



АгроПрофКурьер

Информационно-аналитический вестник
Профсоюза работников АПК РФ

№1 (386)
январь 2022



ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

Новости

Заседание Генерального Совета ФНПР.....	3
О текущей ситуации и задачах профсоюзов.....	4
О задачах профсоюзов по защите социально-экономических прав трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.....	10
Об информационной политике и цифровизации работы профсоюзов.....	16

Вести территориальных организаций

Профсоюзная хроника.....	29
--------------------------	----

Консультации

Изменения в законодательстве.....	31
-----------------------------------	----

Поздравляем!

ЗАСЕДАНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФНПР

24 ноября 2021 года на заседании Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России центральными темами для обсуждения стали социально-трудовая обстановка в стране и на ее северных территориях, вопросы информационной политики и цифровизации работы профсоюзов. В работе Генсовета ФНПР приняли участие представители Правительства и Государственной Думы Российской Федерации, объединений работодателей.

С докладом «О текущей ситуации и задачах профсоюзов» выступил Председатель ФНПР М.В.Шмаков. В докладе были подняты вопросы уменьшения финансирования национальных проектов социального блока — здравоохранения и образования, закрежденности российских граждан, проблемы цифровизации и сокращения профсоюзного членства.

В дискуссии по докладу принял участие заместитель Министра труда и социального развития Российской Федерации А.Н.Пудов, который подчеркнул важную роль профсоюзов в решении актуальных проблем развития экономики и социально-трудовых отношений в стране, готовность ведомства к эффективному взаимодействию в решении социально-экономических задач.

Члены Генсовета ФНПР отмечали, что главными социально-экономическими проблемами страны являются несправедливое распределение результатов труда, скрытая безработица, высокий уровень социального неравенства, несоответствие между спросом и предложением на рынке труда, распространение незащищенных форм занятости, бедность значительной части населения, ускорившийся рост цен на товары первой необходимости, в первую очередь продовольственные.

По вопросу «О задачах профсоюзов по защите социально-экономических прав трудя-

щихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» выступил заместитель Председателя ФНПР Д.М.Кришталь, который указал на основные проблемы северных территорий, Дальнего Востока и Арктики — важнейших геополитических регионов России, освоение которых способно обеспечить значительный рост экономики страны.

В обсуждении доклада приняли участие заместитель председателя Комитета Госдумы по развитию Дальнего Востока и Арктики В.Н.Пивненко, председатель Комитета Госдумы по энергетике П.Н.Завальный, член Правления РСПП, генеральный директор Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России А.Ю.Хитров.

С докладом «Об информационной политике и цифровизации работы профсоюзов» выступил заместитель Председателя ФНПР А.В.Шершуков. Участников заседания проинформировали о работе по реализации постановления Генсовета ФНПР от 26.10.2016 г. «О состоянии информационной работы в ФНПР, ее членских организациях и задачах на предстоящий период в свете решений IX съезда ФНПР». А.В.Шершуков обратил внимание членов Генсовета ФНПР на необходимость внедрения и эффективного использования цифровых инструментов в профсоюзной работе, представил анализ работы членских организаций по изготовлению периодических печатных изданий,





взаимодействию с непрофсоюзными СМИ, отметил положительный опыт работы с Общественным телевидением России. Рассказал о разработках электронных сервисов для членских организаций ФНПР Департамента Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения. Генсовет ФНПР принял решение объявить 2022 год Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов.

Решением Генсовета ФНПР внесены изменения в состав представителей ФНПР в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, рассмотрен ряд других вопросов.

На заседании Исполкома ФНПР рассмотрен вопрос об итогах Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2021 году, организованной под девизом «Защитим социальные гарантии работников!». В акции

приняли участие 2,7 млн человек, в том числе очно 1,8 млн.

По вопросу об итогах участия профсоюзов в избирательных кампаниях 2021 года отмечено, что на выборах депутатов Государственной Думы России VIII созыва, региональных парламентов в 39 субъектах Российской Федерации и представительных органов муниципальных образований членские организации ФНПР поддержали 221 кандидата в депутаты. Из них 29 депутатов избраны в Государственную Думу России. Сформирован новый состав межфракционной рабочей группы Госдумы «Солидарность» по взаимодействию с профдвижением и Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. При поддержке профсоюзов 42 депутата избраны в региональные парламенты, 71 депутат — в представительные органы местного самоуправления. По итогам избирательной кампании сформирован реестр депутатов, избранных при поддержке профсоюзов. Кроме того, отмечалась необходимость работы по подготовке к региональным избирательным кампаниям 2022 года.

Внесены изменения в состав Молодежного совета ФНПР. Утверждена форма протокола заочного голосования. Определены квоты на награждение нагрудными знаками, Почетной грамотой и Почетным дипломом ФНПР на 2022 год.

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

Доклад Председателя ФНПР М.В.Шмакова по вопросу «О текущей ситуации и задачах профсоюзов»

Уважаемые товарищи, уважаемые члены Генерального Совета ФНПР, уважаемые приглашенные!

Кратко характеризуя текущую ситуацию, следует констатировать: мир как никогда уязвим. Смертельная опасность — перед каждым из нас в отдельности, перед каждой группой объединенных теми или иными целями и интересами, перед всем человечеством в целом. Риски обусловлены технологической революцией, кардинальной трансформацией экономики и общественных отношений, демографическими и климатическими изменениями. Эти перемены мало

того что стремительные, они еще и ускоряются. Их не заморозить и не опрокинуть, так как в основе изменений лежат причины объективного характера: как то, что завершается очередной геофизический цикл, так и то, что существующая модель общественного устройства в рамках капиталистической системы производства себя исчерпала.

При этом очевидно, что есть определенные силы, которые хотят использовать возможности распада старого мира, оседлать гигантскую волну объективных изменений и установить новый мировой порядок с бенефициарами в их лице — порядок, конту-

ры которого описаны в романах-антиутопиях. Реализация такого сценария сопряжена с распадом всех и всяческих связей между людьми, вследствие этого ростом агрессивности, индивидуальной и массовой, и в конечном счете — с катастрофой.

«Что делать?» — лейтмотив многих конференций, которые обсуждают различные прогнозы и ищут варианты для устойчивого развития без глобальных потрясений, для обеспечения безопасного существования людей. Ответ на этот вопрос у российских профсоюзов есть. Напомню, что на протяжении своей истории российские профсоюзы объединяли и объединялись во имя созидания и мирного строительства, тем самым не раз вытягивая свою страну из пропасти.

Глобальная встряска XXI века, как обычно называют текущую пандемию нового коронавируса, убедительно показала, что единственной структурообразующей единицей мироустройства является государство. Это первое. Альтернатива ему — хаос. (Этот тезис приводил и Президент России В.В.Путин на встрече с гостями и членами клуба «Валдай»). И если государство — организм, то семья — молекула этого организма.

Мы видим, как активно продвигаются концепции, что государство должно оказывать услуги и что в этом смысле оно может быть заменено цифровой платформой... Мы уже привыкли, что образование как бы оказывает услуги... И здравоохранение, и культура... Со всеми вытекающими отсюда последствиями в виде возмездного характера оказания услуг. За коммерциализацией социальной сферы неизбежно следует коммерциализация сферы духовной, которая все более выступает производственным фактором и отчуждаемым объектом присвоения... Надо ли после этого удивляться духовной деградации и оскудению?

Государство не должно оказывать услуги. Государство должно выполнять свою миссию на основе общественного договора. Результатом его функционирования должно быть общественно значимое благо. Это второе. И образование должно быть общественным благом, и здравоохранение, и культура... Это все обусловлено и освящено миссией государства по развитию общества и каждого из граждан.

Третье. Наш общественный договор. Он основывается на принципах социального партнерства, указу о котором 15 ноября исполнилось 30 лет. И совсем скоро — 24 января 2022 года — будем отмечать 30 лет Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В Трудовом кодексе, которому тоже скоро 20

лет, есть целый раздел, посвященный социальному партнерству в сфере труда. В прошлом году в Конституцию Российской Федерации внесены изменения, направленные на усиление обязанности Правительства по развитию социального партнерства.

Социальное партнерство хорошо укоренилось в нашем законодательстве, но не в нашей практике. Отношение к коллективным переговорам и социальным партнерам все более формализуется. Правительство не замечает нашего присутствия. Оно лишь «слышит», но не слушает, кулуарно, без диалога принимает судьбоносные решения. (Особенно сейчас, в период «видеоконференцсвязей» и отсутствия личных встреч и заседаний). Это ведет и к обрушению основ общественного договора, и к недоверию к власти.

Вообще действия Правительства заслуживают отдельного исследования и по последствиям реализации, и по мотивам принятия.

В свое время профсоюзы предупреждали о последствиях «оптимизации» здравоохранения. В результате оптимизации количество больничных коек сократилось почти в 2 раза по сравнению с 1991 годом. И сегодня мы видим, что система здравоохранения оказалась не готова к эффективным действиям в условиях пандемии коронавируса, которая по существу является формой ведения военных действий.

И если в 90-е годы мы имели кризис экономики здравоохранения, то сейчас имеем полномасштабный кризис системы здравоохранения. Несколько злободневных бытовых зарисовок. Если у человека нет большой температуры, но есть признаки COVID-19, человек сам идет в поликлинику и сидит в общей очереди, чтобы сдать мазок. На компьютерную томографию людей привозят, как правило, на «скорой». Им делают КТ и выявляют у них пресловутое матовое стекло. Если поражение небольшое, их не госпитализируют. Их отправляют домой. Чтобы самостоятельно добираться. Больные ковидом. Заразные. На такси или общественным транспортом. Врачи, приходящие на дом к людям с подтвержденным ковидом, если состояние больного более-менее нормальное, выписывают направление на КТ в поликлинику. Туда больные люди идут или едут уже не на «скорой», а всё тем же общественным транспортом. (При этом здоровым людям пойти в парикмахерскую нельзя — локдаун).

Что дальше? Правительством подготовлен бюджет на следующий год и плановую двухлетку. Чтобы не повторять выводы профсоюзных экспертов, обращусь, например, к заключению Общественной палаты Российской Федерации. Цитирую: «Отмеча-



ется неоправданное уменьшение финансирования важнейших национальных проектов «социального блока» — здравоохранения и образования. Недостаточность финансирования оценивается участниками общественной экспертизы не только по плановым показателям, но и по результатам реализации проектов «на местах».

В связи с проектируемым уменьшением объема финансирования сферы здравоохранения общие расходы федерального бюджета на здравоохранение снизятся с 1,36 трлн руб. в 2021 году до 1,25 в 2022 году. По отношению к объему ВВП в проекте бюджета доля расходов раздела «Здравоохранение» в 2022 году составит 0,9%. В результате по затратам на здравоохранение Россия окажется на одном из последних мест среди развитых стран мира.

Применительно к направлению «Образование» в ходе общественной экспертизы также было отмечено несоответствие заложенного в бюджете финансового обеспечения и необходимого объема такого финансирования. Так, согласно сообщениям участников мероприятия, на протяжении нескольких лет отмечается недостаточное финансирование из федерального бюджета выполнения государственного задания отдельными учебными заведениями по программам среднего профессионального образования.

Сложившаяся ситуация приводит к снижению размера заработной платы работников учебных заведений. Для выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части обеспечения размера заработной платы педагогических работников руководители учреждений среднего профессионального образования вынуждены сокращать преподавательский состав и набор обучающихся».

В профицитном бюджете Правительство

не может найти три миллиарда рублей на пилотный проект по новым системам оплаты труда бюджетников! При этом МРОТ хоть номинально и выше прожиточного минимума, но отстает даже от украинских гарантий по оплате труда.

Закредитованность российских граждан тем временем растет. По состоянию на 1 июля 2021 г. общий размер долга физических лиц достиг астрономической цифры в 23,9 трлн руб. Центробанк оценивает темпы роста потребительского кредитования по итогам 2021 года в 20%. Отдельно Центробанк отслеживает прирост числа именно высокорискованных кредитов, на выплату которых заемщик тратит более 80% текущих доходов. С начала пандемии коронавируса COVID-19 доля кредитов с показателем долговой нагрузки выше 80% выросла с 23% до 31% в III квартале 2021 года, причем основной «вклад» в рост показателя внесли кредиты на срок более пяти лет. Кредиты плохо погашаются, а это грозит заемщикам массовым банкротством, нестабильностью, неопределенностью и социальным напряжением.

Прогнозы профсоюзов всегда сбывались в отличие от прогнозов Минэкономразвития России. При этом Минэк свои прогнозы регулярно корректирует, а наши прогнозы в этом не нуждаются. Это мы еще в 90-е предупреждали о том, что низкая оплата труда приведет к квалификационной яме, когда за более-менее умелого работника компании драться будут. Что видим сегодня? Не только мозги, но и золотые руки молодых россиян в конкурентной борьбе становятся добычей продвинутых транснациональных корпораций в ущерб отечественным работодателям. При этом предложить зарплату выше средней российской готов только каждый шестой работодатель. То есть многие российские работодатели продолжают испытывать сильный кадровый голод.

Как предлагается его утолять? Средствами миграционной политики. Результат: Обнинск, Калужская область, 38 000 мигрантов на стотысячный город, это только официально... Ситуация близка к взрыву. Или, например, узнаем из новостей, что Россия решила провести «миграционную амнистию» в отношении 158 тысяч граждан одной среднеазиатской страны, которым раньше был запрещен въезд в Россию. Но если был запрещен въезд в страну, значит человек уже совершил правонарушение, уже нарушил законодательство Российской Федерации, и с точки зрения здравого смысла пускать его на свою территорию не стоит. Кроме того, наши американские «партнеры» предпринимают титанические усилия для дестабилизации

Средней Азии, чтобы создать серьезнейшие проблемы России и многим другим государствам. Из стран Средней Азии в военный блок Организации Договора о коллективной безопасности не входит Узбекистан. Не хочет. При этом Узбекистан граничит с Афганистаном и является одной из тех стран, которые подвергаются сегодня серьезнейшему риску. Казалось бы, Российская Федерация должна еще более внимательно всматриваться в тех, кто приезжает из данного региона на нашу территорию. Но московским застройщикам нужна дешевая рабочая сила. А о том, что эта «дешевая рабочая сила» может одновременно стать пушечным мясом экстремистских организаций на территории России, фактором дестабилизации, — лоббисты капитала в органах власти не думают.

Следующий сюжет. Интенсивное внедрение цифровых технологий. Сейчас не трогаю тему роботизации рабочих мест, замены живого труда роботами или компьютерной программой. Сейчас о работе через посредничество цифровых платформ. Большинство работающих при посредничестве цифровых агрегаторов фактически бесправны. Но даже те, кто видит в работе через платформу достоинства, отмечают, что основные достоинства работы с использованием цифровых платформ перерастают в ее главные недостатки, первый из которых — отсутствие прямой связи с другим лицом. Все настолько стандартизировано и автоматизировано, что здесь нет места человеческому интеллекту, индивидуальным особенностям или учету обстоятельств. Большая проблема — у кого спросить, уточнить и когда ждать ответа.

Кроме разрыва общественных коммуникаций, имеет место информационная асимметрия: о работнике знают все (в частности, используются разного рода «шпионские программы» на всех телефонах), сам же работник не знает ничего — в том числе в каком положении находятся другие работники, какова их зарплата, условия труда и т.д.

Интенсивная цифровизация всего и вся означает ускорение распада общества на отдельные индивидуумы без социальных связей с другими людьми. Это мы видим на примере молодых людей, которые плохо коммуницируют друг с другом без посредничества гаджетов. Отсутствие эмпатии и нормальной коммуникации замещается агрессией по отношению к другому (не важно по какому поводу). И человек действительно становится инфузорией под оком микроскопа невидимого ему наблюдателя и манипулятора.

Манипуляции массами тоже особо не скрываются. Пример — так называемые электронные трудовые книжки. На самом

деле никаких электронных трудовых книжек нет. Есть учет сведений о трудовой деятельности в электронном виде на информационном ресурсе Пенсионного Фонда России. Учет в электронном виде ведется в отношении каждого работника, даже если работодатель по-прежнему ведет и хранит его бумажную трудовую книжку. Более того, в такой комбинации — и бумажная трудовая книжка, и учет сведений в электронном виде — права работника могут иметь двойную защиту. Но молодым людям без жизненного опыта вбивают в голову, что бумажный документ — архаика и прошлый век, принуждая отказаться от него.

Из родительских чатов: у ребенка пропала половина оценок из электронного дневника. Было семь пятерок по музыке, а осталось три. Казалось бы, ерунда, но... А если это не музыка?.. И если это не пятерки?..

Электронные паспорта уже до конца 2022 года появятся в трех российских регионах. Есть ли смысл противостоять, чтобы этого не было вовсе? Как минимум, нивелировать возможные отрицательные последствия надо обязательно.

Чтобы избежать всех возможных и, кстати, очень вероятных последствий цифровизации документов, необходимо, чтобы бумажные реальные документы оставались действующими. Они должны иметь такую же силу, как и электронные. Не надо заменять паспорта безальтернативно на электронные. И пусть остаются бумажные купюры в ходу наряду с электронными деньгами.

Тема с трудовыми книжками шла через РТК, поэтому право на бумажный документ за многими работниками мы сохранили. Но кулуарно Правительство провело решения о ведении различных реестров в безбумажном электронном виде, в том числе по вопросам прав человека на то или иное имущество. Теперь освободить человека или организацию от бремени собственности можно в один



миг и в один клик. Осталось реализовать планы перевода всех платежей в безналичный формат — и получить полный контроль над финансами человека. Потенциально все готово для того, чтобы под флагом удобства и прогресса лишить человека самостоятельной жизни, освободить его не только от бремени собственности, но и от личной жизни, личного пространства да и самой личности.

Не скажу, что внедрение цифровых технологий — это однозначно плохо. Все зависит от ответа на вопрос: для чего это? И мерилom тут должен выступать прогресс человека, его развитие, а не деградация.

Фридрих Энгельс, как философ и историк, саму человеческую цивилизацию увязал с происхождением семьи, частной собственности и государства. Но если под ударом и семья, и частная собственность, и государство, то по логике сегодня под ударом человеческая цивилизация. Повторю: государство — организм, семья — молекула этого организма. Распад молекулы на атомы — это разложение и гибель государства, хаос, бронуновское движение.

Четвертое: наше государство должно быть сильным. При этом государство, которое мыслит категориями прибыли, а не безопасности и общественного блага, всегда окажется в крайне сложном положении. Общее последствие ряда действий Правительства — тотальное недоверие народа власти, отделение и отдаление от нее. Люди до такой степени не верят власти (и верят всему информационному мусору в интернете), что прививаться боятся. (К слову, во многих организациях работодатели вводят новые правила, запрещающие обсуждать не только политику, но и все, что связано с коронавирусом. Ибо все споры привитых и убежденных антиваксеров, масочников и фаталистов-нигилистов протекают агрессивно и, как следствие, ведут к снижению работоспособности компаний в целом).



Опора сильному государству — сильные многочисленные профсоюзы. Но традиционная база профсоюзного членства сокращается за счет изменений в экономике и структуре занятости. Аутсорсинг, аутстаффинг, дробление некогда крупных производств на отдельные бизнес-процессы и виды деятельности привели к тому, что профсоюзы тоже стали дробиться и численно сжиматься. Работа на удаленном подключении тоже сближению не способствует. В последние пять лет и особенно в период пандемии взрывообразно растет платформенная занятость, а также стимулируемый Правительством процесс оформления работников как самозанятых.

Напомню, что самозанятыми стали называть тех, кто регистрируется в качестве плательщика налога на профессиональный доход — 4% при работе с физическими лицами и 6% при работе с юридическими лицами. При этом никаких страховых взносов (кроме крохотной части на обязательное медицинское страхование) и никакого подоходного налога в 13%. Такой специальный налоговый режим был задуман как бы для вывода из тени доходов от подработки репетиторов, портних, автослесарей, домашних работников, собственников квартир, которые сдают жилплощадь в аренду и т.д. Но на деле этим налоговым режимом стали вытеснять наем рабочей силы в рамках трудового законодательства. Профсоюзы тревогу забили сразу, как только законопроект об эксперименте с этим налогом оказался в Думе, но — обращаю внимание! — законопроект уже был в Думе, в обход и РТК, и комитета по труду, поскольку его разработчики посчитали, что социально-трудовых отношений он не затрагивает. (Кажется, по мнению Минфина, социально-трудовые отношения его вообще не касаются).

В интернете появились «инструкции» для желающих трудиться вне трудовых отношений, где говорится о преимуществах для всех в виде неуплаты налогов и страховых взносов, свободного графика работы, «независимости» работника от работодателя.

Для иллюстрации приведу несколько цифр по новостным лентам. «Совокупная сумма поступлений от самозанятых в консолидированный бюджет Московской области и бюджет ФФОМС на 01.07.2021 г. составила 846,5 млн руб., из них в бюджет Московской области — 533,3 миллиона. Это почти в три раза больше, чем за аналогичный период 2020 года...» Стесняюсь спросить: а сколько потеряла бюджетная система Российской Федерации от этого режима? Самозанятость — это еще один прекрасный способ разобщить всех, тем самым подорвать основу профсою-

зов. Каждый — сам за себя. Сам себя занимает.

Среднемесячная заработная плата по стране составляет около 52 тысяч рублей. А среднемесячный доход самозанятого — 16,5 тысяч (по нашим подсчетам). Можно ни в чем себе не отказывать. Никаких проблем, никаких отпусков, никаких больничных, никаких гарантий.

Конечно, бизнесу России нужно, чтобы расходов было мало. Только у бизнеса западного тоже есть желание снизить расходы. Зачем платить за нефть? Лучше ресурсы забрать бесплатно. Охранять территории будет некому: если все будут самозанятыми и не будет никаких налогов, армию содержать будет не на что. Тогда никаких территорий, прощай, государство. А без России и дети бизнесменов на Западе не нужны.

Россия, повторюсь, должна быть сильным государством. Сильному государству нужны сильные профсоюзы. В связи с интенсивным размыванием традиционной базы профсоюзного членства правильным является создание профсоюзной инфраструктуры, которая сможет адаптироваться под меняющийся рынок профессий, объединить всех.

Когда-то был актуальным лозунг об объединении пролетариев, наемных работников. Сегодня к классическим пролетариям — наемным работникам — могут и должны присоединиться все трудящиеся люди. Наша задача — собрать их на профсоюзной платформе.

Кто не против нас, тот с нами.

Кто не с нами, тот против нас.

А нас — большинство.

Доклад заместителя Председателя ФНПР Д.М.Криштала «О задачах профсоюзов по защите социально-экономических прав трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей»

Территории российского Севера и Дальнего Востока — это территории с уникальной окружающей средой, обладающие важнейшим геополитическим положением и колоссальным экономическим потенциалом, способным оказать серьезное позитивное влияние на развитие экономики страны в целом. И здесь я имею в виду не только экономический эффект, связанный с освоением месторождений углеводородов, основная часть которых находится в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Северный морской путь, позволяющий в разы сократить время и стоимость перевозки грузов из Европы в Азию и имеющий все шансы стать одной из крупнейших трансконтинентальных транспортных артерий. Создание на Дальнем Востоке промышленного кластера по переработке сельхозпродукции из собственного сырья и ее экспорту в страны Азиатско-Тихоокеанского региона. Освоение колоссального потенциала возобновляемых биологических ресурсов — прежде всего, лесопромышленного комплекса и рыбной промышленности. Все это лишь немногие из примеров того, насколько серьезный вклад в рост экономики страны может внести социально-экономическое развитие этих территорий. Но сейчас я хочу вернуться на 30 лет назад — в 1990 год.

Именно тогда, в условиях нарастающего хаоса в социально-экономической жизни разваливающегося Советского Союза, по



инициативе ряда профсоюзных организаций в г. Мурманске состоялась региональная Конференция по социальным и экономическим проблемам Севера. Уже тогда было отмечено, что многолетнее интенсивное использование сырьевых ресурсов северных районов проводилось без учета социальных и демографических особенностей. Все это привело к резкому ухудшению условий проживания и уровня жизни, особенно коренных жителей. Социальное развитие северных территорий и материальное благосостояние трудящихся не соответствуют их вкладу в развитие экономики страны. Отмечалось, что действующие компенсации для проживающих в этих районах не покрывают

дополнительных затрат, связанных с различиями в стоимости жизни, условиями труда и природно-климатическими условиями проживания, а уровень заработной платы не соответствует фактическим затратам труда. По всем отраслям сферы материального производства наметилось отставание темпов роста заработной платы от их уровня на предприятиях средней полосы.

Затем последовал долгий период, когда территории российского Севера и Дальнего Востока были предоставлены сами себе, когда всерьез рассматривались стратегии их освоения исключительно вахтовым методом. Этот период, когда регионы были вынуждены фактически выживать, привел к тому, что социальная инфраструктура, доставшаяся в наследство от Советского Союза, пришла в запустение и состояние разрухи. Порой где-то и безвозвратно. Но главной потерей была и, к сожалению, остается потеря трудоспособного населения. Начавшийся тогда негативный демографический тренд не удастся остановить и сейчас, спустя десятилетия. А без профессиональных кадров не то что об опережающем, даже просто о каком-то социально-экономическом развитии, несмотря на финансовые вливания, говорить не приходится.

В генеральных соглашениях, заключаемых профсоюзами, Правительством и работодателями, всегда присутствует раздел, посвященный социальным вопросам Крайнего Севера, приравненных к ним местностей и Дальнего Востока. В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создана и работает отдельная рабочая группа. Также на постоянной основе работает Северная комиссия Генерального Совета ФНПР (в ее состав входит председатель Архангельской областной организации Профсоюза работников АПК А.А.Тимофеев – прим.ред.). Уже традиционными стали Северные конференции ФНПР (одним из организаторов конференций является Профсоюз работников АПК РФ — прим. ред.). Это еще одна дискуссионная площадка, где в многостороннем формате с участием руководства федеральных органов власти, субъектов Российской Федерации, работодателей, научного и экспертного сообществ и, конечно же, профсоюзов обсуждаются актуальные социально-экономические вопросы жителей северных территорий, вырабатываются подходы к их решению. Рекомендации конференций направляются в Совет Федерации, Государственную Думу и Правительство Российской Федерации. Выработанные профсоюзами подходы и решения находят отражение в документах государственной политики — решениях Конституционного суда,

Указах Президента Российской Федерации, принятых изменениях в нормативно-правовой базе, разрабатываемых и реализуемых федеральных программах.

Профсоюзы отмечают возрастающий год от года интерес органов власти к решению вопросов социально-экономического развития российского Севера. Мы приветствовали создание в 2012 году отдельного профильного федерального ведомства — Минвостокразвития России. Мы положительно оцениваем передачу ему в 2019 году полномочий по решению вопросов социально-экономического развития Арктики. И теперь ожидаем, когда оно также будет заниматься и районами Крайнего Севера и приравненными к ним местностями, которые не попадают ни под категорию Дальнего Востока, ни под Арктическую зону — несмотря на схожие, практически идентичные социальные и экономические проблемы.

С участием Минвостокразвития России за последние годы был разработан, принят и уже находится в стадии реализации ряд стратегических документов государственной политики, направленный на опережающее социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Арктической зоны Российской Федерации.

Я остановлюсь на трех из них. Это Основы государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2035 года, принятые 5 марта 2020 г. Следующий документ — это Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года, принятая 26 октября 2020 года в качестве механизма реализации Основ государственной политики. И третий документ от 15 апреля 2021 года — Единый план мероприятий по реализации Основ государственной политики Российской Федерации в Арктике и Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года.

Среди основных угроз, формирующих риски для развития Арктической зоны и обеспечения национальной безопасности, этими документами указываются следующие:

- сокращение численности населения Арктической зоны Российской Федерации;
- отставание значений показателей, характеризующих качество жизни в Арктической зоне, от общероссийских, в том числе в части ожидаемой продолжительности жизни, младенческой смертности, доли автомобильных дорог общего пользования, отвечающих нормативным требованиям, доли аварийного жилищного фонда, объема ввода в эксплуата-

цию жилья для обеспечения жилищного фонда всеми видами благоустройства;

- низкий уровень доступности и развития качественной социальной, транспортной и информационно-коммуникационной инфраструктуры;

- низкая конкурентоспособность субъектов предпринимательской деятельности, обусловленная значительными издержками, в том числе в связи с необходимостью предоставления гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Наряду с этим, в документах также определены цели государственной политики нашей страны в Арктике. Среди них — повышение качества жизни населения, ускорение экономического развития территорий Арктической зоны Российской Федерации и увеличение их вклада в экономический рост страны. Так, для достижения вышеуказанных целей основными задачами в сфере социального развития Арктической зоны Российской Федерации стали следующие:

- обеспечение доступности первичной медико-санитарной помощи и качественного образования;

- обеспечение граждан доступным, комфортным и современным жильем;

- ускоренное развитие социальной инфраструктуры населенных пунктов и ряд других;

- создание системы государственной поддержки завоза в населенные пункты, расположенные в отдаленных местностях, топлива, продовольствия и других жизненно необходимых товаров;

- обеспечение круглогодичных авиаперевозок по доступным ценам; и ряд других.

Основными задачами в сфере экономического развития Арктической зоны Российской Федерации были отмечены:

- государственная поддержка предпринимательской деятельности;

- приведение системы среднего профессионального и высшего образования (в Арктической зоне Российской Федерации) в соответствие с прогнозом потребности в квалифицированных кадрах;

- оказание государственной поддержки экономически активному населению России, готовому к переезду (переселению) в Арктическую зону Российской Федерации в целях осуществления трудовой деятельности и другие.

Что касается целевых показателей, к 2035 году должно появиться порядка 200 тысяч рабочих мест на новых предприятиях, расположенных на территории Арктической зоны.

Средняя заработная плата работников организаций, осуществляющих свою трудовую деятельность в Арктике, должна вырасти с 83,5 тысяч рублей по состоянию на 2019 год (базовый показатель) до 212,1 тысяч рублей к 2035 году. Более близкая промежуточная цель — 111,7 тысяч рублей в 2024 году. Исходя из этого следует, что ежегодно заработная плата должна повышаться на 10%. Эти же целевые показатели говорят о переломе негативного демографического тренда.

К 2024 году коэффициент миграционного прироста планируется на уровне минус 2,5. Напомню, мы отталкиваемся от исходного значения 2018 года минус 5,1. К 2030 году планируется выйти на нулевые показатели и уже к 2035 году показать рост в размере 2.

Все названные в стратегических документах задачи, равно как и подходы к их решению, в полной мере соотносятся с теми проблемами, которые мы обозначали в рамках Северных конференций, организованных ФНПР и ее членскими организациями в последние годы. Также в рамках заседаний рабочей группы по подготовке Генерального Совета ФНПР, которые прошли в Хабаровске, Ханты-Мансийске и Архангельске, были выявлены различные болевые точки и предложены механизмы их решения. Предложения всех заинтересованных сторон учтены в итоговом отчете рабочей группы ФНПР по подготовке материалов к заседанию Генсовета ФНПР. В нем имеется вся информация об итогах выездных мероприятий, а также о VII Северной конференции.

15 апреля текущего года распоряжением Правительства Российской Федерации №996-р утвержден Единый план мероприятий по реализации Основ государственной политики в Арктике и Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации на период до 2035 года с указанием сроков исполнения и ответственных органов исполнительной власти. Очень многие из данных мероприятий адресно направлены на решение актуальных социально-экономических вопросов, таких как развитие сети дорог общего пользования, объектов социальной инфраструктуры, обеспечение доступной медицинской помощи, субсидирование внутренних пассажирских перевозок и ряд других. При этом далеко не во всех мероприятиях, имеющих самое непосредственное отношение к социальной сфере, в качестве соисполнителя значится Минтруд России. Я уже не говорю о привлечении в качестве экспертов представителей сторон социального партнерства. Например, в таком мероприятии, как «Разработка новой системы социальных гарантий, предоставляемых гражданам Российской Федерации».

Федерации, которые работают и проживают в Арктической зоне», в качестве ответственных исполнителей указаны только Минвостокразвития России и заинтересованные органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Нет Министерства труда, нет профсоюзов, нет работодателей. Очевидно, разработка новой системы социальных гарантий северянам без ключевых участников института социального партнерства будет недостаточной.

Кроме того, сейчас продолжается работа в рамках реализации механизма «регуляторной гильотины», где просто необходимо, чтобы соблюдался принцип «обязательного предварительного общественного обсуждения с участием сторон социального партнерства норм, имеющих отношение к социальной и трудовым сферам, в целях недопущения рисков снижения достигнутого объема гарантий и компенсаций лицам, осуществляющим свою трудовую деятельность в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и на Дальнем Востоке». Я сейчас процитировал одну из Рекомендаций VII Северной конференции, которая была поддержана и профсоюзами, и работодателями, и Минтрудом России.

Очевидно, что одним из основных факторов, мотивирующих к работе и жизни на Севере, является повышенный размер заработной платы. Вместе с тем данные Росстата по средней заработной плате говорят об обратном. Например, в августе 2021 года средняя заработная плата в Омской области составила 39 тысяч рублей, что меньше, чем в Тульской, Ярославской и Астраханской областях. Средняя зарплата в Кемеровской и Калужской областях практически совпадает и составляет 46 тысяч рублей. Идентична средняя зарплата в Мурманской области и Санкт-Петербурге — порядка 73 тысяч рублей. Заработная плата в Красноярском, Приморском и Хабаровском краях практически в 2 раза ниже, чем в Москве.

Еще хуже ситуация выглядит при анализе данных модальной заработной платы, то есть заработной платы, которую чаще всего получают работники. Например, в августе 2021 года чаще всего работники Дальневосточного федерального округа получали 26 тысяч рублей, при этом средняя зарплата в регионе в 2,5 раза больше и составила 63 тысячи рублей. По отдельным регионам разница еще более ощутима. Так, в Магаданской области модальная зарплата составляет 33,5 тысячи рублей, а средняя — 104 тысячи. В Республике Саха (Якутия) наиболее часто встречалась зарплата в размере 26 тысяч рублей, но средняя в 3 раза больше — 79 тысяч. Все, что вы

видите, означает, что большинство работников «никогда не видели» среднюю заработную плату, публикуемую государственными органами статистики.

Налицо нивелирование заработных плат работников, трудящихся в разных климатических зонах, резко отличающихся природными условиями, а также особенностями потребления непродовольственных товаров и услуг. Данная ситуация идет вразрез с положением Трудового кодекса о том, что труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, должен оплачиваться в повышенном размере.

Ситуация усугубляется ускоренным ростом цен. Даже по официальным данным, инфляция в этом году более чем в 2 раза превышает прошлогоднюю. В октябре 2021 года инфляция в годовом исчислении составила 8,1%. В настоящее время основной мерой борьбы государства с ростом цен является так называемое «сдерживание цен» на ряд товаров путем заключения договоров с поставщиками и розничными сетями. При этом такое сдерживание зачастую не работает и заканчивается отсутствием этих товаров на полках магазинов.

В реализуемых государственных программах развития Арктики и Дальнего Востока нет никаких мероприятий, направленных на реальное увеличение доходов работников, осуществляющих трудовую деятельность в макрорегионе. Да, несправедливо низкие заработные платы работников — это общая проблема нашей страны в целом. Но там — на Севере и Дальнем Востоке — это еще и сильный демотивирующий фактор, определяющий негативную демографию. Более того, мы наблюдаем нежелание региональных органов власти и работодателей устанавливать дополнительные гарантии по заработной плате для работников «северных» регионов. По их мнению, достаточно того, что МРОТ при начислении районных коэффициентов превышает величину регионального прожиточного минимума. Однако даже это достигается далеко не во всех субъектах РФ. По данным на 1 июля 2021 года, размер минимальной заработной платы, превышающий МРОТ, установлен лишь в трех субъектах Российской Федерации с районами Крайнего Севера и приравненными к ним местностями: в Тюменской и Сахалинской областях, Республике Саха (Якутия). При этом в Сахалинской области и Якутии «чистый» — без учета районных коэффициентов — размер минимальной заработной платы меньше, чем прожиточный минимум трудоспособного населения в этих регионах.

Однако районные коэффициенты введе-

ны отнюдь не для «дотягивания» заработной платы до прожиточного минимума. Районные коэффициенты призваны компенсировать работникам дополнительные физические и психологические нагрузки, которые неизбежно возникают при работе в северных территориях, а также обеспечить материальный стимул для привлечения в такие регионы необходимые для их развития трудовые ресурсы.

Напрашивается вывод о том, что размер минимальной зарплаты без учета районных коэффициентов в регионах с суровыми климатическими условиями должен быть существенно выше МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения. Именно поэтому сейчас как никогда актуально сделать простыми и понятными механизмы исчисления заработных плат работников, возможность их сравнения и соотнесения с реальными трудовыми затратами, потребительской корзиной и реальным прожиточным минимумом. И здесь очевидным шагом должно стать законодательное закрепление определения минимального размера оплаты труда как величины, не включающей в себя стимулирующие и компенсационные выплаты. Повторюсь, это крайне важное и необходимое сейчас решение для всей страны в целом. А для территорий с экстремальными природно-климатическими условиями — в особенности.

Уважаемые коллеги! Сегодня, пусть с определенными оговорками и несовершенством, есть понятная дорожная карта по мероприятиям, направленным на опережающее социально-экономическое развитие Арктической зоны и Дальнего Востока. Есть профильное федеральное ведомство, в полномочия которого входит координация этой работы. Но нет ничего похожего, когда речь идет о социально-экономическом развитии северных территорий, которые не относятся к данным макрорегионам. Речь идет о территориях, приравненных к районам Крайнего Севера — а это существенная часть Российской Федерации, которая также имеет стратегическое значение, испытывает те же социальные проблемы, что и Арктика, и Дальний Восток. Среди них — негативная демография, отсутствие доступной социальной и транспортной инфраструктуры, заведомо неконкурентоспособный бизнес в силу дополнительных издержек, наряду с огромным экономическим потенциалом и ряд других. Более того, сейчас начинается общественная дискуссия, насколько обоснованы те, еще «советские» дополнительные льготы и гарантии для жителей этих территорий. По мнению некоторых экспертов, уровень жизни там настолько вырос, что влияние негативных природных



факторов уже практически не ощущается. Но почему-то люди оттуда продолжают уезжать. И если это происходит, то либо нужно уже сейчас распространять действующие программы закрепления трудовых ресурсов на эти регионы, либо разрабатывать отдельные, специально для них. Но только не ждать, когда опустеют эти территории. А пока среди лидеров антирейтинга по снижению численности населения за последние три года следующие субъекты, большая часть которых расположена именно в районах, приравненных к Крайнему Северу:

- Забайкальский край. Из региона выехало 17 тыс. человек при населении 1,53 млн человек;

- Республика Коми. За указанный период Республику покинули 20,4 тыс. человек при численности 813 тыс. человек;

- Архангельская область. Область покинули 12 тыс. человек при численности населения 1,82 млн человек.

Особенно огорчает тот факт, что среди десятков тысяч людей, покинувших эти регионы, существенную часть представляет наиболее перспективная социальная группа — молодежь. Сегодня даже тем, кто родился и прожил большую часть своей сознательной жизни на Севере, при трудоустройстве на работу у себя на родине, придется нарабатывать свой «северный» стаж.

Очевидную несправедливость и даже вредность подобного подхода уже де-факто признают в отдельных отраслях и субъектах, включая в отраслевые соглашения и региональное законодательство норму о праве молодежи на получение в полном размере процентной надбавки к заработной плате с первого года работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Необходимо на федеральном уровне законодательно закрепить норму о праве молодежи на получение в полном размере процентной надбавки к заработной плате с первого дня

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Также необходимо распространить действие программ, направленных на поддержку молодых специалистов и членов их семей на Дальнем Востоке и в Арктике, на все районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (в том числе программы льготного жилищного кредитования, повышения размеров материнского капитала и доступного образования по востребованным профессиям). Причем на все категории молодых специалистов.

Говоря о мерах, направленных на привлечение и закрепление молодых специалистов, нельзя забывать о том, насколько важным и привлекательным моментом является более ранний выход на пенсию. Непопулярные решения по повышению сроков выхода на пенсию на Севере проявляются в особенно болезненной форме, являясь серьезным демотивирующим фактором. Особенно для молодежи, понимающей, что сейчас средняя продолжительность жизни в ряде северных субъектов едва дотягивает до действующего пенсионного возраста, даже несмотря на сохранившуюся льготу для северян в 5 лет. Считаю необходимым продолжить консультации с Минтрудом России и заинтересованными профильными ведомствами в части снижения сроков выхода на пенсию по старости для лиц, осуществляющих свою трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Вопрос был и остается в текущей повестке дня.

Период с момента изменения пенсионного законодательства, связанного с повышением сроков выхода на пенсию, до сегодняшнего дня наглядно показал нам, что принятые решения несущественно повлияли на обеспечение сбалансированности и долгосрочной финансовой устойчивости пенсионной системы. Более того они не обеспечи-

ли бывших работников северных регионов достойным уровнем пенсий. Соотношение средней пенсии к средней заработной плате в настоящее время оценивается в 29%. Этот показатель является самым низким после кризиса 2008-го года. В 102-й Конвенции МОТ, устанавливающей минимальные нормы для всех основных отраслей социального обеспечения, он составляет не менее 40% утраченного заработка гражданина. На фоне невысоких заработных плат работников для многих пенсионеров пенсия является лишь дополнением к его доходам, позволяющим выжить. Поэтому люди продолжают работать, даже получив статус пенсионера.

Работодатели, которые испытывают дефицит молодых кадров, охотно принимают на работу людей, имеющих опыт работы и согласных работать за гораздо меньшие деньги. Очевидно, что это очень скоро приведет к тотальному дефициту специалистов во всех, даже самых неквалифицированных профессиях. Наложите на это ситуацию, когда неиндексируемая пенсия работника медленно съедается инфляцией, и станет очевидно: риски кадрового голода на Севере — это реальность ближайшего будущего. Необходимо законодательно закрепить право работающих пенсионеров на индексацию их пенсий.

На Севере заболеваемость населения по всем основным классам болезней значительно превышает среднероссийские показатели, что говорит о снижении и хроническом недостатке иммунитета у жителей данных территорий. Сохранение здоровья трудящихся, работающих по трудовым договорам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, является безусловным основанием для проведения периодических медосмотров без дополнительных требований. Именно предварительные и периодические медосмотры позволяют выявить угрожающие



жизни заболевания на самых ранних этапах.

Следующий вопрос, который требует особого внимания, — это ситуация, сложившаяся с досрочными пенсиями. В организациях добывающих отраслей, преобладающих на Севере, до 70–80% рабочих мест относятся к производствам с тяжелыми и вредными условиями труда. Более 90% от числа получателей трудовых пенсий, проживающих в северных регионах, уже получают досрочную пенсию в связи с особыми условиями труда. Между тем сегодня работников, претендующих на досрочную пенсию, пытаются вытолкнуть из системы государственного обязательного пенсионного страхования в частные негосударственные пенсионные фонды, предлагая работнику программы корпоративного страхования. Фактически система досрочного пенсионного обеспечения по условиям труда становится добровольной. Профсоюзы уверены, что страхование работников не должно зависеть от желания работника и работодателя. Работник должен быть застрахован в обязательном порядке и получать достойное страховое возмещение при наступлении страхового случая. Федерация Независимых Профсоюзов России выступает за сохранение института досрочных пенсий и ранее установленных льгот, в том числе для лиц, занятых в тяжелых и (или) вредных условиях труда, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Тезисно я повторю те необходимые шаги, которые мы можем и должны сделать уже сейчас:

1. Законодательно закрепить определение минимального размера оплаты труда как величины, не включающей в себя дополнительные стимулирующие и компенсационные выплаты.

2. Законодательно закрепить норму о восстановлении индексации пенсий работающим пенсионерам.

3. Законодательно закрепить норму о праве молодежи на получение в полном размере процентной надбавки к заработной плате с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Предусмотреть суммирование смешанных стажей (работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) при досрочном назначении страховой пенсии по старости женщинам, родившим двух и более детей, по достижении возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 20 лет и проработали не менее 12 календарных лет в районах Крайнего Севера, либо не менее 17 календарных лет в приравненных к ним местностях.

5. Разработать программы, направленные на опережающее социально-экономическое развитие районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, не входящих в состав Арктической зоны Российской Федерации и Дальневосточного федерального округа.

6. Распространить действие программ, направленных на поддержку молодых специалистов и членов их семей на Дальнем Востоке и в Арктике, на все районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (в том числе программы льготного жилищного кредитования, повышения размеров материнского капитала и доступного образования по востребованным профессиям).

7. Разработать меры по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров работников независимо от места осуществления трудовой деятельности, предусмотрев наличие материально-технического оснащения медицинских организаций и передвижных медицинских модулей, врачей соответствующей квалификации, а также применять экономические механизмы, стимулирующие работодателей к улучшению условий труда на предприятиях.

8. Продолжить консультации с Минтрудом России и заинтересованными профильными ведомствами в части снижения сроков выхода на пенсию по старости для лиц, осуществляющих свою трудовую деятельность в районах Крайнего Севера.

9. Сохранить институт досрочных пенсий и ранее установленные льготы, в том числе для лиц, занятых в тяжелых и (или) вредных условиях труда, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Это лишь основные тезисы, которые нашли свое отражение в проекте Постановления Генерального Совета ФНПР. Вместе с тем есть и другие предложения и решения, выработанные на площадке VII Северной конференции, заседаниях рабочей группы ФНПР по подготовке Генсовета ФНПР. Это задание нам, чтобы мы через Госдуму, через Правительство, через РТК добивались решения всех озвученных проблем: улучшения положения наших трудящихся, условий их жизни, заработной платы, охраны труда, решения социальных вопросов, здравоохранения, образования, предоставления жилья и многое другое.

Кстати, тем самым мы решаем стратегическую государственную задачу по освоению, развитию наших северных территорий и Дальнего Востока. Без людей эту задачу не решить!

Постановление Генсовета ФНПР от 24.11.2021 г. №10-5 «Об информационной политике и цифровизации работы профсоюзов»

В ходе работы над пропагандой профсоюзной идеологии, укреплением положительного имиджа профсоюзного движения в общественном сознании, усилением мотивации профсоюзного членства информационная работа Федерации Независимых Профсоюзов России и ее членских организаций становится неотъемлемым инструментом решения уставных задач, равным по значимости основным направлениям профсоюзной работы.

Роль информации, агитации и пропаганды при активном использовании новых технологий значительно усиливается, в том числе в условиях сохранения ограничений на массовые мероприятия в большинстве субъектов Российской Федерации, связанные с противодействием распространению коронавирусной инфекции, а также сложностью легальной организации массовых акций профсоюзов. Подтверждением этого служат:

— итоги онлайн голосований за Первомайскую Резолюцию ФНПР 2020, 2021 годов, которые были поддержаны десятками миллионов граждан России;

— активное использование формата видеоконференцсвязи при проведении отчетно-выборных кампаний в членских организациях ФНПР в 2020-2021 гг., а также при проведении XI съезда ФНПР;

— системное взаимодействие (обмен актуальными материалами, опытом работы, организация кампаний в Интернете, освоение новых PR-технологий) информационных работников, работников, ответственных за работу с молодежью членских организаций ФНПР и Департамента Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения на базе CRM-портала ФНПР в Битрикс 24.

Значительное число профсоюзных информационных ресурсов в социальных сетях стали популярны в своих регионах и отраслях не только среди профсоюзной аудитории, но и в молодежной несоюзной среде.

Заслуженное одобрение у социальных партнеров получила деятельность Научно-мониторингового центра Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, который в рамках проекта «Социально-трудовые конфликты» регулярно выпускает аналитический информационный бюллетень и проводит ежегодную научно-практическую конференцию.

Значимым событием стал запуск новой версии сайта ФНПР, которая соответствует современным техническим требованиям и ожиданиям аудитории. На новой версии сайта членским организациям ФНПР предоставлена возможность самостоятельно вести свои страницы, что ценно для

организаций, не имеющих ресурсов для поддержания и актуализации собственных информационных площадок в сети Интернет.

Наряду с позитивными изменениями в работе ряда членских организаций ФНПР при реализации мероприятий Года профсоюзной информации (2017 год) и выполнении требований Резолюции X съезда ФНПР «Информационная работа: осваивать новые инструменты, повышать эффективность» следует отметить вклад в развитие информационного пространства ФНПР со стороны редакции Центральной профсоюзной газеты «Солидарность». Ее печатная и электронная версии являются главным источником информации о трудовых отношениях в стране, а сайт газеты по охвату аудитории является одним из наиболее посещаемых профсоюзных ресурсов. Для многих профсоюзных лидеров и активистов проводимый по инициативе газеты Всероссийский интеллект-форум «Профсоюзы. XXI век» стал крупнейшей площадкой для обсуждения инновационных механизмов взаимодействия с обществом и обмена опытом профсоюзной работы.

В 2021 году Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения проведено масштабное обследование информационных ресурсов членских организаций Федерации.

Существенным упущением информационной работы профсоюзов остается ее ресурсное и качественное отставание от социальных партнеров в «презентации» своих достижений в социально-трудовой сфере на каналах телевидения и радио, в центральных, региональных, ведомственных, корпоративных средствах массовой информации, в сети Интернет, в том числе — социальных сетях. В этих важных для формирования общественного мнения средствах коммуникации продолжает действовать политика умолчания о деятельности профсоюзов, присваивания авторства тех или иных профсоюзных инициатив и мер защиты трудовых прав граждан, реализованных профсоюзами.

В большинстве членских организаций должным образом не действуют утвержденные постановлением Исполкома ФНПР от 20.11.2012 №6-12 Рекомендации по информационному взаимодействию профсоюзных организаций, которые были призваны стать основой для активной деятельности информационных структур — от «первички» до центральных профсоюзных органов. Не в каждой членской организации созданы полноценные информационные структуры, разработаны собственные программы реализации указанных Рекомендаций, позволяющие полномасштабно информировать о деятельности профсоюзов, осу-

ществлять медиа-планирование и эффективное взаимодействие профсоюзных структур.

Имеет место кадровая и финансовая слабость редакций профсоюзных СМИ и связанная с этим неспособность эффективно пропагандировать профсоюзы во внешней среде. У некоторых центральных комитетов профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов собственные информационные ресурсы отсутствуют.

Многие сайты членских организаций имеют архаичный интерфейс и нечастое обновление материала.

Отсутствует единый подход к сбору, обработке, хранению и защите персональных данных членов профсоюзов.

Не принимается должных мер по выполнению резолюций VII, IX и X съездов ФНПР, касающихся подписки на газету «Солидарность». Рекомендуемый норматив (не менее одного экземпляра на сто членов профсоюза) в настоящее время выполнен всего на 14%.

Современный уровень внедрения цифровых технологий в работу социальных партнеров профсоюзов (как государства, так и работодателей), а также в повседневную жизнь членов профсоюзов, не позволяет однозначно отделить вопросы развития информационной работы от процесса цифровизации профсоюзной деятельности. При этом грамотное внедрение цифровых инструментов позволяет на всех уровнях профсоюзной структуры, в конечном счете, экономить как финансовые, так и человеческие ресурсы для ведения агитационной и пропагандистской работы.

С учетом вышеизложенного, Генеральный Совет ФНПР постановляет:

1. Объявить 2022 год «Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов».

2. Принять новую редакцию Концепции информационной политики ФНПР (приложение №1).

3. Исполнительному комитету ФНПР в соответствии с новой редакцией Концепции информационной политики ФНПР и решениями X съезда ФНПР усилить внимание к информационной работе и цифровизации профсоюзной деятельности как инструментам повышения эффективности профсоюзных действий и обеспечения единства профсоюзных рядов.

3.1. Рассмотреть и утвердить план мероприятий по проведению «Года информационной политики и цифровизации работы профсоюзов».

3.2. Ежегодно рассматривать состояние и опыт информационной работы и внедрения элементов цифровизации профсоюзной деятельности в членских организациях ФНПР.

3.3. Усилить работу по методическому обеспечению и подготовке кадров для реализации процесса цифровизации и информационной работы в членских организациях ФНПР.

3.4. Предусмотреть финансирование на разработку и внедрение единых подходов и инструментов цифровизации профсоюзной деятельно-

сти: внедрение методического сопровождения и электронного документооборота с членскими организациями ФНПР на базе портала ФНПР, электронного взаимодействия с членами профсоюзов, работу с кадровым резервом, развитие электронного и дистанционного обучения профактива.

3.5. Определить в структуре Аппарата ФНПР подразделение, ответственное за реализацию положений Концепции информационной политики ФНПР в части цифровизации.

4. Членским организациям ФНПР:

4.1. Принять системные меры по повышению эффективности информационно-пропагандистской работы, рассматривать вопросы реализации данных мер не реже одного раза в год.

4.2. На всех уровнях профсоюзных структур, начиная с первичного, предусматривать финансирование информационной работы не ниже 5% от профсоюзного бюджета.

4.3. Привести нормативные документы в области информационной работы в соответствие с положениями новой редакции Концепции информационной политики ФНПР в срок до декабря 2022 года.

5. Поручить Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по информационной политике, наряду с рассмотрением положительного опыта информационной работы, регулярно заслушивать руководителей членских организаций ФНПР, не применяющих в своей работе положений данного постановления.

6. Молодежному совету ФНПР, молодежным советам (комиссиям) членских организаций ФНПР продолжить на всех уровнях профсоюзной структуры агитационную, пропагандистскую и информационную работу, в том числе в несоюзной среде, формируя позитивное отношение к профсоюзам в обществе.

7. Образовательному учреждению профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», Санкт-Петербургскому Гуманитарному университету профсоюзов:

7.1. Руководствуясь новой редакцией Концепции информационной политики ФНПР, продолжить научно-исследовательскую работу, разработку и реализацию программ обучения специалистов по информационной работе и цифровизации профсоюзной деятельности, проведению совместно с ФНПР и ее членскими организациями соответствующих встреч, семинаров, конференций и практикумов.

7.2. Оказывать методическую и практическую помощь в проведении данной работы учебно-методическим центрам членских организаций ФНПР.

8. Департаменту Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения на основании новой редакции Концепции информационной политики ФНПР:

8.1. Организовать обучение информационных работников и работников, ответственных

в членских организациях ФНПР за работу с молодежью.

8.2. Продолжить практику мониторинга состояния информационной работы и цифровизации деятельности членских организаций ФНПР.

8.3. Подготовить для рассмотрения Исполкомом ФНПР предложения по созданию электронного реестра первичных профсоюзных организаций, входящих в организационную структуру ФНПР.

8.4. Направить в членские организации ФНПР Аналитический отчет по итогам обследования информационных ресурсов членских организаций ФНПР (приложение № 2, опубликовано на официальном сайте ФНПР).

9. Редакциям Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» и «Профсоюзного журнала» принять участие в разъяснении новой редакции Концепции информационной политики ФНПР, широко освещать практику работы ФНПР и ее членских организаций по распространению профсоюзной идеологии.

10. Признать утратившей силу редакцию Концепции информационной политики ФНПР, утвержденную постановлением Генерального Совета ФНПР от 18.02.2004 №6-10.

11. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя ФНПР Шершукова А.В.

Приложение № 1
к постановлению Генерального Совета ФНПР
от 24.11.2021 г. №10-5

Концепция информационной политики Федерации независимых Профсоюзов России

I. Общие положения

Концепция информационной политики ФНПР (далее — Концепция) разработана на основе прав, предоставленных Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии с Федеральным законом №2124-1 «О средствах массовой информации», Федеральным законом №149 «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», а также другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере информации и печати, Уставом ФНПР, резолюциями Съезда ФНПР и иными принятыми органами управления ФНПР решениями в сфере информационной работы.

Концепция определяет цели, принципы, основные направления и формы реализации информационной политики ФНПР и ее членских организаций.

Концепция направлена на развитие профсоюзного движения: мотивацию профсоюзного членства, формирование позитивного имиджа профсоюзного движения в общественном сознании, повышение эффективности информационной работы, ускорение цифровизации профсоюзной деятельности.

Концепция является основой для выработки выборными органами ФНПР единых подходов к:

- реализации информационного взаимодействия профсоюзных структур между собой и во внешней среде (со средствами массовой информации и аудиторией пользователей сети Интернет);
- систематизации и регламентации информационного обеспечения деятельности ФНПР и ее членских организаций;
- стандартизации информационного обеспечения членов профсоюзов;
- эффективному использованию информационных ресурсов ФНПР и ее членских организаций.

Положения Концепции являются обязательной основой при разработке нормативных документов, регламентирующих информационную работу членских организаций ФНПР: ежегодных планов работы, программ, должностных инструкций информационных работников и методических рекомендаций для профсоюзных активистов, а также иных документов по информационной тематике.

II. Основные понятия

Информационная политика ФНПР — комплекс мер нормативно-правового, финансово-экономического, организационно-управленческого, информационно-издательского, аналитического, кадрового, научного, творческого и иного характера, реализуемых на основе информационного взаимодействия ФНПР, ее членских организаций до первичных профсоюзных организаций включительно, а также взаимодействия со средствами массовой информации и организации работы в сети Интернет, направленный на продвижение профсоюзной идеологии, решение профсоюзных задач в социально-трудовой сфере, рост общественного авторитета профсоюзов.

Информационные ресурсы профсоюзов — печатные издания профсоюзов (газеты, журналы, иные формы печатной продукции), сайты и другие интернет-источники профсоюзной информации (группы, каналы, аккаунты, ленты, блоги в социальных сетях, мессенджерах, видеосервисах) профсоюзные стенды и т.п.

Информационное обеспечение — система методов, средств и концепций по распространению в средствах массовой информации, социальных сетях и по иным каналам связи информации о работе профсоюзов и профсоюзных объединений, инициативах ФНПР и ее членских организаций по решению задач в социально-трудовой сфере; взаимодействие с иными институтами общества и государства, оказывающими влияние на формирование общественного мнения.

Информационное взаимодействие профсоюзных организаций — системная организация подготовки информационных материалов и регулярного обмена ими на всех уровнях – от первичной профсоюзной организации до ФНПР.

Информационная структура — пресс-центр, пресс-служба, пресс-секретарь, отдел (департамент), информационный работник, иное структурное подразделение, осуществляющее деятельность по реализации информационной политики в профсоюзной организации, входящей в организационную структуру ФНПР.

Информационный работник — штатный профсоюзный работник, прошедший соответствующую подготовку, осуществляющий трудовую деятельность по реализации информационной политики в профсоюзной организации.

Информационный активист — профсоюзный активист, предпочтительно — прошедший соответствующую подготовку и обучение, осуществляющий деятельность по реализации информационной политики в профсоюзной организации.

Цифровизация профсоюзной деятельности — комплекс мер по созданию электронных каналов коммуникации и электронных сервисов для членов профсоюзов, электронного персонализированного учета членов профсоюзов, использования режима видеоконференцсвязи в работе профсоюзных выборных органов, применения дистанционных образовательных технологий и электронного обучения профактива, развития электронных (безбумажных) технологий во внутривидеоконференцсвязи в работе, в том числе с применением CRM-систем¹.

«Цифровая зрелость» — степень готовности профсоюзной организации к внедрению цифровых решений в профсоюзную работу.

III. Цель и основные задачи информационной политики ФНПР

Целью информационной политики ФНПР является укрепление и развитие профсоюзного движения через его популяризацию и рост авторитета в обществе, внедрение и развитие инструментов цифрового взаимодействия между элементами профсоюзной структуры и членами профсоюзов.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- повышение уровня информированности общества о социально-трудовых правах и экономических интересах работников всех форм занятости и деятельности профсоюзов по защите этих прав и интересов;
- освоение новых методов работы для повышения имиджа и узнаваемости профсоюзов, наряду с использованием традиционных медиапродуктов;
- обеспечение бесперебойной работы оперативных каналов распространения профсоюзной информации;
- координация деятельности ФНПР и ее членских организаций в сфере реализации информационной политики;
- совершенствование системы подготовки и обучения информационных работников и активистов;
- вовлечение активных членов профсоюзов в информационную работу на всех уровнях профсоюзной структуры.

IV. Основные принципы реализации информационной политики ФНПР

Информационная политика ФНПР осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- учет интересов и потребностей различных социальных групп членов профсоюзов;
- участие информационных работников и активистов в разработке и реализации приоритетных направлений информационной политики;

¹ CRM, CRM-система (сокращение от англ. Customer Relationship Management) — применительно к профсоюзам — прикладное программное обеспечение, предназначенное для автоматизации взаимодействия внутри профсоюзной структуры и профсоюзной организации с ее членами путем сохранения информации о истории взаимоотношений между объектами системы, установления и улучшения типовых процессов в текущей работе и последующего анализа результатов.

- информационная открытость;
- обеспечение объективности, скорости и творчества при производстве информационных профсоюзных продуктов;
- социальное партнерство;
- комплексный подход при формировании и реализации информационной политики;
- взаимодействие всех уровней профсоюзной структуры ФНПР при реализации информационной политики;
- финансирование информационной работы в объеме не менее 5% от профсоюзного бюджета на всех уровнях реализации;
- анализ и объективная оценка результатов информационной работы.

V. Основные направления информационной политики ФНПР

Концепция в соответствии с целями, задачами и принципами информационной политики ФНПР определяет ее приоритетные направления, которые соответствуют программным задачам Федерации:

- повышение престижа профсоюзного членства, в том числе через коллективные действия, PR-акции, социальную рекламу, формирующие позитивное отношение к профсоюзам, как к организации, защищающей права и интересы работников и обучающихся;
- формирование у членов профсоюзов ценностных ориентаций: достоинства работающего человека, честного отношения к труду и коллективу, солидарности, ответственности, чувства гордости за свою профессию и принадлежность к профсоюзному движению, готовность к участию в профсоюзных акциях, поддержке профсоюзных кампаний;
- создание и развитие в каждой членской организации ФНПР информационной структуры;
- цифровизация профсоюзной деятельности;
- активизация работы по увеличению подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» в количестве не менее одного экземпляра на сто членов профсоюза, популяризация подписки на электронную версию газеты, увеличение подписки на «Профсоюзный журнал», региональные и отраслевые профсоюзные печатные издания;
- развитие и активное использование профсоюзных средств массовой информации, улучшение качества информационных материалов и увеличение тиража печатных изданий членских организаций ФНПР;
- расширение взаимодействия с внешними СМИ, пропаганда ценности достойного труда, социального партнерства и правозащитной работы профсоюзов во внепрофсоюзной среде, освещение результатов профсоюзных мероприятий, распространение информации о положительном опыте работы профсоюзных организаций;
- организация информационных кампаний, участие в проведении кампаний в защиту прав профсоюзных организаций и активистов, в поддержку акций солидарности профсоюзов и, в целом, ФНПР;
- усиление работы в социальных сетях, как одном из наиболее популярных, доступных и оперативных каналов донесения информации, в том числе через распространение в локальных сообществах и на личных страницах профсоюзного актива актуальных материалов ФНПР и ее членских организаций, работа по наращиванию числа подписчиков профсоюзных страниц;
- развитие при подготовке информационных материалов таких признаков журналистских работ, как публицистичность, доступность и новизна подачи материала, точность и достоверность, глубина анализа и полнота раскрытия проблемы или образа, соответствие этическим принципам журналистики;
- расширение практики создания и распространения видеоматериалов по актуальным темам работы профсоюзов;
- широкое вовлечение молодежных советов членских организаций ФНПР в процесс освоения и активного использования новых инструментов коммуникации, информационной, агитационной и пропагандистской работы;
- совершенствование системы профессионального обучения и повышения квалификации информационных работников и информационных активистов на базе Академии труда и социальных отношений (АТиСО), Института профсоюзного движения АТиСО, Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, региональных и отраслевых учебных центров профсоюзов;
- организация площадок для обмена опытом информационной работы профсоюзов, в том числе через проведение тематических круглых столов, семинаров по обмену опытом, конкурсов, научно-практических конференций;
- проведение агитационной, пропагандистской, разъяснительной работы об истории профсоюзов, их целях, практике защиты трудовых прав работников;
- проведение в организациях среднего, средне-специального и высшего образования мероприятий по знакомству с деятельностью профсоюзов;
- анализ и распространение лучших практик ФНПР и ее членских организаций по ведению информационной работы;

- адаптация и использование бизнес-инструментов и инструментов интернет-маркетинга для профсоюзной деятельности;
- использование возможностей грантовой системы привлечения средств на информационные проекты профсоюзов.

VI. Ресурсы реализации информационной политики ФНПР

Для реализации поставленных задач и организации работы по приоритетным направлениям Концепции требуются нормативное правовое, кадровое, информационное, финансовое обеспечение, внедрение современных практико-ориентированных методов работы, разработка целевых программ и проектов, участие в конкурсах на получение грантов, развитие социального партнерства на всех уровнях.

Работа по реализации Концепции осуществляется во взаимодействии ФНПР и ее членских организаций, их информационных структур и печатных органов, Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по информационной политике, профильного департамента в структуре Аппарата ФНПР, Академии труда и социальных отношений, Института профсоюзного движения АТиСО, Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, представителей институтов гражданского общества, социальных партнеров и научной общественности.

Работа по реализации Концепции требует кадрового обеспечения. Информационные работники и активисты членских организаций ФНПР (специалисты по информационной работе) должны регулярно повышать квалификацию в образовательных учреждениях различного уровня.

Финансирование реализации информационной политики должно составлять не менее 5% от бюджета на каждом из уровней профсоюзной структуры.

VII. Стандарты информационной работы профсоюзных структур

Осуществление информационного взаимодействия профсоюзных структур, необходимого для постоянного информирования членов профсоюзов и общественности о деятельности профсоюзов, представляет собой системную организацию подготовки и распространения информационных материалов и регулярного обмена ими на всех уровнях – от первичного (каждого члена профсоюза) до ФНПР.

Структурными элементами этого взаимодействия являются:

- Федерация Независимых Профсоюзов России;
- общероссийский, межрегиональный профсоюз;
- территориальное объединение организаций профсоюзов;
- территориальная организация общероссийского, межрегионального профсоюза;
- первичная профсоюзная организация.

1. Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР)

1.1. Выборные органы ФНПР принимают организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции, не реже 1 раза в год рассматривают вопросы информационного обеспечения работы ФНПР и входящих в нее структурных организаций.

1.2. ФНПР координирует реализацию положений Концепции в целом по профсоюзным структурам через работу Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по информационной политике, профильного департамента в структуре Аппарата ФНПР, секретарей ФНПР – представителей ФНПР в федеральных округах, включая Центральную профсоюзную газету «Солидарность», где является учредителем. Организует обучение информационных работников и активистов по реализации положений Концепции.

1.3. В рамках реализации положений Концепции для обеспечения материалов и подготовки проектов решений к рассмотрению выборными органами ФНПР профильный департамент Аппарата ФНПР:

- координирует информационное взаимодействие членских организаций ФНПР;
- обеспечивает работу и наполнение сайта ФНПР, страниц ФНПР в социальных сетях, групп и чатов ФНПР в мессенджерах;
- разрабатывает предложения по совершенствованию информационной работы профсоюзов, вносит их на рассмотрение Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по информационной политике и выборных органов ФНПР;
- анализирует выполнение членскими организациями регламентирующих документов ФНПР по информационной политике;
- организует брифинги, пресс-конференции и выступления Председателя ФНПР и его заместителей в СМИ;
- организует обмен опытом работы сотрудников профсоюзных СМИ, информационных работников и активистов членских организаций ФНПР;
- ведет ежедневный мониторинг размещенных в СМИ материалов по тематике социально-трудовых отношений;

- разрабатывает предложения по внедрению цифровых технологий в работу ФНПР и ее членских организаций;
- ежегодно проводит мониторинг состояния информационных ресурсов и процесса цифровизации профсоюзной деятельности членских организаций ФНПР;
- проводит конкурсы ФНПР с целью развития профсоюзных печатных СМИ и информационных ресурсов в сети Интернет;
- обеспечивает изготовление и распространение средств профсоюзной агитации: видео, печатных материалов и другой рекламной продукции, оказывает поддержку членским организациям в создании и распространении такой продукции;
- направляет членским организациям для использования информационные пакеты с сообщениями о профсоюзных акциях, статьями, комментариями, интервью, заявлениями выборных органов ФНПР;
- оказывает методическую и практическую помощь членским организациям и секретарям ФНПР – представителям ФНПР в федеральных округах в реализации положений Концепции, в том числе в части работы с профсоюзными информационными ресурсами в сети Интернет, включая социальные сети;
- участвует в обучении руководителей членских организаций по вопросам информационной политики ФНПР;
- совместно с Институтом профсоюзного движения АТиСО разрабатывает программы подготовки информационных работников, информационных активистов ФНПР, членских организаций.

1.4. Секретарь ФНПР – представитель ФНПР в федеральном округе координирует реализацию положений Концепции на территории округа, для чего:

- устанавливает постоянные контакты с информационными структурами ФНПР и территориальных объединений организаций профсоюзов округа;
- обеспечивает методическое сопровождение информационной работы территориальных объединений организаций профсоюзов в округе;
- оперативно информирует выборные органы территориальных объединений организаций профсоюзов округа, ФНПР, Центральную профсоюзную газету «Солидарность» и внешние СМИ о важных событиях в профсоюзной работе и социально-трудовой сфере в округе;
- осуществляет взаимодействие с внешними СМИ в целях реализации задач информационной политики ФНПР (проводит пресс-конференции, участвует в интервью, организует конкурсы на лучшее освещение социально-трудовой тематики и т.д.);
- ежегодно вносит на рассмотрение Совета Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов округа вопрос о реализации информационной политики профсоюзными организациями в округе;
- ежегодно организует окружные семинары для информационных работников и информационных активистов профсоюзных структур округа;
- ежегодно проводит мониторинг и анализ исполнения положений настоящей Концепции со стороны территориальных объединений организаций профсоюзов округа, информирует об итогах выборные органы ФНПР;
- определяет ответственного за информационную работу в округе сотрудника (при наличии) или информационного активиста (по согласованию с выборным органом соответствующего территориального объединения организаций профсоюзов), который, планируя информационную работу поквартально, использует в этих целях возможности в том числе информационных структур территориальных объединений организаций профсоюзов округа и информационные ресурсы ФНПР. В случае невозможности определения ответственного за информационную работу в округе его функции выполняет секретарь ФНПР — представитель ФНПР в федеральном округе.

Обязанности по обучению ответственного за информационную работу в округе возлагаются на Аппарат ФНПР.

Секретарь ФНПР — представитель ФНПР в федеральном округе несет персональную ответственность за оперативное донесение актуальной информации ФНПР до территориальных объединений организаций профсоюзов округа.

2. Общероссийский, межрегиональный профсоюз

Выборные коллегиальные органы общероссийского, межрегионального профсоюза (далее — Профсоюз) координируют информационную работу во всех организациях, входящих в общероссийский, межрегиональный профсоюз, контролируют содержание (контент) для размещения на их информационных ресурсах.

В организациях, где нет освобожденных профсоюзных работников, Профсоюз организует информационную работу при помощи собственной информационной структуры.

В целях реализации информационной политики Профсоюз:

- принимает организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции;

- в соответствии с данной Концепцией разрабатывает собственную отраслевую программу информационной политики, предусматривающую нормативы по ведению информационной работы в организациях Профсоюза, а также механизм информационного обмена между ними, контроль за обеспечением этого обмена;

- создает и обеспечивает работу, в том числе в части укомплектования штата, собственной информационной структуры, отвечает за обучение ее сотрудников и руководителей;

- регулярно контролирует организацию информационной работы во всех своих организациях, оказывает практическую помощь в этой работе, проверяет (не реже 1 раза в год) состояние информационной работы в организациях (включая штатную укомплектованность, состояние сайтов и страниц в социальных сетях, печатных профсоюзных периодических изданиях, наличие и ведение электронных каналов коммуникации с членами профсоюза и профактивом, подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» и т.п.);

- внедряет новые информационные технологии в работу своих организаций;

- проводит смотры-конкурсы на лучшую постановку информационной работы и лучшие профсоюзные издания своих организаций;

- принимает обязательное к исполнению решение, организует и контролирует подписку на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» (в количестве не менее одного экземпляра печатной или электронной версии на 100 членов профсоюза, для малочисленных организаций (менее 100 человек) – не менее одного экземпляра на ППО), «Профсоюзный журнал» – не менее одного экземпляра на структурную организацию, а также на отраслевые профсоюзные издания;

- осуществляет постоянный обмен с профсоюзными информационными структурами:

- а) актуальные информационные материалы, получаемые из ФНПР и ТООП, оперативно передает в свои организации;

- б) информацию о работе, заслуживающую общественного внимания и размещения во внешних СМИ, пропагандирующую деятельность Профсоюза, а также информацию по вопросам, требующим информационной поддержки (коллективные переговоры, акции, конфликты), передает в территориальные объединения организаций профсоюзов, ФНПР, Центральную профсоюзную газету «Солидарность»;

- формирует и поддерживает в актуальном состоянии электронные базы контактов руководителей своих организаций, их информационных работников и активистов, на базе которых строит работу электронных каналов коммуникации (электронные рассылки по служебным и личным адресам электронной почты и чаты);

- формирует и поддерживает в актуальном техническом состоянии сайт общероссийского, межрегионального профсоюза, его страницы в социальных сетях, его страницу на сайте ФНПР, обеспечивает своевременное их наполнение материалами о текущей деятельности Профсоюза и организаций, входящих в общероссийский, межрегиональный профсоюз, в первую очередь, по вопросам зарплаты, занятости, условий труда, социально-трудовой тематике;

- регулярно организует встречи с профсоюзным активом, онлайн-трансляции, пресс-конференции руководителей общероссийского, межрегионального профсоюза;

- взаимодействует с внешними СМИ;

- взаимодействует в рамках социального партнерства с пресс-службами соответствующих органов власти и объединений работодателей;

- организует работу «горячих линий» для консультаций членов общероссийского, межрегионального профсоюза;

- через свои информационные ресурсы тиражирует опыт членских организаций по внедрению информационной работы;

- оказывает помощь и поддержку координационным советам профсоюзов в муниципальных образованиях по информационному сопровождению акций и кампаний профсоюзов, освещению деятельности профсоюзов через местные СМИ;

- организывает обучение информационных работников и активистов;

- организует работу молодежного совета (комиссии) общероссийского, межрегионального профсоюза в части привлечения молодых профсоюзных активистов к созданию и распространению информации о деятельности профсоюзов, проводимых акциях и кампаниях солидарности;

- разрабатывает и выпускает презентационную и имиджевую продукцию общероссийского, межрегионального профсоюза;

- не реже 1 раза в год рассматривает вопросы информационного обеспечения работы общероссийского, межрегионального профсоюза и входящих в него организаций, вносит соответствующие предложения на рассмотрение выборных органов ФНПР.

Председатель общероссийского, межрегионального профсоюза контролирует реализацию положений Концепции на уровне общероссийского, межрегионального профсоюза, оперативное прохождение актуальной информации ФНПР по организационной структуре общероссийского, межрегионального профсоюза.

3. Территориальное объединение организаций профсоюзов

Выборный орган территориального объединения организаций профсоюзов (далее — ТООП) координирует информационную деятельность и оказывает практическую помощь своим членским организациям в ведении информационной работы, рекомендует контент (содержательное наполнение) информационных ресурсов членских организаций.

В целях реализации вышеуказанных функций ТООП:

- принимает организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции;
- обеспечивает укомплектование штата собственной информационной структуры, отвечает за обучение ее сотрудников и руководителей;
- ежегодно проводит мониторинг информационной работы в своих членских организациях, оказывает практическую помощь по внедрению новых информационных технологий;
- проводит смотры-конкурсы на лучшую постановку информационной работы в членских организациях;

- ведет мониторинг подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» (в количестве не менее 1 экземпляра печатной или электронной версии на 100 членов профсоюза, для малочисленных организаций (менее 100 человек) — не менее 1 экземпляра на ППО), «Профсоюзный журнал» — не менее 1 экземпляра на Терком, а также на региональные профсоюзные издания;

- осуществляет постоянный обмен с профсоюзными информационными структурами:

- а) актуальные информационные материалы, получаемые от Профсоюзов и ФНПР, оперативно передает в свои членские организации;

- б) информацию о работе, заслуживающую общественного внимания и размещения во внешних СМИ, пропагандирующую деятельность профсоюзов, а также информацию по вопросам, требующим информационной поддержки (коллективные переговоры, акции, конфликты), — передает в Профсоюзы, ФНПР, Центральную профсоюзную газету «Солидарность»;

- взаимодействует с секретарем ФНПР — представителем ФНПР в федеральном округе, оперативно направляя соответствующую информацию;

- формирует и поддерживает в актуальном состоянии электронные базы контактов руководителей своих членских организаций, их информационных работников и активистов, на основе которых строит работу электронных каналов коммуникации (электронные рассылки по служебным и личным адресам электронной почты и чаты);

- формирует и поддерживает в актуальном техническом состоянии сайт территориального объединения организаций профсоюзов, его страницы в социальных сетях, его страницу на сайте ФНПР, обеспечивает своевременное их наполнение материалами о текущей деятельности территориального объединения организаций профсоюзов и ее членских организаций, в первую очередь по вопросам зарплаты, занятости, условий труда, социально-трудовой тематике;

- регулярно организует встречи с профсоюзным активом, онлайн-трансляции, пресс-конференции руководителей территориального объединения организаций профсоюзов и его членских организаций;

- взаимодействует с внешними СМИ;

- взаимодействует в рамках социального партнерства с пресс-службами соответствующих органов власти и объединений работодателей;

- разрабатывает и выпускает презентационную и имиджевую продукцию территориального объединения организаций профсоюзов;

- не реже 1 раза в год заслушивает вопросы информационного обеспечения работы территориального объединения организаций профсоюзов и его членских организаций;

- организует работу «горячих линий» для консультаций членов профсоюзов;

- через свои информационные ресурсы тиражирует опыт членских организаций по внедрению информационной работы;

- оказывает помощь и поддержку координационным советам профсоюзов в муниципальных образованиях по информационному сопровождению акций и кампаний профсоюзов, освещению деятельности профсоюзов через местные СМИ;

- организывает обучение информационных работников и активистов;

- организует работу молодежного совета (комиссии) территориального объединения организаций профсоюзов в части привлечения молодых профсоюзных активистов к созданию и распространению информации о деятельности профсоюзов, проводимых акциях и кампаниях солидарности;

- инициирует внесение в территориальные трехсторонние соглашения положения о безвозмездном (льготном) сотрудничестве профсоюзных информационных структур с печатными и электронными СМИ, учредителями которых являются органы власти субъектов Российской Федерации.

Председатель территориального объединения организаций профсоюзов несет персональную ответственность за реализацию положений Концепции на уровне территориального объединения организаций

профсоюзов, оперативное прохождение актуальной информации ФНПР по организационной структуре территориального объединения организаций профсоюзов.

4. Территориальная организация Общероссийского, межрегионального профсоюза

Выборный коллегиальный орган территориальной (республиканской, краевой, областной, дорожной, бассейновой, городской, районной) организации Общероссийского, межрегионального профсоюза (далее — Терком) — координирует информационную работу во входящих в него структурных организациях, контролирует содержание (контент) информационных ресурсов структурных организаций.

В структурных организациях, где нет освобожденных профсоюзных работников, Терком оказывает помощь в организации информационной работы.

В целях реализации вышеуказанных функций Терком:

- принимает организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции;

- регулярно контролирует организацию информационной работы в своих структурных организациях, оказывает практическую помощь в этой работе, проверяет (не реже 1 раза в год) состояние информационной работы в структурных организациях (включая состояние профсоюзных стендов, наличие и ведение каналов электронных коммуникаций с членами профсоюза, подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» и т.п.);

- проводит смотры-конкурсы на лучшую постановку информационной работы и лучшие профсоюзные издания и стенды в структурных организациях;

- организует подписку на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» (в количестве не менее одного экземпляра печатной или электронной версии на сто членов профсоюза, для малочисленных организаций (менее 100 человек) — не менее 1 экземпляра на организацию), «Профсоюзный журнал» — не менее 1 экземпляра на Терком, а также на отраслевые и региональные профсоюзные издания;

- осуществляет постоянный обмен материалами между своими структурными организациями и территориальным объединением организаций профсоюзов, общероссийским, межрегиональным профсоюзом, ФНПР, регулярно получая от них актуальные информационные материалы (прошедшие мероприятия, акции, анонс предстоящих мероприятий, работа с социальными партнерами, колдоговорная кампания в первичных профорганизациях, работа с молодежью и т.д.) и передавая информацию, а именно:

- а) заслуживающую общественного внимания и размещения во внешних СМИ, пропагандирующую деятельность профсоюзов — в территориальное объединение организаций профсоюзов, общероссийский, межрегиональный профсоюз;

- б) по вопросам, требующим информационной поддержки (коллективные переговоры, акции, конфликты), — в Центральную профсоюзную газету «Солидарность»;

- в) информационные материалы, получаемые из территориального объединения организаций профсоюзов, общероссийского, межрегионального профсоюза, ФНПР — в свои структурные организации;

- формирует электронные базы контактов актива своих структурных организаций, с помощью которых строит работу электронных каналов коммуникации² с руководителями своих структурных организаций и активом, обеспечивает своевременное наполнение этих каналов материалами о текущей деятельности Теркома, в первую очередь, по вопросам зарплаты, занятости, условий труда, социально-трудовой тематике;

- обеспечивает участие руководителей Теркома, профильных специалистов (а при их отсутствии — специалистов из вышестоящих организаций) в информационных собраниях членов профсоюза (используя мероприятия, проводимые как предприятием, так и профсоюзом);

- заслушивает вопросы информационного обеспечения работы Теркома и входящих в него структурных организаций, вносит соответствующие предложения на рассмотрение ЦК и ТООП;

- ежегодно направляет в ЦК актуальную электронную базу контактов актива своих структурных организаций, обеспечивает доступ ЦК к электронным каналам коммуникаций с руководителями своих структурных организаций и активом;

- определяет информационного работника или информационного активиста, ответственного за информационную работу в Теркоме, обеспечивает его обучение.

Председатель Теркома несет ответственность за реализацию положений Концепции на уровне Тер-

² обязательно — электронные рассылки по служебным и личным (с согласия владельца) адресам электронной почты руководителей и актива, чаты руководителей;

по желанию, а при численности свыше 1000 членов профсоюза — в обязательном порядке, — страницы Теркома в социальных сетях;

по желанию, а при численности свыше 5000 членов профсоюза — в обязательном порядке, — сайт Теркома в сети Интернет).

кома, за оперативное прохождение актуальной информации ФНПР, территориального объединения организаций профсоюзов, общероссийского, межрегионального профсоюза по организационной структуре Теркома.

5. Первичная профсоюзная организация (ППО)

Выборный коллегиальный орган ППО (далее — Комитет ППО) проводит постоянное информирование членов профсоюза и социальных партнеров в доступной и понятной форме о своей деятельности и важнейших направлениях работы вышестоящих профсоюзных организаций, обеспечивает:

- наличие профсоюзного стенда с регулярным пополнением и обновлением (не реже, чем раз в неделю), используя в том числе информацию вышестоящих профсоюзных организаций, территориального объединения организаций профсоюзов, общероссийского, межрегионального профсоюза, материалы газеты «Солидарность», иных профсоюзных СМИ;

- подготовку агитационных и информационных печатных материалов (газеты, листовки, информационные листы), используя, в том числе, информацию вышестоящих профсоюзных организаций, территориального объединения организаций профсоюзов, общероссийского, межрегионального профсоюза, ФНПР, материалы газеты «Солидарность», иных профсоюзных СМИ;

- наличие и наполнение материалами о текущей деятельности выборных органов ППО, в первую очередь по вопросам зарплаты, занятости, условий труда, социально-трудовой тематике электронных каналов коммуникации³ с членами профсоюза;

- проведение информационных собраний членов профсоюза (используя мероприятия, проводимые как предприятием, так и профсоюзом), организуя на них выступления председателя ППО и членов коллегиальных выборных органов ППО;

- постоянный обмен материалами с информационными структурами вышестоящих профсоюзных организаций, регулярно получая от них актуальные информационные материалы и передавая информацию о работе Комитета ППО, о социально-трудовых отношениях на предприятии, а именно:

- а) заслуживающую общественного внимания и размещения во внешних СМИ, пропагандирующую деятельность профсоюза, — в вышестоящую по профсоюзной структуре организацию;

- б) по вопросам, требующим информационной поддержки (коллективные переговоры, акции, конфликты), — в Центральную профсоюзную газету «Солидарность».

Комитет ППО принимает все организационные, управленческие и финансовые решения, необходимые для реализации положений Концепции.

Комитет ППО обеспечивает подписку на Центральную профсоюзную газету «Солидарность» (в количестве не менее одного экземпляра печатной или электронной версии на сто членов профсоюза, для малочисленных организаций (менее 100 человек) — не менее одного экземпляра на организацию), «Профсоюзный журнал», а также на отраслевые и региональные профсоюзные издания. Комитет ППО использует на эти цели возможности предприятия (через коллективный договор) и вышестоящих профсоюзных организаций.

Комитет ППО определяет ответственного информационного работника или информационного активиста (в малочисленных организациях эту работу ведет председатель ППО), который, планируя информационную работу поквартально и регулярно отчитываясь за ее проведение (включая подписку), использует в этих целях средства профбюджета ППО, а также возможности предприятия (через коллективный договор) и вышестоящих профсоюзных организаций (по согласованию).

Комитет ППО организует обучение и повышение квалификации ответственного за информационную работу.

Комитет ППО ежегодно направляет в вышестоящую профсоюзную организацию актуальную электронную базу контактов актива ППО, обеспечивает доступ вышестоящим профсоюзным организациям к электронным каналам коммуникаций с активом ППО.

Комитет ППО стимулирует и поощряет творческую активность членов профсоюза, направленную на создание профсоюзных публикаций, инфографики и агитационных материалов в печатных и электронных СМИ, в социальных сетях.

Председатель ППО несет персональную ответственность за реализацию положений Концепции на уровне ППО.

VIII. Реализация Концепции через механизмы социального партнерства

В целях эффективного развития системы социального партнерства в число принимаемых социаль-

³ в обязательном порядке:

- электронные рассылки по служебным и личным адресам электронной почты членов профсоюза;

- чаты;

по желанию, а при численности свыше 1000 членов профсоюза — в обязательном порядке — страницы ППО в социальных сетях; по желанию, а при численности свыше 5000 членов профсоюза — в обязательном порядке, — сайт ППО в сети Интернет.

ными партнерами обязательств в ходе коллективно-договорных кампаний по направлению информационной работы необходимо включать:

- информирование друг друга о принимаемых решениях по социально-трудовым вопросам;
- проведение информационной и разъяснительной работы, направленной на повышение социальной ответственности субъектов договоров и соглашений;
- информирование работников об изменениях, происходящих в трудовом законодательстве;
- обмен между сторонами социального партнерства (в согласованном порядке и объеме) информацией об экономическом положении предприятий и организаций, в том числе о состоянии рынка труда и числе безработных, мерах государственной поддержки в области занятости населения и повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда, а также по вопросам, затрагивающим трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы работников;
- предоставление сторонами социального партнерства в согласованном порядке и объемах информационных ресурсов для публикации соответствующих материалов в федеральной, отраслевой, региональной и профсоюзной прессе;
- участие в организации информационно-разъяснительных кампаний о возможностях трудоустройства и профессионального обучения, в том числе в рамках ярмарок вакансий и публикаций на официальных сайтах социальных партнеров;
- предоставление работодателями в согласованном порядке первичным профсоюзным организациям информационных ресурсов (корпоративных изданий, сайтов предприятий) для размещения профсоюзной информации;
- проведение тематических профсоюзных уроков в образовательных учреждениях общего, среднего профессионального и высшего образования.

IX. Цифровизация профсоюзной деятельности

Цифровизация профсоюзной деятельности проводится для оптимизации работы профсоюзных структур ФНПР, а также для совершенствования процессов взаимодействия с членами профсоюзов на основе цифровых технологий.

Цифровизация проводится для достижения следующих основных целей:

- оптимизация взаимодействия выборных профсоюзных органов с членами профсоюзов, в том числе адресности и сроков данного взаимодействия;
- совершенствование процессов работы выборных органов ФНПР и ее членских организаций с широким применением цифровых инструментов в качестве механизмов исполнения процессов;
- обеспечение информационной прозрачности деятельности выборных профсоюзных органов на всех уровнях организационной структуры ФНПР;
- повышение эффективности деятельности выборных и штатных профсоюзных работников;
- повышение эффективности использования средств профсоюзных бюджетов на внедрение информационных технологий и развитие электронных сервисов для членов профсоюзов.

Цифровизация должна обеспечить члену профсоюза возможность получать помощь профсоюзных структур любого уровня:

- удаленно;
- в автоматическом режиме;
- комплексно, исходя из возникающих жизненных ситуаций;
- персонализированно (с учетом их фактической потребности).

Цифровизация профсоюзной деятельности должна осуществляться на основе следующих принципов:

- ориентация на потребности и интересы членов профсоюзов;
- переход к возможности получения членом профсоюза поддержки на всех уровнях профсоюзной структуры;
- доступность для членов профсоюза «цифрового» взаимодействия с профсоюзными структурами при условии сохранения офлайн-каналов взаимодействия;
- формализация и автоматизация внутренних процессов профсоюзных организаций;
- поддержание в актуальном состоянии технических средств, ее обеспечивающих;
- оказание помощи членам профсоюзов посредством совместного использования единых информационных систем, баз данных;
- гибкость, масштабируемость и высокая доступность прикладных технических решений.

Для реализации комплексного подхода к цифровизации профсоюзной деятельности ФНПР считает важным на всех уровнях профсоюзной структуры стремиться к единым подходам в:

- создании электронных профсоюзных периодических изданий (газет, бюллетеней);
- создании электронных каналов коммуникации с членами профсоюзов;
- создании электронных сервисов для членов профсоюзов;
- электронном персонализированном учете членов профсоюзов;
- работе с персональными данными членов профсоюзов;

- использовании режима видеоконференцсвязи в работе выборных органов;
- применении дистанционных образовательных технологий и электронного обучения профактива;
- обеспечении мер информационной безопасности;
- развитии электронных (безбумажных) технологий во внутрипрофсоюзной работе.

В рамках цифровизации профсоюзной деятельности ФНПР:

- разрабатывает и внедряет систему видеоконференцсвязи для обеспечения работы выборных профсоюзных органов любого уровня организационной структуры ФНПР;
- ведет ежегодный мониторинг и распространение положительного опыта профсоюзных организаций всех уровней в сфере цифровизации профсоюзной деятельности;
- развивает систему электронного документооборота с членскими организациями ФНПР;
- внедряет CRM-системы в работу Аппарата ФНПР и взаимодействие с членскими организациями;
- развивает методическую и материально-техническую базу для построения электронных каналов коммуникации и электронных сервисов для членов профсоюзов, работы с персональными данными членов профсоюзов на базе электронных информационных ресурсов ФНПР, в том числе — мобильных приложений;
- развивает систему дистанционных образовательных технологий и электронного обучения профактива в рамках Концепции профсоюзного образования ФНПР;
- ведет работу по укомплектованности штата Аппарата ФНПР специалистами в области цифровизации профсоюзной деятельности;
- развивает систему подготовки специалистов по цифровизации профсоюзной деятельности.

В рамках цифровизации профсоюзной деятельности Профсоюз:

- ведет электронный персонифицированный учет членов профсоюза;
- ведет внедрение механизмов электронной коммуникации с членами профсоюза, в том числе — через мобильные приложения;
- развивает электронный документооборот внутри своей профсоюзной структуры и с ФНПР, в том числе на базе CRM-систем;
- ведет работу по укомплектованности штатов аппаратов своих структурных подразделений специалистами в области цифровизации профсоюзной деятельности;
- содействует обеспечению работы электронных сервисов для членов профсоюзов.

В рамках цифровизации профсоюзной деятельности ТООП:

- ведет внедрение механизмов электронной коммуникации с членами профсоюзов;
- развивает электронный документооборот со своими членскими организациями и ФНПР;
- содействует обеспечению работы электронных сервисов для членов профсоюзов.

Х. Показатели оценки эффективности

Эффективность информационной политики профсоюзной организации на любом уровне организационной структуры ФНПР может быть оценена по следующим целевым показателям:

- наличие информационной структуры или информационного работника в организации;
- финансирование информационно-пропагандистской работы не ниже 5% от профсоюзного бюджета;
- достижение системного характера (регулярности, содержательности материалов) информационного взаимодействия на всех уровнях профсоюзной структуры ФНПР;
- статистика посещаемости и вовлеченности аудитории сайта и страниц в социальных сетях;
- показатель цитируемости профсоюзных лидеров и число публикаций положительной тональности о деятельности организации в печатных СМИ, электронных СМИ и сети Интернет;
- охват членов профсоюза и несоюзной аудитории каналами распространения профсоюзной информации;
- уровень «цифровой зрелости» — доступности цифрового взаимодействия (наличие контактной информации, форм обратной связи, «горячих линий», скорость получения обратной связи и т.п.) с выборным органом и аппаратом профсоюзной организации для членов профсоюза, степени внедрения цифровых технологий в профсоюзную работу;
- число участников профсоюзных акций и кампаний, в том числе в сети Интернет;
- число обученных информационных работников и информационных активистов.

Численные значения целевых показателей для оценки эффективности информационной политики утверждаются решением соответствующего выборного органа на каждом уровне профсоюзной структуры в рамках принятия им плана реализации Концепции на отчетный период.

ПРОФСОЮЗНАЯ ХРОНИКА

Белгородская областная организация



Состоялось заседание Комитета Белгородской областной организации Профсоюза. Рассмотрены вопросы: о выполнении Комплексной программы по организационно-финансовому и кадровому укреплению профсоюзных организаций Белгородской области; о профсоюзном бюджете Белгородской областной организации Профсоюза на 2022 год; об ООО «Санаторий «Дубравушка» Корочанского района.

Воронежская областная организация

Состоялось заседание Президиума Воронежской областной организации Профсоюзов.

Рассмотрен вопрос о выполнении Плана мероприятий областной организации по организационному и кадровому укреплению. Отмечалось, что профсоюзные организации выполняют предусмотренные Планом мероприятия по сохранению профсоюзного членства и организационному укреплению первичных профсоюзных организаций, налажена информационно-пропагандистская работа, обучение профактива. Вместе с тем в ряде районных организаций наблюдается тенденция сокращения численности членов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций. Президиум областной организации указал на персональную ответственность председателей за выполнение Устава Профсоюза, необходимость повышения исполнительской дисциплины, активации деятельности по информационной работе в сети Интернет, в том числе в социальных сетях.

Подведены итоги работы загородных детских оздоровительных лагерей в 2021 году, заслушана информация о задачах по оздоровлению в 2022-м году.

Калужская областная организация

Состоялось заседание Президиума Калужской областной организации Профсоюза. Подведены итоги работы за 2021 год, утвержден план работы Комитета областной профорганизации на I полугодие 2022 года. Состоялось вручение свидетельств о регистрации новым первичным профсоюзным организациям.



Коми республиканская организация

Состоялось заседание Комитета Коми республиканской организации Профсоюза. Обсуждены вопросы изменений в экономической и профсоюзной жизни республики. Председатель республиканской организации Н.А.Шарыпов и специалист Федерации профсоюзов Республики Коми Е.Н.Алехина проинформировали об объявлении Генсоветом ФНПР 2022 года Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов и задачах профсоюзных организаций по совершенствованию информационной работы. Члены Комитета обсудили вопросы организации системной работы в социальных сетях. Рассмотрен вопрос о смете доходов и расходов Коми республиканской организации Профсоюза на 2022 год. Избран делегат на XXV внеочередную конференцию ФПРК.

Кировская областная организация

Состоялось заседание Президиума Кировской областной организации Профсоюза. Рассмотрены вопросы: о созыве и повестке заседания Комитета областной организации Профсоюза; о плане работы Комитета областной организации на I полугодие 2022 года; об итогах оздоровления членов Профсоюза за 2021 год; об организации конкурсов «Новогодняя мастерская – 2022» и «Самое новогоднее окно».

Тверская областная организация

Состоялось заседание Президиума Тверской областной организации, на котором рассматривались вопросы: о созыве Комитета областной организации Профсоюза; работе комитета первичной профсоюзной организации ЗАО «Калининское» по организационно-кадровому укреплению; об итогах участия во Всероссийской акции профсоюзов «За достойный труд!» в 2021 году; штатном расписании аппарата Тверской областной организации Профсоюза на 2022 год; основных показателях сметы доходов и расходов на 2022 год; плане работы Комитета Тверской областной организации Профсоюза на I полугодие 2022 года и плане работы по обучению профсоюзных кадров и актива на 2022 год; о выборах делегатов на IX внеочередную конференцию Тверского регионального союза организаций профсоюзов «Федерация Тверских профсоюзов».

Хабаровская краевая организация

Состоялось заседание Комитета Хабаровской краевой организации Профсоюза. Рассмотрен вопрос о результатах выполнения Отраслевого соглашения по АПК края на 2018-2021 годы.

С информацией выступили представители Министерства сельского хозяйства, торговли, пищевой и перерабатывающей промышленности края: начальник управления пищевой и перерабатывающей промышленности С.Н.Абдалова, начальник отдела инвестиций, развития экспорта и кадровой обеспеченности Ю.П.Жукова.

Отмечалось, что социальные партнеры проводили совместную работу по развитию отрасли, защите законных прав и социально-экономических интересов работников агропромышленного комплекса. Отсутствие первичных профсоюзных организаций на предприятиях АПК отрицательно сказывается на развитии социального диалога в отрасли, соблюдении прав и интересов работников, особенно в части повышения уровня заработной платы и охраны труда. В связи с этим министерство и краевая организация Профсоюза ведут работу по реализации совместного обращения, подписанного в 2019 году, о содействии работодателей в создании первичных профсоюзных организаций на предприятиях агропромышленного комплекса всех форм собственности, в том числе малого и среднего предпринимательства.

«С представителями министерства были обсуждены все острые вопросы, которые интересовали профсоюзных работников и активистов. В частности, о ситуации на таких предприятиях, как Хабаровский ликеро-водочный завод, Переяславский молочный завод, ОАО «Заря». Обсудили работу и других организаций отрасли, находящихся в частной собственности», — отмечает председатель краевой организации Профсоюза С.А.Журавлева.

Рассмотрен вопрос об организационном и кадровом укреплении краевой организации Профсоюза. Утверждены план работы на I полугодие 2022 года и план обучения профсоюзного актива на 2022 год.



ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Цифровая трансформация социальной сферы

Распоряжением Председателя Правительства России от 06.11.2021 г. №3144-р утверждено Стратегическое направление в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к деятельности Минтруда России на период до 2030 года. Предусмотренные Стратегическим направлением проекты позволят сделать процесс получения мер государственной поддержки максимально оперативным и удобным для граждан.

Распоряжением утверждены четыре проекта цифровой трансформации социальной сферы.

В ходе проекта «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере» планируется обеспечить возможность простого и быстрого начисления мер поддержки без предоставления справок и бумажных документов.

Проект «Единый контакт-центр взаимодействия с гражданами» предусматривает развитие механизмов обратной связи с гражданами по вопросам получения государственных и муниципальных мер социальной поддержки.

Проект «Электронный кадровый документооборот» позволит создать условия для работодателей и сотрудников в части обмена информацией в форме электронных документов.

Четвертый проект «Модернизация государственной службы занятости населения» сделает процесс поиска работы более быстрым и удобным для граждан, обеспечит всех участников рынка труда качественными аналитическими сервисами.

Новый порядок регистрации безработных граждан

Постановлением Правительства России от 02.11.2021 г. №1909 утвержден новый порядок регистрации безработных граждан и граждан, которые обращаются в службы занятости для помощи в трудоустройстве.

Постепенно все центры занятости начнут работать на базе единой цифровой платформы «Работа в России». Необходимые данные будут загружаться в систему с помощью межведомственного взаимодействия. Это в свою очередь позволит гражданам взаимодействовать со службами занятости в электронном формате и освободит их от предъявления большинства документов. Например, больше не понадобится предостав-

лять в службы занятости трудовую книжку, документы об образовании, справки об инвалидности, сведения о регистрации по месту жительства.

Кроме того, благодаря технологическому обновлению цифровой платформы расширится функционал для граждан, которые ищут работу через центры занятости и при этом не претендуют на получение пособия по безработице, например, для студентов дневных отделений, желающих сменить работу или найти работу по совместительству. Для этого будет необходимо зайти на портал «Работа в России», заполнить заявление и прикрепить к нему резюме с указанием сведений об уровне квалификации и стаже работы. Поиск подходящих вакансий будет проходить автоматически с помощью ИИ и с учетом потребностей всех регионов России.

Первые 19 регионов начали работать в новом формате в ноябре 2021 года, 60 регионов присоединятся с 1 января 2022 года, Москва — с 1 января 2023 года. В переходный период будет действовать временный упрощенный порядок регистрации безработных граждан, который был введен в апреле 2020 года.

Пособия будут выплачиваться в беззаявительном порядке

Правительство России постановлением от 23.11.2021 г. №2010 утвердило правила получения ФСС РФ сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

С 2022 года больничные листы будут оформляться только в электронном виде, пособия — начисляться автоматически. Согласно установленному порядку, сведения о размере заработной платы, уходе в отпуск по беременности и родам будут поступать в ФСС от работодателя, о факте рождения ребенка — из информационной системы ЗАГС. Информация о назначении и выплате пособия будет размещаться в Единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО) и направляться гражданам в личный кабинет на портале госуслуг. При необходимости для проверки сведений ФСС РФ может запрашивать дополнительную информацию у ПФР, ФНС России и других государственных учреждений.

Пресс-служба Правительства России

ПОЗДРАВЛЯЕМ

С юбилеем

БОРОВИКОВУ Наталию Валентиновну — председателя Тульской областной организации Профсоюза;

ГАЙНЕТДИНОВУ Кадрию Газнановну — председателя Башкирской республиканской организации Профсоюза;

СЕДИНУ Анну Юрьевну — председателя Валуйской районной организации Профсоюза, Белгородская область.

С днем рождения

БОГДАНОВУ Светлану Викторовну — председателя Сахалинской областной организации Профсоюза;

ДЗАГОЕВУ Изабеллу Тимофеевну — председателя Северо-Осетинской республиканской организации Профсоюза;

ДОНЧЕНКО Анну Юрьевну — председателя Нижегородской областной организации пищевой и перерабатывающей промышленности Профсоюза;

ДЖЕКШЕНОВУ Веронику Николаевну — заведующую отделом хозяйственного обеспечения аппарата Профсоюза;

МАКЕЕВА Владислава Юрьевича — председателя Самарской областной организации Профсоюза;

МИХЕЕВУ Галину Геннадьевну — председателя Кировской областной организации Профсоюза;

СИДЕЛЬНИКОВУ Галину Алексеевну — председателя Владимирской областной организации Профсоюза.