



# АгроПрофКурьер

Информационно-аналитический вестник  
Профсоюза работников АПК РФ

№2 (375)  
февраль 2021



8 Марта!



# ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

## Новости

Заседание Президиума Профсоюза.....	3
Внимание, конкурс!.....	3
Заседания постоянных комиссий ЦК Профсоюза.....	4
Заседание Исполкома ФНПР.....	5
Обучающие вебинары.....	6

## Для размышления

Анализ социально-трудовой обстановки в Российской Федерации в 2020 году.....	7
Минимальную заработную плату – на уровень не ниже прожиточного минимума.....	10
Гайдаровский форум «Россия и мир после пандемии».....	14

## Вести территориальных организаций

Профсоюзная хроника.....	19
Работа с молодежью Московской областной организации.....	23

## Наши профорганизации

Социальное партнерство в ООО «Велес-Агро».....	26
20-летний юбилей ООО «ДЭМ-Лазурное КСП».....	28

## От первого лица

Защитить интересы работников АПК Республики Северная Осетия - Алания.....	30
---	----

## Поздравляем!



## ЗАСЕДАНИЕ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА

17 марта 2021 года состоялось заседание Президиума Профсоюза с использованием видеоконференцсвязи.



Рассмотрены вопросы повестки дня:

- О созыве и повестке II заседания ЦК Профсоюза.
- О составе Молодежного совета Профсоюза.

- О выполнении Программы информационного взаимодействия профсоюзных организаций Профсоюза в 2020 году.

- О ежегодных смотрах-конкурсах Профсоюза.

- О первомайской акции профсоюзов в 2021 году.

- О награждении нагрудными знаками Профсоюза.

Постановления Президиума Профсоюза опубликованы на сайте Профсоюза.

*Отдел информационной работы аппарата Профсоюза*



## ВНИМАНИЕ, КОНКУРС!

Президиум Профсоюза принял решение о проведении смотра-конкурса информационной работы территориальных организаций Профсоюза (постановление от 17.03.2021 г. №3-4).

Смотр-конкурс проводится с 1 апреля по 1 ноября 2021 года по номинациям: «Наглядная агитация», «Профсоюзный видеоролик», «Лучший агитационный материал», «Лучшая фоторабота «Вступай в Профсоюз!».

Смотр-конкурс состоит из двух этапов. Первый этап проводится на территориальном уровне с 1 апреля по 30 сентября. Второй этап – федеральный – с 1 октября по 1 ноября.

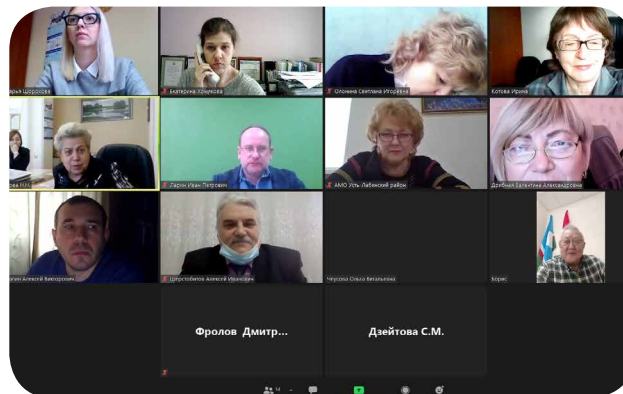
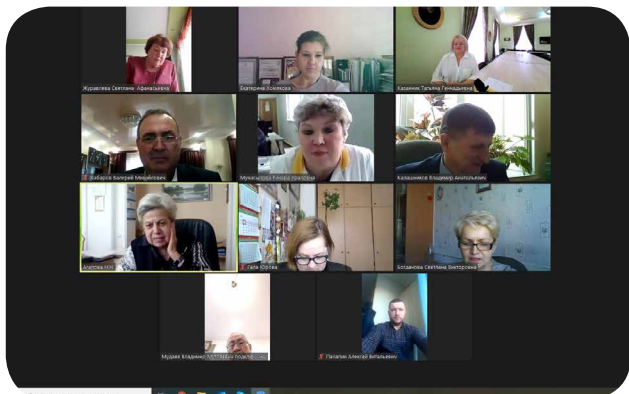
Выдвижение материалов для участия в федеральном этапе смотра-конкурса осуществляется в соответствии с решениями выборных коллегиальных органов республиканских, краевых, областных, Московской и Санкт-Петербургской городских организаций, Межрегиональной организации Республики Крым и г. Севастополь Профсоюза по итогам смотров-конкурсов среди районных, городских и первичных профсоюзных организаций.

Дополнительная информация по телефону: 8 (495) 938-87-75 и по электронной почте: [pressa@profagro.ru](mailto:pressa@profagro.ru).



## ЗАСЕДАНИЯ ПОСТОЯННЫХ КОМИССИЙ ЦК ПРОФСОЮЗА

Со 2 по 4 марта 2021 года состоялись заседания постоянных комиссий Центрального комитета Профсоюза в режиме ВКС.



**П**редседателем постоянной комиссии по организационной и кадровой работе избрана О.В.Чеусова – председатель Орловской областной организации Профсоюза, заместителями председателя: И.П.Ларин - председатель Волгоградской областной организации Профсоюза, и А.В.Лапин – председатель Смоленской областной организации Профсоюза.

Председателем постоянной комиссии по защите социально-экономических интересов и развитию социального партнерства избран И.М.Кушнерев – председатель Курской областной организации Профсоюза, заместителем - В.М.Федосов, председатель Оренбургской областной организации Профсоюза.

Председателем постоянной комиссии по охране труда и здоровья, защите от экологической опасности избран С.В.Бураков – председатель Пензенской областной организации Профсоюза, заместителем - А.К.Гайнутдинова, председатель первичной профсоюзной организации ООО «Челны-Бройлер».

Председателем постоянной комиссии по информационной работе избран В.М.Хабаров – председатель Ростовской областной

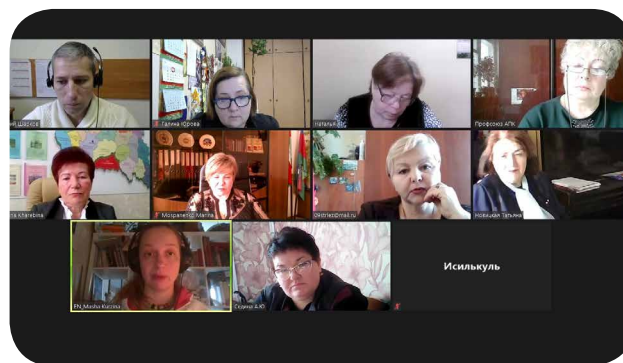
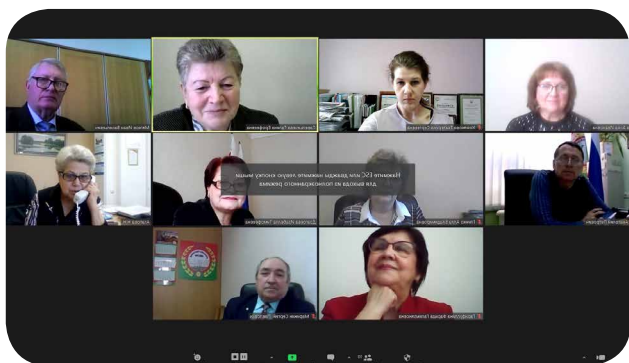
организации Профсоюза, заместителем - А.В.Палапин, председатель первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет».

Председателем постоянной комиссии по правовой работе избрана З.В.Чудинова – председатель Томской областной организации Профсоюза, заместителем - Е.В.Крайнова, председатель Ульяновской областной организации Профсоюза.

Председателем постоянной комиссии по работе среди женщин избрана В.И.Харбина – заместитель председателя Белгородской областной организации Профсоюза, заместителем - А.Ю.Седина, председатель Валуйской районной организации Профсоюза.

Председателем постоянной комиссии по финансовой работе и бюджету избрана Г.Е.Савельичева – председатель Тверской областной организации Профсоюза, заместителем - А.И.Кравцова, председатель Воронежской областной организации Профсоюза.

*Отдел информационной работы  
аппарата Профсоюза*





## ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА ФНПР

3 марта 2021 года состоялось заседание Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России. Исполком рассмотрел вопросы о созыве Генсовета ФНПР, подготовке и проведении первомайской акции в 2021 году, профсоюзном образовании, молодежной политике, медиа-конкурсе ФНПР, кандидатурах для избрания председателями территориальных объединений организаций профсоюзов.

**И**сполком ФНПР принял решение о созыве Генерального Совета ФНПР 14 апреля. Планируется рассмотреть вопросы: о ситуации в стране и действиях профсоюзов, о ходе выполнения Плана практических действий по реализации решений X съезда ФНПР и ряд других вопросов.

Постановлением Исполкома ФНПР определены основные формы проведения первомайской профсоюзной акции в 2021 году. При благоприятной эпидемиологической обстановке акция пройдет в форме шествий и митингов. ФНПР организует онлайн-голосование за первомайскую Резолюцию. Девиз и лозунги к 1 мая будут определены на основе предложений членских организаций ФНПР и Молодежного совета.

Исполком утвердил новую редакцию Концепции профсоюзного образования ФНПР. В основу Концепции легло проведенное Институтом профсоюзного движения АТиСО исследование образовательных ресурсов членских организаций ФНПР и профсоюзных учреждений дополнительного образования.

Члены Исполкома ФНПР заслушали доклад о результатах работы с молодежью в Федерации и ее членских организациях в 2020 г. Несмотря на сложную эпидемиологическую обстановку, состоялись все запланированные мероприятия, включая финальный этап Всероссийского молодежного профсоюзного форума ФНПР «Стратегический резерв 2020» в очном формате. Участниками Форума разработаны методические материалы по совершенствованию работы ФНПР и ее членских организаций в области информационной политики, работы с молодежью, развитию профсоюзного движения. В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 03.03.2021 г. №3-11, членским организациям ФНПР рекомендовано использовать в работе материалы: аналитический доклад «Лучшие практики членских организаций ФНПР по защите социально-экономических прав молодежи через коллективные договоры и соглашения»; Типовое положение о молодежном совете (комиссии) профсоюзной организации; Положение об адаптации молодого сотрудника на предприятии, в организации.

Члены Исполкома ФНПР поддержали



**М.В. Шмаков**

предложение о разделении молодежного проекта «Стратегический резерв» в 2021 г. на две ступени. Первая ступень останется прежней – это отбор лучших профсоюзных лидеров, для которых проект начнется с дистанционного квеста. Для тех, кто успешно прошел программу «Стратрезерва» в 2020 году, призеров и лауреатов Форума 2019 и 2018 годов предусмотрена вторая ступень – профактивисты будут проходить стажировки по выбранным направлениям, их наставниками станут представители ФНПР и ее членских организаций.

Исполком утвердил новую редакцию Положения о Медиа-конкурсе ФНПР имени радиожурналиста Я.С.Смирнова, которым предусмотрены три дополнительные номинации: «Медиапартнер», «Лучшая пресс-служба» и «Лучший молодежный информационный ресурс». Окончание срока подачи заявок – 31 декабря 2021 г.

Исполком ФНПР предложил кандидатуры для избрания председателями территориальных объединений организаций профсоюзов, утвердил кандидатуры на вручение профсоюзных наград и изменения в составе Молодежного совета ФНПР.

*Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения*



# ОБУЧАЮЩИЕ ВЕБИНАРЫ

3 февраля 2021 года состоялся вебинар для председателей территориальных и первичных организаций Профсоюза на тему: «Социально-трудовые отношения и социальное партнерство в организациях АПК». В нем приняли участие более 50 человек.

Проведенный вебинар открыл цикл онлайн-семинаров по актуальным вопросам профсоюзного движения в современных условиях.

Участники вебинара отметили актуальность онлайн-общения в современных условиях и своевременность представленной информации по вопросам:

- «Коллективные договоры и отраслевые соглашения как правовые акты»;
- «Социально-трудовые отношения и социальное партнерство в АПК»;
- «Изменения в законодательстве в социально-трудовой сфере»;
- «Заполнение формы КДК-2 на основании отчетов по форме КДК-1. Содержание и структура информационной записки»;
- «Международная практика коллективно-договорных отношений».

В соответствии с Планом обучения профсоюзных кадров и актива Профсоюза (постановление Президиума Профсоюза от 24.11.2020 г. №2-3) 18 февраля 2021 года состоялся вебинар для вновь избранных председателей территориальных организаций Профсоюза на тему: «Основные направления деятельности Профсоюза в современных условиях».

Среднемесячная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций



Участники семинара обсудили вопросы реализации Основных направлений деятельности Профсоюза на 2021-2025 годы и текущие приоритеты профсоюзной работы:

- «Организационное и кадровое укрепление Профсоюза»;
- «Защита социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза»;
- «Правовая работа в сфере трудовых отношений и социальных гарантий»;
- «Защита прав членов Профсоюза на безопасные и здоровые условия труда»;
- «Информационная работа Профсоюза»;
- «Международное профсоюзное сотрудничество».

Отдел информационной работы аппарата Профсоюза







# АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2020 ГОДУ

Публикуем продолжение статьи Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (СТК) Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов о развитии социально-трудовых отношений и формировании трудовой обстановки в стране в 2020 году. Начало в вестнике «АгроПрофКурьер» №1 (374).

## Протестные действия

В развитии 175 СТК (90% от общего числа СТК) работники и профсоюзы с целью защиты нарушенных трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований применяли активные формы протеста и общественно-наблюдаемые действия (акции). При росте СТК на 13% по сравнению с 2019 годом количество протестных действий в ходе развития конфликтов снизилось на 4%, что объясняется запретом на проведение массовых общественных мероприятий. Вместе с тем работники в рамках СТК избирали другие формы и способы для выражения своего недовольства (коллективные видеобращения, флешмобы, интернет-акции). Публичные протестные действия (несанкционированные и стихийные забастовки и другие акции протеста), несмотря на ограничения в связи с пандемией, чаще проводили неорганизованные работники на предприятиях, где нет профсоюзных организаций. В связи с введением нерабочих дней в апреле-мае и остановкой большого количества производств, а также запретом по эпидемиологическим соображениям на проведение массовых общественных мероприятий, работники не имели возможности публично выражать свои требования, о чем свидетельствует резкое снижение в этот период митингов (в 2,3 раза), пикетов (в 1,7 раза). Вместе с тем сформировавшаяся в течение последних лет тактика действий работников и профсоюзов в ходе СТК активно применялась в 2020 году – заявления об угрозе начала протестных действий, широкое использование СМИ и интернета, социальных сетей для освещения намерений и организационно-мобилизационных мероприятий как эффективного способа защиты трудовых прав и достижения поставленных целей, а также привлечение внимания общественных институтов и властей к проблемам работников.

Отдельно следует отметить, что профсоюзы продолжали занимать конструктивную позицию

и в создавшихся условиях продолжали использовать для урегулирования конфликтов переговоры, социальный диалог, прибегая к открытому противостоянию лишь в исключительных случаях, когда потенциал переговоров был исчерпан.

Гарантируемое п.4 ст.37 Конституции Российской Федерации и главой 61 ТК РФ право работников на забастовку как возможности разрешения коллективного трудового спора или урегулирования СТК по-прежнему остается одной из главных форм защиты трудовых прав, несмотря на ограничения 2020 года. Трудовые коллективы при активной поддержке профсоюзов и (или) неорганизованные работники для достижения своих целей в наблюдаемый период 36 раз угрожали начать забастовку и 56 раз объявляли состояние забастовки. По сравнению с 2019 годом количество зарегистрированных забастовок в рамках СТК выросло на 17%. В то же время, по методике Росстата, основанной на сведениях, получаемых от работодателей, зарегистрировано лишь две забастовки с участием 137 человек. Потери рабочего времени, по данным работодателей, составили 669 человеко-дней.

Несмотря на возросшее количество забастовок и других акций протеста в 2020 году, в 135 СТК (70%) для защиты трудовых прав работники параллельно обращались не только непосредственно к работодателям, но и с коллективными жалобами и требованиями в надзорные ведомства, не прибегая к публичным акциям протеста.

Применение активных форм протеста





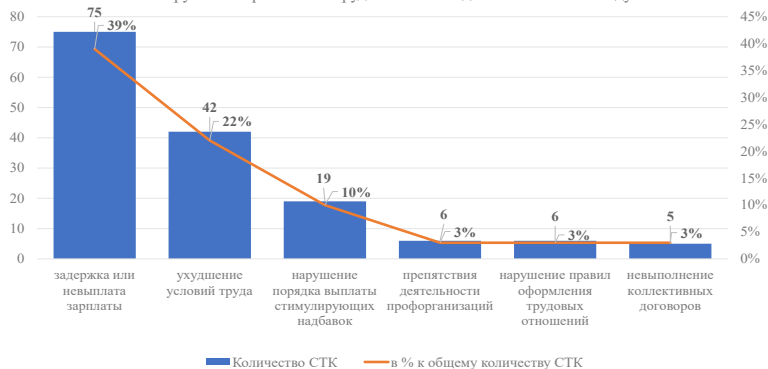
## Нарушение законодательства работодателями

Работодатели как сторона социального партнерства не всегда придерживаются законодательных и договорных положений, что ведет к возникновению противоречий и, как следствие, к социально-трудовым конфликтам. В 2020 году в 138 СТК (71% от общего количества трудовых конфликтов) работодателями были нарушены требования трудового законодательства: в 75 СТК (39%) задержки и невыплаты заработной платы работникам составляли более двух месяцев; в 42 СТК (22%) нарушались требования, которые вели к ухудшению условий труда; в 6 (3%) работодатели препятствовали деятельности профсоюзов; в 19 (10%) работодателями был нарушен порядок выплат стимулирующих надбавок медработникам за работу с коронавирусными пациентами; в 6 (3%) работодателями были нарушены порядок и правила при оформлении трудовых отношений; в 5 (3%) работодатели не выполняли положения действующих коллективных договоров. По сравнению с 2019 годом, количество СТК, в которых руководствами предприятий (учреждений) нарушались законные трудовые права работников, выросло на 29%.

Исполнительная и судебная власти, надзорные ведомства активно защищали трудовые права работников в СТК, которые непосредственно были связаны с нарушениями работодателями действующего законодательства по оплате труда (СТК по праву). В рамках наблюдаемых трудовых конфликтов проведено 79 проверок прокуратуры; внесено 31 представление прокуратуры об устранении нарушений ТК РФ; возбуждено 20 административных дел и 15 уголовных в отношении руководителей предприятий (учреждений).

Отличительной особенностью 2020 года стало активное участие органов государственной власти муниципального уровня в разрешении противоречий между работниками и работодателями. Органы государственной власти федерального уровня, включая Администрацию Президента РФ, принимали участие в урегулировании ряда резонансных СТК на предприятиях и в учреждениях различных отраслей, в том числе в ЗАО «Нурлатский сахар» (ПФО, Республика Татарстан, ликвидация предприятия). Анализ итогов СТК, урегулированных в 2020 году, показывает, что при вмешательстве органов государственной власти и надзорных

Нарушения требования трудового законодательства в 2020 году



ведомств трудовые конфликты разрешаются более результативно для работников. 71% СТК завершился полным или частичным удовлетворением требований работников, без участия органов государственной власти – 56%.

## Результаты СТК

Из 186 урегулированных СТК 25% завершились полным удовлетворением требований, выдвигаемых работниками, 45% - частичным, в 30% работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. По сравнению с 2019 годом, продолжает расти доля СТК (+6%), которые завершаются безрезультатно для работников, за последние пять лет данная цифра возросла с 9% до 30% (3,3 раза). Негативная тенденция такого распределения итогов СТК носит комплексный характер:

- за последние пять лет происходил рост количества СТК по интересам, которые непосредственно не вытекали из нарушений трудового законодательства, а были связаны со стремлением работников улучшить условия труда и добиться повышения заработной платы, наталкивались на значительное сопротивление со стороны работодателей, нежелающих нести дополнительные издержки и терять в прибыли, что и снижало результативность противостояний для работников;

- возросшее за последние годы количество СТК по причинам закрытия (приостановки деятельности) предприятий, ликвидации производств, и как следствие, - сокращение работников, были связаны с решениями владельцев (менеджмента), на которые работники могли влиять крайне ограниченными средствами;

- в период пандемии многие работодатели, столкнувшись со значительными финансовыми и экономическими проблемами, открыто заявили, что прекращают выполнять свои социальные и зарплатные обязательства перед работниками;

- значительную долю СТК составили противостояния, в которых работники протесто-





вали против снятия руководителей предприятий (учреждений) или назначения новых, с которыми они были не согласны, протестовали против решений региональных ОГВ об изменении системы трудовых отношений, прежде всего в учреждениях здравоохранения и др.

Наиболее результативно для работников завершались СТК, которые возникали из-за невыплат или задержек заработной платы, а частичное удовлетворение требований в рамках подобных СТК было связано с тем, что не устранялись другие причины, возникшие в ходе конфликта.

СТК, завершившиеся отказом от удовлетворения требований работников или частичным удовлетворением их требований, создают остаточный потенциал (ОП), который является питательной средой для возобновления СТК или нового противостояния по другим причинам. По разработанной в Центре «шкале оценки ОП», распределение СТК по ОП в 2020 году выглядит следующим образом: на 12% выросло количество СТК с низким ОП, что свидетельствует о более результативном урегулировании противоречий в ходе СТК и растущей договороспособности работодателей и работников по достижению компромиссов. Вместе с тем следует отметить, что при растущей доле СТК по праву показатели высоких ОП в конфликтах не снижаются.

Высокий остаточный потенциал на фоне пандемии коронавируса сохраняется в здравоохранении, особенно в учреждениях «красной зоны COVID-19» и транспортных подразделениях станций скорой медицинской помощи (20 СТК); в обрабатывающих отраслях (10 СТК, особенно на ликвидируемых или закрытых предприятиях пищевой промышленности: ОАО «Бесланский маисовый комбинат», ЗАО «Нурлатский сахар», АО «Дека», ОАО «Миасский мясоперерабатывающий комбинат»); на частных ПАТП.

### Краткосрочный прогноз

На основании постоянно меняющихся факторов, определяющих формирование социально-трудовой обстановки в стране, структурного и содержательного анализа СТК, зарегистрированных в 2020 году, нестабильной эпидемиологической ситуации можно сделать следующий краткосрочный прогноз на I полугодие 2021 года:

- безработица после достижения максимальных значений в 6,4% в октябре-ноябре прошлого года умеренно снизится. Для этого необходимо продолжить и усилить мероприятия, направленные на поддержку занятости населения и граждан, лишившихся работы;



- сокращения и увольнения персонала, невыплаты и снижение уровня заработной платы и дополнительных выплат работникам станут главными драйверами конфликтного потенциала в трудовой сфере в 2021 году и продолжат поддерживать высокое количество СТК, которое будет сопоставимо с количеством в 2018-2019 гг.;

- доля СТК по праву продолжит увеличиваться, акции протеста работников будут связаны с прямыми нарушениями трудового законодательства из-за невыплаты заработной платы, изменения режимов и графиков рабочего времени, с отсутствием премированных и доплат за переработки;

- длительность СТК и вовлеченность работников продолжит умеренно сокращаться, а оперативное вмешательство органов государственной власти и надзорных ведомств позволит в кратчайшие сроки устранять нарушения трудового законодательства;

- большинство из урегулированных СТК завершится лишь частичным разрешением противоречий, при этом доля СТК, в которых работникам будет отказано в удовлетворении выдвигаемых требований, продолжит расти;

- высокий протестный потенциал сохранится в ЦФО, УФО и ПФО.

*По материалам  
Центра мониторинга и анализа  
социально-трудовых конфликтов  
Санкт-Петербургского гуманитарного  
университета профсоюзов*

## МИНИМАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ – НА УРОВЕНЬ НЕ НИЖЕ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА

Членские организации Всеобщей конфедерации профсоюзов, в число которых входит Международное объединение агропромышленных профсоюзов, в течение многих лет ведут в странах региона солидарную кампанию «Минимальную заработную плату – на уровень не ниже прожиточного минимума».

**В** 2020 году ее ход был затруднен в связи с быстрым распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19. Пандемия вынудила большинство государств региона ввести карантинные меры, ограничение передвижения и даже объявить чрезвычайную ситуацию, что привело к падению всех макроэкономических показателей. В этих условиях из-за финансовых трудностей в отдельных странах размер минимальной зарплаты не пересматривался, а где-то был предложен иной метод исчисления прожиточного минимума – основного критерия ее исчисления.

В настоящее время в соответствии с законодательством прожиточный минимум (ПМ) рассчитывается в странах региона с учетом природно-климатических, национальных и иных особенностей потребления материальных благ и услуг на основе потребительской корзины в целом на душу населения, а также по основным социально-демографическим группам. Прожиточный минимум утвержда-

ется: в Беларуси, Казахстане, Кыргызстане, Молдове, России – ежеквартально; в Украине – ежегодно с разбивкой по кварталам; в Азербайджане – в целом на год. В Армении и Таджикистане до сих пор не утверждена методика расчета прожиточного минимума. В Узбекистане расчет потребительской корзины в стадии завершения.

Результатом проведения профсоюзами стран региона солидарной кампании по доведению минимальной зарплаты до уровня не ниже ПМ явилось достижение цели кампании на 1 января 2020 года в семи государствах. В Беларуси многие годы минимальная зарплата превышает прожиточный минимум и рассчитывается исходя из социального стандарта более высокого уровня – минимального потребительского бюджета. В Азербайджане, России, Казахстане, Украине минимальный размер оплаты труда соответствует или превышает показатель прожиточного минимума трудоспособного населения. В Молдове в 2020 году минимальная зарплата

в реальном секторе экономики и в здравоохранении превысила ПМ. В Армении и Узбекистане минимальная зарплата превышает расчетный прожиточный минимум. Несмотря на сложную ситуацию в 2020 году, эти завоевания профсоюзы сумели удержать (см. Таблицу 1).

Объединение профессиональных союзов Грузии продолжает борьбу за принятие и законодательное закрепление минимальной заработной платы как государственной гарантии для всех категорий работников и достойный уровень этой гарантии. Требованием профсоюзов является ратификация Конвенции МОТ №131. Эта борьба проходит на фоне политики, предусматривающей устранение всевозможных ограничений и требований для бизнеса, которую Грузия реализует в течение последних двух десятилетий.

В Молдове профсоюзы добились увеличения минимальной гарантированной зарплаты в реальном

Таблица 1

Размер минимальной заработной платы  
и ее соотношение с прожиточным минимумом в 2020 году

Государства	Минимальная зарплата		Прожиточный минимум (нац. валюта)	Соотношение МЗП к прожиточному минимуму (%)
	Национальная валюта	Доллары США		
Азербайджан, манатов	250	147	201	124
Армения, драмов	68000	141	---	---
Беларусь, бел. рублей	375	156	285	132
<b>Грузия, лари:</b>				
частный сектор	20	7	---	---
государственный сектор	350	125	---	---
Казахстан, тенге	42500	105	32668	130
Кыргызстан, сомов	1854	25	5479	34
<b>Молдова, леев:</b>				
реальный сектор	2775	161	2235	124
бюджетный	1000	58	2235	48
Россия, рублей	12130	170	12130 (II кв. 2019)	100
Таджикистан, сомони	400	39	---	---
Узбекистан, сумов	679330	67	---	---
Украина, гривен	5000	187	2118	236



секторе (на предприятиях, в организациях, учреждениях с финансовой автономией, независимо от формы собственности и формы юридической организации) с 16,42 лея в час до 17,37, или до 2935 леев в месяц (увеличение МЗП на 160 леев). В расчет принята программа полной занятости, что в среднем составляет 169 часов в месяц. При этом социальные партнеры договорились, что это решение вступит в силу не как обычно с 1 мая, а после отмены режима чрезвычайного положения в Республике в связи с COVID-19, поскольку нагрузка на бизнес в этих условиях негативно сказалась на деятельности экономических агентов.

При этом Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы продолжает борьбу за повышение МЗП и установление единой государственной гарантии по заработной плате, так как в стране отсутствует ее единый размер (есть расчетный показатель МЗП 1000 лей; минимальная гарантированная зарплата в реальном секторе; МЗП в бюджетном секторе).

Следует отметить, что профсоюзы продолжали борьбу за увеличение минимальной зарплаты и на уровне отраслей, и на уровне регионов. Так, в Москве с 1 октября 2020 г. установлен МРОТ в размере 20361 руб., в Санкт-Петербурге на этот год – 19000 руб., в Московской области – 15000 руб.

Однако, несмотря на значительное увеличение минимальной зарплаты за годы солидарной кампании (от 4 раз в Армении до 57 раз в Таджикистане), уровень государственной гарантии в области оплаты труда в странах региона остается низким.

При проведении международных сопоставлений экспертами Всемирного банка в качестве черты абсолютной бедности изначально был определен доход в 1 доллар США на человека в день по паритету покупательной способности валют (ППС). К настоящему времени данный критерий претерпел изменения, с 2015 года в качестве нового международного уровня бедности установлен показатель в 1,9 доллара США по паритету покупательной способности 2011 года. Эта черта применяется для беднейших стран мира. Для стран с более высоким уровнем экономического развития применяются гра-

**Справочно.** Сегодня 22 государства – члена ЕС имеют законодательно установленную национальную минимальную зарплату, и многие из них не достигли минимального ее порога с риском бедности в размере 60% от средней зарплаты. В 10 странах установленный законом минимум составляет всего 42-50% от средней зарплаты. По данным ОЭСР, в ЕС Испания, Чехия и Эстония имеют самый низкий уровень минимальной зарплаты по сравнению со средним заработком.

В целом уровень МЗП по отношению к средним заработкам существенно отличается по странам. В странах Западной Европы он составляет, как правило, 50 и более процентов от средней зарплаты. В США на протяжении всего периода после принятия Закона о справедливом труде (1938 г.) относительная величина МЗП по отношению к средней всегда была ниже среднеевропейского уровня и составляет примерно одну треть от средней зарплаты (но надо иметь в виду высокий уровень средней зарплаты в США). Последние места среди стран ОЭСР по относительному уровню МЗП занимают менее развитые страны: Корея, Мексика и Турция. В странах с переходной экономикой указанный показатель также низкий, но есть тенденция к росту.

ницы бедности, соответствующие 3,2 долл. и 5,5 долл. по ППС 2011 года.

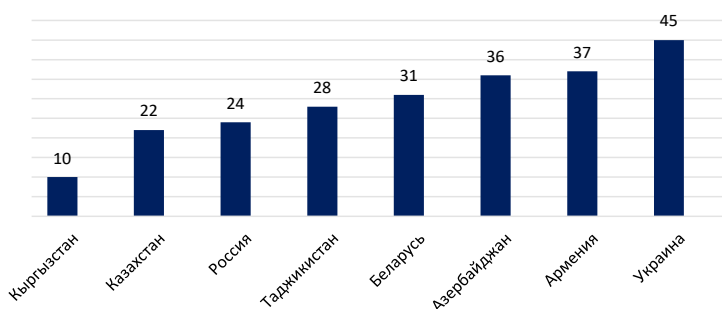
Если взять показатель 1,9 долл., то в странах региона с низким уровнем ВВП на душу населения по паритету покупательной способности на минимальную зарплату можно прожить примерно 4 дня (Грузия), 13 (Кыргызстан), 21 день (Таджикистан). Если взять показатели 3,2 долл. и 5,5 долл., то в Азербайджане можно прожить соответственно 46 и 27 дней, в Армении – 44 и 26 дней, Беларуси – 49 и 28 дней. В России при черте бедности в 5,5 долл. можно прожить 31 день. Если взять показатель в 5,5 долл., то в Кыргызстане 61% населения за этой чертой, в Армении 50%, Узбекистане – 17%, Молдове – 13%.

Низкий уровень минимальной заработной платы в большинстве стран региона не защищает работников от риска бедности. Это сводит на нет понятие минимальной зарплаты. Тот факт, что минимальные зарплаты сознательно устанавливаются ниже порога бедности, является порочным. Если кто-то работает полный рабочий день, он не должен быть вынужден выбирать между лекарством и едой.

Размер минимальной зарплаты в независимых государствах региона намного ниже, чем во многих странах мира. Лидерами по минимальному размеру оплаты труда в большинстве своем являются развитые страны Западной Европы, США, Япония, Австралия. Наибольший МРОТ на 2020 год установлен в Люксембурге на уровне 2344 долларов. Также в топ-10 стран входят: Австралия – 2297 долл., Швейцария – 2245 долл., Новая Зеландия – 2176 долл., Монако – 2008 долл.,



Диаграмма 1  
Минимальная зарплата (МРОТ)  
в % к средней зарплате (май 2020 г.)  
в ряде стран регионов



Ирландия – 1954 долл., Нидерланды – 1906 долл., Великобритания – 1897 долл., Бельгия – 1880 долл., Германия – 1877 долл.

В рейтинге стран мира по минимальной зарплате в 2020 году из 187 стран Украина и Россия находятся на 92 и 95 месте соответственно, рядом с Мексикой и Папуа-Новая Гвинея. Беларусь, Молдова, Туркменистан и Азербайджан занимают соответственно 100, 108, 109, 110 места. Таджикистан – на 162 месте. Это означает, что огромное число людей в регионе сегодня не могут позволить себе достойный уровень жизни, несмотря на то, что работают полный рабочий день.

Не случайно на съездах профсоюзных объединений во многих странах региона ставится вопрос о значительном увеличении минимальной зарплаты. Необходим качественный скачок, основанный на кратном повышении минимальной зарплаты. Нынешний ее уровень приучил собственников капитала к легкому способу получения прибыли за счет недоплаты работникам.

Даже в Европейском союзе, к которому присоединился ряд стран Южной и Восточной Европы со сравнительно невысоким уровнем жизни, сейчас по инициативе Европейской конфедерации профсоюзов обсуждается возможность выдвижения Рамочной директивы ЕС, которая должна потребовать от государств-членов гарантировать порог приличия для установленных законом минимальных уровней заработной платы. Она должна установить, что минимальная заработная плата не должна опускаться ниже порога как 60% от медианной заработной платы за исключением всех налогов и сборов, так и 50% от полной национальной валовой средней заработной платы. Этот порог не должен становиться максимальным или рассматриваться как конечная цель. Государства – члены должны быть свободны выходить за этот уровень и устанавливать свой размер минимальной зарплаты при полном участии социальных партнеров.

При этом следует отметить, что во многих странах, и, прежде всего, в странах континентальной Европы, на современный критерий расчета МЗП перешли в период, когда государства стали государствами «всеобщего благосостояния», когда существуют мощные и влиятельные профсоюзы, а государства в условиях быстрых темпов экономического роста видят в использовании института минимальной зарплаты один из эффективных инструментов смягчения проблемы уже не бедности, а расслоения населения. Ведь в соответствии с социальной Хартией

Европы во многих странах этого региона минимальная зарплата вышла на уровень 1,5-2,5 ПМ. Так, во Франции, в Великобритании МЗП превышает прожиточный минимум более чем в 1,5 раза, в Нидерландах – почти в два раза. В этих условиях, думается, вполне обоснованно при установлении МЗП применение критерия доли средней зарплаты.

В целях недопущения значительной дифференциации доходов в соответствии с установкой Европейского комитета по социальным правам минимальный уровень заработной платы в странах ЕС должен составлять 60% от средней зарплаты по национальной экономике. В то же время соответствующая величина может снижаться в сторону 50%, если государства докажут, что при этом может обеспечиваться «приличный» уровень жизни.

В независимых государствах нашего региона, по расчетам на май 2020 г., минимальная зарплата по отношению к средней составляла от 10% в Кыргызстане до 45% в Украине (см. Диаграмму 1).

То есть этот уровень значительно ниже, чем в ЕС, а в отдельных странах эта величина ниже прожиточного минимума, да и разработанные потребительские корзины, на основании которых сегодня утверждаются ПМ и соответственно МЗП (МРОТ), нуждаются в совершенствовании. К тому же сам размер средней заработной платы в независимых государствах региона низкий.

В обсуждаемой сегодня в рамках ЕС рамочной директиве предполагается поручение государствам-членам принять дополнительные меры для проверки адекватности ставки (% от средней зарплаты), по которой законодательно устанавливается минимальная зарплата, например, рассчитывать корзину товаров и услуг. А вычеты из установленной законом минимальной заработной платы должны быть запрещены.

В отдельных независимых государствах

региона профсоюзы обсуждают вопрос смены критерия исчисления МЗП, надеясь таким образом значительно увеличить государственную гарантию, хотя достигнутый ее уровень не позволяет «закрывать глаза» на проблему бедности.

Так, Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы неоднократно выступала с предложением о внесении изменений в Закон о прожиточном минимуме с целью возвращения к нормативному методу его расчета и к установлению минимальных гарантий в области оплаты труда и социальной защиты населения в зависимости от прожиточного минимума. Принимая во внимание тот факт, что минимальная заработная плата в реальном секторе и в здравоохранении стала выше прожиточного минимума, предложила установить минимальную заработную плату на уровне 50–60% от средней заработной платы по стране.

В России изменился порядок исчисления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам, а также порядок исчисления величины МРОТ. Данные величины будут исчисляться, исходя из величины медианного среднедушевого дохода и величины медианной заработной платы за предыдущий год, рассчитываемых Росстатом, и ежегодно устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Федеральным законом установлено соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год в размере 44,2%, соотношение МРОТ и медианной заработной платы – 42%. МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

С 1 января 2021 года величина МРОТ выросла на 662 рубля и составила 12 792 рубля. Впервые минимальный размер оплаты труда превысил величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленную на 2021 год в сумме 12 702 рубля.

Среди вопросов, поставленных профсоюзами, был и вопрос расчета медианной заработной платы. Следует отметить, что в большинстве стран региона этот показатель не рассчитывается. Росстат до сих пор определял его раз в два года по выборке из работников крупных и

**Справочно:** Расчеты по данным ПФР охватывают всех наемных работников, оформленных официально, и учитывают гонорары и прочие разовые выплаты. Прямо сравнивать цифры, полученные по разным методикам, некорректно. На итоги расчета МРОТ повлияет, какое именно медианное значение будет рассчитываться – выплаты на одно рабочее место (то есть на работу) или на одного работника. Первая величина более постоянная, чем вторая, и экспериментальные расчеты проводились именно по рабочим местам. Кроме того, считать можно только по тем работникам, которые работали весь год, или с учетом всех, кто проработал хотя бы несколько дней – в Росстате склоняются к первому варианту, и тогда медиана будет выше, и можно также включать работников не только юристов, но и индивидуальных предпринимателей – тогда медиана будет ниже. Также обсуждается, с какой периодичностью должна рассчитываться медианная зарплата – за год, квартал, месяц.

средних предприятий. Последний такой расчет произведен по данным на апрель 2019 г., результат - 34335 руб. (при средней зарплате в июле 2020 г. 52123 руб.). Регулярно считать медианную зарплату Росстат может только по данным о страховых взносах в Пенсионный фонд (или пришлось бы вводить для работодателей новую отчетность). Росстат приступил к тестированию этого массива данных и разработал временную методику экспериментальных расчетов.

В целом необходимо отметить, что в текущем году кризис, связанный с широким распространением коронавирусной инфекции COVID-19, еще раз показал несправедливые условия, с которыми сталкиваются работники в независимых государствах региона по гарантированной оплате своего труда. Сложными условиями не преминули воспользоваться многие работодатели. Шаги по повышению минимальной заработной платы теперь необходимы как никогда, чтобы сохранить миллионы рабочих мест, которые зависят от роста экономического спроса после карантина.

Все нынешние действия в рамках солидарной кампании профсоюзов должны содействовать закреплению завоеваний профсоюзов в области оплаты труда и быть направлены на значительное повышение минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечение надлежащей оценки труда, уважения прав трудящихся и профсоюзов, борьбу с нищетой, неравенством и тендерным разрывом в оплате, способствуя тем самым выходу из кризиса, связанного с COVID-19.

*Департамент ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся*

## ГАЙДАРОВСКИЙ ФОРУМ «РОССИЯ И МИР ПОСЛЕ ПАНДЕМИИ»

В начале 2021 года состоялся Гайдаровский форум «Россия и мир после пандемии». Ключевой задачей форума стал поиск ответов на вызовы, которые создала пандемия в макроэкономике, социальной сфере, системе общественных ориентиров и человеческих ценностей.

В работе 118 тематических сессий приняли участие более 400 спикеров, в том числе министры, главы субъектов РФ, международные эксперты, ученые и специалисты.

На актуальность заявленной тематики указал в своем приветствии участникам форума Президент России В.В.Путин, с видеообращением выступил Председатель Правительства России М.В.Мишустин.

Предлагаем вашему вниманию краткий обзор рассматриваемых на форуме тем.

**П**редседатель Правительства Российской Федерации М.В.Мишустин в своем выступлении осветил **стратегию кабинета министров**. Он подчеркнул, что действия Правительства России направлены на повышение качества жизни граждан, в том числе через развитие здравоохранения, поддержку образования, улучшение жилищных условий и качества окружающей среды. Главную роль в изменении уровня благосостояния и в борьбе с бедностью должно сыграть повышение заработной платы и восстановление занятости. Именно такие факторы, по словам М.В.Мишустина, в первую очередь определяют доходы домохозяйств. На это также ориентирован уровень пенсий и социальных пособий. Для того чтобы увеличить количество рабочих мест с достойной заработной платой, планируется запустить новый инвестиционный цикл. Уже заключено 25 соглашений о защите и поощрении капиталовложений. Объем инвестиций в проекты превысил один триллион рублей, для их реализации будет создано более 20 тысяч рабочих мест.

В ходе форума участники с определенной осторожностью констатировали, что мир находится в точке постпандемийного перелома, ситуация стабилизируется. Однако прогнозирование дальнейшего развития событий вызывает определенные сложности.

Интерес участников вызвала экспертная дискуссия «Непростой разговор об экономическом росте» с участием председателя Центробанка России Э.С.Набиуллиной, министра экономического развития М.Г.Решетникова и министра финансов А.Г.Силуанова. Руководители **финансово-экономического блока** продемонстрировали единство подходов - планируется вернуться к традиционной финансово-денежной политике и уйти от мягкой, которая использовалась в 2020 году. Применение последней было связано со стремлением сохранить занятость и количество рабочих мест. Этого удалось добиться: наблюдается сравнительно низкий уровень безработицы (декабрь 2020 г. – 6,1%, февраль 2021 г. – 5,7%), однако большинство рабочих мест низкопроизводительные, с низкой оплатой труда. Кроме того, мягкая кредитно-денежная политика привела к подорожанию активов (их владельцами, как правило, являются богатые люди) и не способствовала росту экономики. Сделан вывод, что мягкая политика усиливает неравенство в обществе, увеличивает риски, связанные с низкими процентными ставками, - создаются «пузыри» на рынках, когда стоимость производственных и непроизводственных активов примерно равна. Отмечалось, что необходимо предотвратить импорт мировой инфляции на национальный рынок, т.к. в 2021 году признаки роста инфляции стали появляться и в России. В январе цены на пшеницу - первоочередный продукт питания - на мировом рынке выросли по сравнению с октябрём 2020 г. на 30%.

На других сессиях говорилось, что финансовая либерализация зашла слишком далеко, чем злоупотребляют крупные банки. Отмечалось, что в целом положение финансового сектора хрупкое. Платежеспособность юридических и



ГАЙДАРОВСКИЙ  
ФОРУМ  
GAIDAR FORUM  
2021

**РОССИЯ И МИР  
ПОСЛЕ ПАНДЕМИИ**

RUSSIA AND THE WORLD  
AFTER THE PANDEMIC

www.gaidarforum.ru





физических лиц в ближайшей перспективе может стать большей проблемой, чем ликвидность банков.

По-прежнему значительные средства выводятся из страны. Так, на начало января т.г. россияне располагают в целом по миру более чем 700 тысячами финансовых счетов, это 400 тысяч налоговых резидентов, юридических и физических лиц. Остатки по этим счетам в рублевом эквиваленте превышают 13 триллионов рублей, которые могли бы стать серьезным вложением в национальную экономику.

Подчеркивалась роль бюджетной и структурной политики государства. В развитии отраслей значительную роль должны играть бюджетные инвестиции. Необходим рост новых перспективных секторов и, кроме этого, усиление работы по преодолению структурно-технологической отсталости и переходу к стратегии устойчивого развития.

Важность выхода мировой экономики на траекторию устойчивого роста подчеркнула директор-распорядитель МВФ К.И.Георгиева. Говоря о **будущем экономического роста**, спикеры указали на качество этого роста - он должен измеряться не традиционными индикаторами, а показателями преодоления неравенства и ростом благосостояния людей.

**Устойчивому развитию** был посвящен ряд сессий. Вице-президент Всемирного банка по устойчивому развитию Ю.Фогель констатировал, что более 52 млн людей в мире будут поставлены на грань нищеты в ближайшие годы из-за изменения климата, снижения уровня продовольственной безопасности. В России также наблюдается изменение климата, особенно в южных районах.

Представитель рейтингового агентства отметил, что нужды нынешнего поколения не могут быть полностью удовлетворены, не ухудшая положения будущих поколений. Вместе с тем в Российской Федерации нет объективных предпосылок для внедрения повестки устойчивого развития. Нет реалистичной системы принятия решений, соответствующего стимулирования. Наверху принимаются решения, а вниз они не идут из-за отсутствия стимулов.

На сессии «Устойчивое развитие в эпоху волатильности», сравнивая стратегию Целей устойчивого развития ООН с плановой экономикой СССР, участники дискуссии однозначно высказались, что концепцию ООН надо рассматривать через призму рыночной экономики и отталкиваться от ее принципов. При этом реализовать цели устойчивого развития невозможно без изменений инновационного характера в государственном



управлении, совместных усилий правительства, бизнеса и гражданского сообщества. Безусловно, сердцевинной концепции устойчивого развития является человек. И сейчас, когда в стране нет массовой нищеты и голода, необходимо шире посмотреть на задачи, связанные с доступом к образованию, здравоохранению, а также с чистой водой, окружающей средой, климатом. Они не привязаны к деньгам, но для современного человека абсолютно значимы.

Сквозной темой форума стала **цифровая трансформация**. В частности, отмечалось, что цифра становится новой философией, делает социально-политические и экономические процессы более прозрачными, позволяет трансформировать систему государственного управления в систему сервисов для людей. Пандемия подчеркнула важность цифровых технологий в жизни.

Россия, как и другие страны мира, приступила к цифровизации ряда сфер - от государственного управления до государственных услуг, причем Президент Российской Федерации В.В.Путин назвал цифровую трансформацию одной из целей национального развития, которые должны быть достигнуты к 2030 году. Однако в настоящее время правовая система не в полном объеме решает задачи, поставленные цифровым обществом.

Как отметил министр труда и социальной защиты Российской Федерации А.О.Котяков, одной из главных задач, стоящих перед государством в условиях цифровой трансформации, является предоставление госуслуг в режиме онлайн и по единообразным правилам. Более 80% госуслуг в субъектах Российской Федерации или муниципальных услуг не представлены на Едином портале и предоставляются в соответствии с принципами и процедурами, которые установлены в каждом отдельном субъекте РФ. Целями Минтруда России являются стандартизация предоставления государственных услуг,

снятие нагрузки с получателей, обеспечение удобства и упрощение предоставления услуг.

Заместитель мэра Москвы по вопросам социального развития А.В.Ракова предположила, что цифровизация коснется прежде всего розничной торговли, служб такси и банков. Что касается таких отраслей, как здравоохранение и образование, то здесь движущей силой «цифровых» изменений должно стать государство, и Москва, например, уже делает большие шаги в этом направлении. Так, с начала пандемии через телемедицинский центр прошли лечение около 300 тысяч пациентов, проведено миллион консультаций. В то же время цифровизация образования и здравоохранения не приведет к росту безработицы, т.к. в этих секторах она позволит восполнить часть кадрового дефицита, который сейчас существует.

На сессии отмечалось, что сегодня восприятие потребителей изменилось: они осознали, что цифровые технологии могут принести пользу. В одночасье практически все сферы должны были ускориться в тысячи раз с точки зрения цифровой конверсии услуг. Потому что стало ясно, что эти услуги не могут быть потреблены старым способом из-за самоизоляции или по иной причине.

В 2020 году масштабные локдауны в ряде стран, включая Россию, заставили перейти на **удаленную форму организации труда**. Пандемия показала значительные преимущества дистанционной работы (гибкость занятости, удешевление рабочих мест, сокращение расходов на арендные платежи, электроэнергию и пр.), но вместе с тем и работники, и работодатели столкнулись с новыми вызовами. В ходе экспертной дискуссии «Станет ли дистанционная занятость будущей моделью рынка труда?» участники обсудили законодательные особенности и трудности перехода на удаленный формат работы.

Премьер-министр в своем видеовыступлении отметил, что на конец лета прошлого года доля дистанционной занятости составляла 10-15%, и подчеркнул, что изменение рынка труда в условиях пандемии - неизбежность, но дальнейшие процессы будет определять экономика.

Глава министерства труда и социальной защиты Российской Федерации отметил, что в пиковый период пандемии, в течение мая-июня 2020 г., удаленно работали 11% россиян. Продолжают работать в удаленном формате порядка 3,7 млн россиян (6%), но их количество постепенно снижается в силу снятия ограничений. Ожидается, что после снятия всех ограничений их количе-

ство понизится до 5% от общего числа занятых — это примерно 2,7-2,8 млн человек. До пандемии в этом режиме работало около 30 тысяч человек. При этом тенденция по вовлечению большего числа работников в удаленный формат занятости в среднесрочной перспективе сохранится. В перспективе двух-трех лет, по всей вероятности, этот показатель достигнет примерно 10% численности работников или 5,5-6 млн человек.

Как показал первый опыт работы в удаленном режиме, трудящиеся столкнулись с рядом трудностей и проблем технического, организационного и психологического характера. Жилищные условия многих работников не позволяют им организовать рабочее место (отсутствие отдельного помещения и невозможность создать рабочее место дома и т.п.). Компьютер - один на всю семью, а дети учатся в школе тоже онлайн.

Генеральный директор Mail.Ru Group Б.О.Добродеев поделился, что одна из сложностей, которую заметила компания после введения удаленной работы в период локдауна, заключалась в выгорании сотрудников. Люди, сидя дома долго, без личного контакта начинали терять мотивацию. В компании как минимум 30% работников подвержены подобному выгоранию. Была организована возможность обращения к психологу, активизирована работа HR-службы, которая следит за психологическим состоянием сотрудников. У руководителей есть автоматизированная система, напоминающая, что надо поговорить с тем или иным сотрудником. По мнению генерального директора компании, эффективнее всего применять комбинированную занятость (часть рабочего времени дома, часть - в офисе), но она пока не регламентирована. За комбинированную занятость высказалось 65% работников компании.

Широкое внедрение дистанционной занятости в период локдауна выявило проблемы правового вакуума (сейчас внесены изменения в Трудовой кодекс), технологических и организационных ограничений (позже многое отработано), отсутствия электронного документооборота, доступа к внутренним документам компаний, базам данных, архивам, безопасности данных, их сохранности и др.

Отдельные спикеры ставили вопросы о необходимости изменения системы образования и науки управления персоналом. Сейчас учат формированию корпоративного духа и культуры работать командой, но на деле движение происходит в сторону индивидуализации труда. Возникла угроза массового перехода с трудовых договоров на

гражданско-правовые, что оставит работающих без какой-либо защищенности.

Были приведены результаты опроса, согласно которому 90% руководителей и в России, и в мире сказали, что либо не собираются возвращаться в офис, либо собираются сохранить смешанные форматы. Важным последствием изменения формата работы отдельные эксперты считают переход от оплаты труда за время к оплате за результат, что предъявит дополнительные требования к работникам. При этом большинство организаций в России не готово к тому, чтобы организовывать работу по результату, потому что рабочие процессы часто не выстроены и не автоматизированы. Это серьезная проблема, которая станет актуальной уже в текущем и следующем году. Еще один запрос, который пока редко формулируется на рынке, но будет возникать все чаще, связан со стремлением компаний привлекать самоуправляемых, самозанятых и самоорганизуемых работников.

На специальной сессии обсудили вопрос, грозит ли **поляризация зарплат**. В последнее десятилетие и в мире, и в России дифференциация зарплат имела тенденцию к сокращению. Однако на их уровень и динамику оказали прямое влияние падение ВВП в большинстве стран в связи с эпидемиологическим кризисом, изменения в структуре рынка труда, распространение технологий, роботизация производств, развитие новых форм занятости. Были названы системные факторы, которые могут приводить к усилению дифференциации зарплат в России: технологические сдвиги, повышение пенсионного возраста (снижение зарплат у пожилых людей), сдвиги зарплат в пострадавших от пандемии отраслях.

Отмечалось, что в России в последние годы до пандемии наблюдался устойчивый рост реальных заработных плат, опережавший темпы роста ВВП и производительности труда, медленное снижение дифференциации зарплат. Это было связано, во-первых, с изменением баланса спроса и предложения на рынке труда из-за демографической ситуации (частично это было компенсировано мигрантами), во-вторых, с увеличением зарплат работников бюджетного сектора в соответствии с майскими указами Президента, в-третьих, с легализацией зарплат и ее выводом из тени. Все эти тренды имели устойчивый характер до пандемии коронавируса. С началом кризиса произошло краткосрочное падение зарплат, уступавшее по темпу и масштабам падению в предыдущие кризисы, что связано с принципиально иным структурным характером данного кризиса

(затронуты те отрасли, которые в предыдущие кризисы страдали меньше, и наоборот), существенным изменением политики по поддержке безработных и помощью предприятиям по выплате зарплаты. В 2020 г. сильнее всех пострадал малый бизнес, тогда как средний и крупный бизнес проходят пандемию без существенных изменений. В ближайшей перспективе не стоит ожидать социального напряжения и падения доходов, однако в средней и долгосрочной перспективе никто от этого не застрахован.

Отдельные эксперты объясняли исторически низкий уровень **безработицы** в России небольшими пособиями по безработице: если нет пособий по безработице, то люди, потеряв работу, будут немедленно браться за что-то другое, они будут возвращаться в занятость, и это будет обеспечивать устойчивую высокую занятость.

Кроме этого, характерной особенностью последних десятилетий является мощный структурный сдвиг в пользу сектора услуг, но это совершенно другая занятость, чем на промышленных предприятиях. Она менее устойчива, более уязвима и дифференцированная, плохо регулируется и в значительной степени плохо видима статистике. На это накладывается другой структурный сдвиг — декорпоративизация, увеличение доли занятых вне организаций, вне юридических лиц. Из 81-82 млн занятых в организациях работают примерно 44 млн, 38 млн находятся за их рамками. Когда Росстат в ежемесячном режиме приводит данные по отчетам предприятий о занятости, он не учитывает занятость вне предприятий.

На сессии «Человек в постковидном мире» особое внимание уделялось экономическому **влиянию пандемии на жизнь российских семей**. В октябре 2020 г. 35% людей отметили, что их материальное положение ухудшилось, при этом впервые за многие годы оно ухудшилось у жителей Москвы. 59% российских семей не получили государственную поддержку.

В условиях пандемии сократилась занятость молодежи в возрасте до 40 лет, большинство из которой работало в секторе услуг, малом и среднем бизнесе. Кроме того, многие представители молодежи не получили государственной поддержки, т.к. еще не вступили в брак.

По мнению экспертов, в основном доходы сокращаются за счет того, что люди потеряли работу, у них снизилась заработная плата или она не выплачена. В первую очередь в зоне риска оказались те, кто занят во внебюджетной «услужовой» экономике. Вторая группа риска — это неформальная занятость





как основной источник дохода. Третья группа рисков – занятость в малом бизнесе. Эксперты отмечали, что факторами защищенности стали: наличие официального трудового контракта, занятость в крупных компаниях и бюджетном секторе, опыт удаленной работы, наличие цифровых компетенций и занятость в IT-секторе. Говоря о поддержке населения со стороны государства в период пандемии, были выделены четыре тренда: «вертолетные» деньги, сохранение занятости и сдерживание выхода из безработицы, опора на существующую поддержку, старт новых мер.

При этом в 2020 г. надежды у людей на научно-технический прогресс снизились и выросли технологические страхи. Государство сейчас балансирует между образом верховного арбитра и образом сервисного института. Многие высказывали мысль, что государство должно стать сервисом, оказывающим услуги населению.

На форуме обсуждались темы **новой реальности человеческого капитала и системы образования**. В период пандемии 56% средних и крупных компаний и 76% очень крупных планируют продолжать обучение в первой половине 2021 года. Самыми востребованными у респондентов направлениями обучения стали: высокоэффективные команды, кросс-функциональное взаимодействие, управление изменениями, цифровая трансформация. Среди наименее актуальных респонденты выделили женское лидерство, оценку стоимости бизнеса, стратегические партнерства и развитие личного бренда. Также при организации процесса обучения CEO и HR-специалисты по-прежнему испытывают сомнения по поводу эффективности онлайн-обучения и вовлеченности сотрудников в данный процесс. Кроме этого, формат онлайн-обучения, несмотря на новые методики, вызывает усталость сотруд-

ников в силу отсутствия личного общения.

Многие говорили, что сегодня в обучении необходимо делать акцент на развитии личностного компонента, отметив, что учебная повестка ряда компаний тоже сместилась в сторону развития способности формировать доверие, умения проявлять сострадание, вдохновлять, обеспечивать чувство безопасности. Но в условиях быстрого устаревания знаний и соответственно учебных программ особо следует выделить предложение настроить обучение на формирование у человека таких качеств, как обучаемость и адаптивность.

На отдельных сессиях не был обойден вниманием и вопрос **налоговой системы**. Была поддержана инициатива Правительства Российской Федерации по увеличению в пандемию налоговой нагрузки на сырьевые отрасли. Что касается НДС, то поддержав его увеличение до 15% с дохода от 5 млн рублей в год, было отмечено, что для бюджета – это очень малая сумма. Чтобы получить существенную добавку можно было бы ввести прогрессию со 100 тыс. рублей в месяц, но это дестимулирует производительность труда, экономический рост. Поэтому лучше пойти на прогрессию вниз, то есть освободить от налога тех, у кого доход меньше установленного критерия, например прожиточного минимума – здесь будет не фискальный смысл, а социальный.

На экспертных площадках Гайдаровского форума были рассмотрены и другие вопросы, включая здравоохранение, изменение климата, отраслевой разрез.

Заседания сессий можно посмотреть и прослушать в течение 2021 года на сайте форума [gaidarforum.ru](http://gaidarforum.ru).

*Департамент ВКП  
по защите социально-экономических  
интересов трудящихся*

# ПРОФСОЮЗНАЯ ХРОНИКА

## Белгородская областная организация

Состоялось заседание Комитета Белгородской областной организации Профсоюза. Ему предшествовала работа постоянных комиссий: по защите социально-экономических прав работников, по охране труда, экологии, социальному страхованию и пенсионному обеспечению, по развитию профсоюзного движения, организационной работе и кадровой политике, по информационной работе, по финансовой работе; состоялось заседание Молодежного совета.



На заседании рассмотрен вопрос о решениях VII Съезда Профсоюза и задачах Белгородской областной организации Профсоюза по выполнению решений Съезда. Комитет утвердил План практических действий Белгородской областной организации Профсоюза по реализации Основных направлений деятельности Профсоюза на 2021-2025 годы.

## Орловская областная организация

Состоялось заседание Президиума Орловской областной организации Профсоюза. Подведены итоги работы областной организации Профсоюза за 2020 год, утверждены: статистический отчет, Реестр профсоюзных организаций, отчеты по правовой работе, работе технической инспекции труда и о профсоюзном контроле за состоянием охраны труда в организациях отрасли, подведены итоги коллективно-договорной кампании.

Правовой инспектор труда Т.М.Антонова проинформировала членов Президиума о состоянии оплаты труда в агропромышленном комплексе области, проанализировала факты несчастных случаев, произошедших на предприятиях АПК. Отметила положительную работу работодателей и профсоюзных организаций по созданию безопасных условий труда на рабочих местах, в результате чего в отрасли уменьшается количество несчастных случаев. Т.М.Антонова акцентировала внимание председателей профсоюзных организаций на обеспечении профсоюзного контроля за соблюдением работодателями требований законодательных и нормативных актов по охране труда, принятии мер по устранению причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, взаимодействию с Фондом социального страхования по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профилактической работе.

В соответствии с постановлением Комитета областной организации Профсоюза от 10.12.2020 г. №2-01 «О практических действиях Орловской областной организации Профсоюза работников АПК РФ по реализации решений VII Съезда Профсоюза» утвержден План мероприятий по реализации Основных направлений деятельности Профсоюза на 2021-2025 годы.

Принято решение о проведении конкурсов по направлениям деятельности областной организации и участия в областном профсоюзном конкурсе «Лучшая первичная профсоюзная организация ФПОО» и мероприятии «Человек славен трудом».

Президиум рассмотрел вопрос о занесении в Книгу Почета Федерации профсоюзов области кандидатуры Ю.И.Абаниной – председателя Мценской районной организации Профсоюза, и награждении профсоюзного актива Почетными грамотами Центрального комитета Профсоюза и Комитета областной организации Профсоюза.

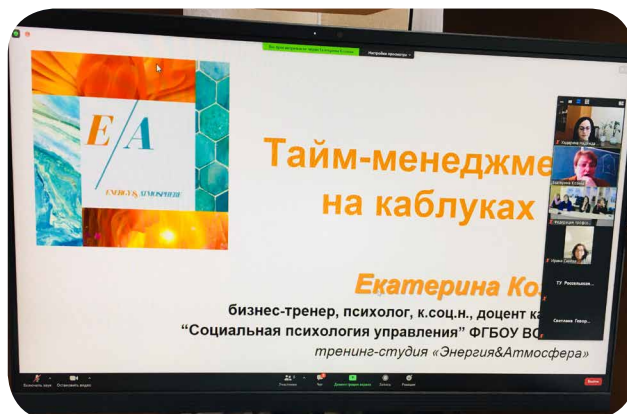
Рассмотрен вопрос об итогах выполнения Программы информационного взаимодействия. Члены Президиума отметили положительную динамику развития информационной работы, необходимость дальнейшего совершенствования информационной площадки областной организации Профсоюза в социальной сети «ВКонтакте».

Председатель областной организации Профсоюза вручила Дипломы победителям и участникам фотоконкурса «Моя профессия».



## Пензенская областная организация

И.В.Коротнева – председатель первичной профсоюзной организации Управления Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Республике Мордовия и Пензенской области, и Н.В.Хадарина – главный специалист по организационно-информационной работе областной организации Профсоюза, приняли участие в тренинге «Тайм-менеджмент на каблучках», состоявшемся в ходе XIV областного Женского форума. Занятие провела бизнес-тренер, психолог, кандидат социологических наук Е.Козина.



## Пермская краевая организация

Состоялось заседание Президиума Пермской краевой организации Профсоюза, на котором были рассмотрены вопросы: о сводной статистической отчетности по профсоюзному членству и профсоюзным органам, КДК, ОТ, ПИ по Пермской краевой организации Профсоюза за 2020 год; об утверждении сводного отчета о доходах и расходах и отчета об исполнении сметы доходов и расходов за 2020 год, штатных расписаний структурных профсоюзных организаций на 2021 год; об утверждении кандидатуры Е.К.Булатовой на награждение Благодарностью Пермского крайсовпрофа; о лучшей первичной профсоюзной организации по итогам 2020 года.

## Самарская областная организация

Состоялось заседание Президиума и заседание Комитета Самарской областной организации Профсоюза. На Пленуме рассмотрены вопросы: о реализации Распоряжения Губернатора Самарской области от 27.03.2019 г. №149-Р «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда на территории Самарской области»; итоги финансово-хозяйственной деятельности Самарской областной организации Профсоюза за 2020 год; прием в члены Профсоюза и постановка на учет вновь созданных профсоюзных организаций.



Председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Самарский хлебозавод №5» Л.Ю.Бикбау выступила с информацией о развитии социального партнерства на предприятии.

В 2020 году создано 25 первичных профсоюзных организаций, которые встали на учет в Самарскую областную организацию. Председатели вновь созданных ППО приняли участие в заседании Комитета, им были вручены свидетельства о регистрации профсоюзных организаций.



## Саратовская областная организация

Состоялось заседание Президиума Саратовской областной организации Профсоюза с рассмотрением вопросов: о выполнении плана перечисления членских профсоюзных взносов по итогам 2020 года; об итогах коллективно-договорной кампании в профсоюзных организациях АПК Саратовской области, состоянии профсоюзного членства и статистической отчетности, работе по охране труда и правовой работе Саратовской областной организации Профсоюза в 2020 году; о плане мероприятий по проведению Года организационного и кадрового укрепления профсоюзов, назначении стипендии Саратовской областной организации Профсоюза, награждении профактива; об областном конкурсе «Лучшая первичная профсоюзная организация по ведению организационной работы «Профи».

Президиум областной организации Профсоюза утвердил план мероприятий по проведению Года организационного и кадрового укрепления профсоюзов в Саратовской областной организации Профсоюза. Запланировано обучение профсоюзного актива по теме: «Новое в трудовом законодательстве, практика применения и социальное партнерство, исполнение коллективных договоров».

## Татарстанская республиканская организация



На заседании Комитета Татарстанской республиканской организации Профсоюза подведены итоги деятельности республиканской профорганизации за 2020 год. В выступлениях специалистов аппарата республиканской организации Профсоюза дан глубокий анализ статистической отчетности по профсоюзному членству, исполнения профсоюзного бюджета за 2020 год, колдоговорной кампании.

Основанием для заключения коллективных договоров на предприятиях агропромышленного комплекса региона является Отраслевое соглашение по АПК РФ на 2018-2020 годы, Отраслевое соглашение по АПК РТ на 2019-2021 годы, Постановление Коллегии Минсельхозпрода Республики Татарстан и Президиума республиканской организации Профсоюза «О заключении коллективных договоров и соглашений на 2020 год». В 2020 году профсоюзными органами оказана правовая помощь в разработке 85 коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов. Проведена экспертиза 45 колдоговоров. Отмечено, что, несмотря на финансовые трудности, на предприятиях АПК не сокращались социальные гарантии.



Профсоюзные комитеты при заключении колдоговоров добивались существенных льгот и гарантий для работников, в том числе предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, финансирования оздоровления работающих и их семей, доплат за наставничество, дополнительных денежных



выплат при рождении ребенка родителям, пребывания детей в оздоровительных лагерях, единовременных выплат при уходе на пенсию, в армию. Примером положительной работы являются такие предприятия, как ООО «ТК «Майский», ООО «Челны-Бройлер», АО «Зеленодольский молочноперерабатывающий комбинат», АО «Эссен Продакшн АГ», АО «ГПП «Элита», ФГБНУ «ФЦТРБ-ВНИВИ», ООО «Буинский сахар», ОАО «Заинский сахар», сельхозпредприятия Балтасинского и Тетюшского районов.

Обсуждены вопросы повышения заработной платы работников отрасли. Несмотря на положительную динамику, на сельхозпредприятиях сохраняется большой разрыв уровня зарплаты от среднереспубликанского (65%). В регионе действует Республиканское Соглашение о минимальной заработной плате в РТ (с 1 января 2020 года минимальная зарплата во внебюджетном секторе экономики Республики Татарстан составляет 15 400 рублей), профсоюзные организации принимают меры по включению в коллективные договоры обязательств об индексации заработной платы. Однако эти меры пока не позволили достигнуть показателя в размере 70% от тарифной части, заложенного в Отраслевом соглашении по АПК РТ.

Состоялось обсуждение вопросов улучшения условий и охраны труда в отрасли. Комитет республиканской организации Профсоюза систематически анализирует работу по организации охраны труда и техники безопасности на предприятиях АПК. В 2020 году большинство нарушений выявлено в вопросах своевременности проведения обучения, инструктажей по охране труда, специальной оценки условий труда, несоответствия результатов СОУТ реальным условиям труда, регулирования труда женщин, работающих в сельской местности, гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, а также труда лиц, не достигших возраста 18 лет.

Председатель республиканской организации Профсоюза Ф.Г.Гарифуллина акцентировала внимание на необходимость дальнейшего совершенствования социального партнерства, повышения требовательности к работодателям по улучшению условий труда, сохранения здоровья и жизни работников, повышения уровня заработной платы на сельхозпредприятиях.

## Рязанская областная организация

Команда Рязанской областной организации Профсоюза приняла участие в областных профсоюзных соревнованиях по лыжным гонкам. В состав команды вошли члены Профсоюза из организаций АПК области и Рязанского государственного агротехнологического университета имени П.А.Костычева.



Женщинам предстояло пробежать на лыжах 3 и 5 километров, мужчинам - 5 и 10 километров. Гонки проводились в шести возрастных группах. Начисление очков производилось в каждой возрастной группе отдельно. Результаты соревнований идут в общий зачет Спартакиады на Кубок Рязанского областного союза организаций профсоюзов.

Члены Профсоюза стали победителями в личном зачете. Старшие преподаватели кафедры физической культуры и спорта РГАТУ М.Ф.Ульянов и Н.А.Гудкова заняли I и II места соответственно, студентка IV курса технологического факультета Н.Сизова поднялась на II ступеньку пьедестала почета.



## РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Московская областная организация Профсоюза насчитывает порядка 2000 молодых членов Профсоюза, состоящих на учете в 66 первичных профсоюзных организациях. Это 20% от профсоюзной численности, доля работающей молодежи составляет 6,7%, учащихся – 13,3%.



Областная организация Профсоюза уделяет значительное внимание работе с молодежью и ставит целью защиту социально-экономических прав и интересов молодежи, привлечение ее в ряды Профсоюза, вовлечение в реализацию молодежной политики всех работников, учащихся и студентов учебных заведений.

На основе прав, предоставленных Конституцией России, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии с Уставом Профсоюза и решениями выборных органов Профсоюза утверждена Молодежная политика областной организации Профсоюза.

Действует Молодежный совет областной организации Профсоюза, который осуществляет свою работу согласно утвержденному плану.

В крупных первичных профсоюзных организациях, где работают освобожденные председатели ППО, при профкомах созданы комиссии по культуре, спорту и работе с молодежью, это: Коломенский аграрный колледж (председатель В.В.Абрамов), ЗАО «Совхоз им. Ленина» (Н.П.Зинина), ФГУП «Пойма» (В.В.Бердышева), ФГКУ Комбинат «Первомайский» Росрезерва (Н.Ю.Шураев), ФГНУ «ВНИИплем» (Л.Г.Дудина), ФКП «Щелковский биокombинат» (В.Н.Бановска).

Коллективные договоры ППО ЗАО «Агрокомбинат «Московский», ЗАО Племзавод

«Барыбино», ЗАО «Егорьевский хлебокомбинат», ДПИ «Истра-Нутриция», ОАО «Сан ИнБев», ЗАО «Городище» и десятки других предоставляют молодым работникам дополнительные льготы и гарантии по коллективным договорам:

- выходной день 1 сентября, в День знаний;
- оплачиваемый день для бракосочетания;
- подъемные при поступлении на работу;
- путевки для детей в период каникул по льготным ценам или с оплатой 10% стоимости; и ряд других льгот, влияющих на уровень социальной защищенности и благосостояния работников АПК.

На защиту молодых работников, содей-





ствии их культурному, духовному и физическому развитию, реализацию значимых инициатив для молодежи направлены разделы Отраслевого соглашения, коллективные договоры учреждений и предприятий АПК. Проводится мониторинг выполнения обязательств областного, Отраслевого соглашений, коллективных договоров в части защиты прав и интересов молодежи, мониторинг проблем молодых членов Профсоюза, организована обратная связь с членами Профсоюза.

Московская областная организация Профсоюза представлена на всех уровнях социального партнерства и оказывает влияние на принятие решений в области социально-трудовой и молодежной политики.

Молодые работники, студенты старших курсов учебных заведений регулярно участвуют в конкурсах профессионального мастерства, проводимых Минсельхозпродом и Московской областной организацией Профсоюза. На праздник «День поля» приглашаются почетные гости: Председатель Профсоюза Н.Н.Агапова, Губернатор МО А.Ю.Воробьев, председатель Союза МОООП В.В.Кабанова, депутаты, главы городских округов, руководители предприятий.

В последние годы 93 молодые семьи получили жилье, очередность в устройстве детей в дошкольные учреждения отсутствует.

В городских округах Домодедово и Ступино проходят встречи с выпускниками с приглашением представителей учебных заведений: сельскохозяйственных вузов и колледжей. Молодые люди, изъявившие желание получить сельскохозяйственное образование, по ходатайству глав и руководителей региональных органов управления АПК, направляются для обучения на бюджетные места. Студенты последних курсов проходят практику на предприятиях АПК и поступают туда на работу. Составление до-

говоров на трудоустройство практикуется в учебных заведениях Российского государственного аграрного заочного университета (ВСХИЗО), Коломенском аграрном колледже и др. Возобновляется институт наставничества молодежи, содействия адаптации молодых работников в ЗАО «Совхоз им. Ленина», ЗАО «Барыбино» и др.

Таким образом реализуются гарантии прав молодежи на учебу, труд, жилье, достойную заработную плату, полноценный отдых и досуг.

2019 год для Профсоюза был юбилейным. Проводились мероприятия областной организации Профсоюза в честь 100-летия Профсоюза, 90-летия области, 90-летия объединения профсоюзов области. 2020 год – год 75-летия великой Победы советского народа над фашистской Германией и ее сателлитами.

Члены областного и районных молодежных советов приняли участие в подготовке к торжественным мероприятиям. К Юбилейной дате была подготовлена информация, отражающая основные вехи развития отраслевого профсоюзного движения, работу профсоюзных организаций и молодежи. Молодые профактивисты были награждены юбилейными знаками «100 лет Профсоюзу работников АПК РФ», Грамотами Центрального комитета Профсоюза и Благодарностью Председателя Профсоюза.

Состоялась учеба молодых профсоюзных активистов на темы: «История развития Профсоюза работников АПК и его роль в защите социально-трудовых прав работников отрасли», «Государственная поддержка работающей молодежи», «Трудовой кодекс, права и гарантии молодых работников», «Перспективы развития сельских территорий». Обучение проводилось в учебных центрах профсоюзов с привлечением специалистов аппаратов областной профорганизации Профсоюза и МОООП. В обучении принял участие 41 человек.

Молодые члены Профсоюза активно участвуют в работе профкомов первичных организаций. Профсоюзная молодежь ежегодно принимает участие в акциях «Лес Победы», «Сад памяти». В 2020 году, несмотря на ограничительные меры, поддержала и присоединилась к Первомайской профсоюзной акции под девизом: «За права работников! За Конституцию!», Всероссийской профсоюзной акции в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!», участвовала в информационно-просветительских акциях «Стоп ВИЧ/СПИД», «Профсоюзы за здоровый образ жизни». Молодежь приняла участие в акциях против повышения пен-



сионного возраста, мероприятиях по экологическим проблемам. При нарастающем развитии онлайн-коммуникации акции были широко освещены в социальных сетях и на интернет-страницах, в частности на сайтах ЦК Профсоюза, областной организации Профсоюза и МОООП.

Вопрос работы с молодежью неразрывно связан с вопросом мотивации профсоюзного членства и уровнем численности членов Профсоюза. Профсоюзные организации стоят перед острой необходимостью организационного укрепления и увеличения численности членов Профсоюза. В данном направлении областная организация Профсоюза сталкивается с рядом трудностей.

Статистика последних лет показывает взросление трудовых коллективов. Средний возраст работников - более 50 лет. Прирост числа областной профорганизации ежегодно происходит за счет учащихся - в Профсоюз вступают более 30 человек, но после окончания учебного заведения столько же выбывает. Когда куратором учебных заведений сельхозпрофиля был Минсельхозпрод Московской области, проводился мониторинг и сопровождение учащихся до их выпуска и трудоустройства, на последних курсах заключались договоры с сельхозорганизациями на прохождение практики и последующее трудоустройство. В настоящее время такая практика прекращена.

После реорганизации учебных заведений и их объединения в многопрофильные, передачи финансирования в Министерство науки и высшего образования, учебные заведения, ППО которых состояли на учете в Московской областной организации Профсоюза, по предложениям руководства учебных заведений перешли на учет в организации головного профиля. Это Егорьевский, Чеховский и Щелковский колледжи; Сергиево-Посадский аграрный колледж прекратил подготовку специалистов для сельского хозяйства. После всех преобразований в системе подготовки кадров на учете в областной организации Профсоюза осталось одно учебное заведение СПО - Коломенский сельскохозяйственный колледж. (В образовательной организации охват профсоюзным членством студентов составляет 100%, здесь работа с членами Профсоюза проходит активно, в соответствии с учебным планом и планом работы профорганизации.)

Пандемия, оптимизация, реорганизация, выведение работников за рамки трудового законодательства, т.н. «заемный труд», удаленная (дистанционная) работа, индивидуальное предпринимательство разрушают сложившуюся систему социального партнер-



ства, ставят перед профсоюзами задачу по совершенствованию системы трудовых взаимоотношений.

Еще одна проблема - негативное влияние интернета и информационных технологий на умы молодых людей, вопросы идеологического и патриотического воспитания молодежи.

Перед Московской областной организацией Профсоюза стоит ряд задач. Среди них повышение мотивации профчленства, увеличение профсоюзных рядов, создание системы непрерывного профсоюзного обучения, подготовка кадрового резерва, привлечение в комитеты профорганизаций молодежи, внедрение в работу новых образовательных и информационных технологий, повышение имиджа профсоюзных организаций, которые на деле защищают социально-трудовые права и интересы молодежи.

Необходимо последовательно проводить курс на консолидацию профсоюзных организаций области, увеличивать эффективность правозащитной работы, уровень исполнительской дисциплины. Данную работу необходимо осуществлять через совершенствование соглашений, коллективных договоров, где отражены социально-экономические и трудовые интересы молодежи, через организацию трудового соперничества, привлечение молодежи к участию в конкурсах профессионального мастерства, меры поощрения молодежи.

На реализацию данных задач будет направлена работа в 2021 году.

*Информация  
Московской областной  
организации Профсоюза*

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ООО «ВЕЛЕС-АГРО»

ООО «Велес-Агро» является самым крупным производителем мяса птицы в Кабардино-Балкарской Республике. Выпускаемая продукция соответствует строгим высоким международным стандартам.

На предприятии эффективно решаются социально-трудовые вопросы, вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников, повышения уровня благополучия членов трудового коллектива благодаря конструктивному социальному диалогу между администрацией в лице А.Т.Башорова и профсоюзной организацией во главе с М.К.Вороковой.

**П**рофсоюзная организация действует с 18 августа 2013 года. Членами Профсоюза являются 100% работников – 114 человек (в коллективе трудятся 48 женщин).

Заключен коллективный договор на 2019-2022 годы, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками. Все возникающие вопросы совместно решаются социальными партнерами.

Несмотря на нестабильную экономическую ситуацию, сложившуюся в 2020 году, сохранены все рабочие места. Средняя заработная плата составляет порядка 21 тысячи рублей, что значительно выше среднемесячной заработной платы по отрасли «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» в Кабардино-Балкарской Республике. Зарплата выдается в установленные сроки и в полном объеме.

Эффективная деятельность первичной профсоюзной организации по защите законных прав и интересов работников, созданию безопасных рабочих мест стала залогом высокого уровня профсоюзного членства.



В интересах членов Профсоюза правовая работа постоянно совершенствуется. Оказывается консультативная помощь членам Профсоюза, профком контролирует соблюдение трудового законодательства, участвует в проверках ГИТ КБР, органов надзора и контроля, осуществляется информационная работа.

Особое внимание уделяется вопросам охраны труда. Функционирует система управления охраны труда, в штат принят специалист по охране труда, создана на паритетных основах комиссия по охране труда из четырех человек, избран уполномоченный по охране труда профсоюзной организации.

Реализуется Программа «Ноль травм», целью которой является развитие культуры безопасности труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности. Работники застрахованы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

На все профессии и виды работ разработаны инструкции по охране труда сроком на пять лет, утвержденные приказом работодателя и согласованные с профкомом. Каждые три года генеральный директор, главные специалисты проходят обучение по охране труда в учебном центре.

Созданы рабочие места для инвалидов, на которых трудятся два человека с III группой инвалидности.

На всех рабочих местах проведена процедура оценки профессиональных рисков. Каждые пять лет проводится специальная оценка условий труда. Обследованы 123 рабочих места, из которых выявлено 98 с оптимальными и допустимыми условиями. На 25 местах идентифицированы вредные и опасные производственные факторы, на них заняты 22 человека, в том числе две женщины.

Работникам, занятым на работах с вред-







ными и опасными условиями, на 4% увеличена оплата труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска - 7 календарных дней, сокращенный рабочий день, выдается спецмолоко. Реализация данных мер находится на особом контроле профкома.

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, связанных с загрязнением, обеспечиваются в установленном порядке сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Подразделения обеспечены медицинскими аптечками и средствами медицинской помощи в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011 г. № 169н.

Регулярно проводятся предварительные, периодические и предрейсовые медицинские осмотры работников. В соответствии с утвержденным положением ежемесячно проводится День охраны труда, в который составляются акты проверок, по итогам проведенных мероприятий принимаются меры по устранению выявленных недостатков.

Ежегодно в апреле предприятие принимает участие в месячнике охраны труда. За активное участие ООО «Велес-Агро» неоднократно награждалось Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики.

На предприятии осуществляются все виды контроля: производственный за соблюдением санитарных правил, экологический. В целях недопущения случаев заболеваний, вызванных коронавирусной инфекцией, соблюдаются профилактические мероприятия.

Пропаганда здорового образа жизни, организация и проведение массовых спортивных мероприятий - одно из направлений деятельности профкома. Ежегодно профком ООО «Велес-Агро» организует отдых для членов трудового коллектива в Приэльбрусье, у Чегемских водопадов, подножия

горы Чегета.

Помощь в работе профсоюзной организации оказывают работники аппаратов районной и республиканской организаций Профсоюза.

Положительным результатом деятельности по охране труда является отсутствие несчастных случаев, связанных с производственным травматизмом, и профессиональных заболеваний.

У профсоюзного комитета есть над чем работать. Это новые проекты по мотивации профсоюзного членства, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе, совершенствованию информационной работы и социального партнерства.

Достижения в области социального партнерства и активная профсоюзная работа были отмечены профсоюзными наградами: генеральный директор А.Т.Башоров в 2018 году награжден нагрудным знаком «За развитие социального партнерства», председатель первичной профсоюзной организации М.К.Ворокова - юбилейным знаком «100 лет Профсоюзу работников АПК РФ».

Первичная профсоюзная организация - это важный участник организации эффективного социального партнерства, способствующий формированию здорового морального климата в коллективе. Профком создает возможность для каждого члена Профсоюза реализовывать свои профессиональные и творческие планы.

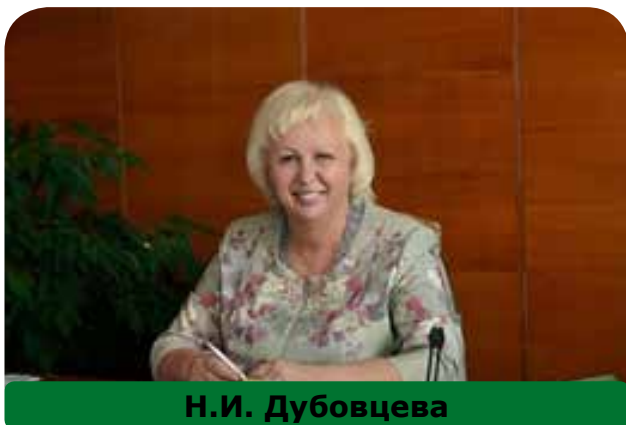
Быть членом Профсоюза сегодня должно стать потребностью каждого работающего человека. И это не только гарантия правовой и материальной поддержки и защиты. Это показатель гражданской позиции, свидетельство солидарности и общности в коллективе.

*Профсоюзный комитет  
первичной профсоюзной организации  
ООО «Велес-Агро»*

## 20-ЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ ООО «ДЭМ-ЛАЗУРНОЕ КСП»

Общество с ограниченной ответственностью «Дальэнергомонтаж – Лазурное коллективное сельскохозяйственное предприятие», располагающееся в Партизанском районе Приморского края, в 2021 году отмечает 20-летие.

Комфортные и безопасные условия труда, стабильная зарплата, социальные гарантии для работников - результат совместной работы профкома и руководства (председатель первичной профсоюзной организации Т.В.Раужина, директор Н.И.Дубовцева).



**Н.И. Дубовцева**

**В** 2001 году ООО Государственное сельскохозяйственное предприятие «Лазурное» преобразовано в ООО «Дальэнергомонтаж – Лазурное коллективное сельскохозяйственное предприятие». Первым директором была назначена С.П.Савченко. Свою деятельность она начала с восстановления одного гектара.

С 2005 года под руководством директора Натальи Ивановны Дубовцевой ООО «ДЭМ-Лазурное КСП» начало переживать второе рождение.

Активными темпами идет работа по модернизации хозяйства. В 2014 году произведена реконструкция гектара современной теплицы IV поколения в комплектации с современным оборудованием. В последующие годы проведена модернизация, перешли с почвогрунта на капельный полив, что позволило увеличить валовый сбор на 17% или 228,4 тонн свежих овощей и зелени в

год. В 2020 году закончена модернизация последних 2,5 гектаров. В обновленном тепличном комплексе используются известные технологии: малообъемная гидропоника с применением матов из минеральной ваты, поливная система обратного дренажа, позволяющая сокращать объем потребляемой воды, современная автоматизированная система управления микроклиматом и питанием. В теплицах организованы отдельные зоны подсветки, которые используются для выращивания рассады в определенные периоды.

Сегодня коллектив трудится на блоке теплиц, расположенных на 6 га. Предприятие освоило выращивание новых урожайных гибридов огурцов, томатов, зеленых культур, увеличился ассортимент производимой продукции.

Продукция, выращенная в ООО «ДЭМ-Лазурное КСП», в Приморском крае в рекламе не нуждается. Все знают и любят свежие овощи за их прекрасные вкусовые качества и ассортимент.

Благодаря государственной поддержке, предприятие ежегодно улучшает производственные и экономические показатели. Одним из основных факторов повышения эффективности производства является рост урожайности. Так, если в 2004 году средняя урожайность овощей в зимних теплицах составляла 17 кг/м<sup>2</sup>, то в 2021 году ожидается 32 кг/м<sup>2</sup>.

В планах на 2021 год запустить салатно-рассадную линию для выращивания качественной рассады и зеленых культур, точное производство для озеленения Партизанского городского округа.

Развитие претерпевают не только используемые технологии и организация производства, но и социальная составляющая жизни трудового коллектива. Действует первичная профсоюзная организация, которую возглавляет Татьяна Васильевна Раужина. Профком первичной профорганизации ООО «ДЭМ-Лазурное КСП» контролирует соблюдение трудового законодательства, принимает участие во всех проводимых мероприятиях.



**Т.В. Раужина**



Зарплата выплачивается регулярно. Задержек не было даже в самые сложные времена. Оказывается материальная помощь членам Профсоюза в сложных жизненных ситуациях. Охват профсоюзным членством составляет 100 процентов.

Коллектив гордится историей своего предприятия. В ООО «ДЭМ-Лазурное КСП» главной ценностью, вне всякого сомнения, являются люди. На предприятии трудятся 140 работников, 140 активных членов Профсоюза во главе с директором Н.И.Дубовцевой, членом Президиума Приморской краевой организации Профсоюза. Основной костяк предприятия неизменно работает уже более десятка лет. Это овощеводы закрытого грунта: Л.Н.Мазуренко, Л.М.Жданова, Е.А.Пташкина, О.В.Ивашкина. С момента основания предприятия работают замечательные специалисты: начальник цеха овощеводства Л.Г.Колесник, слесарь-машинист насосных установок А.П.Колесник, агроном по защите растений С.А.Тренькина, бригадир цеха овощеводства И.В.Меркулова, оператор теплового пункта Н.А.Ткаченко, заведующий гаражом М.Н.Шевченко, водители С.В.Малков и А.В.Ковалев. Они передают знания и мастерство вновь прибывшему молодому поколению.

«Что бы ни случилось, наши сотрудники могут положиться и на профком, и на работодателя: выделяем материальную помощь, это прописано в коллективном договоре. Заботимся об условиях труда в теплицах: оснащаем их необходимой бытовой техникой – микроволновыми печами, электрочайниками, холодильниками. Всем работникам, не только «вредникам», выдаем молоко. Обеспечиваем качественной спецодеждой и средствами защиты, которую регулярно обновляем. И все годы, что я тружусь на предприятии, не устаю повторять: это бизнес с человеческим лицом», - говорит Т.В.Раужина.

Директор тепличного комплекса Н.И.Ду-



бовцева не только не препятствовала созданию профорганизации, но и сама в числе первых вступила в Профсоюз. Относится к профкому, как к равноправному социальному партнеру и помощнику. Признается, что без поддержки профкома невозможно сформировать работоспособный коллектив, а значит, сложно планировать развитие. Профком помогает решать острые трудовые вопросы, вопросы развития предприятия. Так, в кризисные для тепличных хозяйств региона времена, благодаря содействию первичной профсоюзной организации, Приморской краевой организации Профсоюза, к проблеме задолженности по теплоэнергии подключился профсоюзный депутат Госдумы России В.В.Пинский. В результате слаженных действий всех сторон социального партнерства, удалось решить вопрос реструктуризации задолженности, добиться экстренного подключения тепла для предприятия и сохранить урожай.

«То, как выстроено социальное партнерство на предприятии, может служить образцом для других организаций АПК», - убеждена председатель Приморской краевой организации Профсоюза Т.Н.Данчук.

ООО «ДЭМ-Лазурное КСП» оказывает поддержку учреждениям, специализирующимся на предоставлении помощи людям с ограниченными возможностями, Приморскому детскому фонду, лечебным учреждениям. В период пандемии более 12 тонн «гуманитарных» огурцов направлено в медицинские учреждения края. Организацию доставки взяла на себя краевая профсоюзная организация.

Подводя итоги, можно с уверенностью сказать: ООО «ДЭМ-Лазурное КСП» - стабильный и слаженный коллектив, который с оптимизмом смотрит в будущее и намерен наращивать свои производственные показатели.

*Информация Приморской краевой организации Профсоюза*





## ЗАЩИТИТЬ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ АПК РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ

Агропродовольственный сектор Республики Северная Осетия - Алания, несмотря на известные вызовы времени, демонстрирует устойчивость и динамичный рост производства продукции сельского хозяйства, обеспечивая население продуктами питания.



Основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения в агропромышленном комплексе республики, является Отраслевое (тарифное) соглашение, заключенное Северо-Осетинской республиканской организацией Профсоюза, Министерством сельского хозяйства и продовольствия и Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств, кооперативов и других малых производителей сельхозпродукции РСОА. Соглашение создает качественную основу для развития социального диалога в отрасли.

Высокий уровень социального партнерства достигнут в Министерстве сельского хозяйства и продовольствия Республики, Управлении ветеринарии Республики, Горском государственном аграрном университете, средних общеобразовательных учреждениях АПК Ардонского, Кировского, Моздокского районов, КФХ «Карат»,



КФХ «Качаров», Северо-Осетинском государственном опытном охотничьем хозяйстве, Северо-Кавказском научно-исследовательском институте горного и предгорного сельского хозяйства, СПК «Им. Генерала Плиева» и СПК «Де-Густо», агропромышленном холдинге «Мастер-Прайм. Березка», Управлении эксплуатации Терско-Кумского гидроузла, АО «Племенной репродуктор «Михайловский», спортивной школе «Урожай», ФГБУ «Станция агрохимической службы «Северо-Осетинская» и других организациях АПК.

Главный вопрос, решения которого добиваются стороны социального партнерства, - увеличение заработной платы работников АПК. Среднемесячная величина заработной платы в сельском хозяйстве (без вспомогательной деятельности, оказания услуг) в 2020 году в республике составила 17 628 рублей, это лишь 57% от средней заработной платы по экономике региона. Невысокой остается заработная плата в организациях, обслуживающих сельское хозяйство (ФГБУ «Станция агрохимической службы «Северо-Осетинская», Филиал ФГБУ «Россельхозцентр» по РСО-Алания, ФГБУ «Управление «Севосетинмелиоводхоз», ФГБУ «Государственная комиссия Российской Федерации по испытанию и охране селекционных достижений», Северо-Осетинское государственное опытное охотничье хозяйство и другие). Профсоюзные организации добиваются включения в коллективные договоры обязательств об индексации заработной платы.

В рамках контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективных договоров, соглашений, реализацией прав работников и профсоюзов профорганизации осуществляют правозащитную деятельность. Требуют соблюдения 37-й статьи Конституции, в соответствии с которой каждый гражданин нашей страны имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, на труд без дискриминации, право на защи-

ту от безработицы. Выступают за страховые принципы выплаты пособия по безработице. Защита прав и социальных гарантий трудящихся во всех формах занятости должна быть неукоснительно обеспечена.

Профсоюзные организации активизировали информационную работу. Оперативно передается информация, повышается взаимодействие профсоюзных структур с применением новых форм информационного взаимодействия, расширяется сотрудничество со средствами массовой информации. В целях формирования положительного имиджа работа профсоюзных организаций освещается в республиканских СМИ: газете «Северная Осетия», на телевидении, сайте Федерации профсоюзов республики, в информационно-аналитическом вестнике «АгроПрофКурьер».

В условиях распространения коронавирусной инфекции профсоюзные организации оказывают всевозможную помощь в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, дезинфицирующими средствами, респираторами, масками, перчатками и другими необходимыми материалами.

На протяжении многих лет проходят массовые акции в честь 1 мая и 7 октября. В рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2020 году состоялось заседание Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений РСОА. По инициативе профсоюзной стороны рассмотрены вопросы задолженности по заработной плате, об уровне безработицы и мерах государственной поддержки безработных граждан, о детской летней оздоровительной кампании и проекте Закона РСОА «О внесении изменений в статьи 4 и 7 Закона РСОА «О Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Были приняты соответствующие постановления.

Первичные профсоюзные организации



принимают активное участие в региональных и отраслевых профсоюзных конкурсах: «Социальное партнерство в действии», «История моего профсоюза», «Профсоюзная жизнь организации АПК», «Лучшая профсоюзная организация по отстаиванию трудовых прав и интересов работников», «Лучший социальный партнер», «Лучшая организация работы по охране труда», «Лучший молодежный профсоюзный лидер-2019» и множестве других.

В целях увеличения престижности рабочих профессий ежегодно среди учащихся средних профессиональных учебных заведений АПК проводится региональный чемпионат World Skills Russia в разрезе соответствующих компетенций. Победителям вручаются награды республиканской организации Профсоюза и памятные подарки. Лучшим студентам ГГАУ, аграрных колледжей и техникумов, имеющих отличную успеваемость, активистам профсоюзного движения в День знаний ежегодно вручаются Дипломы и стипендии Профсоюза, Федерации профсоюзов РСОА и республиканской организации Профсоюза.

Ежегодно членам Профсоюза предоставляются льготные путевки в профсоюзные санатории республики, Северо-Кавказских Минеральных вод, Подмосковья, Черноморского побережья. Активисты профсоюзного движения награждаются почетными грамотами и ценными подарками.

Деятельность республиканской организации Профсоюза всегда будет направлена на защиту прав и интересов работников АПК, улучшение качества их жизни и уровня благосостояния.

*И.Т.Дзагоева, председатель  
Северо-Осетинской республиканской  
организации Профсоюза*

## ПОЗДРАВЛЯЕМ

### С юбилеем

ШЕШЕНЮ Сергея Николаевича – председателя Алтайской краевой организации Профсоюза.

### С днем рождения

КАЛАШНИКОВА Владимира Анатольевича – председателя Омской областной организации Профсоюза;

КУСТОВУ Марию Максимовну – ведущего специалиста отдела организационной работы аппарата Профсоюза;

МАНАКИНУ Антонину Михайловну - председателя Брянской областной организации Профсоюза;

САВЕЛЬИЧЕВУ Галину Ерофеевну - председателя Тверской областной организации Профсоюза;

ХАРЕБИНУ Валентину Ивановну - заместителя председателя Белгородской областной организации Профсоюза;

ХЛОПЯНИКА Василия Петровича - председателя Калининградской областной организации Профсоюза;

ЧУПРИНУ Николая Нестеровича - председателя Белгородской областной организации Профсоюза;

ЮРОВУ Галину Михайловну - заместителя Председателя Профсоюза.