

Несмотря на вызовы и трудности, российский ТЭК, наши компании развиваются успешно, уверенно обеспечивают национальную энергетическую безопасность.

В. В. Путин

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО в нефтяной и газовой промышленности

Издание Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности



ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАДРОВ — ОСНОВА ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ



www.orngp.ru



70 лет трудного пути

Подвиг работников нефтегазового комплекса

Исполнилось 70 лет «Березовскому фонтану газа», положившему начало развитию газовой отрасли в Западной Сибири. На уникальных архивных кадрах — выбросы газа на скважине Р-1 березовской буровой партии. Так, первое месторождение голубого топлива в Сибири обнаружили 21 сентября 1953 года в 21 час 30 минут.

Из скважины выбросило 200 метров пятидюймовых буровых труб и пикообразное долото. Высота струи фонтана достигала 45–50 метров. Аварийный газовый выброс наделал много шума в поселке Березово.

Местное население, никогда не видевшее газовых фонтанов, стало покидать поселок. Люди переезжали на противоположный берег реки Северная Сосьва.

Были даже предостережения о конце света — но реальностью стало первое газовое месторождение Западной Сибири.

Впервые была доказана нефтегазоносная перспективность Западно-Сибирской низменности. Министр нефтяной промышленности СССР Николай Константинович Байбаков говорил, что «газ Березово поставил последнюю точку в спорах ученых о перспективности Западной Сибири. Даже, пожалуй, восклицательный знак!»



Западно-сибирская нефтегазоносная провинция расположена в западной части Сибири и включает в себя территории Тюменской области, Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов, а также Томской, Омской и Новосибирской областей. ХМАО и ЯНАО входят в состав Тюменской области. Белоярский и Березовский районы ХМАО теперь наряду с ЯНАО входят в состав Арктической зоны РФ.

За годы, прошедшие со дня «Березовского газового фонтана», было добыто порядка 25 трлн кубометров газа, с 1985 года добыча составляла более миллиарда кубометров в сутки.

12-миллиардная тонна нефти в Ханты-Мансийском автономном округе (ХМАО) с начала промышленного освоения недр региона в 1964 году была добыта 20 мая 2020 года.



Главные темы

2

Президент РФ В. В. Путин. Ключевой вопрос развития экономики — это преодоление дефицита квалифицированных кадров



4

Президент ОООР НГП П. Н. Завальный. Подготовка кадрового потенциала нефтегазовой отрасли в условиях санкционного давления и современных вызовов

13

Министр энергетики РФ Н. Г. Шульгинов. Сохранение стабильности в трудовых коллективах — основная задача социального партнерства



15

Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагин. О состоянии социального партнерства на отраслевом уровне и его дальнейшем развитии

31

ПАО «Транснефть». «Двигая нефть, двигаем прогресс»

33

ПАО НК «Роснефть». Передовой опыт социального партнерства АО «Оренбургнефть»

36

ПАО «СИБУР Холдинг». «Каждый день становимся лучше»

42

Методические рекомендации в помощь работодателю. Присоединение к отраслевому соглашению с приостановкой действия отдельных положений

45

Новые регионы России. Встреча с руководителями нефтегазовых предприятий в ОООР НГП

49

Главное — люди и забота о них. Передовой опыт ООО «Газпром трансгаз Югорск» и ООО «Газпром трансгаз Сургут»

57

Реестр ОООР НГП социально ответственных работодателей нефтегазового комплекса

61

Социальная защита и поддержка участников СВО и членов их семей

63

Предприятия Республики Крым устанавливают межрегиональное сотрудничество





Президент РФ В. В. Путин:

Ключевой вопрос развития экономики — это преодоление дефицита квалифицированных кадров

Выступая на расширенном заседании Госсовета России 21 сентября 2023 года в Великом Новгороде, Президент В. В. Путин отмечал, что встреча проходит на фоне рекордно низкой безработицы, с которой сталкивается рост экономики. Он призвал учитывать этот фактор и «реагировать на долгосрочную перспективу». «Сейчас важно, что снижение безработицы носит системный, структурный характер, является результатом в том числе, конечно, и наших последовательных усилий по целому ряду направлений».

Наше время ставит во главу человеческий ресурс как основу достижения успеха. Безусловным, конечно, должно являться материальное стимулирование и повышение уровня жизни работников, повышение уровня заработной платы. «В горизонте текущего десятилетия перейти к экономике высоких заработных плат» — важнейший ориентир для отечественных компаний и всех уровней власти при выработке мер экономической и социальной политики.

«Если при дефиците кадров в стране молодой человек не может найти работу, возникает целый ряд абсолютно закономерных вопросов: необходимы ли экономике те специалисты, те компетенции, которые вы готовите, и как работали учебные заведения, его коллективы, насколько полно, качественно подготовлен к будущей работе выпускник?» — отметил Президент России.

«Мы должны ясно понимать, какие специалисты понадобятся нашей экономике, предприятиям уже в ближайшей перспективе. Бизнес и регионы «со всей ответственностью должны включиться в эту работу», а правительство — «создать современный, удобный механизм, который позволит составлять такой прогноз в разрезе конкретных регионов отраслей профессий».

При этом, указал Путин, крайне важно учитывать национальные проекты, инфраструктурные программы, перспективные планы развития городов, планы госкорпораций и частных компаний.

В стране должна появиться новая генерация специалистов, которые обеспечат развитие крупных предприятий.

«Первый такой прогноз должен быть подготовлен уже в следующем году, и именно на его основе будем теперь рассчитывать параметры подготовки кадров со средним и высшим профессиональным образованием», — заявил Путин.

Нужно чтобы государство помогло людям стать более профессиональными и более конкурентными на рынке труда. Вся система образования и воспитания должна быть направлена на то, чтобы пополнять и обновлять знания и компетенции, считает Путин.

В рамках среднего и высшего образования необходимо предусмотреть получение сразу нескольких квалификаций и даже смену специальностей в ходе учебы, считает глава государства. «Ежегодно будем формировать пятилетний прогноз в потребности кадров на уровне всей экономики. Конечно, без

бизнеса и коллег, которые работают в реальном производстве, мы эту задачу не решим», — подчеркнул он. Первый прогноз подготовят в следующем году.

Также В. В. Путин добавил, что такое планирование нужно начать с 2025/2026 учебного года, с учетом результатов национальных рейтингов. Наставники вузов, колледжей должны «на кончиках пальцев» чувствовать изменения на рынке труда и своевременно реагировать на них, не дожидаясь «сигналов сверху», призвал Президент.

Президент России уделил особое внимание созданию эффективного механизма с трехсторонними обязательствами — работодатель, работник и орган власти. Это позволит людям получать новые знания и квалификации.

«Сейчас происходит технологическая революция. Не только у нас. Во всем мире происходит технологическая революция. Она требует совершенно новых квалифицированных кадров», — сказал он на встрече с победителями чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» 18 декабря 2023 года.

Россия, как и все страны, уходит в шестой технологический уклад, то есть в экономику знаний. Речь не идет о дефиците трудовых ресурсов, а именно о дефиците кадров.

«Если хотите — о восполнении человеческого капитала нации. Кадр — это человек, носитель знаний, компетенций, навыков. И вот последние два пункта становятся важнейшим конкурентным преимуществом».

В отличие от других сфер здесь быстрый рост невозможен. Чтобы подготовить специалиста, мало просто пять лет учить его в институте, он должен набраться практического опыта. Соответственно, все запущенные процессы в области развития человеческого капитала, даже если они разумны и эффективны, на экономике сказываются лет через десять.

Важное опорное звено в решении этой проблемы сегодня и на перспективу — тесная связь интересов работника, работодателя и учебных заведений.

Путин отметил, что есть очень много направлений, связанных с высокими технологиями и требующих особого качества работы. «Поэтому для нас в высшей степени важно, чтобы процесс подготовки высококлассных специалистов был тесно связан с рынком труда и с работодателями», — сказал он.

Особый акцент сделан на подготовке специалистов среднего звена. С этой целью в 2022 году в качестве эксперимента запущен проект «Профессионалитет». На первом этапе проект показал хорошие результаты, и, скорее всего, в России появится новый уровень профессионального



образования. Суть проекта заключается в том, что студенты проходят обучение в образовательных производственных кластерах на базе учреждений среднего профессионального образования (колледжей, техникумов) при непосредственном участии предприятий.

Эти предприятия также совместно с колледжами разрабатывают образовательные программы. Отличительной чертой «Профессионалитета» является большой объем практики на реальных производствах и в мастерских. Это дает возможность получить необходимые для работы навыки и сразу выйти на работу на предприятие. Это уже реализуется в компаниях и на предприятиях нефтегазового комплекса, заинтересованных в перспективной системе обеспечения производства квалифицированными кадрами как сегодня, так и завтра.

Выступая на Петербургском экономическом форуме, В. В. Путин особо подчеркнул, что «...необходимо повысить ориентированность высших и средних специальных учебных заведений на результат, то есть на успешное трудоустройство выпускников».

Но главный показатель не количество, а качество занятости выпускников. Именно на основе такого подхода Президент предложил сформировать рейтинги учебных заведений профессионального образования.

Предложен вариант так называемого ученического договора, когда работодатель за свой счет отправляет сотрудника учиться, повышать квалификацию, а работник, в свою очередь, получает гарантию трудоустройства на более квалифицированное рабочее место. Президентом поручено создать стимулы для бизнеса использовать такой механизм, в том числе с помощью государственной поддержки.

Качественная подготовка молодых специалистов по конкретной специальности позволяет увеличить уровень конкурентоспособности отечественной экономики, суверенитета России.



Подготовка кадрового потенциала нефтегазовой отрасли в условиях санкционного давления и современных вызовов

Доклад президента Российского газового общества, президента Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности П. Н. Завального на XXI Международном форуме «Газ России 2023» 15 декабря 2023 года

15 декабря 2023 года, в рамках очередного ежегодного XXI Международного форума «Газ России 2023», прошла конференция «Подготовка кадрового потенциала нефтегазовой отрасли в условиях санкционного давления и современных вызовов».

Кадровая конференция включала в себя пленарную сессию «Подготовка кадров для нефтегазовой отрасли в современных условиях», модератором которой выступал Виктор Георгиевич Мартынов — ректор РГУ нефти и газа (НИУ) им. И. М. Губкина, профессор, академик РАО, и панельную дискуссию на тему «Российский и зарубежный опыт подготовки молодых специалистов в части профессиональных и надпрофессиональных компетенций».

Участники конференции: руководители и специалисты профильных вузов и ссузов, профильных федеральных министерств и ведомств, руководство регионов, представители общественных профессиональных организаций, руководители кадровых служб крупнейших работодателей отрасли, а также специалисты из дружественных стран, обсудили ключевые аспекты и проблематику подготовки персонала для нефтегазовой отрасли в современных условиях.

По итогам 2023 года уровень безработицы в стране составил всего 3 процента — это самый низкий показатель за всю историю наблюдений с 1991 года. При этом все больше компаний во всех секторах

экономики испытывают сложности с подбором кадров. Это в полной мере касается и нефтегазовой отрасли.

По данным Института демографии НИУ ВШЭ, численность трудоспособного населения России будет сокращаться до 2035 года по объективным причинам. Идет старение трудовых ресурсов и рост среднего возраста работников. Доля возрастов до 40 лет в рабочей силе сократится к 2030 году почти на 5% и составит порядка 37%.

Сегодня в общей численности работников ТЭК доля молодых специалистов до 35 лет составляет порядка 27%, средний возраст работников — 42 года. При этом уровень занятости молодежи 15–24 лет в последние несколько лет был более чем в 2 раза ниже общего среднероссийского значения. Такие данные есть в программе содействия занятости молодежи до 2030 года, принятой Правительством России и одобренной Российской трехсторонней комиссией, где активное участие принимает и наше Объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности.

Как отмечает Минтруд России, уровень безработицы среди молодежи 15–19 лет продолжает расти, а в группе 25–29 лет сохраняется выше «допандемийных» значений, при этом в стране наблюдается дефицит рабочих мест для выпускников организаций профессионального образования, временная занятость, высокий уровень вовлеченности в неформальный сектор. То есть мы теряем будущих рабочих, инженеров, специалистов реального сектора и остаемся с курьерами, продавцами кофе и фрилансерами.

Это делает вопросы подготовки кадров и трудоустройства выпускников шире. Балансировка рынка труда, спроса и предложения — чрезвычайно актуальны.

Конечно, практически каждое предприятие, а уж крупные компании тем более, как-то решают эту проблему, ведут профессиональную переподготовку и повышение квалификации, чтобы не только мотивировать молодых специалистов, но и обеспечивать стабильно высокие производственные показатели. При этом зачастую нефтегазовые компании вынуждены вахтовать сотрудников, особенно рабочих профессий, хотя в регионах присутствия их достаточно.

Подготовка кадров — серьезная проблема, от решения которой зависит будущее отрасли, нуждающейся во все более квалифицированных специалистах, способных работать со сложным оборудованием, а также будущее молодых людей, их возможность создать семью, приобрести жилье, рожать детей, демографическая ситуация, экономическое развитие и социальное благополучие страны, ее будущее.

Безусловно, государство, регионы, компании не оставляют проблему без внимания, работа идет на разных уровнях. С 2021 года во всех регионах реализуются соответствующие мероприятия в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Свои программы есть в регионах и крупных компаниях. Сегодня в ходе конференции мы будем говорить об их опыте и о том, как масштабировать наиболее успешные практики.

Объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности, Российское газовое общество также занимаются решением кадровых вопросов в интересах нефтегазовой отрасли. И у меня

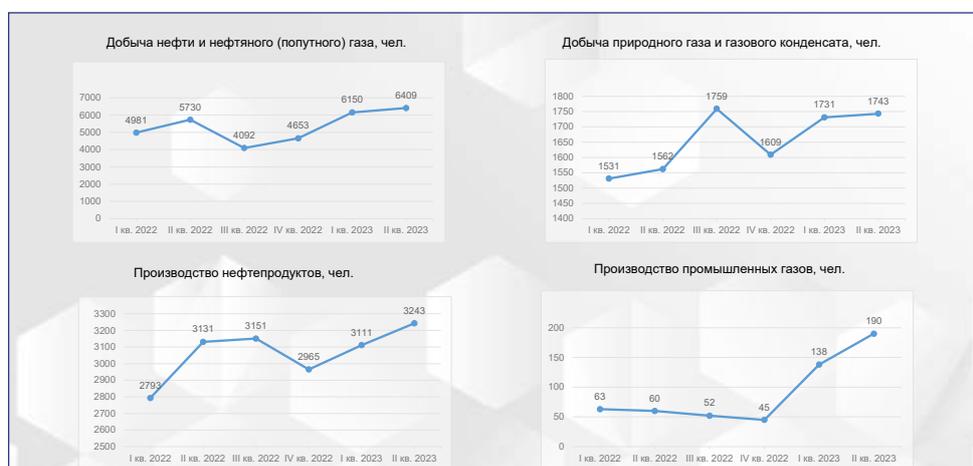
сложился свой взгляд на то, что можно и важно сделать для решения проблем подготовки квалифицированных кадров и трудоустройства молодежи в ТЭК.

Прежде всего необходимо установить более тесные и конструктивные связи между работодателями, в первую очередь нашими нефтегазовыми компаниями, подразделениями органов власти, отвечающими за движение трудовых ресурсов и образовательными учреждениями на федеральном и региональном уровнях.

Механизм подготовки кадров, рынок труда сегодня не сбалансирован. Высокотехнологичные рабочие специальности востребованы и среди работодателей, и среди выпускников средней и старшей школы. При этом навыки выпускников и требования компаний не всегда совпадают, ребята не имеют нужных специальностей, сертификатов и опыта работы. Нужны программы разного уровня, и федерального, и регионального, и отраслевого, по совершенствованию рынка труда, подготовке и переподготовке рабочих и инженерных кадров для потребностей конкретных предприятий. Прежде всего речь идет о программах, нацеленных именно на молодежь, на тех, кто только стоит на пороге выбора трудового пути.

<p>+13,2% среднемесячная начисленная реальная заработная плата январь – сентябрь 2023 г. к январю – сентябрю 2022 г.</p>	<p>Зарплата по видам деятельности (январь — июль 2023 года) Добыча нефти и природного газа – 176 283,2 руб. (+8,3%)</p>	<p>3% Безработица III квартал 2023 г. (в среднем за месяц)</p>
<p>+4,8% Реальные располагаемые доходы январь – сентябрь 2023 г. к январю – сентябрю 2022 г.</p>	<p>Добыча нефти и нефтяного (попутного) газа – 156 071,3 руб. (+5,1%)</p>	<p>0,5 млн чел. Официально зарегистрированы в качестве безработных октябрь 2023 г.</p>
<p>+5,5% Индекс потребительских цен январь – октябрь 2023 г. к январю – октябрю 2022 г.</p>	<p>Предоставление услуг в области добычи нефти и природного газа – 124 848,5 руб. (+9,9%) Производство нефтепродуктов – 113 628 руб. (+13%)</p>	

Социально-экономические показатели в Российской Федерации (источник: Росстат)



Численность требуемых работников списочного состава на вакантные рабочие места с I квартала 2022 г. по II квартал 2023 г. (источник: СПК НКГ)

КАКИЕ ЗАДАЧИ ДОЛЖНЫ РЕШАТЬ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ?

Первая — помощь в формировании карьерных траекторий с учетом личностно-профессиональных способностей молодого человека, потребностей рынка труда, реальных запросов предприятий. По большому счету, речь идет о современной профориентации молодежи, в том числе с использованием возможностей социальных сетей.

Вторая — обеспечение возможности получения необходимых специальностей должного уровня, соответствия получаемого молодыми людьми образования профессионально-квалификационным требованиям работодателей.

Инструментом может стать целевое обучение с возможностью прохождения стажировок на конкретных предприятиях с получением там требуемых уровня подготовки, навыков и специализации. Также нужна балансировка, донастройка системы формирования и распределения контрольных цифр приема в образовательные организации с целью их приближения к потребностям рынка.

Есть вопрос и о том, что делать с теми ребятами, кто не поступает в колледжи, возвращается в школу, но после нее не планирует поступать в вуз. Для них также нужна профориентация, возможность получения востребованной профессии. Возможно, нам пора вспомнить о практике «учебно-производственных комбинатов» при старшей школе, где десяти- и одиннадцатиклассники могли бы присмотреться к рабочим профессиям.

Третья — создание возможностей и условий совмещения получения профессии и трудовой деятельности.

И наконец— более активное стимулирование молодых людей к достижению высоких результатов в учебе. Со студенческой скамьи молодой человек должен понимать, что он должен совершенствовать свои знания и навыки, бороться за свое будущее. Особую роль здесь могут сыграть проводимые среди учащейся молодежи технические, профессиональные конкурсы, состязания. Хотелось бы отметить, что ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «СИБУР» и другие уже проводят подобные конкурсы. Надеюсь, сегодня они поделятся опытом.

Сегодня система профессиональной подготовки должна быстрее меняться под современные требования. Задача государства, образовательных учреждений, компаний ТЭК — так настроить систему образования, чтобы студенты инженерного вуза или колледжа проходили в процессе обучения практику на предприятиях отрасли и на выходе обладали востребованными в отрасли

навыками и знаниями. Это поможет сбалансировать рынок труда.

Две недели назад Государственная Дума приняла новую версию базового закона «О занятости населения в Российской Федерации». Он носит комплексный, системный характер, учитывает современные проблемы и вызовы в этой сфере, создает адекватное им правовое регулирование.

Закон о занятости — результат работы «Единой России» с Правительством, представителями сторон социального партнерства, профсоюзами, объединениями работодателей. Закон, в том числе, предусматривает целый комплекс мер по профориентации и трудоустройству молодежи, помощи молодым специалистам. Сейчас важно как можно быстрее привести всю работу в соответствие с новым регулированием, использовать новые инструменты и возможности, появляющиеся с его принятием.

В отрасли также ведется системная работа. Создан Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе, в который входят представители органов государственной власти, системы образования, ведущих нефтегазовых компаний. Идет разработка отраслевых требований к инженерным и рабочим специальностям, профстандарты разработаны практически по всем специальностям. Проходит аккредитация учебных программ на соответствие этим стандартам. В 2023 году Российское газовое общество подключилось к этой работе, запустив реализацию программы «Нефтегазовая академия», цель которой — повышение качества подготовки молодых кадров из числа студентов и выпускников технических и естественно-научных вузов и ссузов для компаний нефтегазовой отрасли.



Подробнее о деятельности СПК НГК читайте на официальном сайте <https://www.spkngk.ru/>



О деятельности Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе

Развитие национальной системы квалификаций формирует конкурентоспособный кадровый ресурс, отвечающий современным требованиям, повышая производительность труда и обеспечивая высокие темпы экономического роста, а также обеспечивает согласованность управления квалификациями в системе образования и на рынке труда.

Во исполнение указов и поручений Президента Российской Федерации В. В. Путина девять лет назад, 27 марта 2015 года, Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям был создан Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (далее — СПК НГК, Совет). Ведущая отрасль в экономике страны получила постоянно действующий коллегиальный орган, который обеспечивает эффективное функционирование национальной системы квалификаций.

В состав СПК НГК входят руководители федеральных законодательных и исполнительных органов власти, руководители крупнейших компаний-работодателей нефтегазового комплекса, ректоры ведущих университетов, директора отраслевых научно-исследовательских организаций, руководители отраслевых профсоюзов и саморегулируемых ассоциаций. Это позволяет Совету являться крупнейшим экспертным сообществом в отрасли по вопросам кадрового обеспечения.

Благодаря плодотворному, конструктивному взаимодействию членов Совета СПК НГК достиг значительных успехов по наделенным полномочиям.

В рамках мониторинга рынка труда Советом проводится не просто общая аналитика по рынку труда, но и выявляется его трансформация, какие вызовы формируются перед работодателями и работниками, прогнозируется появление новых должностей и профессий на долгосрочный период, формируется и ежегодно актуализируется Справочник профессий рабочих и должностей служащих нефтегазового комплекса.

Одно из наиболее значимых направлений деятельности Совета связано с разработкой, актуализацией и организацией применения профессиональных стандартов в нефтегазовом комплексе. Организациями, входящими в состав СПК НГК, разработано 86 профессиональных стандартов по различным видам профессиональной деятельности.

Значительная работа Совета проводится в рамках независимой оценки квалификации, создание которой вызвано необходимостью повышения эффективности процессов обеспечения экономики страны квалифицированными специалистами.



П. Е. Иванов — председатель Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе России, директор Частного учреждения «Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома», доктор технических наук, профессор

Советом наделены полномочиями на проведение независимой оценки квалификации четыре центра оценки квалификации: ООО «ЛУКОЙЛ-МЦПБ», ООО «Газпром Персонал», СОПКОР и ООО «Региональный центр оценки квалификаций нефтегазового комплекса». Общая численность лиц, прошедших независимую оценку квалификации, составила 13 209 человек. Результаты оценки позволяют принимать управленческие решения, актуализировать требования к квалификации и образовательные программы.

Также в нефтегазовом комплексе создана и эффективно функционирует система профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, позволяющая работодателю эффективно взаимодействовать с образовательным сообществом по вопросу улучшения качества профессионального образования. К настоящему времени аккредитовано более 150 образовательных программ ведущих образовательных организаций, а нефтегазовая отрасль в лице СПК НГК обладает объективной картиной по возможностям и качеству подготовки студентов в ведущих образовательных организациях.

В целом необходимо отметить, что деятельность Совета неоднократно отмечалась руководителями министерств и ведомств страны, Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. СПК НГК, как единая платформа для решения вопросов нефтегазового комплекса, ежегодно наращивает свой потенциал в области развития системы квалификаций, объединяя интересы всех, от простых работников до представителей власти.

Подробнее о деятельности СПК НГК читайте на официальном сайте <https://www.spkngk.ru/>



Профстандарт как дело государственной важности ООО «Газпром трансгаз Югорск» участвует в разработке профессиональных стандартов

В соответствии с Планом мероприятий по разработке (актуализации) профессиональных стандартов в ПАО «Газпром» в 2023 году, ООО «Газпром трансгаз Югорск» поручена работа по актуализации профессионального стандарта «Работник по аварийно-восстановительным и ремонтным работам в газовой отрасли».

Во исполнение указов и поручений Президента Российской Федерации В. В. Путина, начиная с 2012 года в стране формируется национальная система квалификаций, и ПАО «Газпром», как глобальная энергетическая компания, первым приступило к реализации поставленных задач. Профстандарты являются одним из инструментов, позволяющих создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование кадровых ресурсов. А как многофункциональный документ — описывают требования к образованию и опыту практической работы, особые условия допуска к работе (например, прохождение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ с переносным электроинструментом и ручными электрическими

машинами), трудовые функции и действия, необходимые знания и умения работника. В настоящее время идет процесс замены квалификационных справочников единым реестром профессиональных стандартов.

— Ежегодно ООО «Газпром трансгаз Югорск» принимает активное участие в работе по формированию профессиональных квалификаций в части разработки (актуализации) стандартов. В текущем году нам поручена работа по актуализации профессионального стандарта «Работник по аварийно-восстановительным и ремонтным работам в газовой отрасли». Подготовкой проекта стандарта занимались специалисты нормативно-исследовательской лаборатории (О. А. Заботина, Р. Н. Ботюк) при непосредственном участии Югорского УАВР, Комсомольского ЛПУМГ, отдела главного сварщика, производственного отдела по эксплуатации магистральных газопроводов и ГРС, отдела кадров и трудовых отношений администрации, — комментирует заместитель генерального директора по управлению персоналом, руководитель рабочей группы ООО «Газпром трансгаз



Рис. 1. Статистика применения профессиональных стандартов в Обществе с 2016 по 2022 гг.



Рис. 2. Порядок разработки (актуализации) профессиональных стандартов

Югорск» по разработке профстандарта Сергей Анатольевич Андрианов.

Для последующего рассмотрения материалов экспертами, привлекаемыми в установленном порядке в рамках разработки (актуализации) профессиональных стандартов в ПАО «Газпром», получено мотивированное мнение ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз» о согласии с проектом документа.

Пересмотр стандарта в первую очередь был вызван высокими требованиями, предъявляемыми к надежности и безопасности функционирования сложной газотранспортной системы трубопроводов Российской Федерации, проходящих в пределах или в непосредственной близости от населенных пунктов, промышленных и инфраструктурных объектов. Для поддержания необходимого уровня технического состояния трубопроводов, обеспечения качественного и своевременного проведения аварийно-восстановительных, профилактических и ремонтных работ требуется квалифицированный персонал. Так, в рамках изучения вида профессиональной деятельности актуализирована информация о функционале работников, выполняющих АВиР работы, по профессиям: «Трубопроводчик линейный», «Монтажник технологических трубопроводов», «Монтажник наружных трубопроводов», «Изолировщик», «Изолировщик-пленочник», а также на основании предложений коллег из ООО «Газпром добыча Оренбург» и ООО «Газпром переработка» проект стандарта дополнен новым видом деятельности по термической обработке сварных соединений и двумя профессиями: «Оператор-термист на передвижных термических установках» и «Термист на установках токов повышенной частоты». Методическое руководство и мониторинг процесса формирования проекта профессионального стандарта осуществлял ЧУ «Газпром ЦНИС».

В настоящее время документ проходит профессионально-общественное обсуждение в Совете по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе для дальнейшего утверждения Минтрудом России.

Разработкой (актуализацией) профессиональных стандартов ООО «Газпром трансгаз Югорск» занимается с 2014 года. В состав группы экспертов, привлекаемых к разработке профстандартов на уровне ПАО «Газпром», от Общества входит начальник отдела организации труда и заработной платы Андрей Михайлович Нелюбин. Всего разработано пять профстандартов: «Специалист по диспетчерско-технологическому управлению в нефтегазовой отрасли», «Специалист по эксплуатации оборудования ПХГ», «Специалист по эксплуатации технологического оборудования ГРС, отдельно стоящих



Разработанный Обществом в 2022 году профессиональный стандарт «Регенераторщик отработанного масла в нефтегазовой отрасли» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.08.2023 № 657н, вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

Функции по разработке и организации применения профессиональных стандартов в ПАО «Газпром», его дочерних обществах и организациях реализует Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома (ЧУ «Газпром ЦНИС»).

ГРП, узлов учета и редуцирования газа», «Регенераторщик отработанного масла в нефтегазовой отрасли», «Работник по аварийно-восстановительным и ремонтным работам». Кроме разработки, принято участие в формировании предложений к проектам стандартов, подготовленных дочерними обществами и другими сторонними разработчиками. За период с 2014 по 2022 год. даны предложения к 46 профстандартам ПАО «Газпром» и к 16 стандартам сторонних организаций.

В 2023 году даны замечания и обоснованные предложения к таким проектам стандартов, как «Специалист по эксплуатации электрооборудования объектов нефтегазовой отрасли», «Специалист по абонентскому обслуживанию газового хозяйства», «Специалист по маркшейдерским работам в нефтегазовой отрасли», «Работник по контролю качества нефти, газа, газового конденсата и продуктов его переработки».

Стоит сказать, что своевременная и качественная работа сотрудников ООО «Газпром трансгаз Югорск» неоднократно отмечена благодарственными письмами в адрес руководства от Департамента ПАО «Газпром» (Е. Б. Касьян) и Центра планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома («Газпром ЦНИС»), а работа самого ПАО «Газпром» в этом направлении — дипломом Министерства энергетики Российской Федерации.

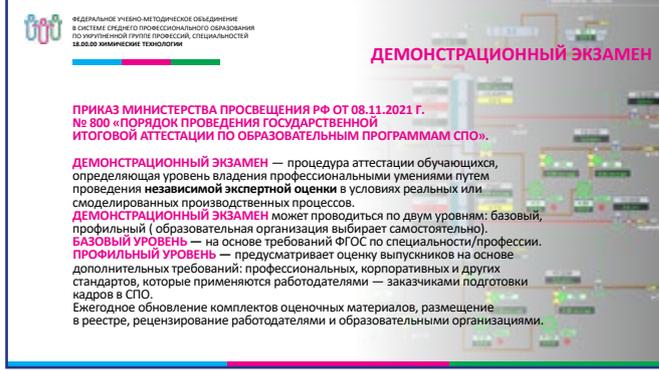
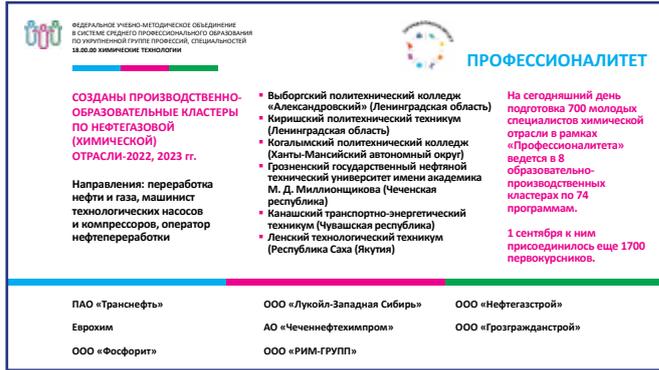
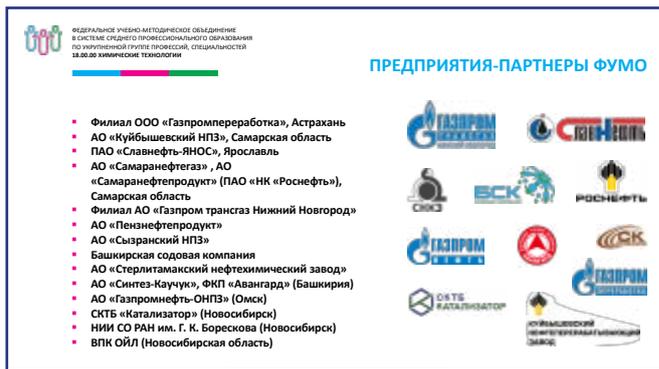
Подробнее с деятельностью компании можно ознакомиться на официальном сайте <https://yugorsk-tr.gazprom.ru/>



О подготовке кадров по квалификациям среднего профессионального образования для нефтегазового комплекса

Елена Владимировна Сартакова,
председатель ФУМО УГПС 18.00.00
Химические технологии, директор
Новосибирского химико-технологического
колледжа им. Д.И. Менделеева

Андрей Витальевич Медведев,
председатель ФУМО УГПС 21.00.00
Прикладная геология, горное дело,
нефтегазовое дело и геодезия, директор Института
дополнительного и дистанционного образования ФГБОУ ВО
«Тюменский индустриальный университет»



ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН
ПЕРЕРАБОТКА НЕФТИ И ГАЗА / БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ
(4 часа)

ПРИМЕНЯЕТСЯ КОМПЬЮТЕРНЫЙ ТРЕНАЖЕР

Осуществить пуск установки на компьютерном тренажере с свведением установки на нормальный режим, заполнить режимный лист, произвести остановку установки и рассчитать материальный баланс бинарной смеси.



ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН
ПЕРЕРАБОТКА НЕФТИ И ГАЗА / ПРОФИЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
(10 часов)

ПРИМЕНЯЕТСЯ ТРЕНАЖЕРНЫЙ КОМПЛЕКС ЭЛОУ-АВТ - ЭЛЕКТРООСОСЛИВАЮЩАЯ АТМОСФЕРНО-ВАКУУМНАЯ ТРУБЧАТАЯ УСТАНОВКА

МОДУЛЬ А. ПУСК (ОСТАНОВКА) ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ УСТАНОВКИ
Задание 1. Вычерчивание типовой схемы установки ЭЛОУ-АВТ с изображением основного оборудования и направления движения потоков.
Задание 2. Провести пуск и вывод на режим установки/блока ЭЛОУ-АВТ после проведения капитальных работ согласно технологической документации.

МОДУЛЬ Б. ПОЛУЧЕНИЕ ПРОДУКТА ЗАДАННОГО КАЧЕСТВА
Задание 1. Заполнить режимный лист работы установки ЭЛОУ-АВТ
Задание 2. Получить целевые продукты заданного качества путем регулирования технологического режима установки ЭЛОУ-АВТ и стабилизации полученных результатов.



КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ: указание основного оборудования, указание направление движения потоков, обвязка основного оборудования, корректное расположение оборудования на схеме, время, аккуратность, полнота заполнения, корректность заполнения.

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН
ПЕРЕРАБОТКА НЕФТИ И ГАЗА / ПРОФИЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Режимный лист, модуль 2
18.02.09 Переработка нефти и газа

Дата _____ ФИО _____ Группа 18.09.20

Заполнение режимного листа должно быть корректным, аккуратным и своевременным
Заполнение режимного листа вести каждые 20 минут

Время	Давление в К-2	Температура пара К-2	Температура пара К-1	Расход пара К-1	Температура пара К-1	Расход К-1	Температура К-1	Расход К-2	Температура К-2	Уровень первого ступеня	Уровень второго ступеня
12:00	0,660 мПа/см	153,3 °С	294,4 °С	27,6 м³/ч	78,8 °С	73,0 м³/ч	78,8 °С	0 м³/ч	162,9 °С	45,4% / 46,3%	52,0% / 53,0%
12:30	0,660 мПа/см	152,9 °С	292,8 °С	27,2 м³/ч	78,9 °С	73,0 м³/ч	77,8 °С	0 м³/ч	141,5 °С	45,7% / 46,6%	45,8% / 47,0%

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН
ПЕРЕРАБОТКА НЕФТИ И ГАЗА / ПРОФИЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

МОДУЛЬ В. УСТРАНЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ИНЦИДЕНТОВ, АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЙ
Задание. Выявить и устранить производственный инцидент или аварийную ситуацию на установке ЭЛОУ-АВТ. Сделать необходимые записи в протоколе работ (локализация инцидента / аварийной ситуации; возможные причины инцидента / аварийной ситуации; Решение о способе устранения инцидента / аварийной ситуации).

МОДУЛЬ Г. КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА НЕФТИ И НЕФТЕПРОДУКТОВ УСТРАНЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ИНЦИДЕНТОВ, АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЙ
Задание. Провести определение физико-химических параметров нефти и нефтепродуктов согласно нормативным документам. Подготовить оборудование к работе. Собрать установку для выполнения испытания. Провести испытания качества нефти и нефтепродукта согласно нормативным документам. Рассчитать и оформить результаты испытаний.



Аппарат для определения температуры вспышки в закрытом тигле

Термометр жидкостный

Аппарат для разгонки нефтепродуктов

ДОКУМЕНТЫ ОБ ОБРАЗОВАНИИ, О КВАЛИФИКАЦИИ

МДК-05.01. Выполнившие работу по подготовке рабочих профессий "Оператор технологических установок".

Государственная итоговая аттестация в виде экзамена:

Дипломный проект (работа), дипломная работа "Лабораторный гидрохимический анализ технологического катализатора КН-17 и исследование его влияния на каталитическую активность в процессе гидроочистки дизельного топлива" и демонстрационный экзамен "Комплекс оценочных документов № 1.1. 2022-2023 по компетенции "Переработка нефти и газа"

МЕНЯЙЛОВ Дмитрий Сергеевич / 115434 0163741 / 30.06.2023 / профильный уровень / НОД 1.1. 2023-2025/ результат: 56,30 из 70 баллов

РАЗРЯД ПРИСВОЕН НА КВАЛИФИКАЦИОННОМ ЭКЗАМЕНЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КОМИССИЕЙ

ПРОФЕССИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ

- Приказ Министерства просвещения РФ от 26.08.2020 № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам профессионального образования»
- Приказ Минобрнауки России от 02.07.2013 № 513 (ред. от 01.06.2021) «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»

Отрасль: переработка нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев и обслуживание магистральных трубопроводов

Заргучник-выгрузчик печей • Коксоочиститель • Коксогазгучник • Контролер по качеству нефти и нефтепродуктов • Машинист оборудования распределительных нефтебаз • Машинист по моторным испытаниям топлива • Машинист технологических насосов • Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии • Обходчик линейный • Оператор газораспределительной станции • Оператор магистральных газопроводов • Оператор нефтепродуктоперечисающей станции • Оператор подземных газогенераторов • Оператор по сбору и очистке конденсата • Оператор технологических установок • Оператор товарный • Осмотрщик нефтеналивных емкостей • Планиметрист • Приборист • Слесарь по ремонту технологических установок • Трубопроводчик линейный • Электрослесарь по ремонту оборудования нефтебаз

РАЗРАБОТКА/АКТУАЛИЗАЦИЯ ФГОС

ФГОС актуализированы в 2020 году ПОП разработаны и размещены в реестре ПОП в 2021 году

18.02.09 Переработка нефти и газа (разработчик – Омский промышленно-экономический колледж)

18.01.27 Машинист технологических насосов и компрессоров (разработчик – Ачинский техникум нефти и газа)

Актуализация ФГОС 2023

18.01.XX Аппаратчик-оператор нефтехимического производства (разработчик – Стерлитамакский политехнический колледж)

18.01.28 Оператор нефтепереработки (разработчик – Омский промышленно-экономический колледж)

ПС при разработке/актуализации ФГОС

- 19.027 Работник технологических установок (аппаратов) нефтяной отрасли, 2021 г.
- 19.019 Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки, 2022 г.
- 19.027 Работник технологических установок (аппаратов) нефтяной отрасли, 2021 г.
- 19.038 Оператор технологических установок по переработке газа, 2017 г.
- 19.025 Оператор товарный, 2018 г.
- 19.033 «Работник по эксплуатации технологических установок редуцирования, учета и распределения газа», 2017 г.
- 19.039 «Работник по эксплуатации оборудования подземных хранилищ газа», 2017 г.

18.01.27 МАШИНИСТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ НАСОСОВ И КОМПРЕССОРОВ

Приказ от 02.08.2013 № 917 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 240101.02 машинист технологических насосов и компрессоров (с изменениями и дополнениями от 25.03.2015 г.)

Квалификация:

- Машинист компрессорных установок
- Машинист насосных установок
- Машинист технологических насосов
- Машинист технологических компрессоров
- Аппаратчик осушки газа

Срок обучения:

- на базе среднего общего образования – 10 месяцев
- на базе основного общего образования – 2 года 10 месяцев

Приказ от 20.09.2022 № 854 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 18.01.27 машинист технологических насосов и компрессоров»

Квалификация: машинист технологических насосов и компрессоров ПОУП развед 2 «Общая характеристика образовательной программы» По выбору образовательной организации выпускникам может быть присвоена дополнительная квалификация:

- Машинист компрессорных установок
- Машинист насосных установок
- Машинист технологических компрессоров
- Аппаратчик осушки газа

п. 3.6 ФГОС Обучающиеся, освоившие образовательную программу, дополнительно осваивают профессию рабочего, должность служащего (одну или несколько) в соответствии с перечнем профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение.

Срок обучения:

- на базе среднего общего образования – 10 месяцев
- на базе основного общего образования – 1 год 10 месяцев

18.01.26 АППАРАТЧИК — ОПЕРАТОР НЕФТЕХИМИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

Приказ от 02.08.2013 № 932 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 240101.01 Аппаратчик-оператор нефтехимического синтеза (с изменениями и дополнениями от 25.03.2015 г.)

Профессии аппаратчиков и операторов, включенные в ЕТКС, выпуск 30 (в т.ч. действующие)

- Аппаратчик балансовых установок — аппаратчик вакуум-тренировок
- Аппаратчик выделения ацетона — аппаратчик выделения карбоната
- Аппаратчик выделения псевдобутилена — аппаратчик выделения серы
- Аппаратчик выделения фтористого бора — аппаратчик гидрофторирования
- Аппаратчик дегидратации — аппаратчик приготовления мильного клея
- Аппаратчик димеризации — аппаратчик гидрофторирования
- Аппаратчик диспергирования щелочных металлов — аппаратчик диспергирования
- Аппаратчик перегрева — аппаратчик мембранной очистки
- Аппаратчик притяжения мильного клея — аппаратчик улавливания ивора
- Аппаратчик формования синтетического каучука — аппаратчик диспергирования

Срок обучения:

- на базе среднего общего образования — 10 месяцев
- на базе основного общего образования — 2 года 10 месяцев

ФГОС 2023 ПРОЕКТ

Квалификация: Аппаратчик — оператор нефтехимического производства

п. 3.6 ФГОС Обучающиеся, освоившие образовательную программу дополнительно осваивают профессию рабочего, должность служащего (одну или несколько) в соответствии с перечнем профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение.

Срок обучения:

- на базе среднего общего образования – 10 месяцев
- на базе основного общего образования – 1 год 10 месяцев

18.01.28 ОПЕРАТОР НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ

Приказ от 02.08.2013 № 919 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 240101.03 оператор нефтепереработки (с изменениями и дополнениями от 25.03.2015 г.)

Квалификация:

- Оператор технологических установок
- Приборист
- Слесарь по ремонту технологических установок

Срок обучения:

- на базе среднего общего образования – 10 месяцев
- на базе основного общего образования – 2 года 10 месяцев

ФГОС 2023 ПРОЕКТ

Квалификация: оператор нефтепереработки

п. 3.6 ФГОС Обучающиеся, освоившие образовательную программу, дополнительно осваивают профессию рабочего, должность служащего (одну или несколько) в соответствии с перечнем профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение.

Срок обучения:

- на базе среднего общего образования – 10 месяцев
- на базе основного общего образования – 1 год 10 месяцев

Подробнее с государственной программой «Развитие образования» и «Рабочие кадры для передовых технологий» можно ознакомиться здесь https://spo.gapm.ru/fumo_spo/





Министр энергетики РФ

Н. Г. Шульгинов:

Сохранение стабильности в трудовых коллективах — основная задача социального партнерства

13 декабря 2023 года в павильоне Минэнерго России «Энергия жизни» на ВДНХ состоялось расширенное заседание Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

Основной темой заседания с участием министра энергетики РФ Николая Шульгинова стало подведение итогов отраслевого социального партнерства.

Открывая заседание, министр энергетики РФ Николай Шульгинов сказал: «Сохранение стабильности в трудовых коллективах — основная задача социального партнерства». Он напомнил, что в ноябре 2022 года было подписано отраслевое соглашение в нефтегазовой отрасли на 2023–2025 годы, которое устанавливает минимальный отраслевой стандарт социальных гарантий для работников

нефтегазового комплекса страны. По словам министра, уверенность работников в завтрашнем дне, спокойствие и предсказуемость серьезно влияют на веру людей в будущее страны.

«Поддержание в людях позитивного настроя в этот сложный для нашей страны период — это задача не только Президента и Правительства, но и каждого из нас на своем рабочем месте», — подчеркнул Николай Шульгинов.

За большой вклад в совершенствование законодательства в сфере топливно-энергетического комплекса Российской Федерации и в связи с профессиональным праздником — Днем энергетика, министр вручил медаль «Трудовая слава» I степени председателю комитета Государственной Думы по энергетике Павлу Завальному, а также наградил благодарственными письмами победителей конкурса Нефтегазстройпрофсоюза России «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе», занявших первые места в своих номинациях.

Благодарственные письма министерства энергетики за I место в конкурсе коллективных договоров были вручены:

- генеральному директору ООО «Газпром добыча Уренгой» — А. Ю. Корякину;
- генеральному директору ООО «Газпром переработка» — А. В. Ишмурзину;
- генеральному директору ООО «Газпром трансгаз Казань» — Р. Р. Усманову;
- генеральному директору ООО «Газпром подземремонт Уренгой» — А. В. Дерягину;
- генеральному директору ООО «ЛУКОЙЛ-Транс» — А. В. Махневу



Министр Н. Г. Шульгинов вручает П. Н. Завальному ведомственную награду медаль «Трудовая слава» I степени



Победители конкурса, занявшие вторые и третьи места в своих номинациях, и организации, прошедшие во второй этап конкурса, будут отмечены благодарственными письмами министерства. Напомним, что в 2023 году в финал конкурса, который проводится ежегодно, начиная с 2004 года (в этом году состоялся юбилейный, 20-й, конкурс), вышли 48 лучших коллективных договоров крупных компаний нефтегазового комплекса, в том числе дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Татнефть», ПАО «Транснефть», ПАО «СИБУР Холдинг».

По словам президента Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, председателя комитета Государственной Думы по энергетике Павла Завального, за последние годы проделана большая работа. Трудные переговоры, подписание Отраслевого соглашения, внедрение его требований в жизнь конкретных предприятий, все это дало результат — социальную стабильность в коллективах, эффективный, производительный труд каждого работника. «На каждом этапе мы опирались на главное. И профсоюзы, и работодатели «болели» за будущее отрасли, за ее стабильное развитие. Именно это взаимопонимание и, с позволения сказать, отраслевой «патриотизм» позволяли всегда находить компромиссы, точки соприкосновения интересов. Отраслевое соглашение поднимает планку ответственности наших работодателей, заставляет предприятия подтягивать свои социальные показатели, что, безусловно, влияет на производительность», — подчеркнул Павел Завальный.

В рамках состоявшегося обсуждения сторонами была отмечена необходимость создания реестра организаций, отказавшихся от присоединения к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне, установления на законодательном уровне критериев отнесения работодателей к категории социально ответственных, а также важность стимулирования участия работодателей в системе социального партнерства путем установления для них различных преференций.

В ходе заседания сторонами социального партнерства было также утверждено Положение о присвоении звания «Лидер нефтяной, газовой, нефтегазохимической промышленности в системе социального партнерства». Как отметил председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин, «социально ответственный бизнес необходимо поощрять. Не сомневаюсь, что учреждение специальной премии для наиболее социально ответственных организаций будет способствовать как развитию самих компаний, так и развитию стабильного и благоприятного микроклимата в коллективах и обеспечению благополучия работников».

Участники заседания с большим интересом посетили экспозицию «Энергия жизни», организованную Министерством энергетики РФ в рамках Международной выставки-форума «Россия» с участием партнеров — работодателей нефтегазового сектора, таких как «Транснефть», «Татнефть», «Новатэк», «Сургутнефтегаз» и др.

«Энергия жизни» — экспозиция о прошлом, настоящем и будущем топливно-энергетического комплекса России, показывающая, как развитие энергетики меняло быт людей, делая дома теплыми и уютными.

Выставочное пространство павильона, которое знакомит посетителей с деятельностью Минэнерго России и отраслевых компаний, разделено на пять залов. В зале «Энергетика твоей страны» показана эволюция развития отечественной энергетики, а многослойная интерактивная карта в зале «Энергетическая держава» демонстрирует масштаб отраслей ТЭК и крупнейшие энергетические объекты России. Пространство «Энергия будущего» рассказывает о том, какие прорывные решения ожидаются в ближайшей перспективе и как они изменят нашу жизнь.





О состоянии социального партнерства на отраслевом уровне и его дальнейшем развитии

Из доклада А. В. Корчагина на заседании Российского Совета профсоюзов 16 ноября 2023 года

ПЕЧАТАЕТСЯ С СОКРАЩЕНИЯМИ

Наша встреча проходит в период очередной эскалации напряженности, в период продолжающихся попыток изменить действующий миропорядок.

И наша с вами страна, как это было не раз, находится в гуще этих событий.

Мы являемся свидетелями применения США технологий так называемой теории управляемого хаоса, одним из авторов которой является Стивен Манн.

Если раньше США для достижения желаемых политических и экономических целей зачастую прибегали к прямому военному вмешательству, например в Югославии, Ираке, Ливии, теперь мы сталкиваемся с применением механизма реформирования современного миропорядка путем разрушения отдельных государств через косвенное вмешательство во внутреннюю политику стран, через воздействие на отдельные категории населения, через расшатывание наиболее слабых и уязвимых сторон того или иного государства, что в конечном счете приводит к дестабилизации ситуации и разрушению идентичности и суверенитета. Мы были свидетелями применения данной технологии в Грузии («Революция роз» 2003 года), на территории Украины («Оранжевая революция» 2004 года), в Киргизии («Тюльпановая революция» 2005 года). Это далеко не полный список стран, в которых такие технологии были применены, погружая эти государства в так называемый управляемый хаос.

Сейчас США вновь применяют эту технологию на территории Украины, на Ближнем Востоке.

Принимаются попытки дестабилизации ситуации в нашей стране посредством эскалации конфликтов на территории других стран, попыток дестабилизации ситуации изнутри. Мы все их видим.

Российская Федерация находится в непростой ситуации, что не позволяет российской экономике восстановиться в полной мере. Правительству Российской Федерации совместно с социальными партнерами все же удалось нивелировать многие вызовы, поддержать работников различных отраслей. Были приняты меры по поддержке кредитования бизнеса, ипотеки и доходов населения через выплаты многодетным, пособий мобилизованным, повышение денежного довольствия, что позволило избежать существенного падения доходов населения. А с 2024 года, как вы все уже знаете, минимальный размер оплаты труда вырастет на 18,5% и превысит 19 200 рублей.

Компании нефтяного комплекса также показывают положительную динамику, происходит перестройка транспортно-логистических связей, удается находить новые рынки сбыта, налаживаются расчеты, часть ресурсов перенаправляется на удовлетворение потребностей внутреннего рынка. Именно развитие внутреннего рынка с упором на потенциал страны позволяет российской экономике поступательно развиваться.

Россия сохраняет добычу нефти и газа на высоком уровне, несмотря на геополитические сложности. Реализация большинства крупных проектов продолжается.

Так, экспорт нефти из России в Китай за восемь месяцев этого года вырос почти на четверть по сравнению с тем же периодом 2022 года. Причем Китай и дальше готов наращивать объемы. Значительно увеличиваются поставки в Индию.

Вместе с тем в складывающихся условиях ситуация на рынке труда остается напряженной: наблюдается дефицит квалифицированных рабочих

кадров. Это серьезное ограничение для дальнейшего расширения производства.

В текущей непростой обстановке, при высоких рисках возникновения внутренних разногласий и противоречий органы государственной власти всех уровней, профсоюзы, работодатели на всех площадках социального партнерства, объединяя усилия, создают в социально-трудовой сфере условия, необходимые для обеспечения динамичного развития Российской Федерации, преодоления препятствий, обусловленных введением санкций, обеспечения роста доходов граждан.

Своевременным стало и решение ФНПР об объявлении 2023 года Годом укрепления и развития социального партнерства.

Понятие «социальное партнерство» сравнительно недавно было сформулировано законодателем, но уже стало неотъемлемой частью нашей жизни. Оно базируется на принципах «трипартизма» и определяет взаимоотношения между работниками, работодателями и государством. Социальное партнерство является важным механизмом для содействия стабильности, устойчивого социально-экономического развития и защиты трудовых прав работников.

Благодаря общим усилиям выстроена многоуровневая система социального партнерства на федеральном, отраслевом, региональном уровнях, на уровне организаций, предприятий.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2023–2025 ГОДЫ

На сегодняшний день реализуется 14-е по счету Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы.

Отраслевое соглашение было заключено между представителем работников — Общероссийским профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и представителем работодателей — Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности.

С каждым вновь заключенным отраслевым соглашением подписывающая сторона от социальных партнеров меняется. Так, в 1992 году подписывающей стороной выступало Правительство РФ, профильные министерства, со временем профильные ведомства передали данные полномочия отраслевым объединениям работодателей, тем самым снижая уровень своего участия в системе социального партнерства на отраслевом уровне.

Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации сохранило свою основную структуру, со временем дополняясь отдельными разделами в силу изменения тех или иных политических и (или) экономических параметров.

Действующее Отраслевое соглашение установило соотношение минимальной месячной заработной платы с минимальным размером оплаты труда. Размер повышающего коэффициента к минимальной месячной заработной плате составил 1,15 минимального размера оплаты труда. В период действия Отраслевого соглашения должна проводиться ежегодная индексация заработной платы с учетом прогнозного или фактического роста потребительских цен на товары и услуги. Сохраняются размеры единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. В Отраслевое соглашение внесен пункт о реализации мер дополнительной поддержки работников в связи с призывом на военную службу по мобилизации, а также членов их семей.

Большинство компаний нефтегазового комплекса присоединились к Отраслевому соглашению в полном объеме, ряд организаций присоединились к Отраслевому соглашению с временной приостановкой отдельных его пунктов. Более 80 дочерних обществ компании «Роснефть» в письме отказа от присоединения к Отраслевому соглашению проинформировали о намерении присоединиться с приостановкой отдельных положений Отраслевого соглашения. На текущий момент шесть организаций компании присоединились к Отраслевому соглашению.

Более чем в два раза снизилось количество юридических лиц, входящих в группу компаний «Газпром нефть», отказавшихся от присоединения к Отраслевому соглашению на 2023–2025 годы, по сравнению с прошлым периодом.

При этом общее количество организаций, отказавшихся присоединиться к Отраслевому соглашению в 2023–2025 годах, осталось примерно в тех же количественных параметрах.

Работа по заключению, реализации норм Отраслевого соглашения теперь отражается в отдельном разделе «Социальное партнерство» на сайте Нефтегазстройпрофсоюза России. В разделе вы сможете найти тексты отраслевых соглашений, постатейные комментарии к отдельным положениям отраслевых соглашений, памятки в помощь структурным организациям по вопросам применения соглашений, также отражена работа Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Данный раздел и далее будет дополняться



информацией и необходимыми документами по указанной тематике.

ОСНОВНЫЕ ВЫЗОВЫ

Современные вызовы показывают необходимость дальнейшего совершенствования и развития социального партнерства, механизмов решения социально-экономических проблем в рамках отраслевых соглашений.

Так, например, при проведении переговоров по проекту Отраслевого соглашения не все работодатели отрасли принимали активное участие в данном процессе, а само Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности на сегодняшний день представляет не все крупные компании отрасли.

Более того, при проведении анализа количества организаций, отказавшихся присоединиться к Отраслевому соглашению, возникают сложности в составлении и публикации реестра таких работодателей. Отсутствуют критерии, по которым можно было бы отнести отказы работодателей к обоснованным и мотивированным. Предлагаемые ранее инициативы по внесению соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации не были поддержаны социальными партнерами.

На сегодняшний день, в силу отсутствия обязательной нормы в законодательстве, не все федеральные органы исполнительной власти готовы взаимодействовать с профильными отраслевыми профсоюзами по вопросам развития социального партнерства, в том числе и по проблемам заключения актов социального партнерства.

ПУТИ РЕШЕНИЯ ИЗЛОЖЕННЫХ ВЫШЕ ВЫЗОВОВ

Нефтегазстройпрофсоюзу России:

1. Совместно с Федерацией независимых профсоюзов России провести консультации с органами государственной власти, в том числе в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:
 - по вопросу распространения отраслевых, межотраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, на всех работодателей. Такие примеры мы уже видим на уровне региональных соглашений;
 - по вопросу создания реестра организаций, отказавшихся от присоединения к отраслевым соглашениям, заключенным на федеральном уровне;
 - по вопросу установления дополнительных полномочий федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по анализу (совместно с общероссийскими профсоюзами) и обмену с общероссийскими профсоюзами

информацией об отказах работодателей присоединиться к отраслевым соглашениям;

- по вопросу закрепления в законодательстве обязанности федеральных органов исполнительной власти взаимодействовать с профильными отраслевыми профсоюзами по вопросам развития социального партнерства;
 - по вопросу разработки критериев мотивированного отказа от присоединения к соглашениям;
 - по подготовке предложений о внесении изменений в законодательство Российской Федерации, направленных на стимулирование участия работодателей в системе социального партнерства, в том числе касающихся отнесения вступительных и членских взносов в объединения работодателей к затратам для целей налогообложения, установления налоговых и иных преференций социально ответственным работодателям; учета статуса социально ответственного работодателя при установлении регулируемых цен (тарифов); учета статуса социально ответственного работодателя при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства;
 - по подготовке предложения по установлению на законодательном уровне критериев отнесения работодателей к категории социально ответственных.
2. Совместно с социальным партнером (Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности):
 - провести анализ обоснованности мотивированных письменных отказов работодателей нефтегазовой отрасли присоединиться к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы;
 - продолжить работу по распространению Отраслевого соглашения на большее количество предприятий отрасли;
 - обеспечить организационно-методическое и правовое сопровождение коллективно-договорного регулирования на локальном уровне социального партнерства.

ЛОКАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Уже 20 лет Нефтегазстройпрофсоюз России ежегодно проводит конкурс «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе». Конкурс проводится с целью выявления лучших практик работы по защите социально-трудовых прав и интересов работников при заключении коллективных договоров, а также поощрения лучших профсоюзных организаций, отличившихся в данном направлении деятельности.

СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1992

- Правительство Российской Федерации. Министерство топлива и энергетики Российской Федерации
- Российский Совет профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности строительства

1993; 1994; 1995; 1996-1998

- Министерство топлива и энергетики Российской Федерации. Министерство труда Российской Федерации
- Российский Совет профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства

1999-2001; 2002-2004

- Министерство топлива и энергетики Российской Федерации, Нефтегазстройпрофсоюз России
- Участник Соглашения: Министерство труда и социального развития Российской Федерации

2005-2007

- Нефтегазстройпрофсоюз России
- Союз нефтегазопромышленников России Российский Союз нефтегазостроителей

2011-2013; 2014-2016; 2017-2019; 2020-2022; 2023-2025

- Нефтегазстройпрофсоюз России
- Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ



В Отраслевом соглашении на 2023-2025 гг. установлено: 4.1. Минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника не может быть ниже 1,15 МРОТ



В Генеральном соглашении на 2021-2023 гг. сохранен и актуализирован VI «северный» раздел, предусматривающий обязательства сторон по обеспечению соцгарантий работающим и проживающим на Севере



Конституционный Суд РФ признал незаконным включение в состав МРОТ районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате



Организации компаний Роснефть, Газпром нефть, Транснефть присоединились к Отраслевому соглашению на 2023-2025 годы



Получило новое развитие сотрудничество с Минтрудом России, Минэнерго России, депутатами ГД РФ



В 2019 г. Профсоюзом была организована и проведена Конференция по вопросам развития социального партнерства



Разработаны рекомендации по заключению коллективных договоров



Ведется работа по разработке механизмов выявления и поощрения лидеров нефтегазовой отрасли



В Отраслевом соглашении предусмотрена ежегодная индексация заработной платы



Остановлены попытки пересмотра размеров районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для северных территорий



Обсуждение профессиональных стандартов проходит при участии Профсоюза. На сегодняшний день утверждено 89 профессиональных стандартов в отрасли. Разработано методическое пособие «Независимая оценка квалификации в нефтегазовом комплексе (четвертое издание)»

Профсоюзные организации, занявшие призовые места, награждаются дипломами президиума профсоюза и денежными премиями. Участники также награждаются дипломами президиума профсоюза. Руководители предприятий-победителей получают благодарности от министра энергетики, участники конкурса — благодарственные письма заместителя министра энергетики.

Нефтегазстройпрофсоюз России ежегодно подводит итоги коллективно-договорной кампании.

Согласно проведенному анализу коллективно-договорных кампаний за последние пять лет, можно сделать следующие выводы.

В целом действующая в Нефтегазстройпрофсоюзе России система социального партнерства продолжает работать, обеспечивая эффективность взаимоотношений социальных партнеров как на отраслевом уровне, так и на уровне организаций.

Вместе с тем наблюдается и ряд негативных тенденций, таких как снижение количества коллективных договоров, однако в ряде случаев это связано с изменениями внутренних процессов в компаниях (укрупнение).

Вместе с тем в большинстве организаций, где есть профсоюзные организации Нефтегазстройпрофсоюза России, действуют коллективные договоры, которые улучшают положение работников с учетом особенностей производства и специализации предприятий по сравнению с действующим законодательством.

Разработка, заключение, реализация коллективных договоров — результат сотрудничества и конструктивного взаимодействия между работодателями и профсоюзами. Результаты такой работы представляются компаниями в том числе и в рамках своих социальных отчетов.

Такие социально ответственные работодатели добровольно берут на себя финансовые обязательства по обеспечению дополнительной поддержки своих работников. Например, компании ЛУКОЙЛ, «Газпром», «Роснефть», «Татнефть», «Транснефть», «СИБУР Холдинг» заключают коллективные договоры, устанавливающие льготы, гарантии и компенсации выше, чем установленные Отраслевым соглашением.

> [Полный текст доклада — на сайте www.rogwu.ru](http://www.rogwu.ru)

Опыт работы ПАО «Газпром» в сфере социального партнерства



Информация предоставлена на основании сведений, опубликованных в Отчете о социальной деятельности Группы Газпром за 2022 год

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В Группе Газпром взаимодействие работников и работодателей реализуется на основе принципов социального партнерства в сфере труда, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с учетом оптимального баланса интересов сторон для эффективного решения задач, стоящих перед «Газпромом» и выполнения принимаемых обязательств.

КЛЮЧЕВЫЕ ДОКУМЕНТЫ:

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Законодательство о труде в странах присутствия.
- Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса на 2020–2022 годы;
- Генеральный коллективный договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2022–2024 годы;
- Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты дочерних обществ ПАО «Газпром».

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Генеральный коллективный договор ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, заключаемый на трехлетний период, является ключевым элементом системы взаимоотношений между работниками и работодателями по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Он устанавливает единые социальные обязательства для дочерних организаций Группы, осуществляющих производственную деятельность в сфере добычи, транспортировки, переработки, хранения и реализации газа.

«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗ»

Более 392 тыс. человек входили в «Газпром профсоюз» на конец 2022 года.

Группа Газпром признает свободу профессиональных объединений и право на ведение коллективных переговоров, предусмотренные Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Интересы работников Группы представляет Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз»

и профсоюзные организации, входящие в ее структуру. «Газпром профсоюз» — одна из крупнейших в стране профсоюзных организаций, созданная по производственному принципу.

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА» В 2022 ГОДУ

В отчетном году «Газпром профсоюз» продолжил взаимодействие с работодателем по вопросам, содержащим нормы трудового права. С учетом мнения «Газпром профсоюза» и выборных органов профсоюзных организаций, входящих в его структуру, было принято почти 12 тыс. локальных нормативных актов.

На протяжении отчетного года осуществлялся профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде, по другим социально-трудовым вопросам, а также по вопросам обеспечения безопасных условий труда, сохранения жизни и здоровья работников. Для этих целей в структурных организациях «Газпром профсоюза» осуществляют свою деятельность 15 правовых и 30 технических инспекторов труда, 172 ответственных за состояние правозащитной работы и свыше 8 тыс. уполномоченных по охране труда.

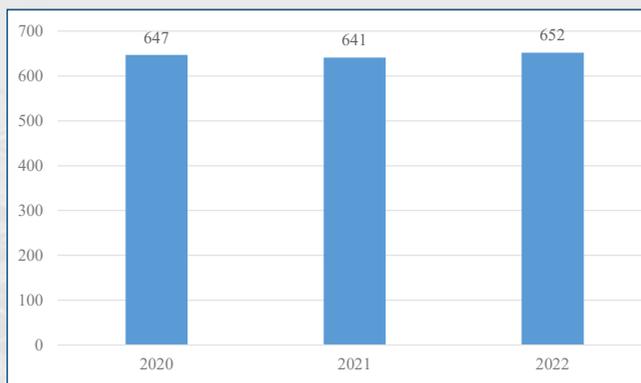
В 2022 году была продолжена последовательная работа по созданию и консолидации профсоюзных организаций в организациях Группы Газпром, результатом которой стало вхождение 11 новых профсоюзных организаций в структуру «Газпром профсоюза».

Увеличение общей численности членов профсоюзных организаций произошло, в том числе, за счет создания новых и интеграции уже существующих профсоюзов в структуру МПО «Газпром профсоюз».

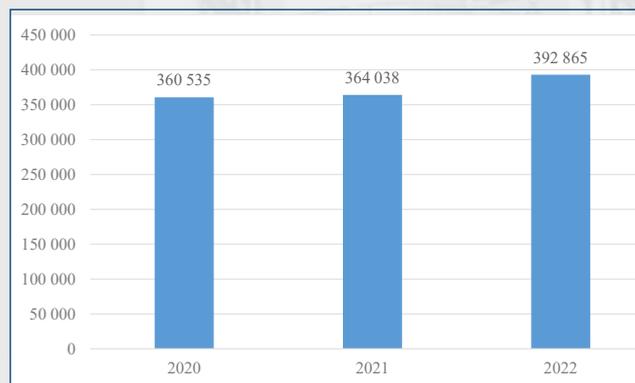
Таким образом, членами профсоюзных организаций, входящих в «Газпром профсоюз», являются 79,7% работников соответствующих компаний Группы Газпром.

В 2022 году «Газпром профсоюз» выступил координатором участия корпоративных команд, представляющих Группу Газпром, в соревнованиях общероссийской программы повышения физической активности «Человек идущий» (организатор: благотворительный фонд Лиги здоровья нации при поддержке Министерства спорта Российской Федерации в рамках Федерального проекта «Спорт — норма жизни»). В соревновании приняли участие более 90 корпоративных команд с общим числом участников более 2200 человек.

КОЛИЧЕСТВО ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ВКЛЮЧЕННЫХ В СТРУКТУРУ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА», ШТ.



ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ВХОДЯЩИХ В «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗ», ЧЕЛ.



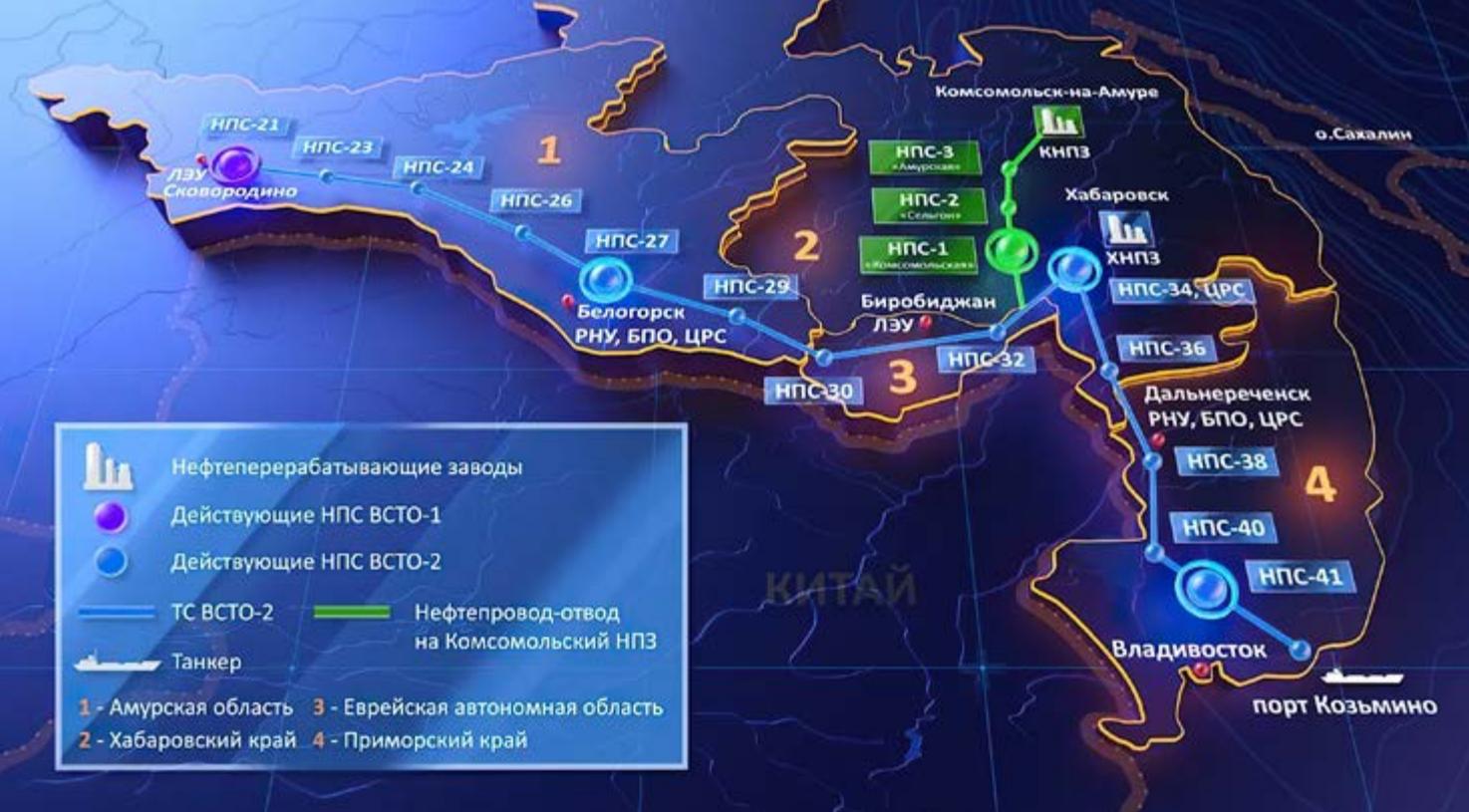
ПРОЕКТЫ РАЗВИТИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, РЕАЛИЗОВАННЫЕ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗОМ» В 2022 ГОДУ

Группа Газпром уделяет особое внимание проектам развития в области социального партнерства, которые включают программы обучения, коммуникационные проекты и программы лояльности.

Название проекта	Актуальность и характер возникновения (запросы работников / инициатива профсоюза)	Действия «Газпром профсоюза»	Полученные результаты
Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы	Окончание срока действия Отраслевого соглашения на 2020–2022 годы, необходимость внесения изменений и дополнений в документ	Подготовка предложений и работа в составе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по внесению изменений и дополнений в проект документа	Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы было успешно подписано
Реализация права работников на участие в управлении организацией (ст. 52–53 Трудового кодекса РФ)	Учет мнения при принятии локальных нормативных актов	Анализ, обсуждение и согласование документов участниками «Газпром профсоюза»	В 2022 году с учетом мнения «Газпром профсоюза» и выборных органов профсоюзных организаций, входящих в его структуру, принято 11 917 локальных нормативных актов
Турнир «Газпром профсоюза» по интеллектуальной игре «Узнать за 60 секунд»	Развитие интеллектуального потенциала работников	Подготовка и проведение турнира в рамках Спартакиады ПАО «Газпром» в 2022 году в Санкт-Петербурге	Более 180 работников Группы Газпром стали участниками турнира
Конкурс коллективных договоров нефтегазового комплекса РФ	Распространение положительного опыта в сфере социального партнерства	Анализ коллективных договоров, социально-экономических показателей. Работа в составе конкурсной комиссии	Дочерние компании Группы Газпром заняли призовые места в конкурсе: ООО «Газпром подземремонт Уренгой» и ООО «Газпром трансгаз Казань» – 1-е место, ООО «Газпром добыча Уренгой», ООО «Газпром переработка» и ООО «Газпром проектирование» – 2-е место, ООО «Газпром добыча Надым» и ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» – 3-е место.

Название проекта	Актуальность и характер возникновения (запросы работников / инициатива профсоюза)	Действия «Газпром профсоюза»	Полученные результаты
Первый корпоративный конкурс лучших уполномоченных по охране труда «Газпром профсоюза»	Распространение передовых методов работы уполномоченных по охране труда, содействие обеспечению безопасных условий и охраны труда	Организация и проведение конкурса в рамках Фестиваля труда совместно с ООО «Газпром трансгаз Уфа»	Уполномоченные по охране труда обменялись опытом и получили практические навыки.
Обучение в сфере охраны труда по программе «Единая система управления производственной безопасностью в ПАО «Газпром». Требования корпоративных стандартов СТО Газпром серии 18000 и ГОСТ Р ИСО 45001. Организация и проведение аудитов ЕСУПБ»	Содействие обеспечению безопасных условий и охраны труда. Необходимость ознакомления и применения на практике документов по системе управления производственной безопасностью в ПАО «Газпром»	Организация и проведение совместно с «Газпром корпоративный институт» обучающего семинара	Работники Группы повысили квалификацию и получили сертификаты в области производственной безопасности
Формирование единого профсоюзного представительства	Выстраивание института представительства работников в соответствии с организационной структурой управления в Группе Газпром	Системная и последовательная деятельность по проведению организационных и практических мероприятий, направленных на создание новых и интеграцию существующих профсоюзных организаций в структуру «Газпром профсоюза»	Были созданы новые профсоюзные организации, которые присоединились к «Газпром профсоюзу». Некоторые существующие профсоюзные организации были интегрированы в уже существующую структуру. Общая численность членов профсоюза выросла
Корпоративное питание как неотъемлемая часть производственного процесса	Социальный запрос о повышении доступности питания на объектах Группы Газпром	Обсуждение вопроса с участием представителей организаций Группы Газпром, участие в проверках, подготовка и направление соответствующих предложений	Подготовлены и направлены в Группу Газпром предложения по повышению качества и доступности корпоративного питания
Программа лояльности «Газпром профсоюз ПРИВИЛЕГИЯ»	Совместный проект «Газпром профсоюза» и Газпромбанка (АО) по предоставлению членам профсоюза комплекса преференций, связанных с их ежедневной потребительской активностью с использованием платежной системы «МИР»	Продолжена реализация Программы, в том числе выпуск и выдача карт Программы, привлечение новых партнеров, обновлено мобильное приложение «Газпром профсоюз ПРИВИЛЕГИЯ»	В программе приняли участие 220 тыс. человек
МВА «Устойчивое развитие и управление социальной сферой компании»	Подготовка специалистов в сфере управления социальной сферой из числа работников организаций Группы Газпром	Участие в формировании группы слушателей и составлении учебного плана	Слушатели программы приступили к первому модулю обучения в ноябре 2022 года
Информационная программа «Профсоюзная волна»	Повышение информированности аудитории, освещение профсоюзной деятельности и социальной политики, реализуемой в Группе Газпром	Выпуск программы на сайте «Газпром профсоюза» и на видеохостингах, включая RuTube	В 2022 году вышло 39 выпусков программы

Полный отчет о социальной деятельности Группы Газпром представлен на сайте <https://sustainability.gazpromreport.ru/2022/>



Подъем Дальнего Востока — наш национальный приоритет на весь XXI век

Логичным продолжением расширенного заседания рабочей группы Федерации независимых профсоюзов России по проблемам северных территорий, состоявшегося в Хабаровске в августе 2023 года, стала поездка председателя Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Александра Викторовича Корчагина в Омскую область, Приморский и Хабаровский край.

Программа поездки включала в себя встречи с руководством и профсоюзным активом обществ, входящих в периметр компании «Транснефть»: ООО «Транснефть — Порт Козьмино», ООО «Транснефть — Дальний Восток», АО «Транснефть — Западная Сибирь», а также АО «Омскшина».

26 октября 2023 года А. В. Корчагин выехал в северный регион, где в Омске провел рабочую встречу с генеральным директором АО «Транснефть — Западная Сибирь» Олегом Вячеславовичем Чепурным, председателем Федерации омских профсоюзов — Сергеем Владимировичем Моисеенко, встретился с профактивом организаций АО «Омскшина», филиала «Кордиант» в г. Омске, АО «Связьтранснефть», «Прииртышское ПТУС» и АО «Транснефть — Западная Сибирь». Председатель НГСП поделился информацией о деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России, о текущей экономической ситуации в стране и отрасли, о планах работы на 2024 год.

Следующим пунктом поездки А. В. Корчагина стал Хабаровский край. На объектах

ООО «Транснефть — Дальний Восток» Александр Викторович Корчагин встретился с генеральным директором ООО «Транснефть — Дальний Восток» Виталием Валерьевичем Степановым. В рамках рабочей встречи обсуждались вопросы работы предприятия по обеспечению бесперебойной транспортировки нефти по магистральному нефтепроводу «Восточная Сибирь — Тихий океан» (ВСТО-2), включающему в себя 12 нефтеперекачивающих станций (НПС) и имеющему протяженность 2047 километров.

По мнению председателя Нефтегазстройпрофсоюза, живущие здесь люди являются главным потенциалом региона. С этой землей их связывает не только работа, но и вся жизнь, жизнь их детей. Именно от них можно ожидать сохранения и приумножения богатств округа. Поэтому подробно остановились на деятельности профсоюзной организации ООО «Транснефть — Дальний Восток», соблюдении трудового законодательства, предоставлении социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором.

А. В. Корчагин провел встречу с профсоюзным активом аппарата управления предприятия и цеховых комитетов нефтеперекачивающих станций, районных нефтепроводных управлений и других производственных объектов. Встреча состоялась в режиме видеоконференции, на ней присутствовали сотрудники из 4 регионов Дальнего Востока: Хабаровского и Приморского края, Амурской и Еврейской автономных областей. На встрече были



обсуждены наиболее актуальные методы взаимодействия для обеспечения защиты социально-трудовых прав членов профсоюза на территории региона и те задачи, которые необходимо совместно решать, в том числе дальнейшие шаги по построению эффективной профсоюзной структуры. «В этом году компания «Транснефть» отмечает свой 30-летний юбилей, и мне хотелось бы в первую очередь поздравить всех работников компании, профсоюзных активистов с этой важной датой. Хочу отметить, что в последние годы нам удалось наладить эффективное и плодотворное сотрудничество с компанией в плане выстраивания социального партнерства, о чем свидетельствует и факт присоединения ПАО «Транснефть» к действующему Отраслевому соглашению», — отметил Александр Викторович Корчагин.

По завершении мероприятия В. В. Степанов ознакомил А. В. Корчагина с деятельностью территориального диспетчерского пункта, где осуществляется контроль за процессом транспортировки нефти.

В заключение делегация Нефтегазстройпрофсоюза России посетила нефтеперекачивающую станцию № 32, которая находится вблизи п. Смидовичи Еврейской автономной области. Председатель профсоюза смог оценить организацию рабочего процесса, ознакомился с бытовыми условиями сотрудников, работающих вахтой, так как станция работает в непрерывном режиме.

«Основная цель визита — встретиться с руководством предприятия, трудовыми коллективами и профсоюзным активом. На протяжении последних пяти лет мы ведем активный диалог с компанией «Транснефть» по реализации мероприятий в части социальной ответственности, подготовки и заключения коллективных договоров, индексации заработной платы. И здесь, в регионе, наглядно видно, что та работа, которую мы проводим на отраслевом уровне, реализуется на местах. Вызывает уважение, когда генеральный директор и коллектив позиционируют себя как одна большая сплоченная команда, которая работает над поставленными целями.



Пользуясь случаем, хочу поздравить всех с 30-летием компании «Транснефть» и пожелать безаварийной работы!» — сказал Александр Викторович Корчагин, подводя итог визиту на объекты ООО «Транснефть — Дальний Восток».

«Дальний Восток — это территория со своим уникальным экономическим потенциалом. Развитие данного региона является одним из важнейших стратегических направлений развития Российской Федерации», — подчеркнул А. В. Корчагин.



Социальная справедливость в сфере трудовых отношений, реализуемая через принципы социального партнерства, — основа поступательного развития нефтегазовой отрасли

Вице-президент — исполнительный директор ОООР НГП А. И. Кобанов выступил с докладом на V Пленуме Российского совета профсоюза, где обсуждали вопросы социального партнерства на отраслевом уровне



Уважаемые коллеги, товарищи!

Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой отрасли, в которое входят 276 нефтегазовых компаний, в том числе работодатели публичных акционерных обществ (ПАО) «Роснефти», «Газпрома», «Газпром нефти», «Транснефти», СИБУРа, с искренним удовлетворением отмечают высокий уровень организации и ответственности в деятельности Нефтегазстройпрофсоюза России, объединенных и первичных профессиональных организаций нашей отрасли.

В условиях рыночной экономики, когда имеется расслоение общества по уровню жизни, уровню доходов, наиболее востребованным в обществе является запрос на социальную справедливость.

Социальная справедливость в сфере трудовых отношений является особенно важной в современных условиях. Надо с удовлетворением признать, что государственная политика в сфере социально-трудовых отношений успешно реализуется на законодательном уровне.

Регулярно, каждые три года, с участием профсоюзов и работодателей разрабатывается Генеральное соглашение с Правительством Российской Федерации, которое подписывается сторонами, как правило, в присутствии Президента В. В. Путина.

Существует эффективный механизм контроля за выполнением Генерального соглашения через Российскую трехстороннюю комиссию (РТК).

Важнейшим механизмом социальной справедливости является регулирование социально-трудовых отношений на отраслевом уровне.

Деятельность Нефтегазстройпрофсоюза России является этому достойным примером.

Важно, что в последние годы эта деятельность стала опираться на вторую сторону социального партнерства — работодателей, которые объединились в Общероссийское объединение работодателей под руководством президента объединения, председателя комитета Государственной Думы РФ по энергетике П. Н. Завального.

Работающим механизмом стала Отраслевая комиссия, состоящая из равных представителей работодателей и профсоюзов, которая оперативно решает самые злободневные вопросы, возникающие в ходе реальной повседневной деятельности трудовых коллективов.

Как показала практика, это прежде всего вопросы выплаты компенсаций для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

По настоятельной инициативе Нефтегазстройпрофсоюза, работодатели согласились увеличить выплаты в новом Отраслевом соглашении на 2023–2025 годы.

Так, в соответствии с Отраслевым соглашением, единовременная денежная выплата 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 (в настоящее время

это 6737670 руб.). И наши предприятия, как социально ответственные работодатели, выполняют эти обязательства. В качестве примера приведу ГУП РК «Черноморнефтегаз»: когда в прошлом году в результате удара по платформам в Черном море погибли работники, выплаты семьям работников были произведены работодателем сразу.

Более того, в ряде компаний, таких как «Транснефть», «Роснефть», «Газпром нефть» и др. существуют и дополнительные программы поддержки работников, стимулирования высокопроизводительного труда.

Я уже отметил, что большинство компаний и предприятий исполняют Отраслевое соглашение. Но степень охвата и взаимодействия между работодателями пока не соответствует в полной мере требованиям государственной политики.

Проблемой отраслевого социального диалога остается большое количество так называемых отказников и «молчунов». По состоянию на 1 апреля 2023 года от участия в Отраслевом соглашении отказались 465 предприятий и организаций, что примерно соответствует количеству отказов от присоединения к Отраслевому соглашению 2020–2022 годов (443 организации).

Отраслевым Объединением работодателей проводится постоянная разъяснительная работа с предприятиями и организациями о том, что Отраслевое соглашение, как нормативно-правовой акт, предусматривает в соответствии со ст. 48 ТК РФ приостановление отдельных пунктов Соглашения, учитывая особенности организационного, экономического положения предприятия.

Так, совместным обращением председателя НГСП А. В. Корчагина и президента ОООР НГП П. Н. Завального, предприятиям, отказавшимся от присоединения к Отраслевому соглашению 2023–2025 годов, было предложено присоединиться на «особых» условиях, с приостановкой действий отдельных положений Соглашения, выполнять которые организациям в данный период времени затруднительно.

В итоге, в период с 21 марта 2023 года по настоящий момент, после проведения консультаций с профсоюзными организациями и трудовыми коллективами на местах, в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений было подано 75 заявлений от организаций с просьбой присоединения к Отраслевому соглашению 2023–2025 годов, с приостановкой действия отдельных пунктов, закрепив тем самым за собой высокое звание социально ответственных работодателей, соответствующее традиционно высокому статусу нашей отрасли. 71 заявление от работодателей удовлетворено.

Данная тенденция является определенным шагом вперед, и разъяснительная, методическая и организационная работа с предприятиями в этом направлении будет продолжаться.

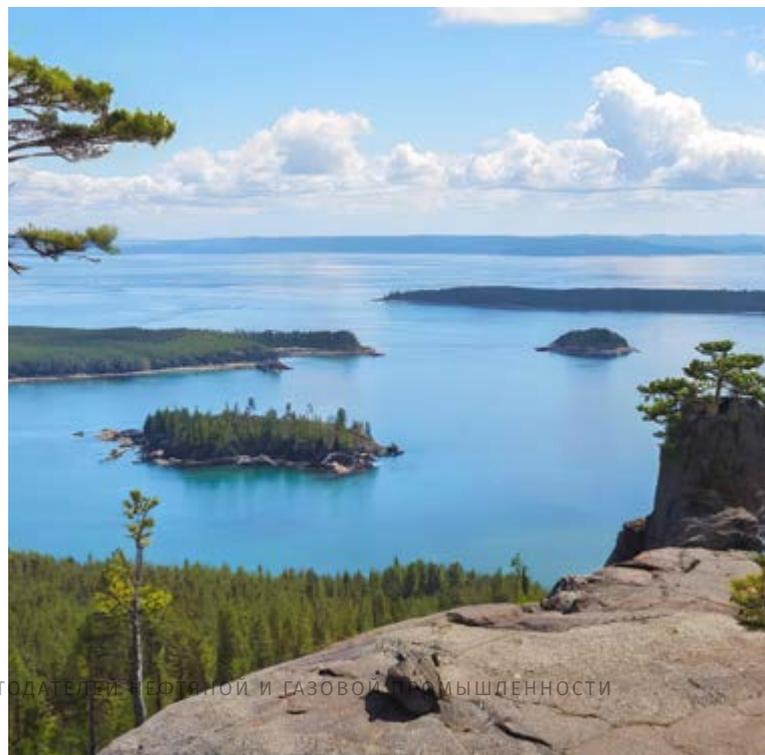
Объединение работодателей нацелено на максимальную поддержку авторитета социально ответственных работодателей.

Позитивным фактором поддержки работодателей со стороны ОООР НГП является вручение Сертификатов социально ответственных работодателей, выполняющих требования Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы, размещение о них информации на официальном сайте ОООР НГП во вкладке «Социальное партнерство».

Всего в этом году 277 компаний были удостоены звания социально ответственного работодателя.

Сегодня нефтегазовые компании являются лидерами среди российского бизнеса как по объему социальных инвестиций, так и по масштабу мероприятий, входящих в сферу корпоративной социальной ответственности, таких как: уровень реальной заработной платы, количество и качество социальных программ, другие виды поддержки работников предприятий.

Реализация долгосрочных и всесторонних программ социального характера, поиск новых, более эффективных рычагов повышения мотивации работников, поддержка здоровой атмосферы в трудовых коллективах, воспитание преемственности поколений — все это задачи Нефтегазстройпрофсоюза России, которые вы успешно решаете!



Нефтегазовая отрасль в условиях санкций



С 19 декабря 2023 года генеральный директор ФНЭБ К. В. Симонов включен в состав Общественного совета при Министерстве энергетики РФ

На Пленуме Российского совета профсоюза с докладом «Текущая социально-экономическая ситуация в нефтегазовом комплексе» выступил Константин Васильевич Симонов — профессор Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, основатель и директор Фонда национальной энергетической безопасности (ФНЭБ).

«Я считаю, что у нефтегазовой отрасли есть все основания избежать негативных сценариев: мы по-прежнему производим востребованный и нужный товар, и мы это доказали очень уверенно в 2022–2023 годах, я имею в виду нефть и нефтепродукты, так как есть логистические возможности по их вывозу и рынок нас очень сильно выручает. Я думаю, что это наше главное стратегическое преимущество, позволяющее и в 2024 год смотреть с определенным оптимизмом, так как:

- Сокращение добычи пока носит умеренный характер.

- Санкции удалось в целом обойти. Российская нефть и нефтепродукты остаются востребованными на внешнем рынке. Найдены новые покупатели в Азии, выстроена система логистики и трейдинга.

- Дисконты на российскую нефть сократились.

- Заметный летне-осенний рост цен на российскую нефть.

- Резкая девальвация рубля позволяет держать рублевую прибыль компаний на высоком уровне.

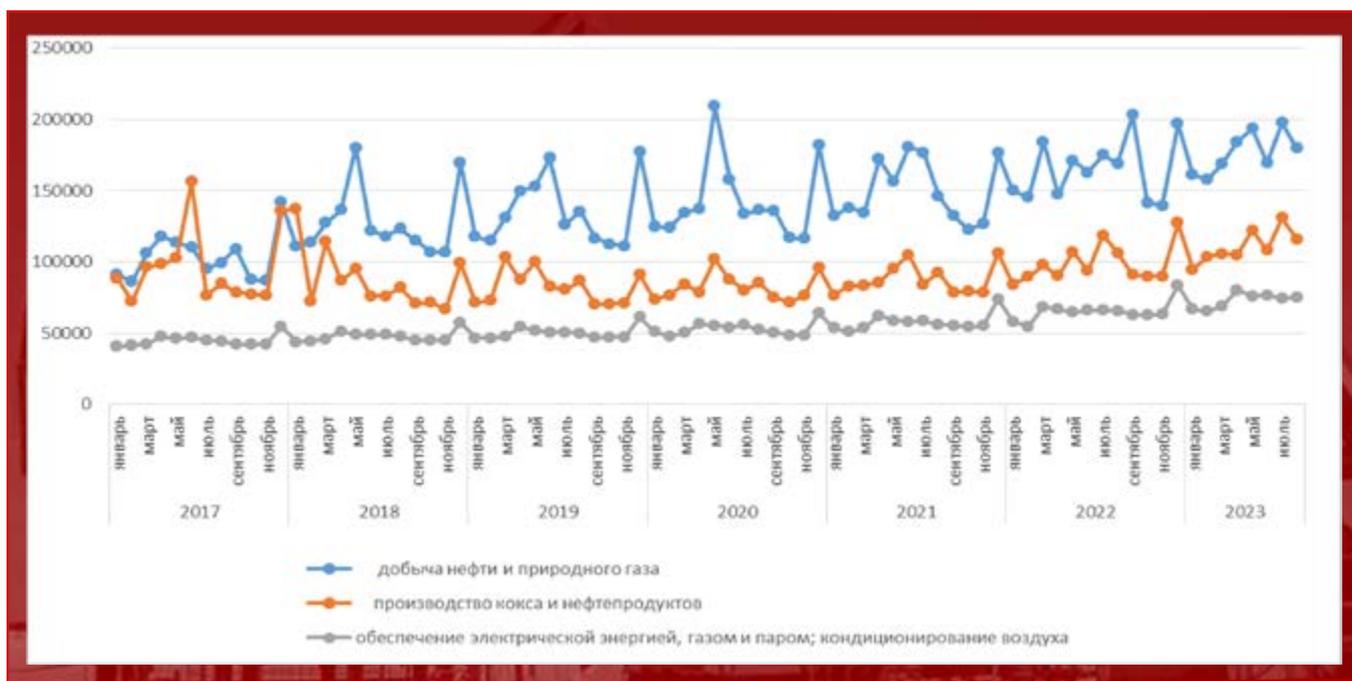
Что касается газа: мы выходим в тот минимальный объем добычи и тот минимальный объем экспорта, с которым нужно привыкать жить:

- Наблюдается сокращение трубопроводного экспорта. По оценкам ФНЭБ, приток трубопроводного газа из России в зону Европы и Великобритании сократился в 2022 году на 83,2 млрд кубометров (на 57%) и составил всего 63,4 млрд кубометров. В 2021 году объем трубопроводного экспорта был 146,6 млрд кубометров.

- За 9 месяцев 2023 года из России по трубе поступило в Европу только 18,8 млрд кубометров газа, что на 38 млрд кубометров (67%) меньше, чем годом ранее. По сравнению с первыми тремя кварталами 2021 года в 2022 году поставки за первые 9 месяцев упали на 57,2 млрд кубометров.

- Таким образом, за 2022–2023 годы «Газпром» потерял 95 млрд кубометров экспорта в Европу. Утрачено порядка 83% экспортных объемов.

- В России по итогам 2023 года окажется «заперто» 110–120 млрд кубометров газа в зоне ЕСГ».



Динамика месячной заработной платы в топливно-энергетическом комплексе РФ (источник: Росстат РФ)



Полномочный представитель Президента РФ в Уральском федеральном округе В. В. Якушев приветствует участников выездного заседания в Ханты-Мансийске

70 лет трудного пути. Подвиг работников нефтегазового комплекса

«Березовский фонтан газа» 21 сентября 1953 года положил начало освоению газовых и нефтяных месторождений Западной Сибири и считается великим открытием XX века для ХМАО — Югры и нефтегазовой отрасли в целом. В честь этой знаменательной даты 22 сентября 2023 года в столице Ханты-Мансийского автономного округа — Югры г. Ханты-Мансийске прошло торжественное выездное заседание, посвященное роли природного газа в развитии Югры и России. В мероприятии приняли участие губернатор Ханты-Мансийского автономного округа — Югры Наталья Владимировна Комарова, представители ХМАО — Югры, федеральные органы исполнительной власти, Государственной Думы РФ, Союза нефтегазопромышленников России, ПАО «Газпром», бизнес-сообщества и общественные организации.

Полномочный представитель Президента РФ в Уральском федеральном округе Владимир Владимирович Якушев, приветствуя участников, отметил,

что открытие березовского газа подтвердило перспективность разработки углеводородов Западной Сибири, определившей энергетическую и экономическую мощь нашей страны.

«Это произошло благодаря трудовому подвигу людей, сделавших этот суровый болотистый край энергетическим сердцем страны, регионом, где создано мощное производство, инфраструктура, дороги и все, что нужно современному человеку для комфортной жизни в условиях Севера. Я благодарю губернатора Югры Н. В. Комарову, руководителей крупных нефтегазовых компаний за заботу о ветеранах отрасли. Сегодня принципиально важно помнить и чтить всех, кто внес свой вклад в создание нефтегазовой отрасли в Западной Сибири», — заявил он.

Как подчеркнул В. В. Якушев, сегодня Россия является мощнейшей энергетической державой: 60% российской нефти, 90% природного газа страны добывается на территории Уральского федерального округа. 40% инвестиций в основной капитал в УрФО приходится на нефтегазовый сектор. Это огромный объем, необходимо им эффективно распорядиться. Единый отраслевой заказ должен быть сформирован при поддержке государства. Дальнейшее развитие связано с движением на Север, это очень сложная в плане экономики проектов задача, которую трудно решить без поддержки государства. Важнейшая задача технологического развития — создание единой системы стандартов.

В условиях внешнего давления основные задачи газовой отрасли — разворот экспортных потоков на другие рынки, развитие производства и экспорта СПГ, развитие внутреннего рынка газа.



Нефтяные, газовые и нефтегазовые месторождения России

Губернатор Ханты-Мансийского автономного округа — Югры Наталья Комарова сообщила, что по итогам 2022 года в России было добыто 535 миллионов тонн нефти, 42,7% — вклад Югры. «Также Югра занимает второе место по добыче газа в стране — суммарная добыча природного и попутного нефтяного газа в регионе в 2022 году составила 33,2 миллиарда кубических метров», — отметила Наталья Владимировна Комарова.

При проведении региональных геологоразведочных работ акцент делается на освоение Карабашской и Восточно-Приуральской поисковых зон. Важность этой работы определена, в том числе, развитием Арктической зоны России. Важное событие для округа: Березовский и Белоярский районы официально войдут в арктическую зону, что значительно расширит возможности развития их потенциала. В структуре добычи газа львиная доля — попутный нефтяной газ, его рациональное использование — одна из ключевых компетенций региона. Ресурсный потенциал оценивается в 1,2 млрд тонн нефти и 0,4 трлн кубометров газа. В центре внимания — достижение технологического суверенитета отрасли, разработка передовых технологий и материалов, адаптированных к условиям Севера и Арктики.

Модератор заседания, председатель комитета Государственной Думы по энергетике, президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Павел Николаевич Завальный отметил: «За годы, прошедшие со дня «Березовского газового фонтана», было добыто порядка 25 трлн кубометров газа, с 1985 года добыча составляла более миллиарда кубометров в сутки. Освоение газовых запасов Западной Сибири во многом сформировало экономику Советского Союза и России. Сегодня из 460 млрд кубометров потребляемого в стране природного газа треть потребляет электроэнергетика, каждый второй киловатт электроэнергии произведен с его использованием. Сегодня газ составляет более 55% ТЭБ, в европейской части этот показатель достигает 80%, а геополитические, такие как Москва и Санкт-Петербург в производстве тепла и электроэнергии зависят от природного газа на 100%. Газовая отрасль обеспечивает энергобезопасность страны, продовольственную безопасность, промышленное развитие и финансовую стабильность, в частности, поступление доходов в бюджет.

В условиях жесточайшего санкционного давления со стороны недружественных государств отрасли важно продолжать динамичное развитие, поддерживая экономику, промышленность, науку, обеспечивая социальную стабильность в России.

Приоритет — расширение потребления газа на внутреннем рынке. Это означает ускоренную максимально возможную газификацию регионов, в том



Участники торжественного выездного заседания: генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Югорск» А. С. Кшесинский, генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Сургут» О. В. Ваховский

числе, за счет СПГ и СУГ, расширение использования газомоторного топлива, сжатого и сжиженного газа на транспорте, ускоренное развитие нефтегазохимии. Развитие экспортного потенциала связано и с диверсификацией трубопроводного экспорта, и со значительным увеличением мощностей СПГ-индустрии. Принципиальное значение имеет реализация всех добычных и инфраструктурных проектов, как экспортных, так и обеспечивающих развитие внутреннего рынка газа, в том числе — на востоке страны.

«Я совершенно уверен в том, что роль и значимость отрасли для экономики страны нисколько не снизится в обозримом будущем. Возвращаясь же к теме нашего торжественного мероприятия, я хочу отметить, что практически для всех, кто сегодня собрался в этом зале, открытие природного газа в Западной Сибири стало событием, сформировавшим их



Председатель комитета Государственной Думы по энергетике Павел Николаевич Завальный вручает памятную медаль Геннадииу Иосифовичу Шмалю — одному из создателей нефтегазового комплекса в Западной Сибири, президенту Союза нефтегазопромышленников России, за многолетний труд и вклад в развитие газовой промышленности



Бурение скважины в Березове, 1953 г.

«Надо сказать о людях, без которых это было бы невозможно: газовики — Салманов, Быстрицкий, Эрвье; нефтяники — Муравленко, Филановский, Богданов, Алекперов; строители — Барсуков, Баталин, Королинский; летчики — Хохлов, Рейкин; руководители — Щербина, Бахилев, Григорьева, Филипченко, Комарова», — заявил он. Мероприятие завершилось торжественным вручением наград ветеранам и заслуженным работникам нефтегазовой отрасли.

На следующий день торжественные мероприятия прошли непосредственно в Березове, где состоялся небольшой митинг и возложение цветов возле памятной стелы,

посвященной «Березовскому газовому фонтану», а также концерт и награждение ветеранов отрасли.

Медалью Союза организаций нефтегазовой отрасли «Российское газовое общество» были награждены ветераны ОАО «Березовогаз»: Надежда Батурина, Людмила Буткова, Зоя Шкунова, Петр Новицкий, Владимир Толмачев. Памятным почетным знаком Сабита Оруджева Союза нефтегазопромышленников России отмечены: Ольга Абаева, Анатолий Бутков, Владимир Белоруков, Татьяна Валяева.

«Для меня было очень важно отметить эту значимую дату именно здесь, в Березове, собрать вместе ветеранов отрасли, газовиков, чтобы еще раз высказать им благодарность за их тяжелый труд, по сути, ежедневный подвиг. Березовский фонтан положил начало освоению газовых богатств Западной Сибири, что во многом сформировало экономику страны.

Газ — это электроэнергия, без которой нельзя представить современную жизнь, и тепло, без которого в нашей северной стране не выжить. Это удобрения и, соответственно, хлеб, энергия для доменных печей, а значит, металл, поступления в бюджет, а значит, финансовая безопасность и возможности социального и экономического развития страны. Газовая отрасль и дальше будет играть роль одной из основ российской энергетической и экономической безопасности. наших ресурсов, добычных возможностей хватит на многие десятилетия. А само Березово, кстати, благодаря одноименному фонтану, обеспечено газом на двести лет вперед», — подчеркнул председатель комитета Государственной Думы по энергетике, президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Павел Николаевич Завальный.

собственную судьбу и личность. Так было и у меня. Я — северянин по собственному выбору, в Западную Сибирь я приехал в 1984м, когда после окончания института поехал на стройку века — газопровод Уренгой — Ужгород. И ни разу не пожалел за тридцать лет», — заявил П. Н. Завальный.

В своем выступлении Председатель нефтегазостройпрофсоюза России Александр Викторович Корчагин сказал: «За каждым добытым кубометром газа стоят люди и их ежедневный доблестный труд. История Нефтегазостройпрофсоюза России своими корнями уходит в далекий 1906 год. Именно тогда, в кипучие революционные годы, на нефтяных промыслах Баку берет начало история крупнейшего профсоюза России. В своем нынешнем виде он был образован в декабре 1990 года. Профсоюз сохранил главный ориентир и важнейшую задачу, определенную более 115 лет назад, — постоянную и эффективную защиту социально-экономических прав и трудовых интересов работников нефтегазового комплекса.

Нефтегазостройпрофсоюз — это 19 территориальных профсоюзных организаций, 6 межрегиональных профсоюзных организаций 1546 первичек в 66 регионах. Всего в профсоюзе состоит почти 1200 000 газовиков и нефтяников».

Президент Союза нефтегазопромышленников России Геннадий Иосифович Шмаль подчеркнул, что открытие Березовского месторождения имело огромное значение для экономики и политики всего СССР. В 1985 году 46% топлива страны добывалось в Западной Сибири. При этом уже в 1965 году Западно-Сибирский нефтегазовый комплекс давал стране 300–350 млрд долларов. Программно-целевой подход, который был обеспечен в то время, опора на науку и работа с молодежью позволили достигнуть поставленных целей и получить результаты, превосходящие ожидания.





«Двигая нефть, двигаем прогресс»

Группа «Транснефть» является крупнейшей в мире компанией по транспортировке нефти и нефтепродуктов со штатом более 125 тыс. человек. ПАО «Транснефть» и организации системы «Транснефть» (далее — ОСТ) принимают участие в реализации системы социального партнерства, направленной на достижение оптимального баланса интересов работников и работодателя, на различных уровнях.

Так, на федеральном уровне социального партнерства ПАО «Транснефть», являясь членом Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» с 2014 года, принимает активное участие в обсуждении и принятии решений по определению основ регулирования отношений в сфере труда.

Реализация социального партнерства на отраслевом уровне осуществляется ПАО «Транснефть», прежде всего, в формате участия в коллективных переговорах по разработке и заключению Отраслевого соглашения, являющегося основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в нефтегазовой отрасли Российской Федерации и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам нефтегазового комплекса.

На локальном уровне социального партнерства реализуется политика ПАО «Транснефть» в области управления персоналом, в рамках которой всем работникам вне зависимости от стажа работы, должности и членства в профсоюзной организации предоставляются социальные гарантии и льготы, как предусмотренные трудовым законодательством, так и дополнительные, обеспечивающие высокий уровень финансовой и социальной защищенности. Указанные льготы и гарантии отражены в заключенных организациями системы «Транснефть» коллективных договорах. Меры направлены как на работников со стажем, так и на вновь принимаемых молодых специалистов.

Так, поддерживая и развивая социальное партнерство, организации системы «Транснефть» предоставляют работникам «социальный пакет», включающий:

- жилищное обеспечение и содействие в улучшении жилищных условий работников (предоставление корпоративного жилого фонда на условиях коммерческого найма с частичной компенсацией стоимости найма, компенсация расходов при самостоятельной аренде жилья работникам, предоставление беспроцентных займов на приобретение жилых помещений);

- оказание материальной помощи в различных жизненных ситуациях, особенно работникам, имеющим детей, компенсация стоимости путевок в санатории и на детский отдых, премии к праздничным датам;

- поддержка корпоративных пенсионеров (негосударственное пенсионное обеспечение, оказание материальной помощи, проведение специальных мероприятий);

- организация санаторно-курортного и детского отдыха (проведение корпоративных программ: с 2012 — года программа «Дружная семья» в корпоративном СОК «Фрегат», с 2022 — года программа «Сибирское здоровье» в корпоративном санатории «Хвойный», программы «Семья традициями сильна» и «Мы дети большой страны» на корпоративной базе отдыха ДОЛ «Орленок»);

- проведение культурно-массовых мероприятий;

- проведение мероприятий, направленных на развитие спорта и здорового образа жизни (аренда спортивных залов, частичная компенсация стоимости спортивных абонементов, приобретение спортивного инвентаря и спортивной формы, проведение спортивно-оздоровительных мероприятий, в том числе ежегодных корпоративных Спартакиад (один раз в год: либо зимняя, либо летняя), создание условий для активного внедрения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»).

Для молодых специалистов применяются дополнительные мотивационные инструменты.



Например, для каждого молодого специалиста разрабатывается индивидуальный план адаптации и профессионального роста и закрепляется наставник, устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размере от 6 до 10%, предоставляется право внеочередного повышения квалификации по направлению деятельности в образовательной организации, а также предоставляется возможность принять участие в Международной научно-технической конференции молодежи ПАО «Транснефть».

В ПАО «Транснефть» и ОСТ реализуется корпоративное личное страхование персонала в формах:

- добровольного медицинского страхования (программа ДМС включает медицинские услуги по лечению широкого спектра заболеваний, оказанию высокотехнологичной медицинской помощи и реабилитационно-восстановительному лечению. Перечни медицинских организаций по договору ДМС формируются и актуализируются исходя из принципов максимальной территориальной доступности объектов медицинской инфраструктуры для работников, а также качества предоставляемых услуг. При необходимости работники из регионов могут быть направлены на лечение в крупные региональные и федеральные центры, профильные стационары Москвы и Санкт-Петербурга. Также работникам ежегодно предоставляется возможность приобретения за счет собственных средств полисов ДМС для близких родственников по специальным корпоративным тарифам. При этом отдельные категории работников имеют право на ДМС членов своей семьи за счет средств работодателя);

- добровольного страхования от несчастных случаев и болезней (позволяет обеспечить надежную защиту работников и членов их семей от рисков снижения уровня жизни, связанного с временной или постоянной утратой трудоспособности, которая может наступить в результате несчастных случаев и ряда заболеваний).

В компании создана и постоянно развивается Корпоративная система обучения ПАО «Транснефть», в рамках которой осуществляется обучение персонала основных нефтепроводных профессий в единой сети корпоративных образовательных организаций. В рамках системы организована подготовка молодых специалистов по

востребованным ОСТ направлениям подготовки в вузах, с которыми заключены соглашения о сотрудничестве, а также реализующими программы дополнительного профессионального образования для работников ПАО «Транснефть» и ОСТ. Корпоративная система обучения ПАО «Транснефть» неоднократно отмечалась в рамках конкурса на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли Минэнерго России.

Кроме того, одной из главных задач политики в области управления персоналом является обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы работников. Для достижения данной задачи в «Транснефти» применяется тарифная система, предусматривающая единую экономическую модель дифференциации заработной платы в зависимости от видов деятельности, уровня сложности труда и положения отдельных профессионально-квалификационных групп на региональном рынке труда. Дополнительно применяется специальный механизм территориального регулирования с начислением процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также своевременная индексация гарантированной (тарифной) части заработной платы с учетом роста МРОТ и уровня инфляции.



Подробнее с деятельностью компании ПАО «Транснефть» можно ознакомиться на официальном сайте <https://www.transneft.ru/>





РОСНЕФТЬ
АО «ОРЕНБУРГНЕФТЬ»

Передовой опыт социального партнерства

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ И НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

АО «Оренбургнефть» — одно из ключевых дочерних предприятий НК «Роснефть» в Приволжском федеральном округе. Оно ведет разработку нефтяных и газовых месторождений на протяжении 60 лет. Основные территории присутствия — Оренбургская, Самарская, Саратовская области. Накопленная добыча предприятия составила более 465 млн тонн нефти и более 35 млн кубометров газа.

«Оренбургнефть» — крупнейший работодатель региона, который обеспечивает около 14 тыс. рабочих мест, включая сотрудников подрядных организаций. Формирование кадрового резерва начинается уже на этапе школьного образования.

В НЕФТЯНИКИ — СО ШКОЛЬНОЙ СКАМЬИ. ПРОГРАММА «ШКОЛА — ВУЗ — ПРЕДПРИЯТИЕ»

С 2014 года в школах Оренбуржья функционируют шесть «Роснефть-классов» с углубленным изучением предметов инженерного профиля — математики, физики, информатики. За 9 лет профильные нефтяные классы окончили и продолжили образование в ведущих вузах страны 511 учеников.

В 2023 году прошел юбилейный — десятый — набор учащихся «Роснефть-классов».

Профильные классы являются первой ступенью корпоративной системы непрерывного образования «школа — вуз — предприятие». Ее основная задача — профориентация и усиленная подготовка школьников к поступлению в технические университеты страны, в том числе при поддержке преподавателей вузов. Это способствует формированию кадрового резерва и обеспечивает постоянный приток качественно подготовленных молодых специалистов на предприятие. Благодаря такой усиленной подготовке ученики «Роснефть-классов», курируемых АО «Оренбургнефть», регулярно становятся победителями престижных всероссийских конкурсов, школьных олимпиад по

химии, математике, биологии и экологии, защищают исследовательские проекты и выигрывают образовательные гранты. Помимо преподавания основных школьных предметов по углубленным программам, в «Роснефть-классах» на постоянной основе проводится профориентационная работа, направленная на знакомство учащихся с производством.

Эффективность проекта по довузовской подготовке учащихся подтверждается трудоустройством на предприятия компании выпускников «Роснефть-классов», получивших профильное образование. С 2012 года в коллективы 70 дочерних предприятий «Роснефти» пришли работать свыше 1000 выпускников специализированных классов.

Также «Оренбургнефть» сотрудничает с 8 ведущими вузами России, в их числе РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, Санкт-Петербургский горный университет, Казанский федеральный университет, Кубанский государственный технологический университет, Оренбургский государственный университет, другие вузы. Заключены соглашения с двумя средне-специальными учебными заведениями. С 2023 года внедрено целевое обучение на востребованные специальности в вузах-партнерах.

Предприятие помогает развивать учебно-методическую и материально-техническую базу вузов-партнеров, выделяет корпоративные стипендии лучшим студентам и гранты преподавателям для организации научно-исследовательских работ и реализует политику, направленную на обеспечение притока профессионально подготовленной талантливой молодежи из числа лучших выпускников.

За последние пять лет практикантами предприятия стали более 300 студентов из вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Казани, Уфы, Самары, Оренбурга и других городов.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ «БЕЗ ТУРНИКЕТОВ»: РАСШИРЯЕМ ГЕОГРАФИЮ СОТРУДНИЧЕСТВА

Получить дополнительные механизмы привлечения молодежи на предприятие и расширить географию

профориентационной работы позволяет участие предприятия в новых федеральных проектах «Больше, чем работа», «Профессионалитет», «Неделя без турникетов».

В рамках Всероссийских акций «Неделя без турникетов» и «Больше, чем работа» предприятие проводит экскурсии на производственные объекты для студентов российских вузов и колледжей. В 2022 году «Оренбургнефть» посетили студенты из Нижегородского государственного технического университета, в 2023 году — Тюменского индустриального университета и Бузулукского гуманитарно-технологического института.

Целью мероприятия стало формирование системы профориентации молодежи и непосредственное знакомство студентов с работой крупнейшего нефтедобывающего предприятия. Ребята стали участниками насыщенной программы с посещением учебного полигона, объектов энергетики, демонстрацией работы тренажеров по эксплуатации скважин и бурению, тренингами и деловыми играми от экспертов компании.

Нефтяники рассказали ребятам о современной технике и технологиях, показали образцы отечественного оборудования, которое применяется на месторождениях.

Будущие электроэнергетики, технологи, экологи, механики и строители смогли задать интересующие вопросы и получить компетентные ответы. Студенты узнали о преимуществах работы в компании, а также познакомились с возможностями для самореализации, развития и роста в профессиональном плане.

Кроме того, в 2023 году «Оренбургнефть» вошла в число предприятий Роснефти, работающих в Приволжском федеральном округе, при поддержке которых в регионе создается новый образовательный кластер на базе Бугурусланского нефтяного колледжа, выигравшего грант по федеральному проекту «Профессионалитет». Соглашение о партнерстве с министерством образования области было подписано в 2023 году в Оренбурге.

Проект разработан Министерством просвещения России, его цель — максимально приблизить уровень

образования средних профессиональных учебных заведений к потребностям рынка труда. В рамках проекта система профессионального образования объединяется с предприятиями нефтяной сферы в целях развития кадрового потенциала и формирования эффективной системы подготовки кадров с учетом текущих и перспективных потребностей. Развитие кластера направлено на тиражирование лучших практик наставничества на производстве, организацию профессиональной ориентации и содействие дальнейшему трудоустройству с выстраиванием карьерных траекторий выпускников.

СКВОЗНАЯ СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Поступая на работу в «Оренбургнефть», молодые специалисты и молодые работники вовлекаются в масштабную профориентационную деятельность в рамках корпоративной системы «Школа — вуз — предприятие». За каждым из них закрепляется опытный наставник (в 2023 году на предприятии их более 230 человек), который направляет и координирует их работу, помогает в овладении профессией, адаптации в коллективе, проявлении лучших личностных качеств. Молодые специалисты и рабочие участвуют в конкурсах профмастерства, научно-технических конференциях, вместе с наставниками разрабатывают и внедряют свои инновационные проекты, становятся участниками командообразующих и развивающих тренингов.

Развитие сквозной системы наставничества определено одним из приоритетных направлений развития персонала компании. Это важнейший элемент накопления и передачи профессиональных знаний, навыков и опыта молодым работникам, направленный на адаптацию, профессиональное развитие и удержание работников, а также передачу ценностей и традиций.

Сформирована нормативная база программы, проводятся специальные тренинги для развития ключевых компетенций самих наставников с ежегодной оценкой их эффективности. По результатам оценки определяются лучшие наставники в рамках корпоративного конкурса «Лучший наставник».





В 2023 году предприятие представило свой проект «Сквозная система наставничества» на областном смотре-конкурсе «Лучшая организация по работе с молодыми кадрами» в рамках XII областного слета работающей молодежи и одержало победу в номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда». Победа в таком престижном конкурсе подтверждает высокую экспертную оценку работы предприятия с молодыми специалистами и эффективность реализации программы наставничества.

СМОТР-КОНКУРС «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ» — СТУПЕНЬКА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ

Еще одной составляющей повышения профессионального мастерства сотрудников является ежегодное проведение смотра-конкурса «Лучший по профессии». За звание лучших борются не только представители самых востребованных рабочих специальностей — оператор по добыче нефти и газа, электрогазосварщик, машинист технологических насосов, но и представители инженерных специальностей: геологи, технологи, инженеры по бурению полевые супервайзеры, представители

блока промышленной безопасности и охраны труда. Тесты теории включают знание профессиональных основ и норм и требований безопасности, практические задания показывают мастерство участников и навыки владения профессией. По итогам конкурса определяются лучшие, отдельно в каждой из специальностей обозначена номинация «Безопасный труд».

Победители регионального конкурсного этапа доказывают свое мастерство в финале и ежегодно занимают первые и призовые места на уровне компании «Роснефть». В этом году с призовыми местами вернулись три участника корпоративного конкурса, доказав высокий уровень профессионализма оренбургских нефтяников.

Реализация корпоративной программы «Школа 1 вуз — предприятие», программы наставничества, проведение конкурсов «Лучший по профессии» являются важной частью программы корпоративного обучения, мотивации и росту профессионального мастерства сотрудников, способствуют повышению производительности труда, распространению передового опыта и внедрению новых технологий.

Подробнее с деятельностью группы компании ПАО «НК» Роснефть» можно ознакомиться на официальном сайте <https://www.rosneft.ru/>





СИБУР

Каждый день становимся лучше

СИБУР — одна из крупнейших интегрированных нефтегазохимических компаний России, наиболее динамично развивающихся в глобальной нефтехимии, российский лидер по производству полимеров и каучуков. Компания ведет свою деятельность в трех диверсифицированных бизнес-сегментах: «Топливо-сырьевой сегмент», «Олефины и полиолефины» и «Пластики, эластомеры и промежуточные продукты».

Продукция холдинга применяется во многих секторах экономики по всему миру: строительстве, пищевой промышленности, медицине и фармацевтике, сельском хозяйстве, автомобилестроении и др.

География размещения производственных площадок СИБУРа обеспечивает близость к источникам сырья и ключевым рынкам сбыта. Производственные площадки находятся более чем в 20 регионах России.

Благодаря эффективной интеграции между газоперерабатывающими и нефтехимическими предприятиями компания получает значительные преимущества в стоимости сырья. СИБУР реализует продукцию на различных рынках, меняя направления сбытовой политики в зависимости от конъюнктуры мирового спроса. Компания эксплуатирует 2799 км трубопроводов, 100 стран входят в географию ее экспортных продаж, которые поддерживаются работой шести зарубежных офисов.

СПЛОЧЕННАЯ КОМАНДА — ЭТО КЛЮЧЕВАЯ ЦЕННОСТЬ СИБУРА

Численность сотрудников группы составляет более 40 тыс. человек. Принципы компании основаны на убеждении о том, что развитию талантов и лидерства способствует корпоративная культура, построенная на принятии разнообразия, взаимоуважении и партнерстве.

Усилия компании направлены на развитие потенциала сотрудников и местных сообществ в регионах присутствия, создание условий для карьерного и профессионального роста сотрудников, поддержке лидеров и талантов. Внедряя цифровые технологии, компания стремится избавить сотрудников от рутины,

освобождая время для интересных инновационных задач. Компания предлагает возможности для карьерного роста и условия оплаты труда, стимулирующие личное развитие и стремление к общему успеху.

Ключевой элемент системы обучения и развития персонала — Корпоративный университет. Образовательная система СИБУРа помогает обеспечивать кадрами бизнес компании, формировать единую производственную и корпоративную культуру на предприятиях компании, повышать производственную и экономическую эффективность.

Холдинг заинтересован в процветании регионов присутствия и всей России, благополучии жителей, сохранении природных ресурсов и биоразнообразия.

В регионах присутствия СИБУР реализует программы повышения IT-образования («Кодквартс»), программы раннего обучения английскому языку (English First), обновляет материальную базу школ.

Совместно с Минпросвещения России в рамках национального проекта «Образование» реализован проект «Мастерские СИБУРа» по популяризации у школьников и студентов инженерно-технических профессий.

СИБУР поддерживает проекты образовательного центра «Сириус», в том числе проект по устойчивому развитию с охватом около 2,7 тыс. одаренных детей.

Холдинг создает условия для трудоустройства людей с инвалидностью. Так, начиная с 2020 года членами команды СИБУР стали 150 сотрудников с ограниченными возможностями здоровья из всех возрастных категорий от 25 до 55+.

В 2022 году в городах присутствия СИБУР запустил проект «Ты можешь все!». Его главная задача — способствовать активной интеграции людей с ОВЗ в общественную и культурную жизнь, в творческую, спортивную, корпоративную среду.

СИБУР — один из лучших работодателей в России. Это подтверждается позициями в ведущих профильных рейтингах:

— «золото» в рейтинге лучших работодателей по версии Forbes;





- 1-е место в категории «Химическая промышленность» — «Самые привлекательные работодатели среди профессионалов и студентов России 2021» Universum;
- 2-е место в рейтинге лучших IT-работодателей по версии Экспси + Хабр в категории «Промышленность»;
- Топ-3 в своей целевой аудитории по результатам ежегодного исследования Future Today;
- Лучший работодатель в направлении «Химическая промышленность» по мнению профессионалов и студентов Randstad;
- 8-е место среди топ-50 компаний в номинации «Технические специальности» рейтинга Changellenge Best Award.

Подробнее с деятельностью группы компании ПАО «СИБУР Холдинг» можно ознакомиться на официальном сайте <https://www.sibur.ru/ru/>



Вице-президент, исполнительный директор ООПР НГП А. И. Кобанов вручает сертификат ответственного работодателя директору по управлению персоналом ПАО «Сибур» Д. В. Рассказову

Российская трехсторонняя комиссия завершила работу по подготовке Генерального соглашения на 2024–2026 годы



Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации, координатор Российской трехсторонней комиссии Т. А. Голикова

Под председательством заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Татьяны Алексеевны Голиковой состоялось заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Членами РТК рассмотрен и одобрен проект Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на 2024–2026 годы. Сторонами соглашения была проделана большая предварительная работа по подготовке и согласованию текста проекта соглашения, которое установит принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне на ближайшие три года.

Особое внимание членов комиссии было направлено на подведение итогов детской оздоровительной кампании в 2023 году.

Так, организованными формами летнего отдыха и оздоровления было охвачено более 5 млн детей, что почти на 100 тыс. детей больше, чем в 2022 году. На отдых и оздоровление было направлено более 1 млн детей из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, в том числе 366 705 детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Общий объем выделенных средств на реализацию детской оздоровительной кампании составил более 66 млрд руб., что на 5 млрд выше прошлогоднего показателя. Средняя рыночная стоимость путевки в стационарный загородный лагерь сезонного или круглогодичного действия выросла более чем на 10% в 2023 году и составила 41 933 руб.

Нефтегазстройпрофсоюз России традиционно уделяет большое внимание организации детского оздоровительного отдыха, ежегодно принимает участие в подготовке и проведении детской оздоровительной кампании. Кроме того, при поддержке МВД в 2023 году профсоюзу было оказано содействие в перевозке детей из Донецкой и Луганской народных республик, Запорожской и Херсонской областей по маршрутам следования в детские оздоровительные лагеря и обратно в период летнего оздоровительного отдыха.

В рамках заседания РТК состоялся семинар-совещание с координаторами сторон социального партнерства региональных трехсторонних комиссий. В своем приветственном слове Татьяна Алексеевна Голикова отметила, что в России сложилась многоуровневая система социального партнерства. «На федеральном уровне социального партнерства заключено 57 отраслевых соглашений. Порядка 800 отраслевых соглашений действует на региональном уровне и еще около 2 тыс.— на территориальном. На локальном уровне социального партнерства заключено более 200 тыс. коллективных договоров»,— сказала вице-премьер.

На федеральном уровне более 30 лет действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений — главный орган социального партнерства. «На площадке РТК в тесном взаимодействии сторон принимаются ключевые решения в сфере социально-трудовых отношений, ежегодно рассматривается более 100 проектов нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений»,— отметила Т. А. Голикова.

«Завершается работа по подготовке Генерального соглашения на 2024–2026 годы»,— сказала Татьяна Алексеевна Голикова.— За прошедшие 30 лет социальное партнерство доказало свою эффективность в решении важнейших вопросов. Наша с вами задача — совершенствовать использование этого механизма, распространять опыт с федерального на другие уровни социального партнерства».

Также на семинаре-совещании выступили координаторы сторон социального партнерства: министр труда и социальной защиты Российской Федерации Антон Олегович Котяков, президент РСПП Александр Николаевич Шохин, председатель ФНПР Михаил Викторович Шмаков.

С деятельностью Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений можно ознакомиться на официальном сайте <http://government.ru/department/403/about/>





Общероссийское Объединение работодателей РСПП подвело итоги работы в РТК

Итоги работы Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, общероссийских объединений работодателей в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации в 2023 году рассмотрены в Российском союзе промышленников и предпринимателей.

11 декабря 2023 года состоялось ежегодное совещание членов стороны работодателей Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, руководителей общероссийских отраслевых (межотраслевых) объединений работодателей — членов Общероссийского объединения работодателей «РСПП» и Координационного совета объединений работодателей России.

В работе совещания приняла участие ответственный секретарь Российской трехсторонней комиссии Наталия Викторовна Жарова, руководители региональных объединений работодателей — членов Общероссийского объединения работодателей РСПП.

С итоговым докладом выступил Президент Российского союза промышленников и предпринимателей, координатор стороны общероссийских объединений работодателей Российской трехсторонней комиссии при Правительстве Российской Федерации Александр Николаевич Шохин.

Докладчик отметил работу стороны работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, условий и охраны труда, развития рынка труда, в том числе по активному участию в разработке нового закона «О занятости населения», федерального проекта «Профессионалитет». Проблема кадрового голода обозначена как важнейшее направление работы Правительства, сообщества работодателей.

Всего в 2023 году состоялось 10 заседаний РТК, на которых рассмотрено 124 вопроса, в том числе 33 проекта федеральных законов и 43 проекта постановлений Правительства, в обсуждении которых приняли участие представители работодателей.

Также было отмечено, что работодатели инициировали рассмотрение на РТК ряда актуальных вопросов, связанных с применением срочных трудовых договоров, с переводом в электронный вид документов в сфере трудовых отношений, укреплением системы социального партнерства и др.

Заместитель координатора стороны общероссийских объединений работодателей РТК, вице-президент РСПП Федор Тимофеевич Прокопов проинформировал о подготовке проекта нового Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством Российской Федерации, в который были включены согласованные сторонами взаимные обязательства по созданию условий для сбалансированного решения социально-трудовых вопросов с учетом экономических возможностей и на основе принципов социального партнерства.

Участники совещания обсудили также вопрос о принимаемых мерах по укреплению системы объединений работодателей и расширению участия работодателей и их объединений в системе социального партнерства.

В своем выступлении исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, член Правления Общероссийского объединения работодателей «РСПП» А. И. Кобанов остановился на комплексе мер, по которым ведется данная работа, включая расширение правовых возможностей объединений работодателей, разработку экономических, налоговых и других преференций для социально-ответственных работодателей.

Ответственный секретарь РТК Наталия Викторовна Жарова отметила активную и согласованную работу стороны работодателей в РТК, проинформировала о предложениях по дальнейшему повышению роли РТК в системе социального партнерства.

В заключение А. Н. Шохин провел награждение Почетными грамотами РСПП за активную работу в РТК общероссийских отраслевых объединений работодателей. Почетной грамотой награждено ОООР НГП.

Об особенностях реализации социального партнерства на региональном уровне

Из доклада А. И. Кобанова на заседании Российской трехсторонней комиссии 24 ноября 2023 года



Как уже было отмечено в выступлениях, в нашей стране создана хорошая законодательная база для развития социального партнерства на всех уровнях.

Развитие экономики, бизнеса, предпринимательства невозможно без здоровой атмосферы в трудовых коллективах, повышения мотивации работников к высокоэффективному, безопасному, производительному труду. Всем этим задачам отвечают принципы социального партнерства.

На региональном уровне практически во всех субъектах Федерации созданы и действуют Объединения работодателей в форме некоммерческих организаций, которые являются членами Общероссийского объединения работодателей РСПП.

В Ханты-Мансийском автономном округе за этот период было подписано шесть региональных трехсторонних соглашений между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзов.

Школу социального партнерства в рамках деятельности Объединения работодателей Югры прошли за эти годы более 350 работодателей — руководителей предприятий и предпринимателей в рамках деятельности стороны работодателей в региональной трехсторонней комиссии.

К сожалению, в последние годы эффективность деятельности региональной трехсторонней комиссии значительно снизилась, а проще сказать, превратилась в формальность. Заседания проводятся от случая к случаю 2–3 раза в год. На них не обсуждаются проекты законодательных актов в сфере труда и выполнение Трехстороннего соглашения.

Опыт работы Российской трехсторонней комиссии показывает, что успешная ее деятельность основывается на коллективных переговорах и контроле за реализацией Генерального соглашения Российской

Федерации. Для этих целей существуют механизмы, прежде всего — создание постоянно действующих рабочих групп по каждому из семи разделов Генерального соглашения.

В деятельности рабочих групп и самой комиссии реализуется законодательная норма, изложенная в ст. 35.1 Трудового кодекса РФ.

Статья 35.1. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ). В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, — соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений... Решения соответствующих комиссий... подлежат обязательному рассмотрению.

К сожалению, в нашем регионе, да и в большинстве других регионов, эта норма закона не выполняется. Я это могу утверждать, исходя из своего опыта и отчетов региональных трехсторонних комиссий на заседаниях РТК. Почему происходит так, что на

федеральном уровне закон работает, а на региональном — нет?

Мы внесли эту норму в проект последнего регионального Трехстороннего соглашения на 2023–2025 годы и затем, в связи с отказом стороны органов власти, приняли протокол разногласий.

Добились письменного обоснования отказа от Думы и Правительства, которые, на наш взгляд, противоречат федеральному законодательству.

На мой взгляд, на региональном уровне органы власти законодательной и исполнительной, а может быть, это только отдельные руководители (как в народе говорят — чиновники) не хотят брать на себя хлопотное дело — проводить согласованную с работодателями и профсоюзами (трудовыми коллективами) публичную региональную политику в сфере труда.

Сегодня, в условиях рыночной экономики, когда имеется расслоение общества по уровню жизни, уровню доходов, наиболее востребованным является запрос на социальную справедливость.

Не могу здесь не сказать о личном примере нашего Президента Владимира Владимировича Путина, который лично присутствует при подписании Генерального соглашения, на всех съездах Общероссийского объединения работодателей РСПП.

На региональном уровне особенно востребованными оказались дополнения в закон «Об объединениях работодателей», которые были приняты при поддержке Российской трехсторонней комиссии, о том, что:

— государство содействует:

реализации права работодателей на объединение, участию объединений работодателей в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в формировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, оказывает в соответствии с федеральными законами поддержку объединениям работодателей как социально ориентированным некоммерческим организациям, включая предоставление работодателям, являющимся членами объединения работодателей, в соответствии с законодательством о налогах и сборах льгот по налогообложению в части их взносов в объединения работодателей, создает другие условия, стимулирующие вступление работодателей в объединения работодателей. Но с 2014 года прошло уже более восьми лет, и эти вопросы не решены.

Несправедливо, по мнению работодателей, которые берут на себя дополнительные обязательства, являясь членами объединения работодателей, что госкомпании, окружные и муниципальные (а фактически государственные) предприятия, учреждения

не участвуют с молчаливого согласия собственников в социальном партнерстве на региональном уровне.

За последние годы численность предприятий — членов Объединения работодателей — сократилась значительно. Из 28 тыс. юридических лиц в ХМАО членами Объединения являются несколько десятков. Такая же ситуация и в других регионах РФ.

На региональном уровне социальное партнерство реализуется также через участие предприятий в Отраслевых объединениях работодателей и выполнении Отраслевых соглашений между работодателями и профсоюзами. На территории Ханты-Мансийского автономного округа более 300 тыс. работников нефтегазового комплекса охвачены Отраслевым соглашением, которое подписывают и реализуют Нефтегазстройпрофсоюз России и Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности.

В соответствии с требованиями времени в новое Отраслевое соглашение внесен пункт о реализации мер дополнительной поддержки работников, призванных для выполнения воинского долга на передовую специальной военной операции, или ушедшие добровольцами, а также членов их семей.

Особое внимание в Отраслевом соглашении уделено развитию кадрового потенциала и привлечению в отрасль молодежи, которая является стратегическим ресурсом нефтегазового комплекса. Это сегодня один из самых болезненных вопросов.

Впервые в отдельную категорию выделены работники предпенсионного возраста.

Как показала практика, самый сложный раздел Соглашения, — это выплаты компенсаций для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Так, в соответствии с Отраслевым соглашением, единовременная денежная выплата 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. Было 350 величин.

Нам, социальным партнерам, работодателям, профсоюзам и органам власти предстоит большая работа по исполнению перечня поручений Президента РФ В.В. Путина по итогам расширенного заседания Президиума Государственного совета, состоявшегося 21 сентября 2023 года в Великом Новгороде по вопросу «О развитии рынка труда в Российской Федерации».

В этой работе, как и в других вопросах реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений на региональном уровне, как показывает опыт РТК, есть резервы, которые предоставляет нам российское законодательство.



Присоединение к Отраслевому соглашению с приостановкой действия отдельных положений

Методические рекомендации в помощь работодателю

Социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Государственная политика в сфере социально-трудовых отношений реализуется на разных уровнях: федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном, локальном.

Важнейшим механизмом социальной справедливости является регулирование социально-трудовых отношений на отраслевом уровне.

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей в пределах их компетенций.

Так, в действующем Отраслевом соглашении обновлен подход к определению минимальной месячной заработной платы установлено соотношение минимальной месячной заработной платы не с прожиточным минимумом, а с минимальным

размером оплаты труда (МРОТ), предусмотрена ежегодная индексация заработной платы. Впервые в отдельную категорию выделены работники предпенсионного возраста. Сохраняются и размеры единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В Отраслевое соглашение внесен пункт о реализации мер дополнительной поддержки работников в связи с призывом на военную службу по мобилизации, а также членов их семей. Особое внимание в Отраслевом соглашении уделено развитию кадрового потенциала и привлечению в отрасль молодежи, которая является стратегическим кадровым резервом нефтегазового комплекса.

Участие в исполнении требований Отраслевого соглашения — это показатель социальной ответственности работодателей и профсоюзов.

Действующее Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы, подписанное 22 ноября 2022 года в Министерстве энергетики РФ сторонами социального партнерства, является 14-м по счету.

Участие в отраслевом социальном партнерстве подтвердили большинство предприятий нефтегазового комплекса, закрепив тем самым за собой высокое звание социально ответственных работодателей, соответствующее традиционно высокому статусу нефтяной, газовой отраслей

промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

По состоянию на 2024 год, в Реестр социально ответственных работодателей нефтегазового комплекса входят ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром», ПАО «СИБУР Холдинг», ПАО «Транснефть», ПАО «Газпром нефть» и их дочерние компании, всего более 250 организаций.

В соответствии с ч. 3 и 5 ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации, а также нормами Отраслевого соглашения и п. 1.3 Соглашение действует в отношении:

— всех работодателей, являющихся членами Объединения работодателей, а также являющихся членами объединения работодателей иных коммерческих 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.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

ПОРЯДОК ПРИСОЕДИНЕНИЯ К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ

В соответствии со ст. 48 ч. 8 Трудового кодекса РФ руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования Соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного Соглашения, присоединиться к этому Соглашению.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В период срока действия Отраслевого соглашения, работодатель, ранее отказавшийся от присоединения к Соглашению, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с предложением о присоединении к Отраслевому соглашению.

ПОРЯДОК ВРЕМЕННОЙ ПРИОСТАНОВКИ ДЕЙСТВИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ

В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель 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 (ст. 48 ТК РФ, п. 17.5 Соглашения).

В соответствии со ст. 48 ТК РФ Отраслевое соглашение, как нормативно-правовой акт, предусматривает приостановление отдельных пунктов Соглашения, учитывая особенности организационного, экономического положения предприятия.

РЕГЛАМЕНТ ПОДАЧИ РАБОТОДАТЕЛЕМ ОБРАЩЕНИЯ В ОТРАСЛЕВУЮ КОМИССИЮ



1. Работодатель проводит консультацию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представителем (представительным органом трудового коллектива), избранного работниками, по вопросу присоединения к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой

отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы с приостановкой действий отдельных положений Соглашения.

2. Работодатель направляет в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в письменной форме мотивированное предложение о приостановлении действия отдельных положений Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы с указанием конкретных пунктов Соглашения, в отношении которых принято решение о приостановке действия, причины данного решения и срок, в течение которого будет действовать данное решение.

3. Рассмотрение предложения Отраслевой комиссией происходит в течение 30 календарных дней с момента поступления.

4. В случае принятия сторонами Отраслевой комиссии решения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения

в отношении работодателя в течение 5 рабочих дней с момента принятия такого решения Объединением работодателей в адрес данного работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) направляется информация о принятом решении.

Присоединение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы с приостановкой действия отдельных положений Соглашения сохраняет за предприятием статус участника отраслевого социального партнерства.

Организации, присоединившиеся к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы с приостановкой действия отдельных положений Соглашения, также включаются в Реестр социально ответственных работодателей, соблюдающих положения Отраслевого соглашения.

ОБРАЗЕЦ 1
НА ФИРМЕННОМ БЛАНКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Президенту Общероссийского
отраслевого объединения
нефтяной и газовой
промышленности
П.Н. Завальному
119119, г. Москва,
д. 42 корпус 2, оф.
office@omgr.ru

Прессатделю
профессионального
нефтяной, газовой
промышленности
А.В. Корчагину
119119, г. Москва,
д. 42 корпус 4
rogwu@rogwu.ru

О присоединении к Отраслевому соглашению

**Уважаемый Павел Николаевич!
Уважаемый Александр Викторович!**

22.11.2022 года Сторонами подписано Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации. Сообщаю о присоединении ООО «_____» к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023 – 2025 годы, а также о намерениях членства в Обществе объединении работодателей нефтяной и газовой промышленности в реестр социально-ответственных работодателей нефтегазового комплекса Российской Федерации.

С уважением,
Генеральный директор

Подпись _____

ОБРАЗЕЦ 2
НА ФИРМЕННОМ БЛАНКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Президенту Общероссийского
отраслевого объединения
нефтяной и газовой
промышленности
П.Н. Завальному
119119, г. Москва, Ленинский
д. 42 корпус 2, оф. 25-11
office@omgr.ru

Председателю Общероссийского
профессионального союза
нефтяной, газовой
промышленности и строительства
А.В. Корчагину
119119, г. Москва, Ленинский
д. 42 корпус 4
rogwu@rogwu.ru

О присоединении к Отраслевому соглашению

**Уважаемый Павел Николаевич!
Уважаемый Александр Викторович!**

В ответ на полученное предложение о присоединении ООО «_____» к Отраслевому соглашению по организациям газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023 – 2025 годы, сообщаем следующее.

По результатам проведенных кадровых мероприятий и рассмотрения Отраслевого соглашения, принято решение о присоединении ООО «_____» к Отраслевому соглашению по организациям газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023 – 2025 годы без применения приостановления действия отдельных положений Отраслевого соглашения.

С уважением,
Генеральный директор

Подпись _____

ОБРАЗЕЦ 3
НА ФИРМЕННОМ БЛАНКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Президенту Общероссийского
отраслевого объединения
нефтяной и газовой
промышленности
П.Н. Завальному
119119, г. Москва, Ленинский
д. 42 корпус 2, оф. 25-11
office@omgr.ru

Председателю Общероссийского
профессионального союза
нефтяной, газовой
промышленности и строительства
А.В. Корчагину
119119, г. Москва, Ленинский
д. 42 корпус 4
rogwu@rogwu.ru

О присоединении к Отраслевому соглашению на условиях приостановления действия отдельных положений Отраслевого соглашения

**Уважаемый Павел Николаевич!
Уважаемый Александр Викторович!**

В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса РФ, п. 17.5 действующего Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023-2025 годы (далее - Отраслевое соглашение), прошу Вас рассмотреть на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной и газовой отраслях промышленности вопрос о присоединении Общества с ограниченной ответственностью «_____» к Отраслевому соглашению на условиях приостановления действия отдельных положений Отраслевого соглашения в отношении ООО «_____» по 31.12.2025.

Обоснование невозможности выполнения отдельных пунктов Отраслевого соглашения, согласованное с профсоюзной организацией, прилагается.

Приложение: Обоснование невозможности выполнения отдельных пунктов Отраслевого соглашения на _____ л.

С уважением,
Генеральный директор

Подпись _____

Подпись _____

ФИО _____

ФИО _____

Образцы можно скачать на официальном сайте www.omgr.ru/socialnoe-partnerstvo/otrasleviesoglasheniya





В Общероссийском отраслевом объединении работодателей нефтяной и газовой промышленности состоялась встреча с руководителями нефтегазовых предприятий новых регионов России

16 ноября 2023 года в Москве состоялась рабочая встреча президента ОООР НГП, председателя комитета Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по энергетике П. Н. Завального с работодателями предприятий нефтегазовой отрасли новых субъектов РФ, руководителями ГУП «Луганскгаз», ГК «Донбассгаз», ГУП «Мелитопольгаз».

Открывая встречу, Павел Николаевич Завальный отметил важность и своевременность интеграции работодателей нефтегазовой отрасли новых территорий РФ в правовое и социально-трудовое пространство Российской Федерации, подчеркнув, что социальное партнерство, как системообразующий инструмент регулирования социально-трудовых отношений, действует в Российской Федерации более 30 лет и осуществляется на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях.

«В настоящее время на предприятиях, расположенных на новых территориях Российской Федерации, идет процесс их вхождения в правовое и социально-трудовое пространство РФ в соответствии с требованиями государственной социальной политики, законодательства Российской Федерации. Ключевыми тенденциями развития газовой отрасли России к 2030 году являются такие показатели, как уровень газификации на отметке 82,9% и обеспечение доступа

к газу дополнительно 3 млн домовладений. Эти задачи распространяются в полной мере и на новые субъекты РФ. Кроме того, приоритетной задачей является также соблюдение прав и интересов человека труда», — подчеркнул П. Н. Завальный.

Вице-президент, исполнительный директор ОООР НГП Александр Иванович Кобанов подробно остановился на основных аспектах деятельности Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности. «Объединение работодателей, являясь стороной социального партнерства, осуществляет представительство и защиту интересов работодателей нефтяной и газовой промышленности в отношениях с органами государственной власти, местного самоуправления, профессиональными союзами и их объединениями», — отметил в своем выступлении А. И. Кобанов.

Председатель первичной профсоюзной организации Крымского республиканского предприятия «Черноморнефтегаз» Александр Яковлевич Шибирин рассказал участникам встречи о том, что присоединение ГУП РК «Черноморнефтегаз» к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства на 2023–2025 годы позволяет обеспечивать должный уровень социальной защищенности трудового коллектива, обеспечивать легитимный диалог с работодателем.

Генеральный директор ГУП «Луганскгаз» Татьяна Александровна Богородько отметила, что процесс интеграции газовых хозяйств Луганской Народной Республики в правовое поле РФ на сегодняшний день находится в завершающей стадии.

«Несмотря на некоторые различия в нормах и правилах, используемых в Луганской Республике ранее, предприятие успешно адаптировалось и уже работает с российской законодательной базой. Существуют большие продвижения в этом вопросе, мы стараемся прикладывать все зависящие от нас усилия для завершения интеграционных процессов», — сообщила Т. А. Богородько.

Председатель правления государственного концерна «Донбассгаз» Андрей Иченко подчеркнул, что вверенное ему предприятие, руководствуясь нормативными правовыми актами РФ, успешно справляется с поставленными задачами по совершенствованию системы управления газовой отраслью на территории Донецкой Народной Республики, обеспечивая энергетическую безопасность и независимость субъекта.

«Основными задачами предприятия являются поставка, транспортировка и распределение природного газа потребителям, строительство газопроводов и сооружений на них, обеспечение стабильного и бесперебойного газоснабжения потребителей, а также обеспечение Республики моторным топливом», — сообщил Андрей Александрович Иченко.

Об эксплуатации и техническом обслуживании систем газоснабжения Запорожской области рассказал генеральный директор ГУП «Мелитопольгаз» Олег Валентинович Квац. Он также отметил, что созданная около года первичная профсоюзная организация уже вошла в состав Нефтегазстройпрофсоюза России и успешно осуществляет свою деятельность в интересах работников предприятия по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

В ходе встречи участниками были рассмотрены перспективы дальнейшего развития отрасли в регионах и достигнут ряд договоренностей о взаимодействии и сотрудничестве. Работодатели нефтегазовой отрасли новых субъектов Российской Федерации получили приглашение присоединиться к Общероссийскому отраслевому объединению работодателей нефтяной и газовой промышленности для совместной работы в решении отраслевых задач.

В преддверии данной встречи председатель Нефтегазстройпрофсоюза России А. В. Корчагин в рамках V Пленума Российского Совета профсоюза провел совещание с работодателями и председателями профсоюзных организаций предприятий нефтегазовой отрасли новых субъектов РФ — ГУП «Луганскгаз», ГК «Донбассгаз», ГУП «Мелитопольгаз», КРП «Черноморнефтегаз» — и представителями Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности.

А. В. Корчагин остановился на итогах оздоровительной кампании 2022 года, в рамках которой на курортах Краснодарского края смогли отдохнуть 150 детей сотрудников предприятий из новых регионов РФ, рассказал о сотрудничестве между профсоюзными организациями, реализации совместных проектов и об установлении переходного периода для первичных профсоюзных организаций ГУП «Мелитопольгаз» и ГК «Донбассгаз» в целях адаптации к текущим задачам профсоюза.

«Объединение профсоюзных организаций — это новый этап нашей деятельности, который открывает безграничные горизонты для реализации крупных социальных проектов и улучшения профессиональных условий труда работников. Мы благодарны большой и дружной семье профсоюзов России, оказывающей неоценимую помощь в непростое для нас время», — отметила председатель территориальной профсоюзной организации ГУП «Луганскгаз» Татьяна Владимировна Сапельникова.





В Югре подвели итоги ежегодного окружного конкурса «Черное золото Югры»

В Югре подвели итоги ежегодного окружного конкурса «Черное золото Югры» и назвали лучшую нефтяную компанию года

В столице ХМАО — Югры, Ханты-Мансийске, прошло награждение победителей ежегодного окружного конкурса «Черное золото Югры». Итоги конкурса подвела конкурсная комиссия по определению победителей и призеров, в состав которой входят представители Правительства Югры, коренных малочисленных народов Севера, Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, регионального отделения Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности.

В мероприятии приняли участие губернатор округа Наталья Владимировна Комарова, председатель комитета Государственной Думы по энергетике, президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Павел Николаевич Завальный, руководители компаний топливно-энергетического комплекса, ветераны отрасли, почетные граждане Югры, участники официальных делегаций муниципальных образований округа, а также гости и жители Ханты-Мансийска.

Открывая торжество, губернатор Югры обратила внимание, что 2023 год является юбилейным: исполняется 75 лет с начала широкомасштабных геологоразведочных работ, 70 лет — с открытия первого месторождения газа в Западной Сибири, 50 лет — с запуска крупнейшей транспортной магистрали,

нефтепровода «Усть-Балык — Курган — Уфа — Альметьевск». Глава региона отметила: «Судьбы ветеранов-нефтяников, газовиков, производственные достижения трудовых коллективов нашли отражение на страницах истории развития региона».

В рамках ежегодного окружного конкурса были названы лучшие компании и сотрудники, глава региона вручила государственные и окружные награды.

ПАО «Сургутнефтегаз» в 16-й раз признано «Компанией года». Переходящий кубок «Компания года» и диплом победителя конкурса «Черное золото Югры» получил лично генеральный директор «Сургутнефтегаза» Владимир Леонидович Богданов, поблагодарив сотрудников компании и коллег, которые стоят у руля в этом нелегком деле.

В число победителей и лауреатов конкурса традиционно вошли подразделения и сотрудники ООО «РН-Юганскнефтегаз». Предприятие отмечено наградой в номинации «Лучший работодатель нефтегазового комплекса». Награду получил исполняющий обязанности генерального директора Егор Игоревич Филиппов.

Самым динамично развивающимся предприятием, с годовым объемом добычи свыше 5 млн тонн нефти, по итогам конкурса названа компания «Газпромнефть-Хантос», которая в прошлом году стала лидером и заняла почетное звание «Компания года».

Лидерство ООО «РН-Юганскнефтегаз» и ООО «Газпромнефть-Хантос» в производственных показателях подкреплено высоким статусом социального



партнерства — обе компании входят в Общероссийский реестр социально ответственных работодателей Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности.

Помимо нефтегазовых компаний, государственные и окружные награды вручили специалистам нефтедобывающей отрасли, которые отдали много лет своей любимой работе. Так, за заслуги в области нефтяной и газовой промышленности, многолетнюю добросовестную работу медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени награжден Александр Александрович Бурмистров — начальник цеха по добыче нефти и газа № 12 главного управления добычи нефти и газа «РН-Юганскнефтегаз».

Распоряжением Президента Российской Федерации за достигнутые трудовые успехи и многолетнюю добросовестную работу почетной грамотой награжден Ильдар Мидхатович Вахитов — начальник сектора транспортного обеспечения «РН-Юганскнефтегаз».

В номинации «За социально-экономическое партнерство среди предприятий с годовым объемом добычи до 5 миллионов тонн нефти» диплома третьей степени удостоено АО «Нефтяная компания «Конданефть», диплома второй степени — ООО «ЛУКОЙЛ-АИК», победителем в этой номинации стал Нижневартовский филиал ПАО «Нефтяная компания «РуссНефть».

В номинации «За социально-экономическое партнерство среди предприятий с годовым объемом добычи свыше 5 миллионов тонн нефти» дипломом третьей степени награжден коллектив ООО «Салым Петролеум Девелопмент», дипломом второй степени — ООО «Газпромнефть-Хантос», победителем названо ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь».

В номинации «Самое динамично развивающееся предприятие с годовым объемом добычи до 5 миллионов тонн нефти» диплом третьей степени получил Ханты-Мансийский филиал ПАО «Нефтяная компания «РуссНефть», диплом второй степени — ООО «КанБайкал», звание победителя удостоено АО «РН-Няганьнефтегаз».

В номинации «Самое динамично развивающееся предприятие с годовым объемом добычи свыше 5 миллионов тонн нефти» диплом третьей степени заслужило ООО «Салым Петролеум Девелопмент», диплом второй степени — ООО «РН-Юганскнефтегаз», победителем в номинации стало ООО «Газпромнефть-Хантос».

ООО «РН-Юганскнефтегаз» возглавило тройку победителей в номинации «Лучший работодатель нефтегазового комплекса», диплома второй степени удостоено ООО «Газпромнефть-Хантос», ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» вручен диплом третьей степени.





Система наставничества как инструмент социального партнерства

ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК»

Активное внимание к развитию наставничества уделяется на уровне Правительства РФ. По инициативе Президента Российской Федерации Агентство стратегических инициатив проводит систематическую работу, направленную на развитие профессиональной среды наставничества — всероссийский форум «Наставник», конкурс «Лучший наставник». ООО «Газпром трансгаз Югорск» (далее — Общество) поддерживает данную инициативу и реализует комплексный подход к формированию кадровых ресурсов компании, включающий в себя развитие системы наставничества.

В Обществе ведется широкомасштабная профориентационная деятельность со школьниками, молодежью, молодыми специалистами. Данные направления требуют качественного и эффективного профессионального сопровождения и развития института наставничества.

Система наставничества реализуется в нескольких направлениях:

- профориентационное сопровождение учащихся общеобразовательных организаций,
- взаимодействие со студентами вузов и ссузов в процессе их обучения и прохождения практики в Обществе,
- сопровождение адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

Такое последовательное и системное сотрудничество обеспечивает качественную подготовку и развитие персонала.

ООО «Газпром трансгаз Югорск» проводит разнообразные профориентационные мероприятия, разработанные для учащихся от младшего школьного возраста до выпускников 11-х классов.

- «Азбука газовика» для детей 5–7 лет. Первое знакомство с профессиями газовой отрасли.
- «Путешествие в страну природного газа» для 1–4-х классов. Знакомство со свойствами природного газа формирует представление о мире профессий, добросовестном отношении к труду.

- «Атлас газовика» для 5–8-х классов. Возможность проследить всю технологическую цепочку транспорта газа от месторождения до газовой конфорки, познакомиться с 51 профессией, природой и культурой регионов деятельности Общества.

- Молодежный профориентационный фестиваль, Фестиваль профессий, профориентационные каникулы для 8–11-х классов.

В программу мероприятий включены встречи с руководством Общества, посещение промплощадок, знакомство с разными профессиями, общение со специалистами, проектная деятельность, совместное составление траектории своего профессионального развития, знакомство с востребованными профессиями и специальностями.

Профориентационные мероприятия также проводятся во всех филиалах Общества с учащимися школ в трассовых городах и поселках с активным привлечением к организации Советов молодых специалистов.

На площадке Общества реализуется проект «сквозной» подготовки молодежи «Школа — вуз — предприятие».

С 2014 года в Обществе осуществляется проект «Газпром-классы» на базе МБОУ «Лицей им. Г.Ф. Атякшева», с 2017 года реализуется проект специализированного профильного дистанционного «Газпром-класса». В настоящий момент в проекте задействованы 29 школ из ХМАО — Югры, ЯНАО и Свердловской области. Целью функционирования «Газпром-класса» является ранняя профориентация учащихся, помощь в выборе



будущей профессии, востребованной в газовой отрасли, получение дополнительных теоретических знаний для будущих инженерно-технических работников.

С 2020 года в Обществе реализуется проект «Наставник», в рамках которого выстроена наставническая модель сотрудничества «Ученик — работодатель», организовано индивидуальное профориентационное сопровождение каждого ученика наставником, работником Общества, по выбранному направлению деятельности.

Учащиеся «Газпром-классов» регулярно принимают участие в Отраслевой олимпиаде школьников ПАО «Газпром», где показывают отличные результаты, а также в олимпиадах окружного и российского уровней, межвузовских конференциях, слетах учащихся «Газпром-классов», интеллектуальных квестах и тематических марафонах. Особого внимания заслуживает участие учеников «Газпром-класса» МБОУ «Лицей им. Г.Ф. Атякшева» в конкурсе научно-исследовательских проектов «Ступени» ПАО «Газпром» (за пять лет свои проекты представил 21 учащийся, заняв семь призовых мест).

За годы реализации проекта «Газпром-классы» состоялись восемь выпусков, из 287 выпускников «Газпром-классов» 75 поступили в вузы-партнеры ПАО «Газпром», 130 стали целевыми студентами ПАО «Газпром». Учащиеся первого выпуска «Газпром-класса» (2016 год) начинают свой трудовой путь в Обществе.

В соответствии с перспективной потребностью в квалифицированных кадрах ведется подготовка молодых специалистов и рабочих в различных образовательных учреждениях страны.

Осуществляется практико-ориентированная подготовка рабочих по востребованным направлениям в региональных колледжах. Организовано сотрудничество с вузами ПАО «Газпром». В настоящее время по целевым договорам с Обществом обучаются 179 студентов высших учебных заведений и 28 студентов колледжей. Обеспечено высокое качество проведения практики, организовано эффективное сопровождение студентов сильной командой наставников.

Сотрудничество с колледжами позволяет осуществлять качественную подготовку рабочих по востребованным в Обществе профессиям: трубопроводчик линейный, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик ручной дуговой сварки, машинист технологических компрессоров, машинист экскаватора.

Общество на протяжении многих лет сотрудничает с вузами-партнерами (УрФУ и ТИУ) по подготовке специалистов по направлениям: «Энергетическое машиностроение», «Электроэнергетика и электротехника», «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ», «Автоматизация технологических процессов и производств». В 2020 году первые выпускники базовой кафедры «Энергетика» УрФУ в г. Югорске трудоустроились в филиалы Общества в качестве молодых специалистов.

С 2021 года по инициативе Общества реализуется пилотный проект обучения по принципу учебно-производственного комбината, направленный на получение рабочих профессий школьниками 10-х и 11-х классов на базе региональных колледжей. Состоялись два выпуска

общей численностью 88 школьников. В 2023 году продолжена работа по профессиональному обучению школьников старших классов по профильным техническим профессиям «трубопроводчик линейный» и «слесарь по ремонту автомобилей». Проработан вопрос расширения проекта на весь Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, планируется тиражировать его на все школы региона присутствия компании.

Ключевым направлением наставничества в Обществе остается сопровождение молодых специалистов в период адаптации. Цель наставничества — скорейшая интеграция молодых специалистов в Общество/должность/коллектив, профессиональное становление и освоение специфики деятельности отрасли, социально-организационная адаптация.

Процесс организации наставничества и адаптации молодого специалиста осуществляется в соответствии с Положением об адаптации и наставничестве молодых специалистов в ООО «Газпром трансгаз Югорск». Новым инструментом в данном процессе стала оценка компетенций наставника, его способности обучать, мотивировать и взаимодействовать с молодыми сотрудниками. Определение лиц, способных стать наставниками, осуществляется руководителем с применением метода «360 градусов». Оценка эффективности наставнической деятельности и успешности адаптации молодых специалистов организуется с использованием двустороннего аналитического отчета наставляемого и наставника.

С целью развития института наставничества с 2018 года организуется и проводится Слет наставников предприятия «Наставничество как элемент системы обучения и развития персонала в ООО «Газпром трансгаз Югорск», включающий насыщенную программу развивающих и обучающих мероприятий. Развитию компетенций и умений наставников посвящены тематические секции тренинга «Эффективная коммуникация», «Управление исполнением», «Мотивация и развитие молодых специалистов».

Логичным продолжением данного направления являются выявление и тиражирование наиболее эффективных практик наставнической деятельности, повышение статуса наставника в профессиональной среде. С целью популяризации передовых инструментов наставничества в 2022 году впервые был организован и проведен конкурс «Лучший наставник ООО «Газпром трансгаз Югорск», в котором приняли участие 38 специалистов Общества, имеющих высокие показатели профессиональной и наставнической деятельности, проявляющие способности к воспитательной работе.

Реализуемый в Обществе комплексный подход к формированию кадровых ресурсов компании и развитию института наставничества, включающий сотрудничество и взаимодействие на этапе обучения в школах, вузах и ссузах, успешную психологическую адаптацию и профессиональное становление молодых специалистов, обеспечивает качественную подготовку и развитие персонала Общества, эффективную передачу трудового опыта, что в конечном итоге приводит к развитию предприятия, росту профессионализма многотысячного коллектива.





Поддержка всегда гарантирована

Главное — люди и забота о них. Этому правилу в ООО «Газпром трансгаз Сургут» следуют неуклонно, стремясь сделать все возможное для того, чтобы работники предприятия всегда чувствовали себя социально защищенными.

Генеральный директор предприятия Олег Викторович Ваховский регулярно проводит встречи с коллективами филиалов на местах и всегда готов ответить на любые вопросы газовиков. Неоднократно в своих докладах руководитель отмечал, что Общество в полном объеме обеспечивает все положенные выплаты работникам льготных категорий — это неполные и многодетные семьи, имеющие детей-инвалидов; сотрудники, подвергшиеся воздействию радиации, и др. С прошлого года этот список дополнили семьи мобилизованных. Всем им была оказана единовременная помощь, а сейчас ежемесячно выплачиваются средства на воспитание детей.

Серьезный подход в ООО «Газпром трансгаз Сургут» к организации летней оздоровительной кампании. С 2022 года отдых для газовиков стал еще более доступным, чем раньше, поскольку на предприятии компенсируют стоимость самостоятельно приобретаемых путевок и работникам, и членам их семей (по 70 тысяч рублей на каждого), благодаря чему количество желающих отдохнуть в санаториях «Газпрома» удвоилось.

«На путевки начали заявляться те, кто раньше не мог себе этого позволить, в том числе малообеспеченные, многодетные работники, имеющие трех и более детей. И то, что они получили такую возможность, я считаю, это очень правильно», — прокомментировал на одной из встреч с коллективами филиалов генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Сургут».

В 2023 году, по его словам, льгота сохранилась на прежних условиях. Также активно в прошлом году работники предприятия пользовались услугами ДОЦ «Северянка» — отправляли туда своих детей и ездили сами; с 2022 года в мае и сентябре здесь организуется семейный отдых. Неоднократно детский оздоровительный центр Общества становился победителем краевого конкурса лидеров туристской индустрии «Курортный Олимп» в номинации

«Лучший проект пляжного отдыха Азовского побережья». Традиционно в нем состязаются ведущие здравницы Краснодарского края. Победы «Северянки» вполне заслуженные, ведь ежегодно здесь немало сил и средств вкладывается в модернизацию и благоустройство и территории пляжа, и самого центра. По мнению генерального директора Общества, ДОЦ «Северянка» должна стать одной из лучших здравниц для детей в России.

Большое внимание уделяется созданию благоприятных условий для проживания в вахтовых и трассовых поселках ООО «Газпром трансгаз Сургут». За последние два года проведено немало работ по ремонту социальных объектов. Обновлялись живые секции в общежитиях, спортивные залы и столовые, благоустраивались проезды и тротуары.

Стоит отметить, что за этот период практически полностью оснастили современным оборудованием, включая торгово-технологическое, все столовые предприятия на трассе. Постоянно проводится анкетирование среди работников о качестве питания и обслуживания в столовых, по объектам проживания, организуются опросы, что нравится или не нравится людям и что еще можно сделать для того, чтобы их пребывание в вахтовых и жилых поселках Общества стало комфортнее.

Одна из ключевых тем, обсуждаемых на встречах с генеральным директором предприятия, — это вопросы производственной безопасности, поскольку жизнь и здоровье работников всегда стоят в приоритете.

— Наше предприятие четко следует этому правилу, поэтому вопросам охраны труда у нас уделяется особое внимание, — отметил Олег Ваховский. — В минувшем году мы добились неплохих показателей по обеспечению безопасности и профилактике травматизма на производстве. Это хорошо заметно по результатам работы автомобильного транспорта — ни одного ДТП по вине наших водителей. И мы не должны снижать планку, — подчеркнул генеральный директор. — 2023 год был объявлен в Обществе Годом культуры производственной безопасности, в результате было проведено немало различных мероприятий. И это не только мотивационные акции, но



и проверки, усиление контроля. Да, требования строгие, но мы все прекрасно понимаем, что это необходимо. Для предприятия и для ваших семей главное, чтобы вы оставались живыми и здоровыми. Мы хотим, чтобы выполнение требований безопасности стало для вас ежедневной внутренней потребностью, — резюмировал на одной из встреч с коллективом генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Сургут».

За последние два года значительные изменения произошли и в жизнедеятельности таких востребованных у работников и членов их семей филиалов, как медико-санитарная часть и центр культуры и досуга «Камертон» Общества. Так, в МСЧ открылось новое здание клиничко-диагностической лаборатории, благодаря чему удалось значительно увеличить спектр проводимых медучреждением анализов. В планах — внедрить более тридцати новых методов диагностики, что позволит делать до семисот исследований в день (раньше было порядка трехсот). Кроме того, в МСЧ на первом этаже появилась новая современно оснащенная регистратура, и все это благодаря всесторонней поддержке руководства предприятия.

А накануне празднования Дня работника нефтяной и газовой промышленности закончилась масштабная реконструкция зрительного зала ЦКиД «Камертон». В результате в зрительном зале увеличилось с 260-ти до 409 количество посадочных мест. А это означает, что юные и взрослые артисты центра могут готовить интересные концерты и постановки для большего числа зрителей. ЦКиД «Камертон» был и остается точкой притяжения для всех тех, кто мечтает реализовать в разных творческих направлениях. Дети под началом профессиональных и талантливых педагогов обучаются здесь в студиях по хореографии, вокалу и актерскому мастерству и при этом у них есть обширная сценическая практика.

В управлении спортивных сооружений «Факел» Общества сегодня действует двадцать одна спортивная секция, наиболее популярные — гимнастика (включая спортивную, художественную и прыжки на батуте), игровые виды спорта (мини-футбол, волейбол, баскетбол), а также боевые единоборства (карате, дзюдо, айкидо, бокс). Подготовкой юных и взрослых спортсменов занимаются сорок семь тренеров-наставников высочайшей квалификации.

Особое внимание уделяется популяризации футбола в Югре: предприятие подписало соглашение с футбольным клубом «Зенит». В рамках соглашения юные сургутские футболисты регулярно ездят на учебно-тренировочные сборы в «Газпром»-Академию ФК «Зенит», где занимаются и общаются с именитыми спортсменами. Не первый год тренеры управления спортивных сооружений «Факел» и игроки мини-футбольного клуба «Факел» проводят уроки футбола в сургутских школах, способствуя росту интереса к этому виду спорта в регионе.

То же самое можно сказать и о бильярде: ООО «Газпром трансгаз Сургут» выступает организатором чемпионатов России и мира, благодаря чему в Югре приезжают спортсмены высшего уровня. В этом году чемпионат мира собрал в Сургуте 110 бильярдистов из 18 стран. Благодаря тому, что при поддержке предприятия в регионе проводятся такие статусные турниры, бильярд становится все популярнее: сегодня в округе этим видом спорта занимаются 2700 человек, и каждый четвертый из них тренируется именно в Сургуте, который второй год подряд становится мировым центром бильярдного спорта.

Главная ценность ООО «Газпром трансгаз Сургут» — коллектив предприятия. В Обществе трудятся высококвалифицированные специалисты, имеющие бесценный опыт эксплуатации газотранспортного оборудования и магистральных газопроводов в сложных природно-климатических условиях. В работниках ценится высокий профессионализм и образовательный уровень, ориентация на достижение результатов, инициативность, стремление к обучению, приверженность корпоративным ценностям и традициям. Большое внимание уделяется кадровой политике и подрастающему поколению. В 2016 году предприятие выступило с инициативой создания профильного «Газпром-класса» с целью развития учащихся научно-технических знаний, эффективной профориентации. Обучение в 10-м и 11-м классах проходят 25 учащихся. Помимо основных предметов школьной программы, дети изучают блок дополнительных дисциплин. В «Газпром-классе» разработана индивидуальная программа — в приоритете физика, химия, математика и информатика. Партнерами в реализации проекта «Газпром-класса» стали Сургутский естественно-научный лицей, Сургутский институт нефти и газа (филиал ТюмГНГУ).

Подробнее с деятельностью компании можно ознакомиться на официальном сайте <https://surgut-tr.gazprom.ru/>





Конференция регионального отделения ОООР НГП состоялась в Ханты-Мансийске

26 октября 2023 года в Ханты-Мансийске состоялась XXI конференция регионального отделения Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Объединения работодателей ХМАО — Югры.

Делегаты конференции рассмотрели основные задачи социального партнерства на предприятиях региона, вопросы трудоустройства инвалидов и подвели итоги деятельности за 2018–2023 годы, выбрали новые органы руководства Объединения.

В работе конференции приняли участие:

Александр Иванович Кобанов — председатель Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, руководитель регионального отделения Российского союза промышленников и предпринимателей ХМАО — Югры, вице-президент — исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности.

Валерий Леонидович Беспояско — первый заместитель директора департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

Федор Григорьевич Сиваш — председатель Союза «Объединения организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа — Югры».

Участники конференции представляли работодателей нефтегазового комплекса, работающих в регионе, других отраслей промышленности, образовательные организации: «Газпром трансгаз Сургут», «Газпром трансгаз Югорск», СИБУР, НК «Роснефть», ГК «Северавтодор», «Белоярскавтотранс», «Ханты-Мансийские городские электрические сети», «Управление теплоснабжения и инженерных сетей», «Технопарк высоких технологий», «Нижевартовский политехнический колледж».

Заслушав первый вопрос «Основные задачи сторон социального партнерства Трехстороннего соглашения между органами государственной власти, работодателями и профсоюзами Ханты-Мансийского автономного округа — Югры на 2023–2025 годы», делегаты конференции решили:

— Рекомендовать сторонам органов власти, работодателей и профсоюзов в комиссии провести консультации с работодателями и профсоюзами, направившими отказы от присоединения к Соглашению с целью присоединения к Соглашению на условиях временного приостановления действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя в соответствии с п. 8.3 Соглашения.

— Сторонам работодателей и профсоюзов с целью эффективного социального взаимодействия и реализации Соглашения на региональном уровне продолжить работу по привлечению работодателей и профсоюзов автономного округа к сторонам социального партнерства и присоединению



к Трехстороннему соглашению, заключенному между органами государственной власти, работодателями и профсоюзами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Отдельно делегатами был рассмотрен вопрос «Об актуальных вопросах Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы», где содокладчиками выступили представитель исполнительной дирекции Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности И.Г. Кобозев и представитель Нефтегазстройпрофсоюза России Т.Н. Зайцева.

Конференция приняла решение: продолжить работу Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры как Регионального отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по участию в реализации на территории автономного округа Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы.

По актуальным вопросам реализации законодательства по исполнению работодателями квот по трудоустройству инвалидов выступил первый заместитель директора департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры В.Л. Беспояско.

Были рассмотрены проблемы определения квот, соблюдения требований в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов,

альтернативное трудоустройство и принято решение Объединению работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры провести консультации с работодателями, не выполняющими квоту по трудоустройству инвалидов.

Участники конференции заслушали исполнительного директора ООР ХМАО – Югры А.А. Рожкова, выступившего с отчетным докладом «Об итогах деятельности за 2018–2023 годы и задачах Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, регионального отделения Российского союза промышленников и предпринимателей, Регионального отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности ХМАО – Югры».

Решением делегатов конференции итоги работы признаны положительными. По результатам проведенной работы были приняты следующие решения:

- Избрать председателем Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Александра Ивановича Кобанова на очередной пятилетний срок в соответствии с Уставом Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

- Избрать исполнительным директором Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Александра Александровича Рожкова сроком на пять лет в соответствии с Уставом Объединения.

- Сформировать обновленный состав Президиума Объединения работодателей в количестве 15 человек.

- Избрать новый состав Ревизионной комиссии Объединения работодателей Югры.



Более 10 лет, до 2014 года, Объединение работодателей Югры совмещало свою деятельность с Торгово-промышленной палатой ХМАО – Югры





Состоялись заседания Трехсторонней комиссии ХМАО — Югры по регулированию социально-трудовых отношений

20 апреля 2023 года под председательством первого заместителя Губернатора Югры А.А. Охлопкова состоялось заседание Трехсторонней комиссии ХМАО — Югры по регулированию социально-трудовых отношений.

На комиссии рассмотрены следующие вопросы.

Об отказах работодателей от присоединения к Трехстороннему соглашению между органами государственной власти, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа — Югры» на 2023–2025 годы.

Выступили А.И. Кобанов, А.А. Охлопков, А.Л. Моринский, А.А. Рожков.

Объединением работодателей Югры была проведена информационная кампания по заключению Трехстороннего соглашения ХМАО — Югры.

На текущую дату к Трехстороннему соглашению на 2023–2025 годы присоединилось 65 предприятий, организаций, учреждений, 26 из которых не являются членами Объединения работодателей. Все они включены в Реестр социально ответственных предприятий автономного округа, присоединившихся к Трехстороннему соглашению ХМАО — Югры.

Необходимо отметить, что опубликованное в газете обращение координатора 27 декабря 2022 года накануне длинных новогодних выходных дней, что значительно уменьшает возможность работодателя уложиться в 30-дневный срок, свидетельствует о формальном отношении сотрудников департамента к вопросам полного и своевременного доведения до сведения предприятий и организаций обращения координатора.

Так как присоединение к Трехстороннему соглашению Югры имеет постоянный характер, принято решение сторонам комиссии и секретариату

продолжить вести информационную кампанию по присоединению работодателей к Соглашению на 2023–2025 годы.

По вопросу «О предложениях Объединения работодателей, внесенных в протокол разногласий при утверждении текста Трехстороннего соглашения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры на 2023–2025 годы» выступили А.И. Кобанов, А.А. Рожков, Л.И. Шанаурина, А.А. Охлопков, А.И. Сальников, В.Б. Сысун.

В соответствии с требованиями ст. 35.1 Трудового кодекса РФ:

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

По предложению Объединения работодателей принято соответствующее решение:

— Обратиться в правовое управление аппарата губернатора Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и комитет Думы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры по законодательству, региональному устройству и местному самоуправлению, дать заключение о возможности исполнения статьи 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации в других видах и формах общественной экспертизы



проектов нормативных правовых актов на основе действующего законодательства ХМАО — Югры.

Также были рассмотрены другие важные вопросы социально-трудовых отношений в автономном округе:

Об установлении на 2024 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности.

О проведении регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

О федеральном этапе Всероссийской ярмарки трудоустройства.

О проекте закона «О социальном партнерстве в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре».

9 февраля 2024 года под председательством первого заместителя губернатора Югры А.Г. Забозлаева состоялось заседание Трехсторонней комиссии ХМАО — Югры по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с Уставом Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры на заседании президиума Объединения 26 октября 2023 года кандидатура Александра Григорьевича Калюжко, генерального директора ООО «Белоярскавтотранс», утверждена координатором стороны работодателей в Трехсторонней комиссии Ханты-Мансийского автономного округа — Югры по регулированию социально-трудовых отношений.

На протяжении многих лет руководитель «Белоярскавтотранса» принимает активное участие в деятельности Объединения работодателей Югры и участвует в окружных мероприятиях. За эти годы зарекомендовал себя как ответственный руководитель и общественный деятель, одновременно являющийся председателем Территориального объединения работодателей Белоярского района с 2009 года, а членом Объединения работодателей Югры — с 2001 года.

По вопросу об ответственном секретаре комиссии выступили заместитель директора департамента труда и занятости А.Л. Мокринский, председатель Союза профсоюзов Югры Ф.Г. Сиваш, исполнительный директор Объединения работодателей Югры А.А. Рожков.

В соответствии с законодательством и с внесенными изменениями в Положение о департаменте труда и занятости населения ХМАО — Югры приняты следующие решения:

1. Назначить ответственным секретарем комиссии Алексея Леонидовича Мокринского, заместителя директора — начальника управления департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

2. Ответственному секретарю комиссии А.Л. Мокринскому обеспечить подготовку заседаний комиссии и ее рабочих групп, а также ведение делопроизводства в соответствии с регламентом комиссии.

По вопросу о ведении делопроизводства комиссии, внесенным стороной работодателей в комиссии, выступили А.А. Рожков, А.Г. Забозлаев, и были приняты решения:

1. В целях обеспечения деятельности комиссии утвердить образцы бланков, штампов, печати.

2. Департаменту труда и занятости населения совместно с правительством проработать следующий вопрос: правительству Ханты-Мансийского автономного округа — Югры в соответствии с п. 5 ст. 4 Закона ХМАО — Югры от 09.06.2008 № 50-ОЗ разработать образец удостоверения членов Трехсторонней комиссии ХМАО — Югры на основании представленных в органы государственной власти надлежащим образом заверенных копий документов, подтверждающих их полномочия на право представлять интересы работодателей, работников при разработке соответствующих проектов Трехсторонних соглашений, их заключении.

Также были рассмотрены другие важные вопросы социально-трудовых отношений в автономном округе.

С деятельностью Объединения работодателей ХМАО — Югры можно ознакомиться на официальном сайте <https://орю.рф/>



РЕЕСТР

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

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	НОМЕР СЕРТИФИКАТА
1	ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»	ОООР НГП-001/ОС23-25
2	АО «СИБУРТЮМЕНЬГАЗ»	ОООР НГП-001-1/ОС23-25
3	АО «КРАСНОЯРСКИЙ ЗАВОД СИНТЕТИЧЕСКОГО КАУЧУКА»	ОООР НГП-001-2/ОС23-25
4	АО «ПОЛИЭФ»	ОООР НГП-001-3/ОС23-25
5	АО «СИБУР-НЕФТЕХИМ»	ОООР НГП-001-4/ОС23-25
6	АО «СИБУР-ПЭТФ»	ОООР НГП-001-5/ОС23-25
7	АО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК»	ОООР НГП-001-6/ОС23-25
8	АО «СИБУР-ХИМПРОМ»	ОООР НГП-001-7/ОС23-25
9	ООО «ЗАПСИБНЕФТЕХИМ»	ОООР НГП-001-8/ОС23-25
10	ООО «БИАКСПЛЕН»	ОООР НГП-001-9/ОС23-25
11	ООО «ЗАПСИБТРАНСГАЗ»	ОООР НГП-001-10/ОС23-25
12	ООО «СИБУР-КСТОВО»	ОООР НГП-001-11/ОС23-25
13	ООО «ТОМСКНЕФТЕХИМ»	ОООР НГП-001-12/ОС23-25
14	ПАО «КАЗАНЬОРГСИНТЕЗ»	ОООР НГП-001-13/ОС23-25
15	ПАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»	ОООР НГП-001-14/ОС23-25
16	ООО «ПОЛИМЕРХОЛОДТЕХНИКА»	ОООР НГП-001-15/ОС23-25
17	АО «СТАНЦИЯ ОЧИСТКИ ВОДЫ – НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»	ОООР НГП-001-16/ОС23-25
18	ООО ТРЕСТ «ТАТСПЕЦНЕФТЕХИМ-РЕМСТРОЙ»	ОООР НГП-001-17/ОС23-25
19	ООО «УПРАВЛЕНИЕ ЭТИЛЕНОВОДОВ – НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»	ОООР НГП-001-18/ОС23-25
20	ООО «ЭЛАСТОКАМ»	ОООР НГП-001-19/ОС23-25
21	ООО РУСВИНИЛ	ОООР НГП-001-20/ОС23-25
22	ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»	ОООР НГП-002/ОС23-25
23	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ХАНТОС»	ОООР НГП-002-1/ОС23-25
24	АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-АЭРО НОВОСИБИРСК»	ОООР НГП-002-2/ОС23-25
25	АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-МНПЗ»	ОООР НГП-002-3/ОС23-25
26	АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-МОБИЛЬНАЯ КАРТА»	ОООР НГП-002-4/ОС23-25
27	АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-НОЯБРЬСК-НЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-002-5/ОС23-25
28	АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ЯРОСЛАВЛЬ»	ОООР НГП-002-6/ОС23-25

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	НОМЕР СЕРТИФИКАТА
29	АО «СОВРЕМЕННЫЕ ХИМИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ»	ОООР НГП-002-7/ОС23-25
30	АО «ТОМСКНЕФТЬ» ВНК	№ОООР НГП-002-8/ОС23-25
31	ЗАО «ВАСЮГАН»	ОООР НГП-002-9/ОС23-25
32	ООО «АУТСОРСИНГ»	ОООР НГП-002-10/ОС23-25
33	ООО «АЭРО ТО»	ОООР НГП-002-11/ОС23-25
34	ООО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ ШЕЛЬФ»	ОООР НГП-002-12/ОС23-25
35	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ – РЯЗАНСКИЙ ЗАВОД БИТУМНЫХ МАТЕРИАЛОВ»	ОООР НГП-002-13/ОС23-25
36	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ МАРИН БУНКЕР»	ОООР НГП-002-14/ОС23-25
37	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ НТЦ»	ОООР НГП-002-15/ОС23-25
38	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ ТЕРМИНАЛ СПБ»	ОООР НГП-002-16/ОС23-25
39	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-АВТОМАТИЗАЦИЯ»	ОООР НГП-002-17/ОС23-25
40	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-АЛЬТЕРНАТИВНОЕ ТОПЛИВО»	ОООР НГП-002-18/ОС23-25
41	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-АНГАРА»	ОООР НГП-002-19/ОС23-25
42	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-АЭРО КЕМЕРОВО»	ОООР НГП-002-20/ОС23-25
43	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-АЭРО МУРМАНСК»	ОООР НГП-002-21/ОС23-25
44	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-АЭРО ТОМСК»	ОООР НГП-002-22/ОС23-25
45	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-АЭРО ШЕРЕМЕТЬЕВО»	ОООР НГП-002-23/ОС23-25
46	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-БИТУМНЫЕ МАТЕРИАЛЫ»	ОООР НГП-002-24/ОС23-25
47	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ГЕО»	ОООР НГП-002-25/ОС23-25
48	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ЗАПОЛЯРЬЕ»	ОООР НГП-002-26/ОС23-25
49	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ – КРАСНОЯРСК»	ОООР НГП-002-27/ОС23-25
50	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ – ЛОГИСТИКА»	ОООР НГП-002-28/ОС23-25

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	НОМЕР СЕРТИФИКАТА
51	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-НЕФТЕСЕРВИС»	ОООР НГП-002-29/ОС23-25
52	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-НОЯБРЬСК-НЕФТЕГАЗГЕОФИЗИКА»	ОООР НГП-002-30/ОС23-25
53	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ОРЕНБУРГ»	ОООР НГП-002-31/ОС23-25
54	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ – ПРОМЫШЛЕННЫЕ ИННОВАЦИИ»	ОООР НГП-002-32/ОС23-25
55	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-РАЗВИТИЕ»	ОООР НГП-002-33/ОС23-25
56	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ – РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОДАЖИ»	ОООР НГП-002-34/ОС23-25
57	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ – САЛЫМ»	ОООР НГП-002-35/ОС23-25
58	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-СМАЗОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ»	ОООР НГП-002-36/ОС23-25
59	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ТЕРМИНАЛ»	ОООР НГП-002-37/ОС23-25
60	АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ МЗСМ»	ОООР НГП-002-38/ОС23-25
61	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ЦЕНТР»	ОООР НГП-002-39/ОС23-25
62	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ЯМАЛ»	ОООР НГП-002-40/ОС23-25
63	ООО «ГПН-АЭРО»	ОООР НГП-002-41/ОС23-25
64	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ – ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПАРТНЕРСТВА»	ОООР НГП-002-42/ОС23-25
65	ООО «МНУ»	ОООР НГП-002-43/ОС23-25
66	ООО «МОРНЕФТЕГАЗПРОЕКТ»	ОООР НГП-002-44/ОС23-25
67	ООО «НОВА-БРИТ»	ОООР НГП-002-45/ОС23-25
68	ООО «НОВОРОСНЕФТЕСЕРВИС»	ОООР НГП-002-46/ОС23-25
69	ООО «НОВОРОССИЙСКИЙ НЕФТЕПЕРЕВАЛОЧНЫЙ КОМПЛЕКС»	ОООР НГП-002-47/ОС23-25
70	ООО «ПОЛИЭФИР»	ОООР НГП-002-48/ОС23-25
71	ООО «СТРЕЖЕВСКОЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-002-49/ОС23-25
72	ООО «ТОПЛИВО-ЗАПРАВОЧНЫЙ КОМПЛЕКС ОМСК (ЦЕНТРАЛЬНЫЙ)»	ОООР НГП-002-50/ОС23-25
73	ООО «ТОМСКНЕФТЬ-СЕРВИС»	ОООР НГП-002-51/ОС23-25
74	ООО «ЦЕНТР ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ – СТРЕЖЕВОЙ»	ОООР НГП-002-52/ОС23-25
75	ООО «ЧУКОТАЭРОСБЫТ»	ОООР НГП-002-53/ОС23-25
76	ООО «ЭНЕРГОНЕФТЬ ТОМСК»	ОООР НГП-002-54/ОС23-25
77	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ ШИППИНГ»	ОООР НГП-002-55/ОС23-25
78	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ – КАТАЛИТИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ»	ОООР НГП-002-56/ОС23-25
79	ООО «КРОН»	ОООР НГП-002-57/ОС23-25
80	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ БИТУМНЫЙ ТЕРМИНАЛ ЮГ»	ОООР НГП-002-58/ОС23-25
81	АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ АЭРО»	ОООР НГП-002-59/ОС23-25
82	АО «ЮЖУРАЛНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-002-60/ОС23-25
83	ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ОРЕНБУРГ СОЮЗ»	ОООР НГП-002-61/ОС23-25

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	НОМЕР СЕРТИФИКАТА
84	ПАО «ТРАНСНЕФТЬ»	ОООР НГП-003/ОС23-25
85	АО «ТРАНСНЕФТЬ – ВЕРХНЯЯ ВОЛГА»	ОООР НГП-003-1/ОС23-25
86	АО «ТРАНСНЕФТЬ – СИБИРЬ»	ОООР НГП-003-2/ОС23-25
87	АО «ТРАНСНЕФТЬ – ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»	ОООР НГП-003-3/ОС23-25
88	АО «ТРАНСНЕФТЬ – ПРИКАМЬЕ»	ОООР НГП-003-4/ОС23-25
89	АО «ТРАНСНЕФТЬ – ПРИВОЛГА»	ОООР НГП-003-5/ОС23-25
90	АО «ТРАНСНЕФТЬ – УРАЛ»	ОООР НГП-003-6/ОС23-25
91	АО «ТРАНСНЕФТЬ – СЕВЕР»	ОООР НГП-003-7/ОС23-25
92	АО «ЧЕРНОМОРТРАНСНЕФТЬ»	ОООР НГП-003-8/ОС23-25
93	АО «ТРАНСНЕФТЬ – ДРУЖБА»	ОООР НГП-003-9/ОС23-25
94	ООО «ТРАНСНЕФТЬ – БАЛТИКА»	ОООР НГП-003-10/ОС23-25
95	ООО «ТРАНСНЕФТЬ – ВОСТОК»	ОООР НГП-003-11/ОС23-25
96	ООО «ТРАНСНЕФТЬ – ДАЛЬНИЙ ВОСТОК»	ОООР НГП-003-12/ОС23-25
97	ООО «ТРАНСНЕФТЬ – ПОРТ ПРИМОРСК»	ОООР НГП-003-13/ОС23-25
98	ООО «ТРАНСНЕФТЬ – ПОРТ КОЗЬМИНО»	ОООР НГП-003-14/ОС23-25
99	АО «АЧИНСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД ВНК»	ОООР НГП-005/ОС23-25
100	АО «АНГАРСКИЙ ЗАВОД ПОЛИМЕРОВ»	ОООР НГП-007/ОС23-25
101	АО «АНГАРСКАЯ НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»	ОООР НГП-010/ОС23-25
102	ООО «АРКТИЧЕСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР»	ОООР НГП-011/ОС23-25
103	АО «82 СУДОРЕМОНТНЫЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-012/ОС23-25
104	ПАО «АКЦИОНЕРНАЯ НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ «БАШНЕФТЬ»	ОООР НГП-013/ОС23-25
105	ООО «БАШНЕФТЬ-ДОБЫЧА»	ОООР НГП-014/ОС23-25
106	ООО «БАШНЕФТЬ-ПЕТРОТЕСТ»	ОООР НГП-015/ОС23-25
107	ООО «БАШНЕФТЬ-ПОЛЮС»	ОООР НГП-016/ОС23-25
108	ООО «БАШНЕФТЬ-СТРОЙ»	ОООР НГП-017/ОС23-25
109	ООО «РН-БАШНИПИНЕФТЬ»	ОООР НГП-018/ОС23-25
110	ООО «БАШНЕФТЬ-СЕРВИС НПЗ»	ОООР НГП-019/ОС23-25
111	АО «БРЯНСКНЕФТЕПРОДУКТ»	ОООР НГП-022/ОС23-25
112	ПАО «ННК-ВАРЬЕГАННЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-024/ОС23-25
113	АО «ВЕРХНЕЧОНСКНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-025/ОС23-25
114	АО «ВОРОНЕЖНЕФТЕПРОДУКТ»	ОООР НГП-028/ОС23-25
115	АО «ВОСТОЧНО-СИБИРСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-029/ОС23-25
116	АО «ВОСТОЧНО-СИБИРСКАЯ НЕФТЕГАЗОВАЯ КОМПАНИЯ»	ОООР НГП-030/ОС23-25
117	АО «ВСЕРОССИЙСКИЙ БАНК РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ»	ОООР НГП-031/ОС23-25

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	НОМЕР СЕРТИФИКАТА
118	ООО ГК «БАШКОРТОСТАН»	ОООР НГП-032/ОС23-25
119	ООО «ГРОЗНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-033/ОС23-25
120	ООО «ДИНК-ИНВЕСТ»	ОООР НГП-034/ОС23-25
121	АО «ИНСТИТУТ ГЕОЛОГИИ И РАЗРАБОТКИ ГОРЮЧИХ ИСКОПАЕМЫХ»	ОООР НГП-035/ОС23-25
122	АО «КНГ-МАШЗАВОДСЕРВИС»	ОООР НГП-038/ОС23-25
123	ООО «КРАСНОЛЕНИНСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-039/ОС23-25
124	АО «КУЙБЫШЕВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-040/ОС23-25
125	ООО «КЫНСКО-ЧАСЕЛЬСКОЕ НЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-042/ОС23-25
126	АО «НЕФТЕГОРСКИЙ ГАЗОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-045/ОС23-25
127	ООО «НИЖНЕВАРТОВСКОЕ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ» ННПО	ОООР НГП-047/ОС23-25
128	АО «НК «КОНДАНЕФТЬ»	ОООР НГП-048/ОС23-25
129	ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»-КУБАНЬНЕФТЕПРОДУКТ»	ОООР НГП-049/ОС23-25
130	ООО «НК «РОСНЕФТЬ»-НТЦ»	ОООР НГП-051/ОС23-25
131	АО «ННК-НИЖНЕВАРТОВСКОЕ НЕФТЕГАЗОДОБЫВАЮЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ»	ОООР НГП-055/ОС23-25
132	ООО «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ ЗАВОД КАТАЛИЗАТОРОВ»	ОООР НГП-056/ОС23-25
133	ООО «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ ЗАВОД МАСЕЛ И ПРИСАДОК»	ОООР НГП-057/ОС23-25
134	АО «НОВОКУЙБЫШЕВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-058/ОС23-25
135	АО «ОРЕНБУРГНЕФТЬ»	ОООР НГП-061/ОС23-25
136	АО «ОТРАДНЕНСКИЙ ГПЗ»	ОООР НГП-062/ОС23-25
137	АО «ОХИНСКАЯ ТЭЦ»	ОООР НГП-063/ОС23-25
138	АКБ «ПЕРЕСВЕТ» (ПАО)	ОООР НГП-065/ОС23-25
139	ООО «ПУРНЕФТЕПЕРЕРАБОТКА»	ОООР НГП-066/ОС23-25
140	ООО «РН-БУЗУЛУКСКОЕ ГАЗОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ»	ОООР НГП-070/ОС23-25
141	ООО «РН-БИТУМ»	ОООР НГП-071/ОС23-25
142	ООО «РН-ВАНКОР»	ОООР НГП-074/ОС23-25
143	ООО «РН-КАРТ»	ОООР НГП-079/ОС23-25
144	ООО «РН-КОМСОМОЛЬСКИЙ НПЗ»	ОООР НГП-080/ОС23-25
145	ООО «РН-КРАСНОДАРНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-081/ОС23-25
146	ООО «МЕГРУСНЕФТЬ»	ОООР НГП-082/ОС23-25
147	ООО «РН-МОРСКОЙ ТЕРМИНАЛ ТУАПСЕ»	ОООР НГП-088/ОС23-25
148	АО «РН-НЯГАНЬНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-090/ОС23-25
149	ООО «РН-ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»	ОООР НГП-102/ОС23-25

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	НОМЕР СЕРТИФИКАТА
150	ООО «РН-ПУРНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-103/ОС23-25
151	ООО «РН-РЕМОНТ НПО»	ОООР НГП-104/ОС23-25
152	АО «РН-РОСТОВНЕФТЕПРОДУКТ»	ОООР НГП-105/ОС23-25
153	ООО «ННК-СЕВЕРНАЯ НЕФТЬ»	ОООР НГП-107/ОС23-25
154	ООО «РН-СМАЗОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ»	ОООР НГП-109/ОС23-25
155	АО «РН-ТВЕРЬ»	ОООР НГП-110/ОС23-25
156	АО «РН-ТРАНС»	ОООР НГП-111/ОС23-25
157	ООО «РН-ТУАПСИНСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-114/ОС23-25
158	ООО «РН-УВАТНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-115/ОС23-25
159	ООО «РН-ШЕЛЬФ -АРКТИКА»	ОООР НГП-117/ОС23-25
160	ООО «РН-ЭКСПЛОРЕЙШН»	ОООР НГП-118/ОС23-25
161	ООО «РН-ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-121/ОС23-25
162	АО СПНУ «РОСНЕФТЬ-ТЕРМНЕФТЬ»	ОООР НГП-123/ОС23-25
163	АО «РОСПАН ИНТЕРНЕТНЛ»	ОООР НГП-125/ОС23-25
164	АО «РЯЗАНСКАЯ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩАЯ КОМПАНИЯ»	ОООР НГП-126/ОС23-25
165	АО «САМАРАНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-128/ОС23-25
166	АО «САМАРАНЕФТЕПРОДУКТ»	ОООР НГП-129/ОС23-25
167	ПАО «САМАРАНЕФТЕХИМПРОЕКТ»	ОООР НГП-130/ОС23-25
168	ООО «САМАРСКИЙ ИТЦ»	ОООР НГП-131/ОС23-25
169	ООО «САМАРАНИПИНЕФТЬ»	ОООР НГП-132/ОС23-25
170	АО «САМОТЛОРНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-133/ОС23-25
171	ПАО «САРАТОВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-134/ОС23-25
172	АО «САХАЛИНМОРНЕФТЕГАЗ-ШЕЛЬФ»	ОООР НГП-135/ОС23-25
173	ПАО «СВНИИНП»	ОООР НГП-136/ОС23-25
174	АО «СИБИРСКАЯ НЕФТЕГАЗОВАЯ КОМПАНИЯ (СИБНЕФТЕГАЗ)»	ОООР НГП-137/ОС23-25
175	ООО «СЛАВНЕФТЬ-КРАСНОЯРСК-НЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-138/ОС23-25
176	ООО «СОРОВСКНЕФТЬ»	ОООР НГП-140/ОС23-25
177	ООО «СТРЕЖЕВСКОЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-141/ОС23-25
178	АО «СЫЗРАНСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»	ОООР НГП-142/ОС23-25
179	ООО «ТААС-ЮРЯХ НЕФТЕГАЗДОБЫЧА»	ОООР НГП-143/ОС23-25
180	АО «ТАМБОВНЕФТЕПРОДУКТ»	ОООР НГП-144/ОС23-25
181	ООО «ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТРАСПОРТ»	ОООР НГП-145/ОС23-25
182	ОАО «ТОМСКНИПИНЕФТЬ»	ОООР НГП-149/ОС23-25

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	НОМЕР СЕРТИФИКАТА
183	ООО «ТЮМЕНСКИЙ НЕФТЯНОЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР»	ОООР НГП-151/ОС23-25
184	ООО «УДМУРТНЕФТЬ-СНАБЖЕНИЕ»	ОООР НГП-155/ОС23-25
185	ПАО «УФАОРГСИНТЕЗ»	ОООР НГП-157/ОС23-25
186	ООО ЧОП «РН-ОХРАНА-ОРЕНБУРГ»	ОООР НГП-160/ОС23-25
187	ООО «ЮКОРТ»	ОООР НГП-161/ОС23-25
188	ООО «ШКАПОВСКОЕ ГПП»	ОООР НГП-162/ОС23-25
189	ООО «ТАЙМЫРБУРСЕРВИС»	ОООР НГП-164/ОС23-25
190	АО «БРАТСКЭКОГАЗ»	ОООР НГП-169/ОС23-25
191	ООО «КОМСОМОЛЬСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД-СЕРВИС»	ОООР НГП-171/ОС23-25
192	ГУП РК «ЧЕРНОМОРНЕФТЕГАЗ»	ОООР НГП-172/ОС23-25
193	РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЕФТИ И ГАЗА НИУ ИМЕНИ И. М. ГУБКИНА	ОООР НГП-173/ОС23-25
Объединение работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (региональное отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности ХМАО – Югры)		
194	ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ	ОООР НГП-004/ОС23-25
195	ООО СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «АЛЬФА-ОМЕГА»	ОР ХМ-0140
196	ООО «АЭРОПОРТ СОВЕТСКИЙ»	ОР ХМ-0151
197	ООО «БЕЛОЯРСКАВТОТРАНС»	ОР ХМ-0032
198	ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ СУРГУТ»	ОР ХМ-0008
199	ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК»	ОР ХМ-0010
200	ООО «ДОРСТРОЙСЕРВИС»	ОР ХМ-0149
201	БПОУ ХМАО – ЮГРЫ «КОЛЛЕДЖ-ИНТЕРНАТ ЦЕНТР ИСКУССТВ ДЛЯ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ СЕВЕРА»	ОР ХМ-0205
202	ЛАНГЕПАССКОЕ ГОРОДСКОЕ МУП «УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА»	ОР ХМ-0208
203	ООО «МОНТАЖБУРСЕРВИС»	ОР ХМ-0195
204	АО «МОСТОСТРОЙ-11»	ОР ХМ-0068
205	АО «НИЖНЕВАРТОВСКАВИА»	ОР ХМ-0108
206	БУ ХМАО – ЮГРЫ «НИЖНЕВАРТОВСКАЯ ОКРУЖНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»	ОР ХМ-0071
207	ФГБОУ ВО «НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»	ОР ХМ-0187

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	НОМЕР СЕРТИФИКАТА
208	БУ ПО ХМАО – ЮГРЫ «НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	ОР ХМ-0207
209	НЯГАНСКАЯ ГРЭС ФИЛИАЛ ЭНЕРГОСИСТЕМА «ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ» ПАО «ФОРВАРД ЭНЕРГО»	ОР ХМ-0200
210	АО «ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОМПАНИЯ «СЕВЕРАВТОДОР»	ОР ХМ-0014
211	ООО «ТАЛСПЕЦСТРОЙ»	ОР ХМ-0191
212	ООО «ТЕПЛОНЕФТЬ»	ОР ХМ-0115
213	АУ ХМАО – ЮГРЫ «ТЕХНОПАРК ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ»	ОР ХМ-0027
214	МП НРМУ «ТОРГОВО-ТРАНСПОРТНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ»	ОР ХМ-0116
215	МУП «УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА» МО Г. ПЫТЬ-ЯХ	ОР ХМ-0209
216	ПОЙКОВСКОЕ МУП «УПРАВЛЕНИЕ ТЕПЛОВОДОСНАБЖЕНИЯ»	ОР ХМ-0117
217	ООО «УРАЙНЕФТЕГЕОФИЗИКА»	ОР ХМ-0161
218	ООО «ФИРМА ПАФОС»	ОР ХМ-0047
219	ФОНД РАЗВИТИЯ ХМАО – ЮГРЫ	ОР ХМ-0201
220	ФОНД «ЮГОРСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ МИКРОКРЕДИТНАЯ КОМПАНИЯ»	ОР ХМ-0146
221	МП «ХАНТЫ-МАНСИЙСКГАЗ» МО Г. ХАНТЫ-МАНСИЙСК	ОР ХМ-0189
222	АО «ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЕ ГОРОДСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ»	ОР ХМ-0179
223	АУ ПО ХМАО – ЮГРЫ «ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ ТЕХНОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	ОР ХМ-0090
224	БУ ДО ХМАО – ЮГРЫ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» «ЦЕНТР АДАПТИВНОГО СПОРТА»	ОР ХМ-0202
225	БУ ХМАО – ЮГРЫ «ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ СБОРНЫХ КОМАНД ЮГРЫ»	ОР ХМ-0203
226	ЧУ ДПО «ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ НК «РОСНЕФТЬ» НЕФТЕЮГАНСКИЙ КОРПОРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ»	ОР ХМ-0196
227	ЦЕНТР ЭКОЛОГИИ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ХМАО – ЮГРЫ	ОР ХМ-0211
228	АО «ЮГОРСКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ ЗОНЫ» (ЮГРАЭНЕРГО)	ОР ХМ-0119
229	ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»	ОР ХМ-0120
230	АО «ЮГОРСКИЙ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННЫЙ ХОЛДИНГ»	ОР ХМ-0060





Социальная защита и поддержка участников СВО и членов их семей

Кадровые военные, призывники по частичной мобилизации и добровольцы, участвующие в специальной военной операции (СВО), имеют право на множество льгот и пособий. Преференции есть также и у членов их семей. Причем особые возможности доступны россиянам не только пока идут боевые действия, но сохраняются и после их окончания.

ТРУДОВЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ ГАРАНТИИ

На период мобилизации за гражданами сохраняется рабочее место. Договор с ними не прекращается, а только приостанавливается. Трудовой и профессиональный (например, педагогический и медицинский) стаж добровольцев продолжает накапливаться, он будет учтен при начислении будущей страховой пенсии. Более того, во время участия в СВО стаж исчисляется в двойном размере.

Работодателей, которые будут трудоустраивать участников СВО, приравняют к социальным предпринимателям

Федеральный закон от 12.12.2023 № 578-ФЗ «О внесении изменений в статью 24-1 Федерального закона "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202312120009>

Продлили сроки предоставления налоговых деклараций (за исключением отчетов по НДС) и выписок о движении средств по счетам для мобилизованных. В том числе корректировки коснулись расчетов с иностранными организациями, НДФЛ, авансовых платежей и бухгалтерского учета. Безвозмездные выплаты мобилизованным, добровольцам и военнослужащим-контрактникам, задействованным в СВО, а также членам их семей в рамках господдержки освобождены от уплаты НДФЛ. Подоходным налогом не облагаются и суточные тех, кого командировывают в ДНР, ЛНР, Херсонскую и Запорожскую области. Кроме того, участникам спецоперации и их родным не начисляют пени за просрочку оплаты услуг ЖКХ и взносов за капитальный ремонт.

Судопроизводство в отношении мобилизованных и добровольцев приостановлено. Тем не менее они по-прежнему обязаны выплачивать алименты и компенсации вреда из-за смерти кормильца.

А на потребительские займы и кредиты, выданные до дня призыва или начала участия военнослужащего в СВО можно оформить каникулы. Они доступны и для ипотеки. Подать заявление могут родственники. Отсрочка предоставляется на весь период участия мобилизованного или добровольца в СВО плюс 30 дней после возвращения со службы. Если тот заболел или получил ранение, каникулы продлевают на время госпитализации. А в случае гибели или получения инвалидности I группы долги полностью спишут.

Кредитные каникулы доступны в том числе предпринимателям. Их предоставят ИП, а также ООО, в которых зарегистрирован только один участник.

Кроме того, если руководитель одновременно является единственным учредителем компании, то на время службы он освобождается от обязанности предоставлять статистическую отчетность. А транспортный, земельный и имущественный налоги можно выплатить в течение трех месяцев после демобилизации.

ЛИЧНЫЕ ПРЕФЕРЕНЦИИ

Все мобилизованные приравниваются к кадровым военнослужащим, заключившим контракт, и получают соответствующее продовольственное, вещевое и денежное обеспечение — от 195 тыс. рублей в месяц. Это регламентирует Указ, который Президент России В. В. Путин подписал 21 сентября 2022 года.

Также мобилизованные получают бессрочные льготы: право на бесплатный проезд в общественном транспорте, путевки в санаторий и обеспечение лекарствами, государственное страхование жизни и здоровья. С ноября 2022 года статус военнослужащих и равные с ними права получили и добровольцы, участвующие в СВО.

Специалистами Главного военно-политического управления Вооруженных Сил Российской Федерации разработаны Методические пособия по вопросам оказания мер социальной поддержки членам семей погибших военнослужащих:

— «О предоставляемых социальных гарантиях членам семей военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы» (https://stat.mil.ru/files/socgarantii_gibel.pdf);

— «О предоставлении социальных гарантий военнослужащим в случае установления им инвалидности, а также военнослужащим, получившим ранение (военную травму) при исполнении обязанностей военной службы» (https://stat.mil.ru/files/socgarantii_travma.pdf);

Подробная информация о мерах социальной защиты и поддержке участников СВО и членов их семей размещена на официальном сайте Министерства обороны

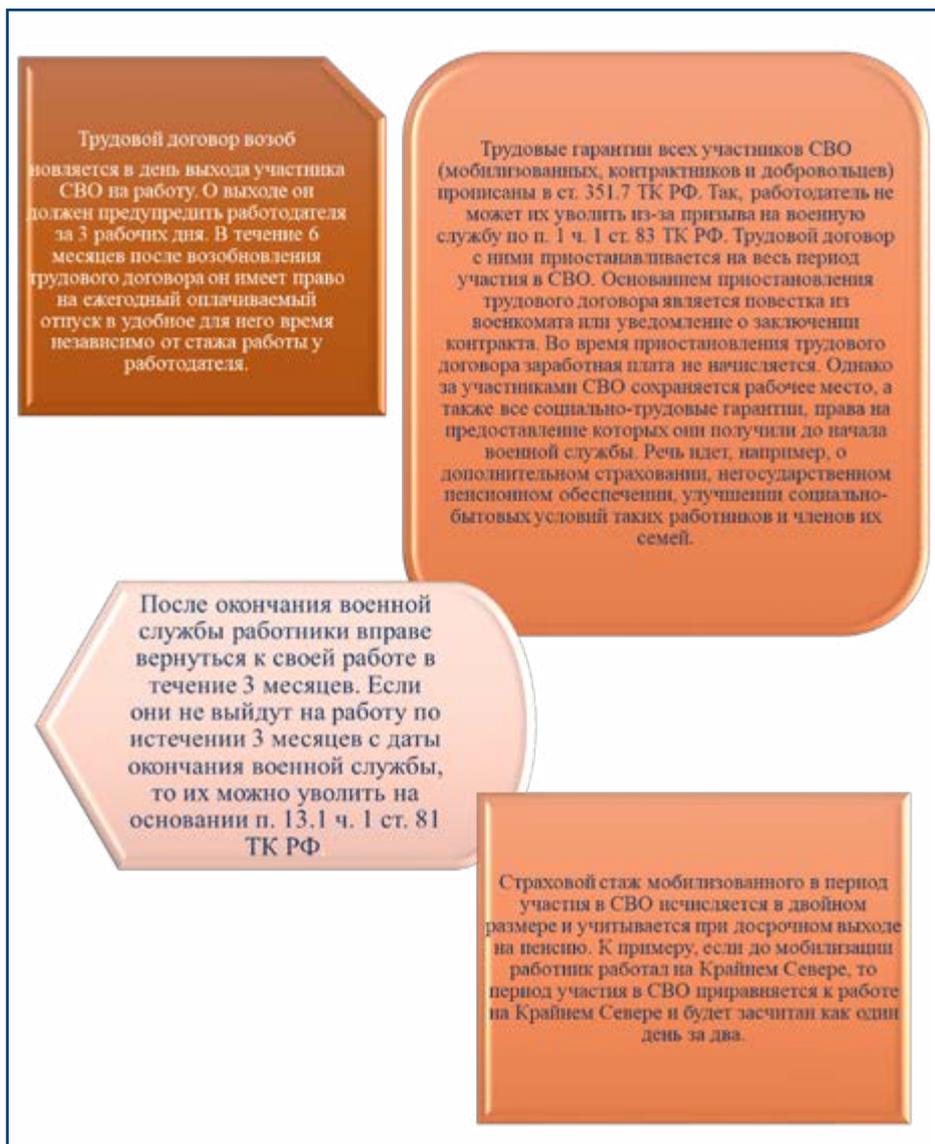
Российской Федерации (https://stat.mil.ru/svo_social.htm).

ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ УЧАСТНИКАМ СВО

Трудовые гарантии всем участникам СВО (мобилизованным, контрактникам и добровольцам) прописаны в Федеральном законе от 04.08.2023 № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351–7 Трудового кодекса Российской Федерации» (<http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202308040045>).

Кроме того, Федеральным законом от 19.12.2022 № 545-ФЗ за мобилизованными гражданами закреплено преимущественное право приема на ранее занимаемую должность после прохождения военной службы.

Федеральный закон от 19.12.2022 № 545-ФЗ «О внесении изменений в статьи 302 и 351–7 Трудового кодекса Российской Федерации» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212190051>).





Работодатели Республики Крым и ОООР НГП устанавливают межрегиональное сотрудничество

В преддверии празднования Дня работников нефтяной и газовой промышленности вице-президент — исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, председатель Объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, руководитель Регионального отделения Российского союза промышленников и предпринимателей А. И. Кобанов посетил с рабочим визитом Республику Крым, где 29 сентября 2023 года в конференц-зале ГУП РК «Черноморнефтегаз» состоялось мероприятие, посвященное развитию и укреплению социального партнерства на межрегиональном, отраслевом и территориальном уровнях.

В мероприятии приняли участие представители органов власти Республики Крым, руководства ГУП РК «Черноморнефтегаз», Союза организаций профсоюзов «Федерация независимых профсоюзов Крыма», Крымского регионального отделения Российского союза промышленников и предпринимателей и Объединения работодателей Республики Крым.

Председатель комитета Государственного Совета Республики Крым по строительству, транспорту и топливно-энергетическому комплексу В. Н. Аксенов отметил важность этого мероприятия и пожелал успешной плодотворной работы.

Заместитель министра топлива и энергетики Республики Крым О. А. Петров подчеркнул: «Ценность социального партнерства — сохранение рабочих мест, своевременное индексирование заработной платы. Нефтегазовая отрасль занимает особое место в экономике страны, является важнейшим источником пополнения бюджета. Выполнение положений Отраслевого соглашения позволит сохранить высокие стандарты социального обеспечения, высокую производительность труда».

Заместитель министра труда и социальной защиты Республики Крым Д. А. Стадник отметил, что

«ГУП РК «Черноморнефтегаз» как представитель стороны работодателя задает высокие стандарты для работодателей Республики Крым, уделяя большое внимание социальной политике.

В ходе мероприятия вице-президент — исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности А. И. Кобанов вручил генеральному директору ГУП РК «Черноморнефтегаз» А. Б. Кузнецову сертификат, подтверждающий внесение предприятия в реестр социально ответственных работодателей нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, соблюдающих положения Отраслевого соглашения на 2023–2025 годы.

В рамках мероприятия было подписано Соглашение о сотрудничестве между Региональным отделением Российского союза промышленников и предпринимателей, Объединением работодателей Республики Крым и Ханты-Мансийским региональным отделением Российского союза промышленников и предпринимателей, Объединением работодателей ХМАО — Югры.

В своем обращении к участникам мероприятия первый заместитель генерального директора ГУП РК «Черноморнефтегаз» Г. В. Александрова подчеркнула, что предприятие с 2017 года входит в состав Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности. С учетом норм Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации разработан коллективный договор предприятия, который предлагает достойный социальный пакет всем его работникам. Председатель комитета Государственного Совета Республики Крым по строительству, транспорту и топливно-энергетическому комплексу В. Н. Аксенов отметил важность этого мероприятия и пожелал успешной плодотворной работы.



Председатель Крымского регионального отделения Российского союза промышленников и предпринимателей и Объединения работодателей Республики Крым, генеральный директор АО «Завод «Фиолент» А. С. Баталин в своем выступлении отметил вклад администрации и профсоюзной организации ГУП РК «Черноморнефтегаз» в развитие социального партнерства в Республике Крым и вручил поздравительные адреса трудовому коллективу предприятия.

А. И. Кобанов в своем выступлении отметил, что Ханты-Мансийский автономный округ — Югра и губернатор округа Н. В. Комарова уделяют большое внимание экономическому развитию новых территорий Российской Федерации.

Соглашение между Региональным отделением Российского союза промышленников и предпринимателей, Объединением работодателей Республики Крым и Ханты-Мансийским региональным отделением Российского союза промышленников и предпринимателей, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа — Югры будет способствовать:

1. Развитию интеграционных связей и контактов между организациями и предпринимателями обоих регионов, а также содействовать сохранению сложившихся экономических, научно-технических и культурных связей.

2. Обеспечению, в пределах своей компетенции, возможно более широкого обмена экономической и юридической информацией о коммерческой деятельности, в том числе о состоянии и перспективах развития рынков, возможностях межрегионального товарообмена и потребностях организаций и предпринимателей обеих сторон.

3. Проведению семинаров, симпозиумов, круглых столов, конференций и других аналогичных мероприятий, осуществлению обмена делегациями деловых кругов, специалистами организаций и предпринимателями обоих регионов.

4. Организации обучения молодежи в высших и средних профессиональных образовательных учебных заведениях и стажировке студентов и трудоустройству выпускников в своих регионах.

5. Повышению внимания развитию сотрудничества в сфере малого и среднего бизнеса и содействию развития межрегиональных связей.

6. Дальнейшему развитию двустороннего взаимовыгодного сотрудничества и привлечения к нему широкого круга участников. Стороны будут создавать условия для развития инновационного бизнеса своих членов, в том числе через участие в инновационных проектах ХМАО — Югры и Республики Крым, в рамках деятельности Свободной экономической зоны «Республика Крым и г. Севастополь».



Вице-президент, исполнительный директор ООО РНГ А. И. Кобанов вручает генеральному директору ГУП РК «Черноморнефтегаз» А. Б. Кузнецову сертификат социально ответственного работодателя



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО в нефтяной и газовой промышленности

№ 2 февраль 2024 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 ООО РНГ.

Редактор и учредитель
Александр Иванович Знов.

Издатели: Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности.

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

ООО РИА «Свамия».
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 26.02.2024. 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, О. Н. Жарикова, 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.svamiia.ru



Крым приглашает на отдых

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КРЫМ

Центральная часть Крымского полуострова разнообразна и по рельефу, и по видам деятельности. Это степи, где развито сельское хозяйство: виноградники, сады с плодовыми культурами. Это невысокие горы с пещерами и пещерными городами, скалами и водопадами на коротких, но бурных по весне реках. Здесь найдут для себя удобные места поклонники пешего похода и велотуризма, спелеологи и скалолазы.

ЗАПАДНЫЙ КРЫМ—

это черноморское побережье и степная часть полуострова от поселка Песчаное до Севастополя с его пригородами. В этом регионе много соленых озер и лиманов, где устроены санатории с грязелечением. Крупнейшие курортные города – Евпатория и Саки.

ЮГО-ЗАПАДНЫЙ КРЫМ

Юго-западную оконечность полуострова занимает город федерального значения Севастополь, в состав которого входят также приморские города Инкерман и Балаклава.

ЮЖНЫЙ БЕРЕГ КРЫМА

Здесь субтропический климат, горы – высокие, море – глубокое. Южный берег – это главная курортная зона полуострова. Его протяженность 180 км от мыса Айя возле Балаклавы до Карадага у Коктебеля. Ялта, Алушта, Мисхор, Гурзуф, Алушка, Судак...

ВОСТОЧНЫЙ КРЫМ

включает героическую Керчь – один из крупнейших городов полуострова— и степные участки, к ней прилегающие. В античные времена это место называлось Киммерия. Сюда же входит и юго-восточная часть Крыма с Феодосией, Старым Крымом и Коктебелем.



Туристический портал Крыма

☎ +7 (978) 911 03 85

✉ info@travelcrimea.com

📍 @sferaturcrimea

📄 vk.com/travelcrimea_info



«Предлагаю учредить специальную премию для наиболее ответственных отечественных компаний»

В. В. Путин
Президент РФ

ПО ИНИЦИАТИВЕ:



Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (Нефтегазстройпрофсоюз России)



Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности (ОООР НГП)



При поддержке Министерства энергетики Российской Федерации

ДАТА ПОДАЧИ ЗАЯВОК:

1 МАРТА – 1 АВГУСТА

**Имидж
компании**

**Высококвалифи-
цированные
кадры**

**Развитие
компании**

**Традиции
и корпоративные
ценности компании**

КОМУ ПРИСВАИВАЕТСЯ

Организациям, выполняющим нормы Отраслевого соглашения, участвующим в формировании и реализации отраслевых подходов по социальным вопросам

КТО МОЖЕТ СТАТЬ УЧАСТНИКОМ

Организации, зарегистрированные в Российской Федерации независимо от формы собственности, организационно-правовой формы, осуществляющие деятельность в нефтяной, газовой, нефтегазохимической отраслях промышленности и строительстве объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации и соответствующие критериям, установленным Положением

**Будь
в числе
лидеров**

