



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 13 по 17 февраля 2023 года

Понедельник, 13 февраля

Сайт ЛФП

Профсоюзный контроль за охраной труда на Октябрьской магистрали — итоги года

Более трех тысяч нарушений выявили в минувшем году технические инспекторы труда Дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Октябрьской железной дороге (Дорпрофжел на ОЖД). Большинство из них ликвидированы, по остальным — ведется работа. По представлениям профсоюзных контролеров улучшены условия труда железнодорожников в ряде подразделений Октябрьской магистрали. Итоги работы технической инспекции труда в 2022 году подвели на заседании президиума Дорпрофжел на ОЖД.

Всего же, как сообщает официальный ТГ-канал Дорпрофжел на ОЖД, в прошлом году было проведено 400 профсоюзных проверок условий и охраны труда. Технические инспекторы вынесли, в общей сложности, 396 представлений руководителям различных подразделений о необходимости устранить нарушения. Также было предъявлено 118 требований о приостановке работ и оборудования. Инспекторы перепроверили свыше 300 локомотивов эксплуатационных локомотивных депо магистрали, более 80 вагонов для сопровождения, проживания и вагонно-столовых, а также другие объекты.

Во всех случаях ими были даны предложения в программы по улучшению условий труда. Такие программы — как поясняют в профсоюзе — существуют сегодня в профильных дирекциях на Октябрьской железной дороге.

Как особо отметили в Дорпрофжел на ОЖД, многие улучшения в сфере труда и быта железнодорожников реализованы на предприятиях магистрали именно по выданным ранее представлениям профсоюзных инспекторов.

«В частности, отремонтированы помещения на тяговой подстанции в Сегеже, у приёмосдатчиков станции Беломорск, кабинет машинистов-инструкторов в эксплуатационном локомотивном депо Медвежья Гора, комнаты приёма пищи ряда предприятий. В Кемской дистанции электроснабжения обновлено оборудование для технических классов», — сообщают в Дорпрофжел на ОЖД.

В профсоюзе обратили внимание на то, что значительный вклад в выявление и устранение

нарушений неизменно вносят профсоюзные активисты. Это более чем 1,2 тысяч уполномоченных профкомов по охране труда. В ходе 11,4 тысяч проверок они обнаружили порядка 14 тысяч нарушений, внесли почти 600 предложений по улучшению условий труда.

Совместно со службой охраны труда и промышленной безопасности ОЖД Дорожной территориальной организацией профсоюза составлен план мероприятий. В нем, в частности, содержатся конкретные предложения о том, как повысить эффективность оценки профессиональных рисков на рабочих местах железнодорожников.

По материалам Дорпрофжел на ОЖД

[Сайт ЛФП](#)

Студенты-волонтеры педиатрического университета готовы помочь пострадавшим от землетрясения

Землетрясение в Турции и Сирии унесло жизни тысяч людей, оставило без крова многие семьи. Трагедия не оставила равнодушными студентов Санкт-Петербургского государственного педиатрического медицинского университета. По инициативе первичной профсоюзной организации обучающихся был создан координационный штаб, в котором работают студенты-волонтеры, для помощи студентам из Сирии и Турции. В университете учатся 36 граждан этих стран. Для них в аудитории вуза была организована встреча с консулами, во время которой студенты могли узнать о судьбе своих близких.

«К счастью, их семьи не пострадали во время землетрясения, но мы готовы при необходимости оказать им различные виды помощи. Мы предлагаем им психологическую поддержку в рамках наших регулярных проектов по психологической помощи студентам. Готовы при необходимости помочь в скорейшем заселении в общежитие, если кто-то из студентов не сможет в дальнейшем арендовать отдельно жилье. Можем также помочь в подготовке к экзаменам и зачетам в соответствии с нашим проектом «преподаватель-студент-ученик», поскольку из-за тревоги у кого-то из студентов может снизиться успеваемость», -- пояснил профсоюзный лидер студентов и аспирантов вуза Глеб Кондратьев.

Он сообщил также, что среди студентов есть желающие отправиться волонтерами в Сирию или Турцию или принять участие в сборе гуманитарной помощи. Координационный штаб налаживает взаимодействие между волонтерами и представителями землячеств.

[Сайт ЛФП](#)

Стартовала профсоюзная спартакиада судостроителей Петербурга

Сразу 228 работников судостроительных предприятий и организаций Северной столицы — членов профсоюза — приняли участие в лыжных гонках, открывших в этом году традиционную Спартакиаду Территориальной организации Российского профсоюза работников судостроения (РПРС) Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Соревнования состоялись в поселке Орехово Приозерского района Ленинградской области, на лыжном стадионе АО «Адмиралтейские верфи». Мужчины соревновались на дистанции пять километров, а женщины — три километра. Среди тех, кто в этот день встал на лыжню, были как сами «адмиралтейцы», так и их коллеги по профсоюзу - спортсмены АО «Балтийский завод», ФГУП «Крыловский государственный научный центр», АО «Центральное конструкторское бюро морской техники «Рубин», АО «Концерн «ЦНИИ «Электроприбор», АО «Центр технологии судостроения и судоремонта», НИЦ «Курчатовский институт».

«Отрадно, что уже не первый год в нашей Спартакиаде участвуют и члены Межрегионального профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники. Так, с нашими лыжниками на этот раз померились силами и работники «ЦНИИ КМ «Прометей». В итоге в состязании участвовали

восемь команд», - отметил председатель Территориальной организации РПРС Валерий Зайцев, добавивший, что дата проведения гонок была подобрана не случайно и совпадает с днем проведения общероссийских лыжных соревнований «Лыжня России».

В общекомандном зачете победили хозяева - «адмиралтейцы», на втором месте - команда АО «ЦКБ МТ «Рубин», спортсмены АО «Балтийский завод» замкнули призовую тройку.

В личном зачете сильнейшими оказались: Евгения Варламова - работница «Адмиралтейских и Владимир Навроцкий — сотрудник АО «ЦКБ МТ «Рубин».

Как сообщают в Территориальной организации (ТО) РПРС, традиционная ежегодная профсоюзная Спартакиада среди коллективов предприятий судостроительной отрасли Санкт-Петербурга и Ленинградской области в этом году объединила в себе 14 видов спорта. Это уже состоявшиеся лыжные гонки, биатлон, волейбол, дартс, плавание, командный спринт, футбол, комбинированная эстафета, гребля, городки, шахматы, шашки, пулевая стрельба и настольный теннис.

«Как всегда, цель нашей спартакиады - пропаганда здорового образа жизни среди судостроителей и работников морского приборостроения. А также наши соревнования - еще один стимулом к сплочению членов профсоюза и привлечению в профсоюзные ряды тех наших коллег, кто еще не имеет в своем кармане профсоюзного билета. Ведь участвовать в ней могут только члены профсоюза», — сказал Валерий Зайцев.

Ближайшими соревнованиями спартакиады судостроителей станут состязания по биатлону. Они пройдут 25 февраля, также на стадионе «Адмиралтейских верфей» в Орехово.

Напомним, что сборная ТО РПРС — активный участник и Спартакиады ЛФП. По итогам прошлого года она заняла второе общекомандное место.

[По материалам ТО РПРС](#)

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь Труда»

Как ликвидация пробок стала мытарством для «адмиралтейцев»

Платные парковки в центральных районах Петербурга по версии властей помогают избавиться от автомобильных пробок, но... создают массу неудобств для тех работников, чьи предприятия расположены в исторической части города и кто добирается на работу на собственном авто. Эту проблему 9 февраля в очередной раз обсуждал трудовой коллектив «Адмиралтейских верфей» с представителями законодательной и исполнительной власти города. Встреча на заводе была организована по инициативе первичной профсоюзной организации. «Адмиралтейцы» просили ликвидировать часть платных парковок на улицах, прилегающих к заводу, либо предоставить работникам льготные условия при оплате парковочных мест.

Судостроители напомнили: около 3 тысяч трудящихся завода — почти половина членов коллектива, приезжают на предприятие на личном транспорте. С введением платных парковок им приходится оставлять машины во дворах домов либо — платить приличные суммы за парковочное место.

Из истории вопроса

Эта проблема еще осенью, по предложению Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП), дважды поднималась на заседаниях Координационного совета Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга. С просьбой помочь решить проблему парковки автотранспорта заводчан в Федерацию обратилась Территориальная организация Российского профсоюза работников судостроения, в чей состав входит профсоюзная организация «Адмиралтейских верфей».

В итоге Координационный совет, в том числе, решил: «рекомендовать стороне работодателей определить потребность в парковочных местах и обратиться в Комитет имущественных отношений для предоставления предприятиям дополнительных территорий для возможности паркования

транспортных средств работников; направить в Комитет по транспорту предложения по внесению изменений в маршрутную сеть и (или) расписание движения общественного транспорта для организации удобной развозки работников промышленных предприятий, расположенных в Центральном и Адмиралтейском районах Санкт-Петербурга».

Кроме того, председатель Ленинградской Федерации профсоюзов Владимир Дербин обратился к председателю постоянной комиссии по социальной политике и здравоохранению Законодательного Собрания Александру Ржаненкову, с сообщением о том, что в адрес Федерации профсоюзов поступают обращения от первичных и территориальных организаций профсоюзов. Они сообщают о ситуации, возникшей с парковочными местами для работников предприятий и организаций города в связи с установлением платных зон парковки. В числе обратившихся — Территориальная организация Российского профсоюза работников судостроения Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Профлидер обратил внимание на то, что ряд платных парковочных зон прилегает к территориям крупных промышленных предприятий, в том числе выполняющих государственные оборонные заказы. «Это может значительно усложнить транспортную доступность для работников предприятий к рабочим местам и привести к возникновению дополнительной социальной напряженности, — отметил председатель ЛФП и попросил содействия в решении вопроса.

В ответе профлидеру депутат сообщил, что направил губернатору Александру Беглову письмо с просьбой «рассмотреть возникшую проблему и дать соответствующие указания по ее разрешению» Свое письмо Александру Ржаненкову коллективно направили и работники «Адмиралтейских верфей».

Общественный транспорт — усилить. Парковку — устроить на заводе

На встрече председателя постоянной комиссии по социальной политике и здравоохранению Законодательного Собрания Александра Ржаненкова, заместителя председателя Комитета по транспорту Дмитрия Ванькова, заместителя директора по организации перевозок СПб ГКУ «Организатор перевозок» Павла Адарича и первого заместителя директора СПб ГКУ «Городской центр управления парковками Санкт-Петербурга» Анны Федоренко с «адмиралтейцами» 9 февраля вновь обсуждались пути выхода из ситуации.

По словам председателя первичной профорганизации предприятия Сергея Колосова, по поводу ликвидации парковок представители власти сразу предупредили, что это вряд ли произойдет — транспортная реформа уже запущена, но пообещали усилить движение общественного транспорта рядом с предприятием. Как отметил председатель первички, это хорошо, но полностью проблему не решит, а остальные предложения вряд ли устроят «адмиралтейцев»: организовать массовую подвозку силами предприятия, а также на его территории обустроить парковку для автомобилей работников.

Сергей Колосов рассказал, что адмиралтейцы тоже выдвинули свои предложения о том, как можно решить проблему. «Мы подготовили очередное коллективное письмо — его подписали 1127 работников — на имя председателя городского комитета по транспорту Валентина Енокаева и депутата Александра Ржаненкова с настоятельной просьбой: ликвидировать платные парковки в районе предприятия — на торцевых, редко проезжаемых улицах, участках улиц, где не ходит общественный транспорт, и припаркованные машины не будут создавать помех — в списке более 20 адресов, либо — оформить сотрудникам «Адмиралтейских верфей» парковочные разрешения с годовой суммой 3000-5000 рублей. Письмо мы передали — в надежде, что решение все-таки будет принято».

Как рассказал Сергей Колосов, ответ из Смольного и ЗакСа на очередное обращение «адмиралтейцев» должен быть получен до конца февраля. Насколько он удовлетворит судостроителей — покажет время. [Площадь Труда](#)

Вторник, 14 февраля

Сайт ФНПР

Положение о VII Всероссийской Спартакиаде среди трудящихся

Финальные соревнования VII Всероссийской Спартакиады среди трудящихся пройдут с 17 по 21 августа 2023 года в городе Пермь. Организаторами мероприятия выступают Министерство спорта Российской Федерации, ФНПР и Правительство Пермского края.

В этом году состязания будут посвящены 100-летию образования государственного органа управления в сфере физической культуры и спорта Российской Федерации.

В 10 видах программы спортсмены предприятий, организаций, учреждений померяются силами в волейболе, баскетболе, гиревом спорте, легкой атлетике, настольном теннисе, перетягивании каната, плавании, пулевой стрельбе, шахматах и соревнованиях спортивных семей.

Расходы по проживанию и питанию участников соревнований в период проведения мероприятия несет Минспорт России.

[Положение](#) о VII Всероссийской Спартакиаде среди трудящихся, посвященной 100-летию образования государственного органа управления в сфере физической культуры и спорта Российской Федерации

[Сайт ФНПР](#)

Газета «Площадь Труда»

Спасти жизнь по алгоритму

Универсальный алгоритм по оказанию первой медицинской помощи как в быту, так и на производстве. Со своей стороны, профсоюзы неустанно напоминают: работников на предприятиях и в организациях необходимо учить оказанию первой помощи своим пострадавшим на производстве коллегам. О том что это обучение — обязанность работодателя, говорит нам и Трудовой кодекс Российской Федерации. Однако, как замечает главный технический инспектор труда Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) Татьяна Пентешина, до недавнего времени такую свою обязанность каждый работодатель понимал по-своему.

«Для этого, увы, были все основания. Имелось и имеется множество рекомендаций и инструкций на этот счет. Среди таковых наиболее внятной и понятной была инструкция РАО «ЕЭС России», но были и те, что вызывали массу вопросов у специалистов и работников. Некоторые из них были весьма специфические», — вспоминает профсоюзный эксперт.

В связи с этим Татьяна Пентешина дает довольно высокую оценку недавнему документу, который описывает единый универсальный алгоритм оказания первой медицинской помощи. Письмо за подписью заместителя министра здравоохранения России Андрея Плутницкого было опубликовано в конце января этого года.

Как сказано в письме, универсальный алгоритм служит тому, чтобы и дальше развивать подготовку населения по оказанию первой медпомощи. Алгоритмом установлена последовательность выполнения мероприятий по ее оказанию. Базируется Алгоритм на принципах оказания первой помощи, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации еще 4 мая 2012 года.

«Отмечу, что универсальный алгоритм совершенно правильно начинается с диагностики состояния пострадавшего и ситуации вокруг него. Так, первое, что надлежит сделать пришедшему на помощь — это оценить обстановку, чтобы устранить дальнейшее воздействие угрожающих факторов на пострадавшего, определить, находится ли он в сознании. После чего необходимо приступить к восстановлению у человека дыхательной функции, если в этом есть необходимость, и вызвать скорую медицинскую помощь, а также и другие экстренные службы, если без них не справиться. На каждое такое действие отводится строго определенное время, которое также указано в универсальном алгоритме», — обращает внимание Татьяна Пентешина.

Заметим, что алгоритм представлен в широком доступе, как в графическом, так и в табличном вариантах. Ознакомиться с алгоритмом также можно на сайте «Всё о первой помощи», [перейдя по соответствующей ссылке](#).

Как отмечает главный технический инспектор труда ЛФП, руководствоваться этим алгоритмом следует не только в работе по обучению первой помощи тех, кто обязан ее оказывать по закону, но и всех остальных. В том числе и наемных работников на предприятиях и в организациях в процессе обучения по охране труда.

[Газета "Площадь Труда"](#)

Среда, 15 февраля

Сайт ЛФП

Наставничество наоборот — эксперимент в Тосно удался

Реверсивное наставничество, или наставничество наоборот, когда молодой работник — уже достигший определенных профессиональных высот — передает свои знания и навыки людям более старшего возраста — необходимо. Ведь молодым педагогам тоже есть чему обучить своих более опытных коллег — уверены в Межрегиональной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. Прежде всего, это касается последних новшеств в области методики и организации учебно-воспитательного процесса и всего того, что именуется цифровизацией.

Совсем недавно эксперимент по внедрению обратного наставничества провел Совет молодых педагогов Тосненского района Ленинградской области. Напомним, что такие советы созданы и существуют сегодня в городе и области под эгидой Межрегиональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

По словам организаторов, эксперимент должен был ответить на вопрос: возможно ли системное взаимодействие между начинающими педагогами и ветеранами педагогического труда, где бы именно молодые выступили в роли наставников. Знания, которые молодые учителя должны передать старшим товарищам — это работа с программами Office и еще целый ряд необходимых сегодня цифровых навыков.

«Мы рады оказывать содействие старшему поколению, проявлять заботу и чувствовать значимость того, что мы делаем. Для нашего Совета молодых педагогов это очень важно. Наша профсоюзная организация очень прониклась этим, и в ближайшее время мы начнем взаимодействие с советами ветеранов всего Тосненского района», — говорит председатель районного совета молодых педагогов Николай Буджак.

В частности, уже были проведены еженедельные занятия по повышению компьютерной грамотности с членами Совета ветеранов в городе Любань. До этого овладеть навыками работы на персональном компьютере молодые педагоги помогли ветеранам из поселка Сельцо. «Организовать данную работу оказалось сложнее, чем мы думали, — признаются молодые педагоги. — Ведь речь шла не о разовых акциях, а о системной работе, предполагающей, что наш опыт будет распространяться по всей территории Тосненского района».

Главная цель работы по словам молодых педагогов — это преемственность поколений и хороший пример для нынешних детей и подростков.

[По материалам Межрегиональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.](#)

Сайт ФНПР

Укрепление социального партнерства, развитие информационной и молодежной политики обсудил Исполком ФНПР

15 февраля состоялось заседание Исполнительного комитета ФНПР, на котором обсудили план мероприятий по проведению Года укрепления и развития социального партнерства, итоги Года информационной политики и цифровизации работы профсоюзов, реализацию молодежной политики в ФНПР и ее членских организациях, а также проведение Первомайской акции в этом году. Исполком ФНПР принял решение о созыве Генерального Совета ФНПР 11 апреля. Заседание пройдет в Санкт-Петербурге. Основной вопрос заседания - совершенствование оплаты труда и социальной политики в современных условиях.

Укрепление и развитие социального партнёрства

2023 год в ФНПР был объявлен Годом укрепления и развития социального партнерства. «Цель Года – обеспечение регулирования социально-трудовых отношений исключительно через механизмы социального партнерства и обеспечение в этом регулировании учета мнения профсоюзов», - рассказала заместитель Председателя ФНПР Нина Кузьмина

Исполком ФНПР утвердил план мероприятий, которые планируется реализовать в рамках Года, в их числе - разработка предложений по совершенствованию законодательства в сфере социального партнерства, подготовка концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на новый период, мониторинг социально-экономической ситуации в организациях по видам экономической деятельности, анализ нарушений работодателями обязательств, установленных коллективными договорами и соглашениями.

Согласно плану мероприятий, основные задачи года:

- обеспечение реализации принципов социального партнерства государством, совершенствование нормативно-правового регулирования системы соцпартнерства;
- решение ключевых вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения в системе социального партнерства;
- распространение коллективно-договорного регулирования на каждого трудящегося;
- формирование эффективной системы разрешения коллективных трудовых споров.

Информационная работа и цифровизация профсоюзов

2022 год был посвящен информационной политике и цифровизации работы профсоюзов. ФНПР и ее членские организации провели системную работу по усилению роли информации, агитации и пропаганды деятельности профсоюзов при использовании современных цифровых технологий.

«За информацией – наше будущее, для повышения эффективности нашей работы необходимо совершенствовать всю нашу деятельность, информационную работу в том числе. Информационная политика – один из важных аспектов нашей общей деятельности», - подчеркнул Председатель ФНПР Михаил Шмаков.

На сайте ФНПР создана отдельная [страница](#) лучших цифровых решений профсоюзных организаций, на которой описаны цифровые инструменты ФНПР и ее членских организаций. Серьезно увеличена аудитория подписчиков профсоюзных страниц в социальных сетях. Отмечено продолжение падения тиражей печатных СМИ.

В 2022 году на сайте ФНПР были созданы системы «личных кабинетов» для профсоюзных активистов и «личные кабинеты» членских организаций ФНПР. Обе системы адаптированы для мобильных

устройств и настольных компьютеров. Создавать свои проекты и привлекать к ним профактив может любая из членских организаций ФНПР. На данной платформе с июля 2022 года проходит обучение для информационных работников членских организаций ФНПР. Программа повышения квалификации специалистов проводится совместно Институтом профсоюзного движения АТиСО и рассчитана на 153 часа. В 2023 году продолжатся работы по переводу ряда форм отчетности по охране труда, правозащитной работе, социально-трудовой тематике в электронный вид.

В целях обеспечения информационной безопасности Исполком утвердил Положение о Системе личных кабинетов членских организаций сайта ФНПР.

Результаты анализа состояния информационной работы и цифровой зрелости членских организаций ФНПР, проведенного по Методике, разработанной и утвержденной в прошедшем году, будут представлены в рамках мероприятий Генсовета ФНПР в апреле.

Исполком ФНПР поручил членским организациям завершить работу над обновлением собственных документов по информационной политике и принять решения о дальнейшем совершенствовании информационной работы с учетом опыта, полученного в 2022 году.

Развитие молодежной политики

Члены Исполкома ФНПР заслушали информацию о работе с молодежью, проведенной в 2022 году Федерацией и ее членскими организациями, утвердили новое Положение о Всероссийской профсоюзной молодежной программе ФНПР «Стратегический резерв 2023».

В этом году в программу вошли 6 треков - «Навигаторы», «Призыв», «Молодой профсоюзный лидер России», «Премия», «Академия», «Амбассадоры», а также конкурс на лучшую постановку работы с молодежью в членской организации ФНПР и единая форумная кампания. При разработке программы были учтены предложения профсоюзной молодежи и секретарей ФНПР – представителей Федерации в федеральных округах.

В рамках направления «Навигаторы» предусмотрено обучение штатных специалистов членских организаций Федерации, отвечающих за работу с молодежью. Для активистов, которые успешно прошли программу «Стратрезерва» прошлых лет, создан трек «Амбассадоры» - площадка для общения и создания межотраслевых и межрегиональных проектов, которые будут способствовать развитию профдвижения. Система мотивации молодежных советов и членских организаций предусмотрена в треке «Премия», а также в Конкурсе на лучшую постановку работы с молодежью в членской организации ФНПР. Стажировку на второй ступени заменит трек «Академия» - обучение в Институте профсоюзного движения АТиСО по программе подготовки кадрового резерва.

Как подчеркнул Александр Шершуков, общей задачей профсоюзов является распространение лучшего опыта членских организаций ФНПР, его адаптация для всех профсоюзных структур и воспитание таких активистов, которые независимо от возраста, своей отраслевой принадлежности и места жительства будут приносить пользу всему профдвижению ФНПР.

Правила участия в мероприятиях программы также были обновлены: участниками федерального форума можно стать только через треки программы, теперь нет возможности попасть на финал по квоте.

Первомайская акция в 2023 году

Исполком ФНПР объявил начало сбора предложений по девизам, лозунгам и формам Первомайской акции профсоюзов России, которая ежегодно проводится в Международный день солидарности трудящихся. Предложения от членских организаций ФНПР принимаются до 28 февраля. Как подчеркнул Председатель ФНПР Михаил Шмаков, формы проведения акций в регионах планируется выбрать с учётом ситуации на территориях РФ.

В связи с обращением Конфедерации турецких профсоюзов и Всеобщей Федерации профсоюзов Сирии было принято решение, что ФНПР направит профсоюзам Турции и Сирии помощь для

преодоления последствий разрушительного землетрясения.

Исполком утвердил изменения в порядке и формах отчетности профсоюзных организаций ФНПР по итогам коллективно-договорной кампании.

На заседании были внесены дополнения в состав кадрового резерва на должности председателей членских организаций ФНПР, утверждены кандидатуры на вручение профсоюзных наград и изменения в составе Молодёжного совета ФНПР.

[Сайт ФНПР](#)

ФНПР не поддерживает использование электронной цифровой подписи работником при проведении инструктажей по охране труда

Федерация независимых профсоюзов России дала отрицательное заключение на проект федерального закона о совершенствовании механизмов электронного документооборота в сфере трудовых отношений. ФНПР считает, что использование электронной цифровой подписи работником при проведении инструктажей по охране труда приведет к более формальному отношению к инструктажам, снижению качества получаемых знаний работника о мерах безопасности на его рабочем месте и, как следствие, росту производственного травматизма, аварий и инцидентов.

Усиленная квалифицированная электронная подпись оформляется непосредственно работником в удостоверяющем центре, таким образом затраты на приобретение, продление и обслуживание электронной подписи будет нести работник. Кроме того, работодателям будет выгодно требовать наличие такой подписи у соискателя до трудоустройства.

«Отсутствие электронной подписи у работника на момент проведения инструктажа не дает возможности допустить человека до работы. В тоже время электронная подпись хранится на внешнем носителе и может быть утеряна, украдена, передана третьему лицу под давлением или изъята под различными предлогами. Высок риск фальсификации, подлога и доступа к персональным данным работника третьих лиц. В судебной практике зафиксированы случаи подлога электронных подписей», - прокомментировал главный технический инспектор труда ФНПР, руководитель Департамента охраны труда и экологии Аппарата ФНПР Алексея Безюкова.

ФНПР отмечает, что использование двухфакторной авторизации в целях безопасности создает потребность работника в наличии сотового телефона и устойчивой связи с оператором. При этом на производствах существуют запреты на ношение сотовых телефонов.

«При наличии в журнале регистрации инструктажа личной «живой» подписи работника, всегда можно сличить подпись с оригиналом. Пострадавший имеет право получить копии журнала регистрации инструктажей для защиты своих прав в суде. При использовании любого формата электронной подписи, остается риск, что подпись поставлена другим лицом или использовались цифровые инструменты фальсификации, что сделает защиту прав работника более дорогой за счет проведения специальных экспертиз, а самозащиту практически невозможной», - заключил главный технический инспектор труда ФНПР. В профсоюзной практике зачастую при проведении расследований несчастных случаев на производстве комиссиями устанавливаются факты не проведения инструктажей на рабочем месте, что является причиной травмирования работников.

В случае рассмотрения данного законопроекта в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений профсоюзы будут отстаивать свою точку зрения.

[Сайт ФНПР](#)

Газета «Солидарность»

В поисках нужного “метода”

Александр Шершуков, главный редактор

- Газета “Солидарность” объявила о проведении нового конкурса - для профсоюзных преподавателей, тренеров, лекторов... Короче, для всех, кто занимается обучением профсоюзной аудитории на профсоюзные же темы. И кто может это, так сказать, лично подтвердить. По этому поводу хочу пояснить и призвать. На заре туманной юности, в начале 2000-х годов, в Москве на площадке АТиСО проходил большой международный форум по проблемам профсоюзного образования “Активное обучение - эффективный профсоюз”. Как сейчас помню, что на него собралось несколько сотен профсоюзных преподавателей со всей России и даже не очень близких лежащих государств. И вот прошло двадцать лет. Личное ощущение: число преподавателей и тренеров существенно сократилось. Недавно мы попытались составить список тех, кого можно было бы честно рекомендовать нашей аудитории для регулярного привлечения. Но если посмотреть, кто сам заявился в этот официальный список (его можно найти на сайте ФНПР), то их и немного, а главное - судить о качестве преподавания можно лишь из ссылок на темы лекций. Отсюда возникла идея провести конкурс, в котором участники представляли бы не только собственно методические планы, но и видеоматериалы длительностью не меньше 20 минут, по которым можно было бы также понять: преподаватель работает с аудиторией содержательно или “бубнит” с бумажки. Первую версию такого конкурса центральная профсоюзная газета “Солидарность” запускает с 15 февраля. Мы назвали его “Метод” (к сериалу с маньяками отношения не имеет). Условия - не жесткие. Откровенно говоря, мы не очень ясно представляем, сколько человек откликнется на призыв участвовать. И поэтому не стали ни ужесточать рамки для участников, ни вводить номинации. Впрочем, если число заявок станет резко увеличиваться, подумаем, на какие группы можно разделить претендентов. На выходе мы хотим получить список конкретных людей, которые готовы очно или по видео-конференц-связи работать с профсоюзными активистами. Причем - на темы именно профсоюзного профессионального обучения. И чтобы этот список подтверждался прилагаемым видео. Очень просим как можно шире распространить информацию о нашем конкурсе. А поскольку его аудитория уже, чем у “Профсоюзного Авангарда”, значит, нужно “дойти до каждого” преподавателя и подтолкнуть его к участию. Участвовать просто. С 15 февраля по 30 июня 2023 года - сбор заявок. Нужно зарегистрироваться на сайте газеты и заполнить заявку в электронной форме.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

А сколько их у нас? - Четыре!

Для новых регионов высчитывают социальную интеграцию

Госдума 7 февраля приняла в первом чтении четыре законопроекта о социальной интеграции жителей Херсонщины, Запорожья, ДНР и ЛНР. Речь идет о пенсионном обеспечении, социальной защите и страховании, а также о ежемесячных выплатах “за выдающиеся достижения и особые заслуги” перед Россией. Все эти законопроекты приняты единогласно, но некоторые детали все же вызвали замечания депутатов.

БУМАГИ

Президент Путин и главы Запорожской и Херсонской областей, а также Донецкой и Луганской народных республик, как известно, 30 сентября подписали договоры о вхождении этих регионов в состав России. Уже тогда, конечно, было понятно, что это только начало интеграции новых регионов: предстоит долгая работа по внедрению в их повседневную жизнь российского законодательства. Притом за эти территории все еще продолжаются бои, что делу, мягко говоря, не помогает. Однако дело идет, что и продемонстрировала 7 февраля Госдума. В первом чтении были приняты четыре законопроекта: о пенсионном и социальном обеспечении, социальном страховании и дополнительных соцвыплатах “за особые заслуги”. Возможно, не все даже “старые” россияне имеют внятное представление о соответствующих своих правах. Так что есть смысл рассказать об этих законопроектах подробнее. Кроме того, от депутатов в ходе их обсуждения поступил ряд замечаний. Но ведь если рассматривать страну как единое правовое поле, то это, вероятно, означает претензии к существующему порядку вещей? Или предлагается только “закрепить ряд важных особенностей, которые будут действовать в переходный период”, как доложил замминистра труда Андрей Пудов? Тем более что за основу был взят опыт Крыма и Севастополя, а он ничего принципиально нового в

общероссийские социальные нормы, кажется, не привнес.

- В новых субъектах созданы и функционируют отделения Социального фонда России. На текущий день в 93 клиентских службах ведется прием граждан, консультирование по 11 мерам социальной поддержки, - докладывает тем временем Пудов. - Социальный фонд уже назначает и выплачивает единые пособия на детей и беременных женщин. В новых российских регионах такую помощь получили уже родители 22 тысяч детей. Выдано более тысячи сертификатов на материнский капитал. При этом "пенсионное и социальное страхование, а также меры социальной поддержки должны заработать с 1 марта в полном объеме". Но что настораживает, так это отсутствие у государства сведений о прошлом заработке и стаже многих жителей новых субъектов ("и ряда других значимых данных"). Ведь в этом случае людям обещается "российский стандарт социальной поддержки". То есть минимальный - о чем можно говорить как об "осуществлении мероприятий по поддержанию штанов"?

- С 1 марта будет применяться ряд особенностей, которые позволят для большинства жителей регионов увеличить размер получаемых выплат и выйти на общероссийский размер пенсионного обеспечения, - успокаивает Андрей Пудов. - Заработок за годы с момента введения системы индивидуального, персонифицированного учета (напомню, это 2002 год) будет установлен по уровню средней зарплаты в Республике Крым и Ростовской области, - добавил замминистра, имея в виду случаи отсутствия документов о стаже и заработке нового гражданина. Это что касается пенсий. Еще один законопроект, говорит чиновник, гарантирует выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет для работающих граждан, а также выплаты в связи с производственными травмами и профзаболеваниями. Здесь считать будут, исходя из уровня трудового дохода с момента вхождения новых субъектов в РФ. Занятой получилась формулировка о ежемесячных выплатах за выдающиеся достижения перед Российской Федерацией: "Речь идет о гражданах России, являющихся членами национальных академий наук Украины". Но имеется в виду, конечно, что просто одни ученые приравниваются по статусу к другим. То же касается обладателей ряда званий и наград, включая героев соцтруда и олимпийских чемпионов.

И ОВРАГИ

Между тем глава комитета ГД по труду Ярослав Нилов (ЛДПР) обратил внимание на то, что новоиспеченных россиян ожидает и главная прелесть нашей пенсионной системы - собственно, возраст выхода на пенсию. Сейчас пенсионный возраст в Запорожской и Херсонской областях у мужчин и женщин по 60 лет, в ДНР и ЛНР - 60 и 55 соответственно. У нас, напомним, 65 и 60. Так что "отстающим" до 2032 года предстоит подтянуться. Сам Нилов, впрочем, "не исключает", что ко второму чтению "год будет скорректирован", и темп повышения пенсионного возраста "будет регулироваться местными законами". Такая возможность и в самом деле заложена в законе, но выглядит несколько странно. С чем согласен первый зампред комитета по труду Николай Коломейцев (КПРФ):

- По нашему глубокому убеждению, нельзя, чтобы субъект определял время интеграции. Вы поймите, мы федеральные законы принимаем! Во втором чтении надо четко федеральным законом определить все эти вопросы. Он напомнил Андрею Пудову позицию президента по гарантиям жителям Крыма, обнародованную в 2014 году: "Ни одна социальная гарантия, которая была в украинском законодательстве, не должна быть потеряна". Соответственно, как будет в отношении жителей новых территорий? По словам Пудова, в Министерстве труда уже проанализировали, какие социальные гарантии выше в России, а какие на Украине. Как говорит чиновник, большинство из них выше все-таки у нас. А в тех случаях, когда выше все-таки украинские, то они, чтобы не ущемлять жителей новых регионов в правах, "будут обеспечиваться через региональные нормативные акты". Хотя текущая ситуация подсказывает, что акты будут региональные, а деньги - федеральные, в виде субсидий. По крайней мере пока. Интересную мысль высказал все тот же Коломейцев (коммунисты в тот день были чрезвычайно активны). По его словам, "если мы с вами не учтем уровень пенсионного обеспечения людей, которые получали до всех этих событий очень приличную пенсию, то вы

получите категорию озлобленных людей”. Мысль интересна тем, что ярко иллюстрирует относительную пассивность российских пенсионеров: не жили “очень прилично”, так нечего и бузить. Но это уже наше умозаключение, не оратора. Тем временем член комитета по труду Андрей Кузнецов (“Справедливая Россия - За правду”), кажется, примерил на себя роль Дон Кихота. Потому что набросился (наверное, в целом справедливо) на мельницу российской бюрократии:

- Вот много говорится о том, что возвращаются в русский мир старые наши, древние территории. Все, кто успел поработать на освобожденных территориях на приеме граждан, наверное, поймут то, что я сейчас скажу. Люди, которые приходят, они встречаются-то с чем? То, с чем они встречаются на обратной стороне стола, вот это и есть для них русский мир. Есть люди, которые в процессе военных действий перешли сюда. Многие еще не успели даже оформить гражданство, а их встречает наш российский чиновник, вот во всех смыслах российский чиновник, который говорит: “Так, езжай к себе, возьми там справку, принеси то, принеси это”. У людей жилья нет, а их заставляют гонять туда, где идут боевые действия. Мы какой русский социальный мир даем? - втолковывал коллегам Кузнецов, невольно смешивая в бюрократической каше депутатов и чиновников.

- В целом социальная система России, мы это знаем с вами, лучше украинской. В отличие от Украины, у нас социальное государство, и с приходом нашей социальной системы люди получают материнский капитал, универсальное пособие на детей, более высокие в среднем пенсии, лучшее трудовое законодательство и законодательство о занятости, - уверенно подводил итог дискуссии член комитета по труду Андрей Исаев (“ЕР”). - Я понимаю, что мы можем и должны спорить по таким острым социальным вопросам, но этого решения ждут миллионы людей. Мы не должны здесь дать сбой, споря, обсуждая. Эти законы должны заработать на территориях с 1 марта.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Вахтовый метод

Ученый и отраслевики об организации работ вне места постоянного проживания

Есть места работы за сотни километров от ближайшего города или поселка. Трудиться там кто-то должен, а возвращаться каждый день домой невозможно, и люди остаются жить там, где работают. Такую форму организации трудового процесса называют вахтовым методом. О тонкостях социально-трудовых отношений при такой работе рассказывает ведущий научный сотрудник Высшей школы урбанистики НИУ ВШЭ, замгендиректора АНО “Институт регионального консалтинга” Надежда Замятина. А представители профсоюзов работников атомной и нефтегазовой отраслей комментируют. Первый опыт вахты в СССР начинался с освоения нефтяных богатств Каспия: первые вахтовики оставались на морских буровых платформах (отсюда, кстати, и “корабельное” понятие “вахта”).

ОСТАТЬСЯ НА МЕСТЕ ИЛИ МИГРИРОВАТЬ?

При освоении Севера все чаще стали переходить на вахту. И практически сразу в обществе начались споры: что лучше - вахта или постоянный город? Вахта уместна там, где речь идет об эксплуатации относительно коротко живущих объектов. Таких как стройка или месторождение, которое в обозримой перспективе истощится. На постоянно действующих предприятиях со сложными технологиями, по мнению специалистов, должны работать постоянные местные сотрудники. Целиком перевести на вахту, например, комбинат невозможно, слишком сложное это производство. Однако многие северяне восприняли распространение вахтового метода как угрозу благополучию их городов, вплоть до перспектив расселения. (Некоторые поселки при месторождениях действительно были закрыты на рубеже 1990 - 2000-х годов.) В настоящее же время разумнее всего говорить о своего рода “срединном пути”. Удаленные месторождения, безусловно, целесообразнее эксплуатировать вахтовым методом. Города на Севере тоже нужны - но не при каждом месторождении. Сегодня город мыслится не как место проживания работников того или иного предприятия. Города там - это административные, транспортно-логистические центры. Очень важна роль городов на Севере как центров социально-культурного, медицинского обслуживания местных жителей, в том числе представителей коренных малочисленных народов Севера. Здесь речь идет и о вахтовиках: опыт пандемии ясно показал, что медицинская инфраструктура северных городов

должна быть рассчитана и на вахтовиков, которые работают на территории радиусом в сотни километров вокруг города. Города важны как научные базы, где собран локальный исследовательский потенциал: геологи, геодезисты, специалисты по мерзлоте, как правило, имеют там базу. Наконец, в городах расположены региональные офисы компаний. Поэтому современная Российская Арктика должна найти гармоничное сочетание как развития уже существующих стационарных городов и поселков, так и вахтового метода.

НАЛОГИ И ТРУДОВОЙ КОДЕКС

Работа вахтовым методом имеет особенности в уплате налогов и в системе трудовых отношений. В настоящее время вахтовик, в отличие от командированного, регистрируется по месту вахтовой работы - на месторождении. Другой момент касается системы социально-трудовых отношений. В законодательстве не регламентированы детали эксплуатации вахтовых и временных поселков, не прописано, какие условия нанимающая компания обязана предоставить своим вахтовикам. Это регулируется дополнительно коллективным и трудовым договорами. В колдоговоре определяется режим вахты (например, 30 дней через 30, 45 через 45) и рабочий день - обычно 12 часов, без выходных и праздников. Режим работы зависит от расстояния, на которое вывозят вахтовиков. Если за 150 км, это может быть небольшая недельная вахта. Если же люди работают далеко, за 1000 км, вахты уже, как правило, от месяца и дольше. Определяет колдоговор и условия жизни на вахте. Одна из причин того, что в 1960 - 1970-х годах преобладало негативное отношение к вахтовому методу работы на Севере, - исключительно тяжелые бытовые условия в вахтовых поселках того времени. “ДИКАЯ ВАХТА” ИЛИ УВАЖЕНИЕ К ЧЕЛОВЕКУ?

Условия проживания на вахте сильно зависят от корпоративной политики компании. Вахтовики, как правило, внимательно выбирают, куда нанимаются. Есть компании так называемой “дикой вахты”, где удобства минимальные, вплоть до уличных туалетов. Очень негативно отзываются вахтовики и о переполненных вахтовых городках, где людей буквально рассовывают по комнатам как получится, и человек оказывается каждый вахтовый месяц в новой комнате с новым соседом. И на период межвахтового отдыха вахтовик не может оставить в поселке личные вещи, он все должен возить с собой. А если ты годами работаешь вахтой и у тебя каждый раз новый сосед, это еще и большая психологическая нагрузка. Сегодня большинство солидных компаний обеспечивают вахтовикам более-менее нормальные бытовые условия. В хорошем вахтовом поселке может быть тренажерный зал, парикмахерская, столовая, кухня, кинозал, медпункт - желательно со стоматологом, чтобы снимать острую боль. Набор услуг в медицинской страховке зависит от колдоговора. Как и то, кормят ли тебя за счет компании или удерживают из зарплаты, можно ли что-то докупать, насколько разнообразно питание... Есть варианты, когда готовят на всех. А есть кухня, где ты можешь сам себе готовить еду, что привносит какое-то разнообразие. А еще колдоговор определяет, каким образом и на каких условиях человек добирается к месту работы и возвращается домой. Если ехать далеко, это очень важно. Едешь ли ты за счет компании или за свой счет? В частности, поэтому столь важно понятие “пункт сбора”. Как правило, вахтовик сам едет до пункта сбора, а дальше его везет компания. И если пункт сбора в Ноябрьске, а ты живешь на Кубани, то надо за свои деньги проехать через полстраны. А если пункт сбора в Краснодаре, ты из соседней станицы доедешь туда на маршрутке, а дальше тебя самолетом везет компания.

МЕСТНЫЕ ИЛИ ПРИЕЗЖИЕ?

Еще один важный нюанс колдоговора: какая именно вахта предлагается работнику - внутри- или межрегиональная? Межрегиональная вахта предполагает смену часовых и климатических поясов, что дает немалую нагрузку на здоровье. А внутрирегиональная вахта значит, что работники живут в, условно, соседнем Ноябрьске, северяне, привыкли к морозам, к комарам, и за 300 км ездят на вахту. Это создает меньшую угрозу здоровью и снижает региональную безработицу. Тот же Ноябрьск построили в 1970-х в тайге, на нефтяных месторождениях. Сейчас на ближайших к нему месторождениях падает добыча, и трудоустроить жителей города лучше всего вахтой. Вахтовики из таких городов ездят все дальше и дальше. И если внутренняя региональная вахта будет признана приоритетной, жители Ноябрьска получат преимущество при конкуренции с жителями, скажем,

Башкортостана, приезжающими на вахту издалека. Из подобных “мелочей” в колдоговорах складываются существенные различия между компаниями-работодателями. О работе вахтовым методом мы попросили высказаться представителей профсоюзов тех двух отраслей, где эта форма трудовых отношений активно используется. Наши собеседники в чем-то согласны с Надеждой Замятиной, а в чем-то спорят с ней.

Комментарии Юрий Борисов, заместитель председателя Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности:

- В атомной отрасли имеются предприятия, на которых используется вахтовый метод труда. Первое - предприятие по добыче урана методом подземного выщелачивания в Бурятии, АО “Хиагда”, где используют двухнедельную вахту. Профсоюзной организации там пока еще нет, но мы поддерживаем контакты с управляющей компанией предприятия и получаем необходимую информацию о состоянии дел. На предприятии соблюдаются все требования законодательства. Зарплата достаточно высока, есть соцпакет. Хорошо организовано питание, затраты на него компенсирует работодатель. От пункта сбора (Чита) на объект людей доставляют транспортом работодателя, они живут в комфортных условиях. Безопасность работ находится под жестким контролем. На месторождении используют специфический способ добычи урана, при котором уровень радиоактивности не превышает природный. Жалоб от работников в РПРАЭП не поступало. Еще один объект Росатома, где используется вахтовый метод, это плавучая атомная станция - ПАТЭС - в городе Певек (Чукотский АО). Там есть профорганизация, входящая в РПРАЭП. Пока она работает по соглашению с профсоюзной организацией управляющей компании “Росэнергоатом”, но есть планы оформить ее как самостоятельную организацию. На ПАТЭС применяют смешанную форму работы: на станции постоянно работают местные жители, но большую часть рабочих туда завозят на вахту. Зарплата на ПАТЭС достаточно высока, регулярно индексируется, и работать на атомной станции в Певеке считается престижным. На месте работы у вахтовиков есть все необходимое для жизни. Им полностью оплачивают питание. Более того, работодатель и профсоюз договорились оплачивать завтраки и обеды также работающим на станции местным жителям. Профорганизация и работодатель также совместно решили предусмотреть в колдоговоре компенсацию сотрудникам ПАТЭС удержанного за питание НДФЛ. Как и на всех работников атомной отрасли, на вахтовиков распространяются социальные программы: путевки на отдых, страховка от несчастных случаев, договоры дополнительного медицинского страхования. На вахте открыта столовая, где можно всегда полноценно поесть, купить домашнюю кулинарию. Плавучая атомная станция - это теперь, по сути, одно из градообразующих предприятий, и Росатом вкладывает средства в развитие не только своего предприятия, но и в благоустройство, строительство социальных объектов города.

Несмотря на дороговизну освоения северных территорий и жизни там, со стратегической точки зрения строить новые города и поселки на Севере - правильное решение. Мы сторонники того, чтобы на Севере люди могли бы постоянно жить и работать. Тогда и работодателю есть смысл вкладываться в город, формировать в нем социальную сферу, поддерживать учебные заведения материально, укомплектовывать специалистами. Чтобы была поликлиника, где полноценно можно пройти все обследования. Без вахты наши добывающие предприятия и плавучая атомная станция пока существовать не могут. При этом хотелось бы, чтобы постоянно обитаемая зона Севера расширялась. Лучше, когда человек привязан к месту, когда рядом дом и семья. Правильней вкладываться в формирование нормальной социальной среды, чем тратить деньги на доставку вахтовиков, транспорт, организацию их временного проживания и быта.

Александр Корчагин, председатель Нефтегазстройпрофсоюза России:

- 35 лет действует первый советский правовой акт, выделяющий вахтовиков в отдельную категорию работников и устанавливающий особенности регулирования их труда. В освоении и эксплуатации объектов нефтегазовой отрасли, расположенных на Севере, была сделана ставка на применение вахтового метода. Это послужило импульсом к его развитию и распространению. Число вахтовиков ежегодно растет, однако правовое регулирование этого вида организации труда требует доработки. Так, остаются до конца не урегулированными не только правовые определения отдельных понятий,

но и вопросы медицинского обеспечения, социально-бытового и транспортного обслуживания, возведения и эксплуатации вахтовых поселков, гарантий и компенсаций для работников. Именно поэтому в нефтегазовой отрасли многие компании принимают собственные положения о вахтовом методе, сами регулируют вопросы организации работы вахтовиков. Например, они добиваются, чтобы на месте расположения вахтовых объектов органы здравоохранения прикрепляли работников к лечебно-профилактическим учреждениям для медицинской помощи и медосмотров. Пока каждая компания решает эти вопросы по-своему, что порождает правовой хаос. Первый шаг к совершенствованию законодательства в этой области уже сделан. Российская трехсторонняя комиссия согласилась с одной из поправок статьи 302 ТК РФ, которая уже принята Федеральным собранием. Президент России дал поручение, предусмотренное подпунктом “в” пункта 3 перечня поручений по итогам заседания Совета по развитию гражданского общества и правам человека (от 28.01.2021 № Пр-133). Оно касается совершенствования законодательства в обеспечении социально-трудовых прав вахтовиков. Поручение к исполнению принято, но пока, на взгляд профсоюза, не выполнено. Учитывая заинтересованность государства, общественного и экспертного сообщества в совершенствовании регулирования вахтового метода организации труда, Нефтегазстройпрофсоюз предложил создать при Минтруде России отдельную рабочую группу по совершенствованию соответствующего законодательства. И привлечь в нее представителей заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, научного и экспертного сообщества, работодателей, профсоюзов. В декабре 2022 года по инициативе профсоюзной стороны РТК рассмотрела ход работы по дальнейшему совершенствованию законодательства о гарантиях и компенсациях вахтовикам. Профсоюзная сторона предложила закрепить в ТК РФ следующее: обозначить понятие “пункт сбора” при вахтовом методе работ; закрепить варианты привлечения людей на работу вахтой; определить понятия “внутрирегиональный” и “межрегиональный”. При заключении (изменении) трудового договора с рабочими вахты необходимо обязательно указывать сведения о месте нахождения пункта сбора. К сожалению, эти предложения не были поддержаны Российским союзом промышленников и предпринимателей. Вместе с тем по итогам обсуждения принято решение направить в Минтруд России, в секретариат РТК предложения по внесению изменений в законодательство РФ, регулирующее вахтовый метод организации работ.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Пресс-хаты “Магнита” В суде доказали, что “соглашение сторон” было недобровольным

Директора магазина “Магнит” сотрудники службы безопасности больше двух часов держали в кабинете, пока она не подписала документы на увольнение. Женщина пошла в суд, где ей попалась опытная судья, которая провела опрос свидетелей. Затем суд решил, что увольнение не было добровольным, и восстановил женщину на рабочем месте. Особенности нашего трудового законодательства позволяют человеку оспорить в суде свое заявление на увольнение по собственному желанию и доказать, что оно было написано недобровольно. Но заявление об увольнении по соглашению сторон оспорить почти невозможно. Однако есть исключения. Марина Павлицкая работала директором одного из магазинов “Магнит” в Сыктывкаре.

- Еще до моего прихода в этот магазин там сложилась схема. Например, нужно заплатить за мойку окон в магазине или другие работы, которые никто из штатных сотрудников не должен выполнять. Тогда имеющимся работникам проставляли лишние часы и смены, а они потом деньги за эту невыполненную работу переводили мне на карту. Я потом ими оплачивала, например, мойку окон. И вот некоторые работницы решили пожаловаться на меня в службу безопасности. Однажды Марина пришла на работу как обычно, к девяти утра. А через час к ней подошли двое работников службы безопасности. - От меня в грубой форме стали требовать, чтобы я подписала документы на увольнение. Несколько часов держали в кабинете. Я отказывалась. Мне угрожали, что обратятся в полицию, и меня посадят. В итоге я написала все, что продиктовал мне сотрудник службы безопасности. Только после этого я смогла выйти из кабинета, это было уже в час дня, меня три часа продержали. В итоге Марина Павлицкая оформила три документа: заявление об увольнении по собственному желанию, заявление об увольнении по соглашению сторон и соглашение о

расторжении трудового договора по соглашению сторон.

ПОПЫТКА ИСПРАВИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ

Потрясенная, директор магазина ушла домой. За выходные она обдумала ситуацию и решила отозвать заявление на увольнение. - Поскольку я все писала под диктовку, в шоке, то была уверена, что писала заявление на увольнение по собственному желанию. Её и решила отозвать. К этому моменту у меня заболел ребенок, я ушла на больничный. Неожиданно получив расчет, я была удивлена. Обратилась в отдел кадров, там сказали, что не важно, отзываю я заявление или нет - я уволена по соглашению сторон. Женщина пришла за трудовой книжкой. Копию соглашения, подписанного ею ранее, Павлицкой не дали. Предложили распечатать новое соглашение и подписать его. Она отказалась. С приказом об увольнении её тоже не ознакомили. Павлицкая добивалась, чтобы работодатель выдал ей копии приказа об увольнении и соглашения об увольнении по соглашению сторон.

- Я решила этого не терпеть и пойти в суд, отстаивать свое доброе имя. Обратилась с исковым заявлением к АО "Тандер" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Моральный вред оценила в 200 тысяч рублей.

ЧТО ОТМЕТИЛ СУД

Суд выяснил, что до прихода службы безопасности истица "намерение на увольнение не имела и ни с кем из полномочных лиц (непосредственный руководитель, представитель отдела кадров, начальник кадровой службы) данные вопросы не обсуждала". Кроме того, работницу не ознакомили под подпись с приказом об увольнении. Кадровым администратором единолично был составлен акт об отказе истицы от ознакомления с приказом об увольнении. Также суд принял во внимание, что истица обратилась в отдел кадров, намереваясь отозвать заявление об увольнении по собственному желанию. Но работодатель на это не отреагировал. Не последовало от него и разъяснений относительно того, что заявление не может быть принято в работу, поскольку между сторонами оформлено соглашение об увольнении по соглашению сторон. В свою очередь, "Магнит" считал увольнение добровольным, о чем якобы свидетельствовало подписанное Павлицкой соглашение сторон.

- На самом деле мне повезло с судьей, - считает Павлицкая. - Она очень хороша разбиралась в кадровом деле и сразу поняла, что концы с концами не сходятся. Она прямо спросила меня: "Расскажите, как было дело". Я рассказала. И тогда судья стала вызывать свидетелей, чтобы выяснить обстоятельства дела.

УНИКАЛЬНОЕ РЕШЕНИЕ

В итоге 15 ноября Сыктывкарский городской суд Республики Коми пришел к выводу, что о добровольности увольнения речь не идет. Он восстановил истицу на рабочем месте, постановил взыскать зарплату за время вынужденного прогула, а также восемь тысяч рублей компенсации морального вреда с "Тандера". Впрочем, поработать на старом месте Марине не удалось. - На следующий день после суда я пришла на свое рабочее место, и мне стали выговаривать - мол, почему пришла сюда, а не в офис. Но это мое рабочее место, я боялась, что поставят прогул. Уже в офисе от директора стали требовать, чтобы она написала заявление на перевод в другое место с понижением в должности. Она отказалась. Но поняла, что работать ей не дадут, и ушла:

- "Магнит" пытается оспорить решение суда - недополученную зарплату я еще не получила, как и денег за отработанный день. За это время я узнала, что у "Магнита" есть профсоюз, который может помочь. Планирую судиться в республиканском суде с их помощью и заявить новый иск по неоплаченному рабочему дню.

- Дело Марины уникально, - уверен Виталий Бескищенко, зампреда первички АО "Тандер" (Мурманский филиал) профсоюза "Торговое единство". - Доказать, что заявление об увольнении по соглашению сторон подписано под принуждением, очень сложно. Таких судебных решений единицы. Мы будем помогать этой женщине.

- А знаете, что больше всего бесит? - спросила напоследок Марина. - Я ведь в том же городе живу, с

людьми общаюсь. И они говорят, что как собирали деньги, так и собирают дальше. Ничего не изменилось. И не только в нашем магазине, в других магазинах точно так же. Но меня решили сделать крайней.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

24 остановки по прямой

Разговор с машинистом столичной подземки

Обычно первой достопримечательностью для гостя столицы становится Московский метрополитен. Чтобы эта огромная система функционировала, нужны колоссальные людские ресурсы. Сейчас это почти 70 тыс. человек, которых объединяет не только место работы, но и Дорпрофжел Московского метрополитена. Чтобы окунуться в атмосферу той стороны метро, которая скрыта от глаз пассажиров, “Солидарность” побеседовала с машинистом электродепо “Сокол”, победителем конкурса профмастерства “Московские мастера - 2022” Кириллом Егошиным.

- Кирилл, расскажите, как вы пришли в профессию машиниста? Это был случайный выбор или цель?

- Я только два года живу в Москве. Понятно, что главным транспортом города является метрополитен, поэтому, как и все, я часто на нем передвигался. Смотрел на подземную жизнь, и она мне казалась таинственной и увлекательной. Среди моих знакомых были люди, которые работают в метро. И я решил освоить профессию машиниста. Захотелось стать одним из винтиков этой большой системы, так сказать, огромного механизма, без которого сложно будет существовать всей инфраструктуре города.

- Вы помните тот момент, когда впервые отправились самостоятельно в рейс? Как это было? Волновались?

- Если честно, страшно было в первый день с наставником. Тогда мне мой наставник сказал: “Ты же хорошо учился? Заходи в кабину, а я посмотрю, как ты все сделаешь”. Меня слегка пробила тогда дрожь, я не думал, что в первый день нужно будет абсолютно все делать самому, да еще и под таким зорким контролем. Но после того, как я проехал пару станций, страх стал отступать. Ну а если говорить про мой первый самостоятельный рейс, то я уже был уверен в том, что вполне могу ездить самостоятельно. Просто сел и поехал.

О ПРОФЕССИИ МАШИНИСТА

- Считаете ли вы свою профессию интересной?

- Безусловно. Профессия довольно интересная и ответственная. Чтобы ею овладеть, нужно приложить немало усилий, необходимо много знаний, требуются определенные навыки. Кроме того, у нас прекрасный коллектив, отличный профсоюз, работают замечательные люди, у которых можно перенять хороший жизненный и рабочий опыт. Помимо этого я считаю, что это хорошо оплачиваемая работа.

- А престижной свою работу назвать можете?

- Я думаю, что да. Знаете, когда я встречаю старых друзей, то они, узнав, кем я работаю, всегда удивляются, начинают расспрашивать, как у меня получилось овладеть этой профессией. Мне это льстит - ведь немало людей, кто хотел работать, но не смог дойти до конца в учебе. Как я и говорил, учиться непросто. Один раз, когда я готовился к экзаменам, то от перенапряжения уже не мог запомнить практически ничего, предложение из восьми слов повторить не мог, так я чуть слезу не пустил, подумал, что все, горела моя мечта стать машинистом. Но потом собрал волю в кулак и продолжил. Я даже с книжкой на лице засыпал. Главным для меня было достичь своей цели.

О НЮАНСАХ РАБОТЫ

- Насколько ваша работа автоматизирована, много ли параметров приходится контролировать самостоятельно?

- У нас есть система, которая называется АЛС-АРС, то есть автоматическая локомотивная сигнализация с автоматическим регулированием скорости. Она позволяет на пульте машиниста увидеть максимально допустимую скорость на данном участке. И если машинист по какой-то причине вовремя не сбросит скорость до допустимого значения, система сама начинает давать сигнал на

торможение. Машинисту подается звуковой сигнал, и система будет сама подтормаживать состав. Если машинист вовремя не даст отмену, состав может полностью остановиться во избежание каких-либо последствий. Раньше, когда этой системы не было, всегда ездили вдвоем - на случай, если одному машинисту станет, например, плохо, то второй всегда что-то предпримет. Как только АЛС появилась, необходимость в помощнике машиниста отпала. Но даже при наличии АЛС машинисту надо много всего контролировать. Очень большой пассажиропоток, люди зачастую толкаются, а мы в ответе за каждого пассажира. Нужно следить за состоянием путей, соблюдать скоростной режим, следить за сигналами, которые подает система. Постоянная концентрация внимания.

ВНЕШТАТНЫЕ СИТУАЦИИ

- Что должен сделать машинист, если человек упал на рельсы?

- У меня таких случаев не было, но, по инструкции, если я увидел, что человек упал на рельсы, то первым делом должен предпринять все действия к остановке подвижного состава. Дать экстренное торможение, лишь бы не доехать до этого человека. К слову, у нас предусмотрен курс по оказанию первичной медицинской помощи. Машинисты могут, например, при необходимости сделать массаж сердца или искусственное дыхание. Однажды я возвращался домой после экзамена, и на станции "Павелецкая" женщине стало плохо: она упала лицом вниз, начался приступ эпилепсии. Я оказал ей первую помощь

О РАБОТЕ ПРОФСОЮЗА

- Практически 95% сотрудников метрополитена состоят в профсоюзе. Вы сразу вступили в профсоюз? И что для вас послужило поводом?

- Я вступил в профсоюз с самого начала, когда еще учился. Нам дали всю информацию о преимуществах, я расценил, что это целесообразно. Особенно меня заинтересовал коллективный договор, который действительно работает. При помощи него профсоюз отстаивает интересы работников перед работодателем, контролирует соблюдение всех правил. Например, если ведутся сверхурочные работы, то работодатель обязан либо предоставить выходной, либо оплатить такую работу отдельно. У нас, конечно, такие ситуации случаются крайне редко, тем не менее все зафиксировано в колдоговоре. Любой член профсоюза в случае необходимости может обратиться в профсоюз. У меня, правда, таких ситуаций пока не случалось. Я занимаюсь баскетболом; эту секцию организовал профсоюз, помещение, мячи, форму - все предоставляют. Вообще у нас проводится спартакиада по 12 видам спорта. Часто организуют коллективные поездки. Конкурс "Московские мастера" тоже был организован руководством совместно с профсоюзом.

Читайте далее в [газете «Солидарность»](#)

Самозанятые. Работодателя нет, а конфликты бывают

Понятие "самозанятые" появилось в нашем законодательстве только в 2017 году. С тех пор было принято несколько законов для поддержки самозанятых и вывода их из "тени". Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП изучил конфликтный потенциал самозанятых в 2022 году и пришел к выводу, что протестная активность в этой сфере сохранится. .

САМОЗАНЯТЫЕ

РАБОТОДАТЕЛЯ НЕТ, А КОНФЛИКТЫ БЫВАЮТ

Понятие "самозанятые" появилось в нашем законодательстве только в 2017 году. С тех пор было принято несколько законов для поддержки самозанятых и вывода их из "тени". Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП изучил конфликтный потенциал самозанятых в 2022 году и пришел к выводу, что протестная активность в этой сфере сохранится.



ЧИСЛО ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ САМОЗАНЯТЫХ В РОССИИ



* Стороны конфликтов: самозанятые и, например, владельцы платформ и сервисов.



ЦЕНТРАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ГАЗЕТА

СОЛИДАРНОСТЬ

Источник:
НМЦ "Трудовые конфликты"

Четверг, 16 февраля

Сайт ЛФП

Гендиректору одного из ЖКС Петербурга — высокая профсоюзная награда

Недавно генеральный директор ООО «Жилкомсервис» №2 Калининского района Александр Морозов был награжден Почетным дипломом Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Как сообщила председатель Межрегионального профсоюза Нина Леонтьева, так отмечены большие заслуги гендиректора в заботе о своем трудовом коллективе и развитии партнерских отношений с профсоюзом. Это касается как действующей на территории ЖКС первички, так и самого отраслевого профсоюза в регионе.

Заслуженная награда достойному социальному партнеру профсоюза была торжественно вручена в присутствии главы администрации Калининского района Сергея Петриченко, его заместителя Николая Платонова, директора ГКУ «Жилищное агентство» Калининского района Сергея Тишкова с формулировкой: «За высокую социальную ответственность, высокий профессионализм, работу по обеспечению достойной заработной платы работников предприятия, выполнение Отраслевого тарифного соглашения по ЖКХ Санкт-Петербурга, а также за плодотворное сотрудничество с Межрегиональным профсоюзом».

Как известно, нынешний год объявлен Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР) Годом укрепления и развития социального партнерства, поэтому сегодня особенно важны примеры тех работодателей, которые понимают — успех их предприятия не мыслим без достойных условий труда и жизни тех, кто трудится на нем. К таким, по словам Нины Леонтьевой, и относится Александр Морозов.

«Это один из директоров — флагманов, как я называю тех, кто, несмотря на все трудности выполняет заключенное в городе Отраслевое соглашение, — рассказывает председатель Межрегионального профсоюза работников жизнеобеспечения. — Напомню, что в соглашении мы закрепили минимальную тарифную ставку дворника, без каких-либо надбавок, она должна быть не ниже 25 тысяч рублей. ЖКС №2 Калининского района — одно из многих предприятий, где эта норма выполняется неукоснительно».

По словам Нины Леонтьевой, неукоснительное соблюдение всех достигнутых договоренностей с профсоюзом в ЖКС №2 Калининского района, в том числе и заключенного там коллективного договора, позволило повысить заработные платы не только дворникам, но и сварщикам, электрикам, механизаторам а также специалистам инженерно-технического звена.

Не менее ответственно, как заявляют в Межрегиональном профсоюзе, Александр Морозов относится и к конкурсам профессионального мастерства. «Мы, как профсоюз, можем лишь инициировать проведение таких конкурсов, что и делаем. Однако сами конкурсные задания должно разработать профессиональное сообщество. Александр Морозов лично разрабатывал многие конкурсные задания для дворников, трактористов и других. По мнению своих коллег, он блестяще справился с этим», — продолжает Нина Леонтьева.

Профлидер коммунальщиков города и области также отметила человеческие качества гендиректора ЖКС №2. «Этот человек всегда готов откликнуться на наши предложения. В том числе, когда речь идет о помощи членам профсоюза из числа его работников. Даже тем из них, кто уже находится на пенсии. Так совсем недавно мы, вместе с Александром Морозовым, совместно оказали финансовую поддержку бывшей работнице ЖКС №2, пенсионерке, которой требовалось дорогостоящее лечение», — поведала Нина Леонтьева.

Ранее, аналогичной награды были удостоены еще два руководителя. Это Фарид Ялышева — генеральный директор ЖКС№3 Приморского района и Сергей Рябицкий — генеральный директор

ЖКС №2 Фрунзенского района Санкт-Петербурга. «Все они, также, как и Александр Морозов, выполняют все, взятые на себя социальные обязательства и являются настоящими социальными партнерами профсоюза. В этом году мы продолжим награждать таких руководителей, которых, к счастью, в нашей отрасли много», — заключила Нина Леонтьева.

[Сайт ЛФП](#)

Сайт ФНПР

«Наставничество – это трудовая деятельность» – Александр Шершуков на круглом столе в СовФеде

Зампред ФНПР Александр Шершуков и руководитель Департамента Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения Александра Шубина приняли участие в круглом столе: «Развитие института наставничества: вопросы нормативно-правового регулирования», прошедшем в Совете Федерации.

«Для нас эта тема профильная. На наиболее крупных предприятиях, где выстраивается кадровая работа и есть профсоюзы, институт наставничества уже реализуется - подчеркнул зампред ФНПР. При этом, он отметил, что есть две линии наставничества: производственная практика, когда учреждение присылает учащихся – это одна линия. Вторая, когда учебное заведение выпускает специалиста и ему на предприятии выделяют наставника.

Он подчеркнул, что наставник не должен ассоциироваться с волонтером - в первую очередь это работник, обладающий высоким уровнем профессионализма. «Нам думается, что эта функция всё-таки ближе к трудовой. Эта деятельность занимает много времени, усилий. На практике работодатель, обычно, не склонен поощрять наставника рублём», - отметил Александр Шершуков.

«ФНПР предлагает организовать систему дотаций работодателям для стимулирования наставников, а деятельность наставника должна быть оформлена дополнительным договором», - также сказал зампред.

ФНПР считает, что дополнительным методом стимулирования наставников могут стать закрепленные в ТК РФ дополнительные гарантии, а также отдельные льготы и гарантии для них в коллективных договорах и соглашениях.

Часть бюджетных мест в образовательных организациях должны быть «целевыми» и соответствовать по количеству местам прохождения производственной практики в конкретных организациях. Посредническую функцию в этом процессе должны осуществлять органы службы занятости с заключением соответствующих договоров. Такая практика сегодня сложилась, например, в Белгородской области.

В интересах обучающегося представляется возможным рассмотреть три варианта оплаты ему производственной практики:

1. Заключение работодателем с обучающимся срочного трудового договора, с поправками в законодательстве, сохраняя за ним статус молодого специалиста.
2. Заключение работодателем с обучающимся на период производственной практики ученического договора.
3. Обучающемуся, проходящему производственную практику, назначается повышенная стипендия от учебного заведения или работодателя.

Потребуются изменения в ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» - после окончания образовательной организации молодые люди, прошедшие производственную практику, не должны терять право на статус молодого специалиста.

Среди предложений ФНПР – поправки в Закон «Об образовании в РФ» о возможности прохождения

практической подготовки у индивидуальных предпринимателей, в том числе в крестьянских (фермерских) хозяйствах, которые являются одной из форм ИП без образования юридического лица, с целью расширения числа мест для прохождения производственной практики.

[Сайт ФНПР](#)

Газета «Площадь Труда»

Профсоюз «Бокситогорский глинозем»: премию вернули, условия труда улучшили

АО «РУСАЛ Бокситогорск» — одно из крупнейших предприятий Ленинградской области работает в условиях санкций, под которые попала компания «РУСАЛ». При этом в 2022 году здесь на 10 процентов проиндексировали заработную плату, а заводская «минималка» выше областной. Председатель первичной профорганизации «Бокситогорский глинозем» Елена Корягина (на снимке) рассказала «Площади Труда», как это стало возможным и что еще удалось профсоюзу сделать для работников.

— Елена Павловна, начнем с самого актуального — с зарплаты.

— С первого марта, несмотря на непростую экономическую ситуацию, санкции против «РУСАЛа», управляющая компания проиндексировала заработную плату работникам на 10%. Это дополнительная мера к трехлетней поэтапной индексации, которая началась в 2021 году. Такое решение было принято совместно профсоюзом и работодателем в ходе обсуждения на социальном Совете компании, в состав которого входят и председатели профорганизаций предприятий РУСАЛа, в том числе и я, а также представитель Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России. Поэтому, повышение гарантий по зарплате — это наша общая победа. Надо отдать должное и работодателю — в лице управляющей компании.

Кроме того, конкретно у нас на заводе усилены гарантии по зарплате. Как я уже [рассказывала](#), в конце 2022-го профсоюз и администрация заключили новый коллективный договор — на 2023-2025 годы. В нем прописано, что с 1 января на предприятии повышается минимальная зарплата и закреплена обязанность работодателя об индексации зарплаты. Уже сегодня средняя зарплата по заводу значительно превысила и показатель, прописанный в колдоговоре — четыре прожиточных минимума трудоспособного населения по региону, и среднюю по области. И «минималка» гораздо выше, чем областная.

— Колдоговор, повышение зарплаты — это блага для всех заводчан. Но вы же еще и права конкретных работников защищали?

— Конечно. Например, профком вмешался, когда был объявлен выговор и лишен премии за месяц работник автотранспортного цеха — член профсоюза. Суть дела: водитель наехал на поддоны для продукции, они сломались — за это его и наказали. Но, когда профсоюз начал разбираться, то оказалось, что служебное расследование по данному факту было проведено необъективно, а водитель оказался «крайним». А по логике, если наказывать, то надо наказывать и тех, кто оставил эти поддоны в месте производства работ, и тех, кто не проконтролировал состояние рабочей площадки. Эти доводы мы озвучили на заседании комиссии по трудовым спорам (КТС), нашу позицию поддержал и один член комиссии со стороны администрации. В итоге большинством голосов приняли решение: дисциплинарное взыскание отменить, премию работнику вернуть.

Помогали мы и в вопросах социальных гарантий — например отцу ребенка-инвалида в оформлении документов на получение выплаты от компании РУСАЛ. По стечению обстоятельств его не оказалось в соответствующих списках. Профком обратил на это внимание и самого работника, и работодателя, в результате досадную оплошность исправили.

— Мы знаем, что охрана труда у вашей профсоюзной организации на особом контроле...

— Да, этим вопросам мы уделяем много внимания.

Еще с 2021 года профком требовал установки кондиционеров для операторов пультов печей плавки. И в прошлом году нам удалось этого добиться. Раньше у девушек-операторов стояли вентиляторы. Но два года подряд — в 2021 и 2022 стояло очень жаркое лето, температура на пультах в июле доходила до +60 — тут уже вентилятор не спасал. Сократить рабочий день операторам из-за жары нельзя — у нас непрерывное производство. В 2021-м удалось только приобрести портативный кондиционер. А в прошлом году наконец-то были установлены стационарные кондиционеры.

Еще про охрану труда. Работники горячих цехов помимо пресной питьевой должны обязательно получать газированную подсолённую воду — для восполнения солевого баланса в организме. Но к нам поступили жалобы, что бутилированная вода недостаточно газированная. По просьбе работников мы обратились в отдел материального снабжения. Поставщика воды сменили, теперь ее качество работников устраивает.

Металлурги жаловались в профком на нехватку спецодежды — комплектов ходовых размеров рабочих костюмов, костюмов для электриков и нательного белья. После нашего вмешательства эта проблема разрешилась.

— *Вы рассказывали о том, что первичная профсоюзная организация завода будировала вопросы бытовых условий на заводе. Сейчас приходится работать в этом направлении?*

— Да, и бытовые условия, и организация питания заводчан — вы правильно заметили — постоянная забота профкома.

За последние годы мы добились ремонта санузлов и душевых уже в нескольких подразделениях. В прошлом году, в соответствии с предыдущим колдоговором, обновленные душевые получили работники автотранспортного цеха. Сейчас уже идет ремонт в мужских душевых в корундовом цехе. Профсоюзный комитет старается, чтобы ежегодно в Перечень строительных мероприятий АО «РУСАЛ Бокситогорск» по максимуму вносились пункты по улучшению бытовых условий. И в новом коллективном договоре на ближайшие три года таких мероприятий запланировано почти 60.

Был у нас «больной вопрос» по питанию работников. Мы много лет «бились» за улучшение качества блюд в нашей столовой, проводили проверки, обращались к работодателю. Получалось с переменным успехом. В течение последних лет у нас был один оператор питания. Сначала он кормил заводчан нормально, но потом качество ухудшалось и поток жалоб в профком каждый год вырастал.

У работников и профкома терпение лопнуло. Я предупредила руководство предприятия, что если оператора не сменят, то буду обращаться с жалобой в управляющую компанию и в Роспотребнадзор.

В итоге очередной тендер выиграла фирма, чьи услуги не самые дешевые. Но она себя уже хорошо зарекомендовала на Пикалевском глиноземном заводе. Что немаловажно — это местный, пикалевский (а не московский, как было до этого) предприниматель, который не первый год работает и имеет несколько точек общепита в городе. Так что контролировать качество работы местной организации профсоюзу теперь легче. Пока работников все устраивает. Но это не значит, что профком расслабился и перестал проводить проверки. Контроль за качеством и сроком хранения блюд был, есть и будет.

Кроме вопросов питания или бытовых, профкому приходится решать и другие проблемы, которые возникают у заводчан в связи с работой, но собственно производственными и не являются.

Как пример приведу ситуацию, когда осенью, во время ремонта центральной проходной, все стали ходить через проходную заводоуправления. А многие добираются на работу на велосипедах. Люди встали перед проблемой — куда девать велосипед на время смены? Вроде бы мелочь, да и не навсегда изменили место прохода работников, а временно. И пусть это не нарушение чьих-то трудовых прав и не связано с какими-то гарантиями, но люди снова пришли в профком. Как говорится, а куда еще? В итоге вопрос решили: на время ремонта велопарковку установили рядом с

другой проходной.

— *Расскажите о материальной поддержке членов профсоюза*

— Помимо тех выплат, которые положены по колдоговору, выделяем материальную помощь членам профсоюза по разным поводам — в связи с дорогостоящим лечением и юбилеями, рождением ребенка, свадьбой и потерей близких. Помогаем собрать в школу детей-первоклашек, а родителям учащихся 11 классов — подготовиться к выпускному. Причем если в профсоюзе состоят оба родителя, то и выплаты положены обоим. В общей сложности в прошлом году материальная помощь оказана на сумму более 250 тысяч рублей.

В этом году мы расширили количество ее получателей. Так в преддверии Дня защитника Отечества традиционно выплачиваем материальную помощь членам профсоюза, воевавшим в «горячих точках». А в этом году деньги получают еще и семьи мобилизованных работников.

Профком постоянно находится с этими семьями на связи, стараемся откликаться на все их просьбы.

Что касается самих мобилизованных, то по просьбе профкома осенью им перед отправкой со склада выделили спецодежду, нательное белье и средства индивидуальной защиты.

— *А что в планах профкома на этот год?*

— Как всегда будем контролировать выполнение колдоговора, условия и охрану труда, бытовые условия и, конечно, если к нам будут обращаться — отстаивать работников.

Также планируем по-прежнему организовывать культурно-досуговые мероприятия для членов профсоюза: экскурсии, поездки на спортивные матчи, конкурс «Дачные фантазии» — для садоводов и огородников.

[Площадь Труда](#)

Пятница, 17 февраля

Газета «Площадь Труда»

В Петербурге дан старт детской оздоровительной кампании

В Санкт-Петербурге началась кампания по организации весеннего и летнего оздоровительного детского отдыха. Как и ранее работающие петербуржцы смогут приобрести путевки в оздоровительные лагеря для своих детей со значительной компенсацией. Как быстро оформить сертификат, получить компенсацию, а, главное, обеспечить своим детям веселый, здоровый и безопасный отдых расскажет во всех подробностях памятка, подготовленная петербургскими профсоюзами. Как и прежде размер компенсации составляет 60% от расчетной стоимости путевки. А сама расчетная стоимость путевки на одну смену в 21 день (летние смены) в этом году составила 37 тысяч 758 рублей против 34 тысяч 881 рубля в минувшем — 2022 году.

Напомним, что отдельная льготная категория петербуржцев — «дети работающих граждан» в Северной столице существует благодаря усилиям профсоюзов. Более 10 лет назад защитники прав работников добились того, чтобы трудящиеся города — независимо в какой сфере они работают — получали компенсацию за путевки из городского бюджета.

Как напомнили в Управлении социального партнерства Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП), профсоюзы ежегодно настаивают и на увеличении расчетной стоимости путевки. Ведь именно исходя из этой суммы выделяются деньги из регионального бюджета на организацию летнего отдыха. В результате он становится качественнее. При этом компенсация родителям за приобретение путевки возрастает пропорционально росту ее расчетной стоимости. Таким образом

выигрывают все.

Отдых детей работающих граждан – одно из важных направлений работы Ленинградской Федерации профсоюзов. Об его доступности, комфорте и безопасности профсоюзы каждый год договариваются с властью и работодателями. Ведь за этим стоят спокойствие и производительный труд их родителей. Данные договоренности ежегодно закрепляются в Обязательствах сторон — приложениях к Трёхстороннему соглашению Санкт-Петербурга.

Как и в прежние годы городские власти и профсоюзы оценили готовность к летней оздоровительной кампании на расширенном заседании Межведомственной комиссии (МВК) по вопросам организации отдыха и оздоровления детей. Оно состоялось на этой неделе под председательством вице-губернатора Санкт-Петербурга Ирины Потехиной.

Одной из приоритетных задач грядущего летнего сезона, как сообщила вице-губернатор, станет увеличение количества лагерей дневного пребывания при образовательных организациях города. По итогам прошлого года они пользовались значительным спросом, отметила Ирина Потехина. В итоге на территории Санкт-Петербурга в этом году свои двери откроют для детей 11 загородных лагерей постоянного пребывания и более 180 лагерей дневного пребывания, которые будут созданы на базе общеобразовательных школ.

Помимо этого, петербургские ребята, также, как и в предыдущие годы, смогут отдохнуть и в лагерях на территории Ленинградской области, а также в южных регионах страны и, в частности, на побережье Черного моря.

Кстати, самые передовые практики организации детского отдыха и обеспечения безопасности пребывания детей в лагерях и их оздоровления были представлены на Межрегиональном семинаре «Индустрия детского отдыха», в рамках которого и состоялось расширенное заседание МВК. Таким образом, чиновники и представители профсоюзов смогли увидеть последние достижения в этой сфере, в частности, ознакомиться с разработками и предложениями специалистов в области здравоохранения, охраны, пожарной безопасности и так далее.

Но вернемся к тому, что в первую очередь волнует родителей. Как и ранее, чтобы получить ту самую компенсацию из бюджета города в размере 60% расчетной стоимости путевки родители должны получить сертификат. Теперь подать заявление на его получение — помимо уже традиционных обращений в МФЦ или «Центр оздоровления и отдыха «Молодёжный» — можно и онлайн — через портал «Госуслуги». Прежними остаются и сроки действия сертификата — 30 календарных дней. Именно за этот срок — как напоминают в ЛФП — родители ребенка должны определиться с выбором лагеря и приобрести путевку, используя таким образом сертификат.

«Главное проверить — числится ли выбранный лагерь в [Перечне организаций отдыха детей и молодежи и их оздоровления, предоставляющих путевки для детей работающих граждан](#). Иначе никто не ручается, что ребенок будет отдыхать безопасно, а, кроме того, стоимость путевки не будет компенсирована», — еще раз предупредили в Управлении социального партнерства ЛФП.

Ну а чтобы оформление и получение сертификата, а затем и приобретение путевки прошло быстро, правильно и без каких-либо эксцессов — как мы уже упомянули — в ЛФП подготовили специальную памятку о том, как сделать это без ошибок. [Ознакомиться с памяткой можно здесь](#).

Профсоюзы же со своей стороны, как и прежде, держат все вопросы детского отдыха под контролем, заверили нас в Управлении социального партнерства ЛФП.

[Площадь Труда](#)

Повысить трудоустройство подростков любой ценой?

В России предлагают упростить процедуру трудоустройства подростков. Соответствующий

[законопроект](#) направлен в Госдуму. Его авторы хотят внести изменения в Трудовой Кодекс «С целью снятия ограничений, препятствий и барьеров в трудоустройстве несовершеннолетних [...] а также для повышения уровня трудоустройства несовершеннолетних граждан». Законопроект оценили профсоюзные эксперты и высказали свои опасения предлагаемой трактовкой.

Авторы законопроекта ссылаются на результаты исследований ВЦИОМ и Общероссийского народного фронта «...о востребованности и заинтересованности подростков в возрасте от 14 до 17 лет в трудовой деятельности и возможности первичного заработка, а также о стремлении к познанию и освоению различных профессий».

Однако при внимательном знакомстве с документом создается впечатление, что законодатель, в первую очередь, задумывается о снятии административных барьеров для бизнеса. А вот трудовые права подростков могут быть нарушены. Об этом говорится [в отзыве](#) Федерации независимых профсоюзов России на законопроект. ФНПР направила его от стороны общероссийских объединений профсоюзов в Российскую Трехстороннюю комиссию (РТК).

Согласия родителей достаточно?

Так авторы предлагают при заключении трудового договора с четырнадцатилетним исключить пункт о необходимости получения согласия органов опеки и попечительства. Дескать, будет достаточно согласия одного из родителей или законного представителя. Исключение предлагается только для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. По замыслу авторов согласие органов опеки можно будет подавать через портал Госуслуг.

«Исключение необходимости получения согласия органа опеки и попечительства о выполнении несовершеннолетним легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, не повлечет за собой нарушение прав ребенка, так как в первую очередь защита прав и законных интересов ребенка осуществляется родителями или иными законными представителями», – заявляют законотворцы.

А вот профсоюзы считают, что, сначала кто-то должен оценить условия труда и этот «кто-то» вовсе не работодатель, родитель и не только опека.

Из отзыва профсоюзной стороны РТК на законопроект:

«Выдаче согласия органа опеки и попечительства должна предшествовать оценка того, насколько планируемая работа в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжена с опасностью для четырнадцатилетних; не препятствует ли образованию в школе. Оставлять решение вопроса о трудоустройстве четырнадцатилетних лишь на усмотрение только одного из родителей значит допускать ситуации, когда беспринципные взрослые будут пользоваться слабостью и незащищенностью ребенка в своих целях».

Кроме того секрет Полишинеля, что на заработки чаще всего отправляются несовершеннолетние из неполных или бедных семей.

Об этом также напомнили профсоюзы: «В Российской Федерации, к сожалению, общий уровень благосостояния семей в целом по стране является невысоким, и значительное количество несовершеннолетних стремится побыстрее получить работу после школы или во время школьных каникул не из-за интереса к профессии или карманных денег, а ради выживания семьи».

И подчеркнули, что «Цель предварительного контроля — предотвратить вовлечение детей в наихудшие формы детского труда; обеспечить финансовую поддержку детям, испытывающим наиболее острую нужду, и их семьям».

По данным Петростата в 2022 году за содействием в поиске подходящей работы в государственные учреждения службы занятости населения в Петербурге обратились 13,9

тысяч подростков в возрасте 14-17 лет, из них трудоустроены -11,9. В прошлом году таких ребят было 12,3, трудоустроены — 11,2. В Ленинградской области в прошлом году в службу занятости обратились 8,4 тысячи, нашли работу — 8,3, в 2021-м — 8,1 и 8 тысяч, соответственно. То есть количество несовершеннолетних, желающих трудиться, выросло.

Новый медосмотр не нужен?

Еще одна новелла, предлагаемая авторами законопроекта касается медосмотров перед работой. «Учитывая, что средний период временного трудоустройства несовершеннолетних граждан составляет около половины месяца при неполном рабочем дне, а стоимость прохождения медицинского осмотра в некоторых субъектах Российской Федерации составляет более шести тысяч рублей, работодатели не готовы нести дополнительные затраты при трудоустройстве несовершеннолетних граждан», — объясняют авторы.

Поэтому они предлагают при трудоустройстве, если есть результаты профилактического медосмотра менее чем годичной давности, предварительный медицинский осмотр несовершеннолетних сделать необязательным,

А заключивших трудовой договор на временные — на период каникул — работы пятнадцатилетних предлагается принимать на работу «по результатам диспансерного наблюдения и выданного по его результатам документа о состоянии здоровья и возможности осуществления легкого труда».

Но профсоюзы и на этот счет совершенно другого мнения. Они приводят статью 2 Конвенции № 78 МОТ «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах». Согласно ей дети и подростки до восемнадцати лет не должны приниматься на работу или работать на непромышленных предприятиях, если тщательное медицинское освидетельствование не установит, что они пригодны для такой работы. [...]

«То есть трудоустройству несовершеннолетних должно предшествовать не общее диспансерное наблюдение, а специальное медицинское обследование под конкретный вид работы», — сказано в письме в РТК, подписанном заместителем председателя ФНПР Ниной Кузьминой.

«В подростковом возрасте происходят физиологические и психологические изменения, в этом состоянии человек наиболее уязвим. Поэтому бесконтрольно направлять детей на работы без предварительного медицинского осмотра по виду работ, как минимум, не разумно. Это может привести к увеличению травматизма и заболеваниям. Когда травмируется «бывалый» работник, это печально и больно. А когда такое происходит с молодым человеком, тем более подростком — это трагедия вдвойне. В данном случае снятие нагрузки с работодателя может происходить только за счет компенсации расходов государством», — комментирует главный технический инспектор труда Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) Татьяна Пентешина.

За защитой обращайтесь сам

Также авторы предлагают, чтобы контрольно-надзорные органы проверяли как работодатели соблюдают требования трудового законодательства в отношении несовершеннолетних только на основании обращений самих подростков или их законных представителей.

«Зачастую соответствующая проверка инициируется сразу после официального трудоустройства несовершеннолетнего, даже в отсутствие жалоб со стороны участников трудовых отношений. [...] Для добросовестных работодателей такие мероприятия являются избыточными, добавляющими излишние бюрократические сложности и создающими административную нагрузку», — пишут законотворцы в пояснительной записке.

Ожидаемо, что и на это предложение разработчиков закона профсоюзы отреагировали критикой: «Установление единственного основания для проведения проверок соблюдения работодателями требований трудового законодательства [...] — наличие сообщений самого несовершеннолетнего и

(или) его законного представителя — ограничивает право несовершеннолетнего на защиту, в том числе профессиональными союзами, нарушает принцип юридического равенства и справедливости...».

Помимо этого, ФНПР указала и на то, что: «Не все совершеннолетние работники могут оценить, насколько полно в отношении них соблюдается трудовое законодательство, и лишь малое количество работников решается сообщить в государственную инспекцию труда о нарушениях под угрозой потери работы и заработка».

Практика работы профсоюзных юристов показывает, что даже не каждый взрослый работник обращается в надзорные органы, когда его права нарушены. Что уж говорить о подростках.

Вполне объясним вердикт профсоюзов по законопроекту — он нуждается в существенной доработке.

Что же касается сентенций о раннем трудовом воспитании, то ФНПР считает, что усилия законодателя должны быть направлены не на снижение минимального возраста трудоустройства и сокращение издержек работодателей, а совсем на другое. Нужно создавать условия для прохождения производственной практики и организации общественно значимого труда — за что основную ответственность должны нести школа или учреждения профтехобразования, а также для реализации госпрограмм профориентации и профессиональной подготовки. Причем последние профсоюзы предлагают осуществлять в основном или полностью на предприятиях.

Законопроект планируется рассмотреть в российском парламенте в весеннюю сессию. Учтут ли его авторы замечания защитников прав работников (в том числе — и несовершеннолетних) — пока вопрос.

Если же позицию профсоюзов проигнорируют, главная цель законопроекта — повышение уровня трудоустройства несовершеннолетних, наверное, будет достигнута. Другое дело — какой ценой...

Главный технический инспектор труда ЛФП Татьяна Пентешина: «Привлечение подростков к труду — для выбора будущей профессии и осознания своего места в жизни, а также поощрение и мотивация работодателей, которые принимают на работу несовершеннолетних — задача нужная. Но контроль за бизнесом при этом необходимо не только не снижать, но и усиливать.

Площадь Труда

Профсоюз намерен встретиться с новым работодателем "ИКЕА Индастри Тихвин"

Для отраслевого профсоюза важно при новых собственниках сохранить для работников действующие гарантии.

Правительственная комиссия 15 февраля одобрила сделку по продаже трех заводов IKEA в России — сообщили [«Известия»](#) со ссылкой на замглавы Минпромторга Виктора Евтухова. Покупатели предприятий — два крупных отечественных производителя мебели — компания «Слотекс» и изготовитель пиломатериалов «Лузалес».

По сообщениям СМИ собственникам «ИКЕА Индастри Тихвин», а также предприятия в поселке Красная Поляна (Кировская область) станет компания «Лузалес» (Республика Коми).

«Для нас важно, чтобы производства работали и развивались, были сохранены рабочие места. Новые собственники при необходимости могут рассчитывать на все возможные меры государственной поддержки, которые есть в арсенале Минпромторга», — цитируют «Известия» Евтухова.

Свое намерение: сохранить все рабочие места за сотрудниками предприятий подтвердил в разговоре с [РБК](#) и председатель совета директоров ООО «Лузалес» Руслан Семенюк. По его словам, такое требование было одним из условий сделки.

«Посыл в том, что все люди должны быть на рабочих местах, заработная плата не должна быть

сокращена. И это было одним из главных условий правкомиссии, чтобы трудящийся коллектив в этих районах жил и работал и предприятия могли дальше функционировать», - отметил он.

В Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации профсоюза работников лесных отраслей РФ, в чей состав входит первичная профсоюзная организация «ИКЕА Индастри Тихвин», заявление нового собственника оценили положительно. Но подчеркнули, что задача — сохранить не только рабочие места и зарплату, но и другие гарантии для работников, которые существовали в компании «ИКЕА». И этого будет добиваться отраслевой профсоюз.

«При первой же возможности мы намерены встретиться с представителями нового работодателя и вести переговоры о том, чтобы на тихвинском заводе, как минимум, остался ранее существующий социальный пакет (а он на «ИКЕА Индастри Тихвин» был достойный) а также, чтобы заработная плата не просто не сократилась, но и индексировалась в соответствии с инфляцией. Кроме того, профсоюз будет контролировать — как новый собственник выполнит свои обещания по сохранению рабочих мест», - рассказал «ПТ» председатель Территориальной организации Рослеспрофсоюза Николай Набоков.

[Газета "Площадь Труда"](#)