



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

ИНФОРМАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

пл. Труда, 4, комн. 95, Санкт-Петербург, Россия, 190098, тел. 312-2431, факс 315-0177, E-mail: media@lfp.spb.ru

Дайджест профсоюзных СМИ по социально-экономической тематике и о трудовых отношениях с 29 июня по 3 июля 2026 года

Понедельник, 29 июня

Газета «Площадь Труда»

Молодые профактивисты раскрыли «Тайны профсоюзного Петербурга»

День молодежи в Санкт-Петербурге, совпавший с грандиозным выпускным балом «Алые паруса» запомнится не только праздничной атмосферой — он стал днем настоящих открытий для новых поколений профсоюзного актива и будущих профсоюзных лидеров. И все это потому, что 27 июня Молодежный совет Ленинградской федерации профсоюзов (ЛФП) устроил для активной молодёжи необычный эксперимент. Его мы, кстати, уже анонсировали в недавнем интервью с председателем Молодежного совета Евгением Рудницким. Тогда мы обещали сделать публикацию на эту тему. Сегодня мы выполняем это обещание.

Итак, суть квеста, ставшего, как мы уже сказали, настоящим экспериментом, в том, чтобы историю профсоюзного движения не изучать лишь по учебникам (что также не плохо и очень полезно, а буквально пройти ногами по улицам города. Так родился городской квест «Тайны профсоюзного Петербурга».

В игре сошлись представители самых разных отраслевых профсоюзов: от связистов и педагогов до судостроителей, медиков и работников химической промышленности, благо в составе ЛФП порядка тридцати отраслевых профорганизаций!

Для многих юношей и девушек — это был шанс впервые взглянуть на привычные улицы центра как на страницы живой летописи борьбы за рабочее дело. Это стало возможным благодаря тому, что маршрут квеста пролегал по местам, где когда-то зарождалось рабочее движение Северной столицы — активисты Молодежного совета ЛФП потрудились на славу и список памятных мест получился весьма подробным. Предстояло лишь найти их.

«Задача казалась простой на первый взгляд. Следовало найти на фасадах зданий памятные доски в честь первых петербургских и петроградских профсоюзов и профобъединений, а после сделать командное селфи у только что обнаруженной достопримечательности. Но на деле все оказалось куда сложнее. Город не выдавал свои секреты просто так! Участникам приходилось сверяться с подсказками, включать логику, быстро договариваться внутри команды и буквально чувствовать город. Пеший маршрут по историческому центру проверял не только знание истории и топонимики Северной столицы, но и выносливость, умение распределять роли и действовать сообща», — комментирует один из непосредственных организаторов квеста, заместитель председателя Молодежного совета ЛФП Илья Березин.

И вот, наконец, финишная прямая. Напряжение, по словам его участников росло с каждым шагом. Об этом красноречиво свидетельствует пост на странице Молодежного совета ЛФП в социальной сети «ВКонтакте». Итак, кто же первым соберет все «следы рабочей истории» и доберётся до финальной точки? Победу одержала необычная сборная — команда, объединившая

представителей профсоюза здравоохранения и химической промышленности. Их скорость, слаженность и отличное знание города стали залогом успеха.

Организаторы квеста уверены, что такой формат — лучший способ показать, что история — это не скучные даты и параграфы, а реальные места, события и люди, которые формировали трудовые традиции страны. «Квест стал не просто соревнованием, а настоящим путешествием во времени, где каждый участник смог по-новому взглянуть на родной город и почувствовать связь поколений», — уверен Илья Березин. В Молодежном совете ЛФП сердечно поздравили победителей и поблагодарили всех, кто сделал этот день таким ярким! Пусть такие проекты вдохновляют профсоюзную молодежь Петербурга и Ленобласти узнавать прошлое, чтобы, несколько перефразируя Виссариона Белинского, уверенно строить будущее.

[«Площадь Труда»](#)

Права работника не должны зависеть от кнопки в приложении! — уверены в ФНПР

Профсоюзы не готовы мириться с ситуацией, когда миллионы людей трудятся на цифровых платформах — и при этом остаются за пределами полноценной социальной защиты. Об этом заявил 26 июня председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Сергей Черногоаев на пленарной сессии «Рынок труда: вызовы, тренды, решения» в рамках федерального этапа Всероссийской ярмарки трудоустройства.

Как об этом сообщает официальный сайт ФНПР, лидер российских профсоюзов прямо связал трудовые права с государственным суверенитетом: знания, умения и навыки работников — это основа суверенной экономики. Но технологический прогресс, включая автоматизацию, ИИ и платформенные решения, не должен становиться поводом для ущемления человека труда. Как подчёркивается в материалах на сайте ФНПР, именно рост квалификации, создание современных рабочих мест, повышение зарплат и качества жизни делают экономику по-настоящему конкурентоспособной — а не просто «цифровой».

Особое внимание Сергей Черногоаев уделил платформенной занятости. По его словам, цифровая трансформация не может означать отказ от базовых гарантий. ФНПР последовательно добивается, чтобы каждый, кто работает — в том числе через онлайн-платформы, — имел те же права, что и любой другой работник. На сайте ФНПР чётко обозначена позиция: основополагающие трудовые права, социальные гарантии и механизмы коллективной защиты должны распространяться на платформенных работников независимо от их правового статуса.

В качестве ориентира ФНПР опирается на Конвенцию Международной организации труда № 193 «О достойном труде в платформенной экономике», которую российские профсоюзы поддержали. Как указано на сайте ФНПР, этот документ — не абстрактная рекомендация, а рабочий инструмент: он требует обеспечить достойную оплату, безопасные условия труда и возможность защищать свои интересы всем без исключения.

«Сегодня всё больше людей работают через цифровые платформы, и наша задача — обеспечить, чтобы развитие новых форм занятости сопровождалось сохранением базовых трудовых прав.

Каждый человек труда, независимо от формы занятости, должен иметь достойную оплату труда, безопасные условия работы, социальное обеспечение и возможность защищать свои интересы. Хотелось бы в ближайшей перспективе услышать, что у нас есть династии платформенных занятых», — заявил Черногоаев.

При этом ФНПР не только указывает на проблему, но и предлагает реальные решения. В последние годы при активном участии профсоюзов уже реализован ряд важных инициатив: национальный проект «Кадры», система прогнозирования кадровой потребности, рекомендации по трудоустройству участников специальной военной операции, карьерные траектории для работников старшего возраста, корпоративный социальный стандарт поддержки работников с семейными обязанностями. Подробнее об этих мерах и позиции профсоюзов можно прочитать на сайте ФНПР.

ФНПР настаивает: будущее рынка труда строится на социальном партнёрстве. Только вместе — государство, работодатели и профсоюзы — могут дать достойный ответ на современные вызовы. Как подчёркивают в ФНПР (информация доступна на сайте организации), именно такой подход

создаёт условия для устойчивого развития экономики и гарантирует достойный труд каждому работнику — неважно, где и как он трудится.
«Площадь Труда»

Вторник, 30 июня

Сайт ЛФП

Достойный труд в платформенной экономике: МОТ представила подробные разъяснения профильной Конвенции

В июне 2026 года Международная конференция труда приняла Конвенцию 193, установившую первую международную трудовую норму, посвященную платформенной экономике. В статье объясняется, что предусматривает Конвенция, на кого она распространяется и что она означает для работников, платформ и правительств.

Что такое Конвенция 193?

Конвенция о достойном труде в платформенной экономике (193), принятая Международной конференцией труда в июне 2026 года, является первой международной трудовой нормой, посвященной непосредственно платформенной экономике. Она устанавливает глобальные рамки, призванные обеспечить, чтобы технологические инновации и новые бизнес-модели сопровождалась соблюдением прав работников, справедливой конкуренцией и устойчивым экономическим ростом.

Почему эта Конвенция важна?

Конвенция 193 является первым глобальным рамочным документом в сфере труда, посвященным платформенной экономике, и первой международной нормой, разработанной специально для учета воздействия цифровизации на сферу труда. Она направлена на то, чтобы все работники платформ, независимо от статуса с точки зрения наличия трудовых отношений, могли пользоваться основополагающими правами и надлежащей защитой. При этом в ней признаются возможности, создаваемые цифровыми трудовыми платформами. Конвенция также знаменует собой успех первого обсуждения МОТ по вопросу разработки норм, посвященного непосредственно влиянию цифрового перехода на сферу труда, и демонстрирует, что правительства, работодатели и работники могут совместно решать возникающие проблемы через социальный диалог.

На кого распространяется Конвенция?

Конвенция распространяется на цифровые трудовые платформы и работников цифровых платформ, независимо от того, состоят ли они в трудовых отношениях или нет, включая самозанятых работников. Она охватывает как работу на платформах, выполняемую в определенном географическом месте, так и онлайн-работу.

Требует ли Конвенция, чтобы всех работников платформ классифицировали как наемных работников?

Конвенция не предписывает какую-либо конкретную классификацию. Напротив, она требует от государств-членов принимать меры для обеспечения правильной классификации работников цифровых платформ с точки зрения наличия или отсутствия трудовых отношений. При этом следует руководствоваться фактическими обстоятельствами, а не только положениями договоров. Запрещает ли Конвенция самозанятость или платформенный труд?

Конвенция не запрещает самозанятость или какую-либо определенную бизнес-модель. Ее целью является обеспечение того, чтобы работники платформ пользовались надлежащими правами и мерами защиты независимо от их статуса с точки зрения наличия трудовых отношений.

Какие права и меры защиты предусматривает Конвенция?

Конвенция затрагивает широкий круг вопросов, в том числе:

Основополагающие принципы и права в сфере труда;

Безопасность и гигиена труда;

Насилие и домогательства;

Содействие достойному труду;

Вознаграждение или оплата;

Социальное обеспечение;

Воздействие на работников использования автоматизированных систем, основанных на алгоритмах;

Защита персональных данных и неприкосновенности частной жизни;

Приостановление или деактивация учетной записи и прекращение трудовых отношений;

Защита мигрантов и беженцев;

Доступ к правосудию.

Что говорится в Конвенции об алгоритмах и искусственном интеллекте?

Конвенция содержит положения о последствиях использования автоматизированных систем, основанных на алгоритмах, включая системы автоматизированного принятия решений. Она предусматривает меры по обеспечению прозрачности, гарантий и доступа к механизмам пересмотра решений в тех случаях, когда такие системы затрагивают работников. Хотя в Конвенции прямо не упоминается искусственный интеллект, её положения применяются к автоматизированным системам, используемым для мониторинга или оценки труда либо для принятия решений, касающихся труда, включая те системы, которые могут использовать технологии искусственного интеллекта.

Содержит ли Конвенция положения, касающиеся трудовых мигрантов и беженцев?

Конвенция обязывает государства-члены принимать меры для предотвращения злоупотреблений в отношении трудовых мигрантов и беженцев и обеспечения им защиты.

Могут ли цифровые трудовые платформы избежать применения Конвенции, действуя через посредников или на трансграничной основе?

В Конвенции признается, что работа на платформах зачастую организуется на трансграничной основе и может предполагать участие посредников. Она содержит положения, направленные на обеспечение эффективности предусмотренных ею мер защиты. К ним относится требование о применении Конвенции в отношении цифровых трудовых платформ, а также посредников, действующих на территории государства-члена, и о четком определении соответствующих обязанностей платформ и посредников. Государства-члены также должны обеспечивать применение Конвенции в отношении работников цифровых платформ, выполняющих работу на их территории. В резолюции, принятой вместе с Конвенцией, подчеркивается, что некоторые цифровые трудовые платформы ведут трансграничную деятельность, в связи с чем сотрудничество между государствами-членами приобретает особое значение для осуществления Конвенции.

Ограничивает ли Конвенция существующие права работников цифровых платформ, которые классифицируются как наемные работники?

Конвенция никаким образом не оказывает негативного влияния на права работников цифровых платформ, которые уже признаны в некоторых государствах-членах, в том числе на права тех, кто классифицируется как наемные работники. Вместо этого она устанавливает минимальный уровень защиты и вводит гарантии в сферах, которые приобретают все большее значение в цифровой экономике, включая алгоритмическое управление и защиту данных. Конвенция направлена на обеспечение того, чтобы работники цифровых платформ пользовались защитой на условиях, не менее благоприятных, чем те, которые применяются к другим работникам, имеющим тот же статус с точки зрения наличия трудовых отношений. Иными словами, работники

цифровых платформ, являющиеся наемными работниками, не должны быть менее защищены, чем другие категории наемных работников.

Приведет ли Конвенция к снижению гибкости работы на платформах?

Конвенция не направлена на снижение или устранение гибкости. Напротив, она разработана таким образом, что предоставляет государствам-членам значительную степень гибкости при осуществлении её положений. Однако гибкость должна сопровождаться надлежащими правами, мерами защиты и гарантиями для работников.

Как Конвенция повлияет на цифровые трудовые платформы?

Конвенция способствует ответственному ведению бизнеса, честной конкуренции и устойчивому росту платформенной экономики. Она устанавливает общие принципы и меры защиты, оставляя государствам-членам гибкость в определении порядка осуществления ее положений в соответствии с национальным законодательством и практикой.

Будет ли Конвенция применяться сразу во всех странах?

Как и все Конвенции МОТ, Конвенция 193 становится юридически обязательной только для тех государств-членов, которые её ратифицируют. После ратификации она должна осуществляться посредством национального законодательства, нормативно-правовых актов, политики, коллективных соглашений или других мер в соответствии с правовой системой и национальной практикой каждой страны. Ещё до ратификации Конвенция может давать рекомендации по вопросам политики для правительств, работодателей, работников и цифровых трудовых платформ.

Как Конвенция решает проблему неформальной занятости в платформенной экономике?

Конвенция распространяется на работников цифровых платформ как в формальном, так и в неформальном секторах экономики. В ней признается, что цифровые трудовые платформы могут создавать возможности перехода к формальной занятости, и содержится требование к государствам-членам принимать надлежащие меры для содействия переводу трудовой деятельности, выполняемой посредством цифровых трудовых платформ, включая регистрацию самозанятых, в формальный сектор.

Другие положения также могут способствовать переходу к формальной экономике путем повышения прозрачности, обеспечения доступа к защите в области социального обеспечения, содействия определению статуса занятости и укрепления механизмов осуществления и обеспечения соблюдения. Конвенция не предписывает единой модели перехода к формальному труду. Государства-члены сохраняют гибкость в отношении мер, которые они принимают в соответствии с национальным законодательством и практикой.

[Сайт ЛФП](#)

Социально-трудовая обстановка в России стабилизируется: эксперты зафиксировали снижение конфликтного потенциала за период с 22 по 28 июня 2026 года

Эксперты АНО «Научно-мониторинговый центр» (Санкт-Петербург), проводящие регулярный мониторинг по заказу Федерации независимых профсоюзов России и при поддержке Министерства труда и социальной защиты РФ, отметили положительную динамику в сфере социально-трудовых отношений. По данным аналитиков, конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере снизился до уровня «ниже среднего» — по сравнению с маем обстановка стала заметно спокойнее, а риски ухудшения в среднесрочной перспективе отсутствуют. Об этом сообщается в подготовленной ими презентации. При этом ключевой вызов рынка труда остаётся прежним. Так, при рекордно низком уровне безработицы (всего 2,2 % по методике МОТ) сохраняется острый дефицит кадров, особенно в системообразующих отраслях. Главные причины возникающих конфликтов по-прежнему связаны с оплатой труда. К примеру, половина всех зафиксированных случаев (50 %) вызвана невыплатами дополнительных надбавок и компенсаций, ещё треть (33 %) — полными или частичными невыплатами заработной платы. Наибольшее число социально-трудовых конфликтов на минувшей неделе пришлось на:

обрабатывающие производства (5 случаев, 42 %);
здравоохранение (5 случаев, 42 %), где, например, медики КГБУЗ «Родильный дом № 2 г. Барнаул» выступили против тяжёлых условий труда и снижения оплаты;
строительство и образование (по 1 случаю, 8 %), включая инцидент с невыплатой зарплаты вахтовикам ООО «Эвриконт-Метро» на стройке метро в Нижнем Новгороде.
Всего к концу отчётной недели в пяти федеральных округах страны в стадии «развитие» находилось 12 актуальных социально-трудовых конфликтов.
С полным текстом еженедельного бюллетеня можно ознакомиться на официальном сайте АНО «Научно-мониторинговый центр».
Посмотреть презентацию
[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь Труда»

«От боевого опыта — к мирной профессии»

Как теперь помогают ветеранам СВО найти свое место на работе — обсуждали на заседании Российской трехсторонней комиссии (РТК)

Представьте, что человек возвращается домой после тяжелых испытаний. Он готов трудиться, приносить пользу, строить мирную жизнь. Но между «был на службе» и «готов к работе» часто лежит целая пропасть. Нужно, к примеру, привыкнуть к ритму гражданской жизни, иногда — восстановить навыки или освоить новую специальность, а порой — просто понять, где и как тебя ждут. И вот теперь, как сообщает официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), у этой истории, благодаря социальному партнерству, появился четкий, рабочий план. На минувшей неделе Российская трёхсторонняя комиссия (РТК) утвердила рекомендации, которые должны стать настоящей дорожной картой и для работодателей, и для самих ветеранов. Это не абстрактные пожелания, а понятный алгоритм: как сопровождать, адаптировать, обучать и помогать встроиться в коллектив. В работе над документом напрямую участвовали председатель ФНПР Сергей Черногаев и вице-премьер правительства РФ Татьяна Голикова (она — напомним — выступает координатором от правительства в РТК). Документ готовили вместе Минтруд, профсоюзы, работодатели и профильные общественные организации — то есть все, кто реально влияет на рынок труда. Подробнее о позиции профсоюзов и новостях по теме можно узнать на сайте ФНПР.

Самое важное начинается с гарантий

Если человек ушёл по мобилизации, а предприятие продолжает работать, уволить его нельзя. Когда он возвращается, закон дает ему до трех месяцев на реабилитацию — чтобы прийти в себя, осмотреться. А дальше — варианты. Если на прежнем месте работать пока сложно из-за состояния здоровья или потому, что навыки немного «просели», работодатель не должен просто разводить руками. Он обязан предложить варианты: перевести на другую должность, которая подходит по здоровью, либо отправить на обучение, чтобы вернуть или нарастить компетенции.

И тут в дело вступают работающие инструменты. Например, федеральный проект «Активные меры содействия занятости» в рамках нацпроекта «Кадры». Через этот проект можно пройти профессиональное обучение или дополнительное образование. Еще один мощный рычаг — наставничество. Когда рядом оказывается опытный коллега, который спокойно и по делу вводит в курс дела. Это особенно ценно, когда нужно заново привыкнуть к рабочему ритму и новым процессам.

Но как работодателю и ветерану вообще найти друг друга? Для этого продуманы четкие каналы. Центры занятости населения (ЦЗН) и региональные филиалы Фонда «Защитники Отечества» стали главными точками входа: именно там и вакансии, и информация о льготах, и поддержка.

Работодателям прямо советуют, чтобы те подавали заявки на нужных специалистов, делились контактами кадровиков, участвовали в ярмарках вакансий — в том числе специальных, для участников СВО.

А еще появляются цифровые решения. Например, платформа «Свой труд», которую запустили Минстрой, «Ростелеком», Ассоциация ветеранов СВО и общественный совет при Минстрое. Это

как умный навигатор по трудоустройству: ветераны видят вакансии в госорганах, госкорпорациях и стройке, могут подать заявку на переобучение. А работодатели получают доступ к базе соискателей и могут целенаправленно искать тех, кто им подходит. Сейчас проект работает в пилотном режиме в Свердловской области, Пермском крае, ДНР и Татарстане — но это только начало.

Трудовая конверсия

Особенно интересно, как в рекомендациях переводят военный опыт в гражданские профессии. И это вовсе не про «притянуть за уши», а про реальные, логичные параллели. Командир отделения или взвода — это уже готовая управленческая база. Из него вполне может получиться руководитель подразделения. Механик-водитель БМП или танка легко переквалифицируется в водителя категорий C, D, E, в автомеханика или оператора спецтехники.

У связистов, снайперов, разведчиков тоже есть свои «гражданские аналоги». Их навыки — внимание к деталям, дисциплина, умение работать в стрессе — востребованы во множестве отраслей. Так что, идея проста. Суть ее в том, что у каждого есть сильные стороны, и задача системы — помочь их правильно применить.

При этом никто не собирается принять документ и забыть о нем. Стороны РТК договорились, что через полгода вернуться к теме и посмотрят, как данные рекомендации работают на практике.

Если где-то механизм буксует — его «докрутят».

В этом и есть главная сила документа. Это не красивые слова, а понятные шаги и ответственность. Они направлены на то, чтобы человек, который многое сделал для страны, не остался один на один с трудностями трудоустройства, а получил реальную, адресную поддержку — и смог уверенно начать новую главу своей трудовой биографии.

[«Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

Каждый второй россиянин работает

По данным опроса сервиса SuperJob, большинство трудоустроенных россиян регулярно трудятся сверх установленной нормы. В исследовании приняли участие 3 000 работающих жителей из всех округов страны. Так, 54% респондентов признались, что перерабатывают, и лишь треть опрошенных укладываются в стандартную продолжительность рабочего времени. В среднем сверхурочная работа увеличивает месячную нагрузку на 26%. При этом чаще всего дополнительная нагрузка составляет 11–25% от нормы — такой вариант выбрали 20% участников опроса. Анализ данных выявил несколько закономерностей. С возрастом склонность к переработкам снижается: о сверхурочной работе сообщили 58% респондентов младше 35 лет и 52 % граждан старше 45 лет. Также прослеживается связь между уровнем дохода и частотой переработок: среди тех, кто получает до 100 тысяч рублей, перерабатывают 49%, а среди зарабатывающих от 150 тысяч рублей — уже 66%. Различаются показатели и по профессиям. Чаще всего с дополнительной нагрузкой сталкиваются курьеры, водители и складские работники. Наименее склонны к переработкам операторы колл-центров, программисты, секретари и дизайнеры. При этом наибольший объем сверхурочных часов зафиксирован у медицинских сестёр, администраторов, курьеров, врачей и воспитателей.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

В Якутии 55 тысячам бюджетников повысят зарплату

Правительство республики Саха Якутия приняло решение увеличить фонд оплаты труда для категорий работников, подпадающих под «майские» указы президента 2012 года, сообщает «Якутия-24». Повышение затронет учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и учреждений для детей-сирот, научных сотрудников, преподавателей вузов и колледжей, а также медиков, социальных работников и работников культуры. Всего зарплату увеличат более чем 55 тысячам специалистов. На эти цели из республиканского бюджета

предусмотрено 4,4 миллиарда рублей. Исполнительным органам поручено внести соответствующие изменения в отраслевые положения об оплате труда.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Законопроект о стажировках необходимо доработать, считают в ФНПР

Правительство РФ поддержало законопроект о закреплении в Трудовом кодексе понятия «стажер» и «стажировка в сфере труда», но с учетом доработки, сообщают «Ведомости». Так как, если исходить из редакции, принятой депутатами Госдумы в первом чтении, стажировка становится аналогом испытательного срока, следует из отзыва Кабмина РФ. Ранее определить стажировки как вид трудовых отношений поручил президент Владимир Путин по итогам заседания Госсовета. Председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Сергей Черногоаев в комментарии газете «Солидарность» заявил, что поддерживает решение правительства о необходимости доработки законопроекта. - Поддерживаю позицию

правительства Российской Федерации о том, что законопроект о стажировках требует доработки ко второму чтению. Поручение президента должно быть реализовано таким образом, чтобы новый институт действительно помогал молодым людям получать первый профессиональный опыт, а не создавал риски снижения уже существующего уровня трудовых гарантий. Принципиально важно разделить правовой статус студентов, которые еще получают образование, и молодых специалистов, уже завершивших обучение. Если распространить стажировку на выпускников и разрешить заключать с ними срочные трудовые договоры сроком до шести месяцев, это фактически станет заменой испытательного срока, который сегодня законом для молодых специалистов запрещен. Такой подход способен ухудшить их положение на рынке труда, и профсоюзы с этим согласиться не могут. После окончания обучения речь должна идти уже не о стажировке, а о профессиональной адаптации молодых работников. Необходимо развивать институт наставничества и закреплять обязанность работодателей создавать условия для успешного вхождения молодых специалистов в профессию. Такой подход позволит одновременно выполнить поручение Президента, сохранить действующие гарантии и обеспечить молодежи уверенный старт трудовой деятельности, - заявил председатель ФНПР Сергей Черногоаев. Напомним, что согласно законопроекту: • стажировка в сфере труда - трудовая деятельность, осуществляемая на основании срочного трудового договора, заключенного между работодателем и лицом, указанным в ч. 2 проектируемой статьи 351.9 ТК РФ, в целях приобретения им первичного опыта профессиональной деятельности, практических навыков и (или) адаптации к трудовой деятельности; • стажером признается лицо, получившее или получающее среднее профессиональное образование, высшее образование или профессиональное обучение и принимаемое на работу для прохождения стажировки в сфере труда по полученной или получаемой профессии.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Среда, 1 июля

Сайт ЛФП

Энергия молодости зажгла профсоюзные звезды на берегу Финского залива под Санкт-Петербургом

Два дня на в профсоюзном пансионате «Восток-6», расположенном на живописном побережье Финского залива стали для молодых профсоюзных активистов Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (ПРГУ РФ) настоящим приключением. Здесь прошел форум «Молодёжь. Профсоюз. Развитие», приуроченный к 95-летию Межрегиональной организации ПРГУ РФ и Дню молодежи России.

Как сообщают организаторы форума, вместо сухих лекций и формальных речей на форуме шел живой диалог, азартные состязания и все это скрепляло искреннее общение. В гости к

петербургским и ленинградским активистам приехали коллеги из Новгородской области. Вместе они доказали: профсоюз — это не про бюрократию, а про поддержку, развитие и настоящую дружбу.

Открывая встречу, почетные гости — опытные и авторитетные профсоюзные лидеры — задали хороший тон всему событию. Так, Елена Григорьева, председатель Межрегиональной организации ПРГУ РФ, подчеркнула важность вклада молодежи в развитие профсоюзного движения. Софья Начкебия председатель Молодежного совета Межрегиональной организации ПРГУ РФ и ее коллега — председатель Молодежного совета всего Общероссийского профсоюза Анастасия Егорихина поделились видением будущего, того, где молодые активисты играют ключевую роль.

Как отметили далее организаторы, программа форума строилась по принципу «узнай — проверь — примени». Сначала участники совершили экскурс в прошлое. Они, в частности, узнали, как зарождалось профсоюзное движение и какие битвы за права работников уже были выиграны. Затем форумчане перешли к настоящему. Тут уже они разобрали реальные кейсы защиты трудовых прав и выяснили, куда обращаться, если работодатель не идет навстречу. В этом им помог начальник Правового управления — главный правовой инспектор труда Ленинградской федерации профсоюзов (ЛФП) Георгий Кузнецов.

После прошла проверка знания в динамичном профсоюзном квизе, где команды сражались за баллы, угадывая термины и решая логические задачи. Далее, на тренинге по психологии ребята разобрали, как не попасться на манипуляции на работе и сохранить, при этом, профессиональную устойчивость. Этот тренинг провела уже упомянутая нами София Начкебия — практикующий психолог.

Уже потом, на свежем воздухе состоялся командный квест. Он позволили проверить ловкость, смекалку и взаимовыручку участников. И это была серьезная проверка.

Вечер первого дня, по свидетельству участников форума, запомнился особой атмосферой.

«Под белые ночи звучали истории из профсоюзной жизни, ребята смеялись, пели и делились впечатлениями. «Профсоюзные истории в Белые ночи» сплотили всех — теперь это не просто участники форума, а команда, говорят молодые активисты, уезжавшие из «Востока-6» с большим багажом идей и эмоций», — говорят в Межрегиональной организации ПРГУ РФ.

Например, Дарья Грачева отметила, что даже в телефоне не хотелось сидеть — так увлекательно вели спикеры. Еще одна девушка — Анна Максимова сформулировала главный вывод:

«Профсоюз — это не стенд с брошюрами, а реальная сила и надёжная опора». Дарина Рябич призналась, что увезла не только записи, но и заряд бодрости: «Это +100 к настроению!». Ольга Логинова добавила: «Атмосфера единства заряжает так, что хочется свернуть горы».

Форум показал, что молодежь готова брать на себя ответственность, развивать профсоюзное движение и делать его ещё более живым и полезным. «Организаторы надеются, что встреча у залива станет доброй традицией — ведь именно молодые активисты пишут завтрашние страницы профсоюзной истории», — уверены организаторы форума.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь Труда»

В Ленобласти ищут «золотую середину» или профсоюзы — за рост зарплат в кошельках, а не в отчетах

В Доме Правительства Ленинградской области сегодня вновь обсуждали то, от чего напрямую зависит жизнь практически всех ленинградцев. Здесь рано утром началось очередное заседание Ленинградской областной трехсторонней комиссии (ЛОТК). Власть, бизнес и профсоюзы предметно и конкретно говорили о зарплате, которая должна расти не на бумаге, а в кошельках жителей области. О социальных и иных гарантиях, которые должны быть не формальностью, а реальной опорой людям труда и членам их семей. И о роли профсоюзов как тех, кто первым слышит тревогу и чаяния работника и переводит ее на язык конкретных предложений.

Возглавили обсуждение: координаторы ЛОТК — председатель комитета по труду и занятости населения Ленинградской области Юлия Косарева, президент Союза промышленников и

предпринимателей 47-го региона Александр Габитов и заместитель председателя Ленинградской федерации профсоюзов Мария Артюхина, чей голос неоднократно четко и весомо ставил своеобразную точку в обсуждении, выводя его, в то же время, на новый уровень.

По экономике в целом

Несмотря на сложные внешнеполитические и внешнеэкономические условия, 47-й регион сохранил положительную динамику развития, во многих случаях опережая средние показатели по стране. Так, объем инвестиций по итогам 2025 года составил 1,5 трлн рублей, что на 29,8% выше уровня 2024 года. Объем производства в сельском хозяйстве за 2025 год — 169 млрд рублей, что на 8% ниже уровня 2024 года. При этом общероссийская динамика в отрасли демонстрирует умеренный рост порядка 5%.

А вот уровень инфляции в Ленобласти за период декабрь 2024 — декабрь 2025 составил 107%, тогда как в целом по России этот показатель чуть ниже — 105,6%.

Одним словом, Ленинградская область по-прежнему демонстрирует устойчивую положительную динамику социально-экономического развития, во многом опережая среднероссийские показатели. Основные драйверы ее роста — промышленность (особенно обрабатывающий сектор) и инвестиции. Сохраняются однако точечные риски замедления в отдельных отраслях (например, в сельском хозяйстве), но общая диверсификация экономики снижает системные риски. Регион успешно адаптируется к внешним вызовам, поддерживая стабильный уровень потребления и услуг. Такие данные прозвучали в докладе начальника департамента социально-экономического развития, макроэкономического анализа и прогноза Комитета экономического развития и инвестиционной деятельности Ленобласти Алексея Косарева.

О зарплате

Один из самых острых вопросов — как определять минимальную зарплату. Есть федеральный норматив, который увязывает ее с медианной зарплатой, но, как отметила Мария Артюхина, в нынешних условиях договориться о конкретных параметрах пока не получается. Ее предложение, которое приняли все стороны — отложить обсуждение размера минимальной заработной платы в 2027 году с тем, чтобы предварительно согласовать интересы всех трех сторон.

Поясним, что с одной стороны — работники, для которых даже небольшое повышение — это возможность дышать свободнее и чувствовать себя увереннее. С другой — бизнес, которому нужно оставаться на плаву и не терять конкурентоспособность. А сверху на это еще накладываются долгосрочные планы и международные обязательства, которые добавляют сложностей.

Задача ЛОТК — найти ту самую «золотую середину», где социальные гарантии не станут непосильным бременем для предприятий, а интересы работников, в то же время, не будут отодвинуты на второй план. Так что, впереди — поэтапная проработка зарплатного вопроса — от внутреннего обсуждения до коллегиального утверждения.

Семья и дети

Как и в минувшем году, так и сейчас, стороны социального партнерства продолжают ставить акцент на поддержке семейных работников. И важная роль здесь, как уверена заместитель председателя ЛФП, принадлежит коллективным договорам. Сейчас, как сообщила в своем докладе Юлия Косарева, из 637-и действующих в Ленобласти коллективных договоров только 444 включают меры социальной поддержки с акцентом на семейные ценности.

«Но даже небольшие шаги могут многое значить: выплаты, пусть и не гигантские (вроде 150 тысяч рублей), помогают закрыть срочные нужды. Льготы вроде отпуска первое сентября, чтобы родитель мог проводить ребёнка в школу, — это не про роскошь, а про возможность быть рядом в важный день», — заметила председатель областного КТЗН.

Мария Артюхина, в свою очередь, подчеркнула: важно не только прописывать такие гарантии в коллективных договорах, но и рассказывать о них — показывать, как это работает на конкретных предприятиях, и распространять лучшие практики через отраслевые площадки и сетевые мероприятия.

Коллективный договор как инструмент влияния

Заместитель председателя ЛФП еще раз напомнила, что коллективный договор сегодня — один из главных рычагов, с помощью которого можно реально менять условия труда и быта работников к лучшему. Чтобы подтолкнуть бизнес активнее работать с этим инструментом, Мария Артюхина предложила включить в традиционный конкурс организаций высокой социальной эффективности, который проводит Ленобласть, новый и очень важный элемент. Это — наличие коллективного договора.

В ЛФП уверены, что такое нововведение решит сразу несколько задач. Во-первых, выявит лучшие практики социального партнерства. Во-вторых, покажет работодателям, что коллективный договор — это не бремя, а способ удержать кадры. В-третьих, поможет распространить успешные решения по всей области.

Но, есть и проблемы. Еще не все муниципальные районы Ленобласти активно участвуют в поиске лучших договоров и выдвижении их на региональный уровень. Мария Артюхина сделала еще одно отличное предложение. Ежегодный конкурс ЛФП «Лучший коллективный договор», можно вывести за профсоюзные рамки, сделав его общим для всех трех сторон — профсоюзов, работодателей и власти, так, чтобы все три стороны социального партнерства участвовать на равных.

Подключаем товарищей на местах

Вместе с тем, Мария Артюхина отметила, что большую роль в поддержке работников призваны играть также и районные трехсторонние соглашения. Поясним, в очередной раз, что в Ленобласти многие функции по регулированию социально-трудовых отношений переданы именно муниципальный уровень. Однако на уровне муниципальных районов Ленобласти еще далеко не везде заключены такие соглашения, сетует зампредседателя ЛФП.

Решать эту проблему, опять же, по предложению Марии Артюхиной, стороны намерены также — совместно. Имеются ввиду встречи с профсоюзным активом и властью на местах, на которые будут выезжать не только профсоюзные лидеры но и представители областной власти.

Отметили стороны и низкую осведомленность бизнеса и работников о действующих программах поддержки, критериях конкурсов и возможностях социального партнерства. Эту проблему также стоит решать лишь совместными усилиями.

Кадры свершают все

Большое внимание на заседании ЛОТК уделили и правильному обучению работников для стратегических отраслей. Подход к профессиональной подготовке за счет областного бюджет становится продуманным и адресным. Учитываются, прежде всего, интересы промышленных предприятий, столкнувшихся с острым дефицитом квалифицированных рабочих. «Кто хочет делать маникюр или педикюр — пусть учится за свои деньги», — сказала Юлия Косарева.

Сейчас, как было озвучено на заседании ЛОТК, при федеральной субсидии более 10 млн рублей обучение проходят около 156 работников, а потенциал расширения — до 300–400 человек. Есть и такая мера, как поддержка работодателей, привлекающих кадры из других регионов. Здесь финансирование не ограничено предельными нормативами, что дает бизнесу больше гибкости. Было рассказано и о специальных программах для отдельных категорий граждан (в том числе участников СВО и людей с инвалидностью) — с дополнительным обучением и поддержкой по страховым взносам.

Главная тенденция здесь — это переход от формального обучения к практико-ориентированным программам, тесно связанным с реальными потребностями предприятий. Рабочие профессии и межрегиональная мобильность кадров в приоритете и рассматривается как решение проблемы дефицита специалистов.

В сухом остатке

По итогам заседания стороны наметили продолжить переговоры по параметрам роста зарплат с учетом мнения всех сторон, активнее популяризировать коллективные договоры, особенно среди

малого бизнеса. Кроме того, следует усилить информирование о действующих программах поддержки и конкурсных практиках и разобраться, почему в некоторых отраслях работодатели слабо откликаются на инициативы профсоюзов.

Одним словом работа трех сторон продолжается и обещает быть, как и всегда, плодотворной и эффективной. От этого зависит благополучие каждого жителя ленинградской земли.

[«Площадь Труда»](#)

От боевого опыта — к мирной профессии

Как теперь помогают ветеранам СВО найти свое место на работе — обсуждали на заседании Российской трехсторонней комиссии (РТК)

Представьте, что человек возвращается домой после тяжелых испытаний. Он готов трудиться, приносить пользу, строить мирную жизнь. Но между «был на службе» и «готов к работе» часто лежит целая пропасть. Нужно, к примеру, привыкнуть к ритму гражданской жизни, иногда — восстановить навыки или освоить новую специальность, а порой — просто понять, где и как тебя ждут. И вот теперь, как сообщает официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), у этой истории, благодаря социальному партнерству, появился четкий, рабочий план. На минувшей неделе Российская трёхсторонняя комиссия (РТК) утвердила рекомендации, которые должны стать настоящей дорожной картой и для работодателей, и для самих ветеранов. Это не абстрактные пожелания, а понятный алгоритм: как сопровождать, адаптировать, обучать и помогать встроиться в коллектив. В работе над документом напрямую участвовали председатель ФНПР Сергей Черногаев и вице-премьер правительства РФ Татьяна Голикова (она — напомним — выступает координатором от правительства в РТК). Документ готовили вместе Минтруд, профсоюзы, работодатели и профильные общественные организации — то есть все, кто реально влияет на рынок труда. Подробнее о позиции профсоюзов и новостях по теме можно узнать на сайте ФНПР.

Самое важное начинается с гарантий

Если человек ушёл по мобилизации, а предприятие продолжает работать, уволить его нельзя. Когда он возвращается, закон дает ему до трех месяцев на реабилитацию — чтобы прийти в себя, осмотреться. А дальше — варианты. Если на прежнем месте работать пока сложно из-за состояния здоровья или потому, что навыки немного «просели», работодатель не должен просто разводить руками. Он обязан предложить варианты: перевести на другую должность, которая подходит по здоровью, либо отправить на обучение, чтобы вернуть или нарастить компетенции.

И тут в дело вступают работающие инструменты. Например, федеральный проект «Активные меры содействия занятости» в рамках нацпроекта «Кадры». Через этот проект можно пройти профессиональное обучение или дополнительное образование. Еще один мощный рычаг — наставничество. Когда рядом оказывается опытный коллега, который спокойно и по делу вводит в курс дела. Это особенно ценно, когда нужно заново привыкнуть к рабочему ритму и новым процессам.

Но как работодателю и ветерану вообще найти друг друга? Для этого продуманы четкие каналы. Центры занятости населения (ЦЗН) и региональные филиалы Фонда «Защитники Отечества» стали главными точками входа: именно там и вакансии, и информация о льготах, и поддержка.

Работодателям прямо советуют, чтобы те подавали заявки на нужных специалистов, делились контактами кадровиков, участвовали в ярмарках вакансий — в том числе специальных, для участников СВО.

А еще появляются цифровые решения. Например, платформа «Свой труд», которую запустили Минстрой, «Ростелеком», Ассоциация ветеранов СВО и общественный совет при Минстрое. Это как умный навигатор по трудоустройству: ветераны видят вакансии в госорганах, госкорпорациях и стройке, могут подать заявку на переобучение. А работодатели получают доступ к базе соискателей и могут целенаправленно искать тех, кто им подходит. Сейчас проект работает в пилотном режиме в Свердловской области, Пермском крае, ДНР и Татарстане — но это только начало.

Трудовая конверсия

Особенно интересно, как в рекомендациях переводят военный опыт в гражданские профессии. И это вовсе не про «притянуть за уши», а про реальные, логичные параллели. Командир отделения или взвода — это уже готовая управленческая база. Из него вполне может получиться руководитель подразделения. Механик-водитель БМП или танка легко переквалифицируется в водителя категорий C, D, E, в автомеханика или оператора спецтехники.

У связистов, снайперов, разведчиков тоже есть свои «гражданские аналоги». Их навыки — внимание к деталям, дисциплина, умение работать в стрессе — востребованы во множестве отраслей. Так что, идея проста. Суть ее в том, что у каждого есть сильные стороны, и задача системы — помочь их правильно применить.

При этом никто не собирается принять документ и забыть о нем. Стороны РТК договорились, что через полгода вернуться к теме и посмотрят, как данные рекомендации работают на практике. Если где-то механизм буксует — его «докрутят».

В этом и есть главная сила документа. Это не красивые слова, а понятные шаги и ответственность. Они направлены на то, чтобы человек, который многое сделал для страны, не остался один на один с трудностями трудоустройства, а получил реальную, адресную поддержку — и смог уверенно начать новую главу своей трудовой биографии.

[«Площадь Труда»](#)

Четверг, 2 июля

Сайт ЛФП

Профилактика в основе всего — профсоюзный подход к безопасному труду

В ГУП «Петербургский метрополитен» прошел семинар для профсоюзных инспекторов по охране труда — тех самых людей, которые ежедневно помогают держать руку на пульсе транспортной безопасности города. Задача каждого из них — не просто фиксировать нарушения, а вовремя замечать риски и не давать мелким недочетам перерасти в серьезные инциденты. Такова миссия профсоюза в этом вопросе.

Ключевым спикером семинара стал первый заместитель председателя Дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Октябрьской железной дороге (Дорпрофжел на ОЖД) Леонид Рябинин.

Поясним, что профсоюзная первичка Петербургского метрополитена входит именно в эту членскую организацию Ленинградской федерации профсоюзов.

В своем выступлении Леонид Рябинин, в частности, поделился опытом выстраивания системы профсоюзного контроля на Октябрьской магистрали — и этот опыт особенно ценен тем, что делает акцент не на «разборе полетов», а на предупреждении проблем. По словам Леонида Рябинина, сила профсоюзного контроля — в его близости к реальной работе. Инспекторы видят то, что легко упустить при формальных проверках. Поэтому так важны и обучение, и четкие алгоритмы взаимодействия с техническими службами, и постоянная обратная связь. Именно эта «низовая» бдительность позволяет закрывать уязвимости ещё на этапе планирования, не дожидаясь аварий и сбоев.

Профсоюзный подход здесь принципиально другой. Суть его в том, чтобы не искать виноватых, а строить систему, где каждый участник процесса чувствует ответственность и знает, как действовать. Так, общественные (профсоюзные) инспекторы становятся своего рода «страховочным тросом» — они усиливают официальные механизмы контроля и делают транспортную инфраструктуру устойчивее.

Как отмечают организаторы семинара, такие обучающие мероприятия — не разовые лекции, а часть системной работы по повышению компетенций. Ведь безопасность складывается из тысяч мелочей: вовремя замеченной трещины, неправильно закреплённого ограждения, нарушения регламента. И именно общественные инспекторы

помогают не упускать эти детали.

[Сайт ЛФП](#)

Профсоюз моряков и речников Северо-Запада решает рабочие вопросы и демонстрирует праздничный настрой

Выборгский дворец культуры стал на этой неделе местом, где будничные заботы встретились с предвкушением большого праздника. Там, в преддверии Дня работников морского и речного флота, состоялось очередное заседание Президиума Северо-Западной Территориальной организации Общественной организации — Профсоюз работников водного транспорта РФ (СЗТО ПРВТ). Профсоюзные лидеры моряков и речников Северо-Запада решали не просто формальные задачи — каждый вопрос повестки дня напрямую касался того, как живет и развивается столь важная отрасль от Петербурга до Новгорода, Вологды, Череповца и Калининграда. Как подчеркнула председатель СЗТО ПРВТ Елена Свешникова, первым делом говорили о людях. «Вопрос о награждении профактива в преддверии праздника — это не только традиция, а способ показать, что труд тех, кто каждый день помогает коллегам, не остается незамеченным. Рассмотрение кандидатур на вручение профсоюзных наград задавало нужный тон всему заседанию. Уважение к работе наших лидеров и активистов — основа сплоченности», — говорит она. Затем собравшиеся перешли к инструментам реальной защиты прав работников. Итоги коллективно договорной кампании в первичных организациях — это, по сути, отчет о том, насколько успешно профсоюз смог отстоять интересы моряков и речников на местах. «Коллективный договор здесь — не формальность, а рабочий документ, который влияет на зарплату, условия труда и гарантии. Параллельно мы обсуждали социальное партнерство. Речь шла о том, как выстроить диалог с работодателями так, чтобы избежать про противостояния и слаженно вести поиск решений, выгодных как руководителям, так и самим работникам. Важной частью заседания стало обсуждение федеральной повестки. Президиум заслушал доклад Елены Свешниковой об итогах Президиума уже Центрального комитета ПРВТ, который прошел в мае этого года. Это звено единой системы. Решения, принятые на уровне Центрального комитета, должны находить отражение в нашей работе на местах — в территориальных организациях, чтобы профсоюз действовал слаженно на всей территории нашей страны: от Калининграда до Владивостока», — пояснила профлидер. Возвращаясь вновь к работе СЗТО ПРВТ, скажем, что среди планов на будущее особенно выделим участие СЗТО ПРВТ во Всероссийском шахматном турнире на Кубок председателя ПРВТ. В этом году он приурочен к 110-летию профсоюза. Шахматы тут — удачная метафора: в профсоюзной работе, как и в этой игре, нужны стратегия, умение видеть перспективу и хладнокровие. Турнир станет не просто спортивным событием, а ещё одним способом укрепить командный дух. Отдельный блок решений касался информационной работы. Председателям первичных профсоюзных организаций поручили активнее рассказывать рядовым членам о проектах и партнерах программы лояльности СЗТО ПРВТ. «Смысл в том, чтобы польза от того, что человек состоит в профсоюзе была не абстрактной, а вполне конкретной и понятной каждому. То есть человек должен знать, какие возможности перед ним открыты и как ими воспользоваться», — комментирует Елена Свешникова. Все постановления приняли единогласно. В этом — показатель того, что по ключевым вопросам профлидеров единое мнение, а цели совпадают. По окончании заседания настроение сменилось с рабочего на по-настоящему праздничное. Члены Президиума и профактив вместе посетили спектакль. В такой неформальной обстановке особенно чувствуется, что профсоюз — это прежде всего люди, с их заботами, победами и правом на хороший отдых.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь Труда»

В Петербурге наградят лучшие строительные компании при участии профсоюза

9 июля в Санкт-Петербурге наградят победителей конкурса «Лучшая компания стройиндустрии-2026». Этот конкурс организован Некоммерческим партнерством «Объединение производителей стройматериалов» при поддержке Ассоциации «Объединение строителей Санкт-Петербурга, «Балтийским объединением строителей», Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ во главе с Георгием Пара, а также профильных объединений и компаний. Деловой партнёр конкурса – НПП «Экоюрус–Венто». Оператор проекта – ООО «Петербургский строительный центр».

Цель конкурса – стимулирование развития производства высококачественных строительных материалов, внедрение новых технологий в строительстве и выявление инновационной продукции, производимой и поставляемой в СЗФО.

Номинации конкурса:

«Производство года»: лучшее производство стройматериалов Санкт-Петербурга и Ленинградской области;

«Поставщик года»: лучшее предприятие (поставщик) строительной продукции;

«Импортозамещение года»: лучший проект по импортозамещению стройматериалов;

«Инновация года»: лучшая инновационная продукция и технологии года;

«Качество года»: лучшее предприятие по системе качества ISO-2026;

«Открытие года»: новая компания, впервые заявившая о себе на региональном рынке.

Подведение итогов, награждение участников и победителей конкурса состоится 9 июля в 15:00 в конференц-зале НП «Объединение производителей стройматериалов» (9-я Красноармейская ул., д. 6).

[«Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

Перечень обследований при диспансеризации расширили

Россияне получили расширенный доступ к бесплатной диагностике сердечно-сосудистых рисков: в программу диспансеризации вошли анализы на липидный профиль и липопротеин А. Об этом РИА «Новости» сообщил глава ФФОМС Илья Баланин. Теперь на профосмотрах можно одновременно проверить уровень холестерина и специфического маркера липопротеина А. Это должно ускорить выявление пациентов, предрасположенных к инфарктам и инсультам, подчеркнул руководитель фонда. Для женщин программу дополнили двумя анализами в рамках диспансеризации репродуктивного здоровья — тестом на вирус папилломы человека (ВПЧ) и жидкостным цитологическим исследованием. По словам Баланина, такое нововведение повысит шансы на раннюю диагностику онкозаболеваний. Ещё одно ключевое изменение — неинвазивный пренатальный тест для беременных. Без вмешательства в организм матери и риска для плода анализ позволяет с высокой точностью выявлять хромосомные аномалии на ранних сроках, заключил глава фонда. Напомним, что с 2024 года введена обязательная диспансеризация для работающих россиян. Для проведения диспансеризации работодатели смогут заключать договоры как с внутренними медицинскими организациями, так и со сторонними.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Пятница, 3 июля

Сайт ЛФП

Для тех, кому за 50: карьера не заканчивается — РТК дала работодателям «дорожную карту» поддержки опытных сотрудников

Хорошие новости для зрелых профессионалов и для работодателей, которые умеют ценить опыт сообщает официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Так, 26 июня Российская трёхсторонняя комиссия (РТК) утвердила проект «Рекомендаций для работодателей по разработке карьерных траекторий для работников в возрасте старше 50 лет, в том числе на основе программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, включая освоение ими цифровых навыков». Документ этот появился не просто так — его подготовили по поручению Президента РФ (№ Пр-270 ГС). Суть документа проста. Она в том, что государство подсказывает бизнесу, как грамотно использовать главный козырь опытных кадров — их знания — и при этом по-человечески поддержать людей в зрелом возрасте.

Почему опыт — это актив, а не «срок годности»

В рекомендациях прямо говорится: сотрудник, которому за 50, — не проблема для компании, а ценный ресурс. Его стаж и насмотренность — это то, что нельзя быстро «накачать» даже самому перспективному новичку. Поэтому одна из главных идей документа — не просто держать таких работников, а активно включать в передачу опыта. То есть делать их наставниками, привлекать к экспертной и даже преподавательской работе. По сути, предлагается превратить опыт в системный актив компании. Собрать его, структурировать и передавать дальше — молодым специалистам.

Как строить карьерную траекторию после 50-ти

Речь не о том, чтобы «продлить» прежнюю должность любой ценой. Рекомендации предлагают именно выстраивать траекторию — с учётом того, как меняется жизнь и возможности человека. В документе прописаны вполне конкретные шаги.

Первый из них — гибкость вместо жёстких рамок. Нормы труда можно и нужно адаптировать: не требовать от человека того, что объективно стало тяжелее, а перераспределить нагрузку.

Второй — эргономика и комфорт. Рабочее место должно быть удобным и безопасным с учётом возрастных особенностей — это не «поблажка», а нормальная организация труда.

Третий — обучение под реальные потребности. Курсы и переподготовка должны быть адаптированы по формату: более спокойный темп, понятная подача, упор на цифровые навыки, но без гонки за модой. Главное — чтобы новые знания помогали оставаться востребованным, а не добавляли стресса.

И, наконец, четвертый — это поддержка здоровья. В рекомендациях отдельно сказано: если состояние здоровья требует корректировки режима, работодатель должен это учитывать. Это и про заботу о человеке, и про снижение рисков и простоев в работе.

Никакого «только до 45»! Про возрастную дискриминацию

Один из самых чётких акцентов документа — жёсткое «нет» возрастной дискриминации. Никаких формулировок вроде «энергичный молодой специалист» или «возраст до 45 лет» в вакансиях быть не должно. Такие фразы не просто несправедливы — они отсекают сильных кандидатов и лишают компанию опыта, который ей же и нужен.

Вместе с государством: как работодателям действовать системно

Рекомендации делают ставку на партнёрство с государственной службой занятости.

Работодателям предлагают не действовать в одиночку, а встраиваться в общую систему:

сотрудничать с центрами занятости: вместе подбирать кандидатов старше 50 лет;
участвовать в специализированных ярмарках вакансий;
делиться с центрами занятости информацией о подходящих вакансиях — с честными требованиями и понятными условиями труда;
рассказывать сотрудникам и кандидатам старше 50 лет о государственных программах содействия трудоустройству и обучению.
И работодателям, и самим работникам советуют активно пользоваться мерами поддержки, которые доступны на федеральном и региональном уровнях.

Выгода для бизнеса — не только в морали

В документе подчёркивают: поддержка сотрудников старшего возраста — это не только про социальную ответственность. Это вполне прагматичная стратегия: снижается кадровый дефицит — за счёт удержания опытных людей; растёт лояльность и мотивация — когда человек чувствует, что его ценят, он работает стабильнее; укрепляется репутация компании как надёжного и справедливого работодателя; повышается общая конкурентоспособность организации. Рекомендации РТК — это реальный рабочий инструмент. Он позволяет сохранить и грамотно использовать опыт работника, не теряя человечности и не проигрывая, при этом, в эффективности.

[Сайт ЛФП](#)

Газета «Площадь Труда»

Докер: выносливость, терпение, внимание

5 июля — День работников водного транспорта

Их работа неразрывно связана с напряженным ритмом порта. А профессия докера — одна из ключевых в сложном портовом хозяйстве. В минувшем 2025 году одним из победителей ежегодного конкурса Ленинградской федерации профсоюзов «Лучший по профессии» стал докер-механизатор АО «Морской порт Санкт-Петербург» Олег Гаврилов.

Впервые он пришел в порт в 2016 году, будучи студентом юридического факультета Государственного университета морского и речного флота им. С.О. Макарова. Друг работал в порту и рассказал о возможности подработать в бригаде докеров. С тех пор Олег совмещал учебу с работой, а в 2019 году, успешно закончив вуз, выбрал порт! «Нравится работа в мужском коллективе, с техникой, на свежем воздухе. Не представляю себя в кабинете», — с улыбкой говорит он.

Сегодня он звеньевой (помощник бригадира) в бригаде, в которой трудятся 100 докеров. Почти все — универсалы, работающие с различной техникой». Победитель конкурса освоил профессии докера-механизатора, стропальщика, тракториста-машиниста. Есть в бригаде и крановщики, работающие на мостовых кранах.

Основная работа — разгрузка судов, погрузка в вагоны. Специфика различных грузов требует быстрого поиска решений, отличного владения вверенной техникой. Среди качеств, необходимых докеру, победитель конкурса отмечает закалку, выносливость, терпение — ведь работать приходится на улице фактически при любой погоде. И, конечно же, внимание — при работе с многотонными грузами ценой ошибки может стать жизнь человека.

В бригаде работают люди всех возрастов, приходит и молодежь.

«Работа докера позволяет нормально обеспечить семью, хотя сегодня с ростом цен это стало сложнее. Сам я вместе с женой ращу дочку, ей сейчас восемь лет, окончила первый класс», — рассказывает он. В свободное время докеры любят вместе ходить на стадион поболеть за любимый хоккейный клуб СКА.

В профсоюз Олег Гаврилов вступил в 2019 году, придя в порт на постоянную работу. «Профсоюз стоит к людям ближе всего, помогает им в решении различных вопросов, готов прийти на помощь в сложной жизненной ситуации», — считает он. Кстати говоря, в его бригаде в рядах Профсоюза работников водного транспорта состоят почти 100 процентов работников.

[«Площадь Труда»](#)

Газета «Солидарность»

ФНПР и Роструд договорились о совместной работе по борьбе с теневой занятостью

Развивать совместную работу по борьбе с теневой занятостью и подменой трудовых отношений договорились Роструд и Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР). Соответствующие

подходы были обсуждены 3 июля в ходе совещания руководителей членских организаций ФНПР и Федеральной службы по труду и занятости. В мероприятии приняли участие председатель ФНПР Сергей Черногаев, руководитель Роструда Михаил Иванов, профильные специалисты ведомства, а также профлидеры и профсоюзные инспекторы труда из всех отраслей и регионов страны. Всего в совещании приняли участие более 200 человек, сообщает сайт профцентра. Ключевой темой обсуждения стала проблема подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. По оценке Роструда, во многих случаях работники, оформленные по ГПД, фактически задействованы в едином технологическом процессе и выполняют трудовые функции наравне со штатными сотрудниками. Руководитель Роструда отметил, что совместная работа с профсоюзами является важнейшим элементом защиты трудовых прав. - Неизменно Роструд и профсоюзы объединяет работа, направленная на защиту интересов человека труда. Вместе мы отстаиваем принципы достойного труда и выстраиваем конструктивный диалог со всеми участниками трудовых отношений, — заявил он. В свою очередь председатель ФНПР Сергей Черногаев подчеркнул необходимость усиления совместных действий для пресечения практики подмены трудовых отношений. - Мы видим, что в значительном числе случаев гражданско-правовые договоры используются там, где фактически присутствуют трудовые отношения. Наша задача — своевременно выявлять такие схемы и обеспечивать защиту работников, включая развитие механизмов взаимодействия профсоюзов и государственной инспекции труда, — отметил он. Участники совещания также указали на риски, связанные с тем, что работники, оформленные по гражданско-правовым договорам, часто обращаются за защитой уже после наступления негативных последствий — задержек выплат, отсутствия социальных гарантий или производственных травм. Отдельно обсуждалось развитие инструментов государственного надзора в рамках риск-ориентированного подхода. Сегодня всем работодателям страны присваивается одна из пяти категорий риска, в соответствии с которой проводятся плановые контрольно-надзорные и профилактические мероприятия. Инструментом риск-ориентированного подхода для внеплановой работы являются индикаторы риска, которые позволяют предотвращать нарушения трудовых прав еще до обращений работников с жалобами. По итогам совещания стороны договорились о выработке конкретных мер по совместной работе с участием отраслевых, региональных профсоюзных организаций и профсоюзов на предприятиях, об оперативном обмене информацией в части нарушений трудовых прав работников, в том числе о выявленных фактах нелегальной занятости, о проведении совместных мероприятий, направленных на обмен опытом по профилактике нарушений трудового законодательства.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Совершенствование системы соцпартнерства обсудили лидеры профцентров СНГ

Знаковым событием для профсоюзов Содружества Независимых Государств назвал заседание Совета Всеобщей конфедерации профсоюзов, которое состоялось 1 июля в Душанбе, председатель Комиссии Государственной Думы Российской Федерации по Регламенту и обеспечению деятельности Госдумы, генеральный секретарь Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП) Виктор Пинский. - Самим своим присутствием здесь представители национальных профсоюзных центров стран Содружества подтверждают принципы нашей общей солидарности и единства в защите социально-трудовых интересов членов профсоюзов. Наши страны навсегда связаны исторически, территориально, мы говорим на одном языке, наши экономики глубоко интегрированы, миграция, в том числе трудовая, внутри Содружества продолжается, поэтому важно продолжать формировать общее пространство, на котором комфортно будут чувствовать себя работники независимо от гражданства и того, где будут работать общие понятные и прозрачные механизмы защиты трудовых прав, - сказал Виктор Пинский. Главной темой обсуждения на заседании стал вопрос о совершенствовании системы социального партнёрства государств – участников СНГ. В мероприятии приняли участие представители национальных профсоюзных центров Республики Беларусь, Казахстана, Кыргызстана, России, Таджикистана и Узбекистана и 20-ти международных отраслевых объединений профсоюзов. Кроме того, впервые в качестве гостей в заседании Совета ВКП приняла участие делегация национального профцентра Туркменистана. В рамках работы Совета в

Таджикистане состоялись встречи Виктора Пинского с заместителем министра труда, занятости и миграции Республики Таджикистан Шарифом Норзодой, и депутатами парламента Таджикистана.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)

Разрыв в зарплатах между руководителями и специалистами сократился

Эксперты зафиксировали снижение разницы в зарплатах между опытными специалистами и их руководителями, особенно заметное в IT. Вертикальный рост перестаёт быть экономически очевидным выбором для растущего числа профессионалов, сообщает «Российская газета». Так, разрыв между senior-разработчиками и непосредственными начальниками может составлять всего 20–30%, отмечает Екатерина Клестова-Надеева из НСПК. В случаях редкой экспертизы специалист способен обогнать руководителя по доходу, добавляет консультант Selecty Екатерина Моисеева. Одна из причин такой тенденции — смена поколений. Поколение Z ценит качество жизни, развитие и избегает управленческой рутины. Доля специалистов, сознательно отказывающихся от повышения, выросла примерно на 20%. Некоторые не хотят нести ответственность за чужие ошибки — особенно в финансах и бухгалтерии. Обратный переход из руководителей в эксперты тоже набирает обороты, но это чаще вынужденная мера из-за узкого рынка топ-вакансий и высокой конкуренции. При этом во всех отраслях руководители по-прежнему получают больше, исключения точечны. Между тем в мире, согласно последним исследованиям, разрыв в доходах между руководителями крупнейших корпораций и их рядовыми сотрудниками продолжает стремительно увеличиваться. Генеральные директора в мире в среднем зарабатывают в 281 раз больше, чем обычные работники.

[Центральная профсоюзная газета «Солидарность»](#)