



АгроПрофКурьер

Информационно-аналитический вестник
Профсоюза работников АПК РФ

№11 (384)
ноябрь 2021



ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

Новости

Заседание РТК.....	3
VII Северная межрегиональная конференция.....	5

Вести территориальных организаций

Архангельская область. Подписано Отраслевое соглашение.....	7
Краснодарская краевая организация.....	8
Ставропольская краевая организация.....	9
«Келлогг Русс» - надежный социальный партнер.....	10
Профсоюзная хроника.....	11

Молодежная работа

#Молодежный_олип. И.А.Крамарева.....	14
Форум «Память поколений».....	15

Охрана труда

Охрана труда в организациях АПК.....	16
--------------------------------------	----

Человек труда

С.П.Поданев. Всегда на переднем крае.....	18
М.Л.Завьялова. Связав жизнь с АПК.....	19

Для размышления

Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации.....	20
Нобелевская премия по экономике актуализирует требования профсоюзов.....	22
МОТ о перспективах развития рынка труда.....	24

Консультации

Новое в Трудовом кодексе Российской Федерации.....	26
Главное о дистанционной работе.....	29

Поздравляем!

**на обложке: VII Северная межрегиональная конференция*

ЗАСЕДАНИЕ РТК

29 октября 2021 года состоялось заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Члены комиссии обсудили и единогласно поддержали Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха. Документ разработан в целях выполнения Поручения Президента России В.В.Путина. Подписанные Рекомендации направлены в регионы.

Члены Российской трехсторонней комиссии обсудили и поддержали проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Перечня отдельных видов работ, на которых допускается выполнение работ в опасных условиях труда». Проект постановления устанавливает перечень работ, которые будут сохранены, несмотря на запрет работы в опасных условиях труда, вводимый Федеральным законом от 02.07.2021 года №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Такие работы, к которым могут быть отнесены пожарные, спасательные работы, работы с особо опасными веществами, бактериями, вирусами и другие, выполняются специально подготовленными работниками и не могут быть прекращены ввиду их социальной значимости.

Рассмотрен проект постановления Правительства Российской Федерации о порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных

граждан, а также требованиях к подбору подходящей работы. Обновленные редакции регулируют порядок обращения и взаимодействия граждан с органами службы занятости, в том числе с использованием цифровых платформ, содержат перечень и сроки подачи необходимых документов, порядок перерегистрации безработных граждан, уточняют категории граждан, которые не могут быть признаны безработными, а также предусматривают разделение потоков обратившихся за содействием в поиске работы граждан в зависимости от их мотивации. Проект постановления поддержан членами РТК.

Состоялось обсуждение проекта постановления Правительства России «О составе и порядке получения страховщиком сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком». Согласно новым правилам, назначение пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам будет осуществляться без подачи заявления, на основании электронного листка нетрудоспособности. Назначение и выплата единовременного пособия при рождении ребенка также будет осуществляться проактивно – на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре записей актов гражданского состояния. Необходимые



сведения страховщик будет запрашивать самостоятельно, с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия. При этом возможность представления таких сведений по собственной инициативе для граждан будет сохранена.

Профсоюзная сторона не поддержала проект постановления Правительства Российской Федерации «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2022 год», которым предлагается установить минимальный размер пособия по безработице в размере 1500 рублей, максимальный (для всех безработных, кроме предпенсионеров) – 12 792 рубля первые три месяца и 5000 рублей следующие три месяца; для предпенсионеров – 12 792 рубля на период 12 месяцев. Максимальный размер пособия предусмотрен ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (13 026 рублей в 2022 году). Координатор профсоюзной стороны, Председатель ФНПР М.В.Шмаков обратил внимание, что безработный с таким пособием попадает в категорию бедных. Это противоречит задаче по снижению уровня бедности, поставленной Президентом России В.В.Путиным. Обращено внимание, что обоснование для предусмотренных величин – злоупотребление безработными своим статусом – является несостоятельным.

Профсоюзная сторона предложила установить минимальный размер пособия по безработице в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения, максимальный – в размере среднемесячной заработной платы по стране.

Профсоюзная сторона не поддержала проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда и требований к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда». В частности, высказано предложение дополнить документ пунктом об обеспечении сохранения контрольных (надзорных) мероприятий, проводимых органами Федеральной службы по труду и занятости, по вопросам соблюдения работодателями требований к организации и проведению обучения по охране труда работников и проверке знаний работников только при посещении государственных инспекторов труда предприятий и организаций и анализе исходных подтверждающих документов и материалов.

Кроме того, Председатель ФНПР М.В.Шмаков обратил внимание на ряд проблем:

— необходимо ускорить изменение миграционного законодательства, обществен-

ное обсуждение соответствующего проекта постоянно откладывается;

— порядок организации работы вахтовым методом нуждается в более тщательной проработке;

— существует необходимость до внесения проектов в рабочие группы Российской трехсторонней комиссии обсуждать их в рамках специальных совещаний в министерстве – разработчике проекта в целях снятия технических и редакционных вопросов;

— откладывается рассмотрение проектов постановлений Правительства России, связанных с новыми условиями оплаты труда медицинских и педагогических работников в процессе пилотных проектов.

Высказанные на заседании предложения профсоюзной стороны были в основном поддержаны стороной работодателей.

Кроме того, комиссией были рассмотрены: порядок аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда; порядок допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда; изменение правил разработки и утверждения профессиональных стандартов; продление Временных правил работы вахтовым методом; порядок оплаты работникам, работающим вахтовым методом, стоимости проезда от пункта сбора до места выполнения работы и обратно; лицензирование деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству россиян за пределами Российской Федерации; особенности правового регулирования трудовых отношений; объем субвенций, предоставляемых городу Байконур на выплаты безработным; требования к организациям, оказывающим услуги в области охраны труда; внесение изменений в отдельные законодательные акты в связи с подготовкой и проведением финального матча Лиги чемпионов UEFA сезона 2021/2022 годов.

*По информации
Департамента Аппарата ФНПР
по связям с общественностью,
молодежной политике и развитию
профсоюзного движения*

VII СЕВЕРНАЯ МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

19 октября состоялась VII Северная межрегиональная конференция по актуальным вопросам социальной защиты работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Организаторы: Федерация Независимых Профсоюзов России, крупнейшие отраслевые профсоюзы, в числе которых Профсоюз работников АПК РФ, а также Федерация профсоюзов Архангельской области, интерактивный телеканал «Профсоюз ТВ». Конференция прошла при поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Правительства Архангельской области.

В конференции, прошедшей с использованием видеоконференцсвязи, приняли участие представители Российского союза промышленников и предпринимателей, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики, Министерства энергетики Российской Федерации, Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, органов исполнительной власти в сфере труда, представители профсоюзов и работодателей субъектов РФ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Главными темами конференции стали вопросы развития транспортной и социальной инфраструктуры, механизмов компенсации дополнительных издержек предприятиям за ведение бизнеса в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, совершенствования пенсионного обеспечения, мер поддержки молодых специалистов и организаций, работа которых является стратегически важной для создания доступной и комфортной социальной среды.

Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России М.В.Шмаков, приветствуя участников конференции, отметил, что курс на комплексное освоение и развитие северных территорий, в том числе Арктики, закреплен в стратегии социально-экономического развития страны. В этой связи вопросы социальной защиты граждан, ра-

При поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Правительства Архангельской области



ботающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, имеют важнейшее значение.

Заместитель Председателя ФНПР Д.М.Кришталь отметил в своем выступлении, что повышение качества жизни и ускорение развития севера – стратегическая государственная программа. Давид Михайлович перечислил основные пути к решению этой стратегической задачи: обеспечение качественной медициной, культурным досугом, возможностью занятий физкультурой и спортом, создание транспортной и логистической инфраструктуры, в том числе речного судоходства с целью обеспечения доступности населенных пунктов Крайнего Севера, государственная поддержка предпринимательства, в особенности малого и среднего бизнеса, стимулирование местного производства, мотивация и поощрение переезда людей на Север. Кроме того, среди предложений со стороны





профсоюзов был возврат к прежнему пенсионному возрасту для жителей северных территорий.

Заместитель Председателя Профсоюза работников АПК РФ Г.М.Юрова в своем выступлении отметила, что районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности имеют высокий потенциал для развития агропромышленного комплекса, богатую сырьевую базу, возможности для наращивания экспорта пищевой и сельскохозяйственной продукции, в том числе по отдельным «северным» категориям. Вместе с тем требуют решения вопросы доступности мер государственной поддержки для широкого круга организаций АПК. По-прежнему актуальными остаются проблемы оттока населения и недостатка квалифицированных кадров для отрасли, сокращения числа агропромышленных предприятий и их модернизации, переноса организаций АПК в соседние регионы, неразвитости транспортной инфраструктуры. От решения данных вопросов зависит продовольственная безопасность Севера и России.

В ходе конференции достигнуто соглашение с Министерством Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и Арктики о том, что профсоюзные организации будут привлекаться в качестве экспертов для разработки мероприятий Единого плана по реализации Основ государственной политики Российской Федерации в Арктике и Стратегии развития Арктической зоны Российской



Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года. В частности, к обсуждению системы социальных гарантий, предоставляемых гражданам Российской Федерации, которые работают и проживают в Арктической зоне. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и социальные партнеры приняли решение о совместной разработке подходов к нормированию труда работников Севера.

По итогам обсуждения приняты Рекомендации VII Северной межрегиональной конференции по актуальным вопросам социальной защиты работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. В частности, в Рекомендации вошли следующие тезисы:

- социально-экономическое развитие районов Крайнего Севера, приравненных к ним местностей, Арктики и Дальнего Востока имеет для экономики страны важное стратегическое значение и неразрывно связано с решением вопроса привлечения и закрепления трудоспособного населения в вышеуказанных регионах;

- действующая в настоящее время система государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и на Дальнем Востоке, не в полной мере обеспечивает уровень возмещения физических, моральных и материальных затрат, связанных с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях, на что указывает миграционная убыль населения в большинстве вышеуказанных регионов. Качество и уровень жизни населения большей части северной и дальневосточной территорий отстают от средних показателей по Российской Федерации;

- основными мотивационными моментами, влияющими на привлечение и закрепление трудовых ресурсов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Арктике и на Дальнем Востоке, должны стать: повышенный размер оплаты труда; развитая социальная инфраструктура и доступность социальных услуг; доступность транспортных услуг, медицинского обеспечения, наличие качественного образования, дополнительные стимулы для привлечения и закрепления молодежи.

Рекомендации VII Северной конференции направлены в Правительство Российской Федерации и Государственную Думу.

По информации ФНПР

АРХАНГЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ. ПОДПИСАНО ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Подписано Отраслевое соглашение в сфере агропромышленного комплекса Архангельской области на 2021-2024 годы. В торжественной церемонии, которая проходила в Министерстве АПК и торговли области, приняла участие заместитель Председателя Профсоюза Г.М.Юрова.

Отраслевое соглашение подписали министр АПК и торговли области И.Б.Бажанова, руководитель Инспекции по ветеринарному надзору С.И.Копосов, председатель областной организации Профсоюза работников АПК РФ А.А.Тимофеев, председатель областной организации профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства Т.В.Козьмина, председатель правления Межрегиональной ассоциации прибрежных рыбопромышленников Северного бассейна В.В.Балашов, председатель правления Союза потребительских обществ области Е.А.Шепелева, руководство ЗАОр НП «Архангельскхлеб» и АО «Агрофирма Вельская».

Соглашение является правовым актом, включающим направления реализации социально-трудовых отношений, и служит основой для заключения территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Отраслевым соглашением предусмотрены меры социальной поддержки работникам агропромышленного комплекса, среди которых выплата надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с первого дня работы в регионе, пособий при выходе на пенсию и рождении ребенка, поощрительных выплат при получении ведомственных наград, частичная компенсация стоимости санаторно-курортного лечения и путевок в детские оздоровительные лагеря, предоставление работникам, трудящимся во вредных условиях труда, дополнительных дней отпуска в зависимости от класса вредности.

Отраслевое соглашение не заключалось более десяти лет из-за отсутствия регионального отраслевого объединения работодателей. Теперь же, как отметил председатель областной организации Профсоюза А.А.Тимофеев, благодаря широкому кругу подписантов, Соглашение в сфере АПК будет распространяться на специалистов самых разных профессий, связанных с агропромышленным комплексом.

И.Б.Бажанова отметила, что стороны социального партнерства АПК региона – подписанты Соглашения давно работают в тесном взаимодействии, потому, на ее взгляд, за-



ключение Соглашения – в значительной мере политический шаг, который официально закрепляет обязательства сторон.

О важности взаимодействия социальных партнеров сказал В.В.Балашов. Межрегиональная ассоциация прибрежных рыбопромышленников Северного бассейна объединяет предприятия четырех субъектов – Республики Карелия, Ненецкого автономного округа, Архангельской и Мурманской областей. «Это совершенно правильное направление – создание платформ, площадок, на которых могут общаться представители бизнеса, работников и власти, – отметил В.В.Балашов. – Со своей стороны приложу все усилия для того, чтобы представители рыбных предприятий проявляли активность, создавали первичные организации».

Заместитель генерального директора ЗАОр НП «Архангельскхлеб» А.И.Габурец как представитель предприятия, прилагающего значительные усилия для улучшения условий труда работников, охарактеризовал подписанный документ как еще один шаг для того, чтобы люди жили лучше.

И.Б.Бажанова также отметила, что работа над текстом Отраслевого соглашения в сфере АПК стала катализатором для создания первичной профсоюзной организации министерства. На учредительном собрании в Профсоюз вступили десять человек, в том числе министр АПК и торговли. Председателем профсоюзной организации избрана Н.В.Малышева. Профсоюзные билеты членам Профсоюза вручила заместитель Председателя Профсоюза Г.М.Юрова.

*По информации
Архангельской областной
организации Профсоюза*

КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Краснодарская краевая организация Профсоюза провела серию обучающих семинаров по основным направлениям профсоюзной деятельности. Обучением были охвачены 80 человек.

Состоялся семинар «Молодежь в профсоюзном движении работников АПК Краснодарского края: стратегическое планирование» для председателей первичных профсоюзных организаций и профсоюзных активистов.

Председатель Краснодарской краевой организации Профсоюза М.В.Моспаненко и координатор Международного союза работников пищевой и смежных отраслей IUF региона ВЕЦА М.В.Курзина выступили по вопросам:

— Экономика России и положение работников: последствия COVID-19.

— Профсоюз работников АПК РФ в международном профсоюзном движении. Как и за что борются организации трудящихся в секторе АПК в других странах.

— Наш профсоюз: вчера, сегодня, завтра. Анализ внутренней и внешней среды, текущей деятельности, профсоюз будущего.

— Продовольственная и климатическая повестка дня в деятельности профсоюзов.

Профсоюзные работники и активисты занимались в группах, делились опытом работы, обсуждали проблемы профсоюзной деятельности и искали пути их решения, анализировали ресурсы, которые могут задействовать профорганизации.

Для председателей первичных профсоюзных организаций ООО «Нестле Кубань», ЗАО «Тетра Пак Кубань», АО «АР Пэкэджинг» и профактива Тимашевского района проведен семинар на тему: «Новые вызовы в сфере прав и охраны труда и ответы на них через коллективно-договорное регулирование и социальный диалог». Пре-

подаватель – координатор Международного союза работников пищевой и смежных отраслей IUF М.В.Курзина.

В семинаре приняли участие председатель краевой организации Профсоюза М.В.Моспаненко, председатель Тимашевской районной организации Профсоюза А.И.Шульга.

Рассмотрены актуальные механизмы усиления защитных функций профсоюзных организаций, эффективные технологии формирования положительного имиджа профсоюзного лидера, изменения в нормативно-правовом регулировании вопросов охраны труда, вопросы общественного контроля за условиями труда и роль профсоюзных комитетов при проведении специальной оценки условий труда.

Состоялся онлайн-семинар для председателей территориальных организаций Профсоюза на тему: «Новое в трудовом законодательстве. Особенности правоприменения», в котором приняли участие председатели 18 городских и районных организаций Профсоюза.

Рассмотрены актуальные вопросы реализации Основных направлений деятельности Профсоюза. Поставлены задачи по активизации деятельности профсоюзных комитетов, направленной на защиту законных прав и интересов работающих членов Профсоюза на безопасные условия труда, справедливый и достойный уровень заработной платы.

Председатели получили подробную информацию об изменениях в законодательстве Российской Федерации и нормативно-правовых актах в 2021 году, касающихся сферы социально-трудовых отношений, разъяснения по их правоприменению. Особое внимание уделено вопросам трудовых отношений в условиях пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, изменениям в ФЗ «О персональных данных» и новым требованиям к операторам персональных данных о защите информации.

*По информации
Краснодарской краевой
организации Профсоюза*



СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Ставропольская краевая организация Профсоюза ежегодно проводит выездные семинары профактива, 2021 год не стал исключением.

Президиум краевой организации Профсоюза принял решение провести обучение профсоюзного актива и социальных партнеров на тему: «Социальное партнерство в области агропромышленного комплекса Ставропольского края» на базе санатория «Адлеркурорт».

В семинаре приняли участие делегации Приморской краевой и Брянской областной организаций Профсоюза.

Обучение проводилось с участием преподавателей Северо-Кавказского регионального учебного центра профсоюзов в форме круглых столов и лекций, состоялся обмен практическим опытом работы. Рассмотрены основные направления профсоюзной деятельности: организационное и финансовое укрепление, правозащитная работа, взаимодействие в области социального партнерства, вопросы, касающиеся изменений в трудовом законодательстве, области охраны труда, экологической безопасности.

С приветственным словом к участникам семинара обратился председатель Ставропольской краевой организации Профсоюза С.Г.Марнопольский, который отметил важность и значимость проведения такого формата обучения для обмена опытом и мотивации профсоюзного членства.

Особый интерес у участников семинара вызвало проведение интеллектуальной профсоюзной викторины «Конкурс знатоков», в которой одержала победу команда «Мои друзья – профсоюз АПК».



Состоялась VIII отраслевая спартакиада Ставропольской краевой организации Профсоюза, в которой приняли участие три команды от краевой профорганизации и две команды Приморской краевой и Брянской областной организаций Профсоюза. В ходе упорной борьбы победу одержала сборная команда «Чемпион 32» Брянской областной профорганизации.

На подведении итогов работы семинара участникам были вручены сертификаты о прохождении обучения, грамоты об участии в спартакиаде, призы и памятные подарки.

*Информация
Ставропольской краевой
организации Профсоюза*



«КЕЛЛОГГ РУС» — НАДЕЖНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР

В московском офисе американской компании «Келлогг Рус» состоялось подписание коллективного договора на 2021-2024 годы.

На российском рынке американская компания Kellogg – один из крупнейших производителей печенья, крекеров, готовых завтраков на трех заводах - в Воронежской, Псковской и Смоленской областях. Компания выпускает продукцию под брендами: «Любятково», «Kellogg's EXTRA», «Принглс», «Юникорн». Предприятие ООО «Келлогг Рус» в Воронеже является головным в России.

Подписали коллективный договор генеральный директор ООО «Келлогг Рус» Левасеур Эммануэль Патрик Николас и председатель первичной профсоюзной организации головного предприятия в Воронеже Елена Валерьевна Валикова. Коллективы производственных площадок компании в России делегировали право Елене Валерьевне подписать колдоговор.

Подписание состоялось в присутствии руководителей служб ООО «Келлогг Рус», участвовавших в подготовке проекта колдоговора: директора по персоналу К.Е.Шманкевич и операционного менеджера отдела персонала В.С.Шелеховой.

Подписанию коллективного договора предшествовала большая работа комиссии, в которую вошли представители работодателя и профсоюзных организаций компании. По каналам видеосвязи председатели профсоюзных организаций производственных площадок предоставили полученные от коллективов и профсоюзных комитетов предложения по расширению социальных льгот и гарантий работников предприятия. Члены комиссии по



переговорам со стороны работодателя внесли на рассмотрение предложения по улучшению условий труда работников предприятия ООО «Келлогг Рус» сверх норм трудового законодательства Российской Федерации.

Благодаря конструктивному диалогу сторон социального партнерства в коллективном договоре сохранены и расширены социальные льготы, гарантии и компенсации, значительно улучшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Руководство компании и профсоюзная организация взаимодействуют в рамках конструктивного равноправного социального диалога и находят возможности для улучшения условий труда и социальных гарантий работников компании.

Информация Воронежской городской организации Профсоюза



ПРОФСОЮЗНАЯ ХРОНИКА

Белгородская областная организация



Председатель областной организации Профсоюза Н.Н.Чуприна и заместитель председателя В.И.Харебина проводят собеседования с председателями территориальных организаций Профсоюза. Обсуждаются вопросы исполнительской дисциплины, мотивации профсоюзного членства и создания первичных профсоюзных организаций в муниципальных районах (городских округах).

Так, на собеседовании с председателем Борисовской территориальной организации Профсоюза В.П.Хуторным рассмотрены вопросы сохранения и увеличения численности членов Профсоюза путем дальнейшего совершенствования форм и методов работы по представительству и защите социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, развития профсоюзного движения за счет привлечения новых членов, в том числе молодежи, повышения авторитета и влияния в обществе.

Кировская областная организация

Состоялось заседание Президиума Кировской областной организации Профсоюза. Рассмотрены вопросы: о работе Куменской районной организации по выполнению решений VII Съезда Профсоюза и VIII отчетно-выборной конференции; о практике работы Зуевской районной организации Профсоюза по организационному и кадровому укреплению; об итогах Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» 7 октября 2021 года; об итогах смотра-конкурса «На лучшего работника по профессии 2021 года»; о подведении итогов смотра-конкурса информационной работы первичных профсоюзных организаций.

Коми республиканская организация

Состоялось заседание Президиума Коми республиканской организации Профсоюза с рассмотрением вопросов повестки дня: о дате и повестке дня заседания Комитета республиканской организации Профсоюза; смете доходов и расходов, штатном расписании на 2022 год; реализации Плана мероприятий по проведению Года организационного и кадрового укрепления профсоюзов; избрании делегата на XXV внеочередную конференцию Союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми»; выдвижении кандидатуры на должность председателя Союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Коми».

Ставропольская краевая организация

Состоялось заседание Президиума Ставропольской краевой организации Профсоюза. Члены Президиума утвердили целевую комплексную программу Ставропольской краевой организации Профсоюза по защите прав и интересов трудящихся в области охраны труда и окружающей среды на 2021-2023 годы, план работы Комитета краевой организации Профсоюза. Обсудили вопросы: о конкурсе «На лучшую постановку работы по охране труда в первичных профсоюзных организациях АПК Ставропольского края»; проведении обучения профсоюзных кадров и актива; о представлении кандидатур студентов на назначение профсоюзных стипендий.

Курская областная организация

Первичная профсоюзная организация студентов Курской государственной сельскохозяйственной академии стала победителем фотоконкурса Федерации организаций профсоюзов Курской области «Профсоюзы в действии».

Второе место заняла заместитель председателя первичной профорганизации КГСХА А.Парфенова с фотоработой «Командный дух студентов Курской сельхозакадемии на международном фестивале «Славянское содружество – 2021».

Основной задачей конкурса является формирование активной жизненной позиции у молодежи и вовлечение ее в профсоюзную деятельность по защите социально-трудовых прав и экономических интересов членов профсоюзов.



Санкт-Петербургская городская организация



Городская организация Профсоюза накануне профессионального праздника чествовала профсоюзных работников и активистов, ветеранов профсоюзного движения.

Работников пищевой промышленности поздравили председатель городской организации Профсоюза А.В.Глинко, председатель Ленинградской Федерации профсоюзов В.Г.Дербин, заместитель председателя Комитета по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга А.А.Яковлев, председатель постоянной комиссии по промышленности, экономике и предпринимательству Законодательного Собрания И.В.Иванова, депутат Законодательного Со-

брания, член постоянной комиссии по промышленности, экономике и предпринимательству Д.В.Панов.

Работники агропромышленного комплекса награждены Благодарственными письмами Губернатора и Законодательного Собрания, Благодарностями Министерства сельского хозяйства Российской Федерации. Профсоюзные активисты предприятий АПК отмечены Почетными грамотами ЦК и Благодарностями Президиума Профсоюза, Почетными грамотами ЛФП.

Состоялось чествование трудовых коллективов предприятий АПК по итогам работы в 2021 году по номинациям: «За разработку и внедрение новых сортов», «За рост объема производства», «За современные методы производства», «За высокую социальную ответственность», «За преданность традициям». Среди награжденных АО «Хлебный завод «Арнаут», Группа компаний «Дарница», ОАО «Каравай», ООО «Кока-Кола», ООО «Фацер», ЗАО «Кондитерская фабрика им. К.Самойловой», ЗАО «Фирма Невская Сушка», ООО «Петро», ЗАО «Аист», СПб «Горветстанция».



Сахалинская областная организация



Представители Сахалинской областной организации Профсоюза приняли участие в обучающем семинаре профактива. Организатор областной союз организаций профсоюзов при участии Агентства по труду и занятости населения области. Рассмотрены темы: организационная работа в первичной профсоюзной организации; правозащитная работа, подготовка мотивированного мнения в ППО; об изменении законодательства в области охраны

труда; проведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора в организации; планирование, организация и проведение спортивных, конкурсных и других культурно-массовых мероприятий в первичных профсоюзных организациях. Состоялся тренинг «Коммуникации», где рассматривались темы: понятие, основные аспекты; об информационном взаимодействии в профорганизациях.



Тульская областная организация

Состоялось заседание Президиума Тульской областной организации Профсоюза. Рассмотрены вопросы: о выполнении Программы информационного взаимодействия профсоюзных организаций Профсоюза в 2021 году; о реализации Плана мероприятий по проведению Года организационного и кадрового укрепления профсоюзов; о Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» 7 октября 2021 года; проведении обучения молодых профактивистов.

Рассматривались вопросы совершенствования организационной структуры и развития кадрового потенциала, повышения эффективности информационного взаимодействия профсоюзных организаций.

Вологодская областная организация

Делегация Вологодской областной организации Профсоюза с рабочим визитом посетила Ярославскую область.

Профсоюзные работники и активисты приняли участие в семинаре на тему: «Мотивация профсоюзного членства: Новые форматы», состоявшемся в Ярославском филиале образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений». Ключевыми моментами семинара были вопросы реализации молодежной политики и информационной деятельности. На встрече с директором филиала С.Б.Тюриным прошло обсуждение направлений обучения, которые реализуются в филиале.

На состоявшейся встрече с представителями Ярославских областных организаций Профсоюза работников АПК профактивисты обсудили задачи по реализации Основных направлений деятельности Профсоюза, обменялись опытом профсоюзной работы.



#МОЛОДЕЖНЫЙ_ОЛИМП. И.А.КРАМАРЕВА

Ирина Андреевна Крамарева председателем Грайвороновской территориальной организации Профсоюза, Белгородская область, избрана 10 декабря 2019 года на VIII отчетно-выборной конференции районной (территориальной) организации Профсоюза.

В 2013 году Ирина Андреевна окончила ФГБОУ ВО «Белгородская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Я.Горина», ей была присуждена квалификация «Ветеринарный врач» по специальности «Ветеринария».

За время обучения И.А.Крамарева всегда активно участвовала в общественной и профсоюзной жизни университета, неоднократно выступала участником районных и областных конкурсов и олимпиад, занимала призовые места, являлась председателем студенческого совета факультета ветеринарной медицины и профформ факультета.

В 2016 году завершила обучение в аспирантуре ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина» по специальности «Физиология» (ветеринарные и зоотехнические науки). Ирина Андреевна защитила диссертацию по теме: «Влияние комплексов биологически активных веществ различного механизма действия на азотистый обмен свиноматок и качество их потомства», является кандидатом биологических наук.

Трудовую деятельность по выбранной специальности начала в 2013 году в ООО «Грайворонский свинокомплекс-2». С 2014 года по настоящее время работает в управлении по развитию АПК и природопользования администрации Грайворонского городского округа. Сегодня Ирина Андреевна Крамарева – советник муниципальной службы 3 класса, проектный специалист 3 класса. За период работы И.А.Крамарева освоила



нормативную правовую базу по направлению деятельности и умело использует ее на практике. При непосредственном участии Ирины Андреевны реализуются областные и районные проекты, в том числе «Профилактика возникновения и недопущения распространения бешенства на территории Белгородской области».

И.А.Крамарева зарекомендовала себя грамотным профессионалом, внимательным к проблемам членов Профсоюза. Ее отличают нравственность, честность, самообладание, которые позволяют решать возникающие проблемы. К возложенным обязанностям относится добросовестно и ответственно, оправдывая оказанное доверие. Выступает инициатором положительных изменений в сфере АПК на благо работников отрасли.

*Информация
Белгородской областной
организации Профсоюза*



ПАМЯТЬ ПОКОЛЕНИЙ

В Республике Северная Осетия – Алания состоялся патриотический форум «Память поколений». Форум объединил 70 студентов и лидеров некоммерческих организаций, работающих в направлении патриотического воспитания молодежи.

Форум прошел по инициативе председателя молодежного совета республиканской организации Профсоюза работников АПК РФ Аслана Бораева и реализован в рамках конкурса молодежных проектов Северо-Кавказского федерального округа среди физических лиц. Проект поддержало Федеральное агентство по делам молодежи. Партнерами проекта выступили общественная организация «Лидер-Центр «Новое поколение», общественная организация вожатых «Новый взгляд», ресурсный центр поддержки добровольчества «Доброволец Кавказа».

В мероприятии приняли участие члены молодежного совета республиканской организации Профсоюза.

Организаторы форума подготовили насыщенную, познавательную и интересную программу. Занятия проводила команда ресурсного тренингового центра НКО Ставропольского края «Кампус» и приглашенные спикеры из других регионов России. В программу вошли квесты, игры и мастер-классы.

Тренерский состав форума был представлен полномочным представителем общероссийского благотворительного фонда «Нет алкоголизму и наркомании» в ЮФО и СКФО, координатором Движения добровольцев Ставрополя и Ассоциации добровольческих движений Кавказа В.В.Митрофаненко, директором АНО «Ресурсный тренинговый центр НКО «Кампус», координатором общественно-добровольческого центра «Доброе сердце» К.В.Стукаловым, тренером программы «Миротворчество и толерантность» М.Н.Хаджимуратовым, руководителем Лаборатории социальных исследований и обще-



ственных инициатив «Логос», координатором общественно-добровольческого центра «Доброе сердце» А.В.Шаповаловым, членом общественной организации «Лидер-Центр «Новое поколение» К.В.Куловой.

Специалисты раскрыли аспекты таких тем патриотического воспитания, как «Молодежное лидерство», «Патриотическое воспитание молодежи», «Технологии добровольчества», «Миротворчество и толерантность», «Форум театр».

В заключении участникам форума вручены сертификаты.

*Информация
Северо-Осетинской республиканской
организации Профсоюза*



ОХРАНА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Вопросы сохранения жизни, здоровья и обеспечения безопасных условий труда являются приоритетными для всех сторон социального партнерства АПК Омской области. Они нашли отражение в Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу области на 2021–2023 годы, в коллективных договорах, заключенных в большинстве организаций отрасли.

В настоящее время в системе агропромышленного комплекса Омской области трудится немногим более 23 тысяч человек. Произошло некоторое сокращение численности работников, что обусловлено прежде всего проведением технической и технологической модернизации, перевооружением производства. Так, за период с 2021 года аграриями региона приобретено 2143 единицы техники на общую сумму 6,2 млрд рублей.

Областная организация Профсоюза во взаимодействии с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области проводит работу, направленную на соблюдение трудовых прав и гарантий работников агропромышленного комплекса. В системе АПК области при Минсельхозпрода действует комиссия по охране труда. Председателем комиссии является первый заместитель министра О.Л.Колесников, заместителем – председатель областной организации Профсоюза В.А.Калашников, секретарем – специалист – ведущий инженер отдела механизации управления растениеводства и механизации Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области М.С.Перерва. В состав комиссии входят представители Министерства труда и социального развития Омской области, Государственной инспекции труда в Омской области, Государственной инспекции по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники, представители МЧС, УМВД, регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации, Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Омской области и института дополнительного профессионального образования Омского государственного аграрного университета имени П.А.Столыпина. На заседаниях комиссии ежеквартально рассматривается состояние охраны труда в организациях АПК с детальным разбором причин и следствий случаев травматизма. Приглашаются представители органов управления АПК районов и руководители хозяйств, где произошел несчастный случай. По результатам работы принимается



решение, которое своевременно доводится до каждого районного управления сельского хозяйства.

Ежегодно проводится конкурс «Лучшая организация охраны труда и пожарной безопасности у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих свою деятельность в сфере агропромышленного комплекса Омской области» (Положение утверждено приказом Минсельхозпрода области от 18.03.2010 г. №П-10-17). Присуждается по три призовых места по каждой природно-климатической зоне (северная зона, северная лесостепь, южная лесостепь и степь). Победителям выплачивается денежная премия: I место – 30 тысяч рублей, II место – 20 тысяч и III место – 10 тысяч. Конкурсом подводятся итоги работы среди органов управления АПК. Здесь определяется один победитель в каждой природно-климатической зоне. Органы управления АПК награждаются Дипломами победителей на торгово-промышленной ярмарке-выставке «Агро-Омск». Финансирование конкурса осуществляется из областного бюджета.

Совершенствуется ведомственный и профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. В 94 хозяйствах специалисты по охране труда работают на освобожденной основе, в 176 – по совместительству. Служба охраны труда осуществляет постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства, обеспечением безопасных методов труда, соблюдением трудовой и производственной дисциплины. Большое внимание уделяется профилактическим мероприятиям по недопущению травм и аварий на производстве. Охват специальной оценкой условий труда рабочих мест со-

ставляет 97 процентов, где трудятся 23 011 человек.

В течение года 21 председатель районной организации Профсоюза, являющийся техническим инспектором труда на общественных началах Федерации омских профсоюзов, самостоятельно и совместно с органами федеральной и региональной службы по труду и другими территориальными органами государственного надзора и контроля, прокуратурой провел 296 проверок сельскохозяйственных организаций, где действуют профсоюзные организации. Выявлено 1476 нарушений законодательства и нормативных правовых актов. Установлены факты невыполнения части обязательств по оценке условий труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

Кроме этого, 206 уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций провели 274 проверки, выявлено 1206 нарушений, выдано 1093 представления. Большая часть нарушений связана с невыполнением элементарных правил охраны труда участниками производственных процессов. При этом соблюдение многих из них не требует материальных затрат. Только проведением ежедневных профилактических мероприятий можно добиться искоренения подобных фактов.

Постоянное внимание уделяется обучению и аттестации руководителей, главных специалистов, специалистов среднего звена и обслуживающего персонала, работников профессий повышенного риска: водителей, механизаторов, электриков, операторов котельной, обучению профсоюзного актива, в том числе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. В течение 2021 года 2179 руководителей и специалистов прошли обучение и проверку знаний по охране труда. На территории региона обучение проводится тремя центрами, один из которых принадлежит Федерации омских профсоюзов.

Принимаемые меры дают положительные результаты. Ежегодно увеличиваются ассигнования на мероприятия по охране труда. В 25 муниципальных районах из 32-х случаи производственного травматизма не зарегистрированы. В сравнении с предыдущим годом снизились такие показатели, как коэффициент тяжести травматизма, количество дней нетрудоспособности и сумма материальных последствий. В хозяйствах, где действуют профсоюзные организации, пострадавших нет.

Вместе с тем уровень производственного травматизма в организациях агропромышленного комплекса области остается высоким. Причины кроются в недостаточном

внимании к данной проблеме со стороны отдельных руководителей хозяйств, недостаточном финансировании мер по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев на производстве, ослаблении ведомственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде. На протяжении последних лет отмечается сокращение количества совместных проверок в связи с установлением периодичности их проведения и ограничениями пандемического характера. Большинство мероприятий проводилось в удаленном формате с использованием аудио- и видеоборудования.

Профсоюзным организациям совместно с работодателями предстоит большая работа, направленная на улучшение условий и состояния охраны труда, на предупреждение производственного травматизма в организациях АПК области, связанная со значительными изменениями в действующем законодательстве. Особое внимание будет уделено разработке мероприятий по охране труда с учетом особенностей производства на основе методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и в связи со вступлением в силу с 1 января 2021 года новых правил по охране труда, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении трудовой деятельности по видам экономической деятельности и видам выполняемых работ. Упор делается на обучение, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, проведение медицинских осмотров, реализацию мероприятий колдоговоров.

С 1 марта 2022 года вступает в силу Федеральный закон от 02.07.2021 года №311 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Основные изменения касаются раздела X «Охрана труда», который регулирует ключевые процедуры управления охраной труда в организациях. Реализация ФЗ потребует от профсоюзных организаций проведения разъяснительной работы среди членов Профсоюза по соблюдению новых требований охраны труда. Необходимо в полной мере использовать предоставленное статьей 370 ТК РФ право контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений. На это областная организация нацеливает структурные организации.

*В.А.Калашников,
председатель Омской областной
организации Профсоюза*

С.П.ПОДАНЕВ. ВСЕГДА НА ПЕРЕДНЕМ КРАЕ

Есть люди, которые всегда находятся на переднем крае: в учебе, на работе, на службе. Во всем преуспевают, показывают достойный пример другим. К таким относится Сергей Петрович Поданев, механизатор АО «АПК «Бирюченский» Красногвардейского района Белгородской области, член Профсоюза.

Сергей Петрович не искал легких путей, а определился с ними, еще находясь в стенах Сорокинской средней школы. Для себя давно решил, что жизнь непременно свяжет с сельским хозяйством, с землей, будет трудиться на родных сорокинских полях. А это значит, нужно осваивать технику. Окончив восемь классов, он поступил в Новооскольский техникум механизации сельского хозяйства. Учился прилежно, легко усваивал науку, теоретические знания подкреплял практическими в поле. После сдачи государственных экзаменов и защиты диплома Сергею Поданеву была присвоена квалификация техника-механика. После окончания техникума был призван в армию. Службу проходил вдали от малой родины, на Дальнем Востоке, в пограничных войсках.

После службы в армии вернулся в родной колхоз. В первый же год работы Сергей Петрович понял, что стать настоящим механизатором – дело непростое. Нужно не только в совершенстве владеть машиной, но и хорошо разбираться в агротехнике. И Сергей Петрович увлеченно перенимал опыт работы старших товарищей. Он сполна познал цену профессии земледельца, первые неудачи и радость первых побед и сейчас сам является наставником молодежи. С интересом рассказывает о нелегком, но почетном труде механизатора.

Новаторский подход к достижению поставленных целей – отличительная черта Сергея Петровича. Многолетний опыт работы в сельском хозяйстве, высокий профессиональный уровень, глубокие знания, от-

ветственность, личные деловые качества, активная жизненная позиция позволяют С.П.Поданеву проявлять высочайшее мастерство. И это не просто слова, они подкреплены производственными показателями. Выполнять сменные задания быстрее в полтора – два раза ему по плечу.

Сергею Петровичу доверяют работу на самых ответственных участках, где требуется знание технологий выращивания тех или иных культур, машин и механизмов. Сев, уход, уборка, заготовка кормов для животноводства – он всегда трудится с полной отдачей. В соответствии с техническими требованиями он своевременно и качественно проводит регламентные и ремонтные работы, рационально расходует горюче-смазочные материалы.

Сергей Петрович пользуется заслуженным авторитетом и уважением в коллективе. Многолетний добросовестный труд, значительный вклад в развитие сельского хозяйства, высокие производственные показатели отмечены многими наградами. Его портрет был занесен на областную Аллею Трудовой Славы. Указом Президента России С.П.Поданев награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени.

«Побольше бы таких работников, – говорит генеральный директор В.Е.Миляев. – Такому человеку смело можно поручать любое дело. Все выполнит с душой и самым наилучшим образом. Это истинный знаток своего дела, настоящий земледелец. На таких, как Поданев, и держится русская матушка-земля».

С особой гордостью о руководителе В.Е.Миляеве говорит и Сергей Петрович, отмечая, что это грамотный, ответственный руководитель, обладает хорошими организаторскими способностями, проявляет заботу о подчиненных. Под его руководством хозяйство достигло высоких показателей, повышена рентабельность. АО «АПК «Бирюченский» имеет производственные мощности, выпускает конкурентно способную продукцию. Высокая эффективность сельскохозяйственного производства позволяет предприятию стабильно решать производственные и социальные вопросы.

Конструктивный социальный диалог проф-



кома и администрации предприятия является залогом стабильности в коллективе, позволяет создавать для работников надлежащие условия труда и отдыха. На предприятии созданы достойные условия труда. Организована доставка людей на работу и с работы. Действуют столовые с горячим питанием. Для улучшения условий труда приобретается современная механизированная техника, оснащенная кондиционерами. Во всех структурных подразделениях есть бытовые помещения.

Коллективным договором установлены дополнительные льготы и гарантии для тружеников и пенсионеров, для матерей, находящихся в декретном отпуске, оплачиваемые отпуска в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, юбилеем работника и другие. В целях закрепления кадров на предприятии приобретается жилье для работников. Для повышения заинтересованности подрастающего поколения в оказании помощи хозяйству на сельскохозяйственных

работах выделяются премии и ежемесячные стипендии. Без внимания не остаются вопросы социальной защиты пенсионеров, ветеранов войны и труда, которым оказывается материальная помощь.

АО «АПК «Бирюченский» является градообразующим предприятием округа, соответственно главным работодателем и гарантом благополучия для односельчан. Вклад предприятия в процветание села переоценить трудно.

За последнее время в жизни села, благодаря усилиям и материальной помощи АО «АПК «Бирюченский», произошло немало перемен. Из провинциального оно преобразилось в современный благоустроенный с развитой социальной инфраструктурой уголок России, в котором уютно и комфортно жить.

*Л.В.Бондаренко,
председатель районной (территориальной)
организации Профсоюза*

М.Л.ЗАВЬЯЛОВА. СВЯЗАВ ЖИЗНЬ С АПК

Марина Леонидовна Завьялова родилась в поселке Сухоногово Костромского района и проживает там по сей день. За 18 лет работы в ООО «Мечта» член Профсоюза проявила себя как человек, обладающий высокими профессиональными качествами.

М.Л.Завьялова является ответственным, трудолюбивым работником, инициативна, знает все особенности производства. Стремится к совершенствованию трудовой деятельности.

В коллективе Марина Завьялова пользуется заслуженным уважением и доверием. Доброжелательная, коммуникабельная, приятная в общении. С ее мнением считаются как начинающие специалисты, так и опытные работники. Это энергичный, добрый, отзывчивый человек.

Приказом Министерства сельского хозяйства РФ Марине Леонидовне Завьяловой объявлена Благодарность за многолетний добросовестный труд в системе агропромышленного комплекса.

*Информация Комитета
Костромской областной
организации Профсоюза*



ООО «Мечта» является на сегодняшний день одной из самых сильных сельскохозяйственных организаций Костромской области. Оно занимается производством продовольственного картофеля и овощей открытого грунта. Рентабельное производство картофеля и овощей высокого качества в хозяйстве осуществляется на основе инновационных технологий с использованием отечественной и импортной техники. Значительный объем произведенной продукции закладывается на хранение в современно оборудованные хранилища. Продукция ООО «Мечта» пользуется высоким спросом на рынке. Это подтверждают многочисленные награды, которые завоевывает предприятие и его работники на областных и российских выставках и конкурсах.

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ТРУДОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

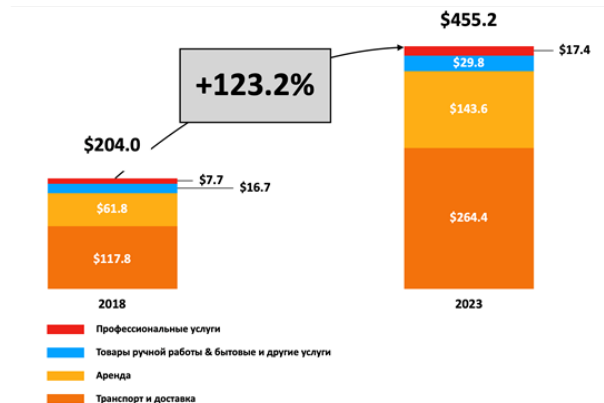
К 2023 году платформенная занятость может очень сильно изменить мировую экономическую структуру. Каждый двадцатый человек сможет работать в платформенной экономике.

Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ) провел исследование «Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z», которое позволило сделать вывод, что цифровизация создала новые условия на рынке труда.

В исследовании РГГУ утверждается, что объем платформенной экономики в мире к 2023 году вырастет до 455 млрд долларов. По сравнению с 2018 годом прирост составит 123,2%. При этом большую часть в структуре платформенной экономики сохраняют транспорт и доставка – 264,4 млрд долларов. Порядка 143,6 млрд долларов составит доход от аренды собственности, 29,8 млрд долларов – товары ручной работы, бытовые, другие услуги и лишь 17,4 млрд долларов – за профессиональными услугами. При этом каждый сектор платформенной экономики возрастет от 1,8 до 2,3 раз.

В рамках исследования РГГУ было обнаружено, что платформенная занятость:

- обеспечивает гибкость условий труда – рабочего времени и рабочего места;
- позволяет решить задачу первого рабочего места для широкого круга профессий и специальностей;
- выступает де-факто единственной системной альтернативой, позволяющей молодым людям получить качественное образование для построения карьеры;
- позволяет сочетать выполнение профессиональных задач и удовлетворение потребности в путешествиях и исследовании новых культур;



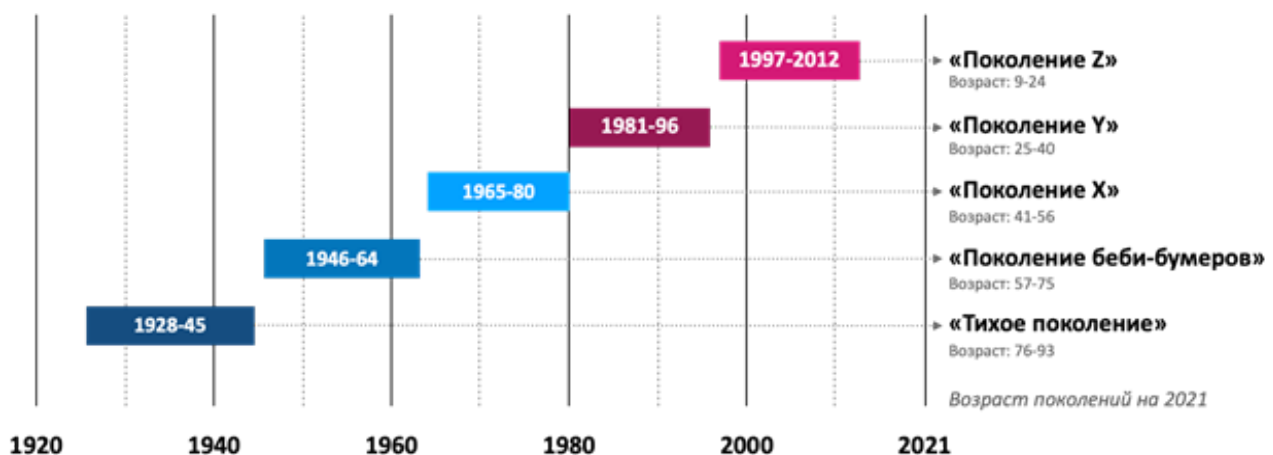
— помогает молодым родителям поколения Z грамотно совмещать работу, профессиональное развитие и семейные обязанности;

— снимает барьеры поиска себя в новой профессии, не совпадающей с первоначальным образованием, позволяя человеку попробовать себя в разных экономических ролях и профессиях одновременно.

По оценкам Bloomberg, в 2019 году поколение Z, которое родилось и выросло в цифровую эпоху, с 1997 года, составляет четверть населения земли (25%), что является эквивалентом в почти 2 миллиарда человек.

В России при 75 миллионах трудового населения насчитывается 14 миллионов фрилансеров и еще примерно 4,5 миллиона человек, работающих на платформе.

По результатам исследования Центра стратегических разработок (ЦСР) – некоммерческой организации, играющей ведущую роль в разработке и реализации стратегии



долгосрочного развития экономики Российской Федерации, большинство платформенных занятых в России – это мужчины (62%), которые в среднем трудятся 27 часов в неделю и зарабатывают 408 рублей в час. Средний возраст платформенных занятых — 31 год, средний стаж работы в таком формате — 2,4 года. Выше всего показатель платформенной занятости для курьеров и водителей — она является основным источником дохода для 48% и 49% опрошенных соответственно.

Существенная часть платформенных занятых (41%) оценивает свое материальное положение как среднее, при этом доход у них регулярный (у 78% чаще, чем два раза в месяц), чаевые имеют 68% опрошенных. Большинство таких работников (74%) официально оформили трудовые отношения с платформой, еще 22% работают через посредников, 9% — не оформлены. Почти половина (46%) работает как самозанятые по договору гражданско-правового характера, треть (29%) — по трудовому договору.

В числе главных плюсов платформенной занятости называются возможность самостоятельно выбирать проекты и задачи (46%), управлять рабочей нагрузкой (46%) и работать удаленно (37%). Среди основных недостатков этого вида занятости респонденты выделили сложность процедуры регистрации на платформе (31%), отсутствие социальных льгот (20%) и переработки (17%). Невозможность претендовать на социальную защиту наряду с задержкой оплаты также называется опрошенными среди главных причин прекращения сотрудничества с платформами (25%). Наиболее востребованными среди мер поддержки, по оценкам респондентов, для них были бы оплачиваемый отпуск, декрет и медицинская страховка.

В России работа через платформы постепенно становится самостоятельным видом трудовой деятельности, однако остается нерешенным вопрос о ее юридическом статусе.

У российских экспертов нет единого мнения, к какому типу отношений отнести платформенную занятость. Некоторые считают ее формой трудовых отношений. Их аргумент: информационная, организационная и финансовая зависимость исполнителя от владельца платформы свидетельствует, что тот выполняет функции руководителя, а значит, должен нести ответственность перед заказчиком услуги. Другие эксперты считают, что предоставление технических средств для ор-

Сектор	Описание	Подсектора	Примеры
Аренда	Цифровые платформы, которые облегчают краткосрочную аренду (P2P) собственности одного владельца (фрилансера) другому лицу	Хоумшеринг, каршеринг, боатшеринг, аренда парковочных мест, аренда оборудования (P2P)	HomeAway, Airbnb, TURO
Транспорт & доставка	Цифровые платформы, которым требуется независимый водитель для выполнения запрошенной транспортной услуги	Сервисы совместных поездок и совместного использования автомобилей, доставка продуктов и еды из ресторанов и кафе	BlaBlaCar, Careem, DoorDash, Uber
Профессиональные Услуги	Цифровые платформы, которые напрямую связывают фрилансеров (самозанятых) с бизнесом для завершения проектов	Деловые услуги, микроработа, дизайн, программирование, написание деловых, научных и журналистских материалов, перевод, административная работа	Upwork, CATALANT, Xguru
Товары ручной работы & бытовые и другие услуги	Цифровые платформы для фрилансеров (самозанятых), которые продают самодельные поделки или предлагают услуги по запросу для выполнения домашних задач	Услуги на дому, няни, репетиторство, услуги по уходу за домашними животными и прочее	Care.com, Airtasker, Etsy

ганизации занятости не дает повода считать владельца платформы работодателем.

Однако отношения между исполнителями и владельцами платформ должны быть законодательно закреплены. К примеру, расширен список социальных гарантий для исполнителей или введен в правовое поле новый статус занятости, разработанный с учетом особенности работы через веб-платформу. Одной из форм социальных гарантий может стать введение минимальных тарифов на услуги. Расчет их размера должен быть увязан с нормами рабочего времени и МРОТ.

В любом случае, до того, как будет разработан закон о платформенной занятости, владелец платформы будет стоять перед необходимостью выбора из двух вариантов: уравнивать платформенную занятость с занятостью по найму и предоставить исполнителям все гарантии, предусмотренные наемным работникам, или трудоустроить исполнителей в формате самозанятости и предоставлять ограниченные социальные гарантии. В условиях конкуренции платформы часто выбирают первый вариант, однако используют более гибкий формат, чем при традиционном найме.

Как отмечается в исследовании ЦСР, регулирование трудового статуса платформенных занятых сейчас является проблемой в большинстве стран мира. Предлагаемые решения — от признания их работниками в традиционном смысле (Испания) до внедрения в законодательство отдельного специфического определения (Индия).

В России обсуждение этого вопроса только началось. В частности, Минэкономки России приступило к обсуждению с профсоюзами и Фондом социального страхования возможности создания в стране механизма оплаты больничных для самозанятых.

По информации ЦСР

НОБЕЛЕВСКАЯ ПРЕМИЯ ПО ЭКОНОМИКЕ АКТУАЛИЗИРУЕТ ГЛАВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРОФСОЮЗОВ

Исследования Дэвида Карда о минимальной зарплате, которые были отмечены Нобелевской премией в 2021 году, ведутся уже 30 лет. Почему они важны сегодня – в интервью с Эвелин Астор, советницей по экономической и социальной политике Международной конфедерации профсоюзов (МКП).

В течение последних десятилетий существовала теория о том, что увеличение затрат на заработную плату напрямую приводит к потере рабочих мест. Эта теория прежде всего распространялась классическими экономистами, крупными экономическими объединениями, такими как Американская торговая палата, и некоторыми международными организациями, такими как Международный валютный фонд (МВФ).

Присуждение Нобелевской премии за исследования Дэвида Карда и его покойного коллеги Алана Крюгера произошло в знаковое время, когда правительства разрабатывают планы восстановления экономики после пандемии коронавирусной инфекции COVID-19. Профсоюзы настаивают на том, что восстановление мировой экономики должно охватывать всех работников, особенно учитывая, что от последствий пандемии больше всего пострадали низкооплачиваемые работники.

Таким образом исследования минимальной заработной платы заняли значительное место в повестке дня. В соответствии с новыми данными правительства имеют возможность повлиять на восстановление экономики, создавая много рабочих мест с адекватной заработной платой и достойными условиями труда. Благодаря проведенным исследованиям происходит отказ от старого экономического нарратива о негативном влиянии повышения заработной платы на экономику.

Выступая против повышения минимальной заработной платы, некоторые экономисты и политики используют логику спроса и предложения. Вы замечаете, что это сопротивление рухнет вследствие эмпирических исследований?

Есть заинтересованные группы, консервативные экономисты и международные организации, продолжающие отстаивать спорную на сегодняшний день теорию о том, что повышение заработной платы приведет к потере рабочих мест. Правда, по мере накопления доказательств того, что это не так, дискурс постепенно меняется. Исследования Карда

были сосредоточены на эффектах повышения минимальной заработной платы в Нью-Джерси, но позже были проведены дальнейшие эмпирические исследования последствий введения или повышения минимальной заработной платы в других штатах США, Индонезии, Бразилии, Южной Африке и Германии, которые подтвердили, что минимальная заработная плата не влияет негативно на количество рабочих мест.

Поэтому мы переживаем смену мировоззрения некоторых международных организаций. Например, в 2012 году Всемирный банк изменил свою позицию в отношении минимальной заработной платы. В отчете «Сбалансированное регулирование для создания рабочих мест» были представлены доказательства того, что более высокая минимальная заработная плата может иметь положительный экономический эффект.

Кроме того, правительства стран G20 все больше осознают негативные социальные и экономические последствия стагнации заработной платы и их связь с ростом неравенства. Профсоюзы L20 оказали массовое давление на правительства, и именно поэтому страны «Большой двадцатки» озаботились вопросами заработной платы и аргументами в пользу ее роста. В 2018 году министры труда стран G20 признали, что необходимо принимать меры по уменьшению доли трудовых доходов в валовом внутреннем продукте.

Еще одним важным шагом на пути к переменам в 2019 году стала Декларация столетия о будущем сферы труда Международной организации труда (МОТ). Она подтверждает, что все работники должны получать адекватную минимальную зарплату. При этом МОТ, которая объединяет представителей правительств, работников и работодателей, пришла к выводу, что эта цель имеет фундаментальное значение. Теперь мы должны позаботиться о том, чтобы правительства держали слово.

Результаты исследования не показывают, что само по себе повышение минимальной заработной платы не вредит занятости. И все же как профсоюзное движение может использовать их политически?

В своих требованиях повышения заработной платы профсоюзное движение долгое время основывалось на научных открытиях Дэвида Карда и его коллег, в том числе на эмпирических исследованиях преимуществ повышения заработной платы. То, что теперь это исследование оценено Нобелевской премией, подтверждает и укрепляет фактологическую основу, на которую полагаются профсоюзы. К тому же такая оценка всегда помогает противостоять атакам представителей работодателей, утверждающих, что более высокая минимальная заработная плата приведет к потере рабочих мест.

Какое значение имеют эти исследования для дискуссии о зарплате, соответствующей размеру прожиточного минимума?

Премия точно способствует требованиям мирового профсоюзного движения о зарплате, установленной на уровне прожиточного минимума, – будь то законодательные меры или коллективные трудовые споры. Это особенно важно для обеспечения достойных условий жизни работников и их семей, но также это следует рассматривать в более широком смысле как благо для общества и экономики в целом. Более высокая зарплата сокращает бедность, стимулирует потребление и, следовательно, общий спрос, способствует повышению продуктивности, обеспечивает более высокие налоговые поступления и способствует общеэкономическому росту. Выводы Дэвида Карда и его коллег помогают прояснить, что благополучие работников и экономический прогресс друг друга не исключают.

Как еще Международная конфедерация профсоюзов поддерживает борьбу за минимальную зарплату и ее соответствие прожиточному минимуму?

В течение многих лет МКП вместе с региональными федерациями профсоюзов, включая МКП Азиатско-Тихоокеанского региона, МКП Африки, Европейскую конфедерацию профсоюзов и Конфедерацию профсоюзов Северной и Южной Америки, проводит глобальную кампанию за повышение заработной платы на уровень прожиточного минимума. Эта кампания направлена на укрепление и поддержку связанных с нами профсоюзов, когда они борются за введение и повышение установленной законом минимальной заработной платы и за расширение норм коллективных договоров.

Кампания предоставляет профсоюзам помощь в исследованиях, защите интересов и наращивании потенциала. Мы хотим способствовать обмену между профсоюзами, чтобы они могли учиться друг у друга, например, на основе различных стратегий пе-

реговоров по минимальной заработной плате. Некоторым профсоюзам мы оказываем адресную техническую поддержку в создании надежной фактологической базы для их требований по заработной плате (например, предоставляем данные о стоимости жизни). Мы публикуем отчеты об исследованиях и материалы кампаний, чтобы поддерживать профсоюзную работу. И, конечно, частью кампании является целенаправленное лоббирование на национальном, региональном и международном уровнях.

Многие из вовлеченных профсоюзов добились значительного повышения минимальной заработной платы. К примеру, вопрос о повышении заработной платы был включен в повестку дня крупных региональных и международных организаций, например, Африканского союза, ЕС и G20.

Могут ли «естественные эксперименты», которые Кард и Крюгер проводили на основе эмпирически существующих различий между разными местами, быть также полезными в других сферах?

«Эксперименты», проведенные Кардом и Крюгером, помогли опровергнуть классическую теорию о том, что повышение заработной платы означает сокращение рабочих мест. Но необходимо учитывать, что ряд консервативных экономистов продолжает продвигать теорию, что доля взносов работодателя на социальное страхование препятствует найму работников, поскольку повышает стоимость труда.

В последние годы теория приобрела популярность, в том числе потому что Всемирный банк рекламировал ее в своей публикации. Кроме того, правительства недавно начали перекладывать долю ответственности работодателей на работников, а некоторые ассоциации работодателей даже призывают полностью отменить социальное страхование, основанное на взносах.

Тенденция к сокращению доли взносов работодателя в систему социального страхования является серьезной угрозой финансовой основе адекватного социального обеспечения работников, причем никаких эмпирических доказательств этой теории нет. Если бы кто-то исследовал, как отчисления работодателей на социальное страхование работают на практике, это, безусловно, привело бы к интересным результатам и, вероятно, к выводам, аналогичным результатам работы Карда и Крюгера. Было бы хорошо продолжить исследования в этой области.

Интервью провел Томас Гревен, журнал фонда им. Фридриха Эберта IPG Journal

МОТ О ПЕРСПЕКТИВАХ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Медленные темпы восстановления занятости и рост неравенства, географическое и демографическое неравенство, рост масштабов нищеты, еще большая нехватка достойных рабочих мест — таким, по прогнозам МОТ, может оказаться наследие пандемии COVID-19 для рынка труда.



В исследовании, озаглавленном «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции, 2021 год» (World Employment and Social Outlook: Trends 2021), прогнозируется, что возникший из-за глобального кризиса дефицит в сфере занятости в 2021 г. достигнет 75 млн рабочих мест, а в 2022-м сократится до 23 млн. Соответствующее сокращение общего объема рабочего времени, которое образуется в результате как дефицита рабочих мест, так и перехода на неполное рабочее время, равнозначно 100 млн рабочих мест на условиях полной занятости в 2021 г. и 26 млн в 2022 г. Такая нехватка рабочих мест и сокращение продолжительности рабочего времени возникла на фоне хронически высоких докризисных показателей безработицы и недоиспользования рабочей силы, а также неудовлетворительных условий труда. До 2023 г. рост занятости не сможет компенсировать понесенные потери.

Соответственно можно прогнозировать, что в 2022 г. общее число безработных в мире составит 205 млн человек — значительно больше, чем в 2019 г. (187 млн). Таким образом, уровень безработицы составит 5,7%. Если не брать во внимание кризисный период, вызванный пандемией COVID-19, в последний раз такой показатель был зафиксирован в 2013 г. Общемировые потери рабочего времени в I и II кварталах составили соответственно 4,8 и 4,4%.

Согласно прогнозам, темпы восстановления занятости в мире во второй половине 2021 г. ускорятся — при условии, что не произойдет ухудшения общей ситуации с пандемией. Однако этот процесс будет идти неравномерно по причине неодинаковой доступности вакцин в развивающихся странах и странах с формирующимся рын-

ком, а также из-за того, что у большинства из них ограничены возможности проводить в жизнь эффективные меры налогово-бюджетного стимулирования. Кроме того, качество вновь создаваемых в этих странах рабочих мест с большой степенью вероятности снизится.

Сокращение занятости и объема рабочего времени привело к резкому снижению получаемых от трудовой деятельности доходов и соответственно росту бедности. По сравнению с 2019 г., еще 108 млн работников во всем мире перешли в категории бедных или крайне бедных (что означает, что они и их семьи живут на сумму, не превышающую 3,20 долл. США в местной валюте на человека в день). «Достижения последних пяти лет в деле искоренения бедности среди работающего населения сведены на нет», — говорится в докладе. В нем подчеркивается, что такое развитие событий делает одну из провозглашенных ООН Целей в области устойчивого развития, а именно ликвидацию нищеты к 2030 г., труднодостижимой.

Вызванный пандемией COVID-19 кризис усугубил уже существовавшие проявления неравенства, поскольку сильнее всего ударил по уязвимым работникам. Повсеместное отсутствие социальной защиты (например, среди 2 млрд работников мировой неформальной экономики) означает, что вызванные пандемией перебои в трудовой деятельности работников катастрофически сказались на семейных доходах и условиях жизни.

В несоразмерной степени кризис отразился на положении женщин. В 2020 г. уровень занятости среди них сократился на 5%, в то время как у мужчин этот показатель составил 3,9%. Многие женщины ушли с рынка труда и больше не работают. Дополнительные домашние обязанности, возникшие у женщин



**COVID-19
ОТВЕТНЫЕ
ДЕЙСТВИЯ**



в результате введенного из-за пандемии режима изоляции, также несут опасность возврата к традиционным гендерным ролям. Уровень занятости среди молодежи в мире за 2020 г. снизился на 8,7%, в то время как среди взрослых — только на 3,7%. При этом наиболее существенное снижение фиксировалось в странах со средним уровнем дохода. Последствия задержек и перебоев с выходом молодых людей на рынок труда могут растянуться на годы.

«Восстановление после пандемии COVID-19 — проблема не только из области здравоохранения. Необходимо ликвидировать и тот серьезный ущерб, который был нанесен пандемией экономике и обществу. Без целенаправленных усилий по ускоренному созданию достойных рабочих мест, поддержке наиболее уязвимых членов общества и восстановлению наиболее пострадавших отраслей экономики последствия пандемии могут растянуться на долгие годы, приводя к утрате человеческого и экономического потенциала, росту масштабов бедности и неравенства, — заявил Генеральный директор МОТ Гай Райдер. — Нам нужна всеобъемлющая и согласованная стратегия, основанная на интересах человека и подкрепленная действиями и финансированием. Эффективное восстановление экономики невозможно без восстановления достойных рабочих мест».

Помимо анализа сокращения объема рабочего времени и прямых потерь в сфере занятости, а также упущенных возможностей в плане увеличения занятости, в докладе излагается стратегия восстановления, построенная на четырех принципах: содействии широкому экономическому росту и созданию производительных рабочих мест; поддержке доходов домохозяйств и оказание им помощи в переходные периоды на рынке труда; укреплении институциональных основ, необходимых для всеохватного, устойчивого и стабильного экономического роста и развития; использование социального диалога

при разработке программ восстановления, ориентированных на человека.

Кроме того, в новом выпуске Международного журнала по трудовым исследованиям «COVID-19 и восстановление: роль профсоюзов в формировании лучшего будущего» говорится, что профсоюзы отстаивали свои позиции и помогли лучше защитить рабочих и их рабочие места во всем мире, несмотря на разрушительное воздействие кризиса на рабочих и их семьи, резкий рост нарушений прав профсоюзов, потерю членов и враждебное отношение к профсоюзам в некоторых странах.

Подчеркивается, что профсоюзы срочно нуждаются в разработке новых стратегий для решения проблем восстановления занятости, укрепления систем безопасности и гигиены труда и достижения всеобщей социальной защиты для всех, гендерного равенства, цифровизации и справедливого перехода к экологически устойчивому экономическому развитию. При решении этих проблем пандемия COVID-19 может стать возможностью для дальнейшей активизации профсоюзов.

Подчеркивается важность социального диалога как средства увеличения членства в профсоюзах и внесения вклада в эффективную разработку и реализацию надежной и всеобъемлющей стратегии восстановления. Данные журнала показывают, что социальный диалог, используемый для достижения консенсуса между работниками и работодателями, способствовал увеличению числа членов профсоюзов на 26% в целом. Во всем мире 83% профсоюзов начали социальный диалог в ответ на пандемию, причем около 89% участвовали в трехсторонних консультациях. Организации работников должны и дальше взаимодействовать с правительствами и организациями работодателей на каждом этапе разработки и реализации ответных на COVID-19 мер политики.

По информации МОТ

НОВОЕ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С 1 марта 2022 года вступает в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 года №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

В соответствии с Федеральным законом работодателю предоставлено право требовать от работников исполнения ими требований охраны труда (ТК РФ, статья 22 «Основные права и обязанности работодателя»). Работодатель обязан отстранить (не допускать) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (статья 76 «Отстранение от работы»).

Изменения коснулись статьи 157 «Оплата времени простоя» и статьи 185 «Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование».

Значительные изменения перетерпел раздел X «Охрана труда».

Так, статья 209 дополнена новыми понятиями: «опасность» и «средства коллективной защиты». В новой редакции изложены понятия «требования охраны труда», «профессиональный риск», «управление профессиональными рисками».

Принята новая статья 209.1 «Основные принципы обеспечения безопасности труда», которая определила, что основными принципами обеспечения безопасности труда являются предупреждение и профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников.

В статье 210 «Основные направления государственной политики в области охраны труда» предусмотрено обеспечение со-

циальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков.

Значительные изменения внесены в главу 34. Она получила новое название: «Государственное управление охраной труда и требования охраны труда» и определила, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий (статья 211).

Установлены полномочия в области охраны труда Правительства Российской Федерации (статья 211.1), полномочия федеральных органов исполнительной власти (статья 211.2) и полномочия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации (статья 211.3).

Статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Указанные требования содержатся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Они обязательны для исполнения



юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого производственного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Трудовым кодексом определено, что правила по охране труда, иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда и единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований охраны труда устанавливается Правительством Российской Федерации. Указанные документы утверждаются с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Трудовом кодексе подробно изложены порядок и требования проведения государственной экспертизы условий труда (статья 213) и соответствия зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 213.1). Последней предусмотрено, что, в случае использования новых или ранее не применявшихся у работодателя вредных и (или) опасных веществ, работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда изложены в главе 35 ТК РФ.

Обязанности работодателя в области охраны труда расширены и указаны в статье 214. В частности, работодатель обязан создать безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. Работодатель обязан обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

Повышены требования к проведению обучения по охране труда. Работодатель не вправе допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохожде-

ния в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Указаны обязанности работодателя при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом и при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица).

В новой статье 214.1 изложены требования по приостановке работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу.

Обязанности работника в области охраны труда изложены в статье 215. Они дополнены следующими пунктами:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

Права работника в области охраны труда (статья 216) дополнены правом на гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором. Отдельной статьей 216.2 установлено право работника на получение информации об условиях и охране труда.

В новой редакции Трудового кодекса значительное внимание уделено вопросам управления охраной труда. Этому посвящена глава 38.

В ней дано определение системе управления охраной труда. Это комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда конкретного

работодателя и процедуры по достижению этих целей. Для обеспечения ее функционирования должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, которые в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Примерное положение о системе управления охраной труда и Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков утверждаются этим же органом по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Документы утверждаются с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Новую редакцию получили и другие статьи. Изменения затронули вопросы проведения медицинских осмотров, обеспечения работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием, средствами индивидуальной защиты, другие аспекты охраны труда.

Закон предусматривает установление Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. Право выбора СИЗ передано работодателю. На основании единых Типовых норм и с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) работодатель устанавливает Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам.

Изменения затронули вопросы расследования и учета несчастных случаев. Принята новая глава 36.1 «Расследование, оформ-

ление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев». Дано разъяснение понятия «микроповреждения (микротравмы)». Работодателю предоставлено право самостоятельно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников с целью предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Кодексом даны определения, какие несчастные случаи подлежат расследованию и учету. Установлены обязанности работодателя при несчастных случаях, сроки и порядок извещения о несчастных случаях, формирования комиссий, расследования, регистрации и учета несчастных случаев на производстве. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), уполномоченный по охране труда (при наличии).

Принятый 17 июня 2021 года Федеральный закон №311-ФЗ требует разработки и принятия нормативных документов Правительства Российской Федерации, Минтруда России и других федеральных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Только после их принятия и вступления в силу закона можно будет судить о его влиянии на предупреждение производственных травм и профессиональных заболеваний.

Внесенные в Кодекс изменения свидетельствуют об усилении ответственности работодателей и работников в области охраны труда. Проблемы улучшения условий труда членов Профсоюза, сохранения их здоровья и жизни должны находиться под пристальным вниманием выборных профсоюзных органов. Профсоюзным организациям необходимо начать работу по изучению профсоюзным активом новой редакции Трудового кодекса.

*Техническая инспекция
труда Профсоюза*

ГЛАВНОЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

Федеральным законом от 08.12.2020 г. №407-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Что такое дистанционная работа

Дистанционная работа предполагает, что сотрудник работает через интернет, по телефону или другие средства связи. При этом его местонахождение не стационарно и не совпадает с местонахождением работодателя, его подразделений и подконтрольных территорий.

Дистанционная работа делится на три вида:

1. Постоянная — на весь период действия трудового договора.
2. Временная — непрерывная в течение срока до шести месяцев.
3. Периодическая — чередование дистанционной работы с работой в офисе.

Снижать зарплату дистанционному сотруднику нельзя ни при одном из видов удаленной работы (ст. 312.5 ТК РФ).

Заключение трудового договора

В 2021 году работник получает статус дистанционного, если заключает соответствующий трудовой договор или дополнительное соглашение к нему. Работодатель может принять локальный нормативный акт и временно перевести работника на дистанционную работу в экстренной ситуации, даже если работник не дал согласия (ст. 312.9 ТК РФ).

Трудовой договор, дополнительное соглашение к нему, договор о материальной ответственности и ученический договор работодатель и работник могут заключить, обменявшись электронными документами. Для этого у работодателя должна быть усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП), у работника — усиленная квалифицированная или неквалифицированная подпись.

В остальных случаях стороны могут взаимодействовать любым удобным, позволяющим зафиксировать факт получения документа способом, предусмотренным локальным нормативным актом или трудовым договором.

Паспорт, трудовую книжку, военный билет, аттестат и другие документы, необходимые для трудоустройства, дистанционный работник может представить в электронном виде. При этом работодатель имеет право требовать, чтобы вместе с тем были направлены нотариально заверенные копии на бумажном носителе.

Трудовой договор или дополнительное соглашение на бумажном носителе должны быть направлены работнику по письменному заявлению. Срок со дня получения работодателем такого заявления — три рабочих дня.

Экстренный перевод на удаленную работу

Работодатель имеет право временно перевести работника на удаленную работу без его согласия (ст. 312.9 ТК РФ) в двух случаях:

1. Возникла ситуация, которая ставит под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия — производственная авария, пожар, землетрясение, эпидемия и пр.
2. Органы государственной власти или местного самоуправления приняли решение о переводе работников на дистанционную работу.

Если работника невозможно перевести на дистанционную работу или для него невозможно обеспечить необходимые условия для осуществления трудовой функции, работодатель оплачивает простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя. Оплата составляет не меньше 2/3 тарифной ставки, оклада.

При экстренном переводе на дистанционную работу работодатель утверждает локальный нормативный акт, в котором закрепляет:

- причину перевода;
- список переводимых работников;
- срок перевода (должен закончиться не позднее, чем исчезнет обстоятельство, ставшее причиной перевода);
- порядок обеспечения работников необходимым для выполнения трудовой функции;
- порядок организации труда: режим рабочего времени, порядок и способы взаимодействия, порядок и сроки представления отчетов;
- иные положения, связанные с организацией труда.

В трудовой договор изменения не вносятся. Когда срок перевода истечет, работодатель должен вернуть работника на прежнее рабочее место.

Организация труда и режим работы

Отправляя сотрудника на удаленную работу временно или постоянно, работодатель должен предоставить ему все необходимое для работы: оборудование, программно-технические средства,

средства защиты информации и пр. Работник может использовать собственные или арендованные средства, но тогда работодатель должен компенсировать ему затраты.

Ранее дистанционные работники самостоятельно принимали решение о времени труда и отдыха. Согласно изменениям в ТК РФ, правила работы удаленных сотрудников могут быть закреплены в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему, коллективном договоре, локальном нормативном акте. Правила касаются:

- режима рабочего времени;
- условий и порядка вызова работника на стационарное рабочее место или его выход по собственной инициативе;
- порядка передачи сотрудником результатов работы и отчет о ней по запросу организации;
- порядка предоставления отпуска работнику, занятому дистанционно (если дистанционная работа временная, работник отдыхает по общим правилам).

Время, когда дистанционный работник взаимодействует с работодателем, входит в рабочее время. Предполагается, что если по графику работник трудится с 9:00 до 18:00, работодатель не может звонить ему, скажем, в 23:00 часов и требовать срочного выполнения задачи.

Отпуск

Основные виды отпусков перечислены в главе 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. Основной оплачиваемый отпуск, предоставляемый ежегодно с сохранением места работы и среднего заработка, продолжительностью не менее 28 календарных дней. Вносится в график отпусков (форма Т-7).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

- время отсутствия на работе без уважительных причин (в том числе по ст. 76 ТК РФ);
- время отпусков по уходу за ребенком;
- время предоставляемых по просьбе отпусков без сохранения зарплаты, превышающее 14 дней в течение рабочего года.

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с особым характером работы, с ненормированным рабочим днем, сотрудникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, другим категориям работников в соответствии с законодательством РФ. Продолжительность таких отпусков исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ), устанавливается законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается фактически отработанное в соответствующих условиях время. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков — это форма Т-7. Не позднее чем за две недели до наступления отпуска по графику сотрудник должен быть извещен о времени начала отпуска. Приказ на отпуск составляется по форме Т-6. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3. Отпуск без сохранения зарплаты, предоставляемый по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника. Его продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

4. Отпуск по беременности и родам. Предоставляется по заявлению женщины на основании выданного листка нетрудоспособности, длится 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов (ст. 255 ТК РФ).

5. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Предоставляется по заявлению женщины, другого родственника или опекуна ребенка. Время отпуска засчитывается в общий трудовой и непрерывный стаж, в стаж работы по специальности за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии (ст. 256 ТК РФ).

Работодатель обязан зафиксировать отпуск в таблице учета рабочего времени.

Листок нетрудоспособности

Порядок выдачи листков нетрудоспособности определяется Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.06.2011 г. №624н. Форма листка нетрудоспособности утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 г. №347н.

В случае временной нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Период нетрудоспособности должен быть, как и отпуск, отмечен в таблице учета рабочего времени.

1 июля 2017 года вступил в силу Федеральный закон от 01.05.2017 г. №86-ФЗ, которым утвержд-

дены электронные листки нетрудоспособности (ЭЛН). Система должна упростить взаимодействие между работодателем, медучреждением, ФСС и застрахованным лицом.

Чтобы начать работу с ЭЛН, организация должна:

1. Заключить дополнительное соглашение с ФСС РФ.
2. Получить электронную подпись на ответственного сотрудника.
3. Уведомить работников о подключении к системе ЭЛН.

Дистанционного сотрудника можно отправить в командировку. Ей будет считаться любое служебное поручение, для выполнения которого работник отправляется в место, отличающееся от места выполнения трудовой функции.

Увольнение

Статьей 312.8 ТК РФ вводятся дополнительные причины для увольнения удаленных сотрудников: Если работник без уважительной причины не выходит на связь с работодателем больше двух рабочих дней подряд со дня, в который работодатель направил запрос.

Работник изменил местность выполнения трудовой функции и больше не может работать на прежних условиях.

Ранее работодатели в одностороннем порядке могли предусмотреть в трудовом договоре основания для увольнения дистанционных работников (ст. 312.5 ТК РФ). В соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 г. №407-ФЗ, данная формулировка изъята из трудового законодательства. Кроме того, работодатель может предусмотреть более длительный срок для увольнения.

Если работодатель информирует работника о прекращении трудового договора в форме электронного приказа или распоряжения, то он должен передать ему надлежаще оформленную бумажную копию. На отправку заказного письма есть три рабочих дня со дня издания документа.

	Было	Стало
Основание для дистанционной работы.	Трудовой договор.	Трудовой договор, дополнительное соглашение к договору, локальный нормативный акт.
Виды дистанционной работы.	Нет разделения.	<ul style="list-style-type: none"> • постоянная; • непрерывная в течение шести месяцев; • чередование дистанционной работы и работы в офисе; • экстренный перевод на удаленную работу без согласия работника.
Обмен документами.	УКЭП нужны при любом обмене электронными документами.	Для заключения трудового договора и подписания работодателю нужна УКЭП, работнику — усиленная квалифицированная или неквалифицированная подпись. В остальном стороны могут взаимодействовать любым способом.
Зарплата.	Нет требований.	Не должна быть снижена при переводе на дистанционную работу.
Оборудование.	Нет требований.	Работодатель должен организовать необходимые условия для работы или компенсировать затраты сотрудника.
Режим работы.	Утвержден трудовым договором или работник определяет самостоятельно.	Утвержден в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном нормативном акте или дополнительном соглашении к договору. Если не определен соглашением, работник самостоятельно определяет режим работы.
Командировка.	Нет требований.	Любое служебное поручение, которое необходимо выполнять в местности, отличающейся от места выполнения трудовой функции. Оформление в соответствии со ст. 166–168 ТК РФ.
Основания для увольнения.	Предусмотрены трудовым договором.	В соответствии с ТК РФ. Предусмотрены дополнительные основания: <ul style="list-style-type: none"> • не выход на связь в течение двух рабочих дней; • работник сменил место труда и больше не может работать на старых условиях.
Приказ об увольнении.	Бумажный вариант отправляют в день прекращения трудового договора.	Бумажный вариант отправляют в течение трех рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения).

ПОЗДРАВЛЯЕМ

С юбилеем

ТУРБИНУ Альбину Сергеевну — председателя Ярославской областной организации пищевой и перерабатывающей промышленности Профсоюза.

С днем рождения

БАЛАЕВА Халита Магометовича — председателя Ингушской республиканской организации Профсоюза;

ДЗЕЙТОВУ Сацейту Магометовну — председателя Чеченской республиканской организации Профсоюза;

КРАВЦОВУ Анну Ивановну — председателя Воронежской областной организации Профсоюза;

ЛАПИНА Алексея Викторовича — председателя Смоленской областной организации Профсоюза;

МАРИНИНА Сергея Павловича — председателя Челябинской областной организации Профсоюза;

САВАТЕЕВА Андрея Юрьевича — председателя Марийской республиканской организации Профсоюза;

ТИМОФЕЕВА Александра Анатольевича — председателя Архангельской областной организации Профсоюза.