



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 18 по 23 октября 2021 года

Понедельник, 18 октября

Сайт ЛФП

Новое в законодательстве

Специалисты Правового управления Ленинградской Федерации профсоюзов подготовили очередной ежеквартальный обзор изменений законодательства, используемого в деятельности профсоюзов, за III квартал 2021 года. В обзоре – все последние актуальные новеллы федерального и местного законодательств в области контроля за исполнением трудового законодательства, трудовых и пенсионных прав, социального страхования и социальных гарантий, охраны труда, внедрения профессиональных стандартов и тд.

Июль

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Постановление Правительства РФ от 15.07.2021 N 1212 «Об утверждении Правил предоставления дополнительного пенсионного обеспечения (негосударственных пенсий) отдельным категориям работников организаций угольной промышленности»

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 19.07.2021. Вступило в силу с 27.07.2021.

Утверждены Правила предоставления дополнительного пенсионного обеспечения (негосударственных пенсий) отдельным категориям работников организаций угольной промышленности.

Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 23.07.2021. Вступило в силу с 23.07.2021.

Утверждено Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При этом признаны утратившими силу постановление Правительства Российской Федерации от 01.09.2012 N 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» и постановления Правительства Российской Федерации, которыми вносились в него изменения.

Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 N 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми

книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.07.2021. Вступило в силу с 01.09.2021 (за исключением отдельных положений).

С 01.01.2023 вводятся в действие трудовые книжки нового образца. При этом имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат. Признаны утратившими силу постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» и иные акты, которыми вносились изменения в это постановление Правительства Российской Федерации.

Приказ Минтруда России от 09.06.2021 N 388н «О внесении изменений в Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 сентября 2020 г. N 585н»

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 09.07.2021.

Вступит в силу с 01.01.2022.

Внесены изменения в Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 сентября 2020 г. N 585н. В частности, установлено, что в страховой стаж застрахованного лица, являющегося гражданином Российской Федерации, также могут включаться периоды его трудовой деятельности на территории иностранного государства, гражданином которого являлось застрахованное лицо до приобретения гражданства Российской Федерации, в случае, если между Российской Федерацией и этим иностранным государством заключен договор (соглашение), предусматривающий учет (суммирование) страхового (трудового) стажа, приобретенного на территориях договаривающихся сторон.

Приказ Минтруда России от 17.06.2021 N 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.07.2021.

Вступит в силу с 01.03.2022.

Утверждены: форма декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда; порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Признаны утратившими силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» и иные нормативные акты.

Приказ Минтруда России от 28.06.2021 N 423н «Об установлении тождества отдельных наименований профессий»

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 08.07.2021.

Вступил в силу с 19.07.2021.

Установлено тождество наименований профессий «машинист рельсового автобуса» и «помощник машиниста рельсового автобуса» наименованиям профессий «машинист дизель-поезда» и «помощник машиниста дизель-поезда». Данное тождество применяется при исчислении периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Приказ Минпросвещения России от 01.06.2021 N 290 «О внесении изменений в Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 июля 2013 г. N 513»

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 02.07.2021.

Вступил в силу с 17.07.2021.

В Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное

обучение, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.07.2013 N 513, внесены изменения. Он дополнен тремя строками.

«Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы»

Опубликовано на официальном сайте Минтруда России <https://rosmintrud.ru/>, 12.08.2021.

Вступило в силу с 10.06.2021. Действует до 10.06.2024.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 07.07.2021 N 1949-р «О реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.06.2021 N 363»

Опубликовано на официальном сайте Администрации Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru>, 09.07.2021.

Вступило в силу с 07.07.2021. Окончание действия - 21.09.2021.

Утвержден перечень документов, необходимых для принятия решения о предоставлении ежемесячного пособия инвалидам с детства, предусмотренного Социальным кодексом Санкт-Петербурга. Распоряжение Комитета от 08.08.2018 N 450-р «О внесении изменения в распоряжение Комитета по соцполитике Санкт-Петербурга от 06.08.2015 N 218-р» признано утратившим силу.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Постановление Правительства Ленинградской области от 13.07.2021

N 448 «Об

утверждении Порядка исчисления среднедушевого денежного дохода члена семьи (среднего денежного дохода одиноко проживающего гражданина) для определения нуждаемости при подтверждении права на получение отдельных мер социальной поддержки в соответствии с областным законом от 17 ноября 2017 года N 72-оз «Социальный кодекс Ленинградской области»

Опубликовано на официальном интернет-портале Администрации Ленинградской области <http://www.lenobl.ru>, 14.07.2021. Начало действия документа - 24.07.2021.

Установлено, что для определения нуждаемости применяется величина среднего дохода, сложившегося в Ленинградской области, ежегодно устанавливаемая областным законом об областном бюджете Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период.

Регламентированы правила расчета среднедушевого денежного дохода члена семьи (среднего денежного дохода одиноко проживающего гражданина) в зависимости от видов мер социальной поддержки.

Август

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Приказ Минтруда России от 13.05.2021 N 313н «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 02.08.2021.

Вступил в силу с 01.03.2022.

В приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», внесены изменения.

Сентябрь

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Постановление Правительства РФ от 10.09.2021 N 1532 «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктами 2, 6 и 7 части 1 статьи 32 Федерального закона "О страховых пенсиях»

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 13.09.2021.

Вступит в силу с 01.01.2022.

Утверждены Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктами 2, 6 и 7 части 1 статьи 32 Федерального закона «О страховых пенсиях». Эти Правила устанавливают порядок исчисления периодов работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному

страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 15.09.2021.

Вступит в силу с 01.01.2022. Действует до 01.09.2027.

Утверждены новые Правила об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

При этом признаны утратившими силу постановление Правительства Российской Федерации от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и иные акты, которыми в него вносились изменения.

Постановление Правительства РФ от 16.09.2021 N 1564 «О переносе выходных дней в 2022 году»

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 17.09.2021.

Вступило в силу с 25.09.2021.

В 2022 году перенесены следующие выходные дни: с субботы 1 января на вторник 3 мая; с воскресенья 2 января на вторник 10 мая; с субботы 5 марта на понедельник 7 марта.

Постановление Правительства РФ от 21.09.2021 N 1584 «О внесении изменений в Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 24.09.2021.

Вступит в силу с 01.01.2022.

Внесены изменения в Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 15.05.2006 № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данные изменения связаны с переходом на прямые выплаты всех регионов.

Постановление Правительства РФ от 27.09.2021 N 1620 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 1 июня 2021 г. N 847»

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.09.2021.

Вступило в силу с 07.10.2021.

Внесены изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 01.06.2021 № 847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения».

Приказ Минтруда России от 14.07.2021 N 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 08.09.2021.

Вступил в силу с 19.09.2021. Утверждены Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Признаны утратившими силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» и иные акты, вносившие в него изменения.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 19.09.2021 N 681 «Об установлении единовременной денежной выплаты отдельным категориям граждан в Санкт-Петербурге в 2021 году и о выделении средств»

Опубликовано на официальном сайте Администрации Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru>, 19.09.2021. Вступило в силу с 19.09.2021.

Установлена дополнительная мера социальной поддержки в виде единовременной денежной выплаты гражданам, проживавшим (родившимся) в Ленинграде в период его блокады с 8 сентября 1941 года по 27 января 1944 года, являющимся получателями дополнительных мер социальной поддержки в соответствии с подпунктами 1 и 3 пункта 1 статьи 70-3 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 N 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

Определено, что единовременная денежная выплата предоставляется в размере 50 000 руб.

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 30.09.2021 N 739 «О региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты»

Опубликовано на официальном сайте Администрации Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru>, 30.09.2021. Вступает в силу с 01.01.2022.

Утверждено Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

Установлено, что предметом контроля (надзора) являются: соблюдение работодателями обязательных требований в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, и исполнение решений, принимаемых по результатам контрольных (надзорных) мероприятий по осуществлению государственного контроля.

Осуществление регионального государственного контроля (надзора) возложено на комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

Признано утратившим силу постановление Правительства Санкт-Петербурга от 29.12.2018 N 1028 «Об утверждении Порядка организации и осуществления регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов».

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Постановление Правительства Ленинградской области от 14.09.2021 N 590 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Ленинградской области на 2022 год»

Опубликовано на официальном интернет-портале Администрации Ленинградской области <http://www.lenobl.ru>, 14.09.2021, Вступило в силу с 01.01.2022. Действует до 31.12.2022.

Величина прожиточного минимума в Ленинградской области с 1 января 2022 года установлена: на душу населения – 12 070 рублей, для трудоспособного населения – 13 156 рублей, пенсионеров – 10 618 рублей, детей – 11 708 рублей.

Постановление Правительства Ленинградской области от 30.09.2021 N 639 «О единовременной денежной выплате отдельным категориям граждан, проживающих в Ленинградской области, в связи с 80-й годовщиной открытия Дороги жизни».

Опубликовано на официальном интернет-портале Администрации Ленинградской области <http://www.lenobl.ru>, 30.09.2021 Вступило в силу с 30.09.2021. Действует до 31.12.2021.

Установлена единовременная денежная выплата в размере 50 000 рублей гражданам Российской Федерации, проживавшим в Ленинграде в период его блокады с 8 сентября 1941 года по 27 января 1944 года менее четырех месяцев и не награжденных знаком «Жителю блокадного Ленинграда» и медалью «За оборону Ленинграда», проживающим на территории Ленинградской области и являющимся получателями дополнительных мер социальной поддержки в соответствии с частью 1 статьи 10.6 областного закона от 17.11.2017 № 72-оз «Социальный кодекс Ленинградской области».

Предусмотрено, что гражданам, временно проживающим на территории области, выплата предоставляется при условии неполучения аналогичной выплаты, предусмотренной нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, в котором гражданин имеет регистрацию по месту жительства.

Право на получение единовременной денежной выплаты предоставлено гражданам без определенного

места жительства, имевшим последнюю регистрацию по месту жительства на территории Ленинградской области, а также гражданам, переехавшим в Ленинградскую область на проживание и не получавшим аналогичную выплату по предыдущему месту проживания в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

В течение III квартала 2021 года:

АНО НАРК утверждены наименования квалификаций и требований к квалификациям:

- в области промышленной электроники и приборостроения (Приказ АНО НАРК от 15.09.2021 N 80/21-ПР); в жилищно-коммунальном хозяйстве (Приказ АНО НАРК от 15.09.2021 N 81/21-ПР); воздушного транспорта (Приказ АНО НАРК от 15.09.2021 N 82/21-ПР); в жилищно-коммунальном хозяйстве (Приказ АНО НАРК от 15.09.2021 N 83/21-ПР); в сфере атомной энергии (Приказ АНО НАРК от 15.09.2021 N 84/21-ПР); в сфере атомной энергии (Приказ АНО НАРК от 15.09.2021 N 85/21-ПР); финансового рынка (Приказ АНО НАРК от 15.09.2021 N 86/21-ПР); в сфере образования (Приказ АНО НАРК от 15.09.2021 N 87/21-ПР).

Утверждены профессиональные стандарты по следующим видам профессиональной деятельности:

Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией) (Приказ Минтруда России от 19.04.2021 N 250н); Слесарь-судоремонтник (Приказ Минтруда России от 25.05.2021 N 336н); Специалист по проектированию сооружений водоподготовки и водозаборных сооружений (Приказ Минтруда России от 25.05.2021 N 339н); Специалист в области медицинской оптики и оптометрии (Приказ Минтруда России от 31.05.2021 N 347н); Специалист в области медико-профилактического дела со средним медицинским образованием (Приказ Минтруда России от 31.05.2021 N 348н); Фармацевт (Приказ Минтруда России от 31.05.2021 N 349н); Врач-остеопат (Приказ Минтруда России от 02.06.2021 N 358н); Врач-онколог (Приказ Минтруда России от 02.06.2021 N 360н); Формовщик ручной формовки (Приказ Минтруда России от 02.06.2021 N 362н); Токарь (Приказ Минтруда России от 02.06.2021 N 364н); Работник по химическому анализу тепловой электростанции (Приказ Минтруда России от 08.06.2021 N 377н); Формовщик по выплавляемым моделям (Приказ Минтруда России от 10.06.2021 N 393н); Экскурсовод (гид) (Приказ Минтруда России от 10.06.2021 N 394н); Лесной пожарный (Приказ Минтруда России от 10.06.2021 N 395н); Машинист битумоплавильной передвижной установки (Приказ Минтруда России от 10.06.2021 N 396н); Специалист по оперативному управлению механосборочным производством (Приказ Минтруда России от 10.06.2021 N 397н); Сборщик форм (Приказ Минтруда России от 10.06.2021 N 398н); Гуммировщик металлоизделий (Приказ Минтруда России от 10.06.2021 N 399н); Специалист по эксплуатации и ремонту технологического оборудования механосборочного производства (Приказ Минтруда России от 28.06.2021 N 418н); Вальцовщик (Приказ Минтруда России от 28.06.2021 N 419н); Контролер холодноштамповочных работ (Приказ Минтруда России от 28.06.2021 N 420н); Такелажник судовой (Приказ Минтруда России от 28.06.2021 N 421н); Специалист по технологиям инструментального производства (Приказ Минтруда России от 29.06.2021 N 430н); Оператор металлорежущих станков с числовым программным управлением (Приказ Минтруда России от 29.06.2021 N 431н); Контролер измерительных приборов и специального инструмента (Приказ Минтруда России от 29.06.2021 N 432н); Стерженщик ручной формовки (Приказ Минтруда России от 29.06.2021 N 433н); Землеустроитель (Приказ Минтруда России от 29.06.2021 N 434н); Специалист по технологиям механосборочного производства в машиностроении (Приказ Минтруда России от 29.06.2021 N 435н); Термист (Приказ Минтруда России от 29.06.2021 N 436н); Специалист по проектированию технологической оснастки механосборочного производства (Приказ Минтруда России от 29.06.2021 N 437н); Специалист по моделированию, сбору и анализу данных цифрового следа (Приказ Минтруда России от 09.07.2021 N 462н); Слесарь-сборщик летательных аппаратов (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 N 469н); Специалист по техническому контролю качества продукции (Приказ Минтруда России от 15.07.2021 N 480н); Инженер-конструктор по ракетостроению (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 502н); Стерженщик машинной формовки (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 503н); Штамповщик (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 504н); Фрезеровщик (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 505н); Калильщик (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 506н); Техник по обслуживанию систем промышленного интернета вещей (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 507н); Специалист по организации эксплуатации водопроводных и канализационных сетей (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 508н); Кузнец на молотах и прессах (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 509н); Кузнец ручнойковки (Приказ Минтруда России от 26.07.2021 N 510н); Слесарь-сборщик металлоконструкций (Приказ Минтруда России от 28.07.2021 N 515н); Специалист по проектированию

систем жизнеобеспечения, терморегулирования, агрегатов пневмогидравлических систем пилотируемых космических кораблей, станций, комплексов и обитаемых сооружений, располагаемых на небесных телах (Приказ Минтруда России от 28.07.2021 N 516н); Специалист по проектированию разгонных блоков транспортных систем в ракетно-космической промышленности (Приказ Минтруда России от 28.07.2021 N 517н); Инженер-конструктор по динамике и прочности изделий в ракетно-космической промышленности (Приказ Минтруда России от 28.07.2021 N 518н); Специалист по тестированию в области информационных технологий (Приказ Минтруда России от 02.08.2021 N 531н); Специалист по разработке и продвижению на рынки научно-технических проектов гражданской тематики в рамках диверсификации деятельности предприятия ракетно-космической промышленности (Приказ Минтруда России от 02.08.2021 N 532н); Слесарь-сборщик автоматических космических аппаратов (Приказ Минтруда России от 02.08.2021 N 533н); Оператор тепловых/холодильных установок (Приказ Минтруда России от 04.08.2021 N 540н); Специалист по автоматизированному управлению жизненным циклом продукции в ракетно-космической промышленности (Приказ Минтруда России от 04.08.2021 N 541н); Монтажник приборов и аппаратуры автоматического контроля, регулирования, управления (Приказ Минтруда России от 04.08.2021 N 542н); Радиоинженер в ракетно-космической промышленности (Приказ Минтруда России от 25.08.2021 N 573н); Специалист по надежности и безопасности пилотируемых космических кораблей, станций и обитаемых сооружений, располагаемых на небесных телах (Приказ Минтруда России от 25.08.2021 N 574н); Слесарь-сборщик изделий точной механики (гироскопы, акселерометры) в ракетно-космической промышленности (Приказ Минтруда России от 25.08.2021 N 575н); Инженер-конструктор датчиковой аппаратуры в ракетно-космической промышленности (Приказ Минтруда России от 25.08.2021 N 576н); Инженер-программист оборудования прецизионной металлообработки с программным управлением (Приказ Минтруда России от 31.08.2021 N 602н); Инженер-технолог по сборке и монтажу приборов и кабелей в ракетно-космической промышленности (Приказ Минтруда России от 31.08.2021 N 604н); Специалист по подготовке проекта обеспечения соблюдения требований энергетической эффективности зданий, строений и сооружений (Приказ Минтруда России от 31.08.2021 N 605н).

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь труда»

Октябрьская магистраль: как защищают профсоюзные юристы

Почти полтора миллиона рублей получили железнодорожники Октябрьской магистрали в 2021 году в виде премий, материальной помощи, пособий, доплат за сверхурочный труд и работу в выходные. Этих денег они могли бы так и не увидеть, если бы не юристы профсоюза, сумевшие добиться справедливости. Как им это удалось, с какими еще нарушениями трудовых прав сталкиваются юристы, изменила ли пандемия взаимоотношения работников и работодателей, какие тенденции демонстрирует этот год — об этом корреспондент «ПТ» расспросила старшего правового инспектора труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) на Октябрьской железной дороге (ОЖД) Люцию Новицкую.

— *Люция Раисовна, нынешний год все еще проходит под знаком пандемии, как это сказалось на правах работников и на работе профсоюзных юристов?*

— Начну с того, что за 9 месяцев 2021 года мы провели 234 проверки соблюдения трудового законодательства, что значительно больше, чем за такой же период прошлого года, когда их было 168. Это объясняется эпидемиологической обстановкой — «ковидные» ограничения и перевод большинства работников на «удаленку» в прошлом году внесли свои коррективы и в количество проверок. При этом число выявленных нарушений в 2021-м увеличилось только на 3,2% — 479 фактов, а за тот же период прошлого года — 464.

— *Работодатели стали более ответственно относиться к выполнению требований трудового законодательства?*

— Руководители реже нарушали обязательства по выплатам (премии, оплата рабочего времени и другие) реже не исполняли положения коллективных договоров. Однако во время проверок мы обнаружили не единичные, а массовые случаи, когда администрация безосновательно снижала

размер или вовсе лишала премий, при том, что работники полностью выполнили производственные показатели, не оплачивала время прохождения технической учебы, медосмотров, участия в совещаниях и т.д.

Общая сумма невыплаченных работникам денежных средств (премий, материальной помощи, пособий, доплат за сверхурочную работу и работу в выходные дни, оплаты технической учебы и других выплат) за три квартала нынешнего года составила 1 миллион 408 тысяч. За тот же период 2020-го — 4 миллиона 820 тысячи. По итогам наших проверок эти суммы были работникам возвращены.

В то же время, в этом году выросло число нарушений прав работников при заключении и расторжении трудовых договоров (на 7,3%) и в части соблюдения режима труда и отдыха (на 23%). Работников привлекали к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни без их согласия, мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, которое обязан запросить работодатель и, как следствие, соответствующей оплаты.

Были выявлены случаи, когда работникам не предоставлялись запланированные ежегодные оплачиваемые отпуска, либо они отзывались из отпуска на работу или учёбу — без согласия и надлежащего оформления. На фоне продолжающейся оптимизации штатов есть случаи введения в структурных подразделениях режима неполного рабочего времени — без согласия работников. После нашего вмешательства работодатели исправляют такие, мягко говоря, ошибки. Но факт остается фактом — нарушения допущены.

Также по нашему требованию отменено 13 незаконно наложенных дисциплинарных взысканий (в 2020 году — 12).

Среди всех нарушений, самые частые — нарушения режима рабочего времени и времени отдыха — 37,7% и в сфере оплаты труда и других выплат — 30,8% (за 9 месяцев 2020-го — 12,9% и 52,3%, соответственно).

— *А какие факты беспокоят профсоюз больше всего?*

— Остро стоит вопрос соблюдения прав работников при их переводе к другому работодателю — после реорганизации, передачи работ на аутсорсинг, смены собственников организации и т.д. Я бы назвала уже тенденцией, когда мы выявляем, что при трудоустройстве в новую организацию людей оформляют не по трудовым, а по гражданско-правовым договорам.

Но даже не это самая большая проблема — новые работодатели не всегда хотят идти на диалог с профсоюзом. Так непростая ситуация сложилась в реформируемой сегодня «Вагонной ремонтной компании-2» (АО «ВРК-2»). Новый собственник — «Новая вагоноремонтная компания» (ООО «НВК») — категорично настроен против профсоюза. Мы уже потеряли одну профсоюзную первичку — в вагонно-ремонтном депо «Санкт-Петербург Витебский». Из-за давления нового работодателя там ни осталось ни одного члена профсоюза. Попытки активистов Дорожной территориальной организации профсоюза (Дорпрофжел) на ОЖД не допустить такого развития событий, провести встречи с членами профсоюза, собрания и конференции — пресекались администрацией депо.

До конца года руководством ООО «НВК» запланированы реорганизация в вагонно-ремонтных депо Волхова и Мурманска. В этих подразделениях руководство тоже открыто призывает работников выходить из профсоюза. И, увы, количество членов профсоюза стремительно уменьшается — люди боятся работодателя.

Ну а если не будет профсоюза, значит и защитить права работников потом будет некому, не будет и коллективного договора с дополнительными гарантиями для работников. К этому, похоже, новая структура и стремится, чтобы не нести лишних затрат. Так уже сегодня в реорганизуемой ВРК, видимо, чтобы не предоставлять льготы и гарантии по действующему сейчас колдоговору, работникам пенсионного возраста в личных беседах в качестве «дружеского совета» предлагают не увольняться с указанием причины «в связи с выходом на пенсию» — мол, на новое место можем потом и не взять. Такие жалобы от работников пенсионного возраста к нам уже поступали. Кроме того, работников вынуждают увольняться по собственному желанию с ВРК и вновь устраиваться в ООО «НВК», хотя по законодательству смена собственника — не основание для расторжения

трудовых договоров с работниками — если их трудовая функция не меняется (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). Видимо, это тоже делается для того, чтобы в итоге на предприятии не было колдоговора — после окончания действия старого. Ведь новый, возможно, заключать уже будет не с кем.

Статья 75 ТК РФ: При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. [...] Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

Консультации и переговоры руководства профсоюза и первичной профорганизации АО «ВРК-2» с новым собственником пока результатов не дали. У профсоюза все меньше возможности контролировать соблюдение прав работников на этих предприятиях.

В адрес руководства ООО «НБК» профсоюз направил очередное письмо с предложением все-таки начать переговоры в рамках социального партнерства. Если и это обращение работодатель проигнорирует, будем вынуждены обратиться в надзорные органы.

— *Как сказывается внедрение цифровых технологий на правах работников?*

— Здесь тоже все непросто. Сегодня в структурных подразделениях ОАО «РЖД» внедряется электронный кадровый документооборот. Программное обеспечение еще дорабатывается, не все виды документов включены в процесс. Затруднен доступ и к информационным ресурсам. Системные сбои и ошибки могут привести к нарушению трудовых прав работников. Чтобы этого не допустить, правовым инспекторам особенно тщательно необходимо контролировать ситуацию по применению электронного документооборота в структурных подразделениях.

— *Какие еще нарушения прав работников пытается предупредить профсоюз?*

— Совместными усилиями мы добились того, чтобы в готовящийся проект Приказа Минтранса России «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов», не вошли предложения ущемляющие права работников. В первоначальной редакции предлагалось внести изменения в порядок оплаты при суммированном учете рабочего времени. Напомню, что согласно статье 152 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Сторона работодателя предложила: считать часы сверхурочной работы разделив все количество отработанных железнодорожником сверхурочных часов на количество смен в учетном периоде. При этом, повторюсь, в полуторном размере оплачивается время, которое не превышает двух часов за каждый рабочий день (смену) в учетном периоде, остальные часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются не менее чем в двойном размере. Несложно подсчитать, что такая «средняя температура по больнице» в итоге приводит к оплате в меньшем размере. Профсоюз выступил против этого предложения, инициировал совместные совещания с представителями работодателя и в итоге данное положение было исключено из проекта.

Кроме этого, с начала года профсоюзные юристы провели почти 4 тысячи консультаций для членов профсоюза, активно сотрудничаем по вопросам правозащитной работы со СМИ. Помогаем работникам готовить документы в суд и, если это необходимо, защищаем их права в судах. Проводим разъяснительную работу с администрацией, в первую очередь, со специалистами кадровых служб — по профилактике нарушения норм ТК, коллективного договора.

Усилен и внутренний контроль — руководством ОАО «РЖД» и филиалов компании — за

соблюдением трудового законодательства администрациями подразделений, кадровиками. Чтобы сделать работу профсоюзных юристов более эффективной, в РОСПРОФЖЕЛ утвержден рейтинг персональной оценки работы правового инспектора, разработаны проект деловой этики и рекомендации о порядке учета нарушений, утверждены новая редакция положения о правовой инспекции и методического совета, в которых определены наши новые задачи и функции.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

ПРОФСОЮЗЫ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ ДОБИВАЮТСЯ ПРОРАБОТКИ МЕХАНИЗМА ИНДЕКСАЦИИ ЗАРПЛАТ

Правительство Иркутской области согласилось с позицией профсоюзов – зарплаты бюджетников нужно проиндексировать. Как сообщается на сайте регионального профобъединения, соответствующий вопрос будет рассмотрен на заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Региональное правительство накануне заявило о том, что зарплата работников бюджетной сферы будет проиндексирована. Предполагается, что на эти цели будет выделено 3,5 млрд рублей из бюджета области, а индексация коснется 139 тыс. работников. В то же время, как отмечают в Иркутском областном объединении организаций профсоюзов, четкий порядок индексации зарплат бюджетников на уровне региона еще только предстоит проработать.

– Мы уже неоднократно заявляли о том, что необходимо внести изменения в закон «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», в которых следует четко прописать порядок, сроки и размер ежегодной индексации. В настоящее время этот вопрос никаким региональным нормативно-правовым актом не урегулирован. И сейчас пока неясно, кому и насколько зарплата будет проиндексирована, — отмечает председатель Иркутского профобъединения Александр Коротких

В профсоюзном объединении напоминают: вопрос индексации заработных плат внесен в протокол разногласий при заключении трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021 – 2023 годы.

– Профсоюзы будут настаивать на возобновлении переговоров по урегулированию данного протокола разногласий, — подчеркнул профлидер.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Вторник, 19 октября

Сайт ФНПР

19 октября состоялась VII Северная конференция ФНПР

19 октября 2021 года начала свою работу VII Северная межрегиональная конференция по актуальным вопросам социальной защиты работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. На площадке форума в многостороннем формате обсудили и выработали Рекомендации, направленные на решение наиболее острых социальных вопросов жителей северных и дальневосточных территорий Российской Федерации. Среди них – развитие транспортной и социальной инфраструктуры; механизмы компенсации субъектам предпринимательской деятельности дополнительных издержек, связанных с обязательным предоставлением работникам дополнительных гарантий и компенсаций; распространение программ льготного жилищного кредитования и иных мер поддержки молодежи; вопросы пенсионного обеспечения; состав МРОТ без учета компенсационных и стимулирующих выплат и ряд других.

В обсуждении вопросов VII Северной конференции и выработке итоговых Рекомендаций приняли участие руководство и представители Федерации Независимых Профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей, общероссийских отраслевых профсоюзов и

объединений работодателей, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики, ряда отраслевых федеральных ведомств, Государственной Думы Российской Федерации, органов исполнительной власти в сфере труда и сторон социального партнерства субъектов, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

[Подробнее на сайте ФНПР](#)

Газета «Площадь труда»

Профсоюз отстоял трудовые права библиотекаря

Благодаря профсоюзным юристам с ней был заключен трудовой договор

Многочисленные ограничения, порожденные пандемией коронавируса, больно бьют и по сфере культуры. Театры, концертные залы, библиотеки и другие учреждения культуры терпят серьезные убытки из-за уменьшения потока посетителей и вынужденной отмены многих мероприятий. В этой ситуации у части работодателей появляется соблазн компенсировать финансовые издержки за счет пресловутой оптимизации штатов, что на практике нередко оборачивается увольнениями работников. В такой ситуации члены профсоюза могут рассчитывать на реальную помощь со стороны своей профсоюзной организации. Вот весьма характерный пример.

За помощью в Межрегиональную Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацию Общероссийского профсоюза работников культуры (ОПРК) обратилась работница – член профсоюза Санкт-Петербургского ГБУК «Централизованная библиотечная система Московского района». На основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, она работала в библиотеке №10 в должности ведущего библиотекаря отдела по управлению библиотечным фондом. Однако работодатель издал приказ, в котором был утвержден план закрытия этого структурного подразделения.

Работодатель предложил ей перевести ее на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на должность ведущего библиотекаря в библиотеку им. Паустовского на место другого работника, который долго болеет и скоро должен уволиться. Но поскольку данный работник пока не уволился, работодатель настоятельно попросил женщину написать заявление об увольнении из библиотеки № 10 с формулировкой «по собственному желанию» и задним числом написать заявление о принятии ее на новое место работы по срочному трудовому договору на уже другую должность — на период болезни основного работника. Работодатель продолжал уверять, что прежние договоренности остаются в силе.

После увольнения основного работника, который длительное время находился на больничном, библиотекарь обратилась к работодателю с заявлением с просьбой перевести ее на освободившуюся должность на условиях постоянных трудовых отношений, как было оговорено первоначально. Однако в просьбе ей работодатель отказал. В январе 2021 года она была уволена в связи с истечением действия ее срочного трудового договора.

Справедливо посчитав свои трудовые права нарушенными, женщина обратилась в Межрегиональную СПб и ЛО организацию ОПРК. Там ее проконсультировали профсоюзные юристы. Правовым отделом был составлен четкий, юридически выверенный план действий.

Для урегулирования этого трудового конфликта Межрегиональная организация предложила председателю Санкт-Петербургской территориальной организации профсоюза работников культуры Государственных массовых библиотек инициировать встречу с работодателем. Такая встреча была организована. К сожалению, работодатель отказался решить трудовой спор мирным путем в досудебном порядке.

Тогда Межрегиональная организация профсоюза подготовила исковое заявление в суд. В этом иске содержался целый ряд требований — признать срочный трудовой договор уволенной работницы заключенным на неопределенный срок, восстановить ее на работе, взыскать с работодателя размер ее среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсацию нанесенного морального вреда. Судебное разбирательство длилось с февраля по август. Весь этот период истице оказывалась постоянная консультативная юридическая помощь.

Судебный спор был разрешен заключением мирового соглашения, согласно которому между работодателем и истцом был заключен трудовой договор сроком до 2025 года о приеме ее на работу на должность библиографа в детскую библиотеку.

Работница осталась довольна таким исходом дела. В благодарности на имя председателя Межрегиональной СПб и ЛО организации Общероссийского профсоюза работников культуры Ивана Кравцова она выразила признательность заведующей правовым отделом Межрегиональной организации профсоюза Эльвире Кузнецовой — за оказанную юридическую помощь в защите трудовых прав, ответственное отношение к делу, высокий профессиональный уровень.

В сентябре к председателю Межрегиональной организации обратилась председатель первичной профсоюзной организации ЦБС Московского района Валентина Ковалева, которая поблагодарила председателя Территориальной организации профсоюза работников культуры Государственных массовых библиотек Елену Кузину — за ответственное отношение к делу, всестороннюю профессиональную помощь в решении вопросов социально-трудовой защиты прав членов профсоюза. Особая благодарность — за помощь в организации работы по принятию коллективного договора, за информационную и агитационную поддержку на собрании трудового коллектива ЦБС Московского района.

Общероссийский профсоюз работников культуры обобщил опыт правозащитной деятельности членских организаций ОПРК. По результатам проделанной работы правозащитная практика Межрегиональной СПб и ЛО организации ОПРК признана одной из лучших в Российской Федерации. Опыт Межрегиональной организации был распространен среди членских организаций ОПРК. Председатель Общероссийского профсоюза работников культуры Светлана Цыганова выразила благодарность председателю Межрегиональной СПб и ЛО организации ОПРК Ивану Кравцову и заведующей правовым отделом Эльвире Кузнецовой — за эффективную правовую работу в Санкт-Петербурге и Ленобласти.

По материалам Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

ОБЪЯВИТЬ НЕРАБОЧИМИ ДНИ С 30 ОКТЯБРЯ ПО 7 НОЯБРЯ ПРЕДЛОЖИЛА ТАТЬЯНА ГОЛИКОВА

Из-за роста заболеваемости коронавирусной инфекцией дни с 30 октября по 7 ноября следует объявить в России нерабочими. С соответствующим предложением со стороны правительства к президенту России Владимиру Путину намерена обратиться вице-премьер Татьяна Голикова, сообщает информационное агентство ТАСС.

При этом, по словам вице-премьера, в регионах с высокой заболеваемостью ввести нерабочие дни необходимо уже с 23 октября. Кроме того, речь идет о допуске на отдельные общественные объекты, в организации и на массовые мероприятия только по QR-коду, выдаваемому после процедуры вакцинации или в случае противопоказаний к ней.

Предложение Татьяны Голиковой поддержал глава правительства Михаил Мишустин. Он поручил вице-премьеру доложить о предложенных мерах на совещании с участием Владимира Путина, которое состоится 20 октября. — Практика предыдущих ограничений показала эффективность этих мер. Надо действовать на опережение. Прошу обобщить все предложения и доложить их завтра на совещании у президента, — подчеркнул премьер-министр.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

ПРОПИСАТЬ ЧЕТКИЕ ПРАВИЛА ОПЛАТЫ ТРУДА В НЕРАБОЧИЕ ДНИ ПРЕДЛОЖИЛИ В ПРОФСОЮЗАХ

В случае введения режима нерабочих дней было бы справедливым ввести различные ограничительные меры для вакцинированных и не вакцинированных россиян. Такого мнения придерживается заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России Александр Шершуков. Ранее «Солидарность» рассказала о предложении вице-премьера Татьяны Голиковой объявить нерабочими дни с 30 октября по 7 ноября. Как отметил профлидер, предложенные

Голиковой меры не стоит называть локдауном, так как режим нерабочих дней не предполагает полной остановки экономики.

- С точки зрения цифр по количеству заболевших и уровню смертности – данное решение напрашивалось. Вопрос в том, каким образом оно будет оформлено в таких аспектах как ограничения для вакцинированных и не вакцинированных граждан, оплаты труда работников и финансовой компенсации наиболее пострадавшим организациям и предприятиям со стороны государства. Видится справедливым, чтобы ограничения в разной степени касались людей, прошедших процедуру вакцинации и тех, кто так и не привился от коронавирусной инфекции, - считает Александр Шершуков.

Профлидер напомнил, что существенная часть рабочей недели придется на праздничные дни, что несколько снизит экономические последствия для бизнеса. В тоже время, по его словам, сфера обслуживания может понести значительные финансовые потери, а значит правительству необходимо задуматься над мерами по компенсации убытков для пострадавших организаций.

- В отношении оплаты труда нерабочих дней – необходимо дождаться указа главы государства (если он согласится 20 октября со всеми предложенными правительством мерами) и посмотреть на конкретные формулировки. Так или иначе, с точки зрения профсоюзов – трудящиеся не должны быть ущемлены по зарплате из-за нерабочих дней. В тоже время, если следовать предыдущей практике оплаты труда в такие периоды, россиянам, все же вышедшим на работу, заплатят в обычном, а не в повышенном размере, - предполагает Александр Шершуков.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Собянин отправил на удаленку 30% работающих москвичей

Не менее 30% от общего числа работников обязаны перевести на дистанционный режим работы работодатели Москвы с 25 октября по 25 февраля. Об этом говорится в указе мэра Москвы Сергея Собянина, размещенном на официальном портале столичной мэрии. Кроме того, в соответствии с указом мэра, не менее 80% работников сферы услуг в Москве должны пройти обязательную вакцинацию, а москвичи старше 60 лет и люди с хроническими заболеваниями должны соблюдать домашний режим. При этом пожилых граждан не ограничивают в прогулках и возможности заниматься спортом на свежем воздухе. — Я хорошо понимаю, насколько утомительными и дискомфортными являются нынешние ограничения, но другого способа уберечь вас от тяжелой болезни просто не существует. Пожалуйста, сделайте прививку, тем самым вы защитите свое здоровье и сможете сохранить привычный образ жизни, — заявил мэр обращаясь к горожанам. Ранее стало известно, что Татьяна Голикова предложит президенту России Владимиру Путину объявить в стране режим нерабочих дней с 30 октября по 7 ноября. Соответствующее предложение поддержал премьер-министр России Михаил Мишустин. В профсоюзах предложили дифференцировать ограничительные меры в отношении граждан исходя из того, вакцинировались ли они от коронавирусной инфекции или нет. Кроме того, в Федерации независимых профсоюзов России считают необходимым прописать четкие схемы оплаты труда в нерабочие дни.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Среда, 20 октября

Сайт ЛФП

Профсоюз образования: о делах насущных — с видом на Вуоксу

В прошедшие выходные на базе отдыха «Лосево – Парк» состоялся семинар профсоюзного актива Территориальной организации Калининского района Санкт-Петербурга Общероссийского профсоюза образования. Его участники обсудили ряд серьезных вопросов, стоящих сегодня перед профсоюзом и педагогическим сообществом в целом.

Так, принявший участие в работе семинара главный специалист организационного отдела Межрегиональной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Общероссийского

профсоюза образования Сергей Вьюнков рассказал о ходе реализации проекта цифровизации деятельности профсоюза и введения электронных профсоюзных билетов.

Напомним, что проект, который инициировал Центральный Комитет профсоюза, подразумевает внедрение электронного документооборота и электронных профсоюзных билетов. Как отмечал первый заместитель председателя Межрегиональной организации профсоюза Иван Кайнов, нововведение, которое сначала часть членов профсоюза восприняли с неодобрением, в итоге очень помогло в работе в новых условиях. Благодаря проекту, который требует умения пользоваться современными технологиями, профсоюзный актив педагогов легче и быстрее адаптировался к переходу на дистанционное обучение весной прошлого года.

Также одной из тем обсуждения участников семинара стало создание благоприятного психологического климата в педагогических коллективах. Она сегодня очень актуальна для педагогического сообщества. Недаром, на торжественном вечере в День учителя — 5 октября, который проходил также и накануне Всемирного дня действий «За достойный труд!», Иван Кайнов отметил, что одной из важных составляющих достойного труда педагога является и создание благожелательной и позитивной обстановки вокруг учителя. И большую роль в ее создании играет и профсоюз.

Ну а поскольку семинар проходил в живописном месте, то его участники не только оговорили о делах насущных, но и насладились замечательной природой Карельского перешейка.

По сообщению Территориальной организации Калининского района СПб Общероссийского профсоюза образования.

[Сайт ЛФП](#)

Дни с 30 октября по 7 ноября объявлены нерабочими

Указ об этом подписал сегодня Владимир Путин, сообщает официальный сайт Администрации президента РФ. Согласно документу, нерабочие дни устанавливаются в период с 30 октября по 7 ноября. Данная мера принята в целях недопущения дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Текст Указа:

В целях недопущения дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), укрепления здоровья граждан Российской Федерации, руководствуясь статьей 80 Конституции Российской Федерации и в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, постановляю:

1. Установить с 30 октября по 7 ноября 2021 г. включительно нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.
2. Высшие должностные лица (руководители высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации с учетом положений настоящего Указа, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте Российской Федерации, вправе установить дополнительные нерабочие дни до 30 октября 2021 г. и (или) продлить их после 7 ноября 2021 г. с сохранением за работниками заработной платы.
3. Правительству Российской Федерации определить режим работы федеральных учреждений культуры и здравоохранения в нерабочие дни, предусмотренные пунктами 1 и 2 настоящего Указа.
4. Высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации определить режим работы организаций культуры и здравоохранения, находящихся на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в нерабочие дни, предусмотренные пунктами 1 и 2 настоящего Указа.
5. Органам публичной власти, иным органам и организациям определить численность служащих и работников, обеспечивающих в нерабочие дни, предусмотренные пунктами 1 и 2 настоящего Указа, функционирование этих органов и организаций.
6. Правительству Российской Федерации и высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации предусмотреть

за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации предоставление мер поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства и социально ориентированным некоммерческим организациям, осуществляющим деятельность в отраслях российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в связи с ухудшением ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и установлением нерабочих дней в октябре – ноябре 2021 г.

7. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Источник - Официальный сайт АП РФ.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь труда»

«Три тетради» или Узбекистан социально ответственный

Борьба с бедностью, адресная помощь нуждающимся, безопасность труда и профсоюзный контроль за всем этим в атмосфере социального партнерства. О том какую роль профсоюзы играют в жизни современного Узбекистана и, в частности, каков их вклад в создание безопасных условий труда в этой бывшей советской республике нам рассказала заведующая отделом охраны труда Федерации профсоюзов Узбекистана Нодира Гаибназарова. Она посетила наш город в канун Всемирного дня действий «За достойный труд!»

Как сообщила наша собеседница, Федерация профсоюзов Узбекистана (ФПУ) объединяет в себе 14 отраслевых профсоюзов, а также Каракалпакский республиканский совет и 12 региональных советов профсоюзов ФПУ. Это более чем 6 млн человек, работающих на более чем 32 предприятиях страны. При этом, тред-юнионы Узбекистана стремятся к широкой интеграции с мировым профсоюзным движением. «Сегодня, совместно с экспертами Международной организацией труда (МОТ) мы подписали новую программу. Она позволит нам более глубоко внедрять стандарты достойного труда в стране», — сообщила Нодира Гаибназарова.

Эксперты в законе

В то же время, рассказывает она, в стране инициировано принятие и нового закона о профсоюзах. Это связано с усилением их роли в обществе. «Профсоюзы в Узбекистане — это «эксперты в законотворчестве», когда речь идет о трудовых отношениях. В частности, принятие новых законов в сфере охраны труда проходило именно с участием профсоюзов. Сегодня с их непосредственным участием идет процесс принятия нового Трудового Кодекса республики», — поясняет наша гостья, подчеркивая, что после принятия того, или иного закона, профсоюзы ведут контроль за его исполнением.

Нодира Гаибназарова: «Новый закон дает профсоюзам широкие права, в том числе — право проводить проверки организаций и предприятий, даже там, где нет профсоюзных первичек. Полномочия профсоюзных инспекторов подкреплены законом. Они могут посещать любые рабочие места наряду с государственными инспекторами труда».

Охрана труда и... вакцинация

Кстати, современная гострудинспекция Узбекистана прошла тот же путь, что и российская, перестав быть частью профсоюзов в начале 90-х годов. Но в последние годы, как свидетельствует Нодира Гаибназарова, произошло возрождение и профсоюзной инспекции. «Но у нас есть, как сама инспекция, которая выходит с проверками, так и отдел по охране труда. Это своего рода — штаб и мозговой центр, где ведется анализ ситуации в области охраны труда, разрабатываются рекомендации. Я возглавляю именно эту службу», — пояснила она.

Интересно, что вопрос вакцинации, в связи с пандемией новой коронавирусной инфекции COVID-19, в Узбекистане также стал вопросом охраны труда. Он даже регламентируется документом, который совместно приняли Минздрав и Минтруда этой республики. Как пояснила наша собеседница, потенциальный больной новой инфекцией, находясь в трудовом коллективе представляет опасность для своих коллег. Поэтому работодатель, который обязан по закону создать безопасные условия

труда, имеет право не допускать непривитого работника на его рабочее место. Само собой, тут же отмечает заведующая отделом охраны труда ФПУ, в этом постановлении учитываются все уважительные причины. Того, кто имеет медотвод от прививки, эти санкции не коснутся. Еще одна особенность. В отличие от нашей страны, в Узбекистане до сих пор сохраняется аттестация рабочих мест, которая проводится под контролем профсоюзов. И здесь профсоюзы активно участвуют в разработке ее нормативной базы.

Отметим, что также, как и в России, в Узбекистане прошла «регуляторная гильотина». «Была проведена полная инвентаризация всех нормативных актов. Сегодня они пересматриваются и объединяются. Профсоюзы Узбекистана активно участвуют и в этом процессе», — говорит наша Нодира Гаибназарова.

Гостья из Узбекистана отметила, что сегодня в ее стране издана трехтомная книга, посвященная охране труда. По описанию Нодир Гаибназаровой, это билингва на узбекском и русском, где рассказана вся история нормотворчества в области охраны труда от самых первых до самых современных законов и правил. Там же составлен полный список всех действующих документов по охране труда в Узбекистане.

Проводя свои проверки безопасности труда на рабочих местах, профсоюзы — рассказывает наша гостья — выкладывают их результаты в интернет. Увидеть их может каждый на Ютубе и в телеграм-канале ФПУ и других социальных сетях.

«Узбекистан отходит от отраслевых норм по охране труда, вместо них мы стремимся к единым нормам. Полный переход к 2025 году, — продолжает Нодира Гаибназарова. — Охрана труда становится важным делом. О ней говорит сам президент, отмечая, что до сих пор много несчастных случаев в разных отраслях. Особенно в строительстве. И здесь решающую роль должны сыграть профсоюзы».

Заведующая отделом охраны труда ФПУ обратила внимание, что в ее стране, также, как и в России, расширен список профессий, по которым теперь могут работать женщины. «Если раньше это запрещалось, то теперь просто не рекомендуется. Сделано это для того, чтобы не допускать нарушения прав женщин, — говорит она. — Предпринимаются и попытки пересмотреть список вредных профессий вообще, но профсоюзы выступают за то, чтобы сначала обеспечить все для безопасного труда представителям этих профессий, и только потом принимать решения».

Нодира Гаибназарова: «Профсоюзы Узбекистана проводят множество различных мероприятий по охране труда. Это, в частности, различные конкурсы, в том числе, и творческие. Они проходят в День охраны труда — 28 апреля — по всем предприятиям и учебным заведениям страны. В вузах это, как правило, викторины вроде «Что, где, когда?!» или даже театральные конкурсы. Например, там разыгрываются сценки о неправильном поведении работника, работодателя или госинспектора по охране труда, показывают какие печальные последствия это влечет за собой».

Социальное партнерство

Завершая тему охраны труда отметим, что профсоюзы часто поощряют специалистов по охране труда тех или иных предприятий (фактически представителей работодателя), стимулируя, таким образом, их дальнейшую работу. «Это важный элемент социального партнерства, — убеждена Нодира Гаибназарова — ведь профсоюзный уполномоченный по охране труда и специалист предприятия делают одно дело».

Кстати, в большинстве коллективных договоров в Узбекистане предусматривают обучение профсоюзных уполномоченных по охране труда за счет работодателя. Работодатель также может поощрять уполномоченных профсоюза. По словам Нодир Гаибназаровой, большинство работодателей Узбекистана — это надежные социальные партнеры и они выступают за широкое сотрудничество с профсоюзами.

Также, как и в РФ, работодатели в Узбекистане отчитываются перед властью и профсоюзами о несчастных случаях. «Особо ценно, что каждый несчастный случай социальные партнеры

рассматривают отдельно на самом высоком уровне. Издается даже список с фамилиями пострадавших, с указаниями организации или предприятия, где произошел несчастный случай. В таком режиме, — говорит Нодира Гаибназарова, — правительство Узбекистана работает уже более пяти лет. Принятые решения по каждому случаю также доступны в сети Интернет».

По ее словам, механизм социального диалога устроен так, что любая проблема, которую невозможно решить на уровне профсоюзной первички, автоматически поднимается на более высокий уровень, доходя если нужно, уже до обсуждения на уровне правительства и ФПУ.

Весьма интересно, что в зависимости от каждого конкретного предприятия, коллективный договор может распространяться как на всех, так и только на членов профсоюза. «Единой нормы — нет, а мы исходим из того, что то, что не запрещено — то разрешено», — говорит Нодира Гаибназарова.

«У нас социальное государство, которое берет на себя многое из того, что обычно должны делать сами профсоюзы», — с удовлетворением отмечает она.

Коллективные действия

Именно поэтому, как рассказывает далее Нодира Гаибназарова, в Узбекистане не принято проводить демонстрации Первого мая в День солидарности трудящихся. «У нас нет повода для протестных действий», — заявляет она. Тем не менее, в стране широко отмечается 12 июня — день, посвященный борьбе с детским трудом. Насыщенно и разнообразно, по ее словам, в стране проходит 7 октября — Всемирный день действий «За достойный труд!». «Мы исходим из лозунгов и той темы, которую предлагает каждый год Международная конфедерация профсоюзов (МКП), несколько адаптируя все это к нашим национальным реалиям», — поясняет Нодира Гаибназарова. Особенно в такие дни принято обращать внимание на качество профмедосмотров и аттестации рабочих мест.

Профсоюзный контроль

Развивая тезис об Узбекистане, как социальном государстве, профсоюзный деятель рассказала, что на уровне президента страны заведено три условных тетради: «Железная» (для семей — ред.), «Женская» и «Молодежная».

«В зависимости от пола и возраста, в какую-либо из этих «тетрадей» вносятся конкретные проблемы конкретного жителя. От вопросов быта до трудоустройства и открытия своего дела. Профсоюзы также уполномочены контролировать помощь, которая оказывается нуждающимся. Это делается нами, даже если те или иные люди не члены профсоюза», — подчеркивает она, заметив, что профсоюзы могут рекомендовать представителям власти на местах вносить в эти книги новых нуждающихся в помощи людей.

«Одна из нерешенных проблем, при всем высоком уровне социального партнерства, это проблема «серой» заработной платы. Увы, но есть такие работодатели, которые по-прежнему не хотят сотрудничать с профсоюзом, и быть социально ответственными. Это, как правило, предприятия, созданные транснациональными корпорациями. Но и с ними мы работаем и поэтапно приходим к компромиссу», — говорит она.

Оперативно реагировать, в том числе, и на такие случаи, профсоюзам помогает «горячая линия». Она действует 24 часа в сутки. «Телефонный номер опубликован на главной странице сайта Федерации профсоюзов Узбекистана. По нему, в любое время дня и ночи, может позвонить каждый со своей проблемой», — говорит Нодира Гаибназарова, подчеркивая, что в 75% случаев профсоюзам страны удается решить проблему в пользу наемного работника.

Газета «Площадь Труда»

Профсоюзы смотрят на Север

Доступное и современное жилье для северян, а также минимальный размер оплаты труда (МРОТ) без компенсационных и стимулирующих выплат, всесторонняя поддержка молодежи, решившей связать свою жизнь с Севером, возвращение прежних сроков выхода на пенсию для тех, кто трудился в Арктической зоне и на приравненных к ней территориях, а также развитие транспортной доступности и социальной инфраструктуры, поддержка социально ответственного бизнеса. Эти и другие предложения стали рекомендациями, выработанными профсоюзами на VII Северной межрегиональной конференции по актуальным вопросам социальной защиты работников районов

Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, которая в этом году проходила в онлайн режиме.

Форум, который регулярно проводит Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) совместно с отраслевыми профсоюзами, как всегда собрал не только профсоюзных лидеров, но и их социальных партнеров — представителей законодательной, исполнительной власти и работодателей.

Цель конференции — «дать эффективные рекомендации по решению наиболее острых проблем труда и быта северян Федеральному собранию, Государственной Думе и Правительству РФ», — сказал, открывая конференцию, председатель ФНПР Михаил Шмаков.

Профлидер отметил, что каждая из шести предыдущих конференций позволила повлиять на принятие властью нужных решений и выразил уверенность, что и эта конференция принесет пользу труженикам Севера.

Заместитель председателя ФНПР Давид Кришталь напомнил собравшимся о принятых в стране Основах государственной политики в Арктике, а также о стратегии развития Арктической зоны до 2035 года — согласно которой к этому сроку на Севере должно быть создано 200 тысяч рабочих мест. Профлидер заявил, что профсоюзы всегда были против развития Северных территорий вахтовым методом, призывая закреплять там трудовые ресурсы. Но для этого необходимо реализовывать на Севере программы качественного доступного жилья, строить объекты здравоохранения, культуры, спорта, совершенствуя медицину и поддерживая предпринимательство, создавая благоприятные условия для инвестиций и развивая транспортную инфраструктуру.

Все это общие проблемы, которые особенно остро стоят на Севере и Дальнем Востоке. Без федеральной помощи сами регионы решить эти вопросы не смогут, уверен Давид Кришталь.

Развитие северных регионов, по мнению депутата Госдумы, секретаря Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР) Михаила Тарасенко, невозможно без эффективной нормативной базы и базы для подготовки высокопрофессиональных кадров.

О том, что население Северных территорий продолжает сокращаться с тревогой напомнил председатель Федерации профсоюзов Архангельской области Алексей Костин. «Причем снижается, прежде всего, численность эргономически активного населения. Прекращают свою работу заводы с большим количеством работников», — отметил он.

По мнению профлидера, следует снижать ставку налога на прибыль для предпринимателей и увеличивать уровень заработной платы в ряде отраслей, к примеру, в лесном хозяйстве. С ним согласен и председатель Рослеспрофсоюза Денис Журавлев, заявивший о необходимости господдержки лесозаготовительной отрасли на Севере.

Система здравоохранения «на северах» также должна пройти перенастройку, уверен председатель Профсоюза работников здравоохранения РФ Анатолий Домников. «Ряд программ, рассчитанных на опережающее развитие, уже действуют на Дальнем Востоке, но проблемы остаются. Нужна коррекция ранее принятых решений», — напомнил профлидер. Он также поддержал идею исключения из состава МРОТ стимулирующих и компенсационных выплат, как это, в порядке эксперимента, уже сделано в Якутии.

Чтобы обеспечить достойный труд работникам, следует поддержать работодателей, особенно в аграрном секторе. Об этом заявила заместитель председателя Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ Галина Юрова. «У наших предприятий есть потенциал и ресурсы, но нет возможностей», — посоветовала она. Главной причиной оттока кадров с Севера Галина Юрова назвала отсутствие транспортной, медицинской и социальной инфраструктуры.

Пожалуй, атомщики — одни из тех северян, кто находится сегодня в более выгодном положении. Так, их средняя заработная плата на Севере, по сообщению председателя Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Юрия Борисова, колеблется от 100 до 200 тысяч рублей.

Однако профлидер обратил внимание на высокую стоимость услуг ЖКХ, безработицу, дефицит продовольственных товаров, еще более усиленный ужесточением правил охоты. Эти и другие факторы, по его мнению, способны усилить социальную напряженность в регионе.

Усилению напряженности может способствовать и самое настоящее мошенничество некоторых работодателей при вербовке вахтовиков. На Большой земле им обещают одну зарплату, а по прибытии на Север она оказывается гораздо меньше, отметил председатель Тюменского межрегионального объединения организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф» Михаил Кивацкий.

Но даже если и платят по-честному, то северные надбавки просто «растворяются» в инфляции, заметил ряд спикеров. «Работающим северянам пенсионного возраста надлежит индексировать пенсии также, как и тем, кто не работает. Пенсионеры — это, по прежнему, большая часть всех наших работников», - уверен председатель первичной профсоюзной организации Центра судоремонта «Звездочка» Алексей Кукушкин.

Так происходит потому что внимание власти как и ранее, больше обращено на ресурсы, чем на людей — считает председатель Иркутского областного объединения организаций профсоюзов Александр Коротких.

«Не строится новое жилье, а цены на старое — как и квартплата — выше, чем на Большой земле, нет качественного досуга. Ограничены и возможности для получения качественного высшего образования», — заявляет заведующий отделом развития профсоюзного движения Мурманского облсовпрофа Никита Бобриков. Его предложения: государственные гарантии трудоустройства молодежи, выплаты «северных» всем молодым специалистам с первого дня их работы, предоставление молодежи льготного ипотечного кредитования.

Выступившие затем работодатели в целом поддержали предложения профсоюзов, заметив однако, что социальные гарантии работникам, ложатся бременем на работодателя, а потому, по словам гендиректора Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России Андрея Хитрова, все вопросы следует решать системно, взвешено и вне политики.

Заместитель министра труда и социальной защиты Российской Федерации Андрей Пудов, в свою очередь, заметил, что все вызовы, о которых говорилось на конференции, уже учтены в принятой правительством России Стратегии по развитию Арктической зоны. Все эти меры — от поддержки семей с детьми, до раннего выявления профзаболеваний и поддержки занятости и образования молодежи постепенно реализовываются, заявил чиновник.

Но, судя по прозвучавшим выступлениям, реализовываются не так быстро, как хотелось бы...

Все высказанные предложения, как всегда станут рекомендациями для социальных партнеров — работодателей и органов власти России, а также послужат совершенствованию работы самих профсоюзов по защите трудовых прав северян.

[Газета «Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

ЛЮДИ ОСТАНУТСЯ

Александр Шершуков Главный редактор

Недавно Владислав Сурков - один из бывших руководителей государственной внутренней политики в должности заместителя руководителя администрации президента - написал статью “Безлюдная демократия и другие политические чудеса 2021 года”. Главным ее утверждением является такое (утрирую): поскольку выборное политическое представительство во всем мире “проваливается” (все меньше людей ему доверяет), то отдадим возможность принятия решений электронным алгоритмам. Они беспристрастнее, и они лучше знают, что людям надо.

На политической пенсии принято высказывать интересные мысли. Но чем интересна эта мысль? Тем, что в последнее время не только политические пенсионеры, но и вполне действующие публицисты начали разговоры о том, что народовластие и политическая демократия в виде регулярных голосований народа по разным поводам - это нехорошо. И-де надо бы придумать так, чтобы решения принимались, а народ для голосований не беспокоили.

Пока это - слова. Сигналом станет момент, когда среди аргументации прозвучит “необходимо экономить деньги, слишком много тратим на бюллетени”. Поскольку сейчас в стране два главных

работающих аргумента - защита от внешнего неприятеля (в разных формах) и экономия денег. Вообще, желание “не беспокоить народ” регулярно возникает посреди разных элиток. Включая предложения возродить в России монархию. Хотя, как мы помним, Михаила Романова на престол как раз выбирали. А что касается “беспристрастности” алгоритмов, которые начнут принимать решения, так об этом лучше всех знает футболист Хохлов, которого алгоритм социальной сети регулярно блокирует, воспринимая фамилию как некорректный словесный выпад в адрес братского народа. “Безлюдная демократия” - это все шутки. Или хотелки, тайные желания части правящего класса. Подобное предложение в афористичной, но ненормативной форме уже давно использует русский народ (“отдай жену дяде, а сам иди...” - к алгоритмам иди, короче говоря). А вот “безлюдные рабочие места” - это реальность. Безлюдные в двух вариантах. Первый - технический: автоматизация и роботы. Второй - правовой: трудовая деятельность, работа по найму таковой не считается, например платформенная занятость. Во втором случае работник уже как бы и не работник, а практически Джанго освобожденный. Я думаю, что тема законодательных ограничений или регулирования этих уже не новых форм занятости является одним из серьезнейших вызовов, стоящих перед только что избранными законодателями. И не только в России. Буквально на днях вице-премьер Казахстана заявил: “В текущем году будет разработан механизм регулирования новых форм занятости, включая вопросы социального, медицинского страхования, пенсионного обеспечения и налогообложения”. Другое дело, что формализация этих видов занятости, появление в них “нормальных” работодателей или приравненных к ним повлечет создание организаций самозащиты работников. Пока что такие попытки создания профсоюзов наблюдались у курьеров и водителей. Но к этому нужно готовиться.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Не нравится туалет без крыши? Штраф!

Работника наказали за отказ трудиться в отвратительных условиях

Слесарь механосборочных работ 5-го разряда участка монтажа управления монтажных и пусконаладочных работ ООО “Курганхиммаш” обратился за помощью к профсоюзам. Его лишили премии за отказ ехать в командировку. Дело в том, что в командировку его посылали на Север, а условий для проживания там не обеспечили.

- Условия там, скажем прямо, очень плохие. Люди по месяцу живут в вагончике, не приспособленном для зимы: на верхней полке чуть ли не 60 градусов жары, а на нижней - почки отмораживают. Баня холодная, помыться толком нельзя. Туалет - даже не деревянная будка на улице: там нет крыши, а вместо двери простыня, - рассказывает Оксана Бакай, правовой инспектор труда Федерации профсоюзов Курганской области. - И в таких вот условиях нужно жить по месяцу. При этом командировочных выделяют меньше 300 рублей в день. Этого разве хватит здоровому мужчине на питание? На завтрак два яйца с кусочком хлеба, на обед такое же скудное меню. А рядом в таких же длительных командировках живут работники “Газпрома”, которых обеспечили всем нужным. И к которым наши работники просятся в баню, чтобы хотя бы помыться.

Слесарь был не единственным, кто отказался ехать работать в таких условиях. Но его решили наказать, причем показательно, и лишили премии. Не самой большой - 7000 рублей. Но он счел наказание несправедливым и обидным и обратился за помощью в профком. А там его перенаправили уже в правовую службу федерации профсоюзов.

Мы пытались договориться с предприятием, - уточняет Бакай. - Говорили, чтобы соглашались на мировую, дешевле выйдет, не придется моральный вред компенсировать. Но та сторона отказалась. Пришлось идти в суд.

В суде профсоюзы доказывали, что вины работника не было. Причины отказа от командировки он обосновал работодателю в объяснительной: отсутствие надлежащего питания, отсутствие бытовых и гигиенических условий, отсутствие спецодежды. Таким образом, работодатель своими действиями нарушил статьи 212 (“Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда”), 219 (“Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда”) и 220 (“Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда”) Трудового кодекса РФ. Суд принял во внимание все доводы стороны истца, в том числе свидетелей

истца, и 14 октября вынес решение об отмене незаконного приказа. А также постановил взыскать с работодателя в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 8000 рублей.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Оптимистическая реформа

В профсоюзах медиков пилотных регионов оценили новую систему оплаты труда

Минтруд и Минздрав определились с основными параметрами реформы оплаты труда медиков для запуска пилотного проекта в семи регионах. В профсоюзе работников здравоохранения РФ очень надеются на этот проект. В ходе его апробации можно будет выявить недочеты и болевые точки и разрешить их прежде, чем правительство внедрит проект во всей стране. Главы профсоюзов медиков пилотных регионов поделились своими ожиданиями и высказали замечания.

Пилотный проект единой отраслевой системы оплаты труда медработников стартует в декабре 2021 года в Белгородской, Курганской, Омской, Оренбургской, Тамбовской областях, Якутии и Севастополе и продлится до конца марта 2022 года. Всего в нем будет задействовано 440 медорганизаций, в которых трудятся больше 170 тысяч человек. На время “пилота” предусмотрена защитная норма, исключающая снижение зарплаты. Разработчики прогнозировали, что минимальный прирост средней зарплаты должен составить 2%, максимальный - 78%.

Оклад медработников будет формироваться исходя из трех параметров: расчетной величины, установленной на уровне МРОТ (13 617 рублей), коэффициента сложности выполняемой работы по должностям и коэффициента региональной экономической дифференциации. Минимальные коэффициенты сложности труда установлены для санитаря, сестры-хозяйки, младшей медицинской сестры по уходу за больными (1,00 - 1,07). Максимальный - для врачей-специалистов хирургического профиля стационаров, старших врачей, врачей-анестезиологов-реаниматологов, заведующих отделениями хирургического профиля стационаров (2,74 - 3,13). Максимальные региональные коэффициенты присвоены Белгородской области и Севастополю (1,38), минимальный - Курганской области (1,00). В документе установлен единый перечень компенсационных и стимулирующих выплат, размеры и условия их начисления.

- В рамках изменений, внесенных в 144 статью Трудового кодекса, отрасль здравоохранения стала первой, где меняются общие правовые подходы к формированию заработной платы. Поэтому мы поддерживали и даже настаивали на введении пилотного проекта, чтобы не ввергать сразу всю Россию в глобальный пересмотр всей системы труда, - подчеркнул глава профсоюза работников здравоохранения РФ Анатолий Домников.

Профсоюз с самого начала участвовал в разработке всех нормативных актов, и многие его требования будут реализованы.

- В течение многих лет мы добивались того, чтобы начальный оклад работника здравоохранения был не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). Это требование реализовано. То есть расчетная величина для установления оклада равна МРОТ, который будет утвержден правительством на 2022 год. Второе выполненное требование профсоюза - единые перечни и единые размеры устанавливаемых надтарифных выплат, - сказал Домников. У профсоюза, однако, остались вопросы и по структуре, и по размерам составных частей зарплаты. - Одна из важнейших составных частей формирования должностного оклада - это коэффициенты региональной дифференциации, которые учитывают специфику региона. То есть фактически стандарты оплаты труда специалиста одной квалификации в разных регионах будут отличаться. Посмотрим в рамках пилотного проекта, насколько “разъедутся” уровни оплаты труда в разных регионах с учетом этого коэффициента. В проекте также не учтена надбавка за стаж, она осталась за скобками нынешней модели, - пояснил Домников.

Он добавил, что у субъектов РФ остается право формировать и свои дополнительные перечни стимулирующих и компенсационных выплат. - Самое главное, размер зарплаты вместе со всеми выплатами не должен быть снижен. Будем работать со своими региональными организациями и отслеживать ситуацию в ходе пилотного проекта, - заверил председатель профсоюза работников здравоохранения РФ.

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

Эксперименты на людях

Простыми словами о том, за что дали Нобелевскую премию по экономике. Повышение минимальной зарплаты не ведет к сокращению рабочих мест, а мигранты не отнимают работу у местных жителей. По крайней мере, к таким результатам пришли лауреаты Нобелевской премии по экономике 2021 года. Осененные авторитетом премии, эти тезисы, возможно, войдут в политэкономия в самое ближайшее время. “Солидарность” рассказывает, чем примечательны изыскания лауреатов этого года.

ИХ СТАЛО ТРОЕ

Экономика - наука наполовину общественная, наполовину математическая. Нобелевская премия - событие наполовину академическое, наполовину, опять же, общественное. Мемориальная премия Шведского государственного банка по экономическим наукам (в завещании Альфреда Нобеля ни слова об экономике, премию вручают на пожертвования банка Швеции с 1969 года) вынуждена следовать этим “наполовину”, и премия этого года отражает поворот в сторону общественно значимых открытий. Конечно, “математические” лауреаты тоже вносят свой вклад в развитие экономики и как науки, и как части жизни общества и его институтов. Но это еще надо суметь объяснить, даже когда речь идет о самых известных лауреатах, таких как Джон Форбс Нэш (фильм “Игры разума” основан на его биографии), внесший большой вклад в развитие теории игр. С лауреатами этого года несколько проще - Дэвид Кард, Джошуа Ангрис и Гвидо Имбенс показали, как с помощью естественных экспериментов можно понять, как какие-либо факторы влияют на экономическую жизнь (метод подхватили и другие общественные науки). Проблема была в том, что при исследовании взаимного влияния одних обстоятельств на другие нет альтернативы. Что будет с занятостью, если поднять минимальную зарплату? Долго считалось теоретически обоснованным, что это уменьшит количество рабочих мест, поскольку стремящиеся к сокращению издержек предприниматели будут оптимизировать штаты своих предприятий. Но как проверить гипотезу экспериментально, ведь нужна контрольная группа? Вернуться на пару лет назад, повысить минималку, вести наблюдения до дня икс и сравнить данные? Идея хороша, но для романов Азимова или Брэдли, а не для реальной жизни. Населить два экспериментальных города тысячами добровольцев? Для начала придется смоделировать там нормальную экономику, а уж потом начинать эксперимент. Еще и добровольцев найти. Но уже теплее.

ПРИ ЧЕМ ТУТ ФИДЕЛЬ?

В своей теперь уже исторической статье Джошуа Ангрис и Алан Крюгер задались вопросом, как длительность получения образования влияет на последующий доход. Чтобы получить равнозначные группы испытуемых, они решили сравнивать тех, кто родился в начале года, с теми, кто родился в конце. Дело в том, что в США ребенок может прекратить свое образование в 16 или 17 лет (зависит от штата). А так как все идут в школу в один и тот же день, то, стало быть, те, кто родился в начале года, учатся меньше, чем родившиеся в конце. Тем самым ученые получили выборку, в которую люди попали случайно, безотносительно к их талантам или семейным обстоятельствам. В итоге корреляция была налицо - лишний год обучения добавлял 9% к доходу. Почему же нельзя сравнить доход групп людей, имеющих просто разное образование? Потому что включается масса других факторов, которые создают “шум”: влияние среды, доход семьи, собственные желание, талант и мотивация и т.д. В другой “нобелевской” статье Дэвид Кард и Алан Крюгер привели пример еще одного естественного эксперимента, но уже по географическому признаку. В начале 1992 года в штате Нью-Джерси на 80 центов (до 5,05 доллара) подняли минимальную зарплату. А поскольку штаты сами решают, что им делать с минималкой, то открылась возможность для сравнения эффектов. Контрольной группой были выбраны рестораны восточной части соседней Пенсильвании, где минимальная зарплата не менялась. Рынок труда и другие факторы в двух штатах были похожи, чего не скажешь, например, о еще одном ближайшем соседе Нью-Джерси - Нью-Йорке. Так что граница штатов стала именно искусственной границей применения исследуемого фактора. В итоге выяснилось: повышение минимальной зарплаты не оказало эффекта на занятость в фастфудах, в

которых зарплаты всегда низкие и установление нижней планки имеет большое значение. Наблюдение за еще одним естественным экспериментом с географической спецификой рынка труда Кард провел в одиночку. Условия для этого эксперимента создал Фидель Кастро - в апреле 1980 года он разрешил всем желающим кубинцам покинуть Остров свободы. С мая по сентябрь того же года 125 тысяч строителей коммунизма переселились в оплот капитализма, и большинство осело в ближайшем крупном городе - Майами. Там это привело к быстрому увеличению рабочей силы на 7%. Чтобы ответить на вопрос, как миграция влияет на рынок труда, Кард сравнил зарплаты и занятость в Майами и еще в четырех городах, не испытывавших на себе такого же бума. (Все пять городов были сопоставимы по ряду других экономических показателей.) Интуитивное "Они отнимают нашу работу!" не подтвердилось в его исследовании: наплыв низкоквалифицированных рабочих не привел ни к падению зарплат у трудящихся с низким уровнем образования, ни к повышению уровня безработицы.

КАСАЕТСЯ НЕ ВСЕХ

Однако все не так просто. В каждом естественном эксперименте в исследуемой группе все равно есть те, на кого эффект распространяется не потому, что нечто было изменено (введены новые законы, открыты или закрыты возможности), а потому, что таково было намерение самого человека, безотносительно к внешним факторам. Этаким Биллы Гейтсы, которые, несмотря ни на что, взяли и бросили университет. Допустить, что эта группа уравнивается своими зеркальными отражениями, "гадкими утятами в Гарварде", - легкомысленно. Это проблема естественных экспериментов: исследователь не может контролировать группу, на которую распространяется эффект. Ангрис и Имбенс показали, что оценить эффект экспериментального события можно более взвешенно, если применить двухэтапный метод универсальных переменных. Можно представить себе, что эксперимент делит людей на экспериментальную (участвует в программе) и контрольную (не участвует) группы. На первом этапе исследуется, как естественный эксперимент влияет на вероятность участия человека в программе. А на втором этапе эта вероятность учитывается при оценке эффекта уже состоявшейся программы. То есть, условно, сколько Биллов Гейтсов ушли бы из Гарварда независимо от того, было бы им гарантировано первое место в списке богатейших людей мира на два десятка лет или нет. А потом эти люди отбрасываются при оценке, сколько участников экспериментальной группы предпочли бы богатство диплому. Учитывая несколько допущений, которые сформулировали Имбенс и Ангрис, экономисты могут оценивать эффект только среди людей, изменивших поведение в результате естественного эксперимента, даже если нет информации, на кого он повлиял. Это означает, что выводы Ангриста и Крюгера о влиянии дополнительного года обучения на доход (плюс 9%) применимы только к тем людям, которые действительно решили бросить школу, когда представилась такая возможность.

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

45% РАБОТОДАТЕЛЕЙ ГОТОВЫ УВОЛЬНЯТЬ СОТРУДНИКОВ ЗА АМОРАЛЬНЫЕ ПОСТУПКИ

Причиной увольнения сотрудников может стать аморальный поступок, об этом заявили 45% опрошенных Работой.ру и СберСтрахованием представителей российских компаний. Работников, у которых не сложились отношения с коллективом, готовы уволить 36%. За частые опаздывания, отпрашивания и больничные от сотрудников захотят избавиться 32% работодателей. Еще 29% представителей бизнеса указали, что причиной увольнения может стать то, что работник часто отвлекается, а 27% респондентов отметили недоступность сотрудника в рабочее время. Между тем, 80% принявших участие в опросе работодателей в этом году уже увольняли сотрудников. Чаще всего это происходило по собственному желанию (69%), 42% респондентов заявили, что увольняли работников из-за того, что они не справлялись со своими обязанностями, в 15% случаев сотрудников увольняли за прогулы.

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

Четверг, 21 октября

Сайт ЛФП

Идеи и практики профсоюзов обсуждают в Сочи

Сегодня в Сочи открылся III Всероссийский интеллект-форум «Профсоюзы. XXI век. Идеи и практики». Его организаторы - центральная профсоюзная газета «Солидарность» и Международная организация труда (МОТ).

В нем принимают участие порядка 200 человек – профсоюзных лидеров, активистов, специалистов центральных и территориальных комитетов отраслевых профсоюзов и территориальных объединений профсоюзов. Среди них — и представители Ленинградской Федерации профсоюзов — начальник управления социального партнерства ЛФП Алексей Панферов и директор Зонального учебно-методического центра профсоюзов Санкт-Петербурга Максим Чирков - и членских организаций Федерации.

Открыл мероприятие Александр Шершуков, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), главный редактор газеты «Солидарность». К участникам по видеосвязи обратился председатель ФНПР Михаил Шмаков, который отметил важность идей, озвучиваемых на ставшем уже традиционным форуме и их последующего воплощения в жизнь. «Можно высказать новые идеи, разойтись и думать, что они прорастут сами. Так не бывает. Нужно прикладывать свои же усилия к реализации», - напутствовал он профсоюзных лидеров, экспертов и профактивистов — сообщает официальный телеграмм-канал ФНПР.

Также прозвучали видеоприветствия Шарон Барроу, генерального секретаря МОТ и Марии Елены Андре, директора Бюро МОТ по деятельности трудящихся (АКТРАВ).

В течение двух дней участники мероприятия обсудят такие насущные вопросы, как возможности и перспективы работы профсоюзных организаций с трудящимися в неформальной экономике и самозанятыми, трансформация деятельности профсоюзов в современных условиях, эффективные коллективные переговоры, профсоюзное обучение и органайзинг, работа с молодежью и другие. А на площадке «ПДПС – постоянно действующее профсоюзное совещание «Бери и Делай!» будут представлены наиболее успешные профсоюзные практики.

Сегодня в рамках форума уже завершила свою работу площадка «Машина времени» по теме «Изменения в профсоюзах: идеология, структура, функционал».

Торжественным финальным аккордом первого дня работы форума станет награждение победителей премии «Профсоюзный Авангард-2021».

[Сайт ЛФП](#)

Вниманию налогоплательщиков!

Уважаемые жители Санкт-Петербурга, члены профсоюзов!

Управление Федеральной налоговой службы по Санкт-Петербургу напоминает, что срок уплаты имущественных налогов – не позднее 1 декабря 2021 года.

Уплатить налог можно: через личный кабинет налогоплательщика; через сервис «Уплата налогов и пошлин физических лиц»; в отделениях банков или с помощью онлайн-сервисов банков.

В УФНС информируют: если вы не получили налоговое уведомление, вам необходимо проверить личный кабинет налогоплательщика на сайте nalog.gov.ru. - пользователям сервиса уведомления направляются только в электронном виде. Если нет личного кабинета или утрачен пароль – обратитесь в любую налоговую инспекцию Санкт-Петербурга для получения или восстановления реквизитов доступа. Если нет возможности пользоваться сервисом – обратитесь в почтовое отделение или налоговую инспекцию.

Если у вас есть объекты налогообложения (без льгот) и вы никогда не получали налоговые уведомления на уплату имущественных налогов – сообщите в любой налоговый орган о наличии в собственности объектов недвижимости или транспортных средств по форме, утвержденной приказом ФНС России от 26.11.2014 № ММВ-7-11/598@.

[Сайт ЛФП](#)

Сайт ФНПР

Центр мониторинг трудовых конфликтов ФНПР представил очередной анализ с оценкой социально-трудовой обстановки

О формировании социально-трудовой обстановки и особенностях протекания социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации в январе - сентябре 2021 (по материалам аналитического бюллетеня Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов)

Социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере, как и в предыдущем году, формируются под влиянием особенностей протекания пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры. В течение первого полугодия эпидемиологическая ситуация в стране улучшалась, российская экономика продолжала восстанавливаться: суточное количество выздоровевших превышало число заразившихся COVID-19, постепенно закрывались «ковидные госпитали», рынок труда уверенно восстанавливался и сформировалась тенденция к устойчивому снижению безработицы, ОГВ субъектов РФ активно снимали ограничительные меры, промышленное производство и ВВП росли. Однако в течение третьего квартала ситуация, в очередной раз, ухудшилась: суточное количество случаев заражения коронавирусом вначале возросло до 23000 человек, а к окончанию сентября до 26000 человек - это максимум с января текущего года, при этом ежедневный показатель смертности от COVID-19 продолжает расти и достиг около 900 случаев и сохраняется максимальным за все время пандемии; в субъектах РФ возвращаются «коронавирусные ограничения»; часть образовательных учреждений переходят на дистанционный формат обучения. В руководстве страны заявили, что следят за развитием эпидемиологической ситуации, но оснований для введения нового локдауна нет, а исполнительная власть в регионах РФ имеет полномочия для принятия самостоятельных решений по борьбе с COVID-19. Российская экономика продолжает находиться под значительным инфляционным давлением (уровень инфляции достиг максимальных значений за последние пять лет в 7,5%), что вызвало рост цен на все основные группы товаров и дальнейшее снижение покупательной способности заработных плат работников. Центральный Банк России четырежды в этом году повышал ключевую ставку, дойдя до уровня 6,75%, и продолжает ужесточать денежно-кредитную политику для таргетирования инфляции. В сентябре по заявлению Президента РФ В.Путина за все время пандемии коронавируса, государство направило на меры поддержки граждан и экономики свыше 3 трлн. рублей, что составляет более 4,5% ВВП страны.

В сложившихся эпидемиологических обстоятельствах, по истечении девяти месяцев 2021 года, НМЦ «Трудовые конфликты» зарегистрировал сообщения и события, содержащие информацию о социально-значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих развитие 108 СТК (2019 год – 131 СТК, 2020 год – 144 СТК). Наибольшее количество СТК в наблюдаемом периоде протекало в Сибирском – 24 (22%), Приволжском - 23 (21%) и Дальневосточном – 21 (19%) федеральных округах. Количество наблюдаемых трудовых конфликтов снизилось на -25%, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. СТК были зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения, как и в предыдущие годы. В ходе СТК зарегистрировано 78 событий, указывающих на публичные акции протеста работников по защите трудовых прав (2019 год – 81, 2020 год - 91). Количество протестных действий в ходе развития СТК снизилось на -15%.

В наблюдаемом периоде текущего года сокращения и увольнения, невыплаты и снижение уровня заработных плат и дополнительных выплат работникам, стали главными драйверами конфликтного потенциала в трудовой сфере и рисками для многих россиян, что подтверждается целым рядом зарегистрированных резонансных СТК, прежде всего из-за прямых нарушений трудового законодательства. Территориальная диверсификация СТК, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, снизилась на -16%.

СТК зафиксированы в 32 отраслях экономики (2019 год – 33 отрасли, 2020 год – 33 отрасли), что сопоставимо с показателями прошлых лет. В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности перечень главных конфликтных отраслей, за

последние три года, сохраняется практически без изменений, а наиболее конфликтными в текущем году стали: Обрабатывающие производства (23 СТК, 21%), Здравоохранение (17 СТК, 17%), Транспорт (15 СТК, 14%) и Строительство (10 СТК, 9%). Наиболее конфликтной сферой экономики, после «двухлетнего перерыва», стали отрасли Обрабатывающих производств (23 СТК, 21% от общего количества). Значительные проблемы в экономике из-за тяжелой эпидемиологической обстановки и действие ограничительных мер, негативно сказались на финансовом положении предприятий реального сектора экономики, особенно МСБ. Большие градообразующие и системообразующие предприятия продолжают получать поддержку Правительства РФ и прошли 2020 год без масштабных потрясений в трудовой сфере, в наступившем году сохранили производства и трудовые коллективы. Если в прошлом году рост социальной напряженности и наибольшее количество СТК в медучреждениях происходило из-за невыплат или несправедливого распределения средств по федеральным и региональным стимулирующим надбавкам медикам за работу в условиях коронавируса, то причинами СТК в этом году, отмечены продолжающаяся оптимизация учреждений, организационно-штатные мероприятия с переводом сотрудников на нижестоящие должности с понижением заработной платы, передача от медучреждений на аутсорсинг части функций другим компаниям, которые нанимают работников по договорам ГПХ или в статусе самозанятых, что не может обеспечить работникам соблюдение трудовых прав и социальных гарантий. Высокий конфликтный потенциал поддерживается не только на предприятиях отраслей обрабатывающих производств, но и на транспорте, в сфере услуг населению, которые продолжают нести финансовые потери в период пандемии и продолжают испытывать серьезные затруднения. Основными причинами возникновения СТК в наблюдаемом периоде определены: невыплата заработной платы работникам (38,9%), сокращение работников (26,9%) и нарушения условий труда (24,1%). Следует отметить, что в три последних года «допандемического периода» (2016-19 г.г.) главными источниками СТК были: низкий уровень оплаты труда и требования работников его повышения (41%), невыплата заработной платы (33%) и нарушения условий труда (17%). Теперь в «первую тройку» вошла причина - «сокращение работников», вытеснившая «низкий уровень оплаты труда». Указанные причины стали прямым следствием основных проблем, возникших перед большинством граждан страны в пандемию, в том числе и в текущем году. В развитии 92 СТК (85% от общего числа СТК) (2019 год – 119 СТК (91%), 2020 год – 128 СТК (89%)) работники и профсоюзы, с целью защиты трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований, применяли активные формы протеста и общественно-наблюдаемые действия (акции). Количество протестных действий снизилось на -15%. Неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения своих целей в наблюдаемом периоде 15 раз угрожали начать забастовку и 33 раза объявляли состояние забастовки. Самое большое количество забастовок объявлялось на предприятиях муниципального пассажирского транспорта (11), в строительстве (5) и торговле (5). В то же время, Росстат в первом полугодии зафиксировал одну забастовку с участием 1 человека. Потери рабочего времени составили 19 человеко-дней (www.gks.ru - стр. 225).

В наблюдаемом периоде урегулированы и завершились 90 СТК (18 СТК продолжаются). 38% СТК завершились полным удовлетворением требований работников, 34% СТК - частичным удовлетворением требований, в 28% СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. В течение трех последних лет устойчиво растет, как доля СТК завершившихся отказом в удовлетворении требований работников, так и доля СТК, в которых работники защитили трудовые права и добились для себя положительного результата.

Наиболее результативно для работников завершались СТК, которые возникали из-за долгов по заработной плате (частичное удовлетворение требований связано с тем, что не устранены другие причины возникновения СТК). Оперативное вмешательство надзорных ведомств и предостережения работодателям позволяли в кратчайшие сроки устранять нарушения трудового законодательства. Вместе с тем, значимая доля СТК, связанных с нарушениями условий труда и сокращениями работников, не всегда разрешались в пользу работников и напрямую зависели от действий

работодателей.

Учитывая сложность и непредсказуемость развития эпидемиологической ситуации, которая оказывает заметное влияние на формирование социально-трудовой обстановки в стране, структурном и содержательном анализе СТК, можно сделать следующий краткосрочный прогноз развития социально-трудовых отношений на окончание текущего года:

- ситуация на рынке труда сохранится стабильной, при уровне безработицы в 4,4 – 4,6%. Возможен незначительный рост количества безработных в четвертом квартале в силу окончания ряда сезонных работ. Тенденция по превышению количества увольняемых работников, над принятыми на работу, сохранится, как и увеличение числа самозанятых (ожидается, что к окончанию года их численность превысит 3 млн. человек);
- большинство предприятий продолжают испытывать серьезные финансовые затруднения, и количество банкротств предприятий сохранится высоким, а число сокращаемых работников умеренно увеличится, о чем свидетельствует рост числа СТК по причинам ликвидации (закрытия) предприятий с последующим увольнением сотрудников;
- новая экономическая реальность и эпидемиологические ограничения продолжают способствовать дальнейшему увеличению численности работников с неполной занятостью (работающих удаленно), которая к окончанию года сохранится на уровне 4 млн. человек;
- численность сотрудников предприятий, работающих по договорам ГПХ (в третьем квартале показатель вырос до 1,4 млн. человек), или в статусе самозанятых (по данным ФНС в третьем квартале - около 3 млн. человек) продолжит увеличиваться, что будет создавать дополнительный конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере в силу слабой защищенности трудовых прав данной категории работников;
- с целью минимизации экономических потерь и поддержания (восстановления) производственной деятельности, работодатели продолжают сокращения персонала, изменения продолжительности и режимов рабочего времени в сторону увеличения, при сохранении размеров заработной платы, что поддержит конфликтный потенциал на предприятиях реального сектора экономики;
- высокий уровень напряженности социально-трудовых отношений сохранится в отраслях обрабатывающих производств и на транспорте. При возобновлении работы «ковидных госпиталей» возможны возникновения новых СТК по выплатам стимулирующих надбавок медикам, что было зафиксировано в 2020 году;
- длительность СТК и вовлеченность работников в протесты продолжит умеренно расти, так растет количество СТК по интересам, а к окончанию года в социально-трудовой сфере наступает период завершения действия коллективных договоров на многих предприятиях и профсоюзы включаются в переговорные процессы по заключению новых, что вызывает противодействие и отторжение у части работодателей, и протестная активность работников начинает возрастать, многие переговорные процессы пробуксовывают;
- высокая активность и оперативное вмешательство ОГВ и надзорных ведомств позволит сохранять соблюдение законности в трудовой сфере (своевременность и полнота выплат зарплат работникам) и обеспечит невысокую продолжительность большинства СТК по праву;
- значимая доля урегулированных СТК, как и раньше будут завершаться лишь частичным разрешением противоречий, при заметной доле отказов;
- доля СТК по интересам продолжит увеличиваться, и акции протеста будут связаны с ликвидацией и закрытием предприятий, а работники будут требовать сохранить рабочие места;
- социально-трудовая обстановка в моногородах сохранится без изменений. Ключевые проблемы предприятий обособленных муниципальных образований – сохранение производств и минимизация численности сокращаемых работников. Новые социально-трудовые конфликты в моногородах все чаще будут возникать по причине низких заработных плат работников;
- высокий протестный потенциал будет поддерживаться в СФО и ДФО, низкий – сохранится в ЮФО и СКФО. (Более подробная информация я - www.industrialconflicts.ru). Сайт ФНПР

УралProТруд: открытый Уральский форум рабочей песни

С 22 по 24 октября в Екатеринбурге проходит открытый Уральский форум рабочей песни «УралProТруд». Мероприятие ежегодно проводит Федерация профсоюзов Свердловской области, его участники – рабочие самых разных специальностей. Целью проекта является создание образовательной площадки по развитию музыкальных и социальных компетенций самодеятельных авторов и исполнителей рабочей песни. В этом году конкурс состоится при поддержке Президентского фонда культурных инициатив.

Всего участников – более 500, в их числе авторы песен и их исполнители, солисты и творческие коллективы, советы ветеранов организаций. На отборочный этап поступило свыше 100 заявок из 30 муниципальных образований и 50 организаций.

В конкурсе три основных номинации:

- «Профсоюзный хит», «Боевой профсоюз, боевая рабочая песня» – это произведения о профсоюзной идеологии.
- «Человек Труда – это звучит гордо!» – песни о работе, о профессиях.
- «Наш завод, наш трудовой край» – произведения с упоминанием конкретной организации, населенного пункта.

[Подробнее на сайте ФНПР](#)

Газета «Солидарность»

В LABORаторных условиях

Рослеспрофсоюз изучил органайзинг в теории и готовится применить на практике

За последние пару лет органайзинг стал частым гостем профсоюзных мероприятий разного уровня. Практики этого направления выступают и на региональных молодежных мероприятиях, и на форуме «Профсоюзы. XXI век». Рослеспрофсоюз решил подойти к вопросу более системно, проведя полноценное обучение своих активистов органайзингу. О том, чему обучались и к чему пришли на занятиях, – в материале Екатерины Кисловой.

К САМОСОЗНАНИЮ ЧЕРЕЗ ОРГАНАЙЗИНГ

“LABORатория Рослеспрофсоюза” (Labor – англ. труд) – такое название получил семинар, состоявшийся 5 октября в местечке Кэчхойяг под Сыктывкарком. Главной темой обучения, в котором участвовали несколько десятков активистов Рослеспрофсоюза из разных регионов страны, стал органайзинг. “Мы не должны “продавать” профсоюз. Мы должны “покупать” проблемы работников”, – фраза, которая отвечает на многие вопросы, когда нужно объяснить активистам, как выстраивать профсоюзную работу в современных условиях.

Профсоюз – не собес. Изменившиеся реалии вынуждают профсоюзы начать массированно работать по-новому. Как они и работают во многих развитых капиталистических странах. Денис Журавлев, председатель Рослеспрофсоюза, в первый день LABORатории задал тон и рассказал о начальных шагах в органайзинге. Инструментарий органайзинга отличается от привычного подхода к профсоюзной работе. С точки зрения профлидера, необходимо взывать к классовому самосознанию работников, а не заманивать их подарками и путевками, как бы продавая услуги профсоюза. Иначе профсоюз всегда будет рассматриваться работниками как сторонняя организация, по типу адвокатской или страховой конторы. Слова “единство” и “солидарность” останутся пустым звуком.

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

ПРОФКОМ «БОРА» ЖАЛУЕТСЯ НА ГОСТРУДИНСПЕКЦИЮ

Профсоюзная организация горно-химического комплекса «БОР» готовит жалобу на Государственную инспекцию труда по Приморскому краю. Об этом сообщает сайт Федерации профсоюзов Приморского края.

Обращение с просьбой провести проверку по факту установления трудовых отношений работников с ООО «ДХК «БОР» и обязать конкурсного управляющего предоставить сведения о стаже работы сотрудников в ФСС за 2021 год профсоюз направил в ГТИ региона еще 31 августа 2021 года. Но информации о том, была ли проведена проверка и какие меры приняты, от надзорного органа нет.

В профорганизации поясняют, что такая ситуация на предприятии мешает выплатам по больничным листам, по несчастным случаям на производстве, не позволяет передавать сведения о стаже работников в ФСС и назначать пенсии.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

МОСКОВСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ НАЗВАЛИ САМУЮ ГЛАВНУЮ ПРОБЛЕМУ НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ

В Московской федерации профсоюзов (МФП) поддержали решение президента РФ и мэра Москвы ввести нерабочие дни в стране. Об этом газете «Солидарность» рассказал глава МФП Михаил Антонцев.

– По той ситуации, которая сложилась в городе, по тому количеству заболевших – я считаю, что введение президентом РФ и мэром Москвы нерабочих дней оправдано. Потому что нет ничего более дорогого, чем жизнь людей. К сожалению, в городе – стремительное распространение заболеваемости, — сказал он.

Глава столичных профсоюзов назвал основную проблему, которая затронет и работников, и работодателей – откуда брать деньги для оплаты неработающим сотрудникам?

– Самый острый вопрос – каким образом будут оплачиваться людям нерабочие дни? С одной стороны, абсолютно справедливо решение, что объявление нерабочих дней никоим образом не должно отразиться на доходах работающих людей. Это не по их вине. С другой стороны, если кто-то принимает решение ввести нерабочие дни, то он и должен оплачивать. Сейчас же получается так, что работодатели должны оплатить «неработу», а где взять средства на это – не определено. Тяжелейший момент и справедливый вопрос работодателей: а где нам взять ресурсы?

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

ПРОГРАММУ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ ОБСУДЯТ НА РТК

На основании запроса ФНПР Минтруд предоставил для рассмотрения членами РТК Долгосрочную программу содействия занятости молодежи на период до 2030 года. Следующим шагом станет рассмотрение программы на рабочей группе РТК по рынку труда и содействию занятости. Ее заседание собираются провести после окончания «нерабочих дней» ноября.

Ранее в ФНПР сформулировали предложения и направили их в Минтруд, не дожидаясь внесения программы на рассмотрение РТК. До этого проект не направляли на рассмотрение в Российскую трехстороннюю комиссию, что является нарушением Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ на 2021–2023 годы.

Реализация ряда пунктов программы в редакции правительства (например, приравнять стажировки старшекурсников к первому рабочему месту) может снизить защищенность выпускников, считают в ФНПР. После такой стажировки молодые люди не только потеряют право на первый бессрочный трудовой договор, но и лишатся статуса «молодого специалиста» а следовательно и всех льгот и гарантий, которые привязаны к этому понятию в госпрограммах и коллективных договорах.

К «рискованным идеям» в федерации отнесли и приравнивание волонтерства к опыту работы. Такое «новшество» позволяет работодателям предлагать соискателям стать «волонтерами» ради опыта работы в их организациях, что фактически узаконит рабский труд – без оплаты. «Вопрос гарантии первого рабочего места должен решаться, не ухудшая при этом уже существующие трудовые права молодежи», — подчеркивают в ФНПР.

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

Пятница, 22 октября

Сайт ЛФП

Пикалевский глинозем: нет прививки — нет премии?

На Пикалевском глиноземном заводе (ПГЛЗ) работодатель издал приказ о вакцинации работников предприятия. Не имеющих противопоказаний, но уклоняющихся от процедуры предлагается лишить премии. Профсоюз предприятия выступает против такой санкции, указывая на дискриминацию.

Лишить премии работников ПГЛЗ возможно только изменив заводское Положение об оплате и премировании и по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Работодатель в новой редакции Положения предлагает не выплачивать премии работникам, «не имеющим противопоказаний к профилактическим прививкам и уклоняющимся от вакцинации в установленные сроки «при наличии оснований обязательности такой вакцинации». Основанием обязательности вероятно стоит понимать Постановление Главного государственного санитарного врача по Ленинградской области от 8 октября, в котором обязательной вакцинации, подлежат работники промышленных предприятий. Во всяком случае в приказе работодатель ссылается на этот акт Роспотребнадзора.

Однако в профкоме ПГЛЗ считают, что это вовсе не причина для того, чтобы не платить работникам премию. Более того, это противоречит действующему трудовому законодательству, о чем профсоюзный комитет напоминает работодателю. В соответствии со ст.129 ТК РФ зарплата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Профком обращает внимание работодателя и на то, что в Положении об оплате и премировании ПГЛЗ установлено, что премируются работники по результатам производственной деятельности, а это «никаким образом не зависит от отношения работника к вакцинации».

Профсоюзный комитет предлагает работодателю провести консультации, чтобы прийти к согласованному мнению.

[Сайт ЛФП](#)

Профсоюз металлургов региона: профлидер — новый, задачи - прежние

Сегодня во Дворце Труда состоялась XXV отчетно-выборная конференция Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР). Ее делегаты подвели итоги деятельности организации в прошедшем пятилетии, наметили план действий на следующую пятилетку и избрали председателя на новый срок.

Анализируя работу за истекшие пять лет, председатель Александр Миронов подчеркнул, что деятельность территориальной организации ГМПР, равно как и всего профсоюза, была направлена на реализацию трех главных целей: «Защита. Зарплата. Занятость» и, несмотря на непростые условия, в целом с задачами удалось справиться. Так благодаря настойчивой позиции профсоюза на ведущих предприятиях горно-металлургического комплекса (ГМК) в Санкт-Петербурге и Ленобласти рост зарплат с марта 2017-го по август 2021-го составил от 17 до 31%. На абсолютном большинстве производств средняя зарплата сегодня выше, чем в целом по региону. Коллективные договоры действуют практически на всех предприятиях ГМК, где есть профорганизации. О том, что документы содержат достойный соцпакет, свидетельствуют победы и призовые места колдоговоров в конкурсе Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП). Это Ижорский трубный завод, АО «РУСАЛ Бокситогорск» и институт «Гипроруда».

Что касается охраны труда, практически во всех первичных профорганизациях (ППО) избраны и работают уполномоченные по охране труда. Профкомы активно участвовали в проведении специальной оценки условий труда, что помогло сохранить льготы и гарантии для работников. В числе положительных итогов Александр Миронов отметил и активизацию взаимодействия между территориальным комитетом и ППО, а также информационной работы — территориальная организация и первички Пикалевского глиноземного завода и «Бокситогорский глинозем» неоднократно занимали призовые места и получали дипломы в конкурсе ЛФП на лучшие материалы в СМИ о профсоюзах.

В то же время, по оценке Александра Миронова, информационная работа - один из мощных рычагов вовлечения новых людей в профсоюзные ряды - не во всех профорганизациях ведется системно.

Лидер ГМПР региона поднял в своем выступлении и проблемы. Первая и главная из них — это снижение количества членов профсоюза. У падения численности, есть как объективные — сокращения на предприятиях, увольнения по собственному желанию, так и субъективные причины - нежелание работников платить профвзносы, недостаточная работа профактива с людьми и др.

Для решения проблемы новому составу теркома, профорганизациям, по мнению Александра Миронова, необходимо еще более усилить информационную работу, а также работу с молодежью, которой, к сожалению, сегодня на местах не уделяют достаточного внимания.

В числе вопросов, которые сегодня волнуют профсоюз, Александр Миронов назвал и обязательную вакцинацию работников промпредприятий Ленобласти — согласно постановлению главного санитарного врача. Профлидер выразил опасение, что работодатели «будут вынуждены выполнять постановление любой ценой, чаще — наказанием работников».

Выступившие в прениях делегаты конференции отметили большую консультативную, организационную помощь, которую первичкам оказывали специалисты теркома и лично председатель — Александр Миронов. А также высказали предложения - на что профсоюзу необходимо обратить внимание в следующем пятилетии. Это информационная работа и работа с молодежью и еще большее развитие социального партнерства на местах.

Принявшая участие в работе конференции заместитель председателя ЛФП Мария Артюхина подчеркнула, что территориальная организация ГМПР - активная, инициативная, сплоченная, и во многом это заслуга ее лидера, которого отличают принципиальность и жесткая позиция в вопросах защиты трудящихся отрасли. «Вы системно и последовательно стараетесь достичь своей цели», - обратилась она к делегатам.

О том, что в Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации накоплен большой опыт по защите трудовых прав работников, сказала и заведующая юридическим отделом Центрального Совета ГМПР Наталья Сущева.

В итоге работа территориального комитета в прошедшей пятилетке единогласно признана удовлетворительной.

Александр Миронов принял решение не выдвигать свою кандидатуру на следующий срок. Он представил делегатам в качестве кандидата на должность председателя территориальной организации Ларису Иудину — ранее возглавлявшую одну из самых крупных и действенных первичек — Пикалевского глиноземного завода.

Кандидатура Иудиной абсолютным большинством голосов (один воздержался) была поддержана делегатами. Новоиспеченный председатель поблагодарила коллег за оказанное доверие и заверила, что его оправдает и продолжит лучшие традиции профсоюза металлургов региона.

С свою очередь, Мария Артюхина от лица Ленинградской Федерации профсоюзов поблагодарила Александра Миронова за плодотворную и активную работу и вручила памятный подарок. А новому профлидеру металлургов региона пожелала успехов в работе.

[Сайт ЛФП](#)

Сайт ФНПР

Трудовой кодекс РФ - главное достижение профсоюзов. Председатель ФНПР выступил открытии интеллект-форума «Профсоюзы. XXI ВЕК»

Хороший Трудовой кодекс, постоянная работа над улучшением трудового законодательства, увеличение минимального размера оплаты труда - такие достижения профсоюзов председатель ФНПР Михаил Шмаков перечислил, выступая на форуме «Профсоюзы. XXI век. Идеи и практики» 21 октября.

Форум организуют центральная профсоюзная газета «Солидарность» и Международная организация труда. Участие в мероприятии принимают более 200 представителей профсоюзных организаций со всей России.

«Мы должны осознать, что главным достижением была подготовка, принятие и отслеживание того, как работает Трудовой кодекс Российской Федерации», - заявил профлидер. Он напомнил, что вступивший в силу в 2002 году ТК РФ является по оценке Международной организации труда лучшим трудовым кодексом, который был принят за последние десятилетия в странах мира. Этот документ, по словам Михаила Шмакова, опирается на идеи и конвенции МОТ, а также описывает те правила трудовых отношений, которые должны быть в России в период капитализма. «Трудовой кодекс — это

основа нашей деятельности на сегодня, на завтра и на послезавтра. Это живой документ, и нельзя сказать, что, с того момента как его приняли, он будет работать неизменно и в автоматическом режиме сам, без всяких изменений. Так не получится. Жизнь все время ставит перед нами новые вызовы и задачи, появляются другие принципы организации труда, специальности, технологии. Они требуют изменений в Трудовом кодексе», - подчеркнул он.

Как рассказал председатель ФНПР, при подготовке ТК РФ к принятию была отработана модель трехсторонних консультаций и договоренностей между сторонами социального партнерства, а на заключительном этапе – четырехсторонних – подключились еще представители профильного комитета Госдумы. При голосовании за концепцию нового Трудового кодекса РФ из трех версий выбрали ту, которую подготовили юристы Федерации Независимых Профсоюзов России. «Трудовой Кодекс – это та веха в развитии профсоюзов и государства в 21 веке, которая очень важна. Самое главное – этот Кодекс должен работать, а все субъекты этих трудовых отношений должны соблюдать законодательство, что получается не всегда. Собственно, для этого профсоюзы и существуют. Для того, чтобы соблюдался Трудовой кодекс, для того, чтобы соблюдалось законодательство по охране труда», - подчеркнул он.

[Сайт ФНПР](#)

Первые итоги VII Северной конференции

Более 200 человек, представляющих профсоюзы, власть и работодателей, обсудили наиболее острые социальные вопросы жителей Севера и Дальнего Востока на площадке VII Северной межрегиональной конференции по актуальным вопросам социальной защиты работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Конференция, прошедшая 19 октября 2021 года в форматах очного заседания и видеоконференцсвязи, позволила собрать в одном месте представителей сторон социального партнерства, как федерального уровня, так и уровней отдельных отраслей экономики и субъектов Российской Федерации. Среди них – Федерация Независимых Профсоюзов России, Российский союз промышленников и предпринимателей, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики, Министерство энергетики Российской Федерации, Комитет Государственной Думы по социальной политике и делам ветеранов, органы исполнительной власти в сфере труда, профсоюзы и работодатели субъектов РФ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Главными темами конференции стали вопросы: развития транспортной и социальной инфраструктуры; механизмы компенсации бизнесу дополнительных издержек; совершенствование пенсионного обеспечения северян; меры поддержки молодых специалистов и организаций, работа которых является стратегически важной для создания доступной и комфортной социальной среды. Помимо этого, были рассмотрены вопросы общей социальной проблематики. По мнению участников, отсутствие решения по ним наиболее болезненно проявляется на Севере, усиливая негативный демографический тренд.

Итогом работы конференции станут Рекомендации, где будут отражены согласованные в трехстороннем формате предложения сторон социального партнерства.

Рекомендации VII Северной конференции будут направлены в Правительство Российской Федерации и Государственную Думу, где продолжится работа по их реализации. Вместе с тем, как отмечают организаторы, уже сейчас можно говорить о вполне конкретных результатах.

[Сайт ФНПР](#)

Газета «Солидарность»

Трудком и Минтруд все перетрут

Министерство труда поделилось с депутатами планами на трехлетку

Министр труда Антон Котяков встретился 18 октября с обновленным составом комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов. Разговор получился предметным, без панельных

расшаркиваний, благо основная задача осенней думской сессии - вовремя утвердить сверстанный правительством бюджет (и, может быть, внести в него свои коррективы). Судя по диалогу с депутатским корпусом, деньги министерство продолжит тратить на цифровизацию социальной сферы, сэкономить попытается на объединении ПФР и ФСС, а стареющему (взрослеющему, по бодрым официальным сводкам) населению придется рассчитывать не на пенсии, а на социальную помощь государства.

ЦИФРА ВСЕМУ ГОЛОВА

В начале 2022 года на администрирование в Пенсионный фонд будут переданы 17 мер социальной поддержки, которые до этого предоставлялись в форме субвенций регионам. Об этом сообщил министр труда и социальной защиты Антон Котяков на внеочередном заседании комитета Госдумы по труду 18 октября. Как уточнил министр, речь идет, в частности, о пособиях по беременности и родам, единовременном пособии при рождении ребенка для неработающих граждан и жен военнослужащих, о компенсации страховой премии инвалидам по договору ОСАГО и других.

- Мы четко понимаем, что, предоставляя субвенции субъектам Российской Федерации, мы формируем разрозненную систему обеспечения наших граждан социальными гарантиями, - пояснил мотивы нововведения Антон Котяков. - Эти семнадцать субвенций будут переведены в Пенсионный фонд, будут предоставляться напрямую гражданам по единому стандарту.

Тем не менее, добавил министр, существенных изменений именно с начала следующего года ждать пока не стоит. Сначала предстоит закончить цифровизацию процессов выдачи пособий. Чиновник также напомнил, что грядущие изменения связаны с программой социального казначейства, над которой сейчас активно работает правительство. Кроме того, сообщил Котяков, будет продолжена работа над внедрением электронного кадрового документооборота. Напомним, соответствующий законопроект был принят Госдумой в первом чтении под занавес осенней сессии. - Согласно действующей норме Трудового кодекса, эксперимент, в рамках которого сейчас реализуется электронный кадровый документооборот, заканчивается 15 ноября, - указал министр. - То есть мы либо будем вынуждены до этого срока принять постоянно действующие нормы, либо придется рассматривать вопрос о продлении эксперимента. Судя по выступлению Котякова, в правительстве надеются реализовать первый из двух вариантов. Для этого, в частности, было предложено возобновить деятельность специальной рабочей группы из депутатов и чиновников, которая занималась подготовкой законопроекта об электронном кадровом документообороте к первому чтению. Возражений не последовало, что, в общем, не только логично, но и, наверное, полезно.

БЕДНОСТЬ НА ПЕРСПЕКТИВУ

Еще одна задача, которую Минтруд ставит перед собой в краткосрочной перспективе, связана с решением президента и касается вопроса о материнском капитале. А именно - изменения принципов индексации маткапиала. Согласно действующим нормам, индексируется он по прогнозному уровню инфляции на очередной финансовый год. И прогноз инфляции по итогам года в бюджете - 4%. ("Солидарность" ранее писала, что Минэкономразвития уже давало другой прогноз - 5,8%.) Идея президента состоит в том, чтобы при индексации маткапитала опираться не на прогнозируемый уровень, а на фактический. А это потребует работы законодателей над бюджетом страны. Есть у министерства и долгосрочные, как их назвал сам министр, задачи. "В первую очередь" - борьба с бедностью, о чем президент не забывает говорить практически в каждом своем выступлении. - С учетом тех мер государственной поддержки, которые мы вводили на протяжении 2020 - 2021 годов, нам, в принципе, удалось не нарастить существенно параметры по уровню бедности среди наших граждан, - сказал министр. - Мы сейчас находимся в диапазоне 12 - 13% (бедных от общего числа населения страны. - П.О.), что соответствует уровню допандемических показателей. При этом целевой индикатор, который перед нами стоит, это сокращение [уровня] бедности в два раза к 2024 - 2030 году. И здесь мы видим, конечно, что основной инструмент для нас на этом этапе - выстраивание комплексной поддержки семей с детьми. Как добавил министр, сегодня примерно 80% бедных россиян представлены семьями, "которые воспитывают детей". Здесь уместно вспомнить о позиции профсоюзов: в России недооценена стоимость наемного труда, и вместо введения десятков мер

социальной поддержки для работающего населения куда лучше было бы работать над повышением зарплат. Что, соответственно, повысило бы и уровень пенсий. Тем не менее, несмотря на фиксируемое Минтрудом повышение продолжительности жизни россиян (“рост числа граждан 65+”), “нужно выстраивать систему поддержки граждан соответствующей возрастной категории”. Спорить с таким гуманистическим посылом было бы проигрышным полемическим приемом. Однако логика высказывания министра говорит о том, что пожилым людям по-прежнему будет не на что позаботиться о себе самостоятельно. Сейчас такая “система долговременного ухода” (выражение, кстати, можно понимать по-разному) пилотируется в 24 регионах, в следующем году их станет 31, далее - везде. - Сейчас мы отрабатываем объемные показатели услуг, внутреннее содержание услуг, объемы потребности в этих услугах отдельных категорий граждан. И по истечении 2022 года мы будем понимать, как должна развиваться система на территории всей Российской Федерации, - поделился планами министр.

БЮДЖЕТЫ ВСЕХ ФОНДОВ — СОЕДИНЯЙТЕСЬ!

Наконец, Антон Котяков анонсировал объединение в следующем году Пенсионного фонда и Фонда социального страхования. По его словам, “технологическая зрелость” государства уже позволяет это сделать. Так, все базы данных планируется собрать на единой цифровой платформе (к чему последние пару лет все и так шло, включая тот же электронный трудовой документооборот). Как пояснил министр, объединение фондов позволит “сэкономить на их содержании”. (Фонды, хотя и называются официально “внебюджетными”, имеют в качестве учредителя только государство.) Возможность такой экономии в правительстве связывают, в числе прочего, с уменьшением физического потока клиентов в отделения фонда - благодаря той же цифровизации. Врио председателя правления ФСС Алексей Поликашин, в свою очередь, рассказал о бюджете подведомственного учреждения на ближайшую трехлетку. Так, межбюджетные трансферты “на обеспечение инвалидов” составят 37,3 млрд рублей. Само наличие трансфертов лишний раз говорит о правоте министра труда: сразу на централизованное обеспечение социально уязвимых групп граждан перейти не получится. И займет это, коль скоро деньги заложены в проект бюджета, не год, а минимум три. Не обошлось без темы коронавируса, которая на бюджет, конечно, тоже не может не влиять: - С учетом фактора неопределенности распространения инфекции, при планировании расходов по временной нетрудоспособности в 2022 - 2024 годах учитывалось количество оплаченных дней, увеличенное на 10% по отношению к 2019 году, - сообщил Поликашин. - В связи с этим допрасходы на оплату больничных листов составляют в 2022 году 38,5 млрд рублей, в 2023 году - 41,6 млрд рублей, в 2024 году - 44,4 млрд рублей. Соответственно, может возникнуть резонный вопрос: о какой “неопределенности” насчет коронавируса можно говорить при точно сформированном на него бюджете? Одна надежда, в кои-то веки, на инфляцию - вдруг сумма будет увеличиваться из года в год только за счет нее...

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Суббота, 23 октября

Газета «Солидарность»

Зонтичные компании: усложненный аутсорсинг

Британские профсоюзы требуют запретить “зарплатных посредников

В последние годы на рынке труда Великобритании распространились так называемые зонтичные компании - отдельные организации, которые рассчитывают зарплату занятых на аутсорсинге работников. А чтобы работник получал зарплату через них, эти “зонтики”-посредники дают откаты агентствам занятости. И все это работнику приходится оплачивать частью своего заработка - в среднем 15 фунтов стерлингов в месяц. На данный момент уже половина сотрудников агентств занятости Великобритании вовлечены в эту систему. Профсоюзы считают, что нужен прямой запрет зонтичных организаций.

Недавно британский Конгресс тред-юнионов (TUC) опубликовал доклад о новом способе разрушения

традиционных трудовых отношений в стране - о зонтичных компаниях.

Что такое зонтичная компания? Это предприятия, единственной целью которых является выплата зарплаты занятым через них работникам, а иногда и их трудоустройство. Законодательного определения этих организаций не существует. И, соответственно, законом их деятельность практически не регулируется, а осуществляться может в самых разных видах. В некоторых случаях зонтичная компания становится законным работодателем работника кадрового агентства. В других случаях она будет предоставлять услуги по начислению зарплаты для работника кадрового агентства, не становясь законным работодателем. Но в любом случае работник получает зарплату лишь через это юридическое лицо. И вынужден ему за это платить.

“По сути, они являются службой расчета заработной платы, которая иногда также непосредственно нанимает работников, которым они платят”, - делает вывод ТУС.

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