



Союз «Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области
объединение организаций профсоюзов
«ЛЕНИНГРАДСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ»
(ЛФП)

ИНФОРМАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

пл. Труда, 4, комн. 95, Санкт-Петербург, Россия, 190098, тел: 571-48-86, E-mail: media@lfp.spb.ru

**Дайджест профсоюзных СМИ
по социально-экономической тематике и о трудовых
отношениях
с 20 ноября по 24 ноября 2023 года**

Понедельник, 20 ноября

Сайт ЛФП

Судостроители Санкт-Петербурга День профсоюзного работника встретили новыми знаниями

Праздник – День профсоюзного работника – профсоюзный актив Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области (ТО РПРС СПб и ЛО) уже по традиции отметил учебой – с 17 по 19 ноября на базе отдыха «Рубин» состоялся интенсив-семинар для профактива – «Технология вовлечения молодых работников в профсоюз».

Обучение для лидеров первичных профсоюзных организаций, председателей цехкомов, членов профкомов провел лауреат Всероссийского конкурса ФНПР «Активное обучение – эффективный профсоюз» в номинации «Преподаватель года», преподаватель Зонального учебно-методического центра профсоюзов Санкт-Петербурга (ЗУМЦ) Андрей Глазырин.

В мероприятии принял участие председатель Российского профсоюза работников судостроения Евгений Аникин.

Как рассказали организаторы, на семинаре обсуждались вопросы сервисного подхода в работе профсоюза, были даны практические рекомендации по использованию современных методов информационной работы и мотивации профсоюзного членства.

«Мы узнали не только как привлекать молодежь в профсоюз, но и как выстраивать взаимодействие с разными поколениями работников», – отметили в участники.

По их отзывам, тренинг дал возможность обменяться опытом и отработать навыки эффективной коммуникации с коллегами и работодателями.

«Уверены, что новые идеи и свежий взгляд помогут развитию нашего профсоюза», – считают в ТО РПРС.

По сообщению ТО РПРС СПб и ЛО.

[Сайт ЛФП](#)

Новые мебель, «микроволновки» и сантехника – профсоюз помог

В октябре благодаря вмешательству технической инспекции труда российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) на Октябрьской железной дороге улучшены условия труда и отдыха работников структурных подразделений магистрали.

Например, в Доме отдыха локомотивных бригад Великие Луки: отремонтирован фасад здания; в трех спальнях комнаты окна заменены на пластиковые, установлены кондиционеры.

В эксплуатационном локомотивном депо Медвежья Гора в доме отдыха локомотивных бригад на станции Идель на окна, в дополнение к шторам, установили светозащитные жалюзи.

В комнатах приема пищи – Петрозаводской дистанции пути – заменили электрические чайники и микроволновые печи, а на станции Автово – установили новую кухонную мебель.

На станции Новый Порт появился сушильный шкаф для сушки спецодежды и спецобуви.

Заменена сантехника: в здании механических мастерских станции Петрозаводск, в табельной станции Веркко и в санитарном помещении работников станции Великие Луки.

В целом, по представлениям технической инспекции в прошедшем месяце улучшены: условия труда – на пяти рабочих местах, санитарно-бытовые условия – на девяти объектах.

По сообщению Дорожной территориальной организации РОСПРОФЖЕЛ на Октябрьской железной дороге.

По материалам Дорпрофжел на ОЖД

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь труда»

Постоянный «адвокат» работников

С железной дорогой связан весь ее трудовой путь. Сегодня председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского центра организации работы железнодорожных станций Октябрьской дирекции управления движением (ДЦС-3) Стелла Рытова представляет интересы большого коллектива людей, выполняющих трудную работу, от которой зависит регулярное и безопасное движение поездов. Стелла Рытова стала одним из финалистов конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов «Профлидер года».

Связать свою жизнь с железной дорогой она решила еще в школьные годы и никогда не жалела о своем выборе. Стелла Рытова с благодарностью вспоминает специализированную железнодорожную школу в Выборге, по окончании которой юноши получали диплом помощника машиниста, а девушки могли еще в школе сдать вступительные экзамены в Петербургский университет путей сообщения – экзамены были совмещены с выпускными. В 1990-м она поступает в вуз на специальность «Управление процессом перевозок». Потом были годы работы оператором при дежурном по станции Бусловская, начальником станции Пискаревка. Затем – работа ведущим инженером станции Дача Долгорукова. Как раз в это время был введен в строй Ладужский вокзал, и на плечи Рытовой легла нелегкая задача по организации работы, обучению персонала.

Довелось ей стать активным участником еще одного масштабного процесса – перевода документации из бумажной в электронную форму. «Людям было сложно отказаться от привычных форм работы, освоить компьютеры и программы. А сегодня уже не так много сотрудников, работавших еще с бумажной документацией – таких могикан, как я», – с улыбкой говорит профлидер. В профсоюз она вступила в самом начале своего трудового пути. Была председателем цеховой организации, а в 2010 году ее избрали освобожденным председателем первичной профсоюзной организации ДЦС-3. В центре работают 1670 человек – операторы, дежурные по станциям, начальники станций, составители поездов, регулировщики скорости. В профсоюзных рядах фактически весь коллектив – 98 процентов!

«Это не столько моя заслуга. Результаты работы профсоюза налицо – в РЖД очень хороший коллективный договор, к тому же на железной дороге сохранились крепкие традиции, когда все работники в профсоюзе», – рассказывает профсоюзный лидер. Она отмечает важные социальные гарантии, закрепленные в коллективном договоре – серьезный социальный пакет при уходе на

пенсию, добровольное медицинское страхование, различные социальные выплаты, компенсации на приобретение путевок в санатории для сотрудников и в детские оздоровительные лагеря – для их детей.

Профлидер ДЦС-3 напоминает о том, что первичные профсоюзные организации активно участвуют в подготовке документа, а предложения по внесению изменений и дополнений в «конституцию» предприятия поступают постоянно. К примеру, сейчас первичная профсоюзная организация выступила с предложением вернуть составителям поездов дополнительный отпуск, закрепив это в коллективном договоре. Дело в том, что после введения специальной оценки условий труда (СОУТ), для этой категории работников был установлен класс вредности 3.1, не дающий право на дополнительный отпуск. Между тем работа составителя поездов нервная, напряженная, а адекватно измерить нагрузку при спецоценке очень сложно, поскольку интенсивность ее постоянно меняется в зависимости от графика движения поездов.

«Я постоянный «адвокат» наших работников, защищаю их интересы по всем вопросам», – говорит Стелла Рытова, рассказывая о повседневной работе профсоюзного лидера. Одна из ее постоянных забот – работа в комиссии по премированию. «Без участия представителя профсоюза администрация примет решения сама. Между тем иногда возникают неоднозначные ситуации. Например, работник не выполнил какой-то показатель, необходимый для получения премии. Но необходимо разобраться, виновен ли работник или были объективные причины. В таких ситуациях становится особо значимым участие представителя профсоюза», – отмечает председатель первичной профсоюзной организации. Грамотно защищать права работников помогает второе образование – юридическое, полученное в Академии труда и социальных отношений (АТ и СО). Первичной профсоюзной организации не раз удавалось защитить трудовые права работников. Так, на станции Мга по требованию профсоюза была проведена внеочередная специальная оценка условий труда. В результате для дежурных по станции, а это 10 человек, была установлена вредность – класс 3.1, дающий право на доплаты и льготную пенсию.

Конечно, у председателя профсоюзной первички есть и другие заботы – решение вопросов предоставления железнодорожникам – членам профсоюза материальной помощи в трудных жизненных ситуациях, выплат к юбилеям, вступлению в брак, чествование ветеранов. При этом Стелла Рытова подчеркивает, что главным, магистральным направлением работы профсоюза остается борьба за достойную зарплату и условия труда работников.

Председатель Дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Октябрьской железной дороге Александр Голубев: «Стелла Васильевна – грамотный и ответственный профсоюзный лидер. При этом очень принципиальный в решении разных профсоюзных вопросов. Новые методы работы в рамках социального партнерства, охраны труда и информационной работы не раз тиражировались и использовались в других первичках. На обслуживании первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского центра организации работ железнодорожных станций ДЦС-3 находятся более 1600 человек. Организация работы по защите трудовых прав работников подразделения – членов профсоюза – отличный пример системного подхода во взаимодействии с коллегами и руководителями разного уровня.

[Газета «Площадь Труда»](#)

«РУСАЛ Бокситогорск»: «социалка» неприкасаемая

Подписывая в конце относительно благополучного 2019 года коллективный договор на ближайшую трехлетку, ни профсоюз, ни администрация АО «РУСАЛ Бокситогорск» не предполагали, что в ближайшие годы предприятию придется пережить и пандемию коронавируса, и экономическое давление. Однако коллективный договор предприятия выполнялся и занял в Ленинградской области первое место среди организаций внебюджетной сферы в традиционном конкурсе Ленинградской Федерации профсоюзов.

Средняя зарплата – выше, чем по Ленобласти

В конце 2019-го профсоюз и администрация завода договорились о поэтапном повышении минимальной зарплаты. С 2020 года у работников основного производства она не могла быть ниже

1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, для работников неосновных видов деятельности – не ниже 1,45. Это, соответственно, было выше, чем установленный в 2020 году размер «минималки» в Ленобласти. «Также договорились о конкретных шагах по реальному повышению зарплаты: помимо ежегодной индексации на уровень индекса потребительских цен, чтобы средняя заработная плата на заводе достигла четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе – в соответствии с действовавшим на тот момент Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы.

В начале 2021 года в управляющей компании было принято решение о существенном повышении зарплаты на ближайшие три года: рабочим – на 20-25%, руководителям, специалистам и служащим цехов – на 18-20%, руководителям, специалистам и служащим заводоуправления – в среднем на 10%. Это было достигнуто общими усилиями председателей первичек РУСАЛа, а также тех, кто, как и я, входит в социальный совет компании, и, разумеется, при поддержке Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России», – говорит председатель первичной профсоюзной организации «Бокситогорский глинозем» Елена Корягина.

С 1 марта 2022, несмотря на санкции против РУСАЛа, прошла еще индексация – на 10% – сверх запланированной.

«В итоге к концу 2022-го, когда заканчивалось действие колдоговора, и средняя, и минимальная зарплата по заводу значительно превысили и показатели, прописанные в нем, и среднюю и минимальную зарплату по Ленобласти», – отмечает профлидер.

От ремонтов – до оздоровления

Но не зарплатой одной живы металлурги. Не менее важна охрана труда и здоровья. По колдоговору работникам предоставляется дотация на питание, тем, кто трудится во «вредных» цехах, компенсируется 90% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение. Для тех, кто работает на вспомогательных производствах, компенсация на путевку зависит от размера зарплаты. «Эта мера популярна, один работник даже смог два раза за год полечиться в нашем базовом санатории в Старой Руссе», – уточнила профлидер.

В план-соглашение по охране труда на 2020-2022 годы были включены более 30 мероприятий по улучшению условий в 10 подразделениях. Но на его выполнении сказались коронавирус и санкции.

«По объективным причинам все сделать не удалось. С началом пандемии подрядчики просто не могли зайти на завод – из-за ограничений. А в 2022 году – из-за резкого скачка цен на материалы и комплектующие в связи с санкциями – подрядчики стали отказываться от выполнения договоров на прежних условиях. Поэтому часть строительно-ремонтных работ по настоянию профсоюза «перекочевала» в новый колдоговор – на 2023-2025 годы, и их на три года запланировано уже 60. Профком выполнение будет держать на контроле, ведь это касается условий труда работников», – рассказала Елена Корягина.

Но и в прошедшую трехлетку на предприятии сделано немало: в 2021 году закончился начатый в конце 2020-го капремонт душевых ТЭЦ, в 2022 году отремонтировали душевые в автотранспортном цехе, также в прошлом году у операторов пультов печей плавки, где летом температура доходила до +60 градусов и вентиляторы не спасали, появились кондиционеры и многое другое.

Председатель первички работает в совместной с администрацией комиссии третьей ступени контроля охраны труда, в каждом подразделении действуют уполномоченные профкома по охране труда.

«В последние годы серьезных нарушений не было, в 2022 году не зафиксировано ни одного несчастного случая. Но проблемы, конечно, бывают. Например, периодически возникают вопросы по поставкам спецодежды. Все решаем совместно с работодателем», – говорит Корягина.

А что в соцпакете?

По словам профлидера, ни во время ковида, ни с началом санкционного давления профсоюзу не приходилось отстаивать «социалку», она была «неприкасаемая», администрация «РУСАЛ Бокситогорск» не инициировала сокращения соцпакета. Более того, в 2022 году было заключено

дополнительное соглашение к колдоговору. В нем появились гарантии, связанные и с радостными, и с печальными событиями: заводчанину полагается один оплачиваемый выходной день в связи с похоронами близких родственников и увеличенный с семи до десяти тысяч размер материальной помощи. В случае смерти работника завода его семье теперь выплачивается материальная помощь 50 тысяч рублей (раньше была 20 тысяч). Если работнику нужно дорогостоящее лечение, и в других особых случаях выплаты повысились с 7 до 10 тысяч.

Помогает предприятие по коллективному договору и в связи с рождением ребенка – материальная помощь составляет три тысячи рублей. Родители получают дополнительную (сверх положенной из областного бюджета) компенсацию за путевки в оздоровительные лагеря для детей, и родительская плата составляет всего 15% от стоимости путевки.

В колдоговоре на 2023-2025 годы появились и новые виды материальной помощи.

Александр БРЮХОВ, директор по персоналу АО «РУСАЛ Бокситогорск»:

– Коллективный договор я считаю важным документом, все его пункты, которые со стороны работодателя гарантируют работнику социальную защищённость, а на работника, в свою очередь, накладывают ответственность и мотивируют к труду. Если говорить о работе над колдоговором 2019-2022 годов, то все шло в рабочем порядке. Формирование проекта проходило на заседаниях комиссии, а итоговый вариант затем обсуждали на собраниях в трудовом коллективе. Принимали колдоговор на конференции трудового коллектива, хочу отметить, что принят он был единогласно. Существенным изменением стало внесение в колдоговор пунктов, которые улучшили социальные гарантии наших работников, а именно – увеличение размеров материальной помощи работникам и предоставление оплачиваемого дня на похороны близких родственников.

Что касается взаимоотношения администрации АО «РУСАЛ Бокситогорск» с профсоюзом, могу сказать, что в целом совместная работа выстроена в конструктивном ключе. Стараемся совместно решать все возникающие в коллективе вопросы.

Плод коллективного труда

Получивший первое место документ – «коллективный» во всех смыслах. В 2019 году профком разработал соответствующий листок-опросник и раздал по цехам. Идею подсказал кто-то из работников, то есть инициатива шла «снизу».

А профактивисты в каждом цехе собирали мнения. «Довольно интересная картинка получилась: люди не просили чего-то невыполнимого – только того, что действительно необходимо.

Первой, конечно, была индексация зарплаты, потом – предоставление дополнительных оплачиваемых дней по разным поводам.

Много пожеланий было по организации питания. Тогда это была большая проблема: люди заваливали профком жалобами, и профсоюз реагировал на каждое обращение – регулярно проводил рейды в столовой.

Если блюда вызывали у нас хотя бы какое-то сомнение, мы требовали снимать их с реализации.

Профком постоянно направлял в адрес работодателя жалобы заводчан на работу столовой. В итоге в 2022 году, благодаря и настойчивости профкома, администрация приняла решение о смене оператора питания. Профсоюз следил за ходом проводимого конкурса на нового поставщика услуги. По его результатам пришел местный предприниматель, к работе которого претензий практически нет», – рассказала Елена Корягина.

Светлана Конобеева, лаборант Центральной заводской лаборатории:

– Очень хорошо, что на нашем предприятии есть коллективный договор. Это не просто перечень льгот и привилегий для работника. Это инструмент для решения споров и конфликтов между работодателем и персоналом. Особенно радует, когда в каждом новом колдоговоре появляются дополнительные или улучшенные по сравнению с предыдущим гарантии для работников. Например, в нем прописана обязанность работодателя предоставлять льготные путевки на санаторно-курортное лечение. Это очень полезно для работников, которые трудятся в условиях вредных производственных факторов. Я пользуюсь этой льготой и периодически беру путёвки.

...По словам председателя первички, профком уже планирует, что будет в коллективном договоре на

2025-2027 годы. В нем, естественно, учтут вопросы и зарплаты, и охраны труда, и дополнительные гарантии. Например, если говорить о гарантиях, то профком намерен добиваться предоставления одного оплачиваемого выходного на рождение ребенка. «У нас в округе нет ни одного роддома. Бокситогорские женщины ездят рожать в Тихвин и даже в Гатчину, отцу нужен хотя бы день, чтобы забрать жену домой после родов», – поделилась напоследок планами собеседница.

Лариса Иудина, председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации Горно-металлургического профсоюза России:

– Первое место у коллективного договора АО «РУСАЛ Бокситогорск» в конкурсе Ленинградской Федерации профсоюзов – результат многолетнего социального партнерства, существующего на заводе.

А оно налажено благодаря умелой, грамотной, кропотливой работе профсоюзной команды во главе с настоящим профессионалом Еленой Павловной Корягиной.

Выстроенный уже в течение многих лет диалог профсоюза и, в первую очередь, его опытного лидера, с руководством предприятия помогает добиваться весомых результатов по защите прав работников, решения проблем в трудовом коллективе и, конечно, заключения достойного, социально наполненного колдоговора. Мы очень рады победе главного документа бокситогорских металлургов, это, в первую очередь, – победа профсоюза завода.

На снимках: Декабрь 2019 года, на конференции трудового коллектива коллективный договор АО «РУСАЛ Бокситогорск» подписывают: директор по персоналу Александр Брюхов, управляющий директор Анатолий Голованов, председатель профкома Елена Корягина; в корундовом цехе АО «РУСАЛ Бокситогорск».

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

ПОДДЕРЖКА ГРАЖДАН ПО СОЦКОНТРАКТУ ПРОДОЛЖИТСЯ В БЛИЖАЙШИЕ ТРИ ГОДА

Средства на поддержку граждан по социальному контракту заложены в федеральный бюджет на ближайшие три года. В 2024 году регионам в общей сложности будет направлено более 31 млрд рублей, рассказали газете «Солидарность» в пресс-службе депутата ГД РФ, лидера профсоюзов Кубани Светланы Бессараб.

- Право на соцконтракт имеют малоимущие жители, чей среднемесячный доход не превышает прожиточного минимума. При господдержке граждане могут обучиться на новую специальность, открыть собственное ИП либо заняться развитием личного подсобного хозяйства. Как показал опыт, механизм заключения соцконтрактов эффективно помогает людям выйти из финансового неблагополучия, получив новый стабильный источник доходов. На ближайшие три года необходимые средства уже заложены в федеральном бюджете. Так, в 2024 году регионам будет направлено более 31, 5 млрд рублей, а к 2026 году общий объем средств превысит 37,5 млрд. рублей, - пояснила Светлана Бессараб.

Напомним, что социальный контракт заключается с органами социальной защиты, также его можно оформить в отделении МФЦ или на портале «Госуслуги». Государственная социальная помощь назначается на основании заявления трудоспособного члена малоимущей семьи или трудоспособного малоимущего одиноко проживающего гражданина. Рассмотрение заявления производится Управлением социальной политики по месту жительства или по месту пребывания.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

ЗАБАСТОВКИ НА ШВЕЙНЫХ ФАБРИКАХ В БАНГЛАДЕШ ГРОЗЯТ ДЕФИЦИТОМ ДЖИНСОВ ПО ВСЕМУ МИРУ

Около 130 фабрик готовой одежды, расположенных в двух крупных промышленных центрах Савар и Ашулия на окраине бангладешской столицы Дакки, прекратили работу на неопределенный срок, из-за чего миру грозит дефицит джинсов, сообщает «Синьхуа».

Работники предприятий требуют улучшения условий труда и повышения зарплат. Сейчас сотрудники

текстильной промышленности получают в месяц около 75 долларов (6684 рублей по текущему курсу). Выдвигаются требования по повышению суммы до 243 долларов (21 657 рублей), что является средней зарплатой в стране.

Национальная федерация работников швейной промышленности (NGWF) потребовала, чтобы дела, возбужденные против рабочих во время недавних беспорядков, были отозваны в течение семи дней, сообщает портал tbsnews.net.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Вторник, 21 ноября

Сайт ФНПР

XII съезд Организации африканского профсоюзного единства

По приглашению руководства Организации африканского профсоюзного единства (ОАПЕ) делегация ФНПР в составе заместителя председателя Е. Макарова и секретаря А. Жаркова приняла участие в XII съезде ОАПЕ, который прошел 18-19 ноября в г. Алжире под девизом "Укрепление роли профсоюзов в условиях перемен в сфере труда и новых вызовов перед Африкой."

В съезде приняли участие около 200 делегатов от национальных профцентров более 50 стран Африки, представители международных и региональных организаций, профсоюзные делегации ряда стран мира. Съезд принял несколько резолюций, в том числе в поддержку народа Палестины, по укреплению профсоюзного движения в Африке, о социальной защите и защите прав трудящихся и профсоюзов, о подготовке профсоюзных кадров, о международном сотрудничестве и профсоюзной солидарности и др.

По итогам прошедших выборов в Исполком ОАПЕ руководящие должности сохранили за собой действующий генеральный секретарь ОАПЕ Арезки Мезхуд (Алжир) и президент ОАПЕ, генеральный секретарь Центральной организации профсоюзов Кении д-р Фрэнсис Атволи.

[Подробнее на сайте ФНПР](#)

Газета «Площадь труда»

Секрет Горностаевой: знание дела и индивидуальный подход

19 ноября – День профсоюзного работника

Каков он современный председатель профсоюзной первички? Он встречает новичка, впервые пришедшего на предприятие, чтобы рассказать ему о профсоюзе. Он выстраивает партнерские отношения с работодателем, чтобы настоять на своем, если речь идет о правах работников. Все это о Валентине Горностаевой, которая тридцать три года возглавляет первичную профсоюзную организацию ПАО «Судостроительная фирма «Алмаз». В этом году она удостоена высокого звания «Профлидер ЛФП».

В Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения (РПРС) Санкт-Петербурга и Ленинградской области, куда входит профсоюзная организация «Судостроительной фирмы «Алмаз», отмечают: на «Алмазе» уже много лет большая часть работников состоит в профсоюзе. Как бы ни складывались обстоятельства, количество членов профсоюза стабильно. Только в минувшем году в профсоюз здесь вступило около 100 человек.

Каждый, кто пришел работать в «Алмаз», неизменно окажется в кабинете профлидера. От нее он узнает, что такое профсоюз и коллективный договор, как этот документ помогает профсоюзу защищать права работника и почему надо быть членом профсоюза, чтобы такое положение дел сохранялось. Такой же подход у профлидера «Алмаза» и к тем, кто собрался почему-то покинуть профсоюз.

«Ее визитная карточка – индивидуальный подход и внимание к каждому человеку», – подчеркивают в теркоме, профсоюзная первичка регулярно информирует коллег о результатах своей работы, о деятельности Территориальной организации РПРС, самого Российского профсоюза работников

судостроения, а также Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) и Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР).

На профсоюзных собраниях происходит вручение профсоюзных наград. Чтобы быстрее донести информацию о работе профсоюза до каждого работника, по инициативе Валентины Горностаевой на предприятии установлены стенды первички, а также запущена чат-группа в одной из социальных сетей. Информационную работу первички в прошлом году даже отметили на конкурсе ЛФП на лучшие материалы в СМИ о профсоюзах, где «алмазовцы» стали победителями в категории «Лучший профсоюзный видеоролик».

Если того требует ситуация, профлидер «Алмаза», не колеблясь, встает на защиту прав и интересов членов профсоюза. В Территориальной организации РПРС подчеркивают, что авторитет Валентины Горностаевой неизменно высок, поэтому администрация прислушивается к ее словам. Но нарушаются права редко, поскольку профсоюзный комитет предприятия ведет серьезный контроль за исполнением положений коллективного договора и соблюдением работодателем трудового законодательства. Да и сам работодатель, по словам Валентины Горностаевой, проявляет социальную ответственность.

Это подтверждается тем, что даже в наши непростые времена совместными усилиями социальные партнеры смогли сохранить все ранее достигнутые гарантии работникам.

Средняя заработная плата в ПАО «Судостроительная фирма «АЛМАЗ» в минувшем году составила 105 676 рублей, тогда как в 2021 году она была на уровне 79 тысяч рублей.

«Опытный переговорщик, она умеет эффективно наладить диалог с работодателем. Так, согласно коллективному договору ПАО Судостроительная фирма «Алмаз», ежегодная индексация заработной платы должна производиться в соответствии с индексом потребительских цен. Однако в процессе переговоров с работодателем Валентине Ивановне с профактивом удалось добиться более высокого уровня индексации, сразу на 10%», – приводит пример председатель Территориальной организации Валерий Зайцев.

Не забывают в «Алмазе» и о будущем профсоюза. В составе профсоюзного комитета активно действует комиссия по работе с молодежью. Как результат, 90% работников, не достигших возраста 35 лет – члены профсоюза. Один из них делегирован в состав Молодежного совета ЛФП.

Забота профлидера Горностаевой о своих коллегах затрагивает и сферу отдыха и оздоровления. Ее принцип: «Работаем вместе и отдыхаем вместе».

Среди множества мероприятий, организованных первичкой, – от экскурсий и спортивных состязаний до походов в театр, пожалуй, есть два самых главных. Это осенний и зимний выезды на разные горнолыжные курорты Ленинградской области. Осенний посвящен дню образования профсоюза и отмечать его едут семьями. Это уже стало доброй традицией и прекрасно демонстрирует дух единения и доверия «алмазовцев» к своей профсоюзной организации и ее лидеру.

Прямая речь. Председатель Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения (РПРС) Санкт-Петербурга и Ленинградской области Валерий ЗАЙЦЕВ — Валентина Ивановна Горностаева – яркий профсоюзный лидер. Она эффективно взаимодействует с работодателем в рамках социального партнерства. Очень требовательна к себе. Отличный организатор, умеющий наладить взаимопонимание в коллективе, принять взвешенные решения в непростых ситуациях. Она пользуется заслуженным авторитетом и уважением в коллективе предприятия и среди коллег в профсоюзе. Член Президиума Российского профсоюза работников судостроения. Член Совета Ленинградской Федерации профсоюзов и Постоянной комиссии ЛФП по финансовой политике и бюджету. Член Президиума и территориального комитета Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения.

Валентина Горностаева награждена нагрудными знаками ФНПР «За активную работу в профсоюзах», «За заслуги перед профдвижением России» и медалью ФНПР «100 лет профсоюзам России», а также государственными наградами «300 лет Российскому Флоту», «300 лет Санкт-Петербургу», удостоена звания «Почетный судостроитель».

[Газета «Площадь Труда»](#)

Дом-интернат в Сланцах – территория комфорта. Для всех

19 ноября – День профсоюзного работника

Ленинградский областной дом-интернат ветеранов войны и труда в городе Сланцы стал одним из победителей ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Лучший коллективный договор». Как рассказали в Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (ПРГУ) Российской Федерации (куда входит первичка Сланцевского дома-интерната), заключать качественные коллективные договоры здесь уже стало доброй традицией. Поэтому нынешняя победа в конкурсе ЛФП, скорее – закономерность.

Сотрудники Дома-интерната круглосуточно ухаживают и оказывают медицинскую помощь людям серебряного возраста и тем, чьи возможности ограничены. Это очень трудная в физическом и моральном плане работа. Поэтому и сами врачи, медсестры, социальные работники и другие должны иметь надежный «тыл» в виде достойных условий и оплаты труда, социальных гарантий и микроклимата на рабочем месте. Все это обеспечивает им коллективный договор.

Председатель первичной профорганизации Ленинградского областного дома-интерната ветеранов войны и труда Людмила Кучерявая поясняет: «Работу над нынешним коллективным договором мы начали еще в 2020 году.

Тогда как раз изменилось законодательство об оплате труда в государственных учреждениях Ленобласти, к тому же были подписаны новое Ленинградское областное трехстороннее соглашение и Обязательства сторон к нему, а также Соглашение о минимальной заработной плате. Все это дало нам возможность включить в коллективный договор новые разделы, которые улучшают положение работников».

Профсоюз, как и положено, инициировал переговоры, а работу над новой «конституцией» учреждения вела двусторонняя комиссия, в которую входили представители работников и работодателя.

«В процессе переговоров мы договорились о том, что в новом коллективном договоре закрепим дополнительные права, льготы и гарантии работникам, которых не было ранее. Особо отмечу, что в нашем коллективном договоре напрямую сказано, что Сланцевский дом-интернат присоединяется к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению и Соглашению о минимальной заработной плате в Ленинградской области», – рассказывает директор Дома-интерната Александр Невский. И так, чем же сегодня гордятся социальные партнеры Сланцевского Дома-интерната? По словам председателя первичной профсоюзной организации, прежде всего это четко прописанный порядок индексации заработной платы с указанием ее сроков и размера. Затем это социальные гарантии – материальная помощь работникам при рождении ребенка, в связи с бракосочетанием (до двух размеров месячных должностных окладов), на лечение и реабилитацию после болезни (до трех размеров месячных окладов). Помощь по коллективному договору положена и в случае утраты или повреждения личного имущества в результате пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств. В этом случае работнику выплачивается до шести размеров месячных должностных окладов. Кроме этого, работникам предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы до 70-ти дней в году.

«Такой отпуск можно взять для решения социально бытовых вопросов, для лечения, а также по семейным обстоятельствам», – продолжает Людмила Кучерявая.

«Наших работников при обсуждении проекта коллективного договора волновало и то, кто может в первую очередь остаться на работе при возможном сокращении численности или штата работников. В результате мы закрепили в колдоговоре, что дополнительно к перечню лиц, указанных в федеральном законодательстве, такое право получают предпенсионеры, те, кто работает у нас свыше десяти лет, одинокие матери или отцы, воспитывающие несовершеннолетних детей, а также работники, у которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера», – со своей стороны добавляет Александр Невский.

Социальные партнеры подчеркивают, что коллективный договор содержит очень наполненный специальный раздел, посвященный охране труда. Он учитывает актуальные изменения в трудовом законодательстве. Принципы, которые заложены в разделе, получили свое развитие в целом ряде приложений. К примеру, в одном из них закреплено право работника на дополнительные компенсации при работе во вредных условиях, в другом – на дополнительную выдачу средств индивидуальной защиты и спецодежды. Еще одним приложением установлена и дополнительная компенсация при несчастном случае на производстве, а также механизм ее индексации. В отдельном приложении прописан и механизм отказа работника от работы в случае угрозы жизни или здоровью. Но во главу угла все же ставится профилактика несчастных случаев. Поэтому еще одно приложение к коллективному договору описывает механизм контроля за выполнением требований охраны труда. Отдельным приложением определен и статус уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда.

Есть в «основном законе» Сланцевского дома-интерната и добровольное медицинское страхование (ДМС), включающее в себя, кроме всего прочего, вакцинацию и диспансеризацию работников. Важны для людей оценка и признание их труда, поэтому, согласно коллективному договору, в интернате проводится и свой конкурс «Лучший по профессии».

Профлидер Людмила Кучерявая и члены профсоюзного комитета обсуждают с директором дома-интерната Александром Невским исполнение коллективного договора.

Работая для блага всех работников – ведь коллективный договор распространяется на всех без исключения – в интернате не забывают о том, кто представляет интересы трудящихся. С особой гордостью Людмила Кучерявая отмечает, что в коллективном договоре зафиксированы и важные гарантии для самой первички: «Так, работодатель обязуется содействовать работе первичной профсоюзной организации и вступлению в ее ряды новых членов.

Не освобожденные от основной работы профактивисты имеют до восьми оплачиваемых часов в месяц на профсоюзную работу, а я, как председатель, также неосвобожденный – 16 часов. Не говорю уже о том, что дирекция предоставляет нам необходимые помещения для проведения профсоюзных собраний, место, где размещен наш информационный стенд, дает возможность пользоваться всеми видами связи. Работодатель содействует профкому и в проведении наших смотров-конкурсов». Почему это так? А потому что, по убеждению Александра Невского, профсоюз своей деятельностью помогает эффективной работе учреждения.

«Он, в частности, создает благоприятный социальный микроклимат в трудовом коллективе, способствует доверию и сотрудничеству между работниками и работодателем», – говорит директор. Александр Невский убежден, что хороший коллективный договор повышает качество жизни работников и членов их семей, создает благоприятные условия для их труда. Да и подопечные дома-интерната, многие из которых нуждаются в особом уходе и заботе, будут чувствовать себя гораздо лучше, если ухаживать и заботиться о них будет тот, кто сам чувствует себя защищенным.

А что же говорят сами работники? «Коллективный договор обсуждается нами во всех подразделениях. Так что каждый из нас может предложить что-то важное и нужное, что сделает условия труда у нас еще лучше», – говорит старшая медицинская сестра отделения милосердия №2 Анастасия Оносова. Как немаловажное обстоятельство она отмечает, что есть возможность воспользоваться материальной поддержкой в разных непростых жизненных ситуациях. С оптимизмом оценивают социальное партнерство в Сланцевском Доме-интернате и в Межрегиональной организации ПРГУ РФ, называя председателя первички опытным лидером, а выстроенное взаимодействие с работодателем конструктивным, основанным на глубоком взаимопонимании.

Прямая речь. Председатель Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации ПРГУ РФ Елена ГРИГОРЬЕВА — Этот коллектив — одна большая семья.

Далеко не в каждом коллективе есть реальное взаимодействие на ниве социального партнерства, что лучше всего видно при заключении коллективного договора. Людмила Кучерявая уже 10 лет возглавляет первичную профорганизацию Сланцевского дома-интерната. Это очень грамотный

человек, который пользуется большим авторитетом в учреждении. Она отлично понимает, что главный инструмент в системе социального партнерства — это именно коллективный договор. Этот важный документ существует там не только «на бумаге». Он именно работает. В конце года работодатель и профсоюз совместно подводят итоги исполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива. Каждый раз когда готовится новый коллективный договор, его заключению предшествует опрос в трудовом коллективе: что важно для людей, какие гарантии при регулировании их социально-трудовых отношений необходимо закрепить в коллективном договоре. Действующий сегодня в учреждении коллективный договор — это не рамочные, а конкретные обязательства представителей работников и работодателя, реализацией которых обеспечивается качественное выполнение предоставляемых социальных услуг населению, уверенный и спокойный ритм работы учреждения. Случаев неисполнения обязательств в этом учреждении нет.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ ПРОИНФОРМИРУЮТ О НОВОМ СТАТУСЕ

Минтруд РФ подготовил законопроект, который позволит информировать граждан предпенсионного возраста об отнесении их к новой категории в проактивном формате, сообщили газете «Солидарность» в пресс-службе депутата ГД РФ, лидера профсоюзов Кубани Светланы Бессараб. В настоящее время такую информацию можно получить при личном обращении в отделение СФР или на портале «Госуслуги». Помимо присвоения новой категории гражданину предоставят ряд преференций.

– Профсоюзы Кубани пристально следят за соблюдением трудовых прав граждан предпенсионного возраста. Помимо этого, сохранение занятости для предпенсионеров закреплено в Трудовом кодексе РФ. В частности, за необоснованное увольнение таких работников или при отказе в приеме их на работу, введена ответственность для работодателей. Присвоение статуса предпенсионера позволяет получить льготу при уплате земельного и имущественного налогов. Для ряда работающих в особых условиях труда право на досрочную пенсию сохранено, однако все преференции за пять лет до выхода на пенсию гражданам также предоставляются, – отметила Бессараб.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Среда, 22 ноября

Сайт ЛФП

Профсоюз гражданского персонала ЗВО – социально-экономические вопросы в центре внимания

Низкие зарплаты гражданского персонала Вооруженных Сил России и развитие социального партнерства в воинских частях стали основной темой обсуждения президиума Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа. Председатель территориальной организации Валерий Ткачук проинформировал, что профсоюз ведет постоянный мониторинг соблюдения трудового законодательства и выполнения Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных сил РФ и Министерством обороны РФ. Мониторинг выявил, что не всегда в полном объеме оплачиваются сверхурочные работы гражданского персонала.

При этом профсоюз постоянно отмечает необходимость кардинального повышения зарплаты «гражданских». Одним из важнейших факторов улучшения социального положения гражданского персонала воинских частей является развитие и укрепление социального партнерства. Как отметил Валерий Ткачук, этому вопросу пристальное внимание уделяют как профсоюз, так и Минобороны. Так профсоюзом совместно с Главным военно-политическим управлением ВС РФ подготовлено и рассылается в воинские части методическое пособие для командиров частей, в котором разъясняются вопросы взаимодействия командования с профсоюзом.

Также социальным партнерам профсоюза даны рекомендации заместителем министра обороны, начальником главного военно-политического управления социальным – по проведению работы в воинских частях и организациях ВС РФ по решению социально-экономических вопросов гражданского персонала, организации тесного взаимодействия с профсоюзными органами по реализации социально-трудовых прав «гражданских» и т.д.

В профсоюзе уверены, что такая системная работа укрепит социальное партнерство в Вооруженных Силах и повысит авторитет профсоюза. Не менее важным фактором роста авторитета профсоюза была и остается информационная работа, о чем также шел разговор на президиуме.

По материалам сайта Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа

[Сайт ЛФП](#)

Эффективность профсоюзных юристов СЗФО оценили в 38 млн

Использование медиации (посредничества) в разрешении трудовых споров, учет обращений работников в правовые службы профсоюзов – эти и другие вопросы сегодня обсуждали участники Северо-Западного семинара-совещания правовых инспекторов труда профсоюзов. Семинар проходил в режиме видеоконференцсвязи, в нем приняла участие представитель Федерации независимых профсоюзов России в СЗФО, секретарь ФНПР Ольга Федулова, юристы региональных объединений профсоюзов Северо-Запада страны, их членских организаций.

Открывая семинар во Дворце Труда, Ольга Федулова напомнила, что первоочередная задача профсоюзных юристов в системе ФНПР – это оказание качественной правовой помощи членам профсоюзов, а также профсоюзным организациям, взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления и повышение правовой грамотности работников.

«В 2022 году правыми инспекторами профсоюзов в СЗФО проведено 240 проверок, выявлено 620 нарушений, устранено более 90% из них. С участием профсоюзных инспекторов труда в судах было рассмотрено 140 дел, из которых 107 завершились полной или частичной победой профсоюзной стороны. Рассмотрено более 1000 жалоб. Экономическая эффективность работы профсоюзных юристов СЗФО оценивается в 38 млн рублей», – сообщила Ольга Федулова.

Непосредственный инициатор и модератор семинара-совещания, главный правовой инспектор труда – начальник Правового управления Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) Георгий Кузнецов вместе с коллегами – правовыми инспекторами труда членских организаций ЛФП, вышел на связь из Дворца Труда.

Георгий Кузнецов рассказал, что за последние пять лет, из всех обращений, поступивших в Правовое управление ЛФП, в судебном порядке были разрешены лишь 44 обращения. «Я доволен этим, так как суд – это крайняя мера. Мы действуем сегодня через отлаженные механизмы социального партнерства», – заявил Кузнецов.

Он подчеркнул, что грамотный учет всех обращений, в числе прочего помогает всесторонне проанализировать социально-экономическую обстановку в регионе (например, оценить масштабы теневой занятости) и сделать правильные выводы. Поэтому такой учет в ЛФП полностью цифровизирован, сообщил спикер.

Юристы ЛФП выделили четыре главных направления, на которые приходится львиная доля всех обращений. Это трудовые споры, расторжение трудового договора, оплата труда и деятельность профсоюзных организаций.

Анализ обращений позволил выявить и некоторые скрытые проблемы. Среди них – боязнь работников жаловаться на работодателя, задерживающего заработную плату. С помощью электронного учета удастся более оперативно определить и отраслевые проблемы. «Мы увидели, что в торговле наиболее остро строит вопрос теневой занятости – 50% всех обращений по этой отрасли связаны с доказыванием трудовых отношений», – прокомментировал главный правовой инспектор труда ЛФП.

Полностью цифровизирован учет обращений и в Дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Октябрьской железной

дороге, о чем рассказала главный правовой инспектор труда РОСПРОФЖЕЛ Санкт-Петербургского регионального отдела Дорпрофжел на ОЖД Люция Новицкая. По ее словам, это позволяет всесторонне проанализировать каждый случай обращения.

В большинстве регионов имеются соглашения о сотрудничестве профсоюзов с прокуратурами. Благодаря такому соглашению в Ленинградской области, по словам Георгия Кузнецова, между профсоюзами и прокуратурой сложилось тесное и разностороннее сотрудничество. Однако, как констатировали выступавшие, совместные выходы на предприятия и в организации сегодня, как правило, не проводятся ввиду моратория на проверки бизнеса.

В такой ситуации главный юрисконсульт ЛФП Ярослав Яринка предлагает использовать прямые обращения работника в суд. Однако, тут же заметил он, судебного решения можно ждать от нескольких месяцев до нескольких лет.

А заведующий правовым отделом Межрегиональной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Павел Михайлов считает необходимым развивать ведомственный контроль, а также создавать правовые инспекции труда в рамках трехсторонних комиссий.

Такое предложение нашло отклик у Георгия Кузнецова, который заметил, что даже сейчас при обращении в трехстороннюю комиссию города или области трудовые споры разрешаются в пользу работников более эффективно: «Недавний случай, когда суд встал на сторону уволенных работников одного из Жилкомсервисов. Произошло это после того, как их требования поддержали члены Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга».

Однако суд, как уже было сказано, – крайняя мера. В связи с этим участники семинара уделили внимание такой досудебной процедуре, как медиация (посредничество). Она, по мнению большинства, в принципе позволяет эффективно разрешать трудовые споры к обоюдному согласию работников и работодателя.

Павел Михайлов вновь напомнил, что в Северной столице, опять-же в рамках Трехсторонней комиссии, действовал некогда центр примирительных процедур, рассматривавший коллективные трудовые споры. Его работа прекратилась из-за того, что социальные партнеры профсоюзов не стали участвовать в финансировании работы этого своеобразного «третьего суда».

Тем не менее участники совещания высказали мнение, что в формате трехстороннего диалога медиация должна развиваться. Иначе, как обратила внимание правый инспектор труда Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников связи России Мария Коробенкова, это всегда будет платная коммерческая процедура. И кто тогда заплатит за нее?

Подводя итоги семинара-совещания Георгий Кузнецов с удовлетворением заметил, что активное обсуждение насущных вопросов вышло интересным и плодотворным и что проведение таких встреч следует сделать регулярным.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь труда»

«Сердечный» выбор Марии Карама

Связать свою жизнь с медициной, выбрав в ней профессию медицинской сестры, Мария Карама решила еще в школьные годы. Выбор был сделан, как говорит она сама, «сердцем». Позднее то же самое сердечное желание – помогать людям, приведет ее и на профсоюзную стезю. В итоге уже несколько лет наша героиня – главная медицинская сестра одновременно и председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Санаторий для детей «Детские Дюны». В этом году Мария стала одним из финалистов ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Профлидер года».

Детский санаторий под Сестрорецком, где проходят санаторно-курортное лечение после различных заболеваний маленькие пациенты, – скажем прямо, не самое простое место работы. Здесь нужно быть не только медиком, но и заботливым взрослым – помощником и другом. А нашей героине приходится быть таким человеком не только для детей, но еще и для своих коллег...

То, что профсоюзная работа спорится у Марии Карама не чуть не хуже ее основной деятельности на посту главной медицинской сестры, говорят цифры: в профсоюзе состоят 92% из всех работников санатория. А это, заметим, почти 300 человек. Но обо всем по порядку.

В ПРОФЕССИИ

В 15 лет Мария решила поступить в профильный медицинский 9-й класс своей школы. «Его как раз тогда формировали, и мне очень понравилось, что занятия будут проходить не только в самой школе, но и на базе медицинского училища. Из всех возможных специальностей ближе всего была для меня профессия медицинской сестры», – рассказала наша собеседница.

«Чтобы быть настоящей медсестрой, – говорит Мария, – нужно иметь искреннее желание помогать людям, в душе должно жить милосердие и сострадание к ним». А еще медсестре необходима порядочность и нужно быть настоящим профессионалом своего дела. Заметим, что профессионализм самой Марии Карама подтвержден высшей квалификационной категорией. Но не ошибемся, если скажем, что те же самые качества важны и для профсоюзного лидера.

«Именно так, – соглашается собеседница. – Желание помогать людям не только в качестве медицинской сестры стало для меня решающим, когда в 2019 году коллеги оказали мне доверие и выдвинули на пост председателя профсоюзной организации».

В ПРОФСОЮЗЕ

С тех пор, помимо организации работы всего среднего медперсонала «Детских Дюн», Мария Карама стоит на страже прав и интересов медиков – своих коллег. И главное в этом деле, подчеркивает она, налаженное социальное партнерство.

«С нашим главным врачом Олесей Морозовой у нас конструктивные, доверительные отношения. Все, что так или иначе касается социально-трудовой сферы, – будь то вопросы оплаты труда, социальные гарантии, охрана труда, соблюдение трудового законодательства и разрешение индивидуальных трудовых споров – мы обсуждаем открыто и честно. Обе стороны, мы и работодатель, при этом имеют одну цель – благо работников. В общем, работаем в тесном контакте друг с другом», – пояснила наша героиня.

Самое главное для профсоюзного лидера, по мнению Карама, помнить о цели твоей работы. «Защита прав и интересов тех, кто бок о бок трудится рядом с тобой много лет, и тех, кто только-только влился в наш трудовой коллектив.

Помочь каждому из них в решении возникающих трудностей – часть моей профсоюзной работы. И это лучший способ добиться сплочения коллектива и укрепить авторитет профсоюза», – уверена она. Но настоящим экзаменом на зрелость профлидера с полным правом можно назвать коллективный договор.

«В этом году наша профсоюзная организация выступила с инициативой проведения внеплановой специальной оценки условий труда. По её результатам сотрудники, работающие во вредных условиях труда, стали получать компенсацию. Это мы закрепили в коллективном договоре. Помимо охраны труда, в нашей «конституции» уделено место и помощи работникам в различных жизненных ситуациях и организации досуга. Это разнообразные экскурсии, праздники, посещение театров», – поведала профсоюзный лидер.

Мария Карама обращает внимание на важную роль Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

«Коллективный договор – это одна из форм социального партнёрства, и она во многом отражает на локальном уровне то, чего профсоюз добился уже на уровне региона. Мы заключаем свой коллективный договор, основываясь на Отраслевом соглашении, которое действует в регионе. Благодаря ему мы в этом году внесли в свой коллективный договор ряд важных и очень нужных изменений, улучшающих положение работников», – пояснила она.

В ЖИЗНИ

Беседуя с Марией Карама, удивляешься, как можно успешно совмещать два столь важных и трудных поприща. А ведь она еще и спортсменка, искушенная театралка и мама: «Всю жизнь занималась спортом. Это и фигурное катание, и большой теннис, и лёгкая атлетика, а также академическая

гребля, футбол и лыжи. Люблю театр, поэтому очень часто бываю на разных спектаклях. Воспитываю сына...».

На вопрос, как все успевать, она шутит, что не хватает времени!» Но де факто у нее все получается... Наверное, это тоже важная черта лидера, тем более профсоюзного.

Председатель Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников здравоохранения РФ Иосиф ЭЛИОВИЧ: В первичной профсоюзной организации Санатория «Детские Дюны» мы видим высокий уровень профсоюзного членства, конструктивное социальное партнёрство с работодателем и, как следствие этого, коллективный договор, наполненный значительными гарантиями, превышающими трудовое законодательство. Отмечу и то, что этот коллективный договор во многом опирается на заключенное в Санкт-Петербурге Отраслевое соглашение между Комитетом по здравоохранению и нашей Межрегиональной организацией. Все это говорит о том, что Мария Карама – современный, успешный профсоюзный лидер, который не перестаёт совершенствоваться и развиваться.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

Не лыком шиты

В технопарк, где “зашивают дыры” дефицита, постучался профсоюз

Москва, которая три века была одним из центров легкой промышленности России, к 2010-м годам практически лишилась своего швейного и текстильного производства. Советские фабрики сносились или перестраивались под офисы. Крупные предприятия перевели в регионы, “обшивать” иностранные бренды. Мелким и средним фирмам было тяжело выжить в конкуренции с азиатским ширпотребом.

Между тем на столичном рынке складывался круг небольших фирм, нашедших нишу в производстве востребованных - или неожиданных - вещей из текстиля и нетканых материалов, фурнитуры. Объединить такие компании под одной крышей для удобной кооперации удалось в технопарке “Кунцево”.

Корреспондент “Солидарности” отправился в “Кунцево”, чтобы узнать, как работает крупнейший социальный партнер Московской Федерации профсоюзов Западного административного округа и возможно ли создать профсоюзную организацию в отраслевом технопарке.

Если не знать, что технопарк “Кунцево” - производственный кластер, его можно принять за офисный центр. Никаких огромных цехов: чистые длинные коридоры с десятками дверей, только за каждой - производство. Иногда крошечное, четыре человека, иногда объединяющее до 80 работников. Пусть и небольшие в масштабах отрасли, зато успешные, пополняющие налогами городскую казну.

Наверное, из них и половина бы не выжила, но в 2016 году они были объединены в один кластер, где смежники по производственной цепочке работают за соседней дверью, договора обсуждаются за чашкой кофе в общей столовой, а логистические цепочки сокращены до минимума.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Ремонт будет, а врачи под вопросом

Найдется ли персонал для отремонтированной больницы

В урановой столице России, Краснокаменске, не хватает врачей. Профсоюзы два года пытаются привлечь внимание к этой проблеме. Отчасти их услышали, и в рамках поручений президента планируется почти полностью обновить город: построить мосты, реконструировать аэропорт, железную и автомобильную дороги, построить бассейн и ледовую арену, отремонтировать дворы, скверы и больницу. Но профсоюз не уверен, что красивый город будет достаточным стимулом для привлечения медиков, особенно молодежи.

Пару месяцев назад “Солидарность” писала о проблеме, которую не могут решить уже два года: в Забайкальском крае, в городе Краснокаменске, где находится самое крупное урановое предприятие страны, дефицит медицинских кадров (см. № 32, 2023).

Обеспечение медпомощью работников уранового предприятия возложено на Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА). В его ведении находится медико-санитарная часть (ФГБУЗ МСЧ № 107 ФМБА России), которая укомплектована кадрами лишь на 53%. Есть в Краснокаменске и городские медучреждения. Но в них тоже не хватает медперсонала. А областные учреждения находятся в Чите, в 400 километрах от Краснокаменска.

В последние два года профсоюзы пытаются добиться от властей решения этой проблемы. Участвовали и первичка, и Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности, и ФНПР. Ситуацию даже дважды обсуждали на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. И на днях стало известно, что определенные шаги по увеличению привлекательности города запланированы. Вышел "Перечень основных мероприятий для включения в планы комплексного социально-экономического развития дальневосточных городов". Это приложение к перечню поручений президента Российской Федерации.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Хозяйка "железной" горы

Работнице сортировочной станции под Новосибирском присвоили звание Героя Труда

По профессии Ольга Бочкарёва - дежурная по сортировочной горке железнодорожной станции Инская, что в 17 км от Новосибирска. В 2018 году, перевыполняя план, она за смену распределяла около двух тысяч вагонов. А в 2019-м "за особые трудовые заслуги перед государством и народом" Ольге Николаевне было присвоено звание Героя Труда России. Корреспондент "Солидарности" расспросил Героя Труда о том, каково женщине работать на железной дороге и за что она любит свою профессию.

С Ольгой Бочкарёвой нас разъединяет 3400 километров российской земли, а соединяет телефонный провод. Общаться, не видя лица моей далекой собеседницы, не хочется, но на помощь приходит услужливый интернет. С фотографии Ольги Николаевны из зала Кремлевского Дворца на меня смотрит крепко сбитая женщина с властным лицом, со звездой Героя на синем пиджаке, и я понимаю, что не красовское "в горящую избу войдет" - как раз про нее.

СТЕПНАЯ БЫРКА

"О личной жизни говорить не люблю", - сразу отрезала моя неговорливая героиня. И вправду, в ее рассказах о детстве, семье, корнях, как говорится, ничто не предвещало ни работы на железнодорожной станции, ни высокой должности, ни высокой награды. И все же, вглядываясь в пустынные пейзажи малой родины моей героини - села Передняя Бырка, затерянного в диких степях Забайкалья, - и в снятую с дрона панораму крупнейшей в России станции Инская, забитой тысячами вагонов, - места нынешней работы Ольги Бочкарёвой, можно разглядеть внутреннюю логику судьбы. И перемещение от почти медитативного уединения к месту, которое может служить метафорой вечного движения. И неласковый быт детства, который выковал выносливый и сильный женский характер, позволяющий поддерживать дисциплину в бригаде мужчин совсем не лирического толка. И крестьянскую привычку к труду - без нее не выдать те самые две тысячи разгруженных вагонов в смену, за которые потом дают звезды героев... И ясно, что наш разговор о доме необходим, иначе от женщины со строгим лицом останется в памяти только пиджак с важной государственной наградой, но не останется человека.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Беги, Юля, беги!

В чем секреты хорошего профсоюзного лидера

Все просто: Юлия Новичкова - самая крутая девушка в России. Можно, конечно, начать с уточняющих оговорок: "одна из", в "профсоюзном движении" и так далее. Но это необязательно. И вот в чем тут дело...

РАЗВИВАТЬСЯ И РАЗВИВАТЬ

Где происходит что-то интересное и полезное, обещающее новые знания и применимое для дела - конкурсы и тренинги, форумы и семинары, - там и Юлия Новичкова. Можно подумать, ей дома, в

Лениногорске, делать нечего. Как бы не так! Юлия возглавляет Лениногорскую территориальную первичную профорганизацию объединенной первички ПАО «Татнефть». Сегодня в организации больше 2300 работающих членов профсоюза и около 2000 неработающих пенсионеров.

- А какой охват профчленством?

- Сто процентов, - отвечает Юлия, и здесь самое время сказать, что мы разговариваем с ней на тренинге по мотивации профсоюзного членства, который организовала «Солидарность».

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

10 важных достижений ФНПР за 30 лет

ФНПР в инфографике: 1993 - 2023

Центральная профсоюзная газета «Солидарность» публикует данные о десяти наиболее важных достижениях Федерации независимых профсоюзов России за 30 лет, с 1993 по 2023 год.

[Подробнее - в инфографике.](#)



[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ ОТСУДИЛА ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ ЕЙ ВЗНОСЫ У СВЕТЛИНСКОГО ФЕРРОНИКЕЛЕВОГО ЗАВОДА

Оренбургская областная организация горно-металлургического профсоюза России (ГМПР) через суд добилась получения взносов, перечисленных членами профсоюза Светлинского ферроникелевого завода, сообщает газета «Оренбуржье». Средства были удержаны с зарплаты сотрудников в 2017-2019 годах, но руководство завода так и не отправило их на счет профорганизации.

– Взносы не являются собственностью работодателя. Он не вправе распоряжаться ими никаким иным способом, кроме как выполнить волеизъявление работников, написавших заявление о перечислении профвзносов и, во исполнение требования ч. 5 ст. 377 ТК РФ, перечислить эти деньги на счёт профорганизации в порядке, закреплённом в коллективном договоре, – прокомментировала ситуацию председатель областной организации ГМПР Оксана Обрядова.

Федерация профсоюзов Оренбуржья отмечает, что процесс истребования взносов осложнялся тем, что с 2019-го на заводе шла процедура банкротства. В этом году юристконсульту обкома ГМПР Елене Скрипниковой на заседании Совета кредиторов ферроникелевого завода удалось указать на недостоверные данные отчёта конкурсного управляющего, на ошибки при составлении реестра требований кредиторов. Эти аргументы позволили добиться результата в пользу профсоюза. Профсоюз получил в октябре 138,5 тысячи рублей. Кроме того, погашена текущая задолженность по профсоюзным взносам – 94,3 тысячи рублей.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

“В душ и переодеться”

Как Госдума принимала бюджет на следующую трехлетку

Депутаты ГД определились с параметрами бюджета России на 2024 - 2026 годы. Приоритетами объявлены обороноспособность и социальное развитие страны. Причем последнее по стоимости строчек в бюджете на 2024 год впервые за всю историю РФ уступает первому.

Пытаясь не быть заподозренными в неблагонадежности, фракции КПРФ и “СРЗП” критиковали “недостаточную” социальную составляющую, но проиграли единороссам по очкам.

МАТЕМАТИКА

Для начала немного цифр. Госдума 17 ноября утвердила в третьем чтении федеральный бюджет на 2024 год и плановый период 2025 - 2026 годов. Доходы в 2024 году составят 35 трлн, а расходы - 36,7 трлн руб. В следующие два года в бюджеты также заложен дефицит, который будет покрываться из средств Фонда национального благосостояния и государственных заимствований.

Подчеркивается, что больше 2/3 доходов бюджета-2024 (67,2%) не будут зависеть от продажи углеводородов.

При этом, утверждают в Госдуме и правительстве, государство выполнит все ранее взятые на себя социальные обязательства. Так, МРОТ в 2024 году проиндексируют на 18,5%, до 19 242 руб. в месяц. На уровень инфляции проиндексируют пособия и пенсии. И впервые ежегодно будет индексироваться пособие по безработице.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Под неумолимое крыло государства

Какие предприятия были национализированы

Генеральная прокуратура пыталась отнять у профсоюзов санатории под предлогом незаконной приватизации. Правда, слово “приватизация” применимо лишь к государственному имуществу, а профсоюзные санатории еще с советских времен были другим видом собственности - профсоюзной. И, соответственно, никакой приватизации никогда и не происходило. Однако в других случаях Генпрокуратура была более успешна. “Солидарность” разбиралась, какие предприятия и по каким причинам ушли в собственность государства или в управление им.

НАЧАЛО ПРОЦЕССА

До недавнего времени случаи возврата объекта промышленности государству были единичными. Первой национализацией в современной России стоит, наверное, считать “Башнефть”. В 2014 году первый зам генпрокурора Александр Буксман потребовал вернуть компанию государству. На тот

момент она принадлежала российской инвестиционной компании “АФК “Система”. А владелец “Системы” миллиардер Владимир Евтушенков попал под домашний арест по обвинению в хищении акций. Представители “Системы” настаивали: пропущены сроки давности для предъявления претензий к эмиссии акций, - но суд вернул компанию государству, а с олигарха был снят арест. Пару лет назад была национализирована “Башкирская содовая компания”. БСК собиралась начать разработку известняка на горе Куштау (объект геологического наследия всемирного значения). Это привело к столкновению ЧОПа компании с экоактивистами и местным населением. От идеи разработки горы отказались, тем не менее Владимир Путин поручил проверить законность сокращения доли государства в активах компании: с 2013 года эта доля уменьшилась с 62 до 38%. Президент рассудил, что это похоже на “выкачивание средств любой ценой и как можно в большем объеме”, ведь за 2019 год БСК заработала 45 млн руб., а инвестировала в регион только 2,5 млн. “Где деньги? Известно где - в офшорах”. Дело взял на контроль генпрокурор Игорь Краснов, и акции были изъяты в пользу государства.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Четверг, 23 ноября

Сайт ЛФП

2024 год в России станет годом семьи

Президент РФ Владимир Путин своим указом объявил наступающий год — Годом семьи. В указе главы государства, в частности, сказано, о необходимости обеспечить разработку и утверждение плана основных мероприятий Года семьи, а также определить их источники финансирования. Председателем организационного комитета Года семьи назначена координатор Российской трехсторонней комиссии со стороны правительства РФ, вице-премьер Татьяна Голикова. Главам регионов страны рекомендовано проводить необходимые мероприятия в рамках года семьи. В то же время забота о семьях работников всегда была в центре внимания профсоюзов. Необходимые гарантии семьям работников закреплены как в Генеральном соглашении, которое Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) заключает с правительством России и Российским союзом промышленников и предпринимателей, в отраслевых и региональных трехсторонних соглашениях, а также в коллективных договорах предприятий и организаций.

[Сайт ЛФП](#)

Ленобласть встретит 2024 год с новыми обязательствами и минимальной зарплатой

С 1 января 2024 года минимальная зарплата (МЗП) в 47-м регионе составит 20 125 рублей, что превышает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации (в том числе планируемый на 2024 г. — 19 242 р.). Рост минимальной зарплаты в Ленобласти с начала года составил 18,5%. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2024 год сегодня подписали губернатор Ленинградской области Александр Дрозденко, исполняющий обязанности председателя Союза «Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» Мария Артюхина, президент регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ленинградской области» Александр Габитов. Социальные партнеры также подписали Обязательства сторон на 2024 год к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы в области экономической политики и сельского хозяйства, в области социальной политики в сферах строительства, жилищно-коммунального хозяйства и транспорта, социальной защиты населения, охраны труда и экологической безопасности, занятости и развития кадрового потенциала, трудовых отношений, здравоохранения, образования, культуры, спорта и туризма.

На церемонии в Доме правительства Ленобласти Александр Дрозденко отметил, что «Соглашение о

минимальной зарплате способствует улучшению качества жизни ленинградцев, потому что это отправная точка, та платформа, на которой строится вся система заработной платы по различным отраслям народного хозяйства».

Исполняющий обязанности председателя Союза «Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» Мария Артюхина, подчеркнула: «Каждый человек имеет свое представление о справедливости, но есть и общее, понимаемое всеми – это достаточный личный доход, высокая зарплата, безопасное рабочее место и гарантии». Подписываемые документы, как отметила профлидер, – это «акты защищенности», которые фиксируют гарантии для жителей области, и поблагодарила партнеров за совместную работу.

Мария Артюхина также обратила внимание на то, что в Ленобласти наметилась тенденция к увеличению количества несчастных случаев на производстве, в том числе со смертельным исходом. А в корне этой проблемы лежит плохая организация работ и недостаточный контроль за безопасностью производства. «Надеюсь, что мы сообща преодолеем это негативное явление», – сказала и.о. председателя Федерации.

Она также предложила, чтобы при оценке эффективности деятельности глав администраций муниципальных районов дополнительно учитывались такие показатели, как наличие коллективных договоров, территориальных соглашений, а также наличие или отсутствие социально-трудовых конфликтов на территории района.

Руководитель объединения работодателей Александр Габитов, признался, что в процессе переговоров возникали спорные ситуации с профсоюзами, но они были разрешены, и поблагодарил коллег за «конструктивный подход к подготовке соглашений».

Справка: Минимальная зарплата (МЗП) в Ленобласти повысилась с 1 января 2023 года до 16 987 рублей, с 1 июня – до 17 385 рублей. С 1 января 2024 года МЗП установлена в сумме 20 125 рублей.

В Обязательствах сторон зафиксированы новые пункты:

- содействовать развитию практики наставничества в организациях, разработке и реализации совместных проектов, включая меры по стимулированию участников системы наставничества;
- рекомендовать обеспечивать работников, перенесших заболевание, по поводу которого проводилось лечение в условиях круглосуточного стационара, и имеющих показания к санаторно-курортному лечению, санаторно-курортным лечением за счет средств работодателя;
- рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и соглашениях предоставление уполномоченным профсоюзных комитетов по охране труда не менее двух часов в неделю для выполнения общественной работы – с сохранением среднего дневного заработка, беспрепятственный допуск на рабочие места, обязательное исполнение выданных ими представлений.

Также Обязательствами устанавливается расчетная стоимость путевки в организации детского отдыха и оздоровления сезонного действия и круглогодичного действия, санаторно-оздоровительные лагеря круглогодичного действия и санатории для детей в размере не менее 25 700 рублей.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь труда»

АО «ВНИИТрансмаш»: диалог налажен

Этот институт вписал немало славных страниц в историю отечественной техники. Среди разработок Всероссийского научно-исследовательского института транспортного машиностроения (АО «ВНИИТрансмаш») – многочисленные образцы бронетехники, шасси спускаемых аппаратов для исследования спутника Земли «Луноход-1» и «Луноход-2», специализированные роботы, использовавшиеся для ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС. И сегодня коллектив, объединяющий рабочих, инженеров, управленцев – специалистов самой высокой квалификации – решает сложнейшие задачи. Сотрудничество между профсоюзом и администрацией – давняя традиция института, и неудивительно, что его коллективный договор был признан одним из

победителей конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов.

«Наш коллективный договор был подписан 22 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года. Работая над ним, мы взяли за основу предыдущий. Собирали пожелания, предложения работников. В основном они касались улучшения условий труда. Хочу отметить, что у нас хорошие партнерские отношения с администрацией, поэтому переговоры проходили без каких-то серьезных затруднений. Кстати, директор института – тоже член профсоюза», – рассказывает заместитель председателя первичной профсоюзной организации Нина Минеева.

В коллективном договоре института закреплена ежегодная индексация заработной платы не ниже индекса потребительских цен. Большой раздел посвящен условиям труда – обеспечению различных подразделений спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими средствами. Для некоторых категорий работников, труд которых связан с вредными условиями, предусмотрена выдача молока. Отражена в коллективном договоре и забота о здоровье работников и их детей. Сотрудникам, приобретающим путевки в санатории, компенсируется 70 процентов стоимости. Институт компенсирует и 80 процентов стоимости путевки в оздоровительные лагеря для детей трансмашевцев.

«Руководство АО «ВНИИТрансмаш» строит с профсоюзной организацией партнёрские отношения. Ведь именно социальное партнерство – залог эффективной работы сотрудников. Профсоюз является площадкой для диалога, – отмечает помощник генерального директора по связям с общественностью Юрий Куликов и продолжает: – Мы рады, что по итогам конкурса наш коллективный договор занял первое место среди организаций Санкт-Петербурга. Для всех работников важна стабильность. Это прежде всего обеспечивает коллективный договор. Приходя к нам на предприятие, сотрудник понимает, что его права защищены и он может рассчитывать не только на заработную плату, но и на другие важные социальные гарантии».

Срок действия договора истекает в конце следующего года. И профсоюзный актив уже задумывается о том, как улучшить «конституцию предприятия». К примеру, в новом коллективном договоре профсоюзный лидер хотела бы закрепить выплаты к юбилеям и при выходе работников на пенсию. Алексей ВЫШЕГОРОДЦЕВ, председатель Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности (РОСПРОФПРОМ): «Во ВНИИТрансмаш активная первичная профсоюзная организация, в профсоюзе состоят почти 50 процентов работников. Они участвуют во всех мероприятиях Территориальной организации РОСПРОФПРОМ, в профсоюзной учебе. При выдвижении коллективного договора на конкурс мы оценивали структуру договора, наполненность социального пакета. В документе отражены все значимые для работника вопросы. Хочу обратить внимание, что директор ВНИИТрансмаш Антон Свиридов – пример руководителя, который ценит социальное партнерство, всегда готов к диалогу, и, кстати говоря, сам состоит в профсоюзе».

Алексей ЖУКОВ, заместитель председателя Российского профсоюза работников промышленности : «Мы высоко ценим, что для руководства АО «ВНИИТрансмаш» социальное партнерство – не просто слова, а тот механизм, который действительно работает и позволяет добиться баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности предприятия.

Конструктивные взаимоотношения между социальными партнерами, сложившиеся во ВНИИТрансмаш, демонстрируют, что система социального партнерства при ответственном отношении работодателя приносит свои плоды – решаются социальные проблемы коллектива в целом и каждого работника, улучшаются условия труда, поддерживается здоровый климат в коллективе. В дальнейшем обеим сторонам хочется пожелать сохранить заданный вектор социально-трудовых отношений, что, безусловно, позволит ВНИИТрансмаш стать одной из лучших организаций отрасли в системе социального партнерства».

[Газета «Площадь Труда»](#)

Безопасный труд по Хмельницкому

Сергей Хмельницкий – специалист первой категории в отделе организации процессов управления Центрального конструкторского бюро морской техники «Рубин». «Занимаюсь вопросами

менеджмента качества и аналитикой бизнес-архитектуры организации», – поясняет он. А еще Хмельницкий – старший уполномоченный профсоюзной организации по охране труда. В этом году он – один из победителей ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Лучший уполномоченный профкома по охране труда».

В Российском профсоюзе работников судостроения Хмельницкий состоит более 30 лет. «С середины двухтысячных избираюсь уполномоченным по охране труда, видел, как много лет эта сфера не получала должного внимания, и по призыву профкома взялся за организацию работы уполномоченных, став старшим среди них», – поясняет он.

Каким же должен быть человек на этом посту? «Основные качества уполномоченного – доверенного лица профсоюза – это равнодушие, отзывчивость и усердие. Ведь это работа и с людьми, и с документами, она требует погружения и доведения до необходимого результата.

Мое «кредо» – работники должны быть защищены всегда. Закон дает нам права и силу, а мы, как профсоюз, помогаем должным образом заботиться о правах наших людей».

Сергей Хмельницкий отмечает, что уполномоченный должен постоянно быть на связи с работниками всех подразделений, оперативно реагировать на каждое их обращение. Для него очень важна инициатива самих работников, которым трудно отстоять свои права самостоятельно.

Ремонт разбитого крыльца, вовремя проведенное ограждение опасного предмета или перенос места для курения в сторону от производственных маршрутов, а также своевременная оплата одному из работников выполненным им дополнительных обязанностей. «Всего этого мне, вместе с профкомом, удалось добиться сразу после обращения ко мне наших коллег. В результате работодатель, видя, как идет наша работа, стал прислушиваться к нам уже без письменных обращений. Руководство идет навстречу, когда видит перед собой сильный профсоюз», – уверен Сергей.

Своим главным достижением как старшего уполномоченного сам Сергей Хмельницкий считает создание работоспособного коллектива уполномоченных по охране труда во всех подразделениях ЦКБ МТ «Рубин». «Все они – равнодушные люди!», – подчеркивает он.

А что говорят о самом Сергее Хмельницком его старшие товарищи? Например, главный технический инспектор труда Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области Валерий Росицкий: – Сергей Хмельницкий хорошо проявил себя при проведении специальной оценки условий труда, когда на предприятии внедряли новое оборудование. Он глубоко изучил вопрос и пришел к выводу, что новое оборудование, размещенное вне специальных помещений, может причинить существенный вред здоровью работников. После того, как со мной проконсультировался председатель первички Алексей Поушев, Сергей Хмельницкий подготовил обоснование и добился встречи с главным инженером КБ. Он доказал ему необходимость установки нового оборудования в специальных помещениях.

Не менее грамотно и квалифицированно он вел профсоюзный контроль за специальной оценкой условий труда на предприятии. После этого в КБ «Рубин» его авторитет вырос и положение упрочилось. У нас не было сомнений насчет того, кого выдвигать на конкурс Ленинградской Федерации профсоюзов.

Прямая речь. Председатель первичной профсоюзной организации «ЦКБ МТ «Рубин» Алексей ПОУШЕВ: – Наш коллега Сергей Хмельницкий был избран старшим уполномоченным по охране труда в 2016 году. За это время по его инициативе для нужд работников были приобретены новые микроволновые печи для столовых, работодатель установил стационарные и переносные светильники на рабочих местах с недостаточным уровнем освещения, улучшил температурный режим на рабочих местах в жаркое и холодное время года. Совместно с профсоюзным комитетом Сергей Хмельницкий контролирует исполнение положений коллективного договора, в частности, доплаты за совмещение работ и дополнительных отпусков отдельным категориям работников, тем, кто работает во вредных условиях труда.

Благодаря Сергею Хмельницкому было устранено вредное влияние электромагнитных полей в помещении одного из отделов КБ, налажена работа по координации деятельности уполномоченных профсоюза в подразделениях. За свой труд на этом важном профсоюзном посту Сергей Хмельницкий

был награжден Благодарностью Территориальной организации РПРС Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ И «ТРАНСНЕФТЬ»: ПОДПИСАНО СОГЛАШЕНИЕ О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

23 ноября состоялась встреча председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Александра Корчагина с президентом ПАО «Транснефть» Николаем Токаревым.

В центре обсуждения были вопросы взаимодействия профсоюза с компанией и результаты годового сотрудничества. В частности, стороны отметили высокий уровень социального партнерства, выражающийся в увеличении и своевременной индексации зарплаты, реализуемом через коллективные договоры качественном социальном пакете – предоставляемые льготы и гарантии превышают законодательные нормы.

Отметим, что в течение 2023 года руководство Нефтегазстройпрофсоюза России неоднократно встречалось с генеральными директорами, руководителями профсоюзных организаций, коллективами, профактивом – в том числе в рамках рабочей поездки председателя профсоюза в Дальневосточный и Сибирский федеральные округа в октябре текущего года. Также Александр Корчагин принял участие в конкурсе профессионального мастерства ПАО «Транснефть» в Уфе.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

БРИТАНСКИЕ СОТРУДНИКИ AMAZON СОБИРАЮТСЯ БАСТОВАТЬ В «ЧЕРНУЮ ПЯТНИЦУ»

Работники Amazon в распределительном центре в Ковентри (Великобритания) планируют выйти на забастовку 24 ноября в «Черную пятницу» – это станет самым большим сбоем в 30-летней истории компании, сообщает Independent.

Сотрудники Ковентри с лета 2022 года требуют повысить зарплату до 15 фунтов в час, а также обеспечить место их представителю за столом руководства. Они говорят, что устали «сводить концы с концами» и «проходить мили каждый день» на своей работе. С тех пор идут профсоюзные акции протеста. Хотя пока работники не добились своих целей, после согласованной компании прошло несколько повышений зарплаты, и теперь минимальная ставка составляет 11,80 фунтов стерлингов. В центре в Ковентри уже 1150 работников вступили в профсоюз, но он до сих пор не признан работодателем. Профсоюз подал заявку на официальное признание в мае, полагая, что представляет более 50% персонала, чего достаточно для его признания. Однако выяснилось, что в платежной ведомости Amazon числилось 2700 работников. Профсоюз обвинил Amazon в дополнительном наборе сотрудников с целью «разрушить профсоюз», однако компания категорически отвергла это утверждение, настаивая на том, что набор сотрудников был обусловлен обычными требованиями бизнеса.

[Подробнее в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»](#)

Пятница, 24 ноября

Сайт ЛФП

Вниманию работников и работодателей Ленинградской области!

Ленинградская Федерация профсоюзов напоминает, что 23.11.2023 между правительством Ленинградской области, Союзом «Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ленинградской области» заключено Региональное соглашение о минимальной заработной плате на 2024 год. Согласно документу, с 1 января 2024 года минимальная зарплата в регионе составит 20 125 рублей. Профсоюзы обращают внимание работодателей на важность исполнения Регионального соглашения

о минимальной заработной плате. Минимальная зарплата – главная гарантия в оплате труда. ЛФП информирует о том, что Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области на своем сайте и в официальном издании Ленинградской области – газете «Вести» – распространил текст Соглашения и Обращение о присоединении к соглашению работодателям, не участвовавшим в его заключении.

С полным текстом Регионального соглашения о минимальной зарплате в Ленинградской области на 2024 год можно ознакомиться на сайте Ленинградской Федерации профсоюзов.

[Сайт ЛФП](#)

«Горэлектротранс» – турнир в формате «блиц»

Ежегодная Спартакиада СПб ГУП «Горэлектротранс» продолжилась шахматным турниром. Ставшие традиционными спортивные состязания проводит первичная профсоюзная организация совместно с администрацией предприятия. В турнире, прошедшем в шахматном клубе «На Петроградской стороне», встретились 13 команд, представляющих трамвайные и троллейбусные парки, подразделения и службы «Горэлектротранс».

По правилам соревнований каждый игрок должен был сразиться со всеми своими соперниками из других команд. Игры проходили в формате «блиц», на каждый тур отводилось 5 минут. Команды состояли из трёх участников, как минимум одним из которых обязательно должна быть женщина. Победу одержала команда Трамвайного парка № 8, обладателем «серебра» стало Управление, «бронза» досталась шахматистам Трамвайного парка № 7. «Королевой» же шахматного турнира признали водителя Трамвайного парка № 5 Елену Меликову, не проигравшую ни одной партии. По материалам сайта ГУП «Горэлектротранс»

[Сайт ЛФП](#)

Сайт ФНПР

Михаил Шмаков встретился с профсоюзным активом Курской области

21 ноября городе Курск состоялось торжественное заседание Совета, приуроченное ко Дню профсоюзов в Курской области и 105-летию профсоюзного движения.

В заседании Совета профобъединения приняли участие Председатель ФНПР М.В.Шмаков, Секретарь ФНПР – представитель ФНПР в ЦФО, Председатель Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов ЦФО Т.П.Водопьянова, представители органов законодательной и исполнительной власти региона и города, объединения работодателей, руководители областных и первичных профсоюзных организаций, представители общественных организаций.

В рамках запланированных мероприятий в Доме профсоюзов Курской области Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России М.В.Шмаков встретился с профсоюзным активом Федерации организаций профсоюзов Курской области, затем в городе Курчатове с активом первичной профсоюзной организации № 320 Курской АЭС, состоялось подписание Соглашения о сотрудничестве между Администрацией города Курчатова и Федерацией организаций профсоюзов Курской области.

[Сайт ФНПР](#)

Регуляторная гильотина обесценивает достижения социального партнерства и игнорирует равноправие сторон – правительства, профсоюзов и работодателей

Федерация Независимых Профсоюзов России обратилась к председателю Правительства РФ Михаилу Мишустину с просьбой обеспечить рассмотрение проектов актов в области регулирования социально-трудовых отношений, в том числе охраны труда, исключительно в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) и не применять к ним механизм «регуляторной гильотины».

Как отмечается в обращении Председателя ФНПР Михаила Шмакова, рассмотрение социальными партнерами проектов актов в области трудового законодательства и решения, принимаемые на основе консенсуса интересов правительства, работодателей и профсоюзов, в течение многих лет

позволяют сохранять социальную стабильность.

«Продолжается реформа контрольно-надзорной деятельности, так называемая «регуляторная гильотина». В рамках «регуляторной гильотины» действует Правительственная комиссия и её рабочие группы по разным направлениям, в том числе и в области трудового законодательства. Это рабочая группа рассматривает все нормативно-правовые акты в области трудового законодательства, в том числе охраны труда, все проекты сначала направляются на рассмотрение Правительственной комиссии, а потом уже в РТК», - рассказал руководитель Департамента охраны труда и экологии Аппарата ФНПР, главный технический инспектор труда ФНПР Алексей Безюков.

[Подробнее на сайте ФНПР](#)

Газета «Площадь труда»

Под защитой школьной «конституции»

«У каждой задачи есть решение, и мы находим его вместе», – говорит директор средней школы № 527 Невского района Мария Якимова. Это касается не только учебного процесса, но и условий, в которых трудятся учителя. Председатель первичной профсоюзной организации школы, учитель русского языка и литературы Светлана Комарова, подтверждает: между профсоюзом и администрацией учебного заведения сложились партнерские отношения. Их результатом стала победа в конкурсе Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Лучший коллективный договор». Для начала скажем, что школа эта расположена в одном из исторических районов города и реализует не только общеобразовательную программу, но и – дополнительного образования. Это и культура, и история, туризм, физкультура и спорт, а также многое, многое другое. Над тем, чтобы дать ученикам по-петербургски качественное образование, трудится большой педагогический коллектив. В школе большая наполняемость классов, так что организовать учебный процесс – задача не из легких. Посвящая себя детям, сам педагог не должен выгорать, а для этого ему необходима поддержка – моральная и материальная, уверенность в том, что ты защищен. Лучшая гарантия этого – хороший коллективный договор. Разработать его и исполнить возможно только с согласия и при сотрудничестве двух сторон: профсоюза, как представителя работников, и работодателя.

В ПРОЦЕССЕ

Как рассказала Светлана Комарова, с первых дней работы новый руководитель школы Мария Якимова продемонстрировала желание взаимодействовать с профсоюзом. Директор, в частности, поддержала идею первички «модернизировать» бывший на тот момент коллективный договор, наполнив его новыми социальными гарантиями. «Так началась наша кропотливая работа над документом с более сильной социальной составляющей. На мой взгляд, это был пример реального участия трудового коллектива в управлении своей организацией», – говорит профлидер.

Здесь и вверху — директор, председатель профсоюзной организации и педагоги школы №527 — члены профсоюза на экскурсии во Дворце Труда — штаб-квартире Ленинградской Федерации профсоюзов.

Ее слова подтверждает и сама Мария Якимова: «Это было по-настоящему широкое обсуждение. Каждый сотрудник нашей школы мог высказать свое мнение, внести предложения. Многие моменты удалось согласовать в ходе встреч с председателем первичной профсоюзной организации». Бурных дискуссий не возникало, проект, предложенный профсоюзным комитетом, не вызвал возражений у работодателя.

И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

В результате в школе был подписан документ с весомым социальным пакетом и рядом приложений, которые развивают пункты коллективного договора. Это, в частности, соглашение по охране труда, положение о системе управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, положение о наставничестве и ряд других.

Директор отмечает и различные стимулирующие выплаты. «Наряду с теми доплатами, что положены педагогам в соответствии с федеральным законодательством, в нашем коллективном договоре предусмотрены надбавки за высокое качество работы, поощрение наиболее отличившихся в

профессиональной и общественной деятельности педагогов», – говорит она.

В новом колдоговоре школы значительно усилен и раздел охраны труда, благодаря чему созданы более благоприятные условия для работы и досуга педагогов. «Там, где это требовалось, было заменено освещение. Делается все для того, чтобы каждый учебный кабинет был оснащен необходимой техникой, а технические работники обеспечены полным набором средств индивидуальной защиты. Составлен список помещений, которые нуждаются в первоочередном косметическом ремонте. В специальный журнал педагоги записывают то, что нужно исправить или заменить. Эти вопросы оперативно решаются», – рассказала Светлана Комарова.

Профлидер особо подчеркнула, что даже большая наполняемость классов не помешала выделить помещение для учительской, согласно коллективному договору. «Сейчас это – большая редкость. В новой учительской педагоги могут комфортно отдохнуть, подготовиться к очередному уроку», – пояснила она.

По словам председателя первички, в коллективном договоре зафиксировано и право работников на дополнительные оплачиваемые отпуска в случае бракосочетания, смерти близких, а также за работу в течение года без выхода на больничный. Предусматривает коллективный договор и гарантии самой профсоюзной организации. «У нас есть специальный уголок профкома. Там размещен большой стенд, на котором всегда можно найти самую актуальную информацию.

Работодатель предоставляет время на профсоюзную работу мне и всем не освобожденным от основной работы профактивистам», – сказала Светлана Комарова. Не менее основательно регулирует школьная «конституция» и вопросы отдыха, а также укрепления здоровья сотрудников. «Это многочисленные и разнообразные экскурсии, туристические поездки, посещения музеев и театров. Это и различные спортивные соревнования», – продолжает профлидер.

Обе наши собеседницы отмечают еще одну полезную новацию в нынешнем коллективном договоре – поощрение сотрудников за активное участие в создании комфортных условий труда, в организации спортивных соревнований и культурных мероприятий. «Это было предложение нашей первичной профсоюзной организации, которое я с радостью поддержала», – говорит Мария Якимова.

ВЫГОДЕН ДЛЯ ВСЕХ

По словам директора школы, коллективный договор очень важен для нее как для работодателя. «Он защищает права работников и также четко оговаривает обязанности администрации. Таким образом, каждый из нас знает, как правильно поступать в той или иной ситуации», – говорит она. – У нас очень дружный и сплоченный коллектив. Если появляются какие-то вопросы, то мы решаем их в диалоге, с уважением друг к другу, с учетом интересов работодателя и работника. Пример чему – опять же наш коллективный договор».

Администрация школы и Светлана Комарова в связи с этим благодарят Территориальную организацию Общероссийского Профсоюза образования Невского района Санкт-Петербурга и ее председателя Светлану Максимову за помощь при подготовке коллективного договора. «Нас консультировали по ряду вопросов, касающихся охраны труда, правового статуса педагога, о том, как использовать в нашем колдоговоре достижения профсоюзов, закрепленные в Отраслевом соглашении и Трехстороннем соглашении Санкт-Петербурга, и так далее», – сказала она.

Завершая рассказ, обратим внимание на то, что победа в конкурсе ЛФП для этой школы вовсе не случайность. Ее коллективный договор уже был признан победителем конкурса коллективных договоров, который провела Межрегиональная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области Общероссийского Профсоюза образования.

Прямая речь. Председатель Межрегиональной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Общероссийского Профсоюза образования Иван КАЙНОВ: «За основу коллективного договора средней школы №527 Невского района Санкт-Петербурга, который и победил в конкурсе, был взят макет, разработанный юристами нашей организации и размещенный на ее официальном сайте. Поэтому данная победа для нас еще и важный показатель качества труда юристов, подготовивших макеты документов по социальному партнёрству для образовательных организаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области. [Газета «Площадь Труда»](#)

Мама может...

26 ноября – День матери

Быть матерью и, одновременно с этим, успешным профи — уже обыденность для современных женщин, хоть и дается это нелегко. Но есть и такие мамы, кто, помимо своих трудовых обязанностей, взяли на себя еще и защиту прав своих коллег по работе, их жизни здоровья и материнства. О том, что значит быть мамой в современном мире и как успешно сочетать, казалось бы, не сочетаемое — помогая, в том числе, таким же матерям как ты сама — нам рассказала куратор столовой №2 АО «Комбинат социального питания «Охта» Мария Дербина. Заботливая мама двоих детей, в этом году она стала одним из победителей ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) «Лучший уполномоченный профкома по охране труда».

Скажем сразу, что круг должностных обязанностей куратора столовой весьма широк. Прежде всего, ему необходимо организовывать работу производственных подразделений, направлять их деятельность и обеспечивать высокое качество приготовления пищи. Не менее важно следить за соблюдением работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового порядка, осуществлять подбор и расстановку кадров с учетом их квалификации и опыта работы.

Профи

Куратор столовой также занимается изучением спроса, состояния дел в сфере охраны труда, следит за санитарно-техническим состоянием производственных помещений. И эти вещи для нашей героини важны особенно. Активный член Профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство» Мария Дербина следит за этим по-профсоюзному зорко и ответственно, как, впрочем, и положено уполномоченному профкома.

– Основные риски для безопасности труда в столовой – порезы и травмы от острых предметов, таких как поварские ножи, а также ожоги от горячих поверхностей, например, от плиты или духовки, – рассказывает Мария Дербина. – Факторами риска также может стать несоблюдение правил гигиены при приготовлении пищи и мытье посуды. Очень важно позаботиться о предотвращении возможных несчастных случаев и заболеваний, связанных с работой в столовой. Именно поэтому я приняла на себя обязанности уполномоченного по охране труда.

По словам нашей героини, постоянные изменения законодательства в сфере охраны труда создают немалые трудности в работе профсоюзного уполномоченного. Новые правила и нормативы могут быть недостаточно изучены и даже непонятны работникам, что чревато нарушением требований безопасности труда.

– Чтобы решить эту проблему, мы тщательно следим за изменениями законодательства и в доступной форме доводим эти требования до работников комбината, – раскрывает свои профессиональные секреты Мария Дербина. – Кроме того, проводим инструктажи, в ходе которых работники получают необходимые знания, имеют возможность задать вопросы и получить на них исчерпывающие ответы. Я считаю, что каждый работник должен иметь возможность высказывать свое мнение и предложения по улучшению условий труда. Поэтому я готова принимать участие в обсуждении любых вопросов, связанных с безопасностью труда в нашей столовой и на комбинате в целом.

Самое важное в миссии уполномоченного профкома по охране труда – защитить права работников и обеспечить безопасность их труда.

– Как уполномоченный профкома я провожу регулярные проверки состояния рабочих мест, обучаю сотрудников правилам безопасности, после веду контроль за тем, как соблюдаются эти правила, – продолжает Мария Дербина. – Не менее важная часть работы уполномоченного — предотвращать несчастные случаи на производстве.

Следит Мария Дербина и за тем, чтобы работники получали достойную оплату труда, имели доступ к социальным льготам и медицинской помощи.

Среди работников столовой №2 Комбината социального питания «Охта» много женщин-матерей.

Профсоюзная организация позаботилась о том, чтобы для них был создан удобный режим рабочего

времени. Основная часть работ женщин-поваров выполняется в первой половине дня. Это дает им возможность во второй половине дня посвятить больше времени семье и детям.

– Наш профсоюз, разумеется, помогает работницам-матерям. – констатирует Мария Дербина. – Это, вы числе прочего – и организация путевок в детские лагеря летом, а осенью и весной предоставляются путевки в различные санатории. Зимой – подарки и билеты на спектакли к любимому празднику детей «Новому году». А круглый год проводятся различные экскурсии.

Мама

Марии Дербиной все эти чаяния и заботы чрезвычайно близки и понятны не только, как уполномоченной профсоюза, но и как матери.

– У меня самая обычная семья, с детьми, кошкой и большой собакой, – улыбается Мария Дербина. – Муж Станислав работает инженером на радиоэлектронном предприятии. Работы у него очень много, но когда удастся, он выступает за любительскую волейбольную команду «Барсы». Наш сын, тоже Станислав, в этом году пошел в первый класс, учится в школе с углубленным изучением одного из европейских языков. Дочь Ая ходит в детский сад и посещает всевозможные кружки.

Мария охотно поделилась и своим видением того, что значит для современной женщины быть матерью.

Мария ДЕРБИНА: – Для меня быть мамой, это, в первую очередь, быть опорой и быть на одной волне со своими детьми, – подчеркнула Мария Дербина. – Не буду скрывать: порой это сложно, но, имея такое желание, все возможно! Как мать, считаю первейшим долгом научить своих детей жить в нашем мире. Конечно, хочется их оградить от опасностей или проблем, но, вместе с тем, и научить коммуницировать с окружающими. И, разумеется, воспитать их добрыми и порядочными людьми! Мария Дербина успешно совмещает сразу три нелегких поприща – работу, профсоюзную деятельность и материнство. И как только ей это удается?

– Иногда это сложно, а порой даже кажется, что я не справлюсь! – предельно откровенно ответила Мария Дербина. – Но поддержка семьи и коллег на работе не дают вешать нос. Как и любой современной маме, мне кажется, что я что-то не додала, не успела, не догуляла или не дочитала со своими детьми! Но мы с мужем всегда стараемся быть максимально честными и открытыми с сыном и дочерью. И как, мне представляется, нам всегда удастся договориться о том, как мы проводим вечера или выходные. Желаний и интересов у нас много, а вот времени на все конечно же не хватает!

[Газета «Площадь Труда»](#)