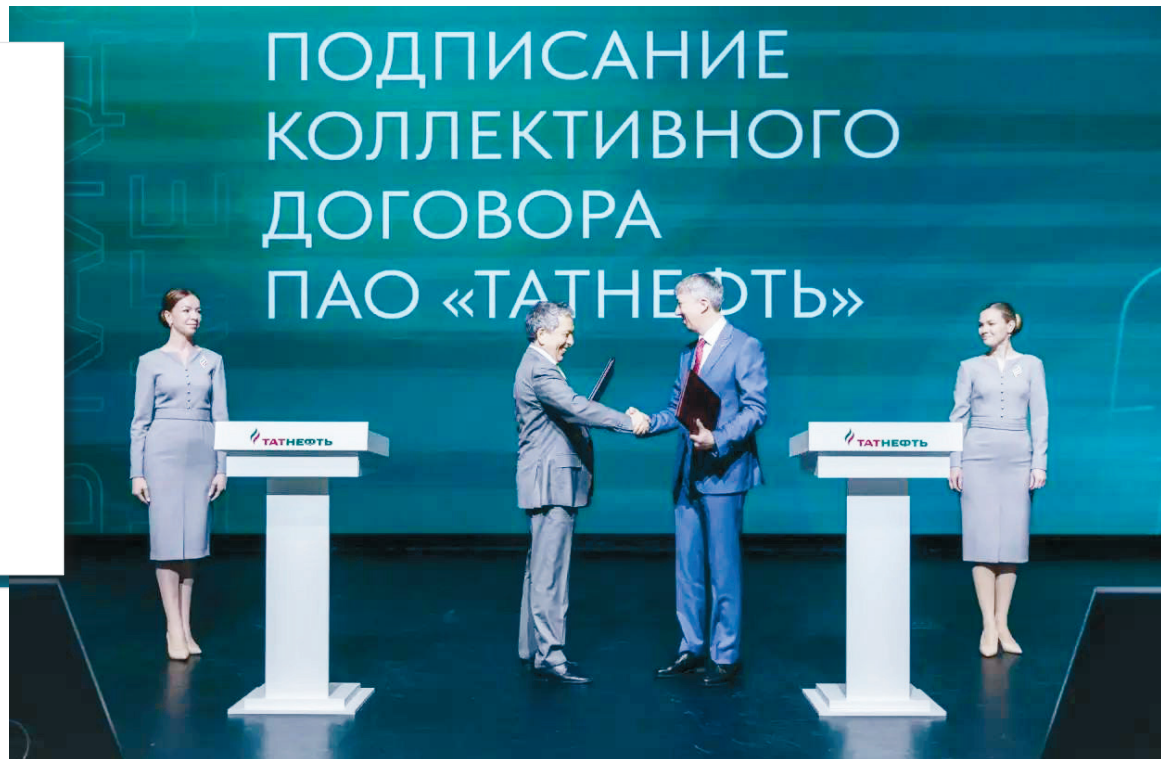
ТАТНЕФТЬ ПРОФСОЮЗ

ТРИБУНА

№ 5 (273) Май 2026 г.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

В «ТАТНЕФТИ» ПОДПИСАН НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



В Группе «Татнефть» прошла ежегодная конференция трудовых коллективов и подписан новый Коллективный договор.

В Группе «Татнефть» состоялась ежегодная конференция трудовых коллективов – значимое событие, объединяющее представителей компании, профсоюзного движения и работников вокруг ключевых вопросов развития, социального партнерства и будущего трудовых коллективов.

Эта встреча стала разговором о самом главном – о людях, командной работе, ответственности и общем результате, который создается ежедневным трудом каждого сотрудника. Именно человек, его профессионализм, инициатива, здоровье, уверенность в завтрашнем дне и вовлеченность в жизнь компании были обозначены как основа устойчивого развития.

Генеральный директор подчеркнул, что устойчивость бизнеса начинается с ответственности, эффективности и внутренней синергии.

В современных условиях особое значение приобретают способность работать сообща, искать новые решения, рационально использовать ресурсы и опираться на сильные стороны разных поколений работников.

Центральной темой конференции стала экономика устойчивого будущего. Это модель, при которой производственный результат не ограничивается только показателями бизнеса, а напрямую связан с качеством жизни людей, развитием территорий, внедрением современных технологий, укреплением образования, здравоохранения, культуры и социальной инфраструктуры.

На конференции обсуждались вопросы здоровья сотрудников, профилактики заболеваний, поддержки семей, образовательных возможностей для детей и молодежи, развития Альметьевского государственного технологического университета «Высшая школа нефти», реализации культурных и социальных проектов. Отдельное внимание было уделено роли каждого работника в достижении общего результата.

Особый акцент прозвучал на личной инициативе и эффективности. Сегодня в компании нет «маленьких» задач: каждое рациональное предложение, каждый сэкономленный ресурс, каждый улучшенный процесс становятся вкладом в общий запас прочности «Татнефти». Именно из таких конкретных действий складывается устойчивость компании и уверенность трудового коллектива в будущем.

Наиль Маганов отметил:

– Нам удается находить новые идеи и расти, потому что мы умеем работать сообща. Опыт тех, кто строил Компанию, скорость и технологичность нашей молодежи – в их пересечении рождается результат. Это спираль нашего развития. Тот баланс, который дает главную ценность – спокойную уверенность в завтрашнем дне.

Важным событием конференции стало подписание нового Коллективного договора ПАО «Татнефть». Документ подписали генеральный директор ПАО «Татнефть» Наиль Маганов и председатель Татнефть Профсоюза Рифдар Хамадьяров.

Коллективный договор является ключевым документом, закрепляющим социальные льготы, гарантии и механизмы защиты трудовых прав работников. Новый договор стал более актуальным и содержательным, отражающим современные потребности трудовых коллективов и задачи социального партнерства.

В документ внесены редакционные изменения в 60 пунктов, актуализировано определение «многодетная семья», увеличены средства на работу с неработающими пенсионерами, повышены размеры займа для семей молодых работников, а также усилена мотивация уполномоченных по охране труда профсоюза.

Для работников компании Коллективный договор – это не формальный документ, а реальный инструмент социальной защищенности. Он закрепляет важные гарантии, поддерживает семьи, помогает молодым специалистам, сохраняет внимание к ветеранам и пенсионерам, усиливает работу в сфере охраны труда.

Подписание нового Коллективного договора стало подтверждением последовательной работы Татнефть Профсоюза по представительству и защите интересов членов профсоюза, укреплению социального партнерства и развитию конструктивного диалога между работниками и работодателем.

Завершилась конференция чествованием лучших работников и вручением наград тем, чей профессионализм, трудолюбие и преданность делу помогают «Татнефти» уверенно двигаться вперед.

Ежегодная конференция трудовых коллективов еще раз показала: сила компании – в людях. В тех, кто добывает, проектирует, обучает, лечит, создает, развивает территории, предлагает новые идеи и ежедневно делает общее дело. Именно человек остается главной ценностью «Татнефти» и основой ее устойчивого будущего.

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ВСЕГДА РЯДОМ

Татнефть Профсоюз продолжает системную работу по оказанию бесплатной юридической помощи членам профсоюза. В рамках плановой деятельности правовой комиссии выездные консультации прошли в Казани и Елабуге.

Такие личные встречи позволяют сделать правовую поддержку максимально доступной для работников. Не всегда у человека есть возможность самостоятельно обратиться к юристу, разобраться в сложных формулировках законодательства или понять, какие действия необходимо предпринять в конкретной ситуации. Выездной формат помогает специалистам быть ближе к трудовым коллективам, глубже вникать в детали обращений и находить решения даже в непростых вопросах.

В Казани консультационный прием для членов профсоюза провела команда юристов Татнефть Профсоюза совместно со специалистами Федерации профсоюзов Республики Татарстан. За правовой помощью обратились работники с вопросами, касающимися трудовых отношений, социальных гарантий и пенсионного обеспечения.

В ходе приема были рассмотрены темы графиков сменности, правомерности снижения премий, порядка расчета льготного стажа, условий досрочного выхода на пенсию, а также действий в случае отказов со стороны Социального фонда.

В Елабуге выездная юридическая консультация также была посвящена актуальным вопросам работников.

Юристы подробно разобрали особенности ненормированного рабочего дня, правила привлечения к работе в выходные дни, порядок оплаты сверхурочной работы.

(Окончание на 2 стр.)

ВРЕМЯ. СОБЫТИЯ. ЛЮДИ.



ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ВСЕГДА РЯДОМ

(Окончание. Начало на 1 стр.)

Также были рассмотрены условия досрочного выхода на пенсию, вопросы оформления социальной ипотеки с привлечением средств материнского капитала.

Каждое обращение специалисты рассматривали индивидуально, с учетом конкретных обстоятельств. Участники консультаций получили не только правовые разъяснения, но и практические рекомендации: какие документы необходимо подготовить, куда обращаться, как правильно действовать в спорной ситуации и на какие нормы законодательства можно опираться.

Выездные юридические консультации остаются важным направлением работы Татнефть Профсоюза. Они помогают своевременно выявлять наиболее волнующие работников вопросы, предупреждать возможные нарушения трудовых, социальных и пенсионных прав, а также укреплять доверие между профсоюзом и членами трудовых коллективов.

Для членов Татнефть Профсоюза юридические консультации проводятся бесплатно. Правовая поддержка — это реальный инструмент защиты интересов работников, и работа в этом направлении будет продолжена. Специалисты профсоюза и дальше будут выезжать на места, чтобы юридическая помощь была рядом — там, где она действительно нужна.

ЮРИСТЫ ПРОФСОЮЗА ОТВЕЧАЮТ: можно ли снизить премию?

Премия является частью системы оплаты труда и напрямую влияет на семейный бюджет. Поэтому вопрос о снижении или невыплате премии всегда требует внимательного отношения: работодатель не может действовать произвольно, а работник имеет право понимать, на каком основании ему уменьшили выплату.

По Трудовому кодексу РФ заработная плата включает не только оклад, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе премии. Это означает, что порядок начисления премий должен быть закреплен в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашениях или локальных нормативных актах организации – например, в положении о премировании.

Когда снижение премии может быть законным

Снизить премию можно, если для этого есть основания, заранее установленные в документах работодателя. Например, если в положении о премировании указаны конкретные показатели, условия и критерии: выполнение производственного задания, качество работы, соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие нарушений, выполнение норм охраны труда и другие показатели.

Иными словами, работник должен заранее понимать: за что премия начисляется, в каком размере, при каких условиях она может быть уменьшена или не выплачена.

Если работник не выполнил установленные показатели премирования, допустил нарушение, не достиг результата, предусмотренного локальным актом, работодатель может принять решение о снижении премии. Но такое решение должно быть обоснованным и соответствовать утвержденному порядку. Роструд также указывает, что уменьшение премии возможно, если это определено трудовым договором, коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом организации.

Когда снижение премии вызывает вопросы

Ситуация становится спорной, если премию снизили без объяснений, без ссылки на конкретный документ или показатель, либо по причине, которой нет в положении о премировании.

Например, формулировки вроде «по решению руководителя», «по усмотрению работодателя», «в связи с общими замечаниями» не всегда достаточны. Работник вправе запросить разъяснение: какой именно показатель не выполнен, каким документом это предусмотрено и почему размер премии снижен именно на такую сумму.

Также важно отличать снижение премии от дисциплинарного взыскания. Само по себе «лишение премии» не является дисциплинарным взысканием по ТК РФ. Но если премию снижают из-за проступка работника, это должно быть предусмотрено локальными актами, а действия работодателя не должны превращаться в произвольное наказание.

С 1 сентября 2025 года вступили в силу поправки к ТК РФ о премировании: в локальном акте можно предусмотреть снижение премии из-за дисциплинарного проступка, но уменьшение допускается только за тот месяц, в котором вынесено дисциплинарное взыскание, и не более чем на 20% от месячной заработной платы. При принятии такого локального акта должно учитываться мнение первичной профсоюзной организации.

Что работнику нужно проверить

Если премия снижена, прежде всего нужно спокойно разобраться в основаниях. Работнику стоит запросить или посмотреть:

– трудовой договор;
– коллективный договор;
– положение об оплате труда;
– положение о премировании;
– расчетный листок;
– приказ или иной документ, на основании которого премия уменьшена;
– критерии, по которым оценивалась работа.

Если из документов не ясно, почему премия снижена, работник вправе обратиться за разъяснением к работодателю, в профсоюзный комитет или к юристу профсоюза.

Важно помнить

Снижение премии не должно быть неожиданным и необъяснимым. Порядок премирования должен быть прозрачным, а основания — понятными и закрепленными документально.

Если работник выполнил все условия премирования, предусмотренные локальными актами, а премию снизили без достаточных оснований, такую ситуацию можно оспаривать. В этом случае важно не ограничиваться устными разговорами, а собрать документы и обратиться за правовой консультацией.

Что делать, если вы не согласны со снижением премии

Первый шаг – получить расчетный листок и уточнить основание снижения выплаты. Второй – ознакомиться с положением о премировании и коллективным договором. Третий – обратиться в профсоюзную организацию.

Юристы Татнефть Профсоюза помогут оценить ситуацию, проверить документы, определить, были ли нарушены права работника, и подскажут дальнейший порядок действий.

СИЗ: срок службы продлевать нельзя

Средства индивидуальной защиты — это не формальность и не элемент рабочей одежды, который можно использовать «пока выглядит нормально». Перчатки, каски, спецобувь, защитные очки и другие СИЗ имеют установленный срок эксплуатации, и продлевать его самостоятельно категорически нельзя.

Даже если внешне средство защиты кажется исправным, со временем его защитные свойства снижаются. Материалы изнашиваются, теряют прочность, устойчивость к механическим, химическим, температурным и другим воздействиям. В результате СИЗ уже не могут в полной мере выполнять свою главную функцию — защищать жизнь и здоровье работника.

Важно помнить: допуск сотрудника к работе с просроченными средствами индивидуальной защиты является нарушением. Ответственность за это несет работодатель. Кроме того, при несчастном случае использование СИЗ с истекшим сроком эксплуатации может стать отягчающим обстоятельством.

Еще одно важное правило — использованные СИЗ нельзя передавать другому работнику. Средства индивидуальной защиты подбираются индивидуально: по размеру, условиям труда и характеру выполняемых работ. Кроме того, при использовании они могут сохранять биологические следы владельца, поэтому их повторная передача недопустима.

Исключение составляют только дежурные СИЗ, которые выдаются на время выполнения определенных работ или смены. Но и они должны быть чистыми, исправными и пригодными к использованию.

При истечении срока эксплуатации СИЗ необходимо своевременно списывать и заменять новыми. Каждый работник должен получать средства индивидуальной защиты персонально. Если СИЗ повреждены, загрязнены или пришли в негодность раньше установленного срока, они подлежат внеплановой замене за счет работодателя.

Срок службы СИЗ — это не просто дата в документах. Это условие сохранения жизни, здоровья и безопасности каждого работника.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КАЛЕЙДОСКОП

яркие события, важные моменты



ЗАБОТА О ЛЮДЯХ – НАШ ПРИОРИТЕТ

14 мая в Лениногорском УТТ прошел выездной осмотр условий труда и отдыха машинистов автокранов и бульдозеров, работающих на объектах заказчика буровой компании.

Проверку провела комиссия в составе первого заместителя начальника по производству, главного инженера Айрата Сафиуллина, ведущего специалиста по охране труда и промышленной безопасности Руслана Хайруллина и председателя профкома Рината Ахмадеева.

Главное внимание было уделено бытовым условиям, созданным для сотрудников на рабочих объектах. Комиссия осмотрела вагон-домики, помещения для отдыха и санитарно-бытовую инфраструктуру. Проверяющие отметили, что для работников организованы необходимые условия: чистые вагон-домики, холодная и горячая вода, сушилки, душевые кабины, а также сауны.

Такие условия особенно важны для сотрудников, чья работа связана с выездным характером, физическими нагрузками и пребыванием на производственных объектах. Возможность отдохнуть, привести в порядок спецодежду, принять душ и восстановить силы напрямую влияет не только на комфорт работников, но и на безопасность труда.

Выездной осмотр стал частью большого плана организационных улучшений транспортного блока ПАО «Татнефть», сформированного по итогам сессии «Удовлетворенность персонала». Подобные мероприятия позволяют на практике оценить, насколько бытовые условия соответствуют потребностям работников, и своевременно принимать решения по их улучшению.

ЛЕТНИЙ БИАТЛОН ОБЪЕДИНЯЕТ

На территории спорткомплекса имени Хасанова (г. Лениногорск) прошел очередной праздник спорта – соревнования по летнему биатлону. Инициатором мероприятия выступил активист Лениногорской ТППО Александр Мазлов, а поддержку в организации оказал профсоюзный комитет ЛТППО.

Проведение соревнований стало возможным благодаря победе Александра Сергеевича в конкурсе инициативных проектов молодых работников Группы «Татнефть». Его идея получила поддержку и была реализована как спортивное мероприятие, объединившее работников разных подразделений компании.

В соревнованиях приняли участие 15 команд из подразделений компании. Каждому участнику предстояло пройти дистанцию и показать точность на огневом рубеже. Летний биатлон потребовал от спортсменов не только физической выносливости, но и концентрации, выдержки, командной поддержки.

По итогам соревнований места распределились следующим образом:

1 место — команда «Снайперы» из Альметьевска;

2 место — сборная УДНГ из Лениногорска;

3 место — сборная УТНГП из Лениногорска.

Такие мероприятия помогают развивать спортивные традиции, укреплять здоровье работников и создавать атмосферу единства в трудовых коллективах. А главное — показывают, что инициативы молодых работников действительно могут становиться яркими и полезными проектами для всей компании.





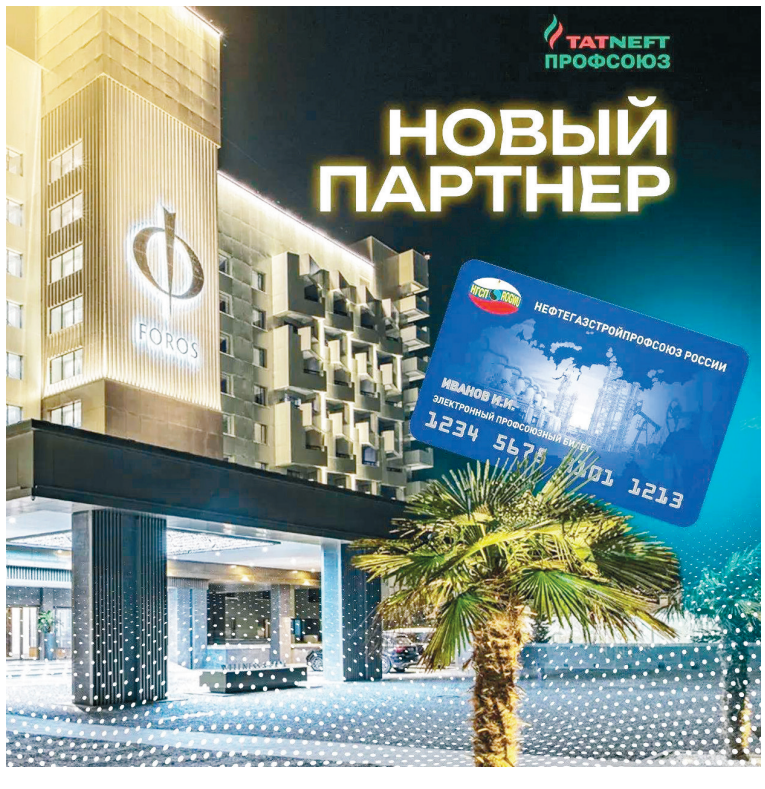
СЕМЕЙНЫЙ ПРАЗДНИК В ГОРОДСКОМ ПАРКЕ

23 мая в городском парке имени 60-летия нефти Татарстана профком «ТаграС-РС» организовал праздник для членов профсоюза и их семей.

Мероприятие стало доброй возможностью провести выходной день вместе, пообщаться в неформальной обстановке и подарить детям яркие впечатления. Для участников подготовили разнообразную программу: спортивные игры, творческие мастер-классы, а также большую анимационную программу для детей.

Каждый смог найти занятие по душе. Взрослые с удовольствием поддерживали семейные активности, а дети участвовали в играх, конкурсах и развлечениях.

Такие встречи помогают укреплять связь внутри трудового коллектива, создавать атмосферу доверия, поддержки и единства. Профсоюз – это не только защита трудовых прав, но и живое общение, внимание к семьям работников, забота о хорошем настроении и совместном отдыхе.



«ФОРОС» – НОВЫЙ ПАРТНЕР ПРОГРАММЫ ПРЕФЕРЕНЦИЙ

Санаторий «Форос» стал новым партнером программы преференций Нефтегазстрой профсоюза России. Теперь для членов профсоюза действует скидка 15% на проживание в санатории премиум-класса, расположенном на Южном берегу Крыма.

Преференция распространяется на проживание в номерах всех категорий по тарифу «Санаторный». Это возможность совместить отдых, оздоровление и восстановление сил в одной из известных климатических здравниц Крыма.

Санаторий «Форос» расположен в уникальной природной зоне. Большая парковая территория, морской воздух, современная лечебно-диагностическая база и живописный ландшафт создают благоприятные условия для отдыха и укрепления здоровья.

Чтобы воспользоваться скидкой, при бронировании или оформлении проживания необходимо сообщить о наличии профсоюзной карты и предъявить ее при заселении. Важно, что преференция доступна только при прямом бронировании через отдел бронирования санатория «Форос» и не суммируется с другими акционными предложениями.

Телефоны для справок и бронирования:

8 800 350-10-25

+7 (918) 000-70-10

Адрес санатория:
Республика Крым, г. Ялта, пгт Форос, с-к Форосский, зд. 1, к. 1.

TATNEFT ПРОФСОЮЗ

ОПРОС НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФАКТОРОВ РИСКА ХРОНИЧЕСКИХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И БИОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗРАСТА



Опрос полностью анонимный. Ваши персональные рекомендации не увидит никто, кроме вас!

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО?

- Вы узнаете свой биологический возраст и проблемы со здоровьем, с которыми вы можете столкнуться
- Вы получите индивидуальный отчет с рекомендациями по улучшению здоровья и снижению рисков заболеваний
- Мы сможем создать программу здоровья и благополучия, которая будет интересна и полезна именно вам

КАК ПРОЙТИ ОПРОС?

1. Перейдите по ссылке: https://tatneft.ahip.ru/ (или отсканируйте QR-код).
2. Ответьте на предлагаемые вопросы.



На прохождение потребуется около 15 минут

Стартует творческий конкурс художественных работ «КРАЙ МОЙ РОДНОЙ – ТАТАРСТАН 2026», посвященный Году единства народов России и Году воинской и трудовой доблести в Республике Татарстан.

К участию приглашаются члены профсоюза — работники и неработающие пенсионеры предприятий Группы «Татнефть», сервисных предприятий региона, студенты профильных учебных заведений.

Номинации конкурса:

– живопись, графика;

– прикладное творчество: резьба по дереву, ковка, изделия из кожи, керамика, батик, ткачество и другие направления.

Тематика работ свободная.

Возможно, именно ваша работа станет частью выставки в рамках празднования Дня работников нефтяной и газовой промышленности.

Важно: заявки на участие необходимо направлять через свою первичную профсоюзную организацию.

Заявки принимаются до **8 августа 2026 года**.



ГОЛОСОВОЙ ПОМОЩНИК
8 800 505 25 29

НАПИСАТЬ НАМ
8 917 390 86 19

max ТАТНЕФТЬ ПРОФСОЮЗ В МАКСЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ ТАТНЕФТЬ ПРОФСОЮЗ

ТАТНЕФТЬ ПРОФСОЮЗ В ТЕЛЕГРАММЕ

ТАТНЕФТЬ ПРОФСОЮЗ В ВКОНТАКТЕ

МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ ТАТНЕФТЬ ПРОФСОЮЗ

ТАТНЕФТЬ ПРОФСОЮЗ В YOUTUBE

ТАТНЕФТЬ ПРОФСОЮЗ В RUTUBE

Подписано в печать 28 05.2026. Заказ № 678. Тираж 350 экз. ООО «Городская типография». г. Альметьевск, ул. Марджани, 82