



Общественная организация 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. 312-2431, факс 315-0177, E-mail: media@lfp.spb.ru

Дайджест профсоюзных СМИ по социально-экономической тематике и о трудовых отношениях С 5 по 9 апреля 2021 года

Понедельник, 5 апреля

Сайт ЛФП

Члены профсоюза успешно выступили на «Празднике Севера»

Работники Октябрьской железной дороги и петербургского «Метростроя» - члены Российского профсоюза железнодорожников и транспортной строителей - успешно выступили в Мурманске на лыжном марафоне «Праздник Севера», входящем в пятерку лучших марафонов России — сообщили в Дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Октябрьской железной дороге (Дорпрофжел на ОЖД). Соревнования проходили на лыжной трассе «Долины уюта».

На основной дистанции (50 километров свободным стилем) второе место в своей возрастной категории (35-39 лет) занял работник Управления механизации Санкт-Петербургского филиала ОАО "Метрострой" электромонтажник Алексей Гапонов, уступив лишь победителю — представителю Белоруссии, мастеру спорта Михаилу Семенову. Алексей занимается спортом более 10 лет, совмещая физическую подготовку с напряженными рабочими буднями.

В Топ-50 вошли также представители Октябрьской железной дороги: слесарь по ремонту подвижного состава моторвагонного депо «Санкт-Петербург-Балтийский» Василий Веселов и машинист автомотрисы объединенного района контактной сети и района электроснабжения Медгора Петрозаводской дистанции Сергей Дерюга.

По материалам [сайта Дорпрофжел на ОЖД](#)

Сайт ЛФП

Подписание Генерального соглашения между объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ

Эфир программы «Москва. Кремль. Путин» от 4 апреля на телеканале «Россия 24». [Смотреть](#) с 21-й минуты 09-й секунды на канале [YouTube](#).

Сайт ЛФП

Новеллы 2021 года — Пенсионный Фонд России сообщает

В региональном отделении Пенсионного фонда России напоминают о важных новшествах текущего года. Они, в частности, касаются: индексации пенсий неработающим пенсионерам, материнского капитала и правил начисления пенсий и других социальных выплат на карту «МИР».

Индексация страховых пенсий неработающим пенсионерам

С 1 января 2021 года индексация страховых пенсий составляет 6,3%, что выше показателя инфляции по итогам 2020 года (4,9%). Размер фиксированной выплаты после индексации увеличился до 6044,48 руб., стоимость

пенсионного коэффициента — до 98,86 рублей.

Индексация социальных пенсий

Пенсии по государственному пенсионному обеспечению, в том числе социальные с 1 апреля 2021 года будут проиндексированы на 3,4%.

Ежемесячная денежная выплата (ЕДВ)

Размер ежемесячной денежной выплаты проиндексирован с 1 февраля 2021 года исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год на 4,9%.

Материнский (семейный) капитал

Законом о федеральном бюджете установлено, что в 2021 году размер материнского (семейного) капитала (МСК) для лиц, у которых право на него возникло до 1 января 2020 года, а также для лиц, у которых право возникло в связи с рождением (усыновлением) первого ребёнка начиная с 1 января 2020 года, составляет 483 881,83 рублей.

При рождении (усыновлении) второго ребёнка размер МСК увеличивается на 155 550,0 руб. и составит 639 431,83 рублей.

МСК в таком же размере - 639 431,83 руб. определён для лиц, у которых право возникло в связи с рождением (усыновлением) третьего ребёнка и последующих детей начиная с 1 января 2020 года, если ранее такое право у них не возникло (предыдущие дети рождены до 1 января 2007 года).

С 1 января 2021 года законодательно сокращены сроки рассмотрения права на получение государственного сертификата и рассмотрения заявления о распоряжении средствами МСК.

Срок выдачи сертификата сокращен с 15 календарных до 5 рабочих дней (при не поступлении запрашиваемых сведений – с 30 календарных до 15 рабочих дней), по распоряжению средствами МСК срок сокращен с 30 календарных дней до 10 рабочих дней (при непоступлении запрашиваемых ПФР сведений до 20 рабочих дней).

Пенсии и другие социальные выплаты - на карту «МИР»

Получателям пенсий и иных социальных выплат по линии ПФР необходимо до 1 июля 2021 года оформить карту «Мир» и сообщить реквизиты карты в ПФР.

Данное требование касается только тех граждан, которые получают выплаты по линии ПФР на счета банковских карт других платежных систем (MasterCard, Visa и др.) и не распространяется на тех, кому выплаты зачисляются на счёт по вкладу (сберкнижку), номинальный счёт или доставляют почтой, а также на получателей пенсии, постоянно проживающих за пределами РФ. Для них с июля 2021 года ничего не изменится, пенсии и иные социальные выплаты будут доставляться в таком же порядке, что и раньше.

По материалам Отдела по взаимодействию со СМИ ОПФР по СПб и ЛО

Сайт ЛФП

Газета «Площадь Труда»

Хочешь, чтобы тебя поддержал профсоюз? Поддержи его!

Работа профсоюза в любой отрасли всегда была и будет непростой — будь то завод, библиотека или Вооруженные Силы. Даже самый лояльный к профсоюзу работодатель не всегда готов воспринимать его, как партнера. Допустить, что придется считаться с мнением представителя работников в вопросах зарплаты, премий, соцгарантий и других может только работодатель, изживший в себе психологию рабовладельца. А до этого еще нужно дорасти. Потому, профсоюзному активу, каким бы боевым он не был, всегда нужна поддержка коллектива. Именно этим сегодня озадачена первичная профсоюзная организация 668 отряда судов обеспечения (ОСО) Ленинградской военно-морской базы.

Непростые взаимоотношения с работодателем, долгий и трудный путь к заключению коллективного договора — в таких не тепличных условиях приходится ей существовать. Прибавим к этому унижительно низкую зарплату гражданского персонала, в данном случае обеспечивающего ни много ни мало, а боевую готовность кораблей военно-морского флота, и станет понятно, что борьба за достойную жизнь трудящихся дается первичке 668 отряда непросто. Об этом шел разговор на недавней отчетно-выборной конференции профсоюзной ячейки, на которой подвели итоги ее работы и переизбрали председателя первички. Председатель первичной профорганизации Николай Бубенко начал с проблем — несмотря на все усилия

профорганизации, в ней состоит менее половины коллектива.

При этом флотские «гражданские» видят, что профсоюз — главный защитник и в деле то «усмирения», то диалога с некоторыми несговорчивыми офицерами-руководителями, и в охране труда, и, конечно, в борьбе за повышение материального благосостояния гражданского персонала. Но мизерная зарплата людей, выполняющих сложную и стратегически важную работу приводит к текучке кадров, что, естественно, сказывается и на численности членов профсоюза.

Вторая причина, по словам Бубенко, нежелание работодателя взаимодействовать с профсоюзом. И тут, видимо, срабатывает военный механизм — коли командир «не дружит» с профсоюзом, подчиненные должны поступать также.

Светлана Шихова, председатель Территориальной профсоюзной организации Военно-Морского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Кронштадта: *«Переговоры профкома с руководством по заключению колдоговора длились полтора года вместо положенных по закону трех месяцев. Администрация под разными предлогами затягивала их ход. В итоге, профком был вынужден обратиться за поддержкой в территориальную организацию профсоюза. Пришлось поднимать эту тему в беседе лично с командиром Ленинградской военно-морской базы. В конце концов руководитель ОСО 668 подписал колдоговор».*

Вряд ли это сделало честь «отцу-командиру»: все-таки главный документ организации — это плод договоренностей ее руководства со стороной работников, а не результат подчинения приказу «сверху». Но даже после того, как колдоговор был подписан в протоколе разногласий к нему оказалось 19 пунктов.

Николай Бубенко: *«Большинство из них касается социального партнерства. Так работодатель не согласился с предложением профкома: командованию отряда — в срок не позднее 10-ти дней с момента поступления в ОСО доводить до председателя первичной профсоюзной организации приказы, директивы, разъяснения и другие нормативные акты МО РФ, а также представлять по просьбе профсоюза необходимую информацию по трудовым и социально-экономическим вопросам гражданского персонала. Кроме того, профком, например, предлагал освободить от основной работы с сохранением рабочего места и средней зарплаты — до пяти рабочих дней — профсоюзный актив — для участия в качестве делегатов в работе профсоюзных съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы, что прописано в Отраслевом соглашении. Позиция работодателя: оставить пункт в старой редакции — только до 8 часов, поскольку, по его мнению, Отраслевым Соглашением количество часов и дней не регламентировано».*

По словам председателя первички, трудности возникают и при распределении стимулирующих выплат работникам — даже включения представителя профкома в состав соответствующей комиссии профсоюзу пришлось добиваться не один месяц.

Причем, такие взаимоотношения профсоюза и командования 668 отряда тянутся уже давно. В свое время теперь уже бывший председатель первички и капитан одного из судов был уволен несправедливо, а, перед этим, еще и несправедливо, по его мнению, наказан работодателем. Отстаивать свои права капитану-профсоюзному вожаку пришлось в суде и при поддержке юристов Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП). Судебные разбирательства прошли несколько инстанций — апелляции подавала сторона ответчика-руководства. «Хотя в итоге все суды подтвердили незаконность увольнения, продолжать работать в отряде капитан не захотел, предполагая, что вновь столкнется с прессингом начальства, и уволился уже сам», — рассказала Светлана Шихова.

Комментарий профсоюзного юриста

Георгий Кузнецов, начальник Правового управления ЛФП, главный правовой инспектор труда:

«История с капитаном 668 отряда имела продолжение, и юристам нашего управления

вновь пришлось представлять его интересы в суде, но уже... в качестве ответчика. Дело в том, что командование ОСО попыталось взыскать с председателя профкома «неосновательное обогащение» — дополнительные стимулирующие выплаты, которые он получил еще в 2013 и в 2014 годах. По версии истца они капитану, на самом деле, не полагались, поскольку на тот момент он якобы имел неснятые дисциплинарные взыскания. Однако работодатель пропустил сроки обращения в суд — о чем мы заявили в возражении ответчика и с чем согласился суд. К тому же суд учел и тот факт, что истцом не были представлены доказательства того, что выплата надбавки «явилась следствием недобросовестности со стороны ответчика». Как сказано в материалах дела «Само по себе совершение работником дисциплинарного проступка не является основанием для взыскания с него излишне выплаченного дополнительного материального стимулирования, выплата которого в соответствии с п. 11 Порядка, утвержденного приказом Министра обороны РФ от 26 июля 2010 года № 1010, не допускается». В итоге суд руководству ОСО 668 в иске отказал».

Но, несмотря на все объективные и субъективные трудности, профком 668 ОСО во главе уже с новым председателем Николаем Бубенко за отчетный период сделал немало. В первую очередь, в вопросах охраны труда. Так, благодаря профсоюзу, после проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) экипажи судов не лишились положенных им ранее льгот и гарантий за работу во вредных условиях. Дело в том, что из-за несовершенства методики проведения СОУТ (о чем неоднократно заявляли профсоюзы) по ее итогам на некоторых судах были установлены классы «вредности» ниже, чем были ранее. Профком добился возврата общего для всех класса — 3.1. «Это будет гарантией выплаты компенсаций работникам», — подчеркнул Бубенко. За счет профсоюзного бюджета в Зональном учебном центре профсоюзов Санкт-Петербурга прошли обучение уполномоченные профкома по охране труда, и профсоюзный контроль за условиями труда моряков стал более качественным.

Но все-таки, по мнению председателя, работа по охране труда ведется пока недостаточно эффективно. «Только несчастных случаев со смертельным исходом на рабочих местах за период с 2018 по 2021 год в 668 ОСО произошло 6! В расследовании одного из них принимали участие специалисты Ленинградской Федерации профсоюзов. Основная причина сложившейся картины с травматизмом — нехватка специалистов по охране труда — из-за низкой зарплаты «гражданских» люди не спешат к нам на службу. В настоящее время в отряде работает всего один такой эксперт. В этой ситуации особенно возрастает роль профсоюзного контроля за охраной и условиями труда, на что профорганизации необходимо обратить внимание в следующем отчетном периоде», — подчеркнул Николай Бубенко.

Новым направлением в работе стала организация и проведение конкурса среди аварийных партий судов. По его итогам победители получили не только профсоюзные призы, но и — благодаря инициативе профкома — благодарность работодателя.

Значительное внимание, по словам Бубенко, уделяют в первичке и информационной работе: до членов профсоюза доводятся решения профкома и всех вышестоящих профсоюзных органов, оперативная информация размещается на информационных стендах и так далее.

Светлана Шихова: *«За небольшой срок своей работы Николай Бубенко показал себя очень активным, обладающим хорошими организаторскими качествами лидером, причем одним из самых молодых председателей. Он очень ответственно и с инициативой относится к профсоюзной работе».*

Проводил профсоюз и культурно-массовые мероприятия: экскурсии, поздравления юбиляров, членов профсоюза и детей членов профсоюза с праздничными датами. Призы и награды получили дети сотрудников отряда — членов профсоюза — участники Всеармейского конкурса детского рисунка, посвященного 75-летию Победы, организованного Профсоюзом гражданского персонала ВС РФ. А рисунок Миши Воробья «Свет Победы» был признан лучшим среди работ юных художников первой возрастной группы.

Обсудив работу за три года, делегаты конференции единогласно оценили деятельность профкома, как удовлетворительную и также единогласно переизбрали Николая Бубенко своим председателем

профорганизации на новый срок. Подводя итоги конференции, Бубенко, подчеркнул, что главной задачей вновь избранного профкома по-прежнему будет защита прав и интересов членов профсоюза, а вторая задача логически вытекает из первой — наращивать профсоюзные ряды.

... Этот новый срок вряд ли будет легким для профсоюзной ячейки 668 ОСО. А значит, повторимся, профсоюзу нужна поддержка коллектива, ведь только сильная и многочисленная первичка может вести диалог с работодателем на равных. В противном случае может случиться и такое, что защищать права работников и добиваться для них благ, прописанных в колдоговоре, станет просто некому. И здесь работникам отряда, не имеющим еще профсоюзного билета, стоит серьезно подумать...

[Площадь Труда](#)

Вторник, 6 апреля

Сайт ЛФП

Тридцать лет спустя: отрасль живёт, профсоюз действует

VIII Съезд Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (ПРОФРАДИОЭЛЕКТРОН) состоялся сегодня в Санкт-Петербурге. Более 100 делегатов от 29 территориальных организаций подвели итоги работы тред-юниона за прошедшие пять лет, избрали председателя профсоюза на грядущую пятилетку, вновь оказав доверие действующему лидеру — Ивану Гыбину, а также определили задачи на будущее. В работе съезда приняли участие заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Евгений Макаров, председатель Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) Владимир Дербин, а также представитель глобального профсоюза "IndustriALL", членской организацией которого является и ПРОФРАДИОЭЛЕКТРОН, в странах СНГ Вадим Борисов.

В своем приветственном слове Владимир Дербин, 30 лет назад бывший организатором первого съезда профсоюза, сказал, что отечественная электроника, как и другие отрасли, пережила трудные времена, однако сегодня идёт ее восстановление. В частности, по словам профлидера, в Петербурге сформировался серьезный пул радиоэлектронных предприятий. Председатель ЛФП выразил надежду, что через пять лет петербургские предприятия радиоэлектронного кластера смогут вновь достойно заявить о себе.

Владимир Дербин — большая часть профсоюзной деятельности которого связана с Российским профсоюзом работников радиоэлектронной промышленности — с удовлетворением отметил, что все 30 лет тред-юнион остался верен традиции — проводить свои съезды там, где прошел его учредительный съезд, то есть в Северной столице.

Надежду на возрождение отрасли даёт, в том числе, и то обстоятельство, что объем гражданского заказа в радиоэлектронной промышленности России достигает 51 процента. Об этом сообщил в своем докладе по итогам работы за минувшие пять лет председатель профсоюза Иван Гыбин,

Сегодня количество предприятий отрасли в стране достигает 1600 из них более 400 — с государственным участием. Под защитой коллективных договоров находится порядка 98 процентов работников. Сами коллективные договоры заключены на 99 процентах предприятий. Основой для коллективных договоров стало Отраслевое соглашение, которое профсоюз заключает уже 25 лет, а также программа, принятая на VII съезде ПРОФРАДИОЭЛЕКТРОНа пять лет назад, среди главных задач которой — борьба за достойную заработную плату, профсоюзный контроль за охраной труда, а также укрепление организационной и информационной работы в профсоюзе.

Отдельно профлидер остановился на вопросах заработной платы в отрасли. Здесь ситуация далека от идеальной, поэтому профсоюзу предстоит еще немало сделать, чтобы работники получали адекватную своим трудозатратам зарплату, причем — во время. Так, хотя в период с 2015 по 2017 годы рост зарплаты в отечественной электронике составил 30 %, ежегодная индексация проводилась только на 60 % предприятий отрасли. Кроме того, в 27 предприятиях и организациях ее выплату задерживали. Но благодаря действиям профсоюза задолженность перед работниками за отчетный период сократилась в 2,2 раза.

В своем докладе Иван Гыбин уделил большое внимание и организационной работе в профсоюзе. Это, в первую очередь, укрепление первичных профсоюзных организаций и сохранение их численности, что особенно актуально в период пандемии. Несмотря на трудности, по словам руководителя ПРОФРАДИОЭЛЕКТРОНа, в целом это удалось.

Не менее важное направление — информационная работа, ведь для того, чтобы в профсоюз вступали новые люди, они должны знать обо всех преимуществах, которые это им дает. Но пока «Мы много делаем, но мало об этом рассказываем», — заметил Иван Гыбин.

Приоритетным направлением остается и молодежная работа: прежние активисты выбывают из категории «молодых», а новая молодежь реже приходит на предприятия и также не всегда вступает в профсоюз. Поэтому наблюдается снижение количества членов ПРОФРАДИОЭЛЕКТРОНа: в настоящий момент в его рядах состоит 51 процент работников отрасли, тогда как в прошлые годы было 59 процентов. Эту проблему может, по словам Гыбина, в том числе, решить, регулярное обучение профсоюзных кадров, способных грамотно донести информацию о профсоюзе до молодежи. Профсоюзом проведена большая работа в территориальных организациях в плане обучения профактива. Ее, по мнению лидера, следует развивать.

Необходимо, считает Гыбин, совершенствовать и устав профсоюза. «ФНПР выстроила устав, теперь наша очередь», — подчеркнул профлидер.

Евгений Макаров, в свою очередь, напомнил, что сегодня профсоюзам предстоит борьба за права трудящихся в условиях новой реальности: пандемия, спад экономики, давление на Россию из-за рубежа. "Если вы выполните все, что наметили, то, несомненно, станете сильнее", — резюмировал зампред ФНПР.

Что проблемы у мировых профсоюзов сегодня общие подчеркнул и Вадим Борисов.

В кулуарах форума председатель Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности Владимир Киянов рассказал, что отрасль в наши дни "выживает", переживая довольно трудные времена.

Тем не менее, профсоюзный лидер петербургских радиоэлектронщиков разделяет и оптимизм Владимира Дербина по поводу дальнейших перспектив развития этого кластера в регионе. Точно также оптимистично профлидер смотрит и на будущее профсоюза. Съезд, по словам Киянова, это возможность сравнить позиции, на которых находятся регионы относительно друг друга, и на этом основании сделать выводы о перспективах дальнейшей профсоюзной работы.

Выступившие в прениях по докладу председателя ПРОФРАДИОЭЛЕКТРОНа делегаты съезда оценили работу ЦК профсоюза в ушедшем пятилетии, как удовлетворительную.

А что касается важнейших задач в новой пятилетке, то, по словам Ивана Гыбина, ими будут, в первую очередь, укрепление организационной работы и сохранение численности членов профсоюза.

Затем состоялись выборы председателя профсоюза на новый срок. Делегаты единогласно поддержали кандидатуру действующего лидера Ивана Гыбина. Также был избран новый состав Центрального комитета ПРОФРАДИОЭЛЕКТРОНа.

Сайт ЛФП

Среда, 7 апреля

Сайт ЛФП

Ощутимые награды или профсоюз помог

Педагогические работники Санкт-Петербурга, награжденные нагрудным знаком «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медалью Л.С. Выготского и имеющие почётное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» теперь будут получать более высокую зарплату. Территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки РФ добилась расширения списка наград, влияющих на размеры должностных окладов педагогических работников, а точнее — на их увеличение - [сообщили](#) в территориальной организации.

В середине февраля профсоюзный лидер педагогов региона Владимир Кузнецов [обратился](#) к председателю

Комитета по образованию Санкт-Петербурга Наталии Путиловской с предложением: дополнить вышеназванным список ведомственных наград, учитывающихся при расчете, так называемого, «коэффициента квалификации» - одной из составляющих повышающего коэффициента к базовому окладу педрботников. В своем письме председатель территориальной организации профсоюза ссылался на [приказ Министерства просвещения](#), учредивший данные знаки отличия и почетное звание в 2019 году. Внести соответствующие дополнения Владимир Кузнецов предложил в [распоряжение](#) городского комитета по образованию, утвердившего в 2017 году методические рекомендации по системе оплаты труда педагогических и других работников государственных учреждений образования Северной столицы. «Наши социальные партнёры полностью поддержали данное предложение», - с удовлетворением отметили в территориальной организации профсоюза».

Как следует из [письма](#), заместителя председателя комобра Наталии Сафоновой в адрес Владимира Кузнецова, 23 марта комитетом было издано соответствующее распоряжение, дополняющее список ведомственных наград, дающих право на начисление коэффициента квалификации. Причем действие документа распространяется на правоотношения, возникшие с начала 2021 года, а не с момента его подписания. Это, как подчеркивают в территориальной организации профсоюза, позволит повысить зарплату работникам, имеющим вышеперечисленные награды, с 1 января.

Сайт ЛФП

Турнир силачей

Вчера Санкт-Петербургский Технический колледж гостеприимно распахнул двери для спортсменов Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Здесь — в рамках традиционной спартакиады профсоюза - состоялись соревнования по гиревому спорту. Турнир собрал самых физически сильных работников предприятий отрасли ЖКХ и городского электрического транспорта Северной столицы.

Победителей определяли в трех весовых категориях. В итоге первое место в командном зачете заняли силачи ГУП «Водоканал СПб», второе - у СПб ГУП «Горэлектротранс», на третьем месте расположились представители ЖХ Калининского района, потеснив команду ГУП «ТЭК СПб».

В личном зачете среди женщин самыми сильными во всех трех весовых категориях (до 65 кг, до 80 и 80 кг более) оказались представительницы петербургского «Водоканала»: Галина Ефремова, Юлия Шершукова и Ирина Шелякина.

Среди мужчин в весовых категориях до 80 кг и 100 кг и более опять же лучшими стали спортсмены «Водоканала» - Евгений Прокопенков и Александр Романенков. Среди силачей весом до 100 кг первое место завоевал представитель СПб ГУП «Горэлектротранс» - Сергей Екимов.

Победители и призеры получили награды от Межрегионального профсоюза.

Спартакиада «коммунальщиков» продолжается. На очереди — соревнования по шахматам и шашкам.

По сообщению Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения СПб и ЛО.

Сайт ЛФП

Сайт ФНПР

В Киргизии принят антипрофсоюзный закон

Наложить вето на принятый парламентом в третьем чтении закон «О профессиональных союзах» призвали Президента Киргизской Республики Садыра Жапарова лидеры крупнейших профсоюзных объединений России Михаил Шмаков (ФНПР) и Борис Кравченко (КТР).

В совместном письме профсоюзных лидеров, направленном Президенту Киргизской Республики, отмечается, что положения принятого парламентом закона «О профессиональных союзах» нарушают основные международные стандарты в сфере труда, в частности, Конвенции МОТ №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» и №98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», которые Киргизия ратифицировала в 1992 году.

В письме выражается тревога, что новый закон серьезно подрывает свободу объединения в республике, лишает профсоюзы независимости и ставит их под полный контроль Федерации профсоюзов Киргизстана (ФПК). «В новом законе ФПК прямо упоминается как единственный социальный партнер, что лишает трудящихся страны возможности создавать другие профсоюзные конфедерации по своему усмотрению», — говорится в письме. Лидеры профсоюзных объединений России также отмечают, что новый закон не допускает полноправного членства профсоюзов в международных профсоюзных объединениях, позволяя лишь сотрудничество с ними на основе соответствующих соглашений.

Михаил Шмаков и Борис Кравченко обратили внимание Президента Республики Киргизстан Садыра Жапарова, что при рассмотрении законопроекта не были учтены многочисленные замечания о его несоответствии действующей Конституции Киргизской Республики и международным стандартам в сфере труда, которые ранее были направлены в Парламент как профсоюзами страны, так и международными организациями, в том числе Международной конфедерацией профсоюзов и МОТ.

«Наконец, следует отметить, что в ходе рассмотрения в Парламенте правительство Киргизской Республики дало отрицательное заключение на данный законопроект», — отметили в своем письме лидеры российских профобъединений.

От имени российских профсоюзов Михаил Шмаков и Борис Кравченко призвали Президента Жапарова наложить вето на закон «О профессиональных союзах» и в соответствии с существующей практикой обратиться в МОТ за технической помощью в разработке национального законодательства о профсоюзах, что обеспечит его полное соответствие основополагающим принципам и правам в сфере труда.

[Департамент международного сотрудничества ФНПР](#)

Газета «Площадь Труда»

Судостроители: трудный год – не повод для уныния!

Несмотря на трудные условия, связанные с пандемией коронавируса, петербургские корабельщики продолжали свою работу, вовремя и качественно выполняя госзаказ, спуская на воду военные корабли и гражданские суда. Росла и зарплата работников – во многом благодаря хорошим коллективным договорам, заключенным первичными профсоюзными организациями с работодателями. Профсоюз продолжал активную работу по защите прав трудящихся, несмотря на сложные реалии, ограничительные меры и «удаленку».

В Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения (РПРС) Санкт-Петербурга и Ленинградской области уверены: ушедший год стал настоящей проверкой на прочность, но профсоюз и производства ее выдержали достойно. Хотя защитникам трудящихся пришлось полностью перестраивать свою работу, перейдя на дистанционный формат.

Впервые после года общения в режиме «онлайн» профсоюзные лидеры предприятий судостроения увидели друг друга воочию только на этой неделе. Заседание территориального комитета состоявшееся во Дворце Труда, стало первым очным с марта прошлого года.

Подводя итоги работы в 2020-м, председатель территориальной организации Николай Чалов отметил, что все предприятия отрасли обеспечены заказами, а средняя заработная плата превысила 90 тысяч рублей, заметно обогнав средние показатели по Санкт-Петербургу.

На всех предприятиях заключены коллективные договоры, а колдоговор АО «Адмиралтейские верфи» занял почетное второе место среди предприятий внебюджетного сектора Санкт-Петербурга по итогам 2019 года на ежегодном конкурсе, проводимом Ленинградской Федерацией профсоюзов (ЛФП).

Не прерывалась и обычная, повседневная работа профсоюза. Членам профсоюза в режиме онлайн предоставлялись юридические консультации, большую работу на предприятиях провел технический инспектор труда Валерий Росицкий, в частности – в связи со специальной оценкой условий труда (СОУТ), результаты которой на некоторых предприятиях вызвали серьезные вопросы.

Так, по результатам спецоценки, проведенной в АО «Балтийский завод» был понижен (с 3.3 на 3.2) класс «вредности» у одной из основных групп рабочих – слесарей-монтажников. Как следствие, снижались компенсационные выплаты, а главное – рабочие теряли сокращенный семичасовой рабочий день.

Изменения затрагивали 90 человек! Председатель первичной профсоюзной организации Вячеслав Фирюлин

опротестовал полученные результаты, вместе с Валерием Росицким они обнаружили серьезные нарушения в методике измерений. В итоге профсоюзу удалось добиться повторного проведения СОУТ с привлечением уже другой организации. В настоящий момент профсоюз и работники ждут новых результатов.

Рассказывая о работе территориальной организации, Николай Чалов подчеркнул, что именно благодаря активной позиции первичной и территориальной организаций профсоюза и Ленинградской Федерации профсоюзов было восстановлено движение автобусов, доставляющих от станции метро «Василеостровская» на Балтийский завод его работников. Напомним что маршрут был отменен с началом действия ограничительных мер, связанных с пандемией, в апреле прошлого года.

Территориальная организация провела большую работу для урегулирования ситуации в Крыловском государственном научном центре, одном из ведущих научных центров отечественного судостроения, испытывающем сегодня сложности с финансированием и загрузкой. В частности, по инициативе профсоюза статьи о ситуации в Крыловском центре были опубликованы в различных СМИ. Николай Чалов с сожалением сообщил, что ситуация пока остается прежней и требует принятия решений на федеральном уровне.

Что касается производственного травматизма, то по данным территориальной организации РПРС, в 2020 году несчастных случаев на производстве было меньше, чем в 2019 году.

На предприятиях работают 135 уполномоченных по охране труда, контролировавших, в том числе, и соблюдение на рабочих местах санитарных норм в период пандемии коронавируса, проводивших большую разъяснительную работу среди корабелов о необходимости выполнения требований Роспотребнадзора для сохранения своего здоровья. В традиционном смотре-конкурсе ЛФП на звание «Лучший уполномоченный профкома по охране труда» по итогам 2019 года одним из победителей был признан уполномоченный АО «Балтийский завод» Кирилл Орлов-Львовский.

Серьезное внимание уделялось на предприятиях и информационной работе. Так, дипломом первой степени в категории «Лучшая печатная и другая агитационная продукция профсоюзной организации» и дипломом второй степени в категории «Лучший информационный стенд профсоюзной организации» в конкурсе ЛФП «На лучшие материалы в СМИ о профсоюзах» была отмечена первичная профсоюзная организация «Адмиралтейских верфей». А диплом третьей степени в категории «Лучшая постановка работы со СМИ» получила территориальная организация РПРС.

Но есть и серьезный повод для тревоги: только лишь в одной из семи первичных профсоюзных организаций в профсоюзе состоят более половины сотрудников. Николай Чалов с сожалением отметил, что у работников нередко проявляется потребительское отношение к профсоюзу – ведь гарантии коллективного договора распространяются на всех независимо от членства в профсоюзе.

«Странная закономерность – чем выше зарплата, тем меньше желающих платить профсоюзные взносы. Многие не понимают, что повышение зарплаты – во многом результат работы профсоюза, заключающего коллективный договор», – с сожалением отметил профлидер. В качестве примера он привел Балтийский завод, где процент членов профсоюза за два года упал с 35 до 17.

И уменьшение профсоюзных рядов с уходом людей старшего поколения остается серьезной проблемой, характерной, впрочем, и для других профсоюзов. Над решением этой проблемы необходимо работать, искать новые методы, проявлять нестандартный подход, считает Николай Чалов.

Участники заседания наметили основные направления работы на следующий год, обратив особое внимание на противодействие ухудшению экономического положения трудящихся, обеспечение безопасных условий труда, активизацию работы по привлечению новых людей в ряды профсоюза, уделяя при этом особое внимание молодежи.

[Площадь Труда](#)

Газета «Солидарность»

Профсоюз своих не бросит

Что делалось для защиты медиков в эпоху пандемии

Второй год мы живем в новой “коронавирусной” реальности. Уже ко многому привыкли, приспособились. Но 2020-й всех поставил в сложную ситуацию. На передовой борьбы с болезнью, конечно, оказались

медицинские работники. Отраслевой профсоюз, в свою очередь, защищал их - людей, столкнувшихся с неведомой бедой. Как именно - рассказывает заместитель председателя профсоюза работников здравоохранения РФ Михаил Андрючников.

НЕ УКАЗОМ ЕДИНЫМ

- Михаил Михайлович, в прошлом году пандемия внезапно озадачила всех, а тем более медиков, новыми проблемами. Профсоюзу тоже пришлось изобретать новые средства защиты прав работников?

- По большому счету, основные средства в нашем арсенале давно известны. Это постоянный контроль за соблюдением законодательства, это диалог с социальными партнерами, это деятельная реакция на все обращения членов профсоюзов. Но это и поиски новых механизмов защиты в новых условиях - в том числе через правовые акты

- Какие именно?

- Были приняты постановления правительства, президентские указы, другие документы, предусматривающие дополнительные соцгарантии медицинским работникам. Их появление - реакция в том числе и на предложения, выступления профсоюза. Если говорить об этой истории с начала, то уже в марте 2020 года президиум ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ организовал оперативный штаб по мониторингу ситуации. В штаб поступала информация от региональных организаций профсоюза, она обобщалась и становилась основой для выработки защитных мер. Благодаря этому мониторингу мы смогли в максимально сжатые сроки сформулировать предложения правительству РФ по ряду острых проблем, которые возникали при организации работы с больными коронавирусной инфекцией, в том числе во вновь образованных "ковидных" структурах здравоохранения. В начале апреля прошлого года мы направили обращение премьер-министру с позицией профсоюза по проблемным вопросам. Мы подняли темы особенностей проведения спецоценки условий труда на рабочих местах в "красных зонах", необходимости дополнительного страхования на случай заболевания ковидом или смерти, введения дополнительных стимулирующих мер и другие. Конечно, это было не единственное наше обращение. Конкретные вопросы, которые требовали оперативного решения, руководство профсоюза неоднократно направляло президенту, в правительство, Министерство здравоохранения, Минтруд

- А результаты?

- Например, с учетом поднимаемых профсоюзом и медицинской общественностью проблем правительство установило стимулирующие выплаты за счет федерального бюджета медикам, работающим с больными ковидом. Вопрос о дополнительных страховых гарантиях, который поставил профсоюз, был также частично разрешен после выхода президентского указа в мае 2020 года. - Частично? - Да, к сожалению. Этот указ ввел единовременную страховую выплату сверх установленных Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" - но только врачебному, среднему и младшему медперсоналу, водителям автомобилей скорой помощи, пострадавшим от коронавируса. Мы настаивали и продолжаем настаивать, чтобы дополнительные страховые гарантии распространялись и на работников ряда немедицинских профессий, обеспечивающих деятельность медицинских организаций. К ним относятся инженерные службы, рабочие, административный персонал.

КАЖДЫЙ СЛУЧАЙ – СТРАХОВОЙ

- Что касается страховых выплат - были ли проблемы с их получением, доказательством права на них?

- Да, конечно. При расследовании случаев заболевания комиссии часто были склонны объяснять их бытовыми причинами, не связанными с профессиональной деятельностью. В результате работники получали отказ в выплатах. На начальном этапе введения страховых выплат это было массовым явлением. К тому же не требовалось обязательного включения в состав комиссий представителей отраслевого профсоюза. По нашей инициативе это упущение в законодательстве сегодня исправлено с принятием постановления правительства РФ от 20 февраля этого года. Другая распространенная причина отказов признать случай страховым - недостоверные лабораторные исследования. Ложноотрицательный тест ПЦР становился причиной отказа в выплатах. Сейчас этот вопрос также частично снят постановлением правительства, допускающим решение врачебной комиссии на основании результатов компьютерной томографии легких. Позиция профсоюза неизменна - случай заражения медицинского работника коронавирусной инфекцией всегда следует рассматривать как страховой.

- Но если все-таки не удастся его доказать?

- Профсоюзные организации на местах однозначно принимают сторону работника и делают все возможное. Зачастую приходится искать контакты с заболевшими COVID-19 пациентами, поднимать медицинскую документацию. Или другая проблема. Страховые выплаты в случае смерти медика от ковида могут получить его родственники - это довольно широкий круг людей, из которого почему-то исключены дети старше 23 лет. Супруг или супруга, бабушка или дедушка могут быть получателем денег, а дети старше 23 лет - нет. По мнению профсоюза, эта коллизия должна быть разрешена на законодательном уровне, но пока мы боремся с ней в каждом отдельном случае. С отказом в выплатах по этой причине возникали проблемы в Камчатском крае, республиках Мордовия и Саха (Якутия). Во всех случаях благодаря настойчивости профсоюзных организаций людям удалось помочь. Порой из средств регионального бюджета, порой из профсоюзных денег - но людей поддержали, не бросили, справедливость восторжествовала.

- То есть профсоюз помогает там, где никто другой не помогает.

- И очень активно. Набирает обороты работа по материальной поддержке членов профсоюза при заболевании и последующей реабилитации. Ее проводят региональные организации профсоюза во всех субъектах РФ. Например, в Республике Татарстан организация профсоюза выделяет 10 тысяч рублей члену профсоюза в связи с его заболеванием COVID-19. В Республике Башкортостан работникам выездных бригад скорой медицинской помощи выдано больше 2600 именных профсоюзных страховых сертификатов. При наступлении страхового случая, в зависимости от тяжести повреждения здоровья, за счет профсоюза выплачиваются от 5 тысяч до 100 тысяч рублей. Некоторые организации добиваются внесения изменений в региональные законы, предусматривающие различные льготы медикам, пострадавшим от ковида. Так, во Владимирской области это единовременные денежные пособия, в Приморском крае - реабилитационные путевки в санаторий.

НА ОХРАНЕ У “КРАСНЫХ ЗОН”

- Многие медики работали в “красных зонах”. Каждому понятно, что условия труда там - и вредные, и опасные. Что делал с этим профсоюз? Не в плане обеспечения средствами индивидуальной защиты, а в глобальном смысле?

- Действительно, вопрос серьезный. Дело в том, что на экстренно созданных новых “ковидных” рабочих местах класс условий труда спецоценкой (СОУТ) не был установлен. Условия труда - сфера профсоюзной заботы. Спецоценка его условий - один из важнейших механизмов установления социальных гарантий. От результатов СОУТ зависят размеры предоставляемых работникам компенсационных мер. Однако эта процедура длительная (проведение внеплановой СОУТ занимает от шести месяцев до года), поэтому мы предлагали императивно, на время борьбы с коронавирусной инфекцией, установить на “ковидных” рабочих местах вредный (опасный) класс условий труда. И этого удалось добиться. В итоге класс условий труда на таких рабочих местах устанавливается третьей степени вредности. А значит, занятым там работникам положены дополнительные гарантии: повышение оплаты труда, дополнительные оплачиваемые отпуска и другие

- А со средствами защиты что? Ведь в начале пандемии их нехватка ощущалась катастрофически

- Верно, было огромное число обращений членов профсоюза на этот счет. И мы помогали. Всего из профсоюзных бюджетов разных уровней в 2020 году на обеспечение средствами индивидуальной защиты и приобретение средств гигиены, на организацию питания работников, организацию условий труда и отдыха, оздоровление, реабилитацию и материальную помощь было выделено больше 320 млн рублей. Профсоюз выступал как общество взаимного страхования, и все эти мероприятия осуществлялись исключительно за счет поступивших членских взносов. И это, по-моему, одно из хороших проявлений тех возможностей, которые дает профсоюзная солидарность.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Дистанция в приближении

Соцпартнеры оценивают практику применения закона “об удаленке”

Закон о дистанционной работе, принятый в декабре прошлого года, у профсоюзов и работодателей вызывает вопросы по правоприменительной практике. Так, проведенный соцпартнерами мониторинг показывает: работодатели могут быть склонны “путать” дистанционную работу и надомный труд. Притом что только около 5% сотрудников у опрошенных работодателей трудятся удаленно, в соответствии с новым законом. Всеми

возникающими по этому поводу вопросами занимается рабочая группа при комитете Госдумы по труду. “Солидарность”, получившая эксклюзивный доступ на ее заседания, продолжает рассказывать о происходящем за закрытыми дверями.

МОНИТОРЯТ ВСЕ

Закон о дистанционной работе, принятый в начале декабря прошлого года, начинает проходить проверку на прочность. Проверять его при этом взялись сами авторы документа - группа депутатов Госдумы и члены Российской трехсторонней комиссии, без участия которой редко какой закон на трудовую тематику проходит через парламент. В прошлом номере “Солидарности” мы рассказывали о заседании рабочей группы при комитете ГД по труду, которая занимается вопросами изменений Трудового кодекса. Тогда мы говорили о первом пункте повестки - эксперименте с внедрением в трудовые отношения электронного кадрового документооборота. Но второй пункт, несмотря на относительную давность события, все еще остается актуальным - и будет таковым, скорее всего, еще долго. Благо закон о дистанционной работе проходит обкатку не в экспериментальных условиях, а уже, так сказать, в “настоящих”. Судя по выступлению директора департамента по оплате труда Минтруда России Марины Масловой, на дистанционную работу переводятся в первую очередь “защищаемые категории”. Например, беременные женщины, пенсионеры и работники, имеющие хронические заболевания, родители детей в возрасте до 14 лет, те, кто ухаживает за инвалидами. По крайней мере именно таковы рекомендации Минтруда работодателям.

- Что касается поступающих к нам вопросов от граждан, организаций уже в ходе применения закона, - продолжила Марина Маслова, - большая часть вопросов связана с тем, что дистанционная работа есть на постоянной основе и временная. Задают вопросы о возможности продления временной работы до шести месяцев после ее окончания, и какой должен быть временной промежуток и периодичность такой возможности. Мы в законе это, когда его принимали, не регулировали. Есть вопросы о порядке компенсации работнику за использование принадлежащего ему оборудования. В законе четко написано, что эти вопросы тоже регулируются на локальном уровне и должны быть либо в колдоговоре, либо в локальном акте, либо в трудовом договоре отрегулированы.

По словам Масловой, есть также вопросы, связанные с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате при трудовой деятельности в местностях с особыми климатическими условиями. (Речь, напомним, все еще об условиях именно дистанционной работы.) Вывод из дальнейших слов чиновницы: обязательно добивайтесь упоминания в трудовом договоре того, что вы работаете на территории, которая дает право на компенсации.

Как сообщила управляющий директор управления рынка труда и социального партнерства РСПП Марина Москвина, “доля работников, которые работают удаленно, в подавляющем большинстве организаций составляет менее 5% численности”. Правда, при этом стоит учитывать, что соответствующий мониторинг был запущен объединением работодателей только в марте, следовательно, приведенные данные пока что ну очень предварительные. Но, судя по словам Марины Москвиной, уже понятно, что доля “дистанционных” работников на том или ином предприятии зависит от отрасли или вида экономической деятельности, к которым принадлежит это предприятие. Хотя на самом-то деле реальность куда менее загадочна, чем эти слова: абсолютное большинство промышленных рабочих, например, на удаленку перевести невозможно от слова “совсем”. А вот, пожалуй, самое интересное из исследования РСПП: 60% опрошенных работодателей считают, что режим дистанционной работы будет востребован на их предприятиях и после окончания пандемии. Таким образом подтверждается много кем и много раз высказанное предположение, что коронавирус только ускорил неизбежные процессы в трудовых отношениях. Что еще примечательно, Москвина сообщила: “Более 60% опрошенных работодателей отмечают, что производительность труда при использовании удаленного режима работы осталась без изменений”.

НЕЛЬЗЯ ПРОСТО ВЗЯТЬ И ПРИЙТИ

Важной в дальнейшем может оказаться и следующая тема. Она касается работников, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком. Как напомним Марина Москвина, такие люди имеют право на труд в режиме неполного рабочего времени (если сами того пожелают, ст. 256 ТК), при этом сохраняя право на получение специального пособия. - И если с неполным рабочим временем более-менее ясно, то с работой на дому, которая является надомным трудом, нет полной ясности, - прокомментировала ситуацию представитель

работодателей. Следует отметить, что здесь работодатели в лице Москвиной вольно или невольно смешивают понятия дистанционной работы и надомного труда. Последний был регламентирован в новейшей редакции еще в 2006 году (ст. 310 ТК). И, на первый взгляд, понятия действительно похожи.

Но есть и нюансы. Например, на “удаленку” уходит штатный сотрудник со всеми правами и привилегиями (прописанными в том числе в колдоговоре). А надомника можно нанять просто под конкретную, разовую задачу или как рабочего на аутсорсинге. Да, трудовой договор с надомником при этом заключается, но его условия могут быть куда хуже, чем у “кадрового” работника. - Понятно совершенно, что работа на дому - это характеристика надомного труда, но значительная часть офисных работников просто выпадает из этой нормы. И работодатели, идя навстречу молодым родителям, не вполне корректно, но применяют такую формулировку к профессиям, которые не относятся к надомным. Это бухгалтеры, менеджеры, другие офисные работники. Чтобы работники сохранили право на пособия, - уточнила сама Марина Валерьевна. При этом, как резонно добавила эксперт, удаленная работа и надомный труд - вещи принципиально разные: удаленно можно в конце концов работать и не из дома. Риски для себя пока что в законе о дистанционной работе видят и профсоюзы.

Так, руководитель правового департамента ФНПР Юрий Пелешенко отметил:

- При дистанционной работе пока не решен вопрос участия профсоюзов в этом деле. Особенно когда все работники, в том числе члены профсоюза, работают дистанционно. Но если говорить о том, что происходило за эти месяцы (с декабря прошлого года, когда был принят закон о дистанционной работе. - П.О.), то, в принципе, никаких жалоб нет. Но не был решен вопрос об увольнении работника по собственному желанию [в условиях дистанционки]. Потому что невозможно было прийти к работодателю и оставить ему заявление. Как сказал еще в начале встречи глава рабочей группы Андрей Исаев (“ЕР”), цель собрания в том, чтобы оценить, как работает “наше детище”. То есть закон об удаленной (она же дистанционная) работе. Вопросов к правоприменению, судя по всему, хватает. Но сам факт того, что по этому поводу на площадке Госдумы собираются социальные партнеры, говорит о том, что закон имеет все шансы стать удобнее и для работников, и для работодателей. Впрочем, изменения самого текста закона это пока что не предполагает: для начала нужно понять, как развивается новая культура трудовых отношений.

Мнение Андрей Исаев, член комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов, глава рабочей группы при комитете по мониторингу практики применения ТК РФ:

- Мне кажется, для внесения законодательных изменений мы пока не видим достаточных оснований. Вопросы, которые возникли, мы берем в проработку и отработаем их с Минтрудом и Фондом социального страхования. Кроме этого, я думаю, Российская трехсторонняя комиссия (поскольку все социальные партнеры имеют вопросы) может дать ряд рекомендаций. Ряд вопросов действительно не урегулирован. Мы намеренно принимали решение на усмотрение сторон. Сейчас стороны начинают говорить нам: а чего ж вы отдали это нам на усмотрение и не урегулировали сами? Такое бывает. Но, может быть, если людям нужно, чтобы им что-то сказали, необязательно делать это через поправки законодательства. Но мы могли бы от нашей рабочей группы рекомендовать РТК рассмотреть вопрос и принять рекомендации по применению тех или иных положений главы [ТК о дистанционной работе] с учетом накопившейся практики. А нам с вами имело бы смысл вернуться к вопросу в конце мая - начале июня. И тогда уже, при большем объеме информации, мы могли бы понять, что необходимо сформулировать в качестве законодательных инициатив.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Генеральное № 14

“Солидарность” следила за подписанием нового соглашения между соцпартнерами

Каждое подписание Генерального соглашения - событие незаурядное само по себе. Фиксация подписями

договоренностей (иногда достаточно непростых) между правительством, профсоюзами и работодателями - дело ответственное. Но сама церемония, помимо формальной стороны, становится еще и площадкой для обсуждения важнейших для соцпартнеров тем. Что и было продемонстрировано в ходе подписания уже четырнадцатого по счету документа.

ПОДПИСАНО С БЛАГОДАРНОСТЬЮ

Основные положения 14-го по счету Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы были согласованы еще в конце прошлого года.

О том, что документ готов к подписанию, вице-премьер правительства Татьяна Голикова сообщила в конце декабря, во время последнего за 2020 год заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Но пандемия в очередной раз скорректировала планы соцпартнеров. Встретиться для подписания документа удалось лишь 31 марта. Зато при участии (хоть и дистанционном) президента Владимира Путина, который начал церемонию с благодарностей в адрес соцпартнеров и РТК. - Пользуясь возможностью, хотел бы отметить ту содержательную помощь, которую в условиях эпидемии оказывала правительству Российская трехсторонняя комиссия. Имею в виду участие в формировании антикризисных мер по поддержке граждан, малых предприятий, наиболее пострадавших отраслей экономики в целом. Безусловно, и руководители профсоюзов, и представители бизнеса, Российского союза промышленников и предпринимателей, много сделали лично для сохранения трудовых коллективов. Это была самая главная задача у нас. Сделали много для оказания помощи гражданам и медицинским работникам. Всем вам за это действительно огромное спасибо. Вы на деле, в экстраординарной ситуации доказали свою приверженность ценностям социального партнерства. Уверен, такое взаимопонимание послужит прочной основой для решения совместных задач в интересах граждан страны, - отметил Путин. Говоря же непосредственно о новом Генеральном соглашении, глава государства подчеркнул его общественную значимость, отметив, что документ затрагивает интересы более чем 70 миллионов россиян, работающих в разных секторах экономики и социальной сферы. - Все, что мы с вами делаем (а это забота о здоровье наших граждан, создание рабочих мест и возможностей для переобучения), подчинено главной цели - чтобы люди жили лучше, могли больше заработать, повышать свое благополучие, - сказал Владимир Путин в своем выступлении. - Уважение к человеку труда, социальное партнерство, экономическая солидарность - важнейшие принципы, которые мы заложили в обновленную Конституцию, и нужно, чтобы они работали, эти положения Конституции, на уровне каждого района, региона, отрасли, города, в конкретных трудовых коллективах и на предприятиях. Для этого правительство, профсоюзы, работодатели должны действовать максимально слаженно, как настоящие партнеры.

ГЛАВНЫЕ ЗАДАЧИ

Благодарности благодарностями, а о наиболее актуальных задачах в социально-экономической сфере забывать тоже не следует. Особенно в период ее восстановления от последствий пандемии коронавирусной инфекции. Как напомнил президент, правительству поручено восстановить рынок труда до уровня 2019 года. Владимир Путин добавил, что выполнение этой задачи зависит, прежде всего, от роста деловой активности, наращивания капиталовложений в рабочие места и от инвестиций. По словам главы государства, несколько недель назад, на встрече с представителями отечественного бизнеса, стало понятно, что у "коллег есть и готовность, и желание, и серьезные ресурсы для инвестиций в новые проекты".

В свою очередь государство поддержит тех предпринимателей, которые трудоустраивают граждан, оставшихся без работы в прошлом году. А именно, государство возместит часть расходов на выплату зарплат таким работникам - на каждого в течение полугода перечислит работодателю три минимальных размера оплаты труда (МРОТ). - Для создания новых рабочих мест надо использовать все имеющиеся инструменты, включая механизмы дистанционной, удаленной занятости, которые позволяют гражданам независимо от их возраста, места жительства, ограничений по здоровью зарабатывать, получать достойный доход. И их трудовые права также должны быть надежно защищены. В целом решения уже все приняты, нужно их исполнять и, естественно, контролировать их исполнение, - напомнил президент.

Отдельно Путин уделил внимание расширению компетенций специалистов. Так, с его точки зрения, необходимо наращивать совместную работу отечественных компаний, профсоюзов и движения WorldSkills.

Как следствие, программы переподготовки кадров должны стать доступными для граждан. Это позволит получать дополнительные навыки или новую специальность, “чтобы каждый человек мог использовать преимущества технологического прогресса для расширения своих профессиональных, карьерных перспектив”. При этом, по словам президента, правительство окажет содействие в повышении квалификации тем, кто на рынке труда находится в наиболее уязвимом положении, - молодым матерям, предпенсионерам, людям с ограниченными возможностями.

- Предлагаю подумать о расширении программ льготного лечения и реабилитации работников в профсоюзных и корпоративных санаториях и домах отдыха. У профсоюзов сохранилась большая сеть таких учреждений. И прежде всего такие путевки должны предоставляться людям - думаю, вы со мной согласитесь, - которые переболели коронавирусом в тяжелой форме, имели серьезные осложнения. Нужно просто поддержать этих людей в особом порядке. В целом прошу вас предметно заниматься укреплением здоровья работников. Это касается и проведения профилактических осмотров, и поддержки массового спорта, безусловно, - добавил президент.

НАЦИОНАЛИЗИРУЙ ЭТО

Председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков в своем выступлении подчеркнул ряд принципиальных моментов, содержащихся в Генеральном соглашении.

- Важно отметить то, что в текст соглашения включены приоритетное финансирование развития и поддержки человеческого капитала, отраслей социальной сферы, сокращение бедности и снижение налоговой нагрузки на малоимущих. В соглашении зафиксировано (как это и в нашей Конституции сейчас благодаря поправкам записано, и есть правовая позиция Конституционного суда), что МРОТ должен быть выше прожиточного минимума. Но мы считаем (все три стороны, кстати, с этим согласились, это положение включено в соглашение), что МРОТ должен расти более высокими темпами, чем прожиточный минимум. Это как раз и будет нас всех подвигать к цели значительного сокращения бедности, - пояснил Михаил Шмаков, добавив, что значительная часть Генсоглашения посвящена регулированию оплаты труда работников бюджетной сферы, так как в этой среде сложилась неоднозначная ситуация.

Назвал глава ФНПР и три важных фактора, которые повлияли на содержание нового Генерального соглашения. Среди них принятие Декларации столетия Международной организации труда (МОТ) о будущем сферы труда; внесение изменений в Конституцию РФ, социальных поправок (в том числе об особой роли соцпартнерства в регулировании социально-трудовых отношений) и, конечно, необходимость учета последствий пандемии при формировании мер защиты работников и рынка труда. Отдельной же темой, которую отметил профлидер, стала идея национализации, ранее высказанная профсоюзами:

- Профсоюзная сторона предлагала в некоторых необходимых случаях при процедуре банкротства использовать механизм национализации для социально значимых стратегических предприятий в случае угрозы невыполнения ими общественных важных функций, в том числе сохранения занятости.

На это Владимир Путин ответил следующее:

- Обратил внимание на то, что вы сказали по поводу возможной национализации предприятий для сохранения занятости. Мы с вами понимаем, что эта мера, национализация, носит крайний характер. И в данном случае совсем не обязательно, что эта мера приведет к повышению экономической эффективности и повышению жизнеспособности предприятий, если собственники не справляются с текущей работой и не могут эффективно использовать, в том числе, помощь со стороны государства - а она, в целом, оказывается. Да, такой инструмент возможен, в том числе и в случае (хотя это совсем другая история, но тем не менее) злостного невыполнения гособоронзаказа отдельными предприятиями. Здесь вообще все понятно, кроме эффективности работы со стороны менеджмента, потому что деньги государственные выделяются исправно, ритмично, без всяких задержек.

Путин подчеркнул, что такие сбои бывают, на что отдельно обратил внимание главы Российского союза промышленников и предпринимателей Александра Шохина. Тот ответил примерно следующее: национализация есть изъятие собственности не по принципу экспроприации, а с определенной компенсацией бизнесу. Что может повлечь дополнительную нагрузку на бюджет. Кстати, хотя вопросы по поводу национализации напрямую не вошли в текст Генерального соглашения, кое-какое обновление, связанное с оздоровлением производства, в нем уже содержится. Речь о параграфе 1.8. Звучит он следующим образом:

“Стороны участвуют в совершенствовании процедур финансового оздоровления и банкротства, в обеспечении приоритетности сохранения предприятий как единого производственного комплекса, прежде всего в отношении стратегических и ресурсоснабжающих организаций, а также содействуют сохранению рабочих мест при возникновении риска банкротства”.

Со своей стороны, Александр Шохин отметил вещи, важные для работодателей. Так, по его мнению, для восстановления “допандемического” уровня занятости “нужен широкий круг мер по стимулированию работодателей”. Среди таких мер, в частности, Шохин назвал развитие гибких форм занятости и расширение сферы применения срочных трудовых договоров. На что, безусловно, следует обратить пристальное внимание профлидерам - вряд ли подобные предложения бизнеса (звучащие, впрочем, из года в год) можно назвать ориентированными на интересы трудящихся. В то же время в речи главы РСПП были моменты, вполне перекликающиеся с профсоюзной повесткой. Например, связанные с предстоящим, судя по всему, объединением социальных фондов:

- Есть и вопросы, вытекающие из новой фронтальной стратегии правительства, которые мы обсуждаем вместе с социальными партнерами. В частности, речь идет о возможном объединении социальных фондов. Здесь очень важно не потерять страховую направленность этих фондов - Пенсионного фонда, Фонда социального страхования. Нам не хотелось бы, чтобы мы вернулись от страховых принципов к налоговой, фискальной схеме, к единому социальному налогу и так далее. В любом случае мы хотели бы, чтобы курс правительства (который неоднократно подтверждался) на развитие страховых принципов был реализован и в этой очень чувствительной для работников и работодателей работе.

Как заметила на это вице-премьер Татьяна Голикова, страховые принципы для правительства незыблемы, поскольку именно в таком качестве они впервые закреплены в Конституции.

“САМАЯ ЧУВСТВИТЕЛЬНАЯ ТЕМА”

К теме сохранения и создания новых рабочих мест, ранее поднятой Владимиром Путиным, еще раз обратился министр труда РФ Антон Котяков, подписавший Генеральное соглашение со стороны правительства РФ. По его словам, в условиях пандемии многие шаги в части поддержки занятости были предложены именно соцпартнерами.

- В этом году в дополнение к тем направлениям совместной деятельности, которые были в прошлом, мы запустили две программы: по обучению для безработных граждан и по субсидированию найма, - сказал Антон Котяков. - Хочу сказать, что уже сегодня - буквально за несколько дней - мы получили более трех тысяч заявок на переобучение наших граждан, стоящих на учете в центрах занятости, а также более 600 заявок на субсидирование предприятий, субсидирование найма граждан, которые потеряли работу в прошлый год. Самой же чувствительной для правительства темой, как сообщила в своем выступлении Татьяна Голикова, остается повышение реальных доходов населения. По словам вице-премьера, ключевая проблема ближайшего времени - соблюдение конституционной нормы по минимальному размеру оплаты труда. - Мы предусмотрели сейчас в бюджете на 2022 и 2023 годы увеличение МРОТ, соответственно, на 4,7 и 5,8%. Это пока предварительные цифры, - сообщила Голикова. - Безусловно, они зависят от того, как будет складываться ситуация в экономике. Но хочу сказать, что рост экономики и его влияние на рост зарплаты, конечно, невозможно переоценить. И здесь все меры, которые будут направлены на поддержку экономики, имеют существенное значение для роста заработной платы. В отношении зарплат бюджетников вице-премьер добавила, что правительство, согласно поручению президента, ведет мониторинг исполнения майских указов 2012 года. Результаты будут представлены в специальном докладе уже в этом месяце. Кроме того Голикова напомнила, что соцпартнеры работают над отраслевыми системами оплаты труда в рамках поправок к Трудовому кодексу.

ПОСТСКРИПТУМ ОТ ПУТИНА

Последнее же слово в церемонии подписания Генерального соглашения осталось за президентом. Он еще раз подчеркнул, как значимы механизмы соцпартнерства, и заодно напомнил о необходимости соблюдать баланс общественных интересов:

- В основе социального партнерства лежат общие цели, которые заключаются в том, чтобы добиваться благополучия для граждан нашей страны. Да, конечно, цель бизнеса, на первый взгляд, - это извлечение прибыли. Но нормальный, современный человек, современный предприниматель понимает, что безудержное

извлечение прибыли, “голый”, “дикий” капитализм без заботы об интересах работников - абсолютно неприемлем. Ведь в конечном итоге это ведет к разрушению общества, государства и самого бизнеса. Это аутодафе - как выстрелить себе в ногу либо в голову. То же самое, кстати говоря, и о профсоюзах. Почему? Потому что не основанные ни на чем требования, основанные только на голом популизме - тоже ведут к разрушению предприятий и бизнеса, который создает рабочие места. Конечно, эти требования должны быть основаны на экспертной оценке. И, несмотря на острую дискуссию - а я знаю, что дискуссии были острые, и профсоюзы всегда, защищая интересы работников, в ходе этой работы выступают с разных, достаточно жестких позиций, как сегодня, например, - в конечном итоге все-таки основываются на своих экспертных оценках. А правительство - тем более.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Четверг, 8 апреля

Сайт ЛФП

За вклад в развитие профсоюзного движения

[Указом](#) Президента РФ от 6 апреля «О награждении государственными наградами Российской Федерации» «Орденом Дружбы» награждена председатель Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения СПб и ЛО Нина Леонтьева.

Данной наградой отмечены «большой вклад в развитие профсоюзного движения и многолетняя добросовестная работа» лидера Межрегионального профсоюза.

Согласно указу, государственных наград удостоена большая группа профсоюзных лидеров: СНГ, России, территориальных объединений профсоюзов и первичных профорганизаций.

Сайт ЛФП

Лидеры профсоюзных первичек обсудили новации охраны труда в ЖКХ

Сегодня, 8 апреля, во Дворце Труда состоялся семинар председателей первичных профсоюзных организаций, входящих в Межрегиональный профсоюз работников жизнеобеспечения Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Его тема – новации в трудовом законодательстве в области охраны труда. В семинаре приняли участие 65 человек. Наряду с председателями первичек, активное участие в обсуждении заявленной тематики приняли и технические инспекторы труда.

Как напомнил главный технический инспектор труда Межрегионального профсоюза Александр Смирнов, минувший год и начало 2021 года ознаменовалось масштабным реформированием всей отечественной системы охраны труда. Многие ее нормы и положения были основательно переработаны или изменены. Значительная часть новаций относится непосредственно к сфере ЖКХ. С 1 января действуют новые Правила в жилищно-коммунальном хозяйстве. Как отметил Александр Смирнов, многие новации напрямую затрагивают различные аспекты охраны труда работников ЖКХ. В частности, изменились требования к работе на высоте, с электрическим оборудованием и тому подобное.

Поскольку работники ЖКХ при выполнении своих профессиональных обязанностей постоянно контактируют с людьми, на них теперь распространяется требование обязательного прохождения медицинского осмотра при поступлении на работу, а также периодических медосмотров. Участники семинара получили необходимые разъяснения по всем нюансам этой процедуры.

Специалисты также ответили на многочисленные вопросы по оценке профессиональных рисков, которая, по словам Александра Смирнова, является фундаментом системы управления охраны труда.

Сайт ЛФП

Профсоюз охранников: о демпинге, ГОСТах и напряженном лете

В Петербурге постепенно снимают коронавирусные ограничения, в мае, июне и июле город ждут большие мероприятия, в том числе, и с участием гостей из-за рубежа: празднование 76-й годовщины Великой Победы, Международный экономический форум, матчи чемпионата Европы по футболу и тд. Прибавьте к этому традиционное летнее увеличение туристического потока, которого ждут даже несмотря на эпидемию, и станет

ясно, что сотрудников негосударственных охранных структур, которые наравне с «силовиками» обеспечивают безопасность жителей и гостей Северной столицы, ждут напряженные весна и лето. Оказывать городу качественные охранные услуги могут только проверенные организации, прошедшие лицензирование и стандартизацию. А работать в них должны профессиональные и обученные охранники. Одной из главных гарантий того, что в штате ЧОО трудятся профессионалы, является достойная зарплата. Об этом и не только говорили на состоявшемся сегодня во Дворце Труда заседании президиума Территориальной Северо-Западной организации (ТСЗО) «ЗАКОННОСТЬ И ПРАВОПОРЯДОК» Общественной организации "Общероссийский профсоюз работников организаций безопасности".

За время, прошедшее с последнего заседания президиума, у его членов накопилось немало серьезных вопросов. Так по-прежнему остается острой проблема недобросовестного демпинга на конкурсах по оказанию охранных услуг муниципальным и государственным организациям. Результатом действий сомнительных фирм, заведомо занижающих стоимость своих работ, становится снижение зарплаты и гарантий для охранников и качества самих услуг. Эту проблему на всех уровнях ТСЗО «ЗАКОННОСТЬ И ПРАВОПОРЯДОК» поднимает уже несколько лет. Ряд серьезных «подвижек» - благодаря профсоюзу - произошел. Так согласно Региональному отраслевому соглашению, уровень зарплаты работников ЧОО не может быть ниже минимальной зарплаты в Петербурге.

Однако непорядочные конкуренты нашли лазейку и здесь: на рынке охранных услуг Северной столицы начали появляться фирмы из других регионов, где зарплата ниже. Как следствие, они предлагают более низкие цены на выполняемые работы.

Председатель территориальной организации Александр Елисеев констатировал: «Если еще в 2019 году всех возмущало падение цен в ходе конкурсных процедур на 25-36%, то сегодня эта цифра еще более высокая! Пользуясь услугами иногородних фирм, заказчики думают, что экономят, но это в корне не верно. Ведь в итоге налоговые отчисления уходят в другой регион, повышается уровень безработицы среди местного населения, снижаются доходы и, соответственно, покупательная способность горожан, что грозит социальным взрывом. И зачастую мы имеем низкое качество выполняемых услуг». Так «размываются понятия и требования законодательства по антитеррористической защищенности объектов, а именно - отсутствует группа реагирования и служебное оружие непосредственно в субъекте оказания охранных услуг».

По словам профлидера, за прошедший год отрасль сильно пострадала не только из-за коронавируса, но и недобросовестного демпинга. «По состоянию на начало текущего года около 5% охранных организаций в Санкт-Петербурге ликвидировано, а численность работающих охранников снизилась с 2018 до начала 2021 года более чем на 8% (с 48000 до 44000 человек). Зарплата сотрудникам ЧОО снижена. Мы уже не можем с гордостью сказать, что в Питере охранник получает больше чем в столице», - с тревогой обратился он к коллегам. В то же время, напомнил Елисеев, Президент РФ Владимир Путин на церемонии подписания нового Генсоглашения обратил внимание на необходимость социальной ответственности бизнеса.

По мнению Александра Елисеева, исправить ситуацию с демпингом в охранной отрасли поможет разработка стандарта технического задания для ЧОО, присуждение охранным фирмам дополнительных баллов, которые будут учитываться при проведении конкурсных процедур, например, за участие в охране правопорядка в субъекте, благотворительную и общественную деятельность и так далее. Предложений по решению вопроса территориальный комитет профсоюза ждет и от охранного сообщества города. Сформированный пакет будет представлен в Центр лицензионно-разрешительной работы ГУ Росгвардии по СПб и ЛО.

Важным показателем качества охранных услуг является наличие у организации сертификата соответствия отраслевому стандарту - подчеркнул в своем выступлении член президиума ТСЗО, председатель Некоммерческого партнерства по содействию развития частной охранной деятельности в Северо-Западном регионе «Негосударственные предприятия безопасности» Дмитрий Бородачев. В настоящее время в РФ разработано четыре ГОСТа для ЧОО, в том числе, по оказанию охранных услуг в учреждениях дошкольного, среднего и профессионального образования. В процессе подготовки — ГОСТы по обеспечению безопасности в вузах и медучреждениях и ряд других.

Хотя сегодня сертификация на соответствие ГОСТу является добровольной, наличие такого сертификата — это маркер профессионализма и весомый бонус при участии в конкурсах, отметил член президиума, руководитель охранной фирмы «Титан» Сергей Алексеев

Вопрос о необходимости более широкого внедрения ГОСТов в охранном бизнесе Петербурга будет рассмотрен на ближайшем заседании Координационного совета по взаимодействию с негосударственными структурами безопасности при правительстве города.

Сайт ЛФП

Пенсионный фонд сообщает: на лицевые счета работающих граждан внесены сведения о стаже за 2020 год
Завершена отчетная кампания по приёму от работодателей сведений о страховом стаже застрахованных лиц по итогам 2020 года. Сведения о стаже внесены на индивидуальные лицевые счета граждан. Увидеть заработанный на сегодняшний день стаж жители региона могут в Личном кабинете на сайте ПФР при наличии подтвержденной учётной записи.

Для этого необходимо в разделе «Индивидуальный лицевой счёт» выбрать вкладку «Заказать справку (выписку) из индивидуального лицевого счёта». Информация будет сформирована в режиме online.

Также в режиме online сведения о стаже можно получить на едином портале государственных и муниципальных услуг.

Сервисами ПФР можно воспользоваться как на компьютере, так и в бесплатном мобильном приложении ПФР, доступном для платформ iOS и Android.

[Информация Отдела по взаимодействию со СМИ ОПФР по СПб и ЛО](#)

Сайт ЛФП

Газета «Площадь Труда»

Коронавирус помог сосчитать безработных

Прошлогодний всплеск безработицы в Петербурге, который во многом был спровоцирован пандемией коронавируса, пошел на спад. Сейчас, по данным Службы занятости Санкт-Петербурга, число безработных петербуржцев вполне сопоставимо с количеством предложений, которые есть в общегородском банке трудовых вакансий. Поэтому, как полагают специалисты, каждый житель Северной столицы при желании может найти себе работу. Профсоюзные эксперты однако напомнили, что — помимо официальной методики подсчета безработицы, которую использует служба занятости — существует и другая методика Международной организации труда (МОТ). Ей, в частности, пользуется Росстат. Результаты исследований, согласно этим методикам, могут различаться... Какова же на само деле ситуация на рынке труда?

Пандемия коронавируса поразительным образом помогла выявить близкое к истинному количество безработных в нашем городе, уверены в городской службе занятости. До начала эпидемии службы занятости Санкт-Петербурга регулярно рапортовали о 10-15 тысяч соискателях работы. Минувшей осенью этот показатель вырос почти на порядок. В октябре количество безработных превысило 108 тысяч человек. *Тем временем на бирже...*

Как отметила на пресс-конференции в региональном отделении ИА «Интерфакс» директор СПб ГАУ «Центр занятости населения» Юлия Горохова, примерно 70% из них составили те, кто не работал более года.

Немаловажным стимулом для регистрации в службе занятости стало существенное увеличение пособия по безработице. Кроме того, встать на учет можно было дистанционно.

Ситуация на рынке труда Петербурга стала выправляться уже в конце 2020 года. По данным Юлии Гороховой, в январе в городе было 82 тысяч безработных. Сейчас их осталось порядка 49 600 человек. При этом в базе трудовых вакансий примерно 40 тыс. различных предложений.

Интересная динамика наблюдается на рынке труда в сфере здравоохранения. Весной 2020 года на длительное время возникла острая потребность в медиках, которые могли бы эффективно работать в, так называемой, «красной зоне» с пациентами, заразившимися коронавирусом. Сейчас все большим спросом пользуются медицинские работники в больницах и поликлиниках Петербурга. В марте было открыто около 700 вакансий

врачей, 640 — медсестер и 74 вакансии санитаров.

Для того, чтобы стабилизировать рынок труда «Центр занятости населения» предпринимает следующие меры: предлагает пройти курсы обучения безработным и женщинам, которые находятся в отпуске по уходу за маленьким ребенком. В числе возможных направлений обучения – транспортная и складская логистика, компьютерное конструирование в 3D MAX и AutoCad, управление многоквартирными домами, Интернет-маркетинг и многое другое. «Порядка тысячи человек уже направлены на обучение», — сообщила Юлия Горохова.

Производится также переобучение работников тех предприятий, на которых происходят сокращения или идет модернизация производства. Юлия Горохова заверила, что есть вакансии и для людей 60-65+. По ее словам, в некоторых сферах деятельности востребованы как раз специалисты с большим жизненным опытом. Для пожилых работников предусмотрены специальные программы, которые помогут им доучиваться или переучиваться.

Два раза в год, весной и осенью, в Петербурге проводятся ярмарки вакансий. Весенняя ярмарка уже состоялась — 150 работодателей представили более 3 тысяч рабочих мест. Был предусмотрен, как очный, так и дистанционный формат участия. Можно даже было пройти видео-собеседование с потенциальными работодателями.

Взгляд из Дворца Труда

По мнению профсоюзов, пандемия коронавирусной инфекции, действительно, вскрыла ту самую «серую» зону безработицы, которая всегда очень беспокоит защитников прав трудящихся. На это обратил внимание начальник управления социального партнерства Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) Алексей Панферов. В своем комментарии для «Площади труда» он напомнил, что существуют разные методики подсчета уровня безработицы.

Одна из них использует данные служб занятости об официально зарегистрированных безработных. Вторая, более глубокая и объективная методика — как отметил наш собеседник — разработана Международной организацией труда (МОТ). Данные о количестве безработных, которые получаются с помощью этих методик, порой серьезно разнятся.

«Было время, когда даже в относительно спокойные и стабильные периоды разница между показателем, так называемой, регистрируемой безработицы и результатами, полученными по методике МОТ, была более чем ощутима. Например, служба занятости города давала результат — 0,5% безработных от общего количества работающего населения, а Петростат говорил о 1,5% безработных петербуржцев. Это данные на конец 2019 года», — поясняет Алексей Панферов.

Профсоюзный эксперт обратил внимание на то, что если первый показатель формируется лишь из количества прямых обращений граждан в соответствующий орган о признании их безработными, то в основе методики МОТ лежит социологическое исследование. При этом эксперт согласен с тем, что в период пандемии увеличение ранее мизерного пособия сыграло решающую роль. Он также привел данные, согласно которым, в настоящее время уровень регистрируемой безработицы заметно сократил свое отставание от «мотовских» показателей.

«По последним данным в Санкт-Петербурге уровень зарегистрированной безработицы — 3,2%, а аналогичный показатель по методологии МОТ составил — 3,8%. Это уже данные на конец 2020 года. — заметил он.

Алексей Панферов отметил, что уровень безработицы — это один из важнейших показателей развития экономики. Поэтому ЛФП проводит постоянный мониторинг ситуации на рынке труда Петербурга и Ленинградской области, пользуясь, в том числе, и данными Росстата, который — как мы сказали — работает по методике МОТ.

Алексей Панферов напомнил и о предложениях Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) повысить размер пособия по безработице. Сейчас минимальный размер этого пособия составляет всего 4,5 тысячи рублей, а максимальный не дотягивает даже до уровня минимального размера оплаты труда. ФНПР предлагает установить минимальное пособие по безработице равным размеру прожиточного минимума в регионе, а максимальное — средней зарплате по региону.

[Площадь Труда](#)

Пятница, 9 апреля

Сайт ЛФП

Водники региона накануне Первомая

Отсутствие Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2021 год, сокращение финансирования детской летней оздоровительной кампании в Северной столице, проведение Первомайской акции профсоюзов, а также итоги работы X Съезда Профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации, — такие темы обсудили на недавнем заседании Президиума Северо-Западной территориальной организации Профсоюза работников водного транспорта РФ (СЗТО ПРВТ).

Члены президиума СЗТО ПРВТ поддержали Открытое письмо губернатору Санкт-Петербурга Александру Беглову, принятое на Совете Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) 23 марта этого года.

Профсоюзные лидеры предприятий и организаций водного транспорта выразили глубокую озабоченность сложившейся в городе ситуацией, как в отношении отказа исполнительной власти выполнить требование профсоюзов о повышении размера минимальной заработной платы в регионе в наступившем году с 19 до 20 тысяч рублей, так и резким сокращением объемов финансирования летнего оздоровительного отдыха для детей работающих граждан — о чем сказано в Открытом письме.

Эти вопросы члены президиума СЗТО ПРВТ считают необходимым обсудить на предстоящем в канун Первомая собрании председателей первичных профсоюзных организаций во Дворце Труда, сделав их одними из основных требований профсоюзов в День международной солидарности трудящихся.

Другими требованиями профсоюзов, по мнению профлидеров СЗТО ПРВТ, должны стать: снижение пенсионного возраста, индексация пенсий работающим пенсионерам и обязательное наличие коллективного договора на каждом предприятии.

Соответствующие предложения президиума СЗТО ПРВТ были направлены в Ленинградскую Федерацию профсоюзов.

Что касается итогов недавнего X съезда ПРВТ, то, как рассказала собравшимся председатель СЗТО ПРВТ Елена Свешникова, бывшая его делегатом, форум, признав работу Центрального Комитета за прошедшее пятилетие удовлетворительной, принял Программу действий Профсоюза работников водного транспорта на 2021-2026 годы и внес изменения в порядок приема в члены профсоюза.

В соответствии с программой, главным задачами на ближайшее будущее станут: укрепление единства и целостности отраслевого профсоюза, закрепление и улучшение результатов, достигнутых за минувшую пятилетку в защите прав и интересов моряков и речников, охране их труда и социальном партнерстве с работодателями.

Также следует усилить информационную работу и добиться того, чтобы профсоюзные первички были созданы на всех объектах водного транспорта страны, где в настоящее время они отсутствуют.

Как было объявлено далее, на состоявшемся в Москве — наряду со съездом — заседании президиума ЦК ПРВТ в состав центрального комитета была избрана и председатель СЗТО ПРВТ Елена Свешникова, возглавившая территориальную организацию в феврале нынешнего года

В ЦК Елена Свешникова будет курировать вопросы профсоюзного строительства, внутрпрофсоюзных отношений, обучение и переподготовку профсоюзных кадров, а также осуществлять координацию между профсоюзными организациями ПРВТ в Северо-Западном Федеральном округе

Сайт ЛФП

Сайт ФНПР

Опубликованы Рекомендации РТК по организации дистанционной работы

Рекомендации Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по организации дистанционной (удаленной) работы и по определению категорий работников, в приоритетном порядке временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Данный документ был утвержден решением РТК 26 марта этого года (протокол № 2).

В целях реализации абзаца третьего пункта 3 Постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 9238-7 Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений предлагает сторонам социального партнерства на соответствующих уровнях учитывать следующие рекомендации.

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы (в течение срока действия трудового договора), временной дистанционной (удаленной) работы (до 6 месяцев), периодической дистанционной (удаленной) работы (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) (далее – дистанционная работа) регулируется в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;

порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;

формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;

режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации);

порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;

обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы;

иных положений, связанных с организацией дистанционной работы (при необходимости). В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

Например, к ним можно отнести:

работников, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья; беременных женщин;

работающих пенсионеров и работников, имеющих хронические заболевания;

работников (родителей, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;

работников, осуществляющих уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

инвалидов;

других работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Сторонам социального партнерства на отраслевом, региональном и муниципальном уровнях рекомендуется проводить анализ и обобщение правоприменительной практики организации дистанционной работы.

УТВЕРЖДЕНЫ

решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 26 марта 2021 г., протокол №2

**Рекомендации Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений сторонам
социального партнерства по организации дистанционной (удаленной) работы и по определению
категорий работников,
в приоритетном порядке временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по
инициативе работодателя в исключительных случаях**

Москва, 2021 год

В целях реализации абзаца третьего пункта 3 Постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 9238-7 Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений предлагает сторонам социального партнерства на соответствующих уровнях учитывать следующие рекомендации.

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы (в течение срока действия трудового договора), временной дистанционной (удаленной) работы (до 6 месяцев), периодической дистанционной (удаленной) работы (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) (далее – дистанционная работа) регулируется в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе

работодателя в исключительных случаях регламентируются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

- порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя,

- сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;

- порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;

- формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;

- режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

- условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации);

- порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;

- обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

- порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

- порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

- распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы;

- иных положений, связанных с организацией дистанционной работы (при необходимости). В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

Например, к ним можно отнести:

- работников, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;

- беременных женщин;

- работающих пенсионеров и работников, имеющих хронические заболевания;

- работников (родителей, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;

- работников, осуществляющих уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

инвалидов;

других работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Сторонам социального партнерства на отраслевом, региональном и муниципальном уровнях рекомендуется проводить анализ и обобщение правоприменительной практики организации дистанционной работы.

По материалам [сайта ФНПР](#)

Газета «Площадь Труда»

Цифровые навыки и карьера в Петербурге

Учёные СПбГУ провели исследование цифровых компетенций работающих жителей Петербурга. Выяснилось, что 12% из них имеют дело на работе с дронами и манипуляторами, а почти каждый пятый – умеет программировать. Всё же, подчёркивают социологи, это весьма скромные показатели: далеко не все работники Северной столицы связывают развитие цифровых навыков с карьерным ростом, а работодатели не спешат отправлять сотрудников на обучение. О том, как в современном мире необходимо развивать свой цифровой карьерный капитал, расскажут эксперты V Санкт-Петербургского международного форума труда.

Сегодня сложно представить себе организацию, которая в том или ином виде не использует цифровые технологии, а в развивающихся сферах цифровые средства практически неотделимы от трудовой деятельности: например, в работе системного администратора, дизайнера, контент-менеджера, web-технолога, директора онлайн-школы, smm-специалиста и многих других. Целью исследования социологов СПбГУ и Новосибирского государственного технического университета стало изучение того, какие подобные навыки сегодня используются петербуржцами, хотят ли они их развивать, а также как новые тенденции влияют на модернизацию рабочих мест в России.

«Если на элементарном уровне цифровые средства труда используют в работе большинство занятых, то более сложные приборы (например, робототехника – дрон, манипулятор и прочее) почти неизвестны петербургскому работнику – 88% их вообще не используют. Аналогичная ситуация сложилась с программируемыми станками – их совсем не задействуют в своей работе 90% опрошенных», – рассказал руководитель исследования, эксперт Форума Труда, доцент кафедры экономической социологии СПбГУ Рубен Карапетян.

Обычное программное обеспечение (офисный пакет) и поисковые системы постоянно и часто используют в работе 60% респондентов. Облачные хранилища, социальные сети и мессенджеры востребованы меньше – о них рассказали не более 34% работников. Подавляющее большинство занятого населения Петербурга пользуется электронной почтой (90%), намного меньше люди владеют профессиональными программами (48%) и программами управления предприятием (33%), немногие используют информационно-аналитические программы (31%) и только 18% умеют программировать. Эти данные, объясняет Рубен Карапетян, показывают, что в основном занятое население способно работать с цифровыми устройствами только на элементарном уровне, и такой цифровой карьерный капитал сложно назвать эффективным.

Также социологи нашли связь между сферой деятельности сотрудников и их цифровыми компетенциями. К примеру, мультимедийные средства чаще всего используют работники образования, облачные хранилища – бизнесмены, языки программирования – фрилансеры. Если говорить про обучение в данной сфере, то только 38% опрошенных хотели бы повысить свои цифровые компетенции. Основные их интересы сфокусированы на интернет-маркетинге, SEO, SMM, языках программирования, компьютерном-дизайне, а также на изучении правовых основ использования данных в Интернете.

«Сегодня работодатели, в основном, не спешат отправлять работников повышать свою цифровую квалификацию. Во многом сотрудники приобретают такие навыки стихийно, развитие цифрового карьерного капитала не является для них важной задачей. Такая ситуация существенно затрудняет технологические сдвиги в трудовых процессах, мешает росту производительности труда и трудовых доходов. Поэтому сегодня для решения этой проблемы важно объединять усилия всех субъектов трудовой сферы – государства, работодателей и профсоюзов», – подчеркнул Рубен Карапетян.

Телефонный опрос жителей Петербурга был проведён в рамках проекта «Исследование трудовых компетенций в условиях цифровизации экономики и общества».

Развитие цифровых компетенций станет одной из тем V Санкт-Петербургского международного форума труда. Мероприятие впервые пройдет в смешанном формате с 19 по 23 апреля 2021 года. Организаторы форума — правительство Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургский государственный университет, Межпарламентская Ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств при поддержке Министерства труда и социальной защиты России, Федеральной службы по труду и занятости населения РФ.

Пресс-служба Международного Форума Труда

[Площадь Труда](#)

О нас в СМИ

Еще раз о петербургской "минималке" и не только

О нежелании социальных партнеров профсоюзов Санкт-Петербурга подписать Соглашение о минимальной заработной плате на 2021-й год и о попытках отобрать у профсоюзов города речной яхт клуб - с присущей ему иронией и профсоюзным взглядом на ситуацию - главный редактор газеты "Солидарность", заместитель председателя ФНПР Александр Шершуков. [Смотрите](#) очередной выпуск видеопроекта " Шершуков_Live " [со 2-й минуты 22-й секунды](#).