

распространить ее не только на приобретение производственных площадей, но и на их строительство и запуск в эксплуатацию.

Третья задача: финансовый суверенитет.

«Платежный баланс России крепок, нам не надо занимать», — заверил Президент и обозначил направления, куда надо вкладывать деньги в первую очередь. Это важные производственные и промышленные проекты, а также быстрорастущий бизнес.

Четвертая задача: развитие инфраструктуры. Это дороги, жилищное строительство, ипотека и развитие систем ЖКХ. Глава государства напомнил членам кабинета: 85% трасс должны стать в ближайшем году современными и безопасными.

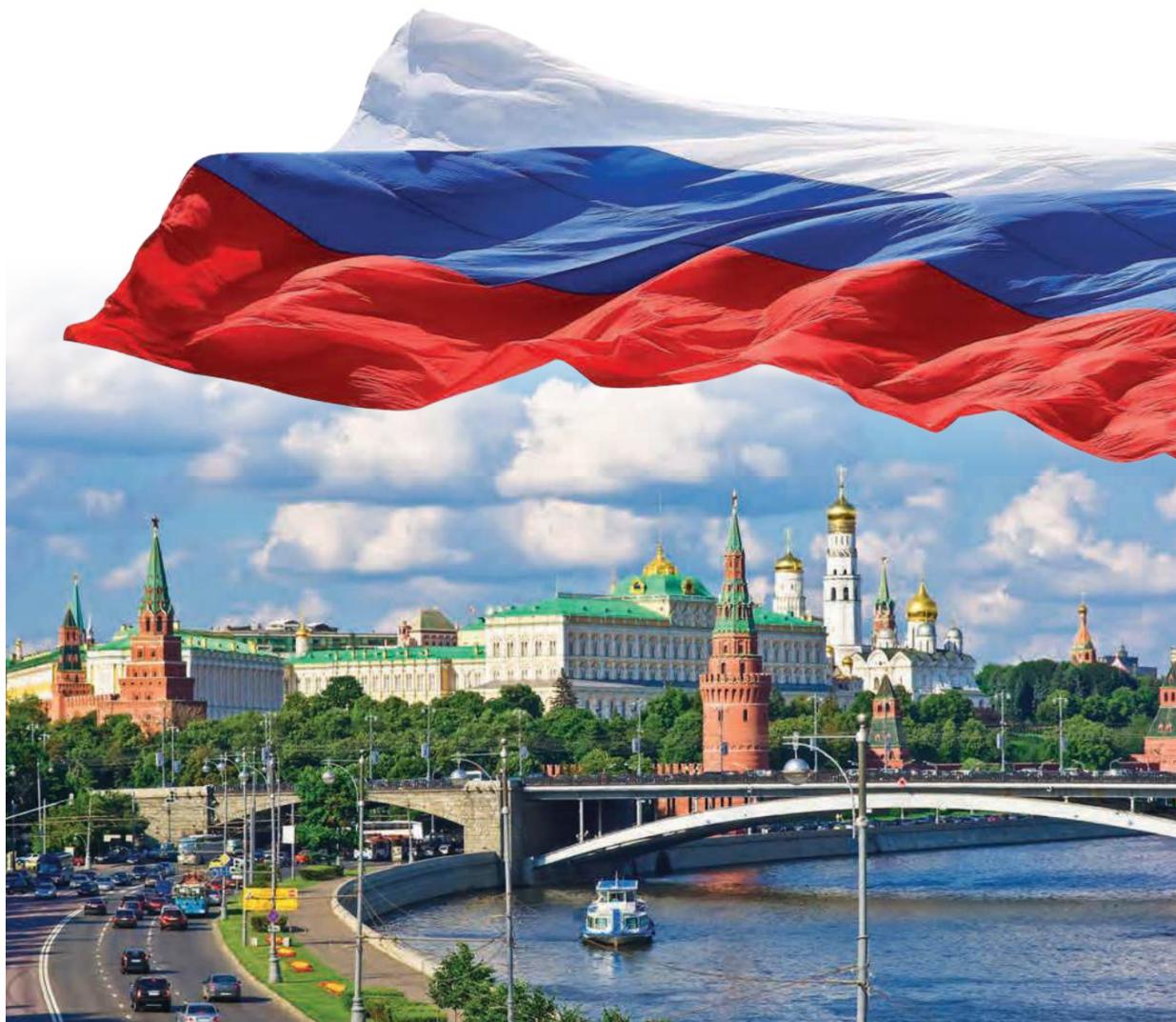
Пятая задача: рост зарплат, их реальное наполнение.

Повышать МРОТ глава государства поручил темпами выше инфляции.

«Среди тех, кто трудится, не должно быть бедных людей. Именно работа должна обеспечивать человеку достойный доход», — подчеркнул Президент.

Шестая задача: защита материнства и детства. В частности, предполагается новый подход к выплате пособий на детей. Так, если зарплата родителей немного подрастет, но ощутимого эффекта на финансовое положение семьи это не окажет, снимать такое домохозяйство с пособий чиновники не будут. Также Президент анонсировал и новшества для медиков.

Отдельно Президент коснулся и новых регионов. До конца первого квартала будущего года он поручил правительству подготовить программу экономического развития ЛНР, ДНР, Херсонской и Запорожской областей. Этот наказ Президента прозвучал особенно грозно: «Новые регионы должны выйти на общероссийский уровень развития».



Вице-премьер РФ
А. В. Новак:

«Нефтегазовая отрасль России — отстоять завоеванные рубежи, обеспечить прочность российской экономики»

Грядущий 2023 год станет серьезной проверкой для нефтегазовой отрасли нашей страны. В полную силу заработают запреты и ограничения Евросоюза, в прошлом основного импортера наших энергоресурсов. Наиболее болезненные запреты касались экспорта нефти как одного из главных источников пополнения бюджета.

Вице-премьер Александр Новак сказал после последней встречи ОПЕК+, что в 2022 году добыча нефти в России составит 530 млн тонн, то есть вырастет на 1,1% относительно 2021 года, а в 2023 году снизится до 490 млн тонн (минус 7,5%).

Россия с весны 2022 года уже успела перенаправить значительные потоки экспорта нефти из государств Евросоюза в другие страны.

Существуют три варианта прогноза для нефтяной и газовой отрасли на 2023 год — пессимистичный, базовый и оптимистичный. По нефти эксперты исходят из предпосылки, что российские нефтекомпании, как и в 2022 году, продолжат больше полагаться на внутренний рынок и будут пытаться сохранять текущие объемы переработки, поскольку внутри страны они получают прогнозируемые субсидии, а также не имеют сложностей с логистикой. Уже очевидно, что в условиях санкций поставки на внутренний рынок оказываются порой более прибыльными и точно более

надежными, чем экспорт. Вторая предпосылка заключается в том, что российские нефтекомпании смогут перенаправить как минимум часть объемов нефти, которые сейчас экспортируются в ЕС (1,5 млн баррелей в сутки по итогам сентября), на другие рынки. Третья предпосылка: компании будут больше сосредоточены на сокращении дисконтов, нежели на росте объемов экспорта нефти, поэтому предпочтут экспортировать меньше, но по лучшей цене.

С газом ситуация иная. Взрыв «Северных потоков», остановка прокачки по газопроводу «Ямал — Европа» и снижение в 2,5 раза транзита через Украину. Какая-то часть потерь компенсируется за счет запредельных цен на этот ресурс в Европе и Азии, но саму добычу неминуемо придется сокращать. Нет сомнений, что Россия будет строить газопроводы в Китай, и даже, может быть, получится добиться реализации проекта трубопроводных поставок в Пакистан и Индию. Но горизонт событий здесь — от пяти до двадцати лет, а жить нам нужно сейчас.

В базовом сценарии в 2023 году 32 млрд кубометров составит экспорт в ЕС и Сербию, 27 млрд — в Турцию и 25 млрд — в Китай.

При этом внутреннее потребление газа в России начнет восстанавливаться в 2023 году (в 2022 году



его падение оценивается в 4% — до 451 млрд кубометров). Что важно, в рост потребления газа заложено увеличение спроса на него на присоединенных территориях в пределах 5 млрд кубометров в год, а в случае запуска промышленности потребление газа в Запорожской и Херсонской областях может значительно вырасти, что даст соответствующий толчок добыче в РФ. Но это возможно только в случае прекращения огня.

Наиболее сложная ситуация с нефтепродуктами. Россия производит их в два раза больше, чем потребляет. Весь экспорт составил в 2021 году 144 млн тонн, из которых в Европу было отправлено 88 млн тонн, а в Северную Америку — 6 млн тонн. Для сравнения: в страны АТР было экспортировано всего 20 млн тонн. Самая сложная ситуация с дизельным топливом, более трети объемов производства которого предназначалась для Европы.

В пессимистичном варианте прогноза Центра РЭ предполагается падение экспорта нефти до 3,6 млн баррелей в сутки в январе в результате санкций (добыча снизится до 8,6 млн баррелей в сутки), а затем постепенный рост экспорта до 4,5 млн баррелей в сутки в мае.

С газом рост производства будет зависеть от создания новой инфраструктуры на востоке. А это дело не одного года. Впоследствии, реализовав все планы по строительству транспортной инфраструктуры на восток, Россия перестанет критически зависеть от экспорта газа в каком-то одном направлении.

Еще один путь — увеличивать внутреннее потребление через развитие нефте- и газохимических производств, и если удастся реализовать планы по импортозамещению западных технологий отечественными разработками, как планируют производители и правительство, то ввод новых проектов не будет ограничен с технологической точки зрения. На сегодняшний день санкционные ограничения экспорта ставят отрасль в сложное положение, так как емкости российского рынка недостаточно по большинству продуктов, а переориентация на другие рынки потребуют времени и дополнительных усилий. Но это решаемая задача, и она по плечу нефтегазовой отрасли.

Обзор составлен с использованием материалов публикации «Российской газеты» выпуск 230 (8878).

Инфографика: Антон Переплетчиков / Сергей Тихонов



Президент ОООО НПП
П. Н. Завальный:

«Наша задача — решать актуальные вопросы жизнедеятельности предприятий отрасли»

Экономическая и политическая ситуация вокруг России оценивается как достаточно сложная. К сентябрю в отношении России было введено уже около 12 тысяч санкций, абсолютное большинство из них действуют с конца февраля 2022 года. Грядущий 2023 год станет серьезной проверкой для нефтегазовой отрасли нашей страны.

Реагируя на это давление, российское правительство сформировало собственный план антисанкционных мер. Это сформировало в России новую экономическую среду с новыми правилами и требованиями, по которым в ближайшее время предстоит жить всем нам.

Несмотря на панические прогнозы, российская экономика отреагировала на санкции сдержанно. После всплеска потребительской инфляции в марте в последующие месяцы рост цен замедлился и даже немного откатился назад. По прогнозам данным Банка России, годовая инфляция уменьшилась до 12,4%.

Также не оправдались мрачные прогнозы по падению ВВП. Еще в мае в рамках инерционного прогноза ожидался спад ВВП около 10% по итогам 2022 года. По оценке Минэкономразвития, уже во втором квартале инвестиции в основной капитал выросли на 4,1% год к году в реальном выражении. В итоге, по данным Росстата, сокращение объемов ВВП в годовом выражении замедлилось.

Пакеты мер в рамках антисанкционного плана правительства практически перекроили экономико-правовое поле страны. Увеличение доли госзаказов способствовало росту ряда важнейших экономических показателей, увеличению объемов производства российских предприятий.

Высокую стрессоустойчивость показал и нефтегазовый комплекс.

14 апреля на совещании с Правительством РФ Президент России В. В. Путин определил ближайшие задачи для нефтяников.

Первое — необходимо обеспечить устойчивое снабжение энергоресурсами нашего внутреннего рынка.

Второе — необходимо диверсифицировать экспорт. Важно закрепить тенденцию последних лет: шаг за шагом переориентировать наш экспорт на быстрорастущие рынки юга и востока. Для этого уже в ближайшее время нужно определить ключевые объекты инфраструктуры и приступить к их строительству.

Третье — это развитие глубокой переработки нефти и газа.

Практически все они уже находятся на различных стадиях исполнения. А по некоторым показателям есть первые результаты. Компании, предприятия и организации отрасли показали свою зрелость, готовность по-прежнему быть лидером российской экономики.

ПРОГНОЗ ПО ДОБЫЧЕ, ЭКСПОРТУ И ПЕРЕРАБОТКЕ НЕФТИ И ГАЗА В РОССИИ НА 2023 ГОД
Источник: Центр развития энергетики (Центр РЭ)



СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ — НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ

22 ноября 2022 года в присутствии министра энергетики Российской Федерации Н. Г. Шульгина подписано новое «Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы».

Устанавливая правила взаимоотношений работников и работодателей в ключевой отрасли российской экономики в этот непростой период, мы не только решаем текущие вопросы жизнедеятельности наших коллективов, предприятий и организаций. Мы отвечаем за стабильность и эффективность работы отрасли, ее безопасность и обеспечение высокой производительности труда.

НАРАЩИВАТЬ ВЛИЯНИЕ ОТРАСЛЕВОГО СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА. НЕ СНИЖАТЬ ДОСТИГНУТЫЙ УРОВЕНЬ РАБОТЫ

Подводя итоги выполнения Отраслевого соглашения на 2020–2022 годы, мы отмечали, что это был эффективный работоспособный документ. Соглашение реально влияло на жизнь трудовых коллективов, приносило конкретную пользу как работодателям, так и работникам отрасли.

Притом, что период работы прошлого Соглашения — это три сложных для страны и нефтегазового комплекса года, на которые пришлось и потрясения на рынке нефти и газа, и эпидемия коронавируса, и начало санкционной войны, объявленной нашей стране. Социальный диалог,

конечно, наряду с другими составляющими, обеспечил социальную стабильность в трудовых коллективах, безопасность производства и высокую производительность труда.

Не будет лишним отметить то, что именно тогда по-настоящему заработала Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. На ее заседаниях обсуждались и общие задачи, и конкретные проблемы отдельных предприятий, трудовых коллективов, решались вопросы рабочего времени, заработной платы, выплаты компенсаций. Комиссия стала авторитетным отраслевым органом управления и разрешения споров.

Заседания не просто проводились как плановые мероприятия, которые мы просто обязаны проводить. Каждое из них было особо инициировано сторонами и накопившимися проблемами, которые надо было решать. Повысился сам статус Отраслевой комиссии. Ее авторитет позволяет принимать решения по спорным вопросам, быть своеобразным трудовым арбитражем.

Да, не всегда Отраслевая комиссия приходила к консенсусу. Это не должно нас останавливать. Диалог есть диалог, а поиск компромисса — дело трудное.

Влияние нашей работы реально приносило пользу, что стало заметно как для работников, так и для работодателей. Именно поэтому новое Отраслевое соглашение должно стать не только правовой основой для продолжения диалога, но и двигателем для дальнейшего развития всех кадровых и социальных вопросов.

АКТИВИЗИРОВАТЬ ГЛАВНУЮ СОСТАВЛЯЮЩУЮ — ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

Сегодня нефтегазовая отрасль лидирует по уровню реальной заработной платы, количеству социальных программ и поддержки работников предприятий. Это позволяет привлекать наиболее профессиональных работников, способных трудиться с высокой производительностью и качеством.

Необходимо создавать такую атмосферу, чтобы как можно большее количество работников, трудовых коллективов стремилось к высоким стандартам, трудовой дисциплины, снижению уровня травматизма, и важнейшую роль в этом должны играть наши профсоюзные организации, в диалоге с работодателями и при их поддержке.

Наше Отраслевое социальное партнерство должно обеспечить реальные результаты по каждому из этих параметров, только тогда оно будет цениться и работниками, и руководством предприятий.

Безусловно, конкретные меры поддержки работников определяет каждое предприятие самостоятельно, исходя из своих возможностей. Задача Отраслевого соглашения — установить общие для всех параметры, правила, направления поддержки, задать высокую планку.

В новом Соглашении минимальная заработная плата впервые установлена на уровне — минимальный размер оплаты труда с повышающим коэффициентом 1,15. Сохранены компенсационные выплаты при несчастных случаях — от максимальных 430 до 30 величин прожиточного уровня в целом по Российской Федерации.

Положительного опыта в работе компаний нефтегазового комплекса достаточно. Нарращивание стимулов материального порядка должно сопровождаться более мощной поддержкой морального стимулирования. Каждый, кто принял на себя высокое звание нефтяника, должен с самого начала карьеры видеть свои перспективы, горизонты. Молодые специалисты должны видеть свой социальный лифт, стремиться своим трудом, производственной дисциплиной и постоянной профессиональной подготовкой обеспечивать свое развитие как в материальном плане, так и в моральном. А работодатели и профсоюзные лидеры должны максимально этому способствовать.

РЕШАТЬ КОНКРЕТНЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАШИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Традиционно усиленное внимание Отраслевым соглашением должно быть уделено нашим предприятиям, работающим на Севере. Изменить отношение к ценности северного труда,

в том числе вахтового метода, — наша задача на эти три года. Особое внимание должно быть уделено привлечению и закреплению молодежи на Севере, в традиционных регионах нефтегазодобычи.

Наше Отраслевое соглашение обеспечивает нам определенное лидерство на рынке труда. Зарботки нефтяников всегда были выше остальных по стране. Но эти деньги просто так не платят. Условия работы, условия северной жизни другого пути не подразумевают.

Но тут надо обратить внимание и на альтернативные методы повышения привлекательности северного труда, для решения кадровых задач нашей отрасли. Это надбавки, пенсии, иные преференции для работников отрасли. По-разному стоит оценивать работу до 65-летнего возраста на юге и севере нашей страны.

Это уже подключение возможностей государства, но сдвинуть вопрос с мертвой точки мы можем и должны совместно.

В интересах предприятий, работодателей — обеспечение эффективной подготовки кадров для нашей отрасли, специалистов такой квалификации, которая позволила предприятиям развиваться.

Надо подготовить специалиста нужной квалификации, которого примет на работу работодатель, ему окажет помощь наставник, и он будет иметь перед собой перспективу своего развития. К сожалению, здесь есть проблемы. В северных регионах живет и обучается много

Отраслевое соглашение на очередной период

19 сентября стороны Отраслевой комиссии приняли решение начать коллективные переговоры по заключению Отраслевого соглашения на 2023–2025 годы

Предварительно были проведены рабочие встречи с представителями крупных нефтегазовых компаний («Газпром», «Транснефть», «Татнефть», НОВАТЭК, «Газпром нефть», СИБУР)

Задача № 1
Сохранить действующие льготы, гарантии и компенсации

Задача № 2
Распространить Отраслевое соглашение на как можно большее количество работодателей отрасли



местной молодежи, которая желает работать в нефтегазовой промышленности, но их квалификация зачастую низкая. Работодатель заинтересован в квалифицированных кадрах, но заниматься благотворительностью и взваливать все на свои плечи он не обязан. А подготовка в средних, да и высших учебных заведениях зачастую оторвана от реальной производственной деятельности.

На мой взгляд, в новом Отраслевом соглашении прописаны положения, предполагающие более тесную связь работодателей, профсоюзов, Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе и отраслевых учебных заведений всех уровней. Воплотить эти положения в жизнь возможно и нужно.

Отдельно необходимо отметить нашу работу в Российской трехсторонней комиссии. Нам предоставлено уникальное право влиять на формирование важнейших нормативно-правовых документов, принимаемых на уровне федерального законодательства. Законы, постановления Правительства, приказы и распоряжения федеральных министерств и ведомств проходят фильтр комиссии, где мы являемся полноправными участниками. Не пользоваться этим — непозволительная роскошь. Мы живем по данным документам.

ГЛАВНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ РАБОТЫ — ВЫСОКАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Социальное партнерство как на отраслевом уровне, так и на уровне предприятий может кардинальным образом изменить отношение работников к своему труду. Включение трудовых коллективов в систему управления предприятиями, внимательное отношение к мнению сотрудников со стороны работодателей повышают уровень ответственности, обеспечивают заботы о своем предприятии, его конкурентоспособности.

Практика показывает, что авторитет заинтересованного коллектива при поддержке работодателя, отлаженная система стимулирования не только финансового, но и морального может существенно поднять эффективность производства, безопасности труда и сохранность имущества.

Сегодня мы приступаем к исполнению нового Отраслевого соглашения на 2023–2025 годы. Это своеобразный отраслевой трудовой кодекс на следующие три года. Важно, чтобы его положения были нужны и важны для всех наших предприятий и организаций. Это позволит расширить круг участников социального партнерства, поднять его влияние и значимость. В конечном итоге социальная стабильность на предприятиях и в организациях — основа поступательного развития, безопасности и повышения производительности труда.



Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагин:

«Совместными усилиями мы сможем достойно ответить на новые вызовы»

Уходящий 2022 год выдался непростым для нашей отрасли и страны. Мы столкнулись и с беспрецедентным санкционным давлением, и, как следствие, с возросшей волатильностью мировой экономики, резкой переориентацией торговых потоков, ослаблением курса рубля и ростом инфляционных ожиданий.

Такие изменения не могли не сказаться на положении работников. И, конечно же, в таких условиях возник риск, что ряд пунктов нашего Отраслевого соглашения не будет выполняться или будет, но не в полном объеме. Именно поэтому мы совместно с Общероссийским отраслевым объединением 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. На сегодняшний день в адрес социальных партнеров не поступало жалоб относительно невыполнения работодателем, на которых распространяется действие Отраслевого соглашения, положений Соглашения.

Кроме того, Нефтегазстройпрофсоюз России ведет постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в организациях отрасли, проводит анализ основных социально-экономических показателей крупных нефтегазовых компаний.

Напомню также, что профсоюзом два раза в год проводится анализ выполнения Отраслевого

соглашения. За последние годы мы не фиксировали серьезных нарушений в части его выполнения. Да, были организации, которые в период действия Отраслевого соглашения не могли выполнять те или иные пункты. В этих целях в Соглашении предусмотрена возможность временного приостановления действия отдельных пунктов. Во многом благодаря этому в период 2020–2022 годов удалось сократить количество отказавшихся от присоединения к Отраслевому соглашению компаний в 1,3 раза.

В тех случаях, когда организации все-таки не могут выполнять отдельные нормы, они направляют соответствующие письма в Отраслевую комиссию, куда входят и представители профсоюзов, и представители работодателей. И уже в рамках работы Комиссии мы принимаем решение о временной приостановке того или иного пункта в отношении отдельного работодателя. Так, в период реализации Отраслевого соглашения на 2020–2022 годы семь организаций обратились в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с просьбой о временной приостановке отдельных положений Отраслевого соглашения. Все обращения были рассмотрены Отраслевой комиссией и удовлетворены.

ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ СОХРАНИЛИ

Однако, несмотря на все разнообразные события уходящего года, Нефтегазстройпрофсоюзу





Участники торжественного подписания Отраслевого соглашения на 2023–2025 годы

России и работодателям отрасли в Отраслевом соглашении на 2023–2025 годы удалось не только сохранить все ранее действующие ключевые льготы и гарантии, но и внести серьезные новации, касающиеся минимальной заработной платы и принципов ее установления. Подчеркну, что в новом Отраслевом соглашении мы не ставили перед собой задачу включать новые разделы по тем или иным направлениям, но мы расширили ряд уже существующих, в том числе по содействию занятости и по работе с молодежью.

Начну, наверное, с самого важного для работников вопроса — **вопроса установления минимальной планки по заработной плате**. Мы обновили подход к ее определению. Если раньше мы привязывались к прожиточному минимуму с повышающим коэффициентом в размере 1,15, то сейчас нам удалось договориться о привязке минимальной месячной заработной платы к минимальному размеру оплаты труда с тем же коэффициентом. Что это нам дало. МРОТ на 2023 год составит 16242 рубля, а прожиточный минимум — 15669 рублей. То есть минимальная планка по заработной плате не может быть ниже 1,15 МРОТ.

Правильность нашей позиции мы находим и в заявлениях руководства нашей страны о том, что МРОТ будет расти темпами более высокими, чем ПМ, таким образом, и минимальные гарантии по заработной плате также будут расти.

Очень важный вопрос касается **индексации заработной платы**. В период действия Отраслевого соглашения индексация заработной платы должна проводиться ежегодно с учетом прогнозного или фактического роста потребительских цен на товары и услуги.

Сохранились и размеры **единовременной денежной выплаты** для возмещения вреда,

причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

При смертельном исходе это не менее 430 величин прожиточного минимума трудоспособного населения; при установлении I группы инвалидности — не менее 210 величин; при установлении II группы — не менее 110 величин; при установлении III группы — не менее 50 величин; при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд — не менее 20 величин; при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности, — не менее 30 величин.

МОЛОДЕЖИ — ПОВЫШЕННОЕ ВНИМАНИЕ

Расширен в новом Отраслевом соглашении и раздел **«Содействие занятости»** (5 новых гарантий), а также раздел **«Работа с молодежью»** (10 новых пунктов: распространение форм ранней профессиональной ориентации, проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций, содействие участию молодых работников в конкурсах профессионального мастерства, производственных конкурсах, научно-технических конференциях и др.).

В новом Отраслевом соглашении также закреплена обязанность профсоюзных организаций проводить консультации с работодателем по проблемам занятости молодежи, вести работу по вовлечению молодых работников в общественную деятельность, содействовать повышению профессиональной квалификации молодых работников.

Кроме того, есть пункты Отраслевого соглашения, в которых заинтересованы и сами работодатели. Так, например, стороны совместно работают

по направлению **внедрения профессиональных стандартов** по выявлению и поддержке лучших практик применения профессиональных стандартов, инструментов и механизмов независимой оценки квалификации. Стороны вместе способствуют отраслевому мониторингу рынка труда. Мы, как профсоюз, берем на себя обязательства по участию в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций.

Совместно ведется работа по организации активного отдыха, в том числе культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей, проводятся мероприятия по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций.

Более того, в нашем Отраслевом соглашении есть отдельный раздел, который определяет совокупность расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы организаций при проведении расчета тарифов (цен) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ КАДРОВ ДЛЯ ОТРАСЛИ

Одна из главных проблем нефтегазовой отрасли сегодня — это не старение кадров, а отсутствие баланса между спросом и предложением (низкий спрос на одни профессии и высокий — на другие). Это проблема не отдельно отрасли, это проблема общероссийская.

Так, в одном регионе граждане не могут трудоустроиться, например, в связи с отсутствием вакансий, а в другом регионе наблюдается нехватка специалистов по данной профессии.

Это говорит о **структурной безработице**, когда квалификация безработных не совпадает с требованиями, предъявляемыми работодателями.

По нашей отрасли обучение и определение потребности в обучении осуществляется на основе данных, в том числе, Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе. По данным мониторинга за 2021 год, обучение по направлениям «Прикладная геология», «Горное дело», «Нефтегазовое дело» и «Геодезия» реализуется в 19 учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Больше всех трудоустроившихся выпускников наблюдается в Удмуртском государственном университете — почти 100%. В среднем процент трудоустройства по данным образовательным организациям составляет около 82%. Это высокий показатель.

ВОПРОСЫ СЕВЕРА

Территории Российского Севера и Дальнего Востока — это территории с уникальной окружающей средой, обладающие важнейшим геополитическим положением и колоссальным экономическим потенциалом. Но, как уже много лет на всех площадках заявляет наш профсоюз, одной из основных проблем этих территорий была и остается **потеря трудоспособного населения**. Начавшийся много лет назад негативный демографический тренд не удается остановить и сейчас. А без профессиональных кадров нельзя говорить о каком-либо социально-экономическом развитии.

Ответ на вопрос, почему так происходит, очевиден. Можно просто посмотреть на данные статистики по заработной плате. В 2022 году средняя заработная плата в Омской области за 9 месяцев

СОХРАНИЛИСЬ РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ДЕНЕЖНОЙ ВЫПЛАТЫ ДЛЯ ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТНИКУ В РЕЗУЛЬТАТЕ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ

Единовременная денежная выплата для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, рассчитывается исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты и составляет:

- ▶ при смертельном исходе — не менее 430 величин
- ▶ при установлении I группы инвалидности — не менее 210 величин
- ▶ при установлении II группы инвалидности — не менее 110 величин
- ▶ при установлении III группы инвалидности — не менее 50 величин
- ▶ при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд — не менее 20 величин
- ▶ при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности — не менее 30 величин

ОБЩЕРОССИЙСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОДАТЕЛЕЙ НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ



Помощь мобилизованным и членам их семей



21 сентября 2022 года Указом Президента Российской Федерации № 647 была объявлена частичная мобилизация в связи с проводимой специальной военной операцией

Профсоюзы поддержали действия Президента Российской Федерации Владимира Путина по защите интересов страны, обеспечению безопасности России и высказали готовность оказать помощь мобилизованным и членам их семей

Один из приоритетов нашей работы сегодня – обеспечение гарантий трудовых прав мобилизованных членов профсоюзов и помощь их семьям

Комплекс мер дополнительной поддержки работников, призванных на военную службу по мобилизации, а также членов их семей



Формируются готовые рюкзаки с дополнительными вещами, которые могут пригодиться в полевых условиях



Запускаются горячие линии, по которым работники и члены их семей могут получить психологическую поддержку и консультацию по юридическим и кадровым вопросам



Оказывается материальная помощь работникам



Работают Центры поддержки для оказания бытовой помощи семьям мобилизованных сотрудников



Приобретаются сухие пайки

составила 44 286 рублей, что меньше, чем в ряде центральных районов России, например Белгородской, Калужской, Московской, Тульской областях. Практически идентична средняя зарплата в Мурманской области (83,8 тыс. руб.) и Санкт-Петербурге (81,5 тыс. руб.). Заработная плата в Приморском, Хабаровском и Красноярском краях практически в два раза ниже, чем в Москве.

Если смотреть на модальную заработную плату (заработная плата, которую чаще всего получают работники), то ситуация еще хуже.

Так, модальное значение заработной платы составляет 27639 рублей (данные выборочного исследования Росстата по состоянию на апрель 2021 года) при средней заработной плате 56280 рублей. Это означает, что большинство работников «никогда не видели» среднюю заработную плату, публикуемую государственными органами статистики.

Налицо нивелирование заработных плат работников, трудящихся в разных климатических зонах, резко отличающихся природными условиями. Вот и ответ на вопрос, почему люди уезжают с Севера.

Повышение пенсионного возраста только усугубило ситуацию. Как результат — среди лидеров антирейтинга по снижению численности населения за 9 месяцев этого года следующие субъекты, большая часть которых расположена именно в районах, приравненных к Крайнему Северу:

— Забайкальский край. Из региона выехало 21,1 тыс. человек при населении 1,053 млн человек.

— Республика Коми. За указанный период республику покинули 22,9 тыс. человек при численности 813 тыс. человек.

— Архангельская область. Область покинули 25,6 тыс. человек. При численности населения 1,082 млн человек.

Так что северной проблематикой заниматься нужно. Это не вопрос выбора. Там живут и трудятся наши граждане, которые, как и все, имеют право на достойный труд. Особенно в таких непростых климатических условиях. Здесь нужен особый подход. И мы, как профсоюз, я думаю, и объединение работодателей отрасли нас в этом поддержит, продолжим озвучивать и по мере возможности решать те проблемы, с которыми сталкиваются наши работники в рамках осуществления трудовой деятельности на Севере.

ВМЕСТЕ МЫ СИЛА!

Кстати, не могу не отметить высокий уровень взаимодействия, которого нам удалось достичь с объединением работодателей в последние годы. Ведь в чем суть социального партнерства? Мы пытаемся найти компромисс по всем социально значимым для работников вопросам. И работники это понимают, это мотивирует их к более качественному, высокопроизводительному труду. Конструктивный диалог между работодателем и профсоюзом также помогает избегать социальной напряженности в коллективах.

К сожалению, в ближайшие годы нам предстоит пережить непростое время практически во всех сферах: политической, экономической, финансовой, социальной. Необходимо будет адаптироваться к новым реалиям, выстраивать социальный диалог с социальными партнерами. И профсоюзам, и работодателям будет необходимо развиваться, эволюционировать, модернизироваться. Но я абсолютно уверен, что совместными усилиями мы решим все возникающие проблемы и достойно ответим на новые вызовы времени.



Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

Сформирована и работает в соответствии с Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ.

Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации, которые образуют соответствующие стороны Комиссии. Это постоянно действующий орган системы социального партнерства.

Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии. Представители сторон являются членами Комиссии. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

Комиссия является координационным органом, образованным для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов общероссийских объединений профессиональных союзов,

общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

ОСНОВНОЙ ЦЕЛЬЮ КОМИССИИ ЯВЛЯЮТСЯ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОГЛАСОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ СТОРОН.

Комиссия вправе:

1) проводить с федеральными органами государственной власти в согласованном с ними порядке консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;

2) разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;

3) согласовывать интересы общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, федеральных органов исполнительной власти при разработке проекта генерального соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений Комиссии;



4) осуществлять взаимодействие с отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, реализации указанных соглашений;

5) запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

6) осуществлять контроль за выполнением своих решений;

7) получать от федеральных органов исполнительной власти в установленном Правительством Российской Федерации порядке информацию о социально-экономическом положении в Российской Федерации и субъектах Российской Федерации, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения, нормативные правовые акты Российской Федерации, а также проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;

8) принимать по согласованию с Правительством Российской Федерации участие в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания Российской Федерации — в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации;

9) принимать по согласованию с общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и федеральными органами государственной власти участие в проводимых указанными объединениями и органами заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений;

10) приглашать для участия в своей деятельности представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;

11) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;

12) принимать участие в проведении общероссийских, межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке.

Российская трехсторонняя комиссия и ее семь рабочих групп рассмотрели более 30 нормативно-правовых актов, затрагивающих интересы работников и работодателей нефтегазовой промышленности в 2022 году

№ 1 РАБОЧАЯ ГРУППА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

1. Проект Федерального закона «О внесении изменений в налоговое законодательство в части установления лимита компенсации дистанционно-му работнику, не облагаемого НДФЛ, страховыми взносами и учитываемого в расходах при налогообложении прибыли без документального подтверждения».

2. Проект Федерального закона «О государственном внебюджетном фонде «Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

3. Проект Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и приостановлении действия ее отдельных положений».

4. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О промышленной политике в Российской Федерации» (в части обеспечения государственной поддержки субъектам деятельности в сфере промышленности).

5. Проект Федерального закона «Об основах государственного регулирования цен (тарифов)».

№ 2 РАБОЧАЯ ГРУППА ПО ДОХОДАМ, ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ И УРОВНЮ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

1. О предложениях Правительства РФ по увеличению соотношения минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы, а также соотношения величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины медианного среднедушевого дохода в целом по Российской Федерации.

2. Проект приказа Минтруда России «О внесении изменений в Положение о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, утвержденное приказом Министрства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 г. № 726н».

3. Проект приказа МВД России «Об утверждении индикатора риска нарушения обязательных требований по федеральному государственному лицензионному контролю (надзору) за деятельностью

по оказанию услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации».

4. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка и случаев выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место».

5. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в Правила подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу».

6. Проект приказа Минпросвещения России «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение».

№ 4 РАБОЧАЯ ГРУППА ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ, ОТРАСЛЯМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

1. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

2. Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменения в Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

№ 5 РАБОЧАЯ ГРУППА ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ, ОХРАНЕ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1. Проект приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».



2. Проект приказа Минтруда России «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 г. № 467н».

3. Проект приказа Минздрава России «О внесении изменения в приложение № 2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников».

4. Проект приказа Минтруда России «Об утверждении перечня видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания».

5. Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 33 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

6. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил представления работодателями сведений и информации в целях содействия обеспечения занятости населения».

7. Проект приказа Минтруда России «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

№ 6 РАБОЧАЯ ГРУППА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ

1. Проект отчета Правительства РФ «О ходе реализации Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года, государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации».

2. Проекты Федеральных законов «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в части совершенствования преференциальных режимов на Дальнем Востоке и в Арктике) и «О внесении изменений в части

первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации».

3. Отчет Минздрава России, Минвостокразвития «О мерах по повышению доступности медицинских услуг и качества оказываемой медицинской помощи населению северных регионов, в том числе в части обеспечения гарантии по медицинским обследованиям, связанными с трудовой деятельностью».

4. Отчет Пенсионного фонда РФ «О мерах по совершенствованию механизмов назначения пенсий гражданам, проживающим и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5. Отчет Правительства РФ «Об оценке эффективности осуществляемых мер по закреплению молодых кадров и о мерах по формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

6. Проект Федерального закона № 27883-8 «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации» (о налоговых льготах для организаций, зарегистрированных на территории Курильских островов).

№ 7 РАБОЧАЯ ГРУППА ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ И КООРДИНАЦИИ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

1. Проект приказа Роструда «Об утверждении формы проверочного листа (списка контрольных вопросов), применяемой при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

2. Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об особенностях регулирования трудовых отношений в 2022 году».

3. Проекты Федеральных законов «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части установления ответственности за воспрепятствование осуществлению профессиональными союзами контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнении ими условий коллективных договоров, соглашений».

4. Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

Социально ответственные компании нефтегазовой отрасли



ПАО «НК «Роснефть»

ПАО «НК «Роснефть» — лидер российской нефтяной отрасли и крупнейшая публичная нефтяная компания мира*. Основными видами деятельности компании являются поиск и разведка месторождений углеводородов, добыча нефти, газа, газового конденсата, реализация проектов по освоению морских месторождений, переработка добытого сырья, реализация нефти, газа и продуктов их переработки на территории России и за ее пределами.

Компания включена в перечень стратегических предприятий России.

Миссией компании являются эффективная реализация энергетического потенциала в рамках проектов в России и за рубежом, обеспечение энергетической безопасности государства и бережное отношение к природным ресурсам.

«Роснефть» является крупнейшей публичной добычной компанией в мире. Доля в мировой добыче нефти составляет 6%. Добыча компанией жидких углеводородов за 2020 год составила 4,14 млн баррелей в сутки (204,5 млн тонн).

«Роснефть» также является одним из крупнейших независимых производителей газа в Российской Федерации. По итогам 2021 года доля газа превысила 20% общей добычи углеводородов.

Во исполнение задачи Президента РФ по загрузке Северного морского пути компания в 2020 году приступила к практической реализации масштабного проекта по добыче углеводородов, который позволит

воплотить в жизнь комплексную программу освоения новой нефтегазовой провинции на севере Красноярского края — проект «Восток Ойл».

«Роснефть» является крупнейшим переработчиком в Российской Федерации. В состав перерабатывающего блока компании входят 13 крупных НПЗ, а также нефтехимические, газоперерабатывающие предприятия. «Роснефть» располагает крупнейшей сетью розничных продаж в России, которая на конец 2020 года насчитывала 3057 штук АЗС/АЗК, в том числе 2996 АЗС/АЗК — на территории Российской Федерации.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Придерживаясь принципов высокой социальной ответственности, ПАО «НК «Роснефть» традиционно уделяет особое внимание созданию благоприятной социальной среды на предприятиях и в регионах присутствия.

Важнейшим приоритетом для руководства компании является внутрикорпоративная реализация социальных программ для специалистов компании: широкий спектр мер поддержки передовиков производства, внедрение программ повышения квалификации, программы обеспечения жильем, пенсионных программ и медицинского обслуживания.

Выстраивание внутрикорпоративной социальной политики позволяет привлечь высокопрофессиональные кадры, обеспечить повышение производительности труда и безопасности производства.

* По объемам добычи среди публичных компаний с листингом на западных фондовых биржах.





ПАО «Газпром»

ПАО «Газпром» — глобальная энергетическая компания. Основные направления деятельности — геологоразведка, добыча, транспортировка, хранение, переработка и реализация газа, газового конденсата и нефти, реализация газа в качестве моторного топлива, а также производство и сбыт тепло- и электроэнергии.

На внутреннем рынке «Газпром» реализует свыше половины продаваемого газа. Кроме того, компания поставляет газ в более чем 30 стран ближнего и дальнего зарубежья.

Компания входит в четверку крупнейших российских производителей нефти, занимает первое место в мире по производству тепловой энергии.

«Газпром» видит свою миссию в надежном, эффективном и сбалансированном обеспечении потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктами их переработки.

Стратегической целью «Газпрома» является укрепление статуса лидера среди глобальных энергетических компаний, обеспечение энергетической безопасности и устойчивого развития, рост эффективности деятельности, использования научно-технического потенциала.

«Газпром» является мировым лидером по добыче природного газа. На него приходится 12% мировой и 68% российской добычи газа. В настоящее время компания активно реализует масштабные проекты по освоению газовых ресурсов полуострова Ямал, арктического шельфа, Восточной Сибири и Дальнего Востока, а также ряд проектов по разведке и добыче углеводородов за рубежом.

«Газпром» является одним из крупнейших в России производителей и экспортеров сжиженного природного газа (СПГ). Компания успешно развивает торговлю СПГ в рамках действующего проекта «Сахалин-2», а также реализует новые проекты, которые позволяют «Газпрому» значительно усилить свои позиции на быстрорастущем мировом рынке СПГ.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

«Газпром» предоставляет широкие возможности для раскрытия собственного потенциала и карьерного роста своих работников. Трудовой коллектив компании — это команда профессионалов, которая реализует стратегическую цель — укрепление статуса лидера среди российских и глобальных мировых компаний.

Социальная политика является неотъемлемой частью политики управления человеческими ресурсами и направлена на обеспечение компании конкурентных преимуществ на рынке труда, создание эффективной системы социальной защиты работников.

Правовое регулирование социально-трудовых отношений в Группе «Газпром» реализуется в соответствии с трудовым законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса, коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций Группы «Газпром».

Социальная политика в Группе «Газпром» направлена на обеспечение взвешенных партнерских взаимоотношений между работниками и работодателем.

Готовность и способность персонала плодотворно работать, развиваться, учиться новому — залог долгосрочного успеха «Газпрома». Поэтому компания уделяет серьезное внимание повышению профессионального уровня коллектива. «Газпром» сотрудничает с ведущими российскими вузами для подготовки молодых специалистов, с широким кругом средних профессиональных образовательных учреждений.

В «Газпроме» хорошо понимают, что коллектив компании — ее основная ценность. Поэтому в своей деятельности «Газпром» соблюдает высокие стандарты в вопросах социальной и кадровой политики.

ПАО «Газпром нефть»

«Газпром нефть» — вертикально интегрированная нефтяная компания, основные виды деятельности которой — разведка и разработка месторождений нефти и газа, нефтепереработка, а также производство и сбыт нефтепродуктов. Компания входит в число лидеров российской нефтяной индустрии по эффективности.

В 2021 году благодаря увеличению объемов добычи углеводородов и переработки нефти, позитивной динамике цен на нефть и нефтепродукты и эффективным действиям менеджмента ключевые финансовые показатели «Газпром нефти» достигли рекордного уровня за всю историю компании. Объем добычи впервые превысил 100 млн тонн нефтяного эквивалента увеличившись в два раза за последние 10 лет. Переработка на собственных НПЗ и нефтеперерабатывающих активах также достигла исторического максимума.

Компания реализует масштабную программу технологической модернизации своих НПЗ, направленную на повышение эффективности и безопасности нефтепереработки, а также снижение воздействия предприятий на окружающую среду. Продукция «Газпром

нефти» экспортируется более чем в 50 стран и реализуется на территории России и за рубежом через разветвленную сеть собственных сбытовых предприятий. В настоящее время сеть АЗС компании в России, странах СНГ и Европы насчитывает более 2 тыс. станций.

Численность сотрудников «Газпром нефти» на 31 декабря 2020 года составила 82960 человек.

Большой коллектив компании объединяют общие ценности и миссия «Газпром нефти»: создавать ресурсы для будущего, обогащая мир энергией, знаниями и технологиями для уверенного движения к лучшему. Для обеспечения конкурентоспособности системы материального вознаграждения в компании постоянно проводится анализ рынка труда в регионах деятельности и регулярно пересматривается уровень заработной платы. Компания создает комфортные условия для профессионального и личного развития сотрудников, поощряя их активную жизненную позицию и стремление к новым достижениям. Система обучения и развития в «Газпром нефти» охватывает всех сотрудников компании, а также работников подрядных организаций.





СИБУР



Транснефть

ПАО «СИБУР Холдинг»

ПАО «СИБУР Холдинг» является крупнейшей в РФ интегрированной газоперерабатывающей и нефтехимической компанией. Предприятия ПАО производят и реализуют нефтехимическую продукцию на рынках России и мира. Производства обеспечиваются собственным сырьем, производимым сегментом газопереработки и инфраструктуры на основе закупаемых у нефтегазовых компаний побочных продуктов от добычи нефти и газа. Производственные площадки находятся более чем в 20 регионах страны. Компания реализует продукцию потребителям в автомобилестроении, строительстве, производстве товаров повседневного спроса, топливно-энергетическом комплексе, химической, других отраслях в более чем 80 странах.

ПАО «СИБУР Холдинг» — одна из наиболее динамично развивающихся компаний в глобальной нефтехимии, российский лидер по производству полимеров и каучуков.

ЛЮДИ — КЛЮЧЕВАЯ ЦЕННОСТЬ СИБУРА

Сотрудники компании — это сплоченная высококвалифицированная команда единомышленников, ориентированная в будущее. Компания ценит своих сотрудников и гордится ими. Компания предлагает возможности для карьерного роста и условия оплаты труда, стимулирующие личное развитие и стремление к общему успеху.

Выстраивая систему самообучающейся организации, компания стремится создать условия для долгосрочного развития.

Как правило, предприятия СИБУРа — крупнейшие работодатели в регионах присутствия, обеспечивают стабильную занятость и стимулируют создание дополнительных рабочих мест в сервисных и подрядных организациях. Это ООО «Томскнефтехим», АО «Воронежсинтезкаучук», ЗАО «Тольяттисинтез», ООО «Тольяттикаучук», Южно-Балыкский ГПЗ, Нижневартковский ГПЗ и др.

Краеугольный камень кадровой политики компании — постоянное обучение и развитие. Образовательная система СИБУРа помогает обеспечивать компанию кадрами, формировать единую производственную и корпоративную культуру на предприятиях компании, повышать производственную и экономическую эффективность.

Практика СИБУРа в области управления персоналом направлена на развитие сплоченных и профессиональных команд, повышение эффективности процессов управления. Высококвалифицированные и мотивированные сотрудники — ключевой ресурс компании. Руководство ПАО «СИБУР Холдинг» последовательно и настойчиво развивает корпоративную культуру, поощряющую равные возможности, создание в трудовых коллективах среды, опирающейся на взаимоуважение и разнообразие, обеспечение достойных условий труда, справедливого вознаграждения и рост мотивации сотрудников.

ПАО «Транснефть»

«Транснефть» — крупнейшая в мире нефтепроводная компания, владеет 68 тыс. км магистральных трубопроводов, более 500 перекачивающими станциями, более 24 млн кубометров резервуарных емкостей. Компания транспортирует 83% добываемой в России нефти и 30% произведенных в России нефтепродуктов.

Основные усилия «Транснефти» направлены на планомерное развитие системы магистральных трубопроводов, обеспечение приема и транспортировки нефтепродуктов от вновь подключаемых НПЗ, снижение аварийности на магистральных трубопроводах и полное исключение сброса недостаточно очищенных сточных вод.

ПАО «Транснефть», являясь ключевым элементом энергетической отрасли Российской Федерации и обеспечивая конечные результаты ее деятельности, определяет своим высшим и неизменным приоритетом в области управления персоналом жизнь и здоровье работников, обеспечение укомплектования организаций системы «Транснефть» кадрами требуемого численно-квалификационного состава, ориентированными на длительные трудовые отношения, а также повышение производительности труда. В составе компании свыше 120 тыс. высококвалифицированных работников, инженеров, управленцев.

Одним из важнейших приоритетов ПАО «Транснефть» является социальная ответственность по отношению к обществу в целом и ее отдельным гражданам в частности.

ПАО «Транснефть» является социально ответственной компанией. По решению Президента ПАО «Транснефть» компания заключила двухсторонние соглашения с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности, является активным участником отраслевого социального диалога.

Основными направлениями социальной политики руководства компании являются обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества, поддержание благоприятной морально-психологической атмосферы в трудовых коллективах, предоставление работникам социальных льгот и гарантий, создание благоприятных условий труда и отдыха работников, повышение социальной и творческой активности работников.

Комплексный пакет социальных льгот и компенсаций, в который входят стандартные программы добровольного медицинского страхования и страхования от несчастных случаев и болезней, программы организации детского отдыха в оздоровительных центрах, корпоративная программа «Дружная семья» для семей работников организаций системы «Транснефть».





Ассоциация строителей газового и нефтяного комплексов

В соответствии с отраслевыми тенденциями ряд крупнейших компаний «Стройгазмонтаж», «Стройтрансгаз», «Стройгазконсалтинг», «Сварочно-монтажный трест», «Газстройсертификация», «Спецгазремстрой», действующих в отрасли нефтегазового строительства, приняли решение объединиться и зарегистрировать саморегулируемую организацию «Ассоциация строителей газового и нефтяного комплексов», с целью создания в дальнейшем ключевой отраслевой саморегулируемой организации.

Целями Ассоциации являются:

Предупреждение причинения вреда жизни или здоровью физических лиц, имуществу физических или юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни или здоровью животных и растений, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации вследствие недостатков работ по строительству, реконструкции, капитальному ремонту, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства и выполняются членами Ассоциации.

Повышение качества осуществления строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов капитального строительства в сфере газового и нефтяного комплексов, жилищного, промышленного и специального строительства.

Обеспечение исполнения членами Ассоциации обязательств по договорам строительного подряда, заключенным с использованием конкурентных способов заключения договоров.

Президент Ассоциации Богдан Владимирович Будзуляк — легенда отечественной нефтегазовой промышленности.

Трудовую биографию начал в 1970 году мастером аварийно-ремонтной службы районного управления магистральных газопроводов и конденсатопроводов объединения «Комигазпром» Мингазпрома, г. Ухта, Коми АССР, с 1993 по 2009 год — член Правления ПАО «Газпром», начальник департамента по транспортировке, подземному хранению и использованию газа. В 2009 году создал и возглавил саморегулируемую организацию «Ассоциация строителей газового и нефтяного комплексов».



РЕЕСТР

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕРОССИЙСКИМ ОТРАСЛЕВЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
1	АО «82 СУДОРЕМОНТНЫЙ ЗАВОД»	5110002842
2	ООО «АДМИРАЛТЕЙСКАЯ-8»	7838058604
3	АО «АНГАРСКИЙ ЗАВОД ПОЛИМЕРОВ»	3801046700
4	АО «АНГАРСКИЙ ЗАВОД КАТАЛИЗАТОРОВ И ОРГАНИЧЕСКОГО СИНТЕЗА»	3801046676
5	АО «АНГАРСКНЕФТЕХИМПРОЕКТ»	3801000449
6	АО «АНГАРСКАЯ НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»	3801009466
7	ООО «АРКТИЧЕСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР»	7842462369
8	ООО «АРТ АВИА»	7728852028
9	АО «АЧИНСКИЙ НПЗ ВНК»	2443000518
10	ООО «АУТСОРСИНГ»	7022009881
11	ПАО «БАШНЕФТЬ»	0274051582
12	ООО «БАШНЕФТЬАВТОТРАНС»	0277110074
13	ООО «БАШНЕФТЬ-ДОБЫЧА»	0277106840
14	ООО «БАШНЕФТЬ-ЛОГИСТИКА»	0264022409
15	ООО «БАШНЕФТЬ-ПЕТРОТЕСТ»	0274161458
16	ООО «БАШНЕФТЬ-ПОЛЮС»	2983998001
17	ООО «БАШНЕФТЬ-СТРОЙ»	0271006454
18	ООО «РН-БАШНИПИНЕФТЬ»	0278127289
19	АО «БЕЛГОРОДНЕФТЕПРОДУКТ»	3123001345
20	ОАО «БЕЛОЗЕРНЕФТЬ»	8603002852
21	АО «БРАТСКЭКОГАЗ»	3803101611
22	АО «БРЯНСКНЕФТЕПРОДУКТ»	3201000493
23	ООО «БУРЕНИЕ СЕРВИС ТЕХНОЛОГИИ»	7703781914

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
24	ПАО «БУРЯТНЕФТЕПРОДУКТ»	0323031768
25	ПАО «ВАРЬЕГАННЕФТЕГАЗ»	8609000160
26	ЗАО «ВАСЮГАН»	7022009257
27	АО «ВЕРХНЕЧОНСКНЕФТЕГАЗ»	3808079367
28	ОАО «ВНИПИНЕФТЬ»	7701007624
29	АО «ВОСТОЧНАЯ НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»	2508058205
30	АО «ВОРОНЕЖНЕФТЕПРОДУКТ»	3664002554
31	АО «ВОСТОЧНО-СИБИРСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»	3801046683
32	АО «ВОСТОЧНО-СИБИРСКАЯ НЕФТЕГАЗОВАЯ КОМПАНИЯ»	7710007910
33	АО «ВСЕРОССИЙСКИЙ БАНК РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ»	7736153344
34	ООО ГК «БАШКОРТОСТАН»	0275033258
35	ООО «ГРОЗНЕФТЕГАЗ»	2020003571
36	АО «ДАГНЕФТЕГАЗ»	0515012247
37	ООО «ДИНК-ИНВЕСТ»	7730125647
38	ООО «ЗАПСИБНЕФТЕПРОДУКТ»	8603098248
39	АО «ИНСТИТУТ ГЕОЛОГИИ И РАЗРАБОТКИ ГОРЮЧИХ ИСКОПАЕМЫХ»	7736619522
40	ПАО «КАЛУГАНЕФТЕПРОДУКТ»	4029001011
41	ЗАО «КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТ СКВАЖИН»	1834026449
42	АО «КНГ-МАШЗАВОДСЕРВИС»	2348007263
43	ООО «КНГ-ПИТАНИЕ СЕРВИС»	2349026445
44	ООО «КОМСОМОЛЬСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД-СЕРВИС»	2703017428

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
45	ООО «КРАСНОЛЕНИНСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	8610011223
46	ООО «КРОН»	7021055814
47	АО «КУЙБЫШЕВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	6314006396
48	ООО «КУРСКОБЛНЕФТЕПРОДУКТ»	4629046705
49	ООО «КЫНСКО-ЧАСЕЛЬСКОЕ НЕФТЕГАЗ»	7705856587
50	АО «ЛИПЕЦКНЕФТЕПРОДУКТ»	4822000201
51	ООО «МЕХАНИК»	1834028848
52	ООО «МНУ»	7022009112
53	АО «НГТ-ЭНЕРГИЯ»	2349017673
54	ООО «НЕФТЕГАЗОВАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ЭКСПЕДИЦИЯ»	2308081623
55	АО «НЕФТЕГОРСКИЙ ГАЗОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	6377005317
56	ООО «НЕФТЬ-АКТИВ»	7725594298
57	ООО «НИЖНЕВАРТОВСК-НЕФТЬ»	8603026148
58	ООО «НИЖНЕВАРТОВСКОЕ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ» (ННПО)	8603087285
59	АО «НК «КОНДАНЕФТЬ»	7718890240
60	ОАО «НК» РОСНЕФТЬ» — АРТАГ»	1500000177
61	ПАО «НК» РОСНЕФТЬ» — КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ ТОПЛИВНАЯ КОМПАНИЯ»	0700000373
62	ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» — КУБАНЬНЕФТЕПРОДУКТ»	2309003018
63	ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» — КУРГАННЕФТЕПРОДУКТ»	4500000013
64	ООО «НК «РОСНЕФТЬ» — НТЦ»	2310095895
65	ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» — СМОЛЕНСКНЕФТЕПРОДУКТ»	6730017336
66	АО «НК» РОСНЕФТЬ» — СТАВРОПОЛЬЕ»	2636035027
67	ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» — ЯМАЛНЕФТЕПРОДУКТ»	8901001325
68	АО «ННП»	8603089941
69	ООО «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ ЗАВОД КАТАЛИЗАТОРОВ»	6330016835

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
70	ООО «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ ЗАВОД МАСЕЛ И ПРИСАДОК»	8601058916
71	АО «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	6330000553
72	АО «НОВОКУЙБЫШЕВСКАЯ НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»	6330017980
73	АО «ОРЕЛНЕФТЕПРОДУКТ»	5752007636
74	ПАО «ОРЕНБУРГНЕФТЬ»	5612002469
75	АО «ОТРАДНЕНСКИЙ ГПЗ»	6340005960
76	АО «ОХИНСКАЯ ТЭЦ»	6506000623
77	АО «ПЕНЗАНЕФТЕПРОДУКТ»	5800000016
78	«ПЕРЕСВЕТ» АКЦИОНЕРНЫЙ КОММЕРЧЕСКИЙ БАНК СОДЕЙСТВИЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ДУХОВНОМУ РАЗВИТИЮ ОТЕЧЕСТВА (АКБ «ПЕРЕСВЕТ»)	7703074601
79	ПАО «ПРИОБЬНЕФТЬ»	8603014030
80	ООО «ПУРНЕФТЕПЕРЕРАБОТКА»	8913008332
81	АО «РАСЧЕТНЫЙ ЦЕНТР УРАЛА»	6659190330
82	АО «РЕГИОНГАЗ-ИНВЕСТ»	6659075136
83	ООО «РЕМОНТНО-МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД»	6330016850
84	ООО «РН-АРХАНГЕЛЬСКНЕФТЕПРОДУКТ»	2921009226
85	ООО «РН-АЭРО»	7705843041
86	ООО «РН-АЭРОКРАФТ»	7706734415
87	ООО «РН-БГПП»	5603045522
88	ООО «РН-БИТУМ»	4014003383
89	ООО «РН-БУНКЕР»	7705839398
90	ООО «РН-БУРЕНИЕ»	7706613770
91	ООО «РН-ВАНКОР»	2465142996
92	ООО «РН-ВЕДОМСТВЕННАЯ ОХРАНА»	7714359863
93	ООО «РН-ВОЛГОГРАД»	3460017993
94	ООО «РН-ВОСТОКНЕФТЕПРОДУКТ»	2723049957
95	ООО «ВАНКОРСКОЕ УТТ»	2460207512
96	ПАО «РН-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»	8620003528
97	ОАО «РН «ИНГУШНЕФТЬ»	0601008540

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
98	ООО «РН-КАРТ»	7743529527
99	ООО «РН-КАСПМОР»	7706258741
100	ООО «РН-КОМСОМОЛЬСКИЙ НПЗ»	2703032881
101	ООО «РН-КРАСНОДАРНЕФТЕГАЗ»	2309095298
102	ООО «РН-КРАСНОЯРСКНЕФТЕПРОДУКТ»	2464204689
103	ООО «РН-КРАСНОЯРСКНИПИ-НЕФТЬ»	2465214545
104	ООО «РН-ЛОЯЛЬНОСТЬ»	7717287102
105	ООО «РН-МАРКЕТИНГ»	5024031889
106	ООО «РН-МОРСКОЙ ТЕРМИНАЛ НАХОДКА»	2508070844
107	ООО «РН-МОРСКОЙ ТЕРМИНАЛ ТУАПСЕ»	2365004417
108	АО «РН-МОСКВА»	7706091500
109	ООО «РН-НОВОСИБИРСКНЕФТЕПРОДУКТ»	5402496638
110	АО «РН-НЯГАНЬНЕФТЕГАЗ»	8610010727
111	ООО «РН-ОХРАНА ЧОП»	7708105476
112	ООО «РН-ОХРАНА-АНГАРСКИЙ ЧОП»	3801090530
113	ООО ЧОП «РН-ОХРАНА-ВАНКОР»	2437003084
114	ООО «РН-ОХРАНА-ИЖЕВСК ЧОП»	1831138306
115	ООО «РН-ОХРАНА-КРАСНОДАР ЧОП»	2310033627
116	ООО «РН-ОХРАНА-ПРИМОРЬЕ ЧОП»	2508084318
117	ООО «РН-ОХРАНА-РЯЗАНЬ ЧОП»	6228040555
118	ООО «РН-ОХРАНА-САМАРА ЧОП»	6315604141
119	ООО «РН-ОХРАНА-САХАЛИН ЧОП»	6501094699
120	ООО «РН-ОХРАНА-СК ЧОП»	2614018765
121	ООО «РН-ОХРАНА-СМОЛЕНСК»	6731070540
122	ООО «РН-ОХРАНА-ТАМБОВ»	6829046343
123	ООО ЧОП «РН-ОХРАНА-ТОМСК»	7017186941

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
124	ООО «РН-ОХРАНА-УСИНСК ЧОП»	1106023112
125	ООО ЧОП «РН-ОХРАНА-УФА»	2225091378
126	ООО ЧОП «РН-ОХРАНА-ЮГРА»	8604034631
127	ООО ЧОП «РН-ОХРАНА-ЯМАЛ»	8913010010
128	ООО «РН-ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»	6316130984
129	ООО «РН-ПУРНЕФТЕГАЗ»	8913006455
130	ООО «РН-РЕМОНТ НПО»	6340006106
131	АО «РН-РОСТОВНЕФТЕПРОДУКТ»	6165029228
132	ООО «РН-САХАЛИНМОРНЕФТЕГАЗ»	6501163102
133	ООО «РН-САХАЛИННИПИМОРНЕФТЬ»	6501156659
134	ООО «РН-СЕВЕРО-ЗАПАД»	7839087502
135	ООО «РН-СЕВЕРНАЯ НЕФТЬ»	1106019518
136	ООО «РН-СЕРВИС»	7706660065
137	АО «РН-СНАБЖЕНИЕ»	8603233401
138	ООО «РН-СНАБЖЕНИЕ-САМАРА»	6315576582
139	ООО «РН-СНАБЖЕНИЕ-НЕФТЕЮГАНСК»	8604035265
140	ООО «РН-СМАЗОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ»	6227007682
141	ООО «РН-СТАВРОПОЛЬНЕФТЕГАЗ»	2614019198
142	АО «РН-ТВЕРЬ»	6905035353
143	АО «РН-ТРАНС»	6330017677
144	ООО «РН-ТРАНСПОРТ»	0274089610
145	ООО «РН-ТРЕЙДИНГ»	7842354941
146	ООО «РН-ТУАПСИНСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	2365004375
147	ООО «РН-УВАТНЕФТЕГАЗ»	7225003194
148	ООО «РН-УЧЕТ»	7705853829
149	ООО «РН-УФАНИПИНЕФТЬ»	0278111264
150	ООО «РН-ШЕЛЬФ-АРКТИКА»	7706584456
151	ООО «РН-ЭКСПЛОРЕЙШН»	7706230432
152	ООО «РН-ЦИР»	7736223048



№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
153	ООО «РН-ЦЭП И ТР»	7203344634
154	ООО «РН-ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ»	8604035473
155	АО «РН-ЯРОСЛАВЛЬ»	7604138678
156	АО СПНУ «РОСНЕФТЬ-ТЕРМНЕФТЬ»	0106000152
157	АО «РОСНЕФТЕФЛОТ»	6501096047
158	АО «РОСПАН ИНТЕРНESHНЛ»	7727004530
159	ЗАО «РЦСУ-НИЖНЕВАРТОВСК»	8603103466
160	АО «РЯЗАНСКАЯ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩАЯ КОМПАНИЯ»	6227007322
161	ПАО «РЯЗАНЬНЕФТЕПРОДУКТ»	6227004160
162	АО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»	6315229162
163	АО «САМАРАНЕФТЕПРОДУКТ»	6317019121
164	ПАО «САМАРАНЕФТЕХИМ-ПРОЕКТ»	6316012356
165	ООО «САМАРСКИЙ ИТЦ»	6315544654
166	ООО «САМАРАНИПИНЕФТЬ»	6316058992
167	ОАО «САМОТЛОРНЕФТЬ»	8603032215
168	АО «САМОТЛОРНЕФТЕГАЗ»	8603089934
169	ООО «САНАТОРИЙ «ИЗУМРУДНЫЙ»	2305021665
170	ООО «САНАТОРИЙ «МИНЕРАЛЬНЫЙ»	2325016254
171	ПАО «САРАТОВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	6451114900
172	ООО «САХАЛИН-СКЛАД»	6506011431
173	АО «САХАЛИНМОРНЕФТЕГАЗ-ШЕЛЬФ»	6506006431
174	ПАО «СВНИИНП»	6330000352
175	АО «СИБИРСКАЯ НЕФТЕГАЗОВАЯ КОМПАНИЯ (СИБНЕФТЕГАЗ)»	8904005920
176	ООО «СЛАВНЕФТЬ-КРАСНОЯРСКНЕФТЕГАЗ»	2464036561
177	ООО «СЛАВНЕФТЬ-НПЦ»	6901005358
178	АО «СЛ-ТРЕЙДИНГ»	7225004328
179	ООО «СОРОВСКНЕФТЬ»	7202170632

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
180	ООО «СТРЕЖЕВСКОЕ ДОРОЖНОЕ РЕМОНТО-СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»	7022009144
181	ООО «СТРЕЖЕВСКОЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	7022010012
182	АО «СЫЗРАНСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	6325004584
183	ООО «ТААС-ЮРЯХ НЕФТЕГАЗ-ДОБЫЧА»	1433015633
184	АО «ТАМБОВНЕФТЕПРОДУКТ»	6831004608
185	ООО «ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТРАНСПОРТ»	1840044615
186	АО «ТЗК «КОЛЬЦОВО»	6672303279
187	ЗАО «ТЗК ШЕРЕМЕТЬЕВО»	5047058580
188	АО «ТОМСКНЕФТЬ» ВНК	7022000310
189	АО «ТОМСКНЕФТЕПРОДУКТ» ВНК	7017004060
190	ООО «ТОМСКНЕФТЬ-СЕРВИС»	7022013599
191	ОАО «ТОМСКНИПИНЕФТЬ»	7021049088
192	ООО «ТУЙМАЗИНСКОЕ ГАЗОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ»	0269034133
193	ПАО «ТУЛАНЕФТЕПРОДУКТ»	7107036789
194	ООО «ТЮМЕНСКИЙ НЕФТЯНОЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР»	7202157173
195	ООО «УВАТСТРОЙИНВЕСТ»	7225003973
196	ОАО «УДМУРТНЕФТЬ»	1831034040
197	ЗАО «УДМУРТНЕФТЬ-БУРЕНИЕ»	1834021289
198	ООО «УДМУРТЭНЕРГОНЕФТЬ»	1834028862
199	ООО «УДМУРТНЕФТЬ-СНАБЖЕНИЕ»	1834028887
200	АО «УЛЬЯНОВСКНЕФТЕПРОДУКТ»	7300000036
201	АО «УРАЛСЕВЕРГАЗ-НЕЗАВИСИМАЯ ГАЗОВАЯ КОМПАНИЯ»	6604008860
202	ООО «УСИНСК-СНАБСЕРВИС»	1106022768
203	ООО «УСИНСКИЙ КОММУНАЛЬНЫЙ СЕРВИС»	1106022800
204	ПАО «УФАОРГСИНТЕЗ»	0277014204

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
205	АО «ХАКАСНЕФТЕПРОДУКТ ВНК»	1900000333
206	ООО «ЦЕНТР ДОСУГА И СПОРТА»	7017050524
207	ООО «ЦЕНТР ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ — СТРЕЖЕВОЙ»	7022017794
208	ООО «ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК (ЦИР)»	7736563647
209	ООО «ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ЦИТ)»	7022010816
210	ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК»	7022010799
211	ООО «ЮКОРТ»	8619007581
212	ООО «ЮНГ-НЕФТЕХИМСЕРВИС»	8604035459
213	ООО «ШКАПОВСКОЕ ГПП»	0255017547
214	ЧУ ДПО ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ НК «РОСНЕФТЬ» НЕФТЕЮГАНСКИЙ КОРПОРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ»	8604024584
215	ООО «ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ»	0245959806
216	АО «ЭКСПОНЕФТЬ»	5190500086
217	ПАО «НК» РОСНЕФТЬ» — МУРМАНСКНЕФТЕПРОДУКТ»	5193102164
218	АО «КАРЕЛИЯНЕФТЕПРОДУКТ»	1001011293
219	ООО «БАШНЕФТЬ-ПРОФИ»	0275075272
220	ООО «РН-МОРСКОЙ ТЕРМИНАЛ АРХАНГЕЛЬСК»	2921009226
221	ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»	772754726
222	АО «СИБУРТЮМЕНЬГАЗ»	7202116628
223	ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»	7017075536
224	ООО «РУСВИНИЛ»	5262218620
225	ООО «СИБУР-КСТОВО»	5250051800
226	ООО «НПП «НЕФТЕХИМИЯ»	7723332561
227	ООО «ПОЛИОМ»	5501085734
228	ООО «БИАКСПЛЕН»	5244013331
229	ООО «ЗАПСИБНЕФТЕХИМ»	1658087524

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
230	ООО «АМУРСКИЙ ГХК»	2807043990
231	АО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»	3663002167
232	АО «КРАСНОЯРСКИЙ ЗАВОД СИНТЕТИЧЕСКОГО КАУЧУКА»	2462004363
233	АО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»	5249051203
234	АО «СИБУР-ХИМПРОМ»	5905018998
235	АО «ПОЛИЭФ»	258005638
236	АО «СИБУР-ПЭТФ»	6903038398
237	ООО «НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ ТРАНСПОРТНАЯ КОМПАНИЯ» (НХТК)	7727344230
238	ООО «УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ «СИБУР-ПОРТЭНЕРГО»	4707037370
239	АО «НИПИГАЗПЕРЕРАБОТКА»	2310004087
240	ООО «НИОСТ» (НИОКР)	7017127752
241	ООО «СИБУР ДИДЖИТАЛ»	7206057388
242	АО «СИБУРЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТ»	7727276526
243	ООО КЦО «СИБУР-ЮГ»	2301081511
244	ООО «СИБУР»	7727576505
245	ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»	5504036333
246	ПАО «ТРАНСНЕФТЬ»	7706061801
247	ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СОЮЗ НЕФТЕГАЗОПРОМЫШЛЕННИКОВ РОССИИ	7706012233
248	ФГАУ РГУ ИМ. И. М. ГУБКИНА	7736093127
249	ООО «СРЕДНЕВОЛЖСКАЯ ГАЗОВАЯ КОМПАНИЯ»	6314012801
250	ГУП РК «ЧЕРНОМОРНЕФТЕГАЗ»	9102048801
251	ИПК РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА	5040031090
252	ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА — ЮГРЫ	8601022123
253	ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ СУРГУТ»	8617002073
254	ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК»	8622000931
255	ООО СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «АЛЬФА-ОМЕГА»	8610013781



№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
256	ООО «АЭРОПОРТ СОВЕТСКИЙ»	8615001243
257	ООО «БЕЛОЯРСКАВТОТРАНС»	8611006748
258	АО «ГОРОДСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ»	8605017251
259	ООО «ДОРСТРОЙСЕРВИС»	8608053057
260	АУ ДПО ХМАО — ЮГРЫ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»	8601001660
261	БУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ХМАО — ЮГРЫ «КОЛЛЕДЖ-ИНТЕРНАТ ЦЕНТР ИСКУССТВ ДЛЯ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ СЕВЕРА»	8601022620
262	АО «КОНДААВИА»	8616004744
263	ООО «ЛЕСОПРОМЫШЛЕННАЯ КОМПАНИЯ»	8619008948
264	ООО «МОНТАЖБУРСЕРВИС»	8604037262
265	АО «МОСТОСТРОЙ-11»	8617001665
266	АО «НИЖНЕВАРТОВСКАВИА»	8603119138
267	БУ ХМАО — ЮГРЫ «НИЖНЕВАРТОВСКАЯ ОКРУЖНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»	8603005902
268	ФГБОУ ВО «НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»	8603039002
269	БУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ХМАО — ЮГРЫ «НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	8603031660
270	БУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ХМАО — ЮГРЫ «НИЖНЕВАРТОВСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»	8603033000
271	НЯГАНСКАЯ ГРЭС ФИЛИАЛ ЭНЕРГОСИСТЕМА «ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» ПАО «ФОРТУМ»	7203162698
272	ООО РИА «СВАМИЯ»	7106029852
273	АО «ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОМПАНИЯ «СЕВЕРАВТОДОР»	8602257512
274	АО «СЕВЕРРЕЧФЛОТ»	8601013506
275	ООО «ТАЛСПЕЦСТРОЙ»	8614005076
276	ООО «ТЕПЛОНЕФТЬ»	8605016882
277	ЗАО «ТЕХНОБУРСЕРВИС»	8603079950

№ п/п	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ИНН
278	АУ ХМАО — ЮГРЫ «ТЕХНОПАРК ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ»	8601037105
279	МП НЕФТЕЮГАНСКОЕ РАЙОННОЕ МУ «ТОРГОВО-ТРАНСПОРТНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ»	8619008377
280	ПОЙКОВСКОЕ МУП «УПРАВЛЕНИЕ ТЕПЛОВОДОСНАБЖЕНИЯ»	8619005930
281	ООО «УРАЙНЕФТЕГЕОФИЗИКА»	8608049100
282	ООО «ФИРМА ПАФОС»	8602021612
283	ФОНД СОДЕЙСТВИЯ КРЕДИТОВАНИЮ МСБ «ЮГОРСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ ГАРАНТИЙНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ»	8601009740
284	ФОНД РАЗВИТИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА — ЮГРЫ	8601037144
285	ФОНД «ЮГОРСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ МИКРОКРЕДИТНАЯ КОМПАНИЯ»	8601042850
286	МП «ХАНТЫ-МАНСИЙСКГАЗ» МО Г. ХАНТЫ-МАНСИЙСК	8601022243
287	ООО «ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЕ ГОРОДСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ»	8601069675
288	АУ ХМАО — ЮГРЫ «ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ ТЕХНОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	8601010181
289	БУ ХМАО — ЮГРЫ «ЦЕНТР АДАПТИВНОГО СПОРТА»	8601030861
290	БУ ХМАО — ЮГРЫ «ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ СБОРНЫХ КОМАНД ЮГРЫ»	8601024730
291	ЧУ ДПО «ЦПК НК «РОСНЕФТЬ» НЕФТЕЮГАНСКИЙ КОРПОРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ»	8604024584
292	АО «ЮГОРСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ ЗОНЫ» (ЮГРА-ЭНЕРГО)	8601029263
293	ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»	8601016987
294	АО «ЮГОРСКИЙ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННЫЙ ХОЛДИНГ»	8601022074

Организационная работа Объединения



ТЭК продолжит устойчиво работать и поддержит экономику России в условиях санкционного давления!

28 марта 2022 года состоялось заседание Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительстве объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

В заседании приняли участие: П. Н. Завальный — президент ОООР НГП, председатель комитета по энергетике Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации; А. Б. Бондаренко — статс-секретарь — заместитель министра энергетики Российской Федерации; А. В. Корчагин — председатель Нефтегазстройпрофсоюза России; В. М. Черепов — исполнительный вице-президент РСПП; а также представители работодателей и профсоюзов отрасли — всего 41 человек.

В ходе заседания были рассмотрены вопросы, связанные с текущей ситуацией в нефтегазовой отрасли в условиях глобального экономического кризиса и мерами по укреплению социально-трудовых отношений на предприятиях, сохранению

отраслевых социальных гарантий, установленных Отраслевым соглашением на 2020–2022 годы, а также предложения по совершенствованию законодательства в части улучшения пенсионного обеспечения лиц, работающих в Арктическом регионе, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Депутат Государственной Думы РФ, председатель комитета по энергетике Государственной Думы, президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Павел Завальный высказал свою убежденность, что самое главное для нефтегазовой отрасли сегодня — сохранить социальную стабильность, с тем чтобы ТЭК мог устойчиво работать и поддержать экономику и граждан в этот сложный период. Это касается и сохранения занятости, и своевременной индексации зарплат, и социальных гарантий для работников отрасли. «Безусловно, в условиях беспрецедентного, выходящего за все правовые рамки санкционного давления, в том числе прицельно направленного





на российский ТЭК, руководителям компаний нефтегазовой отрасли придется принимать серьезные экономические решения, перестраивать производственные и организационные алгоритмы. При этом важно понимать, что самое главное в отрасли — это люди, наши коллективы. От них зависит, сможет ли ТЭК устойчиво работать и поддержать экономику и граждан в этот сложный период. Первая задача — сохранение рабочих мест и трудовых коллективов. Это задача, поставленная Президентом России», — заострил внимание участников заседания Павел Завальный.

Обращаясь к собравшимся, статс-секретарь — заместитель министра энергетики РФ Анастасия Бондаренко подчеркнула, что «нашей ключевой задачей является стабильное энергообеспечение экономики и граждан. Правительством поставлена и решается в ежедневном режиме задача оказания помощи предприятиям, которые оказались заложниками ситуации. Для этого работает правительственная комиссия по повышению устойчивости российской экономики, где одобряется существующий комплекс мер, а также соответствующая подкомиссия этой комиссии».

Анастасия Бондаренко также рассказала о том, что существенно наращивается темп по реализации планов по импортозамещению. «Минэнерго России совместно с Минпромом России и предприятиями ТЭК проводит большую работу

по сокращению зависимости от импортных технологий и услуг, прорабатываются логистические маршруты», — отметила она.

В своем выступлении председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин отметил, что на сегодняшний день на всех предприятиях нефтегазовой отрасли заработная плата работникам выплачивается без задержек, в полном объеме и в установленные сроки. Ни одна крупная компания не заявила о массовом сокращении численности работников в связи с санкциями.

«Кроме того, в этих непростых политических и экономических условиях наш профсоюз выступил с инициативой к стороне работодателей о подготовке совместного обращения к работникам и работодателям отрасли, в котором стороны социального партнерства ответственно заявляют о безусловном выполнении всех социальных обязательств, взятых в рамках Отраслевого соглашения, до конца срока его действия.

Нефтегазстройпрофсоюз России призывает профсоюзные организации, трудовые коллективы, всех работников повысить уровень трудовой дисциплины, принимать все меры по сохранению социальной стабильности на предприятиях, повышению эффективности производства и производительности труда», — подчеркнул председатель профсоюза.

Кроме того, при рассмотрении вопроса совершенствования законодательства в части улучшения пенсионного обеспечения лиц, работающих в Арктическом регионе, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях стороны признали необходимость, несмотря на все сложности текущей социально-экономической и политической ситуации, все-таки не откладывать решение вопросов совершенствования пенсионного законодательства для северян.

Комиссия рассмотрела обращение руководства ООО «ЭКТО-ОЙЛ» Республики Саха (Якутия) с просьбой о временной приостановке действия п. 4.6 Отраслевого соглашения и приняла положительное решение.



Рабочее совещание представителей работодателей в правительстве Москвы

14 июля 2022 года состоялась рабочая встреча работодателей нефтегазовых компаний, работающих на территории Москвы, с руководством департамента труда и социальной защиты населения правительства Москвы.

1 сентября 2022 года вступило в силу постановление Правительства РФ от 14 марта 2022 года № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место», которым работодателям разрешается исполнение квоты по трудоустройству инвалидов на рабочие места в сторонних организациях на основе соглашения.

В соответствии с российским законодательством конкретные пути реализации данного постановления субъекты Российской Федерации определяют самостоятельно.

ОООР НГП обратилось к заместителю мэра Москвы в правительстве Москвы по вопросам социального развития А. Б. Раковой с просьбой разъяснить порядок исполнения данного нового порядка трудоустройства инвалидов на территории города.

Причиной проведения данного совещания стал выход постановления Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 года № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалида при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место» и ранее внесенные изменения в Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Принятие данных Правил стало итогом работы Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, поддержанного Российским союзом промышленников и предпринимателей по внедрению

практики отдельных регионов (Санкт-Петербурга, Ханты-Мансийска — Югры и др.) исполнения квоты путем трудоустройства инвалида на рабочее место в иной (сторонней) организации по договору, с обеспечением оборудования рабочего места, заработной платы.

На встрече присутствовали руководители департамента труда и социальной защиты:

- Начальник управления содействия занятости населения Ольга Анатольевна Илюхина.
- Начальник управления квотирования рабочих мест Игорь Олегович Пантюхин.
- Заместитель начальника отдела по квотированию рабочих мест Эльвек Санатович Каруев.
- Директор Центра занятости города Москвы Андрей Андреевич Тарасов.

От работодателей нефтегазовой отрасли присутствовали 22 представителя кадровых служб (список участников прилагается). Вел совещание И. Г. Кобозев, заместитель исполнительного директора, начальник организационно-правового отдела ОООР НГП.



На рабочей встрече (совещании) состоялся откровенный разговор о практике реализации в Москве важнейшей социальной функции работодателей — поддержке инвалидов, иных «особых» категорий работников.

Было отмечено, что компаниями нефтегазовой отрасли проводится большая работа в регионах по поддержке различных категорий населения — это и ветераны, молодежь, малые народы, решение задач защиты здоровья, экологических проблем.

Были рассмотрены вопросы трудоустройства инвалидов в Москве.

Департаментом подготовлен состав общественных организаций, предприятий инвалидов, готовых на договорной основе трудоустроить инвалидов в счет квоты нефтегазовых компаний. Департамент обеспечит высокую степень ответственности данных организаций.

Центру занятости поручено провести встречу представителей кадровых органов с руководством данных организаций.

Произошел обмен опытом работы кадровых служб нефтегазовых компаний по организации решения подобных задач в других регионах. Департаментом труда и социальной защиты принято решение изучить проведение данной работы в других регионах и в наиболее возможно короткие сроки подготовить «Методические рекомендации по трудоустройству инвалидов на любое рабочее место» с комплектом образцов нормативных документов.

Рассмотрены технические вопросы организации отчетности, юридического оформления отношений со сторонней организацией, вплоть до сложных вопросов финансовых платежей.

Отмечена необходимость подготовки всего пакета документов до завершения сроков финансового планирования в компаниях.

Итоги встречи высоко оценили участники встречи. Все выразили готовность проводить их на регулярной основе.

Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (ред. от 19.11.2021) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

СТАТЬЯ 13.2. УСТАНОВЛЕНИЕ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ (ВВЕДЕНА ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ ОТ 28.06.2021 ГОДА № 219-ФЗ)

1. Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

2. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

3. Филиалам и представителям работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

4. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

5. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Ранее обязанность по квотированию рабочих мест считалась выполненной, если работодатель выделил (создал) рабочее место в рамках квоты и не отказал инвалиду в приеме на работу по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями. — Прим. ОООР НГП.

6. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Постановление от 14 марта 2022 года № 366 об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 г. и действует до 1 сентября 2028 г.

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место

1. Настоящие Правила определяют порядок и случаи выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место.

2. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

3. Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

4. Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

5. Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее — соглашения).

6. В соглашениях определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустроивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

7. В случае если организации, индивидуальному предпринимателю, у которых трудоустроивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.

8. Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов.





Предприятия нефтегазового комплекса выходят на новый уровень социального партнерства

19 сентября 2022 года состоялось расширенное заседание Совета Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности и Отраслевой комиссии нефтегазового комплекса по регулированию социальных трудовых отношений.

С приветственным словом выступила А. Б. Бондаренко — статс-секретарь — заместитель министра энергетики РФ, член Совета ОООР НГП: «Минэнерго, хоть и не является стороной в Отраслевом соглашении, но мы заинтересованы в его подписании работодателями и профсоюзами. Будем оказывать необходимую помощь и поддержку».

В мероприятии, которое проходило в здании РСПП, приняли участие представители крупнейших нефтегазовых компаний: ПАО «Газпром», «НК «Роснефть», «Газпром нефть», «Транснефть», СИБУР, СРО «Ассоциация строителей газового и нефтяного комплексов», ГУП Республики Крым «Черноморнефтегаз» и представители РСПП: В. М. Черепов — исполнительный вице-президент РСПП, член Совета ОООР НГП, М. В. Москвина — директор департамента РСПП, Т. В. Недашковская — заместитель директора департамента, начальник отдела Министерства энергетики.

Сопредседатели совместного заседания — президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, председатель комитета по энергетике Государственной Думы РФ П. Н. Завальный и председатель Нефтегазстройпрофсоюза А. В. Корчагин — подвели итоги действующего Отраслевого соглашения и объявили о начале коллективных переговоров

по разработке и принятию нового Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы.

Президент РСПП А. Н. Шохин высоко оценил уровень социального партнерства в нефтегазовой отрасли: «Сегодня Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности объединяет основных работодателей, что дает возможность реализовывать социальные гарантии для работников всей отрасли. РСПП будет поднимать авторитет социально ответственных работодателей и планирует ввести в критерии оценок при подведении итогов общероссийских конкурсов, фактор участия компаний в социальном партнерстве на отраслевом уровне».

В своем выступлении П. Н. Завальный подчеркнул: «Сегодня нефтегазовая отрасль лидирует по уровню реальной заработной платы, количеству социальных программ и поддержки работников предприятий. Это позволяет привлекать наиболее профессиональных работников, способных трудиться с высокой производительностью и качеством. Не менее важно, чтобы эти работники, трудовые коллективы стремились к высоким стандартам трудовой дисциплины, снижению уровня травматизма».

По итогу мероприятия было принято решение:

1. Принять предложение Нефтегазстройпрофсоюза России о вступлении в коллективные переговоры по подготовке и принятию Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности

и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы.

2. В соответствии со второй частью ст. 36 ТК РФ утвердить представителей стороны работодателей для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы в составе 11 человек.

Днем начала коллективных переговоров считать 20 сентября 2022 года.



Ханты-Мансийский автономный округ – Югра



Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе

Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК) создан Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Национальный совет) от 27 марта 2015 года.

В состав СПК НГК входят руководители федеральных органов исполнительной власти, представители крупнейших работодателей нефтегазового комплекса, руководители образовательных организаций и представители общественных, саморегулируемых организаций и объединений профсоюзов.

Председатель СПК НГК — П. Е. Иванов, директор ЧУ «Газпром ЦНИС».

Целью деятельности СПК НГК является формирование и поддержка функционирования системы профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе.

СПК НГК осуществляет следующие полномочия:

- проведение мониторинга рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий в нефтегазовом комплексе;
- разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов в нефтегазовом комплексе;
- разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований в нефтегазовом комплексе;

- установление требований для подтверждения профессиональной квалификации, организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе;

- участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в интересах нефтегазового комплекса.

Решением Национального совета от 30 сентября 2015 года полномочия СПК НГК с января 2016 года переданы частному учреждению «Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома» (ЧУ «Газпром ЦНИС», до ноября 2015 года — негосударственное учреждение «Центральная нормативно-исследовательская станция ОАО «Газпром»).

Утвержден решением Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК) от 16.02.2016, протокол № 12, с изменениями, внесенными решениями СПК НГК от 21.01.2022, протокол № 308, от 11.07.2022, протокол № 327 (изменения одобрены решениями Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 10.03.2022, протокол № 62; от 23.03.2022, протокол № 63, от 11.10.2022, протокол № 68).

Ханты-Мансийский автономный округ — Югра расположен в срединной части России и занимает центральную часть Западно-Сибирской равнины.

Площадь региона сравнима с территорией Франции — 534,8 тыс. кв. км.

Округ состоит из 105 муниципальных образований: 13 городских округов, 9 муниципальных районов, 26 городских и 57 сельских поселений.

Ханты-Мансийский автономный округ (до 1978 года — Остяко-Вогульский автономный округ) был образован 10 декабря 1930 года. Административным центром округа является г. Ханты-Мансийск, старейший город ХМАО — Югры.

В настоящее время ХМАО — Югра — это самостоятельный субъект Федерации с численностью населения 1711 тыс. человек. Из них представителей коренных малочисленных народов осталось лишь 32 тыс. человек (примерно 2%). И только половина ведет традиционный образ жизни.

Из жителей, занятых в экономике, высшее и среднее профессиональное образование имеют порядка 30%. Преобладающая часть занятого населения сосредоточена на крупных и средних предприятиях и в организациях округа.

В Югре насчитывается 24 особо охраняемые природные территории общей площадью более 2,7 млн гектаров, что составляет 5,2% площади округа. Кроме того, на территории округа располагаются два водно-болотных угодья международного значения — Верхнее Двубоье и Нижнее Двубоье — общей площадью более 1 млн гектаров, предназначенные для охраны мест обитания водоплавающих птиц, нереста рыб, сохранению кормовых баз. В Красную Книгу Югры внесены 48 видов животных, 150 видов растений и 38 видов грибов.



ЭКОНОМИКА

Ханты-Мансийский автономный округ — Югра является основным нефтегазовым районом России и одним из крупнейших нефтегазодобывающих регионов мира — на территории округа открыто 475 нефтяных и газовых месторождений. В Югре добыто более 11 млрд тонн нефти с начала освоения

нефтегазодобывающей провинции Западной Сибири. Автономный округ относится к регионам-донорам России и лидирует по ряду главных экономических показателей, далее приводим основные из них в 2021 году.

Добыто 215,7 млн тонн нефти, что на 2,4% больше показателей 2020 года. Наибольший объем добычи, 43,5%, приходится на компании, входящие в ПАО «Роснефть». «Сургутнефтегаз» занял 20,3% доли в нефтедобыче, ЛУКОЙЛ — 14,9%.

Суммарная добыча природного и попутного нефтяного газа в ХМАО по итогам 2021 года составила 33,9 млрд кубометров. Уровень рационального использования ПНГ в Югре вырос до 95,8%.

Предприятиями электроэнергетики произведено 80,5 млрд кВт·ч электроэнергии, что на 6,6% больше, чем в 2020 году.

Введено в эксплуатацию 898,2 тыс. кв. м общей площади жилых домов, при этом доля индивидуального жилищного строительства составила 38%.

Внутренний региональный продукт в 2021 году составил 4,6 трлн рублей.

Предприятия автономного округа своей деятельностью формируют существенную часть российской экономики: около 7,5% промышленного производства и 15,1% доходов государственного бюджета.





Состоялось подписание регионального Трёхстороннего соглашения ХМАО — Югры на 2023–2025 годы

12 декабря 2022 года в Ханты-Мансийске состоялось подписание Трёхстороннего соглашения между органами государственной власти, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа — Югры» на 2023–2025 годы.

Подписи в документе поставили губернатор Югры Н. В. Комарова, председатель Думы округа Б. С. Хохряков, председатель Объединения работодателей ХМАО — Югры, руководитель регионального отделения РСПП А. И. Кобанов и председатель Союза «Объединение организаций профсоюзов ХМАО — Югры» Ф. Г. Сиваш.

Документ был подготовлен в связи с окончанием 31 декабря 2022 года срока действия Трёхстороннего соглашения на 2020–2022 годы.

Основная его цель: обеспечение согласования интересов работников, работодателей и органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа — Югры по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, направленных на повышение качества жизни населения.

Наталья Комарова отметила важность того, что Соглашение готовилось сторонами совместно. В новом документе сохранены основные положения, регулирующие взаимодействие сторон в области социально-трудовых отношений, повышения качества жизни населения, увеличения занятости, улучшения условий труда, предусмотренные действующим Соглашением.

В Соглашение включены разделы:

- в области развития экономики и повышения инвестиционной привлекательности;
- в области занятости населения и развития рынка труда;
- в области оплаты труда;
- в области социальной обеспеченности населения;
- в области пенсионного обеспечения;
- в области условий и охраны труда, здоровья, промышленной и экологической безопасности;
- в области развития социального партнерства как института гражданского общества и взаимодействия участников Соглашения;

контроль за выполнением Соглашения и ответственность Сторон.

Как отметил Борис Хохряков, в новое Трёхстороннее соглашение поступило более 200 предложений, и большая часть из них включена в Соглашение.

«Это правильно, это создает уверенность в завтрашнем дне. Когда человек понимает, что у него есть работа, прописаны условия получения заработной платы, условия безопасности труда, условия его отдыха — он работает более продуктивно», — выразил мнение председатель Думы округа.

По словам Александра Кобанова, в Соглашении работодатели взяли на себя обязательства сохранить социальные гарантии, которые были в предыдущем Соглашении. «Процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы в нашем округе выплачивают лицам в возрасте до 35 лет, прожившим здесь не менее 5 лет. Благодаря поддержке губернатора эту норму мы сохранили и в новом Соглашении, она действует как для бизнеса, так и для бюджетной сферы. Объединение работодателей Югры выступает за создание благоприятных условий развития бизнеса предприятий, сохранение рабочих мест в сегодняшних непростых экономических условиях», — добавил председатель Объединения работодателей автономного округа.

«Профсоюзы Югры представляют всех наемных работников — это без малого один миллион человек. Мы совместно с работодателями внесли



предложения, которые не вошли в Соглашение, и мы их включили в Протокол разногласий. Одно из наших предложений — определение минимальной региональной заработной платы», — резюмировал Федор Сиваш.

Подписание Трёхстороннего соглашения прошло в рамках заседания Общественного совета по реализации Стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа — Югры до 2030 года при губернаторе Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

*Пресс-служба
Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры,
регионального отделения РСПП*





Региональная конференция рассмотрела актуальные вопросы подготовки кадров и трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций

1 декабря 2022 года в Ханты-Мансийске в очном режиме с возможностью подключения по видеоконференцсвязи состоялась региональная конференция по содействию занятости молодежи «Подготовка кадров на базе средних профессиональных и высших учебных заведений Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и их трудоустройство».

Региональная конференция организована правительством Ханты-Мансийского автономного округа — Югры совместно с Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности и Объединением работодателей ХМАО — Югры.

Цель данного мероприятия: выработка в обществе работодателей, региональных и федеральных органов власти единых подходов, путей решения одной из важных проблем не только северных территорий, но и всей страны — подготовки кадров и трудоустройства выпускников средних профессиональных и высших образовательных учреждений на предприятиях.

Целью мероприятий стала выработка в обществе работодателей, региональных и федеральных органов власти, образовательных организаций единых подходов, путей решения одной из важных проблем для северных территорий — подготовки кадров и трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования на предприятиях.

Рассмотрены следующие вопросы.

1. Молодежь на региональном рынке труда (аналитика, востребованные профессии, уровень оплаты труда, меры поддержки, пилотный проект

по организации профессионального обучения граждан из числа обучающихся 10-х и 11-х классов).

2. О мерах по содействию трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования. Аналитика трудоустройства выпускников.

3. Об организации работы по профессиональной ориентации школьников.

4. Возможности отраслевой системы квалификаций в формировании кадрового потенциала нефтегазового комплекса.

5. О создании производственно-образовательных кластеров при реализации федерального проекта «Профессионалитет».

6. Возможности отраслевой системы квалификаций в формировании кадрового потенциала нефтегазового комплекса.

7. Кадровый потенциал в нефтегазовой отрасли.

8. Трудоустройство несовершеннолетней молодежи: новые взгляды.

9. О создании производственно-образовательных кластеров при реализации федерального проекта «Профессионалитет».

По итогам региональной конференции по содействию занятости молодежи участниками принята резолюция и подготовлены рекомендации, которые станут основой мероприятий по совершенствованию системы подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального и высшего образования, а также системы взаимодействия работодателей с учреждениями по подготовке кадров в северных регионах.

В мероприятии приняли участие:

первый заместитель губернатора Ханты-Мансийского автономного округа — Югры Алексей Анатольевич Охлопков, депутат Государственной Думы РФ от ХМАО — Югры, президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Павел Николаевич Завальный, заместитель директора департамента занятости населения и трудовой миграции Минтруда России Ян Петрович Талбацкий, вице-президент — исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, председатель Объединения работодателей ХМАО — Югры Александр Иванович Кобанов, председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Викторович Корчагин, председатель Союза «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа — Югры» Федор Григорьевич Сиваш, члены Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, члены Нефтегазстройпрофсоюза России, члены Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, представители кадровых служб предприятий, организаций — работодатели отраслей, работники предприятий нефтегазового комплекса, представители профсоюзов автономного округа,



руководители и представители исполнительных органов государственной власти автономного округа: депобразования и науки Югры, дептруда и занятости Югры, депобщественных связей и молодежной политики Югры, учреждений среднего профессионального и высшего образования, Центров занятости населения автономного округа, школьники и студенты.

Пресс-служба Объединения работодателей ХМАО – Югры, регионального отделения РСПП, регионального отделения Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности





Виды деятельности организаций нефтегазового комплекса по ОКВЭД, на которые распространяется действие Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы*

В соответствии с пунктом 1.2 Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020–2022 годы:

«Соглашение действует в организациях, осуществляющих деятельность в газовой и нефтяной отраслях: добыче нефти и газа, нефтяном и газовом строительстве, нефтяной и газовой переработке, нефтепродуктообеспечении, нефтяной и газовой химии, нефтяном, нефтепродуктовом и газовом трубопроводном транспорте, газификации и эксплуатации газового хозяйства, транспортировке и реализации сжиженного газа, геологической разведке месторождений углеводородов, переработке продукции нефтегазохимии, нефтяном и газовом машиностроении, а также оказывающих им сервисные, транспортные, научные либо проектные услуги (далее – организации, работодатели). Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными».

Соглашение действует в отношении:

— всех работодателей, являющихся членами Объединения работодателей, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в Объединение работодателей;

— работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей, которые уполномочили указанное Объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить

Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

— работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующих отраслях, виде деятельности, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

— всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте.

Работодатели, присоединяющиеся к Соглашению после его заключения, вправе до принятия такого решения обратиться к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в порядке, предусмотренном п. 17.5 Соглашения.

В случае принятия сторонами решения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя в нем указываются конкретные пункты Соглашения, в отношении которых принято решение о приостановке действия, причины данного решения и срок, в течение которого будет действовать данное решение.

В течение 5 рабочих дней с момента принятия такого решения Объединение работодателей направляет информацию о принятом решении

в адрес данного работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа),

избранного работниками, направившими мотивированное предложение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения.

№	Классиф. по ОКВЭД	Расшифровка
1	06.10	Добыча сырой нефти и нефтяного (попутного) газа. Эта группировка включает: — добычу сырой нефти; — добычу нефтяного (попутного) газа; — добычу горючих (битуминозных) или нефтяных сланцев и битуминозного песка; — производство сырой нефти из горючих (битуминозных) сланцев и песка; — процессы получения сырой нефти: декантацию, опреснение, дегидратацию, стабилизацию и т. п.
2	06.10.1	Добыча сырой нефти
3	06.10.2	Добыча горючих (битуминозных) сланцев, песка и озокерита
4	06.10.3	Добыча нефтяного (попутного) газа
5	06.20	Добыча природного газа и газового конденсата. Эта группировка включает: — добычу, обезвоживание и сепарацию фракций жидких углеводородов; — извлечение метана, этана, бутана и пропана на месте добычи; — извлечение гелия и сероводорода; — производство сырого газообразного углеводорода (природного газа); — добычу конденсатов; — дренаж и выделение жидких фракций углеводорода; — десульфурацию газа; — добычу жидкого углеводорода путем сжижения или пиролиза
6	06.20.1	Добыча природного газа
7	06.20.2	Добыча газового конденсата

№	Классиф. по ОКВЭД	Расшифровка
8	09.10	Предоставление услуг в области добычи нефти и природного газа. Эта группировка включает: — предоставление услуг за вознаграждение или на договорной основе, в том числе: проведение поисково-разведочных работ перед осуществлением добычи нефти или газа, например с использованием традиционных методов разведки, таких как проведение геологических исследований в местах будущих разработок; — направленное бурение и повторное бурение, ударное бурение, монтаж буровой установки на месте, ремонт и демонтаж, цементирование обсадных труб нефтяных и газовых скважин, откачка скважин, заглушка и консервация скважин и т. д.; — сжижение и обогащение природного газа на месте добычи для последующей перевозки; — услуги по дренажу и откачке воды за вознаграждение или на договорной основе, пробное бурение на месте предполагаемой добычи нефти или газа; — противопожарные услуги на месторождениях нефти и газа
9	09.10.1	Предоставление услуг по бурению, связанному с добычей нефти, газа и газового конденсата
10	09.10.2	Предоставление услуг по монтажу, ремонту и демонтажу буровых вышек
11	09.10.3	Предоставление услуг по доразведке месторождений нефти и газа на особых экономических условиях (по соглашению о разделе продукции — СРП)
12	09.10.4	Сжижение и обогащение природного газа на месте добычи для последующей транспортировки
13	09.10.9	Предоставление прочих услуг в области добычи нефти и природного газа

* Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными. Печатается с сокращениями.



№	Классиф. по ОКВЭД	Расшифровка
14	19.20	Производство нефтепродуктов. Эта группировка включает: — производство жидкого и газообразного топлива, а также прочих продуктов из сырой нефти, битуминозных пород и продуктов собственного фракционирования. Очистка нефти происходит в несколько этапов: фракционирование, прямая перегонка неочищенной нефти и разложение (крекинг-процесс); — производство дизельного топлива, бензина и керосина; — производство облепченного, среднего и тяжелого топлива, газов, таких как этан, пропан, бутан и т. д.; — производство смазочных масел или смазок из нефти, включая остатки ее перегонки, и из отработанного масла; — производство продуктов для нефтехимической промышленности, а также для производства дорожных покрытий; — производство нефтепродуктов: отбеливателей, вазелина, парафина, нефтяного кокса и т. д.; — производство нефтяных брикетов; — смешивание биотоплива с нефтью (например, производство газохола); — получение сжиженных газов при очистке нефти.
15	19.20.1	Производство жидкого топлива. Эта группировка включает: — производство бензина, дизельного топлива, керосина, газойля, дистиллятов, мазута и прочих видов жидкого топлива
16	19.20.2	Разделение и извлечение фракций из нефтяного (попутного) газа. Эта группировка включает: — производство этилена, пропилена, бутадиена и прочих нефтяных газов и газообразных углеводородов, а также получение сжиженных газов при очистке нефти, кроме природного газа (см. 06.20.1)
17	19.20.9	Производство прочих нефтепродуктов. Эта группировка включает: — производство вазелина, парафина, нефтяных битумов, смазочных масел и прочих нефтепродуктов

№	Классиф. по ОКВЭД	Расшифровка
18	20.16	Производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах. Эта группировка включает: — производство смол, пластмасс и термопластических эластомеров, смешивание смол, а также производство синтетических смол; — производство пластмасс в первичных формах: полимеров, включая полиэтилен, полипропилен, полистирол, поливинилхлорид, поливинилацетат, полиакрилаты и т. п.; полиамидов; фенольных и эпоксидных смол и полиуретанов; алкидных и прочих сложных полиэфирных смол и простых полиэфиров; силикона; ионообменных смол на основе полимеров; — производство целлюлозы и ее химических производных. Эта группировка не включает: — производство искусственных и синтетических волокон, нитей и пряжи, см. 20.60; — механическую резку пластмасс, см. 38.32
19	20.17	Производство синтетического каучука в первичных формах. Эта группировка включает: — производство синтетического каучука в первичных формах: синтетического каучука и фактиса; — производство смесей синтетического и натурального каучуков или каучукоподобных смол
20	20.59.4	Производство смазочных материалов, присадок к смазочным материалам и антифризов
21	28.12.2	Производство гидравлических насосов
22	28.13	Производство прочих насосов и компрессоров
23	28.25.14	Производство оборудования для фильтрации и очистки газов
24	35.22	Распределение газообразного топлива по газораспределительным сетям. Эта группировка включает: — распределение газообразного топлива всех видов по газораспределительным сетям. Эта группировка не включает: — транспортировку газа (на дальние расстояния) по трубопроводам, см. 49.50

№	Классиф. по ОКВЭД	Расшифровка
25	35.22.1	Распределение природного, сухого (отбензиненного) газа по газораспределительным сетям
26	35.22.11	Распределение природного, сухого (отбензиненного) газа по газораспределительным сетям по тарифам, регулируемым государством
27	35.22.12	Распределение природного, сухого (отбензиненного) газа по газораспределительным сетям по тарифам, не регулируемым государством
28	35.22.2	Распределение сжиженных углеводородных газов по газораспределительным сетям
29	35.22.21	Распределение сжиженных углеводородных газов по газораспределительным сетям по тарифам, регулируемым государством
30	35.22.22	Распределение сжиженных углеводородных газов по газораспределительным сетям по тарифам, не регулируемым государством
31	35.23	Торговля газообразным топливом, подаваемым по распределительным сетям. Эта группировка включает: — продажу газа пользователю по газораспределительным сетям; — деятельность брокеров или агентов газового рынка, которые организуют продажу природного газа по распределительным системам, которыми управляют третьи лица; — товарный и транспортный обмен на газообразные виды топлива. Эта группировка не включает: — оптовую торговлю газообразным топливом, см. 46.71; — розничную торговлю газом в баллонах, см. 47.78; — прямую продажу топлива, см. 47.99
32	35.23.1	Торговля природным, сухим (отбензиненным) газом, подаваемым по распределительным сетям
33	35.23.11	Торговля природным, сухим (отбензиненным) газом, подаваемым по распределительным сетям по регулируемым государством ценам (тарифам)
34	35.23.12	Торговля природным, сухим (отбензиненным) газом, подаваемым по распределительным сетям по не регулируемым государством ценам (тарифам)

№	Классиф. по ОКВЭД	Расшифровка
35	35.23.2	Торговля сжиженными углеводородными газами, подаваемыми по распределительным сетям
36	35.23.21	Торговля сжиженными углеводородными газами, подаваемыми по распределительным сетям по регулируемым государством ценам (тарифам)
37	35.23.22	Торговля сжиженными углеводородными газами, подаваемыми по распределительным сетям по не регулируемым государством ценам (тарифам)
38	39.00	Предоставление услуг в области ликвидации последствий загрязнений и прочих услуг, связанных с удалением отходов. Эта группировка включает: — очистку от нефтяных пятен и прочих загрязнений земли, поверхностных вод, океанов и морей, включая прибрежные области
39	46.71	Торговля оптовая твердым, жидким и газообразным топливом и подобными продуктами. Эта группировка включает: — оптовую торговлю топливом, смазками, смазочными веществами, маслами, такими как: древесный уголь, уголь, кокс, дрова, бензин-растворитель, сырая нефть, неочищенное масло, дизельное топливо, бензин, мазут, печное топливо, керосин, сжиженные горючие газы, бутан и пропан, смазочные масла и консистентная смазка, очищенные нефтепродукты
40	46.71.2	Торговля оптовая моторным топливом, включая авиационный бензин
41	46.71.3	Торговля оптовая сырой нефтью
42	46.71.4	Торговля оптовая природным (естественным) газом
43	46.71.5	Торговля оптовая сжиженными углеводородными газами
44	46.71.51	Торговля оптовая сжиженными углеводородными газами по регулируемым государством ценам (тарифам)
45	46.71.52	Торговля оптовая сжиженными углеводородными газами по не регулируемым государством ценам (тарифам)



№	Классиф. по ОКВЭД	Расшифровка
46	47.30	Торговля розничная моторным топливом в специализированных магазинах. Эта группировка включает: — розничную торговлю топливом для автомобилей и мотоциклов в специализированных магазинах; — розничную торговлю смазочными материалами и охлаждающими жидкостями для автотранспортных средств. Эта группировка не включает: — оптовую торговлю топливом, см. 46.71; — розничную торговлю сжиженным газом для приготовления пищи или отопления, см. 47.78
47	47.30.1	Торговля розничная моторным топливом в специализированных магазинах
48	47.30.11	Торговля розничная бензином и дизельным топливом в специализированных магазинах
49	47.30.12	Торговля розничная газом для заправки автомобилей в специализированных магазинах
50	47.78.6	Торговля розничная бытовым жидким котельным топливом, газом в баллонах, углем, древесным топливом, топливным торфом в специализированных магазинах
51	47.78.61	Торговля розничная бытовым жидким котельным топливом, углем, древесным топливом, топливным торфом в специализированных магазинах
52	47.78.62	Торговля розничная газом в баллонах в специализированных магазинах по регулируемым государством ценам (тарифам)
53	47.78.63	Торговля розничная газом в баллонах в специализированных магазинах по нерегулируемым государством ценам (тарифам)
54	49.50.1	Транспортирование по трубопроводам нефти и нефтепродуктов
55	49.50.11	Транспортирование по трубопроводам нефти
56	49.50.12	Транспортирование по трубопроводам нефтепродуктов
57	49.50.2	Транспортирование по трубопроводам газа и продуктов его переработки
58	49.50.21	Транспортирование по трубопроводам газа

№	Классиф. по ОКВЭД	Расшифровка
59	49.50.22	Транспортирование по трубопроводам продуктов переработки газа
60	50.20.12	Перевозка сырой нефти морскими судами-танкерами заграничного плавания
61	50.20.13	Перевозка прочих жидкостей или газов морскими судами-танкерами заграничного плавания
62	50.20.22	Перевозка сырой нефти морскими судами-танкерами каботажного плавания
63	50.20.23	Перевозка прочих жидкостей или газов морскими судами-танкерами каботажного плавания
64	52.10.21	Хранение и складирование нефти и продуктов ее переработки
65	52.10.22	Хранение и складирование газа и продуктов его переработки
66	71.12.3	Работы геолого-разведочные, геофизические и геохимические в области изучения недр и воспроизводства минерально-сырьевой базы. Эта группировка включает: — работы по геологическому изучению недр, предназначенные для сбора информации о структуре недр и местонахождении залежей полезных ископаемых и подземных вод: геологическую, гидрогеологическую и геоэкологическую съемку, поиски, оценку и разведку месторождений полезных ископаемых, открытые геолого-разведочные работы и горно-разведочные работы, гидрогеологические и инженерно-геологические работы, геофизические и геохимические работы, создание государственной сети опорных геолого-геофизических профилей параметрических и сверхглубоких скважин, проходку горных выработок, бурение скважин, отбор и обработку проб твердых полезных ископаемых; — мониторинг геологической среды (наблюдение за состоянием подземных и поверхностных вод, экзогенных геологических процессов); — лабораторные исследования полезных ископаемых и горных пород; — камеральные работы

Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (далее — Соглашение) заключено на 2023–2025 годы между представителем работников — Общероссийским профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее — Профсоюз), действующим на основании законодательства Российской Федерации и Устава Профсоюза, с одной стороны, и представителем работодателей — Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности (далее — Объединение работодателей), действующим на основании законодательства Российской Федерации и Устава Объединения, с другой стороны (далее — Стороны).

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, соглашений в организациях, осуществлении контроля за их выполнением, а также реализации права на участие

в управлении организацией (хозяйствующим субъектом), рассмотрении трудовых споров работников с работодателями представляют профсоюзные организации (первичные, объединенные первичные, межрегиональные профсоюзные организации, входящие в структуру Профсоюза, а также иные первичные профсоюзные организации) или иные представители, избираемые работниками, на соответствующем уровне социального партнерства.

1.2. Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение действует в организациях, осуществляющих деятельность в газовой и нефтяной отраслях: добыче нефти и газа, нефтяном и газовом строительстве, нефтяной и газовой переработке, нефтепродуктообеспечении, нефтяной и газовой химии, нефтяном, нефтепродуктовом и газовом



трубопроводном транспорте, газификации и эксплуатации газового хозяйства, транспортировке и реализации сжиженного газа, геологической разведке месторождений углеводородов, переработке продукции нефтегазохимии, нефтяном и газовом машиностроении, а также оказывающих им сервисные, транспортные, научные либо проектные услуги (далее — организации, работодатели). Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными.

1.3. Соглашение действует в отношении:

— всех работодателей, являющихся членами Объединения работодателей, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в Объединение работодателей;

— работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

— работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующих отрасли, виде деятельности, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

— всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте.

Работодатели, присоединяющиеся к Соглашению после его заключения, вправе до принятия такого решения обратиться к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в порядке, предусмотренном пунктом 17.5 Соглашения.

1.4. Целями Соглашения являются:

— создание действенного механизма поддержания социальной стабильности в организациях как важнейшего условия поступательного развития отраслей;

— установление минимальных отраслевых гарантий по оплате труда, по компенсациям и льготам работникам и определение механизма их предоставления;

— принятие обязательств, направленных на обеспечение рациональных и благоприятных для работников режимов труда и отдыха; содействие занятости работников;

— создание условий для привлечения и закрепления квалифицированных кадров в организациях, обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

— создание предпосылок для совершенствования и развития механизма социального партнерства;

— определение расходов работодателей на оплату труда работников и иных расходов, обусловленных трудовыми отношениями, для использования при формировании тарифов в отраслях, цены на продукцию (услуги) которых регулируются государством;

— создание на основе выполнения обязательств Сторонами Соглашения заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности организаций.

1.5. Соглашение основано на принципах социального партнерства, определенных статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Уровень гарантий, компенсаций и льгот работникам, устанавливаемых Соглашением, является минимальным и может быть повышен работодателем при наличии соответствующих финансово-экономических возможностей.

1.7. В случае отсутствия в организациях, на которые распространяется Соглашение, коллективных договоров и (или) локальных нормативных актов по вопросам, регулируемым Соглашением, Соглашение имеет прямое действие.

1.8. Расходы работодателей, предусмотренные Соглашением, учитываются организациями при обосновании цен (тарифов) в органах исполнительной власти, осуществляющих государственное регулирование цен и тарифов.

1.9. В случае реорганизации Сторон Соглашения выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Сотрудничать при решении вопросов экономического и социального развития организаций.

2.1.2. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в организациях.

2.1.3. Сотрудничать по вопросам совершенствования и развития системы социального партнерства.

2.2. Работодатели обязуются:

2.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного коллегиального органа

соответствующей профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (при наличии).

Коллективными договорами, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации.

2.2.2. Привлекать выборный коллегиальный орган соответствующей профсоюзной организации, представляющей интересы большинства работников (при наличии) к разработке и принятию социальных программ.

2.2.3. Принимать меры, направленные на обеспечение:

— достойной и справедливой заработной платы;

— повышения уровня реального содержания заработной платы;

— здоровых и безопасных условий труда;

— занятости работников;

— повышения квалификации и уровня профессиональной подготовки работников;

— корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.2.4. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательством.

2.2.5. Знакомить работников с коллективным договором (при наличии) и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и трудовым функциям.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, способствовать повышению производительности труда и эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли, как факторов, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

2.3.2. Стремиться к высокой эффективности своего труда, в том числе путем оптимизации производственных процессов, сокращения непроизводительных расходов и потерь рабочего времени.

2.3.3. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения работодателями принятых на себя обязательств.

2.3.4. Соблюдать дисциплину труда, требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого

имущества), в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности.

2.3.6. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

2.3.7. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

2.3.8. Поддерживать деловую репутацию и престиж своих организаций.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режимы труда и отдыха в организациях устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работникам военизированной, сторожевой, пожарной охраны, членам ремонтно-восстановительных подразделений (включая транспортное обеспечение, предприятия нефтепродуктообеспечения), работникам штатных аварийно-спасательных формирований, а также работникам автомобильных газозаправочных и автозаправочных станций может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (смены) с организацией внутрисменного отдыха.

3.3. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором, но не более чем до одного года.

3.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании



коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, условия труда на рабочем месте которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации, порядок, условия и размеры которой установлены коллективным договором.

3.5. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе 8 часов.

Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе до 12 часов.

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, льготы и компенсации предоставляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (при отсутствии коллективных договоров).

3.7. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

3.8. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней. При этом продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора либо соответствующего локального нормативного акта (при отсутствии коллективного договора) с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора либо соответствующего локального нормативного акта (при отсутствии коллективного договора), а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, порядок, условия и размеры которой установлены коллективным договором либо соответствующим локальным нормативным актом (при отсутствии коллективного договора).

3.9. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

3.10. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в порядке и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

3.11. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается коллективным договором (локальным нормативным актом) и должна быть не менее 42 часов в среднем за учетный период.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

4.1. Минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 1,15 минимального размера оплаты труда.

Допускается установление минимальной месячной заработной платы в размере, превышающем вышеуказанную величину, исходя из финансовых возможностей конкретной организации.

4.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация, в том числе с учетом прогнозного или фактического роста потребительских цен на товары и услуги либо мероприятия по ее ежегодной индексации.

Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом, организационно-распорядительным документом организации.

4.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

4.4. Районные коэффициенты и процентные надбавки для расчета заработной платы за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, и в размерах, не ниже им установленным.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, а работникам охраны — 35%.

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, установленном действующим законодательством. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной организации, трудовым договором.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Содействие занятости в организациях основывается на развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах, повышении трудовой мобильности в самих организациях.

5.1. Работодатели обеспечивают:

5.1.1. Разработку с участием профсоюзной организации мероприятий по содействию занятости своих работников в случаях проведения организационно-штатных мероприятий, которые могут привести к массовому высвобождению работников. Данные мероприятия включаются в коллективный договор или локальный нормативный акт организации.

5.1.2. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

5.1.3. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с ликвидацией организации (филиала), по сокращению численности или штата работников организации, дополнительного времени общей продолжительностью равной одному рабочему дню в месяц для поиска работы с сохранением среднего заработка.



5.1.4. Участие профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (при наличии), в разработке мероприятий, направленных на поддержание баланса интересов работников и организации при проведении ее реорганизации.

5.1.5. Своевременное, не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата и возможного расторжения трудовых договоров с работниками, сообщение в письменной форме выборному органу профсоюзной организации (при наличии) о предстоящих массовых увольнениях работников и сроках их проведения.

Основными критериями массового увольнения работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников являются:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5.1.6. Проведение профориентационной работы во взаимодействии с образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования.

5.1.7. Разработку и реализацию программ кадрового резерва, предусматривая возможности для включения в кадровый резерв, в том числе, молодых работников.

5.2. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующей профсоюзной организации (при наличии).

5.3. Если это предусмотрено коллективным договором, работникам, при прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, выплачивается

дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.4. Профсоюзные организации с учетом п. 14.5 Соглашения оказывают консультативную и правовую поддержку работникам во всех случаях их высвобождения, связанных с организационно-штатными мероприятиями.

5.5. Стороны Соглашения содействуют:

5.5.1. Созданию условий для учета мнения Сторон Соглашения при разработке профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, разработке оценочных средств, применяемых в ходе профессиональных экзаменов в центрах оценки квалификации.

5.5.2. Внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом организаций.

5.5.3. Выявлению и поддержке лучших практик применения профессиональных стандартов, инструментов и механизмов независимой оценки квалификации.

5.5.4. Отраслевому мониторингу рынка труда, участвуют в подготовке предложений, направленных на заблаговременное преодоление выявленных проблем.

5.6. Работодатели могут проводить конкурсы профессионального мастерства.

5.7. Профсоюзные организации:

5.7.1. Участвуют в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, обобщают предложения об актуализации ранее разработанных профессиональных стандартов.

5.7.2. Разъясняют работникам права, обязанности и возможности, связанные с внедрением системы профессиональных квалификаций, использованием инструментов независимой оценки квалификаций.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами, обеспечивают:

6.1.1. Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований), рассчитанную исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты:

— при смертельном исходе — не менее 430 величин;

— при установлении I группы инвалидности — не менее 210 величин;

— при установлении II группы инвалидности — не менее 110 величин;

— при установлении III группы инвалидности — не менее 50 величин;

— при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд — не менее 20 величин;

— при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности, — не менее 30 величин.

При этом размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, может учитывать размеры выплат по соответствующим системам страхования, применяемым в организациях.

Детям работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, работодатель обеспечивает выплаты на каждого из детей (до достижения ими возраста 18 лет) в порядке и размере, определяемом коллективным договором или локальным нормативным актом.

Работодатели могут производить единовременную денежную выплату одному из членов семьи работника в случае его смерти, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей. Порядок и размер выплаты устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

При отсутствии финансовых возможностей работодателя произвести единовременную денежную выплату, предусмотренную настоящим пунктом, в полном объеме в текущем году, по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников, выплата части компенсации может быть перенесена на следующий календарный год.

При несчастном случае на производстве (смерти или повреждении здоровья), одной из причин которого явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества, компенсации или материальная помощь, указанные в настоящем пункте и пункте **6.1.2**, не выплачиваются.

При несчастном случае на производстве, происшедшем при совершении пострадавшим действий (бездействий), квалифицированных

правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, компенсации или материальная помощь, указанные в настоящем пункте и пункте **6.1.2**, не выплачиваются.

6.1.2. Возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, либо профессионального заболевания.

Размер и порядок возмещения определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.3. Единовременную выплату при увольнении работника в связи с выходом на пенсию. Порядок и размер выплаты определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

6.1.4. Единовременную выплату (выплату материальной помощи) работнику при уходе в отпуск в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.5. Предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в случаях:

— рождения ребенка;

— заключения брака (собственного);

— заключения брака детей;

— в связи с Днем знаний матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1–4-й классы);

— смерти близких родственников (супруга/супруги, детей, родителей, родных сестер и братьев).

Количество и порядок предоставления дополнительных дней отдыха для каждого случая определяется коллективным договором, локальным нормативным актом.

В коллективном договоре или в локальном нормативном акте (при отсутствии коллективного договора) могут быть установлены дополнительные случаи предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы.

6.1.6. Осуществление мер по финансово-экономической поддержке детского оздоровительного отдыха, не допуская сокращения обеспеченности детей работников путевками (полисами) (в процентном выражении от заявленной потребности) в детские оздоровительные учреждения.

Работодатель в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом частично оплачивает стоимость путевок для детей работников в детские оздоровительные учреждения, а также оплачивает проезд к месту отдыха



и обратно в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.7. Содействие работникам в улучшении жилищных условий при наличии финансовых возможностей организации в соответствии с порядком, установленным в организации.

6.1.8. Осуществление добровольного медицинского страхования работников, негосударственного пенсионного обеспечения, с учетом финансово-экономического положения организаций.

6.1.9. Доплату к пособию по беременности и родам, исчисленному в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в размере, порядке и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, и доплату к пособию по временной нетрудоспособности (если такая доплата предусмотрена коллективным договором, локальным нормативным актом) на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.2. Работодатели совместно с профсоюзными организациями при наличии финансовой возможности обеспечивают реализацию комплекса мер дополнительной поддержки работников, в отношении которых приостанавливается действие заключенных трудовых договоров в связи с призывом на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации или заключением контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

7.1. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатели в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами обеспечивают:

7.2.1. Компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающих членов их семей, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

7.2.2. Выплату процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Данная выплата в обязательном порядке производится в организациях, в которых она была установлена ранее, до вступления в силу настоящего Соглашения.

Работодатели, у которых по состоянию на момент вступления в силу настоящего Соглашения указанная выплата не производилась, могут ее устанавливать коллективным договором (локальным нормативным актом в случае отсутствия коллективного договора).

7.2.3. Для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, реализацию комплекса мероприятий (в том числе в рамках добровольного медицинского страхования), направленных на профилактику заболеваемости, сохранение и восстановление здоровья, продление профессионального долголетия, компенсацию воздействия неблагоприятных климатических факторов, в т. ч. предусматривающих медицинские обследования и лечение, а также оплату (компенсацию) стоимости проезда для консультаций и лечения в других регионах Российской Федерации на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом.

7.3. При наличии финансовой возможности, на условиях и в порядке, предусмотренных в коллективном договоре, локальном нормативном акте, работодатель обеспечивает:

— компенсацию расходов на переезд и обустройство на новом месте при переводе работника на другую работу в структурное подразделение организации, расположенное в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также компенсацию расходов по найму жилья в течение года после переезда либо предоставление жилья в указанный период;

— разработку и реализацию мер по формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. При реализации шельфовых проектов, в том числе арктических, работодатели на уровне международных стандартов:

— создают работающим здоровые и безопасные условия труда, в том числе обеспечивают средствами индивидуальной защиты;

— разрабатывают комплекс гигиенических, лечебно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий, а также меры по профилактике профессиональных заболеваний и производственного травматизма;

— обеспечивают противопожарную и противозрывную защиту;

— предусматривают меры по эвакуации и спасательным работам;

— обеспечивают экологическую и промышленную безопасность производственных зон и коммуникаций, связанных с осуществлением работ по добыче углеводородов.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

8.1. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

8.2. Доставка работников от места нахождения работодателя (пункта сбора, установленного работодателем) до места работы и обратно осуществляется работодателем. Работодатель может компенсировать стоимость проезда работника от места жительства до места нахождения работодателя (пункта сбора). Размер и порядок компенсации устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

8.3. Проживающие в вахтовых поселках обеспечиваются транспортным, торгово-бытовым обслуживанием, а также ежедневным трехразовым горячим общественным питанием. Работодатель может компенсировать (удешевлять) работникам стоимость питания. Порядок и размер

компенсации (удешевления) определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

8.4. В случаях задержки работников, направляющихся на вахту и обратно согласно графику работы, в пунктах сбора или пересадки, по метеорологическим условиям и/или по вине транспортных организаций, осуществляющих перевозки, за все дни задержки в пути работодатель обязуется обеспечить предоставление мест в общежитиях или других жилых помещениях, арендуемых или принадлежащих работодателю, либо возместить работнику расходы по самостоятельному найму жилого помещения на период задержки в пути по нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках.

8.5. В исключительных случаях, когда работник по уважительным причинам (стихийное бедствие, военные действия, авария транспорта, болезнь работника и т. п.), наступление которых подтверждено уполномоченными на то организациями или органами государственной власти, своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и по согласованию с работодателем до объекта работы следовал самостоятельно, работодатель возмещает ему транспортные расходы применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках и локальными нормативными актами.

8.6. За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

При наличии финансовых возможностей коллективным договором или локальным нормативным актом может быть предусмотрена более высокая оплата.

8.7. Предоставление работникам выходных дней (еженедельного непрерывного отдыха) регламентируется коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной организации.

8.8. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.



В случае увеличения продолжительности вахты свыше одного месяца еженедельный отдых предоставляется в период вахты.

8.9. Переработка в пределах графика работы на вахте оплачивается по правилам статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации. Переработка за пределами графика работы на вахте оплачивается по правилам оплаты сверхурочной работы (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом переработкой за пределами графика работы на вахте считаются рабочие часы (время выполнения работ на объекте в соответствии со статьей 299 Трудового кодекса Российской Федерации), не предусмотренные графиком работы на вахте, оформленным в установленном законодательством Российской Федерации порядке (статья 301 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ И ДРУГИМ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

9.1. Работодатели обеспечивают:

9.1.1. Единовременную выплату при рождении ребенка одному из родителей, работающему в организации, в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.2. Ежемесячную выплату работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на условиях, в порядке и размере, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.3. Предоставление при наличии производственной возможности скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по соглашению сторон.

9.1.4. Организацию при необходимости профессионального обучения (переобучения) и повышения квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, а также женщин и других лиц с семейными обязанностями, возвращающихся из отпуска по уходу за ребенком, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.5. При наличии производственной возможности предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска обоим родителям, воспитывающим двух и более детей дошкольного возраста и работающим в одной организации, в удобное для них время (преимущественно одновременно обоим родителям).

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. В Соглашении к молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет, если в законодательстве, а также коллективном договоре организации, локальном нормативном акте не указан иной возраст.

10.2. Работодатели совместно с профсоюзными организациями:

10.2.1. Могут формировать в коллективном договоре специальный раздел, принимать локальные нормативные акты по работе с молодежью.

10.2.2. Содействуют работе молодежных объединений (советов молодых ученых и специалистов в организациях и т. д.), могут создавать общественные советы (комиссии) по работе с молодежью.

10.2.3. Создают условия для организации активного отдыха, в том числе культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, для молодых работников и членов их семей.

10.2.4. Способствуют распространению форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников.

10.2.5. Проводят профориентационную работу среди студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования.

10.2.6. Проводят мероприятия по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций.

10.2.7. Проводят разъяснительную работу о престижности труда в нефтегазовой отрасли, в том числе с использованием средств массовой информации.

10.3. Работодатели:

10.3.1. Разрабатывают и реализуют программы, направленные на привлечение и закрепление квалифицированных молодых специалистов, осуществляют поддержку общественной активности молодежи.

10.3.2. Обеспечивают преимущественное право приема на работу в организацию граждан, уволенных с военной службы или альтернативной гражданской службы, которые до призыва на военную службу или до прохождения альтернативной гражданской службы работали в данной организации, в течение трех месяцев после увольнения их с военной службы или альтернативной гражданской службы.

10.3.3. В случае, если это предусмотрено коллективным договором (локальным нормативным актом), оказывают материальную помощь молодым работникам, указанным в п. **10.3.2** Соглашения, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.4. Реализуют и развивают институт наставничества в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.5. При наличии финансовых возможностей способствуют улучшению жилищных условий молодых работников в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.6. Создают условия для повышения квалификации и профессионального роста молодых работников.

10.3.7. В случае, если это предусмотрено коллективным договором, выплачивают ежемесячную доплату к стипендии в размерах и на условиях, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом студентам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, направленным организацией на учебу, в зависимости от успеваемости.

10.3.8. При наличии производственной возможности создают условия для прохождения производственных (технологических) практик обучающимися в образовательных организациях.

10.3.9. Предоставляют образовательным организациям среднего профессионального и высшего образования, при наличии возможности, право проводить производственные практики в организациях с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе.

10.3.10. Содействуют участию молодых работников в конкурсах профессионального мастерства, производственных конкурсах, научно-технических конференциях и иных мероприятиях.

10.4. Профсоюзные организации обязуются:

10.4.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости молодежи.

10.4.2. Проводить работу по вовлечению молодых работников в активную общественную деятельность, культурно-досуговые и спортивные мероприятия.

10.4.3. Содействовать повышению профессиональной квалификации молодых работников, привлечению работников к участию в конкурсах профессионального мастерства, производственных конкурсах, научно-технических конференциях и иных мероприятиях, разъяснять преимущества и возможности механизмов независимой оценки квалификации.

10.4.4. Анализировать и обобщать лучшие практики в сфере работы с молодежью, доводить соответствующую информацию до сведения работодателей.

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

В случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется лицам предпенсионного возраста.

11.1. Работодатели обеспечивают:

11.1.1. Предоставление работнику предпенсионного возраста, нуждающемуся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия, другой имеющейся у работодателя работы, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.1.2. Единовременную выплату при увольнении работника в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности), сокращением численности или штата работников организации, но не ранее чем за 2 года до наступления пенсионного возраста работника.

Порядок и размер выплаты определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

11.1.3. В зависимости от финансово-экономических возможностей, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом, в том числе в рамках договоров добровольного медицинского страхования, заключаемых со страховыми компаниями, реализацию комплекса мер по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников предпенсионного возраста, включающих санаторно-курортное лечение, диспансеризацию и обеспечение лекарственными препаратами.

11.1.4. Взаимодействие при письменном заявлении работника предпенсионного возраста с органами занятости населения для организации его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с дальнейшей организацией обучения в специализированном структурном образовательном подразделении работодателя, либо в образовательной организации, участвующей в региональной программе по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования



граждан предпенсионного возраста, утверждаемой нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

11.2. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с работодателем.

12. ОХРАНА ТРУДА

12.1. Работодатели:

12.1.1. Обеспечивают безопасные условия труда и охрану труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами.

12.1.2. Обеспечивают за счет собственных средств (в том числе и посредством добровольного медицинского страхования, если это предусмотрено страховой программой) обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

12.1.3. Предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку.

12.1.4. Принимают меры по медико-санитарному обслуживанию и по оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования

от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний.

12.1.5. Обеспечивают приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (в том числе в установленном порядке студентам средних специальных и высших учебных заведений, проходящих практику).

В случае необходимости, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом выдают работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм.

12.1.6. Обеспечивают бесплатно работников на работах с вредными условиями труда молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, а на работах с особо вредными условиями труда — лечебно-профилактическим питанием в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.1.7. Ежегодно разрабатывают и заключают соглашение по охране труда, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

12.1.8. Организуют контроль состояния охраны и условий труда в организациях. Финансируют работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией, организуют согласно установленному положению обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

12.1.9. Обеспечивают работу уполномоченных по охране труда профсоюза, организуют их обучение охране труда за счет средств организации в соответствии с коллективным договором, предоставляют им время для осуществления функций контроля.

12.1.10. Обеспечивают участие представителей профсоюза, уполномоченных по охране труда профсоюза в комиссиях по расследованию

несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах.

12.1.11. Разрабатывают меры по стимулированию деятельности уполномоченных по охране труда профсоюза, качественно выполняющих свои обязанности по улучшению условий и охраны труда, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний (в том числе путем предоставления им дополнительных отпусков и (или) морального и (или) материального поощрения).

Порядок и условия стимулирования деятельности уполномоченных по охране труда профсоюза определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

12.2. Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в организации, проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

13. УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

13.1. Работодатели:

13.1.1. Содействуют участию профсоюзных организаций в управлении организациями в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организаций, коллективными договорами, соглашениями.

13.1.2. Содействуют в получении допуска представителями профсоюзных организаций к охраняемой законом тайне (коммерческой, служебной или иной), если для их участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие такого допуска.

13.1.3. Предоставляют профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

13.1.4. Обеспечивают участие представителя работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

13.1.5. Для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правовыми и техническими инспекторами профсоюза предоставляют информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

13.2. Участвуя в управлении организацией, профсоюзные организации обязуются:

13.2.1. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей в процессе работы.

13.2.2. Оказывать содействие работодателям при решении вопросов, связанных с деятельностью организаций, в органах государственной власти, местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах.

13.2.3. Содействовать распространению положительного имиджа работодателя.

13.2.4. Представлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. При получении средств, предусмотренных пунктом **14.1.3** настоящего Соглашения, предоставлять работодателям отчет об их расходовании.

13.2.5. Принимать в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения — своевременно информировать об этом работодателя.

13.2.6. Вести пропаганду среди работников здорового образа жизни, отказа от вредных привычек.

13.2.7. Формировать у работников бережное отношение к имуществу организации.

14. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

14.1. Работодатели:

14.1.1. Обеспечивают представителям профсоюзных организаций и вышестоящих органов Профсоюза беспрепятственный доступ к рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При необходимости порядок организации такого доступа определяется локальным нормативным актом организации.

14.1.2. Предоставляют выборному органу профсоюзной организации бесплатно для



обеспечения ведения уставной деятельности необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа и для проведения профсоюзных собраний (конференций), транспортные средства, средства связи (в том числе доступ в интернет), оргтехнику и другие технические средства и обеспечивают их обслуживание.

14.1.3. Отчисляют профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Порядок и условия перечисления работодателем вышеуказанных средств на счет профсоюзной организации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

14.1.4. Ежемесячно и бесплатно обеспечивают перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основе их личных письменных заявлений на счет соответствующей профсоюзной организации одновременно с перечислением средств на заработную плату работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

14.1.5. Предоставляют в рабочее время на условиях, предусмотренных коллективным договором, членам выборных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, время для проведения профсоюзной работы, время для участия в качестве делегатов в работе создаваемых Профсоюзом и профсоюзными организациями съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

14.2. Оплата труда председателя профсоюзной организации, руководителя выборного органа профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, соглашением.

14.3. Соглашение распространяется на Профсоюз и профсоюзные организации, входящие в его структуру, а также на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с ними.

Выборные освобожденные работники профсоюзных организаций обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации в соответствии с коллективным договором.

Иным профсоюзным работникам предоставляются такие же гарантии, права и льготы, которыми

обладают работники организации в соответствии с коллективным договором. Указанные права, гарантии и льготы могут предоставляться за счет средств организации.

14.4. Принятие решения о продаже, перепрофилировании или передаче в муниципальную собственность санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы производится работодателем с учетом мотивированного мнения выборных органов профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

14.5. Профсоюзная организация во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений представляет интересы членов профсоюза.

Профсоюзная организация может представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом и (или) профсоюзной организацией в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

15. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАТРАТ, ОБУСЛОВЛЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ, ДЛЯ УЧЕТА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ТАРИФОВ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ЦЕНЫ (ТАРИФЫ) НА ПРОДУКЦИЮ И УСЛУГИ КОТОРЫХ РЕГУЛИРУЮТСЯ ГОСУДАРСТВОМ

15.1. Настоящий раздел определяет совокупность расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы организаций при проведении расчета тарифов (цен) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

15.2. Положения настоящего раздела используются при формировании тарифов (цен) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность. Сумма расходов, обусловленных наличием трудовых отношений, учитываемая в тарифах (ценах) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность, не может быть ниже суммы, определенной в соответствии с настоящим разделом. Расходы, минимальный размер которых

не установлен настоящим разделом, определяются с учетом расходов предыдущего отчетного периода и прогнозируемых изменений численности работников и повышения индекса потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации.

15.3. Расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, формируются посредством суммирования:

- а) расходов на оплату труда;
- б) иных расходов работодателей, обусловленных трудовыми отношениями;
- в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (в том числе бывшими работниками — корпоративными пенсионерами).

15.4. Расходы на оплату труда состоят из:

1. Тарифной составляющей и/или должностного оклада.
2. Доплат (надбавок) к тарифным ставкам и должностным окладам (окладам), связанных с режимом работы и условиями труда, в том числе:
 - а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;
 - б) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - в) за разъездной характер работы;
 - г) за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда);
 - д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
 - ж) за сверхурочную работу;
 - з) за руководство бригадой бригадирам, звеньевым из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы;
 - и) иных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

3. Доплат (надбавок) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в организации, в том числе:

- а) персональных надбавок рабочим за профессиональное мастерство;

б) персональных надбавок специалистам за высокий уровень квалификации;

в) персональных надбавок другим служащим (техническим исполнителям) за высокие достижения в труде;

г) иных выплат стимулирующего характера, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

4. Премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности.

5. Вознаграждений по итогам работы за год.

6. Вознаграждений за выслугу лет.

7. Иных видов премирования работников.

8. Выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации, включающих:

- а) надбавки за вахтовый метод работы;
- б) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:

— выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

— процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

— расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

— расходы на оплату проезда работников к месту учебы и обратно (при направлении работника на обучение работодателем);

— иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

15.5. Иные затраты работодателей, обусловленные трудовыми отношениями, состоят из:

1. Страховых взносов по обязательному пенсионному, социальному и медицинскому страхованию.



2. Платежей (взносов) работодателей, выплачиваемых по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых не превышает размеров, установленных законодательством.

3. Взносов по договорам добровольного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев и болезней, взносов по договорам добровольного личного страхования, предусматривающих оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников.

Размеры страховых взносов определяются страховыми программами, предусмотренными заключенными договорами со страховыми компаниями.

4. Расходов на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:

а) расходов, связанных с приобретением (изготовлением) выдаваемых в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации), а также расходов, связанных с приобретением (изготовлением) форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной организации;

б) расходов, связанных с приобретением и бесплатной выдачей молока и лечебно-профилактического питания (не менее, чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации);

в) расходов, связанных с проведением мероприятий по специальной оценке условий труда;

г) расходов, связанных с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий труда и обеспечение безопасности рабочих мест;

д) расходов, связанных с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников;

е) расходов на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

ж) иных расходов, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников.

5. Расходов на служебные командировки.

6. Расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7. Расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания

или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника.

8. Иных расходов, связанных с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации и обусловленных трудовыми отношениями.

15.6. Расходы, предусмотренные иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (в том числе бывшими работниками — корпоративными пенсионерами), включают расходы, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, сверх предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

15.7. Расходы, связанные с выполнением Соглашения, включаются в расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, в соответствии с обязательствами и состоят из:

а) расходов, направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделами настоящего Соглашения;

б) расходов на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

— расходов в виде сумм вступительных и членских взносов в отраслевое объединение работодателей;

— расходов, направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 14 настоящего Соглашения.

16. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

16.1. Контроль за выполнением Соглашения в организациях осуществляют Стороны, его заключившие, их представители, постоянно действующая Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее — Отраслевая комиссия), созданная Сторонами на паритетных началах, Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы.

16.2. Отраслевая комиссия два раза в год рассматривает информацию о ходе выполнения Соглашения.

16.3. При осуществлении контроля выполнения Соглашения представители Сторон обязаны взаимно предоставлять необходимую имеющуюся информацию.

16.4. При невыполнении условий Соглашения Стороны проводят взаимные консультации в рамках Отраслевой комиссии с целью выявления и устранения причин невыполнения.

16.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Соглашению

и непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля выполнения Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

17.2. В течение семи дней с момента подписания настоящего Соглашения Объединение работодателей направляет его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

17.3. В период действия Соглашения ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения.

Изменения и дополнения Соглашения производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для заключения Соглашения.

17.4. Работодатели, присоединившиеся к Соглашению после его заключения, уведомляют об этом Стороны Соглашения.

17.5. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель, на которого распространяется или будет и может распространяться Соглашение, и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным (с указанием причин экономического и (или) технологического и (или) организационного характера) предложением о временном, с указанием конкретного срока, приостановлении действия отдельных

положений Соглашения в отношении данного работодателя.

Стороны рассматривают это предложение в течение 30 календарных дней с момента поступления и могут принять решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении работодателя в соответствии с направленным предложением.

В случае принятия сторонами решения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя в нем указываются конкретные пункты Соглашения, в отношении которых принято решение о приостановке действия, причины данного решения и срок, в течение которого будет действовать данное решение.

В течение 5 рабочих дней с момента принятия такого решения Объединение работодателей направляет информацию о принятом решении в адрес данного работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа), избранного работниками, направившими мотивированное предложение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения.

17.6. Соглашение публикуется в соответствии с нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

17.7. При необходимости Отраслевая комиссия дает разъяснения по вопросам применения положений Соглашения.

Обращение за разъяснением положений Соглашения может быть направлено в адрес одной из Сторон Соглашения.

Разъяснения положений оформляются в виде разъяснений и подписываются сопредседателями Отраслевой комиссии.

Председатель Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства

А. В. Корчагин

Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности

П. Н. Завальный



Содержание

Отраслевое соглашение между профсоюзами и работодателями нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса на 2023–2025 годы подписано 22 ноября 2022 года с участием министра энергетики России Н. Г. Шульгина

2-я страница обложки

Время испытаний на прочность. «Мы обязательно станем сильнее, выведем Россию на технологический новый уровень», — заявил Президент РФ В. В. Путин

1 Вице-премьер РФ А. В. Новак: «Нефтегазовая отрасль России —

3 отстоять завоеванные рубежи, обеспечить прочность российской экономики»

5 Президент ОООР НПП П. Н. Завальный: «Наша задача — решать актуальные вопросы жизнедеятельности предприятий отрасли»

9 Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагин: «Совместными усилиями мы сможем достойно ответить на новые вызовы»

13 Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

17 Социально ответственные компании нефтегазовой отрасли

23 Реестр социально ответственных работодателей нефтегазового комплекса, осуществляющих взаимодействие с ОООР НПП

29 Организационная работа Объединения

29 ТЭК продолжит устойчиво работать и поддержит экономику России в условиях санкционного давления!

31 Рабочее совещание представителей работодателей в правительстве Москвы

34 Предприятия нефтегазового комплекса выходят на новый уровень социального партнерства

36 Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе

37 Ханты-Мансийский автономный округ — Югра

38 Состоялось подписание регионального Трехстороннего соглашения ХМАО — Югры на 2023–2025 годы

40 Региональная конференция рассмотрела актуальные вопросы подготовки кадров и трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций

42 Виды деятельности организаций нефтегазового комплекса по ОКВЭД, на которые распространяется действие Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы

47 Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы

65 Районы Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях с 2022 года



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО в нефтяной и газовой промышленности № 1 январь 2023 г.

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ПИ №ФС77 – 84066 от 28.10.2022.

Номер журнала подготовлен при содействии Нефтегазстройпрофсоюза России.

При подготовке материалов использованы официальные информационные источники партнеров ОООР НПП.

Редактор и учредитель
Александр Иванович Кобанов.

Издатель: Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности.

119119, Москва, Ленинский проспект, д. 42, к. 1–2–3, оф. 25–11.

ООО РИА «Свამия».
300012, Тула, ул. Ф. Энгельса, 70, оф. 37.

Отпечатано: ООО «Красногорский полиграфический комбинат». 115093, г. Москва, Партийный пер., д. 1, корп. 58, стр. 3, пом. 1. Сдано в печать 29.12.2022.

Тираж 1500 экз. Распространяется бесплатно.

Редакция: Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности. Адрес: 119119, Москва, Ленинский проспект, д. 42, к. 1–2–3, оф. 25–11. Тел. (495) 938-78-82; (495) 233-45-51. e-mail: office@orngr.ru, www.orngr.ru

Подготовка материалов:
И. Г. Кобозев, А. А. Рожков, А. А. Кобанов, Н. А. Котлярова, Н. Я. Минц, Е. А. Жукова; корректор О. М. Пономарев.

Дизайн, верстка: ООО РИА «Свамия». www.svamia.ru

Районы Крайнего Севера

Утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2021 года № 1946

и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях с 2022 года



Районы Крайнего Севера

Все острова Северного Ледовитого океана и его морей, а также острова Берингова и Охотского морей

Республика Карелия: Костомукшский городской округ; муниципальные районы: Беломорский, Калевальский, Кемский, Лоухский

Республика Коми: городские округа: Воркута, Инта, Усинск; муниципальные районы: Усть-Цилемский, Ижемский, Печора

Республика Саха (Якутия): вся республика

Республика Тыва: муниципальные районы: Монгун-Тайгинский, Тоджинский; сельское поселение сумон Шынаанский Терехольского района

Камчатский край: весь край

Красноярский край: городской округ Норильск; муниципальные районы: Таймырский Долгано-Ненецкий, Эвенкийский, Северо-Енисейский, Туруханский

Хабаровский край: муниципальные районы: Аяно-Майский, Охотский

Архангельская область: городской округ Северодвинск; муниципальные районы: Мезенский, Лешуконский, Пинежский

Иркутская область: Катанский муниципальный район

Магаданская область: вся область

Мурманская область: вся область

Сахалинская область: городские округа: Курильский, Ногликский, Охинский, Северо-Курильский, Южно-Курильский

Ненецкий автономный округ: весь округ

Чукотский автономный округ: весь округ

Ямало-Ненецкий автономный округ: весь округ

Ханты-Мансийский автономный округ — Югра: муниципальные районы: Белоярский, Березовский

Местности, приравненные к районам Крайнего Севера

Республика Алтай: муниципальные районы: Кош-Агачский, Улаганский

Республика Бурятия: городской округ город Северобайкальск; муниципальные районы: Баунтовский эвенкийский, Баргузинский, Курумканский, Окинский, Муийский, Северо-Байкальский

Республика Карелия: Петрозаводский городской округ; муниципальные районы: Муезерский, Сегежский, Кондопожский, Лахденпохский, Медвежьегорский, Олонецкий, Питкярантский, Прионежский, Пряжинский, Пудожский, Суоярвский, Сортавальский

Республика Коми: городские округа: Сыктывкар, Ухта, Вуктыл; муниципальные районы: Княжпогостский, Койгородский, Корткеросский, Прилузский, Сыктывдинский, Сосногорск, Сысольский, Троицко-Печорский, Удорский, Усть-Вымский, Усть-Куломский

Республика Тыва: города: Кызыл, Ак-Довурак; муниципальные районы: Бай-Тайгинский, Барун-Хемчикский, Дзун-Хемчикский, Каа-Хемский, Кызылский, Овюрский, Пий-Хемский, Сут-Хольский, Тан-

динский, Тес-Хемский, Чаа-Хольский, Чеди-Хольский, Улуг-Хемский, Эрзинский, Тере-Хольский (за исключением Шынаанского сумона)

Забайкальский край: муниципальные районы: Тунгиро-Олекминский, Тунгокоченский; Каларский муниципальный округ

Красноярский край: городские округа: Енисейск, Лесосибирск; муниципальные районы: Богучанский, Енисейский, Кежемский, Мотыгинский

Пермский край: муниципальные округа: Гайнский, Косинский, Кочевский

Приморский край: Дальнегорский городской округ; муниципальные районы: Кавалеровский, Ольгинский; Востокское городское поселение, сельские поселения: Востречовское, Глубининское, Дальнекутское, Измайлихинское, Мельничное, Рощинское, Таженское Красноармейского муниципального района; Тернейский муниципальный округ

Хабаровский край: городской округ город Комсомольск-на-Амуре; муниципальные районы: Ванинский, Верхнебуреинский, Комсомольский, Николаевский, имени Полины Осипенко, Советско-Гаванский, Солнечный, Тугуро-Чумиканский, Ульчский; городские поселения: город Амурск, Эльбанское; сельские поселения: Вознесенское, Падалинское, село Ачан, село Джуен, село Омми Амурского муниципального района

Амурская область: городские округа: Зея, Тында; муниципальные районы: Зейский, Селемджинский; Тындинский муниципальный округ (за исключением поселка Муртыгит)

Архангельская область: городские округа: город Архангельск, город Корьяжма, Котлас, Мирный, город Новодвинск; муниципальные районы: Вельский, Коношский, Котласский, Красноборский, Ленский, Няндомский, Онежский, Приморский (за исключением островов Соловецкого архипелага, архипелага Земля Франца-Иосифа и острова Виктория), Устьянский, Холмогорский, Шенкурский; муниципальные округа: Верхнетоемский, Вилегодский, Виноградовский, Плесецкий, Каргопольский

Иркутская область: городские округа: Усть-Илимск, Братск; муниципальные районы: Бодайбинский, Братский, Казачинско-Ленский, Киренский, Мамско-Чуйский, Нижнеилинский, Усть-Илимский, Усть-Кутский

Сахалинская область: городские округа: Александровск-Сахалинский, Анивский, Долинский, Корсаковский, Макаровский, Невельский, Поронайский, Смирныховский, Томаринский, Тымовский, Углегорский, Холмский, город Южно-Сахалинск

Томская область: городские округа: город Стрежевой, город Кедровый; муниципальные районы: Александровский, Бакчарский, Верхнекетский, Каргасокский, Колпашевский, Кривошеинский, Молчановский, Парабельский, Чаинский, Тегульдетский

Тюменская область: Уватский муниципальный район

Ханты-Мансийский автономный округ — Югра: городские округа: Когалым, Лангепас, Мегион, Нефтеюганск, Нижневартовск, Нягань, Покачи, Пыть-Ях, Радужный, Сургут, Урай, Ханты-Мансийск, Югорск; муниципальные районы: Кондинский, Нефтеюганский, Нижневартовский, Октябрьский, Советский, Сургутский, Ханты-Мансийский



www.orngp.ru



www.opgu.pф

Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности и Нефтегазстройпрофсоюз России — надежные социальные партнеры



www.rogwu.ru

