



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

Обзор СМИ по социально-экономической тематике и о трудовых отношениях с 13 мая по 17 мая 2024 года

Понедельник, 13 мая

В стране

Голикова: Ожидаемая продолжительность здоровой жизни в РФ составляет 61,4 года

В России ожидаемая продолжительность здоровой жизни составляет 61,4 года, есть ресурс к повышению этого показателя, заявила кандидат на пост вице-премьера по социальным вопросам Татьяна Голикова на пленарном заседании в Госдуме. Напомним, увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни прописано в Указе о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, подписанном президентом РФ 7 мая. Ожидаемая продолжительность здоровой жизни - это число лет, которое останется, если вычесть из ее общей длины время тяжелых болезней.

"Это в некотором смысле опросный показатель, нам нужно стремиться к его увеличению. Сегодня ожидаемая продолжительность здоровой жизни составляет 61,4 года", - приводит слова Голиковой ТАСС. По ее словам, в прошлом году ожидаемая продолжительность здоровой жизни выросла на полтора года по сравнению с 2022-м годом, но "здесь еще есть существенный ресурс для того, чтобы повышать этот показатель".

[«Российская газета»](#)

Проверки судов в портах Находка и Восточный привели к улучшению условий труда моряков

Проверки судов в портах Находка и Восточный привели к улучшению условий труда моряков. К такому выводу пришел председатель Дальневосточной региональной организации Российского профсоюза моряков Николай Суханов после подведения итогов работы инспекторов труда ДВРО РПСМ за 2022-2023 гг. Так, их деятельность связана с посещением судов в портах Находка и Восточный и проверкой условий, в которых трудятся моряки.

Всего за два года представители ДВРО РПСМ побывали на 95 морских судах под иностранными и

российскими флагами. В адрес 77 судовладельцев были отправлены нотисы с требованием о заключении коллективных договоров с профсоюзами. В результате 13 работодателей подписали договоры с профсоюзами моряков, в том числе РПСМ, а три судоходные компании сменили флаги на национальные.

Например, в мае 2023 года после посещения теплохода Inlaco Bright под удобным флагом и проведения акции протеста на борту вьетнамский судовладелец заключил колдоговор с Российским профсоюзом моряков, увеличив заработную плату морякам почти в два раза. В декабре 2023 года был подписан договор между ДВРО РПСМ и компанией Stolt Tankers B.V., на флоте которой работают более 500 дальневосточников.

В случаях, когда моряки жаловались на задержку зарплаты, инспекторы ДВРО РПСМ оперативно принимали меры по урегулированию проблемы. В частности, после обращений в капитании портов работодатели погашали задолженности. За 2022-2023 гг. морякам было возвращено более \$1,5 млн заработной платы.

Как правило, во время визита на судно инспекторы ДВРО РПСМ рассказывают морякам о системе удобных флагов и почему нужен коллективный договор. Масштабы использования удобных флагов в мире достигли рекордного уровня: в дешевых регистрах уже зарегистрировано больше половины мирового торгового флота. Морякам, нанятым на суда без колдоговора, приходится не просто — регистры удобного флага не обеспечивают соблюдение минимальных социальных гарантий.

Характерной особенностью законодательства стран удобного флага является то, что они не регламентируют важные вопросы набора экипажа и не предлагают серьезной системы контроля. В условиях отсутствия контроля со стороны государства флага владельцы судов могут самостоятельно устанавливать нормы и правила, в том числе уровень заработной платы и условия труда моряков.

Инспекторы объясняют экипажам судов, что задача морских профсоюзов — добиться, чтобы судовладельцы соблюдали хотя бы минимальные требования по условиям труда. Так, заработная плата матроса первого класса не должна быть меньше \$1836, а компенсация за гибель моряка в период действия контракта — \$110 тысяч.

— Только наличие коллективного договора с национальным профсоюзом на судах под удобными флагами и коллективного договора РПСМ для судов под российским флагом дает гарантию труженикам флота на защиту их законных прав и интересов, — заключает председатель ДВРО РПСМ Николай Суханов.

Остается добавить, что во время каждой встречи с экипажами инспекторы ДВРО РПСМ передают на суда книги о правах моряков, работающих под удобным флагом, журналы «Морской профсоюзный вестник». В свободное от вахт время они приглашают всех моряков в интерклуб Находки.

KTR.su

Российские власти плотно взялись за самозанятых

Государство активизирует борьбу с бизнесом, маскирующим фактически трудовые отношения. Последствиями нововведения может стать рост числа судебных споров предпринимателей с госорганами.

С 1 марта вступил в силу приказ министерства труда и социальной защиты "Об утверждении перечня сведений и информации, в том числе составляющих налоговую тайну...", который направлен на борьбу с нелегальной занятостью. К налоговой тайне относятся любые сведения о плательщике налогов, полученные Федеральной налоговой службой (ФНС) и другими госорганами, — к примеру, перечень контрагентов компании и условия договоров с ними, размер остатков на банковских счетах и т. д.

Недавние поправки в законодательство предусматривают создание в регионах межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости. Налоговые органы будут передавать таким комиссиям сведения, в том числе составляющие налоговую тайну.

Приказ Минтруда понадобился, чтобы определить перечень таких сведений. Среди них — информация о работодателях, которые начислили не менее чем 10 работникам зарплату ниже МРОТ.

На особый учёт будут взяты компании, которые сотрудничают более чем с 10 самозанятыми свыше 3 месяцев и платят им не менее 20 тыс. рублей. Кроме того, "на карандаш" попадут работодатели, где зарплата персонала на 35% ниже среднеотраслевой.

Бизнес ждёт роста финансовой нагрузки

По словам ведущего юриста петербургской налоговой практики "Пепеляев групп" Рустама Галияхметова, такая инициатива — это развитие государственной политики в области борьбы с нелегальной занятостью, в том числе и маскировкой трудовых отношений под отношения с самозанятыми. "С такой подменой уже достаточно давно борются налоговые органы, которые выявляют подобные случаи, доначисляют страховые взносы и, соответственно, НДФЛ", — отмечает эксперт. По сути приказ Минтруда придаст этой работе большую системность.

Кроме экономического интереса (а подобная маскировка трудовых отношений занижает поступления в бюджет) есть и социальная составляющая: компаниям в случае привлечения самозанятых нет необходимости соблюдать требования трудового законодательства — к примеру, соблюдать режим труда и отдыха, правила охраны труда и т. д.

По оценкам Смольного, на конец 2023 года порядка 100 тыс. работодателей Северной столицы выплачивали сотрудникам зарплату в конвертах. Кроме того что подобная практика несёт риски для персонала, она ложится дополнительным бременем на городской бюджет. Выплаты за таких работников в различные фонды, по словам вице-губернатора Петербурга Алексея Корабельникова, могут достигать 50 млрд рублей. При этом бюджет Северной столицы из-за такой ситуации ежегодно теряет ориентировочно около 3,5 млрд. Реальная же сумма может быть и выше — до 10 млрд рублей, считают в Смольном.

Бизнес, прибегающий к подобной практике, рискует. "Если ФНС придёт к выводу, что договоры гражданско-правового характера (к примеру, с самозанятыми) подменяют трудовые отношения, то компанию ждут финансовые санкции — доначисление страховых взносов по единому тарифу со ставкой 30%, obligation заплатить как минимум 0,2% в Социальный фонд", — говорят в компании "ССП-Консалт".

Будет также пересчитан налог на доходы физических лиц по ставке 13%. Кроме того, бизнесу начислят пени за просрочку на сумму недоимки по налогам. Компанию могут привлечь к ответственности за неполную уплату страховых взносов и назначить штраф в размере 40% от недостачи.

Споры станут больше

Вряд ли бизнес, стремящийся оптимизировать налогообложение, безропотно согласится с решениями о доначислении ему различных выплат. Эксперты, опрошенные "ДП", сходятся в том, что исполнение приказа Минтруда в итоге приведёт к росту различных споров между коммерсантами и госорганами.

Так, в адвокатском бюро "S&K Вертикаль" прогнозируют рост исков по квалификации отношений организаций и самозанятых. Те критерии, которые предлагает государство, по мнению юристов, не являются абсолютными и не свидетельствуют автоматически о подмене трудовых отношений. Стоит отметить, что закон не запрещает платить самозанятым одну и ту же сумму ежемесячно. Более того, немало примеров, когда самозанятый в рамках абонентского обслуживания может оказывать услуги организациям с фиксированным размером ежемесячной оплаты (например, юрист-фрилансер сопровождает несколько юридических лиц).

Рустам Галияхметов полагает, что не стоит ожидать роста споров именно между бизнесом и ФНС, поскольку налоговое ведомство самостоятельно "зачищает поляну" и без межведомственных комиссий по борьбе с нелегальной занятостью. Вместе с тем эксперт прогнозирует увеличение числа споров с другими госорганами, которые будут входить в эти комиссии и, соответственно, получать информацию от ФНС. Речь, к примеру, о прокуратуре или трудовых инспекциях. Скорее всего, споры будут касаться соблюдения трудовых прав работников, прогнозирует Рустам Галияхметов.

[«Деловой Петербург»](#)

Может ли система СПО решить проблему кадрового голода

Школьники начинают знакомство со специальностями в центре «Профессии будущего» с изучения структуры московской промышленности

На рынке труда наблюдается растущий дефицит квалифицированных кадров. Как решить эту проблему с помощью перезагрузки системы среднего профессионального образования — разбираемся с экспертами в материале

Проблема кадрового голода

Перед современным человечеством встают новые вызовы: новая технологическая повестка, уязвимость инфраструктуры, дефицит ресурсов. Вместе с этим меняется и рынок труда.

Это связано с тем, что меняется его структура: на рынок выходит все больше миллениалов и зумеров. При этом большая часть людей пенсионного возраста продолжают работать. В тренде у современных специалистов — фриланс и удаленка. К этому добавляется активное развитие новых технологий, которую называют «эпохой киберфизических систем». Вместе с этим на рынке труда наблюдается растущий дефицит квалифицированных кадров.

Специалисты Института Гайдара в 2024 году провели исследование, по результатам которого выяснилось: почти половина промышленности испытывает нехватку сотрудников. Показатели кадрового голода достигли максимума, обогнав даже лето 2023-го. Еще в прошлом году научный сотрудник Института экономики РАН Николай Ахапкин отмечал: в России не хватает около 5 млн работников. Согласно данным исследования консалтингового агентства «Яков и Партнеры», до 2030 года тенденции будут сохраняться, а 90% дефицита может прийтись на сотрудников со средней (токари, фрезеровщики) и высокой квалификацией (программисты).

Такой кадровый тренд наблюдается во всем мире. ManpowerGroup представила исследование, согласно которому в среднем четыре из пяти компаний на мировом рынке сталкиваются со сложностями при заполнении вакантных мест. В США нехватка кадров достигает показателей в 75%. Исследователи отмечают: в 2024 году наблюдаются пиковые показатели за всю историю наблюдений, то есть за 18 лет. С 2015 года работодатели стали чаще сообщать о нехватке рабочей силы более чем вдвое.

По данным этого же исследования, самая востребованная в Европе профессия — каменщик. Эту потребность могут закрыть выпускники со средним профессиональным образованием. Также в странах ЕС недостаточно плотников и столяров, водителей большегрузов, наладчиков и операторов станков.

Одна из сфер, которая должна откликаться на вызовы времени, — система подготовки кадров для этой измененной экономики. Эксперты считают, что в такой турбулентной обстановке и в условиях новой экономики в России одним из наиболее эффективных решений может стать успешно адаптирующаяся к реалиям времени система среднего профессионального образования.

Растет ли популярность системы СПО

Школьники все чаще предпочитают среднее профессиональное образование высшему. С 2012 года эксперты Ipsos наблюдают, что школьники чаще выбирают продолжать учебу в колледже, а не в вузе. Например, в 2012 году почти 60% родителей отметили, что их ребенок продолжит обучение в высшем учебном заведении. А спустя десять лет этот вариант выбрали уже меньше половины участников опроса.

Кроме того, к 2022 году число студентов вузов, участвующих в опросе, сократилось почти на 20% (по сравнению с результатами 2021 года), а вот число тех, кто учится в учреждениях СПО, выросло на 12% — с 18 до 30%. А исходя из данных о поступлении в 2020 году, Минпросвещения сделало вывод: впервые в современной истории колледжи, техникумы и другие образовательные учреждения СПО выпускают больше студентов, чем вузы.

По словам директора «ВЦИОМ-Консалтинга» Алексея Верижникова, среди современных школьников заметен тренд, как можно раньше выйти на рынок труда, чтобы самостоятельно зарабатывать и не зависеть от родителей. «Образование, полученное в системе СПО, дает возможности раннего выхода

на рынок труда, причем уже профессионалом, а не разнорабочим, специализирующимся на функционале «подай-принеси», или начинающим фрилансером с крайне ограниченным набором реальных умений», — подчеркнул эксперт.

По данным исследований, более ранний выход на рынок труда — вторая по распространенности среди школьников причина продолжать обучение именно в колледже. Этот вариант выбрали 14% участников опроса из Москвы, почти 30% из региональных центров и более 25% — из небольших городов.

Стабильный заработок и карьерный рост

Трудоустройство в рабочих профессиях гарантирует стабильный предсказуемый достаток и перспективы карьерного роста и высокого дохода. «Представители рабочих профессий, синие воротнички стали чувствовать себя на рынке более конкурентоспособными и часто не уступают по уровню зарплат выпускникам с высшим образованием, только зарабатывать начинают раньше», — отметила председатель комиссии по образованию и науке Общественной палаты города Москвы Мария Лазутова.

Например, уровень зарплаты оператора станков с ПУ составляет от ₹120 тыс. в месяц, ведущего инженера-сметчика от ₹130 тыс., наладчика-оператора фрезерных и токарных станков с ЧПУ пятого-шестого разрядов — от ₹90 тыс. до ₹160 тыс., ведущего инженера — от ₹170 тыс. По словам Алексея Верижникова, точка зрения о наличии явного стеклянного потолка для людей рабочих профессий давно потеряла свою актуальность.

Подробнее на [РБК](#)

Вторник, 14 мая

В стране

Эксперт Балынин раскрыл, как начисляют баллы работающим пенсионерам

Доцент кафедры общественных финансов Финансового университета при Правительстве РФ Игорь Балынин напомнил, что, если вышедший на пенсию гражданин продолжает работать, работодатель не перестает уплачивать за него страховые взносы. Соответственно, у гражданина не прекращается формирование пенсионных прав. Однако, по словам эксперта, есть законодательно установленные нюансы.

Эксперт приводит в пример ситуацию, когда гражданину была назначена пенсия в 2015 году, однако он продолжил работать. По словам Игоря Балынина, в августе 2024 года ему начислят индивидуальные пенсионные коэффициенты за 2023 год. Определить их количество можно в два шага.

"Сначала заработную плату за год (сведения о ней можно посмотреть в личном кабинете Социального фонда России) разделить на предельный размер базы для обложения страховыми взносами за соответствующий год (в 2023 году - 1,917 млн руб.). Далее полученный в первом действии результат умножить на 10: если получилось больше 3, то будет начислено 3 пенсионных балла; если меньше 3, то будет использоваться полученное число", - рассказал Игорь Балынин aif.ru. Он напомнил, что ограничение в 3 пенсионных балла за календарный год установлено законом о страховых пенсиях. На практике используется более сложная специальная формула вычисления числа индивидуальных пенсионных коэффициентов, но математически она приведет к такому же результату, пояснил эксперт. В приведенном примере пенсионеру была назначена пенсия еще до момента приостановки индексации пенсий работающим пенсионерам, значит, будет использоваться последнее значение стоимости пенсионного балла до осуществления такой приостановки: это 71,41 руб. за 1 балл. Следовательно, максимальная сумма беззаявительной корректировки в августе 2024 года в этом случае составит 214,23 руб.

При этом эксперт уточнил, что если бы этому пенсионеру пенсия была назначена в июне 2022 года, то максимальная сумма корректировки в августе была бы больше - 354,27 руб.

Ранее член комитета по бюджету и налогам Госдумы Никита Чаплин рассказал "РГ", как докупить несколько лет стажа для начисления пенсии.

[«Российская газета»](#)

Как будут работать новые правила целевого набора

С 1 мая в стране - новые правила целевого приема в вузы. Как говорят в министерстве науки и высшего образования, это чуть ли не основной "гвоздь программы", вернее, нынешней вступительной кампании. До начала которой, кстати, уже рукой подать - чуть больше месяца (прием в вузы страны стартует не позднее 20 июня). "Все будет по-другому..." - задумчиво говорят в университетах, кажется еще не разобравшись до конца. В некоторой растерянности и работодатели: ведь им теперь придется в обязательном порядке "оформляться" на портале "Работа в России". Напомним: целевое обучение - гарантия того, что после диплома молодой специалист получит работу. Правда, с условием - придется отработать на одном месте определенный срок. Для этого абитуриент и заказчик (часто это работодатель или компания, стоящая "над" ним) заключают договор.

От трех до пяти

Как было раньше? Абитуриент сам искал себе заказчика где мог и как мог: по сайтам ведомств и предприятий, по знакомым родителей и друзьям-студентам. И если находил, то типовой договор они заключали еще до подачи документов в вуз. С договором и другими документами под мышкой будущий студент шел в приемную комиссию и участвовал в отдельном конкурсе по квоте на целевые места. По окончании вуза - будьте добры отработать у заказчика не менее трех лет.

А теперь?

Скажем сразу, в постановлении о целевом обучении теперь обозначена верхняя граница срока отработки - не более 5 лет. Раньше этот момент прописан не был. Договор теперь можно заключить только после зачисления абитуриента в вуз. Исключена ситуация, когда договор есть, а человека в списке зачисленных нет. А еще по новым правилам абитуриент сможет подписать только один договор с одним заказчиком и для одного вуза. Сейчас шансов на зачисление больше.

Выход на платформу

До сих пор в России не было единого сервиса, где заказчик и абитуриент могли бы найти друг друга, находясь в разных городах. Да что там, в разных районах одного города. В двух кварталах мог находиться офис мечты, который так и остался бы мечтой. Теперь закон обязывает работодателя, который заинтересован в целевиках, публиковать все свои предложения на единой платформе "Работа в России", которая синхронизирована с порталом "Госуслуги". Чтобы попасть на целевое обучение, нужно подать заявление в вуз и одновременно оставить заявку на выбранное предложение на Единой цифровой платформе "Работа в России". Все заявки и предложения на целевое обучение отныне публичны и видны. Причем не просто, а с "бонусами", а именно - со всеми обязательствами и правами сторон, которые потом будут зафиксированы в договоре.

Что прописывает работодатель?

- В каких вузах и на каких специальностях можно учиться для того, чтобы попасть на конкретное целевое место.

- Как заказчик готов поддерживать своего целевика (стипендия, оплата проезда или проживания в общежитии, бесплатные стажировки и др.).

- Есть ли требования к успеваемости студента.

Да, заказчик вполне может указать, что учиться надо на четверки и пятерки. А за тройки он будет уменьшать стипендию, лишать стажировок и так далее.

Игра вслепую?

Ирина, руководитель небольшой компании, последние лет десять активно "ведет" старшеклассников из соседней школы: приходит в класс, где углубленно изучают химию, разговаривает с ребятами, отвечает на их вопросы о производстве, водит на экскурсии в свои лаборатории. Несколько ее подопечных сейчас учатся по целевым договорам на направлении "Химическая технология

материалов современной энергетики".

- Я каждого из них в лицо знаю, уверена, жду на работу, вложилась уже и эмоционально, и ресурсно, - говорит Ирина. - А как теперь? Заявки-то я размещу, но где гарантии, что по конкурсу пройдут мои? И правда, что делать, если работодатель заинтересован в конкретном человеке, готов взять его на работу и сопровождать во время учебы в вузе? А по конкурсу пройдет кто-то другой...

- Благодаря новому механизму работодатели смогут заключить договор с наиболее талантливыми и мотивированными студентами, - пояснили "РГ" в Минобрнауки. - Наоборот. Теперь работодатели смогут лучше ознакомиться с информацией о кандидатах, а договор о целевом обучении будет заключаться после зачисления человека в вуз. Зачем заключать договор с теми, кто даже не дотягивает до определенного уровня знаний?

Подробности в [«Российской газете»](#)

Инспектор труда Храмов: независимых профсоюзов должно быть как можно больше

Могут ли самозанятые создавать профсоюзы; почему должно быть как можно больше независимых профсоюзов; правда ли, что проект закона о трудовых отношениях в сфере платформенной экономики лоббирует интересы не работников, а крупного бизнеса, Pravda.Ru рассказал генеральный инспектор труда Союза профсоюзов России Сергей Храмов.

— *Сергей Владимирович, понятно, что наше трудовое законодательство требует изменений. Какие три важных шага нужно сделать работодателю, государству, самим работникам, чтобы ситуация изменилась?*

— Первая и наиболее актуальная проблема — это проблема создания профсоюзов в сфере новой платформенной экономики. От 10 до 15 млн людей заняты в этой сфере. Даже на съезде Федерации независимых профсоюзов России прозвучало: "Давайте наконец займемся профсоюзами, платформами самозанятости и самозанятыми". В чём суть?

Самозанятые, которые работают на этих платформах, имеют право создавать профсоюзы, хотя не являются формально работниками.

Потому что закон о профсоюзах в первой статье говорит: "Цель настоящего закона — реализация гражданами конституционного права на объединение в профсоюзы". Слово "работники" там есть только в одном месте, но при этом в законе 1996 года изменений практически нет: "Работники, в том числе индивидуальные предприниматели". Создавать профсоюзы, "не боясь увольнения".

Чтобы вписаться в нормы закона, мы, например, для работников Wildberries ввели формулу: "Первичная профорганизация в составе нашего профсоюза работников и специалистов такого-то склада Wildberries". Специалисты — это те, кто работает по ГПХ. Сейчас там идёт поток перевода из ГПХ в трудовые отношения.

Вторая очень важная проблема — попытка недобросовестных работодателей подменить трудовые отношения отношениями с самозанятыми.

Здесь тоже есть эффективное противоядие. Дело в том, что самозанятый должен выдавать чек после оказания каждой услуги. А если человек работает по договору с юридическим лицом? Как самозанятый будет оказывать услуги Wildberries (а этих услуг каждый день по несколько сотен)?

Сколько он будет чеков выписывать? И как будет вестись налоговая отчётность?

Мы за то, чтобы самозанятые, которые оказывают услуги юридическим лицам, были исключены из этого эксперимента. Думаю, у нас есть большие шансы.

Третья проблема. Сейчас говорят о создании закона о трудовых отношениях в сфере платформенной занятости. Рабочая группа в Совете Федерации, у Святенко, предлагает: "Платформенная занятость — это гражданские, а не трудовые отношения". Извините, у меня противоположная позиция: это трудовые отношения с некоторыми особенностями. Дальше рабочая группа говорит: "Платформа будет получать защиту от переквалификации отношений с самозанятыми в трудовые". Извините! Я продвигаю противоположное мнение.

— *То есть эта группа лоббирует интересы крупного бизнеса.*

— Да, и поэтому ни мой профсоюз, ни ваш не приглашают присоединиться к этой рабочей группе.

— При том что лоббисты от бизнеса — тот же Наблюдательный совет цифровых платформ — участвуют в обсуждении, все свои интересы лоббируют. А мы получим уже готовый закон.

— Я очень надеюсь, что если парламент у нас не место для дискуссий в части политики, то на тему трудовых отношений нам подискутировать можно. Недаром 5 марта Генпрокуратура издала приказ. Он обязывает прокурорских товарищей мониторить судебные процессы по зарплате. Именно поэтому наши апелляции по зарплате к той же Wildberries исчезли с сайта Мособлсуда. И решения принимаются очень смешные.

Кроме того, прокуратура обязана рассматривать коллективные трудовые споры с точки зрения причин, почему люди вынуждены идти на протест, и оказывать им содействие. Если в судах выяснится, что права работников нарушены, то прокуратура обязана делать представления и возбуждать по этому поводу иски против работодателей, допустивших нарушения. Слава богу, этим они занялись.

— Пока государство решает большие задачи стратегического характера, наша задача — действовать в интересах работников и следить, чтобы наши антагонисты не получали лоббистскую защиту. Они работают для того, чтобы этот закон вышел исключительно в интересах крупного бизнеса, хозяев платформенной экономики. Я как председатель профсоюза "Новый труд", который занимается защитой работников платформенной экономики, призываю: "Дорогие товарищи, вступайте в профсоюзы!"

— Именно в свободные профсоюзы. Создавайте свои профорганизации. Возможно, при помощи левых политических активистов, то есть коммунистов. Создавайте на своих предприятиях свободные профсоюзы. Мы поможем с точки зрения: организационной, правовой.

Надо, чтобы это были реальные официальные (в хорошем смысле слова) организации, которые налагают обязанности на работодателя по отношению к работникам.

[«Правда»](#)

В регионе

Зарплаты в Петербурге выросли почти на 20 тысяч рублей с весны 2023 года

На фоне зарплатной гонки, которая продлится на рынке труда по меньшей мере до конца текущего года, в Петербурге и других регионах СЗФО существенно выросли зарплаты.

Согласно результатам исследования hh.ru, с весны 2023 года года средний размер предлагаемого жалования в Северной столице увеличился почти на 20 тыс. рублей и в апреле 2024-го составлял уже 74,7 тыс. рублей вместо 55,1 тыс. рублей годом ранее. Заметнее всего повышение зарплаты в Петербурге оказалось для топ-менеджеров, которые начали получать до 140 тыс. рублей (+40,8 тыс. к аппг) и специалистов в сфере консалтинга, которые начали получать порядка 118 тыс. рублей (+33,6 тыс. рублей).

"Выросли зарплаты и в сферах массового найма: продажи и обслуживания клиентов (+18,9 до 79,6 тыс.), в общепите (+17,2 тыс. до 59,8 тыс.), сельском хозяйстве (+24,8 тыс. до 94,6 тыс.), медицине (+18,7 тыс. до 68,6 тыс.). После временного затишья начали расти зарплаты и в IT-секторе: здесь уровень предлагаемого дохода в вакансиях вырос до 99, 2 тыс. рублей (на 25,5 тыс. рублей). Кроме того, зарплаты в предложениях для петербургских рабочих этой весной увеличились на 20,4 тыс. по сравнению с прошлым годом, до 80,7 тыс. рублей", — рассказали аналитики.

Также в составленной специалистами hh.ru таблице отмечается, что в городе существенно увеличились зарплаты в сфере добычи сырья (с 64,3 тыс. до 89,9 тыс. рублей), строительства и недвижимости (с 67,3 тыс. до 89,9 тыс. рублей), транспорта, логистики и перевозок (с 63,4 тыс. до 83,7 тыс. рублей).

При этом по сравнению с другими регионами Северо-Западного федерального округа Петербург занимает второе место по темпам увеличения зарплат. Обгоняет город на Неве только Ненецкий автономный округ, где местный бизнес с начала 2024 года увеличил средний размер жалования до 95 тыс. рублей (+47 тыс. рублей). Кроме того, большая часть регионов СЗФО опережает по росту

зарплат и общероссийские показатели.

Как отмечает директор hh.ru СЗФО Юлия Сахарова, такой быстрый рост уровня предлагаемой зарплаты обусловлен прежде всего дефицитом кадров: в условиях жёсткой конкуренции за персонал, зарплатный инструмент является для работодателя самым очевидным способом повысить свою привлекательность в глазах соискателя. Впрочем, позволить себе такую тактику может далеко не каждая фирма, подчёркивает эксперт.

"По данным hh.ru, в апреле этого года медианное значение предлагаемых российскими работодателями зарплат превысило медианное значение прошлого года на 14,7 тыс. и дошло до 64,7 тыс. рублей в среднем по стране. Конечно же, в текущих условиях работодатели стараются создавать более привлекательные условия труда — повышают зарплату, предлагают различные бонусы, работают над HR-брендом. Важнейшим направлением также является работа над ростом производительности труда и оптимизация процессов", — резюмирует Сахарова.

Ранее "Деловой Петербург" рассказывал, что количество новых рабочих мест в городе и СЗФО выросло на четверть, а в Ленобласти и Калининграде — почти в полтора раза. В частности, только за апрель на Северо-Западе страны появилось почти 108 тыс. предложений о трудоустройстве. В то же время более половины петербуржцев сообщили, что работодатели не предоставляют им никаких бонусов, поскольку из-за рекордно низкой безработицы и роста зарплат компании экономят на других расходах.

Подробнее в газете ["Деловой Петербург"](#).

Крупнейшие медучреждения города представят вакансии и стажировки в сфере здравоохранения на предстоящем Дне карьеры для студентов-медиков

15 мая в Медицинском колледже №1 на улице Зайцева пройдет День карьеры. Свои вакансии и стажировки представят крупнейшие медучреждения города. В их числе - Детская городская клиническая больница №5 имени Н.Ф. Филатова, Клиническая больница Святителя Луки, Городская больница №40, Городской клинической онкологический диспансер.

«Практика в больницах и поликлиниках в качестве медсестер и медбратьев позволит студентам приобрести необходимый опыт, попробовать себя в профессии, проверить правильность выбора, а медучреждениям — присмотреться к потенциальным сотрудникам или сразу взять соискателей на работу», - отметил Александр Беглов.

В Петербурге очень востребован младший и средний медицинский персонал. Среди всех предложений в сфере здравоохранения вакансии медицинской сестры составляют почти 30%. Также медучреждения ищут санитаров, фельдшеров, лаборантов, акушеров, массажистов.

Дни карьеры, которые организует Городская служба занятости, - подтвердивший свою эффективность формат взаимодействия работодателей и начинающих специалистов на площадках учебных заведений. Если для студентов первого курса — это, скорее, профориентация, то для старшекурсников и выпускников - возможность лично пообщаться с работодателем, договориться о прохождении стажировки или трудоустройстве.

[Сайт администрации Санкт-Петербурга](#)

Где можно одеться и трудоустроиться людям с ограниченными возможностями?

В Петербург наконец-то пришла весна. Хочется одеться в новые наряды и гулять под солнышком по расцветающим паркам. Только вот возможность приобрести обновку есть не у всех. Ведь у некоторых нет не только средств, но и работы... И если здоровому человеку порой непросто трудоустроиться, людям с ограниченными возможностями сделать это еще сложнее. Но из любой ситуации есть выход.

Недавно в одном из бизнес-центров Петербурга состоялась совместная акция сети благотворительных магазинов «Спасибо!» и федерального проекта, нацеленного на трудоустройство людей с низкими стартовыми возможностями. На один день помещение превратилось в бесплатный магазин, в котором нуждающиеся могли выбрать наряд для офиса и других выходов в свет. Кроме

вешалок и полок с одеждой в импровизированном торговом зале работали стилисты, визажисты и парикмахеры. Под бодрую музыку они помогали посетителям подобрать образ и давали советы по созданию имиджа. А каждый желающий мог сделать и качественное фото для резюме и соцсетей. «Мы привезли со склада полный грузовик вещей (одежду, обувь, аксессуары), организовали примерочные, сделали фотозону и островок для парикмахерской», — пояснила представитель благотворительных магазинов Елизавета Иваненко. По ее словам, такие магазины уже более десяти лет продвигают философию осознанного потребления, организуя оборот ненужной одежды: петербуржцы сдают вещи в специальные контейнеры (их в городе 230), а сотрудники центра распределяют их по благотворительным организациям и продают, отправляя вырученные деньги в благотворительные фонды. В организации есть стационарный пункт выдачи, где нуждающиеся получают вещи бесплатно, а также несколько торговых точек. Периодически организуют и выездные магазины. По словам собеседницы, в особенном дефиците мужские вещи. «Обращаемся к петербуржцам с просьбой: если у вас есть ненужные, обязательно приносите их нам», — попросила она. Поскольку многим из нуждающихся нужна не только одежда, но и работа, в этом им пришел на помощь федеральный проект, который апробирован в Петербурге, а сейчас тиражируется в других регионах.

«Мы оказываем услугу сопровождаемого трудоустройства молодым людям до 35 лет с ограниченными возможностями здоровья, выпускникам сиротских учреждений и коррекционных школ, — рассказала представитель организаторов проекта Анастасия Башмакова. — Самостоятельно устроиться на работу им очень сложно. Во-первых, не на каждом предприятии готовы на такое сотрудничество. Во-вторых, слишком высокая конкуренция — не в их пользу. А в-третьих, многим трудно приспосабливаться к рабочему режиму: кому-то сложно добираться до работы, кому-то — вписаться в коллектив и соблюдать рабочий график». По ее мнению, для таких людей особенно важно именно первое трудоустройство, благодаря которому они получают практические навыки, — после этого их охотнее берут на другую работу. «В обычных центрах занятости обеспечить необходимый для особенных кандидатов индивидуальный подход не могут, поэтому их направляют к нам», — сообщает она. При этом вакансии для таких людей есть в сфере общепита и ретейла, в складской и курьерской деятельности. Есть и офисные, но в меньшей степени.

«Подбирая работу для таких людей, в первую очередь смотрим не на заболевание или ситуацию, в которой оказался человек, а на него самого, на его желания и возможности, — объясняет Анастасия. — У нас есть тренинги, на которых мы учим, как составлять резюме и презентовать себя на собеседовании. Имеются и транзитные площадки, на которых люди проходят тренировочную стажировку, перед тем как выйти на открытый рынок труда».

Важно, что проект взаимодействует и с работодателями, которые предоставляют вакансии для особенных соискателей. Причем компаний, которые готовы брать на работу таких людей, становится больше. Более того: в таких коллективах не только лояльно относятся к особенным сотрудникам, но и помогают им. Подобных примеров много. В частности, слабослышащая девушка, работая в магазине одежды, внимательнее всех выполняла обязанности, связанные с товаром, но по понятным причинам испытывала сложности в общении с посетителями магазина. Несмотря на то что у нее был опознавательный значок, не все клиенты обращали на это внимание. И не понимая, что она плохо слышит, обращались с вопросами. Сотрудники магазина решили эту проблему очень просто. Когда к девушке подходил покупатель, она дважды стучала в микрофон — и к ней тут же спешили на помощь коллеги...

Когда день завершился и мобильный магазин закрылся, выяснилось, что за время его работы из представленного ассортимента разошлось около 40 % вещей. Это значит, что обладатели обновок в хорошем настроении отправятся не только гулять, а возможно, и на новую работу. Чтобы заработать на независимость...

[«Санкт-Петербургские ведомости»](#)

Среда, 15 мая

В мире

В Финляндии ждут новую волну забастовок из-за низких зарплат

Начиная с 30 мая в Финляндии пройдут две новые забастовки, в процессе которых представители сектора частного здравоохранения потребуют повышение заработной платы и прочие улучшения условий труда, [сообщается](#) на сайте Союза медицинских и социальных служб Финляндии (Tehty). На 30 мая запланирована однодневная акция протеста, в которой будут участвовать финские компании Terveystalo и Pihlajalinna, а также финское отделение концерна социальных и медицинских услуг Mehiläinen (работает в Финляндии, Эстонии, Германии, Швеции). Вторая забастовка может пройти 31 мая, ее поддержат финские медицинские лаборатории. «Частный сектор здравоохранения нуждается в более высоком росте заработной платы, чем предлагает работодатель. В секторе здравоохранения заработная плата <...> значительно ниже минимальной заработной платы, предусмотренной соглашением о здравоохранении и социальных услугах в государственном секторе», — говорится в заявлении на сайте Tehty.

Забастовки рабочих в различных отраслях продолжаются в Суоми с начала 2024 года. В марте в республике из-за забастовки профсоюзов полностью [останавливалась](#) работа двух предприятий — картонного завода в Оулу и целлюлозно-бумажного комбината в Иматре. Забастовки связаны с реформой трудового законодательства, которую рассматривает финское правительство. Инициатива предполагает повышение конкурентоспособности местного рынка труда через ограничение повышения зарплат в экспортных отраслях экономики, упрощение процедуры увольнений, запрет забастовок, изменение выплат по больничному листу и другие меры.

Предполагается, что поправки вступят в силу 1 декабря этого года, а до 2027 года будут приняты дополнительные законы, снижающие роль финских профсоюзов. На фоне забастовок правительство Финляндии 9 мая одобрило законопроект, ограничивающий право на политические забастовки, однако пока инициатива не вступила в силу. Согласно документу, максимальная продолжительность политических акций протеста ограничена: забастовки не могут продолжаться более 24 часов, а другие меры трудовой борьбы — не более двух недель. Комитет трудовой жизни и равенства Финляндии также постановил, что организаторы забастовок могут вернуться к такому методу борьбы лишь спустя 12 месяцев после первой забастовки.

[RBC.ru](https://rbc.ru)

В стране

Цены в России с начала года выросли на 2,65%

Недельная инфляция в России с 7 по 13 мая 2024 года составила 0,17%, с начала года потребительские цены выросли на 2,65%, [сообщил](#) Росстат. По итогам недели с 7 по 13 мая цены на плодоовощную продукцию в среднем снизились на 0,1%. В частности подешевели огурцы (на 5,7%) и помидоры (на 3,2%). Цены на морковь выросли на 4,1%, картофель — на 4%, яблоки — на 1,4%, бананы — на 0,2%. Стоимость авиаперелета в экономклассе за неделю выросла на 3,2%.

[«Коммерсант»](#)

Кандидаты на вылет

По каким причинам работодатели чаще всего отказывают соискателям

Обман в ходе собеседования, отсутствие необходимых навыков и токсичность — так выглядит список причин, по которым работодатели чаще всего отказывают соискателям. Как выяснил сервис «Работа.ру», в числе значимых также оказались завышенные зарплатные ожидания, неопрятный внешний вид и негативный отзыв предыдущего руководителя. На что еще компании обращают внимание? И имеет ли это значение на фоне дефицита кадров? Расскажет Дарья Фоменко.

Одной из самых распространенных причин отказа работодателя называют отсутствие необходимых навыков. В случае с молодыми сотрудниками компании, как правило, решают проблему меньшим окладом и несколькими месяцами обучения. С опытными же соискателями порой приходится прощаться сразу из-за недостаточных компетенций, признает гендиректор SMM-агентства Souka Екатерина Козырева:

«Немного печально, когда на какие-то конкретные вопросы по профессии не могут ответить кандидаты с довольно внушительным опытом работы.

Например, из последнего: собеседовали соискательницу, у которой, наверное, уже больше 20 лет опыта в маркетинге. Так вот, она не смогла сказать, как можно собрать базу e-mail-адресов. Часто сталкиваемся с тем, что человек говорит, что у него, условно, квалификация уровня директора отдела, а по факту на какие-то актуальные вопросы он ответить не в состоянии».

Готовы ли компании повышать оклады работникам

Безработица продолжает обновлять исторические минимумы второй год подряд. Это данные Росстата. Superjob добавляет, что в 2023 году количество вакансий выросло в полтора раза при том же объеме резюме. В таких условиях работодателям приходится закрывать глаза на недостатки соискателей. Но с некоторыми особенностями порой смириться не удастся, поделился гендиректор компании Urvista Алексей Петропольский:

«Был случай, когда девушка приходила собеседоваться на позицию офис-менеджера на ресепшен, а у нее оказывались "эльфийские" уши. В консалтинге с такой внешностью довольно тяжело работать. Бывало и так, что дама работала в эскорте, затем пошла в юристы. Но вот это прошлое ее догоняло, и в офис приходили люди, которые ее знали по ее предыдущей деятельности. Это тоже вызывало некий дискомфорт у всего коллектива».

Какие меры помогут справиться с дефицитом на рынке труда

По данным «Работа.ру», 43% отказов объясняются негативным отзывом предыдущего работодателя. В случае с руководящими позициями получить такой комментарий и обезопасить себя от проблем весьма просто, рассуждает сооснователь интерьерной компании Mr.Doors Максим Валецкий: «Я интервьюирую только топ-менеджеров. Сейчас стало гораздо проще, так как появилось очень много бизнес-клубов, сообществ бизнесменов.

И если говорить об управленцах, то практически в одно касание можно найти справку о том, что реально человек из себя представляет. Я перед тем, как посмотреть резюме, чаще всего имею возможность найти человека, у которого можно спросить личное мнение о кандидате. Это вопрос получаса».

На фоне дефицита кадров работодатели также вынуждены повышать оклады новым сотрудникам. По официальной статистике за прошлый год, они выросли на 14%. В ход идут также индивидуальные условия вроде удаленки или нестандартного графика. Однако все это не гарантирует того, что спустя три месяца компании не придется вновь проводить собеседования, рассказал основатель сервиса «Битрикс 24» Сергей Рыжиков:

Какие навыки наиболее востребованы при приеме на работу

«Люди выдают желаемое за действительное, приукрашивают свои навыки. Они зачастую не справляются с той задачей, которая перед ними ставится, но для этого и существует испытательный срок. Все к этому готовы. Можно тестировать человека на входе, стараясь минимизировать процент тех соискателей, которые не подходят, и, когда наступает время, щупают человека по-настоящему в деле.

Мне кажется, порядка 10% кандидатов не проходят испытательный срок. Чаще всего это квалификация, иногда бывают soft skills, но обычно вопрос в конкретных практических навыках».

К концу этого года аналитики прогнозируют очередной рост зарплат из-за нехватки квалифицированных сотрудников, надбавка может составить 3,5%. Согласно опросу hh.ru, 80% работодателей убеждены, что дефицит кадров останется фундаментальной проблемой, вероятно, более важной, чем внешний вид кандидата. [«Коммерсант»](#)

Олег Шеин: тезисы о трудовой миграции

Тема трудовой миграции является одной из наиболее дискутируемых в обществе. Она безусловно затрагивает интересы российских работников и нам как профсоюзам важно иметь выработанную почку зрения, построенную в первую очередь на задачах защиты прав работников.

В данном материале мы не будем затрагивать социокультурные аспекты или внешнеполитические расклады. Мы не обсуждаем предоставление иностранцам российского гражданства. Это предмет важного, но другого разговора. Мы же подробно остановимся на вопросах труда.

Масштабы и характер занятости

В 2021 году в России находились 13,2 миллиона иностранных граждан, преимущественно выходцев из центральной Азии, в том числе пять миллионов узбеков, три миллиона таджиков и один миллион кыргызов. Пятью годами ранее иностранцев было 12,2 миллиона человек.

Речь идет о всех находящихся на территории России иностранцах, в том числе и тех, кто нарушил сроки выезда. Таких людей, впрочем, немного — потому что нарушение сроков влечет за собой депортацию без права возвращения. Проще съездить к родне в Андижан и вернуться.

В 2022 году у этих тринадцати миллионов иностранцев, живущих в России, родилось 45 000 детей. Всего в России в этом году родилось 1,3 миллиона детей, то есть на иностранцев приходится 3% рождений. При этом, отметим, рождение в России гражданства не дает.

Трудовая иммиграция представляет собой по российским меркам вполне квалифицированный труд. И «Правительственная газета», и Высшая школа экономики фиксируют, что на протяжении многих лет зарплаты иностранных рабочих не уступают зарплатам их российских коллег.

К 2024 году средняя зарплата мигрантов составила 47 000 рублей против 54 000 рублей у граждан России. Однако последняя цифра учитывает заработки в силовых ведомствах, бюджетных организациях и крупных корпорациях, куда доступ иммигрантам ограничен. Если рассматривать по отраслям экономики, — скажем, строительство, — то зарплата иностранцев не отличается от зарплаты россиян. Мнение о том, что в случае миграции речь идет о неквалифицированном труде — миф. И не надо удивляться: ведь если человек выполняет определенную работу на протяжении многих лет, он обретает и опыт, и квалификацию. Более того, разрушение системы профтехобразования в России означает, что наших собственных рабочих кадров в должном количестве просто нет. Поэтому неудивительно, что 60% сварщиков в России — иностранцы.

Есть характерные данные по труду женщин-мигранток. Их присутствие на рынке труда практически полностью совпадает с местными жительницами. В торговле занято 33% мигранток и 33% россиянок; в образовании и медицине 19% и 22% соответственно; на заводах, в энергетике и сельском хозяйстве 20% и 14% соответственно; в транспорте примерно по 6%; в культуре по 3—4%; в управлении по 3%. Почему же российский бизнес привлекает иностранцев? Прибыль достигается за счет неофициальной части труда. Трудовые договоры не заключаются, что позволяет работодателям не платить в пенсионный фонд, фонд медстрахования и в местные бюджеты. Разница в 35—40% вполне комфортна, чтобы и оплатить из нее убогие общежития, и извлечь сверхприбыль.

Кроме того, отсутствие трудовых договоров позволяет широко применять сверхурочные. 50% мигрантов работают более 10 часов в день, 32% трудятся шесть дней в неделю, а еще 18% не имеют выходных вообще.

Сказанное, кстати, относится к тезису о «нагрузке на экономику». Иностранные рабочие, как и их российские коллеги, создают не нагрузку на экономику, а саму эту экономику, строя дома, собирая картофель и прокладывая дороги.

Объем денежных переводов из России в Узбекистан, Таджикистан и Кыргызию составляет в год 11 млрд долларов (данные 2021 года) или 0,5% российского ВВП, что очевидно, кратно меньше созданной трудом тринадцати миллионов человек прибавочной стоимости.

Почему иностранцам не нужна легализация?

Отказ от официальной занятости часто происходит по желанию самих иностранных работников.

Почему так? Как мы понимаем, обычному работнику выгодно иметь трудовой контракт, чтобы быть

защищенным в правах.

Но существующие правила совершенно сознательно делают для иностранных рабочих переход на легальную занятость невыгодной. Если срок трудового договора составляет менее полугода — а на стройках и полях как правило так и есть — то НДФЛ для таджика или узбека будет не 13%, а 30%.

С правом на пенсию ситуация еще интереснее. В российском законодательстве оно возникает при наличии стажа в 15 лет и при выработке не менее чем 28 баллов. Один балл выдается за год работы на минимальной зарплате. То есть иностранные работники точно находятся в положении, когда, отчисляя в российский Пенсионный фонд деньги три года, пять лет или десять они никакой пенсии от него не увидят. Учета этих лет в национальной пенсии не происходит.

Ежегодно те иностранные работники, что все же официально заняты в России, отчисляют в Пенсионный фонд порядка 150 млрд. рублей. Из Пенсионного фонда России они не получают ничего. И смысл им легализовываться?

Права на медицинскую страховку иностранцу официальная занятость в России тоже не дает. Надо покупать полис.

Вопрос: зачем таджикскому рабочему трудовой договор, если платить придется больше, а ни пенсии ни медицинской страховки при этом не появляется?

Разумеется, если можно использовать неофициальный труд узбекского сварщика или таджикского маляра, то российский работник имеет шансы попасть на такую стройку точно на таких же условиях: без выходных, без восьмичасового рабочего дня и с риском остаться без нормального расчета по зарплате.

Борьба работников-мигрантов за свои права

Бесправие одних всегда рождает у других желание обогатиться. Российский бизнес не очень добр к соотечественникам, а уж про иностранцев нечего и говорить. Но трудовые мигранты — этот самый случай, где капитал время от времени получает отпор.

Легальную забастовку в России провести крайне затруднительно, но иностранные рабочие об этом не думают. В конце концов, у них нет возможностей месяцами и годами судиться, поскольку они не привязаны к конкретному городу, да и срок их пребывания в стране ограничен.

2020 год ознаменовался целой волной стачек работников-мигрантов. Ссылаясь на ковид, недобросовестная часть российского бизнеса перестала платить деньги за выполненную работу. В июле бастовали свыше ста строителей, занятых на реконструкции взлетно-посадочной полосы аэропорта «Шереметьево». В те же дни на акцию вышло несколько сот узбекских строителей, возводивших штаб-квартиру «Газпрома» в Лахта-центре в Санкт-Петербурге. Волнения мигрантов были отмечены на стройке в Северном Чертаново в Москве, а также на стройке Амурского газоперерабатывающего комплекса.

В марте 2022 года бастовала тысяча турецких рабочих, строивших этиленовый завод в Нижнекамске в Татарстане. Они требовали пересчета зарплаты ввиду падения курса рубля. Забастовка завершилась победой.

В феврале 2023 года бросили работу и вышли на митинг строители ныне трагически известного «Крокус Центра» — тысяча рабочих из Центральной Азии. Зарплату им не платили с осени предыдущего года. Причем речь шла про скромные, по московским меркам, 50—60 тысяч в месяц. Охранники для разгона протестующих стреляли из травматического оружия в воздух.

В начале августа 2023 года акцию протеста устроили более двухсот индийцев, нанятых на швейную фабрику в Одинцово в Московской области. Причинами стали 12-часовой рабочий день и задержки зарплаты. Паспорта у индийцев российские работодатели отобрали. Фабрика выпускала спецодежду для «Газпрома», «Роснефти» и «Россетей». С сожалением здесь отметим, что организаторы рабочей акции протеста были депортированы.

Нельзя сказать, что мы имеем «зашкаливающее» число забастовок — оно, напротив, довольно скромное, но эти стачки контрастируют с общей социальной пассивностью, охватившей в настоящее время Россию.

Точки трудовой миграции

Относительно высокие зарплаты центральноазиатских рабочих и их умение за себя постоять привели власти и работодателей к выводу о том, что надо искать рабочую силу в других точках — и здесь «на помощь» пришла Африка.

При этом, отметим, и сами центральноазиатские работники открывают для себя новые рынки труда. Узбекистан заключил соглашения о трудовой миграции с Южной Кореей, Саудовской Аравией, Великобританией и Израилем, готовится соглашение с Японией. В Южной Корее граждане Узбекистана вошли уже в пятерку самых многочисленных групп иностранных граждан. Кыргызстан направляет своих граждан на работу в Южную Корею, Турцию, Германию, страны Персидского залива. В 2022 году правительство Кыргызстана подписало соглашение с международной рекрутинговой компанией «AGRI-HR» о направлении кыргызских граждан на сельскохозяйственные работы в Великобританию. Теперь и таджики начинают осваивать работу в Евросоюзе и Соединенном Королевстве.

Так или иначе, в январе этого года о направлении в России десяти тысяч работников сообщил пресс-секретарь президента Кении. Решение об этом было достигнуто по итогам визита в страну Сергея Лаврова. Отельные Крыма, Сочи и Ростовской области сообщили о намерении приглашать персонал из Африки и Азии. Переговорный процесс ведет МИД России.

В Санкт-Петербурге уже каждый двадцатый иностранный работник — африканец, как сообщает платформа HH.ru. Глава свердловского департамента по труду и занятости Дмитрий Антонов пообещал, что в 2024 году предприятия Урала получают кадры из Индии, Бангладеш и Шри-Ланки. Отдельного внимания удостоились выходцы из КНДР. Вице-премьер Марат Хуснуллин заявил: «Один плиточник из Северной Кореи заменяет 2—2,5 плиточников российских. Вот это факт». Понятно, что речь идет не о производительности, она у всех специалистов примерно одинакова, а о стоимости рабочей силы в расчете на отработанное время. «У северокорейских организаций расценки ниже», — заявил президент Национальной ассоциации строителей Антон Глушков.

Приглашение в Россию работников из дальнего зарубежья, вообще не владеющих русским языком, открывает широкие возможности для злоупотреблений со стороны российского бизнеса, косвенным результатом которого станет ухудшение стандартов труда и условий оплаты труда для российских работников.

Проблемы и решения: профсоюзное видение

Главная проблема трудящихся-мигрантов — их бесправие, и в первую очередь вообще отсутствие трудовых договоров. Как отмечено выше, из 13 миллионов иностранных работников трудовые договоры имеет не более пары миллионов человек. Все остальные обеспечены суррогатами типа патентов, а то не имеют и их.

Отсутствие трудовых договоров — это и дыра в пенсионном и медицинском фондах. Есть расчеты связанных с этим потерь российской бюджетной системы: 230 миллиардов рублей подоходного налога, 390 миллиардов отчислений в Пенсионный фонд и 60 млрд отчислений в фонд медицинского страхования.

Но главная проблема даже в другом — в разрушении трудового законодательства в стране.

Переработки и занижение зарплат у иностранцев касается и россиян. Если на стройке нет трудовых договоров с таджикскими штукатурами, то не будет и с российскими, со всеми вытекающими отсюда для русских последствиями.

Определив реальные проблемы, укажем наш механизм их решения.

1) Привлечение людей к труду без оформления трудовых договоров (русских, таджиков, якутов — неважно) должно влечь отсечение российских компаний и ИП от любых госконтрактов, госзаказов и налоговых льгот.

Потому что текущая ситуация — это в том числе демпинг в чистом виде. Как только работодатели будут принуждены платить пенсии узбекам и киргизам, мы быстро увидим сокращение числа иностранных работников на российском рынке труда, поскольку стоимость этой рабочей силы

возрастет. Такое решение обеспечит и основные права работников — как российских, так и иностранных — на восьмичасовой рабочий день, отдых, гарантию от незаконных увольнений и приведет к росту заработной платы в стране, поскольку людям, имеющим защиту закона, придется платить больше. Российская бюджетная система при легализации занятости пополнится примерно на 670—680 миллиардов рублей в год (в ценах 2021 года).

2) Необходимо отменить дискриминационный 30% НДФЛ для иностранных работников, подписать соглашения с соседними странами об учете российского стажа при назначении таджикской, узбекской и так далее пенсии, финансировать такую пенсию (за счет взносов с иностранных работников), а также распространить на иностранных работников систему обязательного медицинского страхования.

К слову, поскольку речь идет о здоровых людях среднего возраста, средний взнос составит 26 100 рублей, а расходы на застрахованного окажутся на уровне 16 000, то есть ФОМС еще и заработает. Косвенным результатом принятия таких решений, по указанным здесь и понятным экономическим причинам, может стать снижение привлекательности иностранной рабочей силы для российского бизнеса и связанное с этим объективное уменьшение трудовой миграции.

3) Общее увеличение государственных расходов на сферу образования, в том числе на профессионально-техническое образование.

Российское образование — это отдельный большой разговор. Но можно отметить некоторые факты. Если в 2002 году по промышленным специальностям обучалось 260 000 человек, то в 2020 году — примерно 130 000. Объем финансирования профтехобразования на протяжении 2006—2020 годов в сопоставимых ценах сократился на 30%. Отсутствие собственных профессиональных кадров и низкие зарплаты молодых специалистов делают привлечение иностранных работников неизбежным безотносительно любых прочих обстоятельств.

4) Конфедерации труда России как объединению реальных профсоюзов, необходимо обеспечить мониторинг ситуации с наймом иностранной рабочей силы, условиями такого найма и оказывать содействие в защите прав иностранных работников.

Олег Шеин, вице-президент Конфедерации труда России

KTR.su

В регионе

Средняя зарплата петербуржцев достигла 105 тысяч рублей

Средняя номинальная зарплата в Петербурге, начисленная за февраль 2024 года, составила почти 105 тыс. рублей. Реальная, рассчитанная с учётом индекса потребительских цен, выросла на 10,3% к уровню января 2024 года и на 8,6% — к уровню февраля 2023 года.

Эти данные приводятся в докладе Петростата о социально-экономическом развитии Петербурга и Ленинградской области в январе–марте 2024 года. По области цифры более скромные: номинальная зарплата в феврале там оказалась на уровне 73,3 тыс. рублей, реальная начисленная — 101,7% к уровню января 2024 года и 115,1% — к уровню февраля 2023 года.

При этом эксперты рынка труда и представители джоб-платформ фиксируют совсем иные показатели по зарплатам в городе на Неве. Как поясняют в пресс-службе SuperJob, данные, приводимые в официальной статистике, фактически представляют собой среднюю арифметическую величину (сложенные и разделённые на численность работающих зарплаты представителей разных отраслей, от уборщиц до инженеров–программистов). Другие эксперты допускают, что в материалах могут учитываться в том числе выплаты военным, которые способны значительно менять картину реального дохода населения.

Наиболее распространённым способом вычисления среднего значения заработной платы является среднее арифметическое. Однако этот метод довольно чувствителен к влиянию экстремальных значений (слишком малых или слишком больших величин), поэтому ориентироваться на данный показатель в случае большого разброса данных особого смысла не имеет. В компаниях считают

средние зарплаты по медиане (50% рассматриваемых доходов не больше этого уровня, а другие 50% — не меньше).

По оценке аналитиков SuperJob, зарплаты в Петербурге действительно растут, но темпы прироста по сравнению с прошлым годом несколько замедлились (–0,7 п. п. с марта 2023-го по март 2024-го). За год средние рыночные зарплатные предложения больше всего выросли в IT (на 9,3%). На втором месте — производственная отрасль (+8,5%). На третьем — строительство (+8,2%).

Максимальные рыночные зарплаты (выдаваемые на руки после уплаты всех налогов) в SuperJob насчитали опять-таки в IT. У программистов PHP это 460 тыс. рублей (медиана — 240 тыс.). Но не программистами едиными силён рынок труда. У менеджеров по маркетингу в сфере ретейла доход может достигать до 200 тыс. рублей, а в среднем составляет 100 тыс. рублей. У рекрутера в сфере промышленности максимальная планка — 220 тыс. рублей, медиана — 80 тыс. рублей.

В свою очередь в hh.ru зафиксировали медианное значение в I квартале 2024 года 74,7 тыс. рублей. Впервые за несколько лет показатель превысил ожидания соискателей (73,7 тыс. рублей).

"В течение нескольких лет ожидания значительно превосходили предложения работодателей, но начиная с 2020–2021 годов появился устойчивый тренд на сокращение этого разрыва. В процессе усугубления ситуации с дефицитом людей нет ничего удивительного в том, что будет не только точка равновесия, но и инверсивная ситуация", — считает руководитель пресс-службы hh.ru СЗФО Мария Бузунова.

[«Деловой Петербург»](#)

Беглов пообещал сделать бесплатными детские сады в Петербурге

В Петербурге отменяют плату за присмотр и уход за детьми в детских садах. Эта мера вступит в силу с 1 сентября 2024 года.

Об этом сообщил губернатор Петербурга Александр Беглов во время своего отчёта о работе городского правительства перед депутатами Законодательного собрания на выездном заседании в БКЗ "Октябрьский". С указанной даты детсады станут абсолютно бесплатными для всех горожан, подтвердил в своём телеграм-канале вице-губернатор Алексей Корабельников.

Сейчас плата составляет от 629 рублей до 3,5 тыс. рублей в месяц в зависимости от количества времени, которое ребёнок проводит в детском саду.

[«Деловой Петербург»](#)

Четверг, 16 мая

В стране

Центры занятости смогут предоставлять проектный персонал на постоянной основе

Власти могут разрешить компаниям использовать заемный труд при посредничестве государственных центров занятости на постоянной основе. Такие поправки к Трудовому кодексу внесены в Госдуму группой парламентариев. На сложившемся сейчас в России дефицитном рынке труда такая услуга может оказаться востребованной только в сегменте предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК), полагают эксперты.

Группа парламентариев во главе со спикерами обеих палат Федерального собрания Валентиной Матвиенко и Вячеславом Володиным внесла на рассмотрение Госдумы проект поправок к Трудовому кодексу (ТК). Если они будут приняты, то в РФ на постоянной основе появится институт заемного труда, организацией которого будут заниматься государственные службы занятости. Отметим, что, хотя в 2016 году был принят закон, прямо запрещающий заемный труд как таковой, одна из глав ТК регламентирует схожую процедуру предоставления временного персонала агентством занятости по запросу компании в рамках договора о временном предоставлении труда. По данным Ассоциации частных агентств занятости, сейчас большая часть спроса на такой проектный персонал приходится на три основные индустрии: производство товаров народного потребления, Hi-Tech (IT&Телеком, B2B) и

розничная торговля. В основном (76%) проектных работников нанимают в качестве офисных сотрудников, служащих, менеджеров и инженерно-технического персонала. Объем рынка таких услуг, по экспертным оценкам, сейчас может составлять не менее 300 млрд руб. В 2022 году правительство, ожидавшее прироста безработицы из-за ухода из РФ ряда западных компаний, несколько упростило процедуры, разрешив организовывать заемный труд государственным центрам занятости. Для этого одному из работодателей было необходимо вывести работников в простой или перевести их на неполный рабочий день. В этом случае трудовой договор работника на основном месте работы при обоюдном согласии компании и сотрудника приостанавливался. Трудовые отношения на этот период на новом месте работы сотрудника должны были оформляться в виде срочного договора, который мог быть продлен по соглашению сторон.

Хотя за последние годы государственные центры занятости оцифровали свои данные, они не собирают статистику по запросам на временный персонал. Поэтому оценить, насколько востребованной оказалась эта услуга, невозможно — но, скорее всего, поскольку уровень безработицы не вырос, этот механизм вряд ли использовался в массовом порядке. Тем не менее правительство несколько раз продлевало срок его действия (последний раз — до 2024 года) — и теперь авторы законопроекта предлагают оставить такую функцию центрам занятости на постоянной основе. При нынешнем дефиците кадров передача персонала во временное пользование вряд ли может стать массовой для большинства сегментов экономики. Исключением может стать сектор ОПК, который сейчас активно загружается заказами. Желание закрепить соответствующий функционал за государственными учреждениями в целом соответствует стратегии Минтруда по созданию бесплатной инфраструктуры для работодателя и работников, ставящей целью заместить в ряде случаев частные кадровые сервисы. «Мы видим усиление контроля государства в вопросах, касающихся занятости и рынка труда. Так, авторы документа сетуют, что контроль за временным переводом недостаточный, надо его усилить», — отмечает управляющий партнер BLS Елена Кожемякина. В то же время, по ее словам, примечателен пункт про условия, которые центры занятости направляют работникам, в том числе по региону работы, оплате труда и т. д. «Непонятно, за кем здесь будет последнее слово: условия дает работодатель или центр занятости может их править», — говорит эксперт.

Место работы сейчас меняют до трети работников

Как отмечает руководитель практики трудового права BGP Litigation Анна Иванова, ряд противоречий сохранился в нормах, регламентирующих заемный труд, который могут организовывать частные агентства занятости и сами работодатели. «Эта часть поправок — полная копия норм к закону о занятости, которую по каким-то причинам оттуда исключили, когда правили документ осенью 2023 года. Все сложности, которые были там, остались нерешенными и здесь», — отмечает она. Это может свидетельствовать о стремлении государства в перспективе закрепить монопольное право оказывать такие услуги за государственными структурами.

[«Коммерсант»](#)

В регионе

ЛОМО передали "Калашникову" по необычной схеме

Права акционеров и руководства ЛОМО приостановлены. Похоже, это первый случай, когда государство передает контроль над частным предприятием другому частнику всего лишь по приказу министерства. Петербургский холдинг "ЛОМО", выпускающий оптическую и цифровую технику, передан в управление концерну "Калашников". В четверг, 16 мая, вечером эту информацию подтвердил сам концерн. До этого на протяжении 2 дней единственными источниками информации было сообщение ТАСС со ссылкой на анонимный источник в военно-промышленном комплексе страны, а также запись в ЕГРЮЛ от 14 мая о появлении у ЛОМО управляющей компании — АО "Концерн "Калашников"". Логично — и точка

Документ об этом до сих пор нигде не опубликован. Но в официальном заявлении "Калашникова"

говорится, что речь идёт о приказе министерства промышленности и торговли РФ. 13 мая он был зарегистрирован Минюстом.

"Передача ЛОМО в управление "Калашникову" является логичной. Решение Минпромторга призвано сберечь основные производственные средства (акционерного) общества, результаты интеллектуальной деятельности и сохранить денежные средства в интересах государства при выполнении обществом государственного оборонного заказа (ГОЗ)", — говорится в заявлении ижевского концерна.

Неназванный собеседник ТАСС оказался более разговорчив. "ЛОМО не первый год ставит под угрозу исполнение ГОЗ, хотя производит крайне необходимую для всех войск номенклатуру. Например, прицелы, системы самонаведения. Претензии к ЛОМО по ГОЗ были и в прошлом, и в позапрошлом годах", — цитирует агентство собеседника. Он добавил, что "Калашников" активно использует продукцию петербургского завода в снайперских винтовках и высокоточном оружии.

Управляющим директором ЛОМО уже назначен Дмитрий Владимиров. Последние 8 лет он работал в АО "Концерн ВКО "Алмаз-Антей"", в том числе главным конструктором по гражданской продукции и продукции двойного назначения АО "Обуховский завод" и заместителем генерального директора Северо-Западного регионального центра концерна. Полномочия генерального директора ЛОМО Александра Аронова приостановлены.

Срок, на который "Калашников" получил контроль над ЛОМО, в приказе Минпромторга, по-видимому, не назван.

Основания для передачи ЛОМО управление

Владельцами АО "Концерн "Калашников"" являются бывший заместитель министра транспорта Алан Лушников (почти 75% акций) и госкорпорация "Ростех" (25% плюс одна акция). Таким образом, одно частное предприятие передано в управление другому, тоже частному (государству в "Калашникове" принадлежит лишь блокирующий пакет), и сделано это не по решению президента, правительства, прокуратуры или суда, а всего лишь по приказу министерства. Опрошенные "ДП" эксперты не могут припомнить ни одного подобного случая в новейшей истории. Всё-таки одно дело — переход частного предприятия под контроль государства, и совсем другое — под контроль другого частника (по сути, контрагента), причём бессрочно.

Согласно заявлению "Калашникова", приказ издан в соответствии со ст. 8 закона "О военном положении" и во исполнение указа президента РФ от 3 марта 2023 года № 139 "О некоторых вопросах осуществления деятельности хозяйственных обществ, участвующих в выполнении ГОЗ". В этом указе, а также в постановлении правительства РФ о мерах по его реализации действительно допускается приостановление прав акционеров и полномочий органов управления в случае нарушения обязательств по ГОЗ. Но подчёркивается: ограничения вводятся только на период действия на территории РФ военного положения.

Сейчас, как известно, военное положение введено в четырёх регионах — ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожской областях. И может показаться, что в случае с ЛОМО положения указа президента применяться не должны. Но ст. 8 федерального конституционного закона "О военном положении" позволяет устанавливать меры по ограничению работы бизнеса "как на территории, на которой введено военное положение, так и на территориях, на которых военное положение не введено". Закон был принят в далёком 2002 году. В него вносились поправки 6 раз, но именно в восьмую статью — ни разу. Так или иначе, эта расширительная норма закона в отношении бизнеса применяется, похоже, впервые.

Чем завод жил в последние годы

ЛОМО ведёт свою историю с начала XX века: завод, построенный на Чугунной улице в Петербурге, выпускал продукцию для Российской армии. После 1917 года его национализировали, а в 1962—м объединили с несколькими другими под названием "Ленинградское оптико-механическое объединение". Здесь выпускали первые отечественные кинопроекторы, серийные фотоаппараты, лазерные системы, телескопы. В 1990-х годах ЛОМО приватизировали.

В новейшей российской истории завод работает как на внутренний рынок, так и на экспорт. В том числе выпускает оптическую продукцию для военной техники, а также микроскопы и эндоскопы, технические микроскопы и киносъёмочные объективы, конкурируя на гражданском рынке с Leica Microsystems, Zeiss, Olympus и Pentax. Предприятие ценно возможностью выполнения работ под ключ — от проектирования до изготовления серийной продукции.

Финансовое положение ЛОМО назвать блестящим нельзя, но оно вполне устойчивое. Как следует из отчётности, в последние годы выручка АО росла. Но прибыль в последние 2 года сменилась убытками. В 2023 году выручка предприятия выросла с 5,1 млрд до 8,5 млрд рублей, при этом чистый убыток почти утроился — до 211,4 млн.

Подробности в газете [«Деловой Петербург»](#)

Пятница, 17 мая

В стране

Чтоб все было как при дедушке

Коммунисты представили проект «советского» Трудового кодекса

Фракция КПРФ в четверг на круглом столе в Госдуме презентовала свой проект Трудового кодекса. В нем, в частности, предлагается сократить рабочий день до 6 часов, а неделю — до 30, вернуть дореформенный пенсионный возраст, проводить регулярную индексацию зарплат и снова сделать 7 ноября красным днем календаря. Эксперт уверен, что идеи КПРФ нереализуемы, а некоторые, например сокращение рабочего дня, могут быть восприняты населением с недоверием.

Для начала первый зампред ЦК КПРФ, депутат Госдумы Юрий Афонин объяснил, почему коммунисты взялись за Трудовой кодекс: «Главное обстоятельство, которое подтолкнуло нас к активной работе, — это тяжелое, во многом бесправное положение наемных работников». Он привел данные ряда исследований, согласно которым 97% наемных работников регулярно перерабатывают или задерживаются на работе, 73% вынуждены работать по выходным и во время отпуска, а 25% не решаются просить прибавки к зарплате из страха быть уволенными. При этом значительная часть профсоюзов «служит не работникам, а администрациям предприятий и занимается только сбором денег на подарки», а «если появляется реальный боевой профсоюз, то его активисты сразу сталкиваются с жесточайшим давлением», посетовал депутат.

Новый кодекс установит «объем гарантий, сопоставимый с тем, который трудящиеся имели в Советском Союзе», и, хотя борьба за него будет «непростой», партия надеется на успех «при поддержке населения», признался коммунист.

Руководитель юридической службы ЦК КПРФ, депутат Госдумы Георгий Камнев добавил некоторые подробности. 765-страничный документ включает 18 разделов, 111 глав и 637 статей. «Советская власть установила продолжительность работы восемь часов в день и 40 в неделю. Мы полагаем, что настало время установить шестичасовой рабочий день и 30-часовую рабочую неделю», — сообщил он. Для одиноких родителей в КПРФ хотят сократить рабочий день еще на час, беременным женщинам дать право на беспрепятственное посещение медучреждений, а для женщин, воспитывающих детей до трех лет и официально не трудоустроенных, ввести выплаты не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). Сам же МРОТ должен быть равен прожиточному минимуму, но не менее 30 тыс. руб. Также коммунисты предлагают проводить индексацию зарплат не ниже уровня инфляции и дополнительно повышать их не менее чем на 1% в год, а в случае работы во вредных и опасных условиях — на 4%. Кроме того, новый проект предусматривает гарантию первого рабочего места для молодежи — достичь этой цели в Компартии надеются с помощью введения квот для работодателей.

Не забыли авторы и о пенсионном возрасте: он должен вернуться к дореформенным показателям — 60 лет для мужчин и 55 для женщин. Еще одна идея — создание специализированных трудовых

судов для рассмотрения споров между работниками и работодателями: профессиональный судья и два заседателя, представляющих интересы обеих сторон. Заодно коммунисты хотят снова сделать 7 ноября нерабочим днем.

Как подчеркнул господин Камнев, работа над проектом продолжается и в нем могут быть учтены прозвучавшие на круглом столе предложения. Идеи не заставили себя ждать.

Так, завкафедрой трудового права и социального обеспечения Университета им. О. А. Кутафина (МГЮА) Надежда Черных высказалась за административную ответственность для работодателя за неиндексацию зарплат. А завкафедрой предпринимательства и корпоративного права МГЮА Елена Козина считает, что нужно обязать работодателя принимать локальные акты о порядке стимулирующих выплат.

Напомним, что КПРФ в последнее время взялась сразу за несколько масштабных законопроектов. В феврале 2023 года коммунисты внесли в Думу проект Избирательного кодекса, а в работе сейчас находятся проекты Налогового кодекса и новой Конституции, куда должны войти поправки, которые Компартия предлагала во время конституционной реформы 2020 года.

По мнению президента фонда «Петербургская политика» Михаила Виноградова, КПРФ занимается этими проектами, так как «возможности работать по политической повестке ограничены и приходится искать альтернативы». «В целом в трудовой сфере действительно есть немало противоречий и недорегулированных сфер. Но это требует погружения в проблематику, простых и ярких решений,— говорит политолог.— Простые решения КПРФ предлагает, но не те, которые покажутся реализуемыми и вытекающими из повестки. Например, сокращение рабочего дня будет воспринято с недоверием как возможный путь снижения зарплат — как было с четырехдневной рабочей неделей, которая не "выстрелила" и была воспринята как казус». В этом плане коррекция трудового законодательства не самый наглядный для обывателя пример, потому что в трудовых конфликтах апеллируют к нему довольно редко, заключает эксперт.

[«Коммерсант»](#)

В регионе

Петербург и Сбербанк расширяют сотрудничество в сфере цифровой трансформации и социально-значимых госуслуг

Губернатор Александр Беглов провёл в Смольном встречу с топ-менеджерами Сбербанка — заместителем председателя Правления Ольгой Голодец, первым заместителем председателя Правления Кириллом Царёвым и новым председателем Северо-Западного банка Сбербанка Дмитрием Суховерховым. В беседе участвовали члены городского правительства и другие представители банка.

Как отметил Александр Беглов, Сбербанк — надёжный стратегический партнёр города. В Петербурге работают более 8 тысяч сотрудников.

«Сотрудничество со Сбербанком — это всегда быть впереди. Без цифровизации, без тех программных продуктов и платформ, которые делает Сбербанк, сложно представить развитие Петербурга как мегаполиса 21 века. Президент России поставил перед нами задачу — сделать Северную столицу именно таким городом. Развивать его необходимо по ключевым направлениям — образование, здравоохранение, кредитная политика, цифровые услуги», — подчеркнул Александр Беглов.

Ольга Голодец представила губернатору нового председателя Северо-Западного банка Дмитрия Суховерхова, который занимает этот пост с 1 апреля 2024 года. Она подчеркнула, что это один из самых эффективных сотрудников и взаимодействие с городом будет расширяться.

Александр Беглов выразил уверенность, что Северо-Западный банк и далее будет партнёром города в решении важных экономических задач, воплощении социально значимых проектов, и прежде всего — в дальнейшей цифровой трансформации в приоритетных отраслях экономики.

Как отметила Ольга Голодец, Северная столица сегодня показывает высокую динамику развития.

«В недавнем отчёте губернатора Законодательному Собранию отмечался двукратный рост бюджета

Петербурга. Вызывают уважение примеры заботы о каждом жителе. Школы строятся с бассейнами, создаются все условия для развития юных петербуржцев. Город первым в стране с сентября отменяет плату за детские сады – это прорывная история, вклад в экономику. Каждая мама может быть уверена, что для ее ребёнка доступно дошкольное образование, уход, питание и физическое развитие», – отметила Ольга Голодец.

Она сообщила, что у Сбера есть инструменты, позволяющие получать информацию о состоянии здоровья ребенка. На встрече достигнута договоренность о проработке возможности реализации пилотного проекта в педиатрии по дистанционному обмену данными о здоровье детей.

Губернатор отметил, что в течение 2024-2025 годов планируется переход всех медицинских организаций на Единую медицинскую информационную систему. Он дал поручение Комитету по здравоохранению во взаимодействии со Сбербанком проработать возможность и целесообразность в этих условиях реализации в Санкт-Петербурге системы дистанционного мониторинга артериального давления у больных с гипертонической болезнью.

Участники встречи отметили, что есть большой потенциал в развитии цифровой экосистемы «Единая карта петербуржца». «В этом году проекту исполнилось пять лет. И очередным вектором развития мы совместно с правительством Петербурга видим создание и интеграцию нового сервиса «ЕКПДети». Сбер готов реализовать масштабный проект по выпуску детских банковских карт, предназначенных для оплаты питания, прохода в школы и проезда на общественном транспорте», – сказал первый заместитель председателя Правления Сбербанка Кирилл Царёв.

С использованием медицинских технологий, предлагаемых Сбербанком, в Петербурге уже реализованы два пилотных проекта.

Первый – дистанционный мониторинг пациентов – на базе городской Женской Консультации №44 и Городской поликлиники №102.

Второй – голосовое заполнение медицинской документации (Voice2Med, продукт группы компаний ЦРТ – партнёра Сбера) в Городской поликлинике №91.

Программу применяли хирурги, неврологи, педиатры, урологи и терапевты. Результаты использования показали, что система голосового ввода помогает снизить нагрузку на врачей по вводу информации в информационную систему. Удалось сократить время ожидания для пациентов, снизить нагрузку на врачей по работе с документами, уменьшить количество нареканий от пациентов.

[Официальный сайт администрации Санкт-Петербурга](https://www.spb.gov.ru)