

ПРОФСОЮЗНЫЙ

**Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности**

К О Н Т У Р



И Н Ф О Р М А Ц И О Н Н Ы Й Б Ю Л Л Е Т Е Н Ь



1-2022

Ответственный за выпуск: Отдел по внешним связям аппарата РПРАЭП

Ответственность за содержание, факты, использование сведений, не подлежащих разглашению в открытой печати, а также орфографию и пунктуацию текстов несут источники, в которых была опубликована информация

Подписаться на электронную рассылку периодических изданий РПРАЭП
можно на сайте www.profatom.ru (раздел «Библиотека») →
Архив изданий находится там же



Оглавление

1. В мире	2
1.1. Профсоюзы Испании добились трудовой реформы	2
1.2. Британские компании хотят опробовать четырехдневную рабочую неделю	3
1.3. Профсоюзный ренессанс в США - обещания или реальность?	4
1.4. Британские компании заманивают сотрудников в офис пивом и попкорном	6
2. В стране	7
2.1. Анализ социально-трудовых конфликтов и оценка развития трудовых отношений в РФ в 2021 году	7
2.2. Две трети компаний в РФ планируют повысить зарплаты сотрудникам в 2022 году ...	13
2.3. Минфин к концу года ожидает выйти на положительные результаты в борьбе с инфляцией	14
2.4. В Госдуме обсудят закрепление института наставничества на законодательном уровне 15	
2.5. Демография и безработица лишили Россию 460 тыс. молодых работников за год	16
2.6. Как изменятся выплаты и пособия в 2022 году	17
2.7. Что изменится в сфере ЖКХ в 2022 году	19
2.8. Индексация пенсий превысит официальный рост инфляции	21
2.9. Россиянам готовят новую пенсионную реформу	22
2.10. При подорожании продуктов в РФ могут ввести продуктовые карточки	24
2.11. Простуженных россиян предложили освободить от работы на три дня	25
2.12. Переход на «четырехдневку» должен идти без сокращения зарплат.....	26
3. Профсоюзы	27
3.1. Труд должен быть дорогим	27
3.2. Актуальные проблемы социального диалога в новых секторах экономики обсудили профлидеры и сотрудники АТиСО.....	31
3.3. Российское социальное партнерство отметило 30-летие.....	32
3.4. В столице подытожили Московское трехстороннее соглашение на 2019 - 2021 годы	33

3.5.	Профсоюз работников здравоохранения намерен добиваться, чтобы в частных медучреждениях были колдоговоры	34
3.6.	Профсоюз Саратовского НПЗ реализовал проект создания 3D-виртуальной экскурсии по Комнате Трудовой и Боевой Славы завода	35
4.	Отрасль и РПРАЭП	36
4.1.	Глава госкорпорации «Росатом» подвел итоги года	36
4.2.	Росатом намерен в 2022 году увеличить основные показатели роста на 20%	39
4.3.	АЭС России вошли в 2022 год с новым рекордом.....	40
4.4.	ТВЭЛ: новое топливо, новые производства и новые рынки.....	40
4.5.	Около тысячи новых специалистов потребуется для эксплуатации БН-1200 Белоярской АЭС.....	43
4.6.	Четыре предприятия атомной отрасли стали лауреатами социального конкурса ОПК 44	
4.7.	Татьяна Терентьева выступила на сессии «Как привлечь и удержать профессионалов на государственной службе: чиновники будущего»	44
4.8.	В научном дивизионе Росатома РПРАЭП планирует создать новую профорганизацию 46	
4.9.	Гибридный формат работы – тренд, за которым будущее.....	46
4.10.	Работникам ППГХО в 2022 году дважды повысят зарплату	49
4.11.	На ПО «Маяк» состоялась стратегическая сессия по культуре безопасности	50
4.12.	В профорганизации КЧХК состоялась отчетно-выборная конференция.....	50
4.13.	В Трехгорной городской профсоюзной организации сменился председатель	52
4.14.	На Нововоронежской АЭС подвели итоги первого года реализации проекта «Эффективный регион».....	53
4.15.	Курская АЭС в 2021 году направила на социально-экономическое развитие г. Курчатова свыше 311 млн руб.....	53
4.16.	На ГХК подвели итоги выполнения коллективного договора	54
4.17.	Праздничные представления профсоюзного центра культуры и спорта «Антарес» посмотрели тысячи жителей Балаково	55
4.18.	Социальные партнеры Росатома поддержат ЗОЖ-амбассадоров	55
4.19.	Команда КВН из Соснового Бора впервые пробилась в Высшую Лигу	56

1. В мире

1.1. Профсоюзы Испании добились трудовой реформы

22 декабря профсоюзы Испании достигли соглашения о новой трудовой реформе. Как следствие, будут отменены положения реформы 2012 года, инициированной Народной партией. Прежняя реформа оказала в основном негативное влияние на права и доходы трудящихся. Переговоры длились девять месяцев, и достигнутое соглашение испанские «Рабочие комиссии» (ССОО – один из крупнейших профсоюзов Испании) называют беспрецедентным успехом в своей «Профсоюзной газете». Унаи Сордо, генеральный секретарь ССОО, заявил, что соглашение об отмене трудовой реформы является «беспрецедентным и очень амбициозным». Он отметил, что в новом соглашении рассматриваются все вопросы – от найма до баланса сил в коллективных переговорах.

Кроме того, там представлены альтернативы увольнению, так что они «перестают быть первым вариантом, к которому компании обращаются при малейшей экономической проблеме». – Эта глубокая трудовая реформа закрепляет очень четкое изменение тенденции в трудовом регулировании и законодательстве, на которое мы делали ставку в течение последних двух лет, — подчеркнул Унаи Сордо.

Также отмечается, что если этой реформе удастся стабилизировать занятость и резко сократить количество временных контрактов, это будет большим шагом вперед не только для улучшения качества занятости, но, прежде всего, для улучшения переговорной позиции работников. Восстанавливается «сверхактивность» коллективных соглашений, так что соглашения, срок действия которых истек, продлеваются до тех пор, пока они не будут заменены с помощью новых. Это позволяет избежать необходимости вести переговоры под давлением того, что неспособность достичь соглашения приведет к его утрате и предотвратит исчезновение прав, достигнутых на протяжении срока действия коллективного соглашения. Отраслевое соглашение снова обретает приоритет, так что соглашения с компаниями могут заключаться только на условиях, которые улучшают содержащиеся в отраслевом соглашении положения.

Соглашение также устраняет из законодательства такую форму договора как договор на выполнение работы или оказание услуги – постоянный источник мошенничества. Предполагается, что трудовой договор является бессрочным контрактом, а максимальная длительность временного контракта сокращается с четырех лет до года. В целом реформа включает массу изменений, положительно влияющих на защиту прав трудящихся в Испании и способных улучшить экономическую ситуацию, особенно среди молодежи, для которой характерна «отложенная жизнь».

Так называется длительный период фактически бесправного труда, из-за которого на более поздний срок откладываются брак и рождение детей, что в долгосрочной перспективе оказывает негативное влияние на всю экономику страны.

Источник: газета «Солидарность»

1.2. Британские компании хотят опробовать четырехдневную рабочую неделю

Около 30 британских компаний примут участие в пилотной программе 4 Day Week UK, во время которой будут оцениваться плюсы и минусы четырехдневной рабочей недели для повышения производительности самих компаний и повышения благосостояния их сотрудников. В числе компаний, которые первыми записались в программу, британское подразделение японской Canon — Canon Medical Research Europe, независимый аналитический центр Autonomy, компании цифрового маркетинга Blink и Reboot, консалтинговая компания Elektra Lighting и другие.

В Великобритании программа 4 Day Week проводится по инициативе разработавших ее новозеландских предпринимателей Эндрю Барнса и Шарлотты Локхарт и при поддержке ученых Оксфорда и Кембриджа, а также Бостонского колледжа (США). Проводившиеся в последние годы исследования показывают, что переход на сокращенную рабочую неделю

ведет к повышению производительности. Так, например, когда Microsoft тестировал четырехдневную неделю в своем японском отделении, производительность там выросла на 40%.

Участники программы обязуются с июня этого года и на следующие шесть месяцев перевести сотрудников на четырехдневную рабочую неделю без сокращения зарплаты. Организаторы используют модель «100:80:100», что означает выплату 100% зарплаты при 80-процентном объеме рабочего времени и при сохранении 100-процентной производительности. За изменением показателей продуктивности компаний и благополучия сотрудников будут следить ученые из участвующих в программе университетов. Результаты программы опубликуют в следующем году, после чего их изучением займется британское правительство, чтобы понять, насколько эффективно переводить работников на 32-часовую рабочую неделю.

Комментируя проект, директор 4 Day Week UK Джо Райл отметил: «Сейчас, когда мы выходим из пандемии и стараемся сделать все лучше, чем было до этого, многие люди хотят улучшения баланса между работой и отдыхом. С того момента, когда люди вообще добились себе выходных, прошло 100 лет, и мы считаем, что на четырехдневную неделю уже давно нужно было перейти». По мнению господина Райла, этот проект окажется выигрышным и для компаний, и для сотрудников. Заявки на участие в программе 4 Day Week UK будут приниматься до конца марта, и организаторы надеются, что среди участников окажутся и более крупные компании.

Источник: «Коммерсантъ»

1.3. Профсоюзный ренессанс в США - обещания или реальность?

В своей избирательной кампании Джо Байден сделал ставку на дружбу с профсоюзами и пообещал, что будет самым протрудовым президентом в новейшей истории Соединенных Штатов. Эта тактика принесла плоды, но пока только самому Байдену. Американские рабочие до сих пор решают свои проблемы самостоятельно. Или нет? “Солидарность” предлагает без гнева и пристрастия проанализировать первую четверть срока “самого протрудового президента”.

На гребне волны

В 2021 году налицо подъем рабочего движения в США. Принимая во внимание некоторые успехи на этом поприще, что мы проанализируем ниже, можно предсказать, что в 2022 году профсоюзная волна не пойдет на убыль. На то есть несколько главных причин.

Во-первых, удачный пример активизации работников в Starbucks и Amazon. Это два “неприступных оплота” самого жесткого капитализма: обучение новых сотрудников не требует много времени, их квалификацией можно не дорожить, а значит, их можно менять как перчатки. Недоволен? Так ступай на все четыре стороны.

Во-вторых, экономическое положение трудящихся не становится лучше по доброй воле работодателей. Тем более что оправдание в виде COVID-19 набегае волна за волной (то дельта-штамм, то “омикрон” - и будет ли последним он?). Впрочем, бизнес - хотя и не всякий - можно понять. Платежеспособность среднего потребителя упала, байденовский пакет социальных трат Build Back Better (грубый перевод: “Отстроиться заново лучше, чем прежде”) стоимостью 2,2 трлн долларов не находит поддержки даже у некоторых демократов. Так откуда возьмется выручка?

В-третьих, многие американцы посмотрели на свою жизнь и поняли, что продолжать тянуть лямку “на дядю” они не хотят. Последовали массовые увольнения, особенно в тех отраслях, в которых и предложить было нечего: туризм, гостиничный бизнес и рестораны. Этот процесс в американской прессе быстро окрестили “Великим отказом”. Но коснулся он только “наиболее пострадавших отраслей”, поэтому и заслужил такой эпитет.

Пиррова победа

Нетрудно заметить, что все эти причины показывают процессы, идущие снизу. Можно сказать, что начало положили жители города Бессемера, штат Алабама. Они без преувеличения “нанесли на карту” свой город: до того как рабочие склада Amazon решили объединиться и присоединиться к профсоюзу розничной и оптовой торговли и универмагов (RWDSU), про город с населением 27 тыс. человек в не самом оживленном штате никто и не слышал.

Но упрямые южане обратили на себя внимание сенатора от штата Вермонт Берни Сандерса, президента Джо Байдена и крупной мировой прессы. Поражение профсоюза на голосовании в Бессемере обернулось позже гораздо большими уступками со стороны Amazon. Компания не учла изменившуюся конъюнктуру и осталась при своем старом кредо. Пресс-служба на все лады заученно повторяла: мол, “наши работники пользуются всеми возможными благами, и мы не против их объединения, но верим, что без профсоюза им будет лучше”.

А тем временем “консультанты” из антипрофсоюзных фирм претворяли в жизнь все классические стратегии подавления органайзинга. В итоге сколько бы Amazon ни повторял, что рабочие согласились, что “без профсоюза им будет лучше”, весь мир понял, что победа пахнет - и отнюдь не демократией.

Национальный совет по трудовым отношениям (NLRB) позже нашел, что работодатель вмешивался в голосование, и назначил повторное. Сначала показалось, что это будет очередное переголосование, как те 99 из 100, которые заканчиваются повторной победой работодателя. Но 23 декабря 2021 года вдруг стало известно, что Amazon заключил соглашение с NLRB, согласно которому компания уведомит всех своих нынешних и бывших сотрудников об их праве присоединиться к профсоюзу, а также она обязалась не вмешиваться в органайзинг в нерабочее время. Это значит, что теперь рабочие после смены могут остаться на складе и проводить агитацию среди коллег - раньше их выпроваживали.

В свете этого голосование в Бессемере может стать тем единственным из ста, когда профсоюз побеждает. В тот же день, 23 декабря, NLRB официально подтвердил, что рабочие склада в Нью-Йорке подали петицию для проведения голосования. Их стратегия - не примыкать к уже существующей организации, а создать профсоюз работников Amazon (Amazon Labor Union). В этом слышится амбиция сесть в будущем за стол переговоров не только в Нью-Йорке, но и на федеральном уровне.

Будущий год покажет, понял ли Amazon и его новый генеральный директор Энди Джесси, что правила игры изменились. Правда, изменились они хитрым образом - на уровне договоренностей, но не на уровне законодательства.

А наверху все по-прежнему

Что это значит? Закон о защите права на организацию - PRO Act - надо полагать, не выйдет на голосование в Сенате в 2022 году. Чтобы он прошел через Сенат без доработок, которые не выхолостили бы смысл законопроекта, или чтобы к нему не было применено правило обструкции (препятствования голосованию), законопроекту не хватает сторонников. При его безоговорочной поддержке у демократов нужны 10 голосов республиканцев.

Ведется ли в верхней палате парламента США подковерная игра, достойная сериала “Карточный домик”? Скорее всего, нет. Остается вариант переломить соотношение сил на выборах в ноябре 2022 года, когда 34 сенатора из 100 будут переизбираться. Сейчас 20 из этих мест у республиканцев. Понимая, что PRO Act задерживается в Сенате, Байден создал Целевую группу по организации и расширению прав и возможностей работников. Во главе группы стоит вице-президент Камала Харрис, второе лицо - министр труда Марти Уолш.

Но за весь год Целевая группа свершениями не отметилась. Обескураживают слухи о том, что Марти Уолш - по сути, главный проводник социально-трудовой политики президента - рассматривает возможность вернуться в родной штат Массачусетс в качестве губернатора (в кабинет министра Уолш переехал из кабинета мэра столицы штата, города Бостона).

Сами с усами

Но пока Целевая группа лишь заседает и обсуждает, работники сами пытаются расширять свои возможности и права. Точные цифры называть еще рано. Но по общему впечатлению, которое разделяют, кажется, все аналитики, 2021-й оказался самым богатым на забастовки за последние годы - и количественно, и качественно. Бастовали много, бастовали в крупных компаниях и успешно. Среди последних важных успехов - забастовка работников фабрики по изготовлению хлопьев для завтрака Kellogg's. Забастовка, начавшаяся 5 октября, закончилась тем, что работники одобрили третий из предложенных контрактов и 27 декабря вернулись на фабрику.

А рабочие компании John Deere, производителя тракторов и сельскохозяйственной техники, бастовали с 14 октября по 17 ноября, когда большинство одобрило третье предложение по контракту от работодателя. Требовали своего работники компании Nabisco, наиболее известной своим печеньем Oreo, шахтеры-угольщики, университетские преподаватели, персонал аэропортов и фастфудов и - неслыханно - IT-разработчики. Свой профсоюз захотели даже архитекторы. Десятилетиями это была одна из самых престижных и высокооплачиваемых профессий, но теперь люди жалуются на переработки и низкий уровень оплаты - а у многих ежемесячные выплаты по студенческому займу. И это не полный список бастующих.

Вывод один: помимо упомянутого “Великого отказа” есть и другое течение - люди не желают расставаться со своими рабочими местами, а стремятся улучшить их. Можно считать, что эти два течения следуют в одном направлении, и одно без другого не было бы так эффективно.

Исследование, проведенное Институтом общественного мнения Гэллапа в конце 2021 года, показало, что уровень поддержки профсоюзов поднялся на самую высокую с 1965 года отметку. Тогда он был 71%, сейчас - 68%. А многолетняя история исследований Института Гэллапа показывает восходящий тренд с 2009 года, когда поддержка профсоюзов была на уровне 48%.

Все же Байден помог работникам. По-видимому, его обещания и обнародованные намерения сами по себе подстегнули многочисленные забастовки, которые прокатились в 2021 году по США. Это, конечно, не единственная причина и даже не главная, но, наверное, такой “тыл” придает дополнительную уверенность.

Источник: газета «Солидарность»

1.4. Британские компании заманивают сотрудников в офис пивом и попкорном

После пандемии далеко не все сотрудники британских компаний стремятся вернуться на рабочие места в офисы. Чтобы убедить сотрудников, руководству компаний приходится идти на хитрости. В ход идут бесплатные обеды, попкорн и даже пиво!

Руководство многих компаний понимает, что после многих месяцев, которые их сотрудники провели дома, им необходимо оказать особенно радушный прием.

Бесплатные завтраки, сахарная вата или подарочный набор продукции с фирменной символикой компании — это всего лишь несколько примеров тех бонусов и привилегий, которыми руководители фирм стараются заманить своих сотрудников обратно в офисы после полутора лет работы из дома.

Корпорация лондонского Сити — руководящий орган управления этого административного образования — поприветствовала сотрудников, вернувшихся на свои рабочие места, организовав для них бесплатный «бирфест». Это мероприятие, где коллеги получили возможность пообщаться друг с другом за пинтой пива и тарелкой уличной еды, состоялось в минувший четверг.

Инвестиционная компания Fidelity International стала одной из компаний, предложивших бесплатные угощения своим 2,9 тысячам сотрудников. Те, кто решат вернуться на свое рабочее место, смогут целую неделю получать бесплатные завтраки, а также бесплатные фрукты. По определенным дням в их распоряжении будут тележки со сладкой ватой и попкорном.

Бесплатно завтракать также смогут около 1,3 тысячи сотрудников юридической компании Slaughter and May, вернувшиеся на свои рабочие места. Они также получают бесплатные бутылки для воды из нержавеющей стали с фирменной символикой компании. Руководство также рассматривает возможность введения гибкого графика работы, согласно которому сотрудники смогут проводить 60% своего рабочего времени в офисе, а оставшиеся 40% — работать из дома.

Один из самых щедрых подарков своим сотрудникам предлагает компания PwC, предоставляющая услуги в области консалтинга и аудита. 22 тысячи ее сотрудников в Великобритании в сентябре получили дополнительные 1000 фунтов стерлингов, а компания перейдет на гибридный режим работы, в рамках которого они смогут проводить в офисе всего два или три дня в неделю. Хотя получение этой разовой выплаты не зависит от того, возвращается ли тот или иной сотрудник в офис, в одной из служебных записок говорится, что работники компании смогут получить дополнительные выплаты, которые покроют их расходы на дорогу до офиса.

Компания onenine5.com, которая производит товары для путешествий, сообщила, что с ней уже связались несколько технологических фирм, которых интересовал вопрос закупки специальных чехлов для ноутбуков с наполнителем из кокосового волокна. Они хотели, чтобы эти чехлы украшала фирменная символика их компаний, поскольку именно их они планировали подарить своим сотрудникам, вернувшимся в офис.

«Это своего рода сувенирная продукция, — объяснил основатель onenine5.com Алекс Стюарт (Alex Stewart). — Нам поступают запросы от менеджеров, которым выделили деньги на то, чтобы организовать "радушную встречу" и уговорить людей на гибридный режим работы».

Подарки и вечеринки для сотрудников — это один из способов дать людям «почувствовать, что их ценят» после длительного периода отсутствия в офисе, когда все были вынуждены работать в изоляции, как сказал психолог Ли Чемберс (Lee Chambers), которому принадлежит фирма Essentialise, занимающаяся проведением тренингов для сотрудников различных компаний.

«Естественно, некоторые люди очень хотят вернуться в офис, другие испытывают определенные сомнения. Но, несомненно, если они будут знать, что их ждет радужный прием, что они смогут принять участие в каких-то мероприятиях или что-то ожидает их на рабочем столе, сотрудники будут чувствовать себя увереннее, будут чувствовать себя частью чего-то большего».

Источник: газета «Гардиан»

2. В стране

2.1. Анализ социально-трудовых конфликтов и оценка развития трудовых отношений в РФ в 2021 году

Социально-трудовая обстановка в стране и конфликтный потенциал в трудовой сфере, как и в предыдущем году, продолжали формироваться под влиянием особенностей протекания пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры. В

этих условиях ключевые факторы, определяющие формирование социально-трудовой обстановки в стране, демонстрировали разнонаправленную динамику:

- **численность рабочей силы** сохранялась стабильной на уровне 75,4 млн. человек и поддерживалась отложенным действием пенсионной реформы и трудовой миграцией, на фоне продолжающегося демографического спада;

- **количество официально зарегистрированных безработных** устойчиво снижалось и ситуация на рынке труда вернулась к допандемическим показателям (уровень безработицы достиг отметки 4,4% и стал ниже показателя 2019 года, максимальный уровень безработицы в период пандемии был отмечен в августе 2020 года – 6,4%, когда было зарегистрировано безработными около 3,5 млн. граждан);

- **численность увольняемых работников** с российских предприятий (учреждений) стабильно превышала количество принятых на работу в течение всего года, следовательно численность штатных работников на предприятиях продолжила снижаться и достигла уровня 32,3 млн. человек (1,6 млн. человек в течение года); численность работников с неполной занятостью, на фоне постепенного восстановления экономики, снижалась и к окончанию года стабилизировалась на уровне 4,3 млн. человек;

- **количество зарегистрированных самозанятых** работников увеличилось более чем в два раза, а работающих на условиях совместительства и по договорам ГПХ выросло до уровня в 1,5 млн. человек;

- **суммарная просроченная задолженность по заработной плате** перед работниками российских предприятий (учреждений) устойчиво снижалась и в четвёртом квартале достигла годового минимума - 1,257 млрд. рублей (-27% в течение года).

НМЦ «Трудовые конфликты» зарегистрировал 149 СТК (2020 год – 194 СТК, 2019 год – 171 СТК). Наибольшее количество СТК протекало в Дальневосточном – 29(19%), Приволжском - 28(19%) и Сибирском – 27(18%) федеральных округах. Количество наблюдаемых трудовых конфликтов снизилось на 23%, а коллективных публичных и непубличных действий работников в ходе развития СТК на 12%.

Значительное снижение показателя количества СТК в текущем году (-23% по отношению к прошлому году) объясняется истощением всплеска протестов в отрасли Здравоохранения в 2020 году, которые были связаны с временным недовольством врачей и медсестер невыплатами или несправедливым распределением средств работникам, ведущим борьбу с коронавирусом по введенным федеральным и региональным стимулирующим надбавкам (49 СТК, 25% от общего количества СТК), который наблюдался в июне-августе прошлого года. Если убрать из рассмотрения «всплеск» протестных акций, вызванных изложенными обстоятельствами, то можно отметить, что изменений в качественных (содержательных) показателях и уровне напряженности социально-трудовой обстановки в 2021 году не произошло.

Вместе с тем, сохраняются негативные тренды и показатели СТК в системообразующих отраслях экономики. Протекающие в них конфликты характеризуются средним уровнем напряженности. Таким образом, ключевые показатели социально-трудовой обстановки в 2020 и 2021 г.г. существенно не изменились. По сравнению с «допандемическими годами» (2017-2019 г.г.), количество СТК в «ковидный период» снизилось в среднем на 8-11%.

Переменная эпидемиологическая ситуация и действующие ограничительные меры (запрет на проведение общественных массовых мероприятий, контроль за санитарным режимом) создали в социально-трудовой сфере обстоятельства, снижающие протестную активность работников и профсоюзов. Вместе с тем, при снижении количества социально-трудовых конфликтов и сохранении конфликтогенных факторов произошла трансформация способов и форм защиты трудовых прав и особенностей проявления протестных настроений в ходе трудовых конфликтов.

По масштабам распространения, в текущем году 79 СТК (53% от общего количества) носили локальный характер, протекали в пределах конкретного предприятия и не распространялись на другие предприятия и отрасли. Большая часть локальных СТК между

работниками и работодателями возникали из-за невыплат (задержек) заработной платы на частных малых и средних предприятиях отраслей обрабатывающих производств, а также в муниципальных медицинских учреждениях отрасли Здравоохранения.

21 СТК (15% от общего количества) классифицированы как муниципальные СТК, вышли за пределы предприятий и сопровождались включением и активным участием органов исполнительной власти муниципалитетов в урегулирование трудовых конфликтов. Большая часть из них происходила на предприятиях муниципального транспорта и в ЖКХ. 37 СТК (25% от общего количества) классифицированы как региональные СТК, потребовали вмешательства правительств (профильных министерств, комитетов и департаментов) субъектов РФ.

Большая часть из них отмечены в государственных учреждениях здравоохранения, и сопровождались широким освещением в СМИ и были урегулированы на этом уровне. 10 СТК (7% от общего количества трудовых конфликтов) вышли на федеральный уровень и оказались в поле зрения федеральных ОГВ и руководства страны (Администрация Президента РФ, Государственная Дума РФ, Правительство РФ и его профильные министерства, Генеральная прокуратура РФ и Следственный комитет РФ), которые непосредственно принимали решения, ведущие к деэскалации противостояний и разрешению проблем, возникших на конкретных предприятиях (учреждениях) по проблемам нарушений трудовых прав работников.

В наблюдаемом трехлетнем периоде наибольшее количество СТК по-прежнему фиксируется в наиболее экономически развитых регионах страны с высокой концентрацией промышленной и производственной инфраструктуры, высокими показателями численности рабочей силы, наиболее активными и многочисленными профсоюзными организациями.

В 2021 году СТК зафиксированы в 36 отраслях экономики (2019 год – 39 отраслей, 2020 год – 42 отрасли). Снижение общего количества СТК привело к снижению числа секторов экономики, в которых были зарегистрированы трудовые конфликты (-14% в сравнении с прошлым годом). В отраслевом разрезе производственной и непромышленной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными в текущем году стали: Обрабатывающие производства (30 СТК, 20%), Транспорт (23 СТК, 15%), Здравоохранение (23 СТК, 15%) и Строительство (16 СТК, 11%).

Отрасль Здравоохранения переместилась на третье место, после значительного количества СТК в 2020 году (каждый четвертый СТК регистрировался в медучреждениях). В 2021 году причинами СТК стали продолжающаяся оптимизация учреждений, и высокая нагрузка на врачей, борющихся с коронавирусом в условиях нехватки подготовленного медперсонала и кадрового дефицита медработников первичного звена. Большие градообразующие и системообразующие предприятия реального сектора экономики при сохраняющейся финансовой поддержке Правительства РФ в сложной эпидемиологической обстановке обеспечили стабильность и бесперебойность производственных процессов и в наступившем году без заметных сокращений персонала, вместе с тем высокий уровень напряженности трудовых отношений продолжает поддерживаться в сферах обслуживания населения.

Основными причинами возникновения СТК в 2021 году стали: невыплаты (задержки с выплатами) заработных плат работникам (40,3%), сокращение работников (29,5%), нарушения работодателями условий труда, в том числе режимов работы и техники безопасности (14,8%). Следует отметить, что в «допандемические годы» (2016-19 г.г.) главными источниками начала СТК были определены: низкий уровень оплаты труда (41%), невыплаты заработной платы (33%) и нарушения условий труда (17%). За два года пандемии в «первой тройке» постоянно находится причина - «сокращение работников», вытеснившая «низкий уровень оплаты труда». Указанные причины стали прямым следствием основных проблем, возникших перед большинством граждан страны в пандемию, в том числе и в текущем году.

На фоне восстановления экономики и нормализации общественной жизни, достижения допандемических макроэкономических показателей к окончанию 2021 года наблюдается возврат к превышению числа СТК по интересам, над СТК по праву, что фиксировалась в

«допандемические годы». Относительная стабильность трудовых отношений и нормализация социально-трудовой обстановки формируют новые запросы и интересы работников, связанных с достойной, растущей заработной платой и безопасными условиями труда.

В течение 2021 года при изменившейся тенденции к росту СТК по интересам и снижению трудовых конфликтов из-за прямых нарушений трудового законодательства средняя продолжительность СТК увеличилась с 20 до 23 дней. Экономические и финансовые проблемы хозяйствующих субъектов, рост числа закрываемых предприятий, высокий уровень банкротств юридических лиц, временные остановки работодателями производств вызвали рост доли СТК по интересам во втором полугодии.

Из 149 зарегистрированных СТК в текущем году 88 СТК (59%) развивались на предприятиях, в учреждениях (организациях), находящихся в частной собственности, 61 СТК (41%) – государственной (муниципальной) собственности. Несмотря на значительное снижение количества СТК в здравоохранении, доля СТК на объектах, находящихся в государственной (муниципальной) собственности, не снизилась. Высокая доля СТК в государственном секторе была обеспечена ростом количества СТК в МУП пассажирских перевозок и бюджетных отраслях.

В развитии 104 СТК (70% от общего числа СТК) (2019 год – 158 СТК (90%), 2020 год – 160 СТК (82%)) работники и профсоюзы, с целью защиты трудовых прав и достижения выдвинутых к работодателям требований, применяли активные формы протеста и общественно-наблюдаемые действия (акции). В текущем году при снижении общего количества СТК на -23%, количество протестных действий также снизилось (-12%). В условиях непростой эпидемиологической ситуации с COVID-19 в стране продолжает действовать запрет на проведение массовых общественных мероприятий и работники в рамках СТК не всегда имеют возможность активно и коллективно использовать традиционные массовые (публичные) формы протеста (забастовки, митинги, пикеты), поэтому избирают другие способы действий для защиты трудовых прав (коллективные видеообращения, флэшмобы, интернет-акции), которые в автоматизированной информационной системе Центра объединены и сгруппированы в акции протеста. В «пандемический период» сохраняется тенденция к снижению количества публичных форм протестных действий и угроз по их проведению, но растет число коллективных обращений в разные инстанции, как возможности защитить трудовые права и добиться реакции других сторон социального партнёрства (заявления и коллективные требования к работодателям, обращения в региональные правительства, петиции в федеральные министерства, ведомства и органы законодательной и исполнительной властей, обращения к Президенту РФ).

Неорганизованные работники и (или) трудовые коллективы, при активной поддержке профсоюзов, для достижения своих целей в текущем году 24 раза угрожали начать забастовку и 49 раз объявляли состояние забастовки. Самое большое количество забастовок объявлялось на предприятиях муниципального пассажирского транспорта (19), в торговле (7) и строительстве (6). В то же время, Росстат сообщал, что в 2021 году работодатели отчитались о 2 зафиксированных забастовках с участием 38 человек. Потери рабочего времени составили 20 человеко-дней (www.gks.ru - стр. 280), в 2020 году - на территории РФ зафиксировано 2 забастовки с участием 137 человек. Потери рабочего времени от них составили 669 человеко-дней (www.gks.ru - стр.115).

В 107 СТК (72%) (2020 год – 137 СТК (71%)) для защиты трудовых прав и урегулирования противоречий в трудовых отношениях работники, не прибегая к публичным активным формам протеста, коллективно обращались в различные инстанции с просьбами и требованиями вмешаться и решить проблемы, или устранить прямые нарушения трудового законодательства (коллективные заявления, обращения, различного рода петиции, сборы подписей и письма, жалобы, которые направлялись как напрямую к работодателям, так и представителям органов государственной власти различных ветвей).

В текущем году значительно увеличилось количество обращений работников в СМИ (муниципального и регионального уровней) с целью привлечения внимания общественности

к проблемам конкретных предприятий и к нарушениям со стороны работодателей норм трудового законодательства прежде всего на оплату труда (+59% по отношению к прошлому году). Продолжило расти и количество обращений работников в прокуратуры, инспекции Роструда, к Президенту РФ и в Правительство РФ. По итогам СТК наиболее результативно для работников разрешались проблемы после реакции подразделений Роструда и прокуратур.

Следует отметить, что работники на стадии зарождения 28 СТК вначале пытались урегулировать проблемные вопросы через диалог с работодателем, но отсутствие должной реакции и нежелание вступать в переговоры, направляли развитие СТК в плоскость открытого противостояния, выхода за рамки предприятий и сопровождались вмешательством ОГВ и надзорных ведомств в урегулирование конфликта.

Органы исполнительной власти всех уровней и надзорные ведомства продолжают играть важную роль в поддержании стабильности социально-трудовой обстановки, не допуская эскалации конфликтного потенциала и нарастания напряженности в трудовых отношениях путем своевременного вмешательства, предупреждения и урегулирования целого ряда СТК. Следует отметить, что самое активное участие в урегулировании СТК принимают ОГВ и надзорные ведомства регионального уровня (не менее 60% от всех зарегистрированных СТК). Также, в их адрес направляется и наибольшее количество обращений и жалоб работников по нарушениям трудовых прав.

Социально-трудовая обстановка в моногородах за последние два года существенных изменений не претерпела. Наиболее конфликтными субъектами стали моногорода Свердловской области (6 СТК), Кемеровской области-Кузбасс (5 СТК) и Амурской области (2 СТК). Основными причинами возникновения СТК стали полная невыплата заработной платы (5 СТК), нарушения условий труда (4 СТК), ликвидация предприятий (3 СТК), снижение уровня оплаты труда (3 СТК), сокращение работников (3 СТК), невыполнение условий действующего коллективного договора (1 СТК), принудительное изменение формы трудовых отношений (1 СТК).

К окончанию года урегулированы и завершены 140 СТК. 31% СТК завершились полным удовлетворением требований работников, 37% СТК - частичным удовлетворением требований, в 32% СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. В течение трех последних лет устойчиво растет доля СТК завершившихся отказом в удовлетворении требований работников и доля СТК, в которых работники защитили трудовые права и добились для себя положительного результата. Следует принимать во внимание, что дальнейшее увеличение доли СТК по интересам будет вести к росту количества отказов в удовлетворении требований работников в ходе СТК.

Наиболее результативно для работников завершались СТК, которые возникали из-за невыплаты и долгов по заработной плате (в ряде подобных СТК зафиксировано частичное удовлетворение требований, которое объясняется тем, что в ходе данных противостояний не устранены другие причины). Оперативное вмешательство надзорных ведомств с проверками и предостережения работодателей о недопустимости нарушений трудового законодательства позволяли в кратчайшие сроки устранять проблемы по урегулированию и разрастанию СТК. Вместе с тем значимая доля СТК, связанных с нарушениями условий труда и сокращениями работников, не всегда разрешались в пользу работников и напрямую зависели от действий и возможностей работодателей, что нередко подтверждали органы исполнительной власти, объясняя свое невмешательство в происходящие события.

На основании постоянно меняющихся факторов, определяющих формирование социально-трудовой обстановки в стране, структурном и содержательном анализе СТК, зарегистрированных в 2021 году, в условиях нестабильной эпидемиологической ситуации, можно сделать следующий краткосрочный прогноз на первое полугодие 2022 года:

- **влияние эпидемиологической ситуации** в РФ на экономику и социально-трудовую обстановку продолжит снижаться, несмотря на колебания уровня заболеваемости, в силу достаточно высокой готовности системы здравоохранения противостоять новым вызовам, а также в силу адаптации базовых и обрабатывающих отраслей экономики к работе в этих

условиях. В руководстве страны внимательно следят за развитием эпидемиологической ситуации, исключают возможность введения нового локдауна на территории всей страны, а исполнительная власть в регионах РФ имеет полномочия для принятия самостоятельных частных решений по борьбе с COVID-19, в том числе по введению (снятию) ограничений;

- **российская экономика в течение краткосрочной перспективы** продолжит находиться под значительным инфляционным давлением, несмотря на восстанавливающийся рост ВВП и промышленного производства. Нет оснований ожидать замедление роста цен на основные группы товаров, что предполагает дальнейшее снижение покупательной способности заработных плат работников. Центральный Банк России продолжит ужесточение денежно-кредитной политики для таргетирования инфляции, сужая тем самым возможности пополнения оборотных средств предприятий за счёт кредитов;

- **социально-трудовая обстановка и ситуация на рынке труда** сохранятся стабильными, при уровне безработицы в диапазоне 4,3 – 4,6%. Возможно ее незначительное снижение во втором квартале 2022 года с началом ряда сезонных работ. Тенденция по превышению количества увольняемых работников, над принятыми на работу сохранится. Продолжится увеличение числа самозанятых и работников с договорами ГПХ, что будет создавать дополнительный конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере в силу слабой защищенности трудовых прав данных категорий работников;

- **сокращения и увольнения персонала, низкий уровень оплаты труда** станут главными «драйверами» конфликтного потенциала в трудовой сфере в 2022 году, что приведет к новым СТК, количество которых будет сопоставимо с показателями 2021 года. Количество СТК по праву из-за невыплат заработных плат работникам продолжит умеренное снижение, а оперативное вмешательство ОГВ и надзорных ведомств позволит в кратчайшие сроки устранять нарушения трудового законодательства;

- **большинство предприятий МСБ**, особенно в отраслях обслуживания населения, продолжат испытывать серьезные финансовые затруднения, и количество банкротств в этом сегменте экономики сохранится высоким. Наибольшее количество СТК будет регистрироваться на средних предприятиях отраслей обрабатывающих производств и муниципальных пассажирских перевозок;

- **длительность СТК и вовлеченность работников** продолжит умеренно увеличиваться, в силу роста количества СТК по интересам, что характерно для данной формы противостояний между работниками и работодателями;

- **большинство из урегулированных СТК** завершатся лишь частичным разрешением противоречий при этом доля конфликтов, в которых работникам будет отказано в удовлетворении выдвигаемых требований, сохранится высокой в силу многоплановости и сложности противоречий, лежащих в их источниках;

- **социально-трудовая обстановка в моногородах сохранится без изменений**. Сохранятся ключевые проблемы предприятий обособленных муниципальных образований – сохранение производств и минимизация численности сокращаемых работников. Новые социально-трудовые конфликты в моногородах чаще будут возникать по причине низких заработных плат работников;

- **высокий протестный потенциал** сохранится в СФО и ДФО; низкий – в СКФО, ЮФО и СЗФО.

Приведённый прогноз развития социально-трудовых отношений сделан исключительно на основе данных, полученных в результате мониторинга социально-трудовой обстановки, лишь опосредованно учитывает влияние на конфликтность в трудовой сфере эпидемиологической ситуации и не учитывает геополитические риски.

Источник: НМЦ «Трудовые конфликты»

2.2. Две трети компаний в РФ планируют повысить зарплаты сотрудникам в 2022 году

Зарплату сотрудникам в России могут повысить до двух третей компаний в текущем году. Некоторые компании повысили зарплаты сотрудникам еще в конце 2021 года. Об этом сообщили опрошенные ТАСС эксперты в сфере рекрутинга.

"Увеличения окладов сотрудников в 2022 году ожидают 67% [опрошенных руководителей] компаний, еще 27% не рассчитывают ни на какие изменения в этом плане, а о возможном снижении говорят лишь 1%. Более 19% пересмотрели зарплаты сотрудников в декабре 2021 года. Еще 18% компаний, планирующих индексацию, проведут ее в январе 2022 года, 9% - в феврале, 15% - в марте - апреле", - отметила директор департамента аналитических бизнес-решений HeadHunter и руководитель проекта "Банк данных заработных плат" Наталья Данина.

По ее словам, медиана планируемого изменения заработной платы составляет 5%. "Отмечу, это этот показатель в последние несколько лет держится на одном уровне, но по факту пересмотр может быть и более значительным. Кроме того, заработные платы внутри одной компании растут непропорционально: кому-то оклад могут увеличить на 13%, кому-то - на 4%", - добавила она.

В сервисе Superjob отметили, что повышать зарплаты планирует почти треть компаний. "Сделать это планируют 29% компаний - это заметно больше, чем в 2020 году (21%), но меньше, чем в доковидном 2019-м (32%). Пока не планирует индексировать зарплаты сотрудникам 41% работодателей", - рассказали в пресс-службе сервиса.

В компании отметили, что более года работодатели испытывают сложности с привлечением и удержанием персонала. "Соискатели стали заметно реже соглашаться на невыгодные для себя условия труда и оплаты. В непростых экономических условиях бизнес немного "раскрутил гайки": компаний с агрессивным типом корпоративной культуры стало меньше, работодателей стали больше беспокоить вопросы вакцинации и здоровья персонала. Привлекая персонал, компании усилили работу над HR-брендами, развивают реферальные программы, стали более лояльны по отношению к уволившимся сотрудникам", - заключили эксперты.

Высокая инфляция

"В некоторых компаниях заложена стандартная индексация заработной платы, которая привязана к уровню инфляции. Однако чаще всего это касается западных компаний. Далеко не все российские работодатели готовы проводить аналитические исследования по рынку ради повышения зарплаты сотрудникам. С другой стороны, существующий дефицит кадров и высокая конкуренция за кандидата вынуждает работодателей пересматривать зарплатное предложение. Особенно, когда сотрудник сообщает о наличии оффера из другой компании", - рассказала ТАСС руководитель отдела по подбору персонала кадровой компании УТЕАМ Ирина Антоненко.

В декабре 2021 года президент России Владимир Путин заявил, что инфляция в России может превысить 8% по итогам 2021 года. По последним данным Росстата, годовая инфляция в России в декабре 2021 года замедлилась до 8,39% против 8,4% в ноябре. Окончательные данные по годовой инфляции будут опубликованы 12 января.

Пересмотр зарплат

В HeadHunter добавили, что, хотя динамика дохода работников в России сегодня положительная, сохраняется отставание роста зарплат на рынке труда от темпов инфляции. "Только в 2019 году в российских компаниях темпы роста зарплат соответствовали показателям инфляции (5%), но начиная с 2020 года они находятся ниже прогнозных и фактических инфляционных показателей. В 2021 году ситуация сохраняется - рост совокупного дохода российских работников составил от 5,1% до 6,9% в зависимости от должностного уровня работника (среднее значение - 6%), что на 1,4-1,9 процентных пункта

ниже прогноза ЦБ РФ и Минэкономразвития по инфляции по итогам 2021 года", - добавила она.

Источник: ТАСС

2.3. Минфин к концу года ожидает выйти на положительные результаты в борьбе с инфляцией

Минфин РФ к концу 2022 года надеется выйти на положительные результаты в борьбе с инфляцией, заявил на Гайдаровском форуме глава министерства Антон Силуанов.

"Переходя к России, я хочу сказать, что мы прекрасно понимаем, какие задачи надо решать. <...> Те проблемы - а проблемы, в первую очередь, инфляционного характера - считаем, что в этом году мы сможем решать. И к концу года мы ожидаем положительных результатов", - сказал он.

По словам министра, многие страны в период пандемии накачали свои экономики деньгами и старались стимулировать их рост низкими ставками.

"У нас здесь эти проблемы тоже присутствуют. Мы тоже видим большую инфляцию, мы тоже видим то, что мы может быть где-то избыточно накачали экономику деньгами, видим, как следствие, инфляцию: у нас более высокие тренды по сравнению с нашими таргетами. И мы как раз адекватно отвечаем, мы выходим на нормальные бюджетные уровни, мы отвечаем с точки зрения денежно-кредитной политики со стороны Центрального банка", - сообщил глава Минфина.

По его словам, у российских властей есть политическая воля, чтобы в случае необходимости принимать непопулярные решения. "У нас есть программа. Но это в России, а в других странах - не во всех далеко - это хотят видеть и хотят принимать решения. Здесь нужна воля, это очень важно. Здесь нужна политическая воля принимать зачастую непопулярные решения с тем, чтобы выйти на нормальные уровни инфляции, выйти на прежние уровни ставок и стимулирование экономики", - добавил Силуанов.

Кризисы стали глобальным фоном

В свою очередь, ректор Президентской академии Владимир Мау отметил, что высокая турбулентность стала постоянным глобальным фоном в последние 10-12 лет. "Кризисы сменяют друг друга, периодически накладываются один на другой: экономический, структурный, пандемийный, геополитический. Тренды меняются очень быстро. Если в предыдущие 10 лет большая часть стран мира боролась с дефляцией, думая о том, как разогнать экономический рост путем подъема инфляции, то теперь, после долгого перерыва, мир вступил в инфляционный период", - сказал он.

При этом, по мнению Мау, последние годы экономисты и политики больше заняты обсуждением самих кризисов, а не "позитивной повесткой". "Социально-экономические вызовы, которые стоят сегодня перед развитыми странами, - а Россия относится к развитым странам - очень похожи. Хотелось бы обсуждать именно позитивную повестку, отталкиваясь от тех вызовов, с которыми столкнулась как наша страна, так и весь мир", - резюмировал Мау.

Возможный рост производительности труда

Дефицит рабочей силы, который сейчас испытывает Россия, должен поддержать внедрение новых технологий и повышение производительности труда, заявил Силуанов

"Дефицит рабочей силы сейчас как раз подстегнет к росту производительность труда. То есть всегда говорим, что если у нас есть дешевый ресурс, то нет никакого резона внедрять новые технологии, энергосбережение. То же самое и здесь. Это надо поддержать", - сказал Силуанов.

По его словам, сейчас экономика России сталкивается с комплексом рисков, на которые государству необходимо реагировать. Среди них Силуанов назвал риски ESG, геополитику и

торговый протекционизм. Министр отметил, что эти факторы будут мешать росту как мировой экономики, так и российской. "Ответы должно правительство давать, что мы поставим на карту снижение акционерных рисков. Деньги же есть сейчас, прибыли большие, огромные прибыли. Вопрос, чтобы эти прибыли пошли в новые рабочие места, в новые производства и так далее. И здесь вопрос защиты собственности, гарантии макростабильности: инфляции, курсовые, налоговые и так далее. Мы должны это более четко бизнесу сказать", - сказал Силуанов.

Его точку зрения поддержала глава ЦБ Эльвира Набиуллина. По ее словам, необходимо обеспечить предсказуемость правил в экономике, "в том числе ценового регулирования".

Источник: ТАСС

2.4. В Госдуме обсудят закрепление института наставничества на законодательном уровне

Закрепление института наставничества при трудоустройстве молодёжи на законодательном уровне планируют обсудить в Госдуме. Об этом сообщила член Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Екатерина Стенякина, пишет ТАСС.

Как отметила Стенякина, законодательное закрепление термина наставничества позволит, в частности, перейти от отдельных региональных практик к стройной единой системе подготовки, сопровождения и поддержки молодых кадров на конкретных предприятиях.

«Мы очень аккуратно подходим к этой инициативе (к законодательному закреплению наставничества. — Прим. ред.), она будет обсуждаться на площадке Государственной Думы с теми предприятиями, которые внедрили у себя наставничество, с теми регионами, которые успешно это реализуют», — сказала депутат на пресс-конференции в ТАСС. Первый заместитель председателя Комитета Госдумы по молодёжной политике Игорь Кастюкевич уточнил, что законопроект планируется разработать в течение года.

Как отметили в пресс-службе «Единой России», законодательное закрепление института наставничества поможет в реализации программы молодёжной занятости, которую партия разработала совместно с Минтруда и добилась финансирования в федеральном бюджете на 2022-2024 годы. Разрабатывать законодательную инициативу будут с министерством, профсоюзами, Союзом работодателей, Торгово-промышленной палатой, представителями регионов. Тема наставничества также нашла отражение в программе молодёжной занятости, которую «Единая Россия» сформировала вместе с Правительством.

По словам Кастюкевича, разработка единого стандарта наставничества позволит сэкономить затраты и повысить производительность труда.

Ранее о необходимости закрепить законодательно институт наставничества высказывалась вице-спикер Госдумы Анна Кузнецова («Единая Россия»). По её словам, в некоторых регионах представители общественных и родительских объединений являются наставниками для детей-сирот и выпускников сиротских учреждений, и таких примеров наставничества в России немало.

Министр науки и высшего образования Валерий Фальков ранее сообщал, что для российских студентов создадут систему наставничества в рамках развития инновационного и технологического предпринимательства у обучающихся, а также разработают меры для поддержки трудоустройства выпускников.

Источник: «Парламентская газета»

2.5. Демография и безработица лишили Россию 460 тыс. молодых работников за год

За год число работников моложе 30 лет в России уменьшилось почти на полмиллиона человек, следует из данных Росстата. На это в первую очередь влияет демографическая яма 90-х, но вклад внесла и пандемия, говорят эксперты.

За год с сентября 2020-го по сентябрь 2021 года число трудящихся россиян в возрасте от 20 до 29 лет — самой работоспособной категории молодежи — сократилось на 460,5 тыс. человек, говорится в исследовании аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza (есть у РБК), основанном на данных Росстата.

Общее количество работающих во всех возрастных группах за тот же период увеличилось на 1,84 млн — до 72,3 млн человек. Помимо молодых единственной возрастной группой, где за этот же период зафиксировано сокращение численности занятых, являются пожилые работники старше 70 лет (но там сокращение численности гораздо менее заметно — лишь на 24 тыс. человек).

РБК проверил приведенные статистические данные по первоисточнику. Тенденция к сокращению численности молодых работников в России наблюдается с начала 2010-х годов — в это время представители поколения 1980-х стали выбывать из группы 20–29-летних, указали аналитики FinExpertiza, изучив показатели ежеквартально публикуемого обследования рабочей силы Росстата (последнее — за третий квартал 2021 года).

С августа 2010 года по сентябрь 2021-го количество занятой молодежи уменьшилось на треть, или почти на 6 млн человек. Сегодняшние работники в возрасте до 30 лет — это немногочисленное поколение родившихся в 1990-е. За два последних года по сравнению с сентябрем допандемического 2019 года численность российских работников в возрасте от 20 до 29 лет уменьшилась более чем на 1,4 млн человек, следует из данных Росстата. Причина убыли молодой рабочей силы — демографические ямы XX века, итогом которых в том числе стал кризис рождаемости 1990-х годов, говорят РБК эксперты. Дальше ситуация будет только ухудшаться: в ближайшие десять лет самая активная возрастная группа работников лишится еще нескольких миллионов человек, предупреждают они.

Пандемия и рынок труда

Во время пандемии негативный тренд на сокращение работников до 30 лет усилился: тысячи молодых людей, занятых в сфере услуг, малом бизнесе и других секторах, особо пострадавших от карантинных ограничений, лишились работы, отмечает FinExpertiza. К этому добавился отток трудовых мигрантов, среди которых велика доля молодежи, говорится в исследовании.

Сразу же после начала первого периода нерабочих дней в 2020 году произошло более стремительное по сравнению с другими возрастными группами снижение числа работников в возрасте до 30 лет. Хотя в 2021 году российский рынок труда восстановился до допандемических уровней, работающих молодых людей стало меньше. Возрастная группа 25–29 лет (11% от общего числа работающих), на которую пришлось основное сокращение занятости, — важная для экономики категория работоспособных молодых специалистов, которые уже успели приобрести трудовой опыт и проходят этап профессионального становления, отмечают исследователи. Их численность за год снизилась на 452,5 тыс. человек.

Количество же работников самой младшей возрастной категории (от 15 до 19 лет), напротив, выросло на 26,8 тыс. человек — на рынок труда стало выходить более многочисленное поколение 2000-х. Снизившаяся занятость людей в возрасте до 30 лет отчасти связана и с повышенной молодежной безработицей, говорит президент FinExpertiza Елена Трубникова. Среди причин этого есть объективные (те, кому еще нет или немногим больше 20 лет, еще учатся) и субъективные (молодых специалистов неохотно берут на хорошо оплачиваемую работу из-за нехватки профессионального опыта). Безработица в группе от 15 до 19 лет составляет 27,6%, от 20 до 24 лет — 15,4%. В группе от 25 до 29 лет она уже уменьшается до 5%, но остается выше, чем в целом по рынку (4,3% в сентябре—ноябре).

«Многие вчерашние студенты и начинающие специалисты оказываются в своеобразной западне. С одной стороны, поначалу им недостает квалификации, чтобы конкурировать за по-настоящему перспективные вакансии. Зачастую молодые специалисты вынуждены трудиться за низкую зарплату, и их доходы позволяют лишь поддерживать текущее потребление, а смена работы в пределах родного региона не всегда сулит качественные изменения», — отмечает Трубникова.

В последнее время молодежь более охотно идет в училища и колледжи, чтобы потом иметь возможность поступить в университет без экзаменов, обращает внимание на еще один фактор профессор Финансового университета при правительстве Александр Сафонов. «А это отдаляет период активного выхода на рынок труда как минимум на один год. Плюс увеличение количества бюджетных мест в вузах в последние годы также сокращает предложение рабочей силы в молодом возрасте», — указывает он.

Демографическая яма

Демографический провал 1990-х годов был итогом серии катаклизмов и общего тренда на снижение рождаемости на протяжении всего XX века, отмечает глава Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Владимир Гимпельсон. «Сначала революция и Гражданская война, затем Великая Отечественная война выбили часть молодых людей в своих поколениях, которые погибли. Оставшиеся в живых родили меньше детей. Эхо этих событий наложилось на трудности 1990-х. В итоге в 2020-е годы выходит на рынок труда малочисленное поколение, на котором отразились все эти драматические события», — говорит он.

По словам эксперта, спад численности занятого молодого населения будет продолжаться до 2035 года. «По нашим оценкам, численность работников в возрасте от 20 до 40 лет к 2030 году по сравнению с 2017 годом сократится на четверть, или примерно на 8 млн человек», — уточнил ученый. В Минтруде отмечают, что следующее за нынешними 20-летними молодыми людьми поколение более многочисленно. «В ближайшие десять лет доля возрастной группы от 15 до 29 лет в общей структуре населения будет расти. Если в 2020 году она составляла 14,3%, или 22,6 млн человек, то, по прогнозам, в 2030 году она увеличится до 17,1% — 25,4 млн человек», — сообщили РБК в пресс-службе ведомства.

Как указали в Минтруде, задача властей — содействовать вовлечению молодых граждан в рабочую силу, и на ее решение нацелена утвержденная в декабре 2021 года программа содействия молодежной занятости до 2030 года. Один из КРІ этой программы — к 2030 году безработица среди 15–29-летних должна снизиться до 5% по сравнению с 10,7% в 2020 году. По словам Сафонова, в России, как ни в одной другой из европейских стран, высок потенциал повышения производительности труда.

«Однако на протяжении долгого времени экономика строилась на использовании дешевого труда, а значит, отсутствовала мотивация применения современных технологий. Из-за этого, например, в строительной отрасли производительность в четыре раза ниже, чем в Голландии», — приводит пример эксперт. «Теперь бизнесу придется в спешном порядке задумываться о модернизации производства, особенно в тех сферах, где требуется молодая рабочая сила и где закрыть кадровые бреши за счет повышения пенсионного возраста не удастся», — заключил Сафонов.

Источник: РБК

2.6. Как изменятся выплаты и пособия в 2022 году

В новом году запланировано повышение некоторых выплат, в том числе материнского капитала и пособия по безработице. Также изменится порядок назначения некоторых начислений. Какие новшества ожидают россиян, разобралась «Парламентская газета».

Получать оплату больничного станет удобнее

С 1 января 2022 года вводятся обязательные электронные больничные — это значительно облегчит жизнь тем, кто оформил листок нетрудоспособности. Пациентам больше не нужно будет открывать и закрывать бумажный больничный в поликлинике, отмечать его в бухгалтерии на работе и только после этого ждать выплат. Все необходимые данные подтянутся автоматически. Подписанный электронной подписью врача больничный лист разместят в информационной системе «Соцстрах», информация из поликлиники поступит в Фонд социального страхования России (ФСС), и тот сам сообщит работодателю.

Пенсии, вычеты и пособия: новые социальные законы

При этом ФСС России может запросить у работодателя недостающие данные для назначения пособия работнику. Поступать такие сведения в ФСС России могут не только от работодателей, но и от уполномоченных органов и учреждений через единую систему межведомственного электронного взаимодействия. Например, о факте рождения ребенка ФСС может получать информацию из Единого госреестра ЗАГС.

Пособия по безработице вырастут

В 2022 году максимальная величина пособия по безработице составит 12 792 рубля, это на 668 рублей больше, чем в 2021 году. Однако в таком размере пособие платят только первые три месяца после регистрации безработного. Следующие три месяца будут платить, как и сейчас, по пять тысяч рублей. Минимальный размер пособия тоже остался прежним — полторы тысячи рублей.

Исключение сделано для лиц предпенсионного возраста: максимальная выплата им положена и по прошествии трёх месяцев на бирже труда.

Материнский капитал начнут индексировать по-новому

С 1 января вступают в силу нормы, по которым материнский капитал будет проиндексирован по фактической, а не по прогнозной инфляции. Размер материнского капитала будет ежегодно пересматриваться 1 февраля.

Детские выплаты увеличат

С первого января 2022 года повысятся минимальный и максимальный размеры пособия по уходу за ребёнком до полутора лет.

- Минимальный — за счёт индексации на 5,8 процентов. Таким образом, пособие составит 7493 рублей;

- Максимальный размер пособия повысится, так как изменится расчётный период (на 2020 и 2021 годы). Таким образом, увеличится максимальный средний дневной заработок. С нового года он составит 2572,60 рубля. Верхняя планка зафиксирована на уровне 31 282,82 рубля.

Некоторые пособия начнут выплачивать по принципу «одного окна»

С нового года Пенсионный фонд по принципу «единого окна» будет предоставлять россиянам 17 видов соцподдержки, объединённых в следующие группы:

- государственные пособия гражданам, имеющим детей и не подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, единовременных выплат;

- выплаты в связи с материнством. Речь, в частности, идёт о пособиях по беременности и родам, по уходу за ребёнком, о ежемесячных выплатах жёнам военнослужащих, которые проходят службу по призыву;

- компенсация страховой премии инвалидам по договору ОСАГО;

- компенсации и выплаты, установленные для лиц, подвергшихся воздействию радиации после катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии на объединении «Маяк», сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, а также испытаний на Семипалатинском полигоне;

- денежные компенсации подвергшимся репрессиям.

Всего выплаты охватывают более двух миллионов человек. Сейчас ими занимаются региональные органы соцзащиты и Роструд, однако Пенсионный фонд справится с задачей лучше и быстрее, уверены в кабмине. В субъектах Федерации единообразного подхода к предоставлению льгот так и не появилось, а это чревато неэффективным расходованием средств.

Когда соцвыплаты придут к людям сами

Более того, Пенсионный фонд — оператор Единой государственной информационной системы соцобеспечения, где отображены все виды поддержки, положенные россиянам. А значит, новые правила позволят перейти на беззаявительный принцип при получении льгот и пособий. То есть без бумажной волокиты, беготни по инстанциям и сбора многочисленных справок.

Источник: «Парламентская газета»

2.7. Что изменится в сфере ЖКХ в 2022 году

Платить больше за коммуналку будут те, кто живёт в старом жилом фонде. А вот собственники жилья в новостройках смогут сэкономить. Кроме того, отказать в субсидии на услуги ЖКХ станет труднее. «Парламентская газета» подготовила навигатор по главным новинкам в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Тарифы сдержат, но это неточно

Тарифы ЖКХ в России в 2022 году вырастут не более чем на четыре процента. Об этом сказано в материалах к проекту бюджета на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов. Такой показатель соответствует целевой инфляции — именно к ней привязаны тарифы с 2019 года, когда был принят соответствующий закон.

Но и есть и исключения: в некоторых муниципалитетах тарифы вырастут больше чем на четыре процента «из-за реализации мероприятий, направленных на комплексное развитие инфраструктуры ЖКХ».

Второе правило, которое действует в стране: в первом полугодии коммунальные тарифы могут только снижаться и ни в коем случае расти. Таким образом, согласно постановлению Правительства, в первом полугодии 2022 года плату за коммунальные услуги индексировать не будут. Во втором полугодии индексация составит от 2,9 (Свердловская область) до 6,5 процента (Чечня).

В Москве тарифы могут вырасти на 6 процентов, а в Санкт-Петербурге — на 6,3 процента. Это потолок, в его рамках регионы могут сами определять конкретные тарифы.

Также с первого января должна вступить в действие новая методика расчёта нормативов на потребление тепла. Она позволит сэкономить на отоплении жителям новых домов, рассказала «Парламентской газете» заместитель председателя Комитета Госдумы по строительству и ЖКХ Светлана Разворотнева.

«Кроме того, с первого января энергосбытовые компании должны будут ставить только интеллектуальные приборы учёта, которые могут дистанционно передавать показания», — рассказала депутат, уточнив, что пока этот процесс идёт сложно.

Капремонт может обойтись дороже

В октябре 2021 года Правительство одобрило повышение платы за капремонт в многоквартирных домах. Согласно подписанному постановлению, стоимость уже заключённых контрактов на капремонт можно было пересмотреть до 1 января 2022 года.

Своё решение кабмин объяснил резким подорожанием строительных материалов и ростом цен на оборудование. Ранее с инициативой разрешить увеличивать стоимость капитальных работ также выходил Минстрой.

При этом отмечается, что стоимость капремонта не может быть увеличена больше чем на 25 процентов при условии, что она уложится в предельную стоимость услуг по капремонту в конкретном регионе. Также стоимость не должна превышать общий объём средств, которые региональный оператор ежегодно выделяет на программу капремонта.

Субсидии на оплату ЖКУ будут давать по-новому

С 1 января 2022 года изменятся правила предоставления субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг. Теперь компенсацию таких расходов не смогут получать граждане, задолженность которых по оплате жилых помещений и ЖКУ подтверждена вступившим в законную силу судебным актом.

Также отмечается, что информацию о непогашенной гражданами задолженности по оплате жилых помещений и коммунальных услуг управляющие организации и товарищества должны будут размещать в ГИС ЖКХ.

Такая норма введена в интересах получателей субсидий, объяснил «Парламентской газете» заместитель председателя Комитета Торгово-промышленной палаты по предпринимательству в сфере жилищного и коммунального хозяйства Дмитрий Гордеев.

«Сегодня сложилась практика, когда управляющие организации объявляют должниками, например, активистов, которые много жалуются. Теперь заявления УК будет мало, факт задолженности надо будет подтвердить решением суда», — отметил эксперт.

«Это хит номер один», — считает и Светлана Разворотнева. Она напомнила, что закон приняли ещё в 2018 году, но неоднократно переносили сроки его вступления.

Новые правила пользования жилыми помещениями

С 1 марта граждане смогут пользоваться жилыми помещениями только, если соблюдают определённые правила. Изменения, утверждённые Минстроем, касаются нанимателей социального жилья.

Так, они будут обязаны: обеспечить сохранность жилого помещения; соблюдать санитарные и другие нормы проживания; незамедлительно сообщать наймодателю о возникших поломках; не выполнять перепланировку и переустройство без разрешительных документов и так далее.

Как следует платить за содержание общедомового имущества

Также по новым правилам наймодатель муниципального жилья сможет ограничить число проживающих в таких квартирах, исходя из площади помещения. Таким образом, в комнате общежития не сможет проживать семья из 10 человек.

Кроме того, новые правила запрещают нанимателям передавать помещения фонда социального использования внаём третьим лицам, а также обмениваться муниципальным жильём.

Управляющим компаниям дадут вздохнуть

Изменения коснутся и работы управляющих компаний. Они связаны с введением так называемого рискориентированного подхода в системе госнадзора и контроля, рассказал Гордеев. Такие нормы уже начали действовать, в 2022 году свои перечни рисков предстоит утвердить регионам, напомнил он. В связи с этим будет снижена интенсивность проверок для тех, кто себя хорошо показал.

«Например, показателем хорошей работы может быть небольшое число жалоб от населения на различные порталы — региональные, федеральные и так далее», — предположил Гордеев.

Это хороший вектор, отметил эксперт. Сегодня инспекторы, которые проверяют те же УК, зачастую дружат с одними компаниями и не дружат с другими.

«В результате такая лояльность или, напротив, предвзятость будет снижена», — считает Гордеев.

ЖКХ в бюджете

В 2022 году Россию также ждёт ускоренная модернизация коммунальной инфраструктуры, пообещала Светлана Разворотнева.

«На эти цели по всей стране в трёхлетнем бюджете из разных источников запланировано около 500 миллиардов рублей, — рассказала депутат. — Это должно повлиять и на качество услуг, и на размер платежей, потому что известно, что зачастую мы топим улицу».

Кроме того, продолжится программа переселения из аварийного жилья. На это выделено 45 миллиардов рублей. При этом, по оценкам Правительства, на расселение надо 600-700 миллиардов, напомнила депутат.

Перестройка сферы ЖКХ: новая концепция

В конце 2021 года вице-премьер России Марат Хуснуллин также анонсировал перестройку ЖКХ. Концепцию глобальных изменений отрасли обещают утвердить в первом квартале 2022 года.

По словам вице-преьера, без перестройки невозможно повышение качества городской среды в 1,5 раза. Также изменения нужны, чтобы достигнуть показателей национального проекта «Жильё и городская среда» в один миллиард квадратных метров.

Для этого, по мнению Хуснуллина, необходимо решить несколько задач: разработать новые подходы к расселению граждан из аварийного жилья, решить проблему с ветхими коммуникациями, а также повысить собираемость платежей за ЖКУ.

Однако решить проблему с коммуникациями невозможно без повышения тарифов, считает Дмитрий Гордеев. В противном случае у регионов просто не будет денег на прокладку новых газопроводов и модернизацию старых водопроводных сетей.

«Напомню, что у нас только 70 процентов населения газифицировано, примерно столько же людей имеют в домах и квартирах водопроводы», — сказал эксперт.

Выход из этой ситуации - вводить дифференцированные тарифы и развивать систему субсидирования. Это в том числе поможет решить другую проблему — собираемости платежей.

«Сейчас только 6 процентов домохозяйств получают адресную субсидию на оплату услуг ЖКХ, при этом, по официальным данным, достаток ниже прожиточного минимума имеют до 20 процентов населения», — отметил Гордеев.

Источник: «Парламентская газета»

2.8. Индексация пенсий превысит официальный рост инфляции

Госдума 20 января одобрила президентские поправки в закон об индексации пенсий. Согласно официальным данным, теперь индексация опередит темп роста инфляции. — По поручению президента подготовлены поправки, устанавливающие повышенную индексацию страховых пенсий для неработающих пенсионеров.

С 1 января текущего года пенсии были увеличены на размер прогнозной инфляции в 5,9%. Предлагается увеличить пенсии на размер реальной инфляции с небольшим опережением — 8,6%, — пояснила депутат Светлана Бессараб («ЕР»), представлявшая поправки к законопроекту.

Поправки предусматривают увеличение как стоимости индивидуального пенсионного коэффициента, так и фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости. В том числе, за текущий месяц – на 2,7%.

Как заявила Светлана Бессараб, до индексации страховая пенсия для неработающих пенсионеров составляла 19 884 рубля в месяц, но по принятии законопроекта будет повышена на 1400 рублей в месяц. Индексация коснется почти 39 млн россиян, что потребует от Пенсионного фонда дополнительных расходов – 172,8 млрд рублей. Это позволит нивелировать рост инфляции, добавила депутат.

Как подчеркнул председатель комитета Госдумы по труду Ярослав Нилов (ЛДПР), «было бы правильно принять эти изменения еще осенью, во время обсуждения бюджетного процесса», поскольку в Госдуме уже тогда было понимание, что «стоимость инфляции выше, чем стоимость коэффициентов, заложенных в пенсионном законодательстве»... и не нужно было бы теперь компенсировать те потери, которые у граждан возникли, исходя из того, что они получили недоиндексированную пенсию.

- Опять, получается, это вопрос, который решается с опозданием. И, к сожалению, мы до сих пор не решили вопрос с работающими пенсионерами. Мы понимаем, что индексация на 8,6% гораздо ниже, чем та инфляция, которая реальна сегодня в отношении отдельных категорий товаров, - отметил Нилов.

Также в своем выступлении глава думского комитета по труду предложил разделять инфляцию на категории – на стоимость товаров первой необходимости и «самолетов, кораблей, вертолетов».

Представитель фракции «Единой России» Андрей Исаев назвал обсуждаемый законопроект «очень важным и крайне ожидаемым». Но напомнил: когда в декабре принимался бюджет Пенсионного фонда, имелось в виду, что нужно дождаться официальной статистики по инфляции за предыдущий год. Теперь, считает Исаев, текущая ситуация исправлена, учитывая, что по официальным данным, инфляция за 2021 год составила в целом 8,4%.

– Мы все с большим удовольствием проголосовали бы за еще большее повышение пенсий, но мы исходим из реальных возможностей государства, — добавил Исаев.

– Проценты повысились, а осадок опять останется, — резюмировал, в свою очередь, депутат Олег Нилов («Справедливая Россия»). Закон был принят сразу во втором и третьем чтениях единогласно.

Источник: газета «Солидарность»

2.9. Россиянам готовят новую пенсионную реформу

В России возможно проведение новой пенсионной реформы, которая затронет накопительную часть пенсий. Предполагается, что граждане сами будут решать, куда и как вносить пенсионные отчисления. Средства не будут облагаться налогами и будут софинансироваться со стороны государства. Эксперты рассказали «Известиям», как оценивают готовящиеся изменения в пенсионной системе и какие видят препятствия для их реализации.

Что предлагают

Подробности новой пенсионной реформы раскрыла член комитета Государственной думы России по труду, социальной политике и делам ветеранов Светлана Бессараб. По ее словам, реформа будет предусматривать трансформацию накопительной части пенсии.

«Граждане сами будут решать, куда им вносить отчисления и как. Средства будут софинансироваться со стороны государства. Например, вы выделите 1 тыс. рублей, и государство добавит 1 тыс. Также идет обсуждение вопроса об освобождении отчислений от

налогов, до 6% от доходов или зарплаты. И такие вклады должны страховаться по типу накоплений для физических лиц — до 1,4 млн рублей включительно», — указала депутат.

Она также уточнила, что появится возможность направить уже накопленные отчисления на страховую пенсию. Бессараб подчеркнула, что это важно, ведь социальная пенсия выдается россиянам, которые не набрали рабочий стаж и баллы, на пять лет позже, и она существенно ниже — в некоторых регионах в полтора раза, где-то и более.

Вопрос назрел

Информацию, что в 2022 году в России могут принять закон о реформе накопительных пенсий, «Известиям» подтвердили осведомленные лица. Глава комитета ГД по финансовому рынку Анатолий Аксаков сообщил, что ждет внесения документа в Госдуму в этом году.

В беседе с «Известиями» Аксаков подтвердил, что обсуждается освобождение от НДФЛ средств, перечисляемых в накопительную систему, в размере до 6% от дохода или зарплаты и дифференцированное софинансирование в зависимости от уровня достатка. Депутат предложил застраховать всю сумму пенсионных накоплений — такого подхода, по словам источников, придерживается и рынок.

— Нам пора решать вопрос. Он уже назрел. И последние дискуссии в Госдуме показали, что многие депутаты обеспокоены действующей накопительной системой и тем, что заморозка действует, — сказал Анатолий Аксаков.

Замороженные накопления

Базовый вид пенсии — по старости, или же страховая. Помимо достижения надлежащего возраста, для нее необходим трудовой стаж и индивидуальные пенсионные коэффициенты (ИПК). Требования постепенно ужесточаются. В 2019-м требовалось 10 лет стажа и 13,8 ИПК, сейчас — соответственно 13 лет и 23,4. Страховая пенсия формируется из средств, которые работодатель вносит на соответствующий счет сотрудника. Конкретная сумма определяется на основе ИПК, или баллов. Стоимость пенсионного балла в 2022 году составит 104,69 рублей.

Вторая часть пенсии — накопительная. До конца 2013 года страховые взносы накапливались на индивидуальном лицевом счете работника в виде реальных денег. Для этого работодатель отчисляет 6% от зарплаты работника до налогообложения. Накопительную часть можно перевести из государственного Пенсионного фонда в частную управляющую компанию или негосударственный пенсионный фонд (НПФ) по своему выбору. С 2014 года накопительные пенсии россиян заморожены, чтобы оптимизировать средства федерального бюджета.

Несмотря на то, что мораторий действует уже восемь лет, это решение всё еще рассматривают как временное.

— В конце 2021 года был подписан указ о заморозке накопительной части до 2024 года, и с большой долей вероятности больше продлений не будет. Сегодня необходима реальная пенсионная реформа, способная обеспечить граждан достойной пенсией, а также стать драйвером роста экономики, — отмечает Роман Румбешт, гендиректор компании «Результативные технологии консалтинга». Как предполагает эксперт, произойдет возврат к частичной накопительной системе пенсий, только на новых принципах: когда правительство гарантирует сохранность сбережений и занимается управлением накопительной частью.

Нужны источники

Вместе с тем аналитики указывают на необходимость выработать инструменты и определить источники для последовательной индексации пенсий и возврата накопительной части. У работающего населения должен быть экономический стимул и желание платить в негосударственный пенсионный фонд.

По мнению Сергея Пескова, председателя Общественного движения «Труд», возможность индексации необходимо рассматривать в том числе за счет средств

корпоративного бизнеса. Именно в этом секторе сосредоточено более половины всех неофициальных зарплат в российской экономике, с которых не производится уплата налогов и отчислений в социальные фонды.

— Порядка 18 млн рабочих мест крупный бизнес перевел в неформальный сектор в подрядные организации, которые относятся к сектору МСП, где как раз и сконцентрирована проблема теневой занятости, где занято более 20 млн человек, — подчеркивает он.

В нынешней ситуации предложения по изменению пенсионных программ эксперты считают преждевременными. К тому же с учетом дефицита средств федерального бюджета для обеспечения финансовой сбалансированности пенсионного фонда не совсем понятно, найдутся ли деньги у государства на софинансирование накоплений.

— Паритет один к одному (свои средства + средства государства) — это весьма щедрое предложение. Если брать в расчет систему отчислений, по которой работодатель отчисляет 22% на пенсию (6% из них на накопительную) и сопоставить это со средней зарплатой в России (около 54,5 тыс. рублей), то накопительная часть пенсии будет составлять 3270 рублей. Столько же должно добавить и государство. Минтруд анонсировал, что в 2021 году число работающего населения в России составит 71,9 млн человек. Можно легко посчитать, во сколько обойдется данная инициатива: это 235 млрд рублей в месяц. На год необходимо будет выделять более 2,8 трлн рублей. Таких денег в бюджете просто нет, — указывает консультант по стратегическому развитию КПК «Капитал регионов» Григорий Пахомов.

Есть вопросы

Прежде чем запускать новые проекты, государству нужно вернуть деньги по старым обязательствам, подчеркивает Дмитрий Янин, председатель правления Международной конфедерации обществ потребителей (КонфОП).

Как объясняет Валерий Корнейчук, предлагаемые изменения — это трансформация замороженного с 2014 года накопительного компонента пенсионной системы в стандартизированную схему негосударственного пенсионного обеспечения. Основные отличия проекта — передача прав собственности на накопительную часть от государства гражданам, отсутствие в системе администратора со стороны Банка России, применение принципа страхования вкладов к накопленным отчислениям, обсуждение от налогообложения.

Однако специалисты финансового рынка считают непонятной процедуру страхования по типу накоплений.

— От каких рисков будет предложено страхование, где будут размещаться средства страхового фонда, почему консервативные инвесторы должны будут платить за рискованных? Иными словами, по страхованию по типу накоплений пока гораздо больше вопросов, чем ответов, в первую очередь по причине того, что именно эта инициатива — реальное нововведение как в российской, так и международной практике, в отличие софинансирования, — рассуждает Игорь Исаев, главный инвестиционный стратег управляющей компании «ФБ Август».

По мнению Григория Пахомова из КПК «Капитал регионов», вырисовывается противоположность между выбором инструментов и страховой защитой. Получить страхование пенсионных отчислений на 1,4 млн рублей можно будет только при размещении средств в самые консервативные активы.

Источник: «Известия»

2.10. При подорожании продуктов в РФ могут ввести продуктовые карточки

Рост цен на продукты может привести к тому, что в России появится необходимость вводить продуктовые карточки для малообеспеченных россиян, но такая практика

используется во многих странах, поэтому бояться этого не надо, заявил РИА Новости экономист, научный руководитель Института экономики РАН Руслан Гринберг.

"Что касается потребительских цен, если их рост продолжится или ускорится, то правительство вынуждено будет либо начать субсидировать производство наиболее важных продуктов, либо наступит необходимость вводить в России продуктовые карточки", — сказал он.

При этом ничего плохого в том, что в России введут продуктовые карточки, экономист не видит.

"Во многих странах, включая США, они существуют, там на них сидят миллионы, и ничего. У нас просто к ним несколько иное отношение. В сознании россиян продуктовая карточка — это позор", — заметил Гринберг.

О необходимости ввести в стране продуктовые карточки и социальное питание для малоимущих из-за подорожания базовых продуктов говорят не впервые. Несколько лет назад Минпромторг предложил создать в России систему дополнительного питания для малообеспеченных жителей страны. Она предполагала раздачу специальных банковских карт россиянам, нуждающимся в улучшении питания. На эти карты предполагалось зачислять средства, которые можно будет тратить на определенные отечественные продукты.

Весной прошлого года к проекту Минпромторга о раздаче продуктовых карточек гражданам с низкими доходами призвали вернуться производители и поставщики продуктов. В частности, глава Национальной мясной ассоциации Сергей Юшин, президент Российской гильдии пекарей и кондитеров Юрий Кацнельсон, руководитель Национального союза производителей молока Артем Белов, а также их коллеги из других профессиональных объединений.

В заявлении, направленном тогда в адрес правительства России, они призвали в число получателей помощи включить тех россиян, кто потерял работу или доход из-за мер по борьбе с эпидемией коронавируса. Авторы инициативы предложили ежемесячно выделять карточки на сумму десять тысяч рублей. Всего поддержку от государства предполагалось оказать десяти миллионам россиян.

Источник: РИА Новости

2.11. Простуженных россиян предложили освободить от работы на три дня

Первый зампреда Общественной палаты Ленинградской области Владимир Петров обратился к министру труда России Антону Котякову с предложением ввести трехдневные выходные для простудившихся. Инициативу он сформулировал в письме, с которым ознакомилось РИА Новости.

"Для снятия части нагрузки с медиков и для упрощения жизни обычных граждан целесообразной мерой представляется введение трехдневного периода, в течение которого заболевший сотрудник может провести дома на самостоятельном лечении без оформления официального больничного безо всяких санкций со стороны работодателя", — считает Петров.

Он напомнил, что никуда не делись ОРВИ, грипп и другие простудные заболевания, из-за которых люди обращаются в медучреждения, чтобы оформить официальный больничный лист. По словам общественника, такая практика перегружает систему здравоохранения в условиях пандемии: врачи, занятые лечением ковида, тратят время и силы "на оформление справок, которые фиксируют очевидное".

"Более того, простывший гражданин, отправляясь в ближайшую поликлинику для открытия обычного больничного листа, находясь в очереди к терапевту, рискует подхватить опасный вирус уже в стенах медучреждения, что делает рядовой поход к врачу смертельной лотереей", — добавил он.

Петров уверен, что такая мера снимет немалую часть "рутинной нагрузки" с врачей районных поликлиник, а также позволит отделить поток легких сезонных простудных

больных от более тяжелых и, помимо остального, поможет сэкономить часть средств фонда медицинского страхования.

Источник: РИА Новости

2.12. Переход на «четырехдневку» должен идти без сокращения зарплат

Переходить к четырехдневной рабочей неделе нужно с сохранением тех же зарплат, что и при "пятидневке". Об этом заявил заместитель председателя Совета безопасности (СБ) РФ Дмитрий Медведев в интервью российским СМИ, в числе которых агентство ТАСС.

"Никто никогда не говорил, что четырехдневная рабочая неделя это минус в деньгах. Нет, конечно, - подчеркнул он. - За четыре дня нужно получать так же, как сейчас за пять".

Медведев обратил внимание на то, что с учетом пандемии значительное количество процессов "свернулось в онлайн". Люди стали работать дома, и многие из них не планируют возвращаться к прежнему формату, так как по разным причинам удаленка им удобна.

Совершенно очевидно, продолжил зампред СБ, что рабочая неделя для таких категорий граждан совсем не обязательно должна быть пятидневной. "В некоторых случаях и четыре [дня] достаточно. А в некоторых случаях, когда это необходимо, можно и в воскресенье трудиться", - заметил он.

По оценке Медведева, пандемия создала условия для развития этого тренда. "А мы этому тренду всячески способствуем, потому что по инициативе "Единой России" были приняты изменения в трудовое законодательство по удаленному труду, по онлайн-труду, по подсчету рабочего времени, по оплате труда за этот период, - напомнил он. - Так что мы эти тенденции уже сейчас формируем, закрепляем, я бы сказал".

Исторические предпосылки

Зампредседателя Совбеза отметил, что впервые о четырехдневной рабочей неделе заговорили в 1960-е годы, и сейчас в некоторых странах она используется в качестве экспериментальной, а в некоторых "внедрена уже и, по сути, юридически".

Здесь вопрос заключается в экономической подготовленности к такому режиму работы, считает он. "Мы все прекрасно понимаем, что человек должен восстанавливаться, что три выходных дня лучше, чем два, согласитесь. Но это нельзя делать просто росчерком пера, - объяснил Медведев. - Я так, кстати, никогда не говорил, что "с такого-то числа надо внедрить четырехдневную рабочую неделю".

По мнению замглавы СБ, к данному формату нужно переходить по мере созревания экономических предпосылок, по отдельным производствам и отраслям, исходя из общей экономической ситуации в стране. Но в целом к "четырехдневке" нужно стремиться, уверен он.

Медведев напомнил, что в стране еще относительно недавно, около 60 лет назад, была шестидневная рабочая неделя, а в некоторых странах она существует до сих пор. "Шестидневная рабочая неделя. Сейчас это кажется нонсенсом. Как это? Два дня выходных - это абсолютно естественно. И три выходных - это нормально. Но нужно, чтобы вызрели все необходимые для этого предпосылки. Они, кстати, начинают появляться", - считает он.

По словам зампредседателя Совбеза, до пандемии многое казалось футуристичным, и "четырехдневка" выглядела возможной только "когда-нибудь, может быть, когда [людей] роботы заменят". "А сейчас, когда многие перешли на удаленку, в этой четырехдневной рабочей неделе очень много смыслов, - подчеркнул он. - Естественно, без изменения в зарплате".

Источник: ТАСС

3. Профсоюзы

3.1. Труд должен быть дорогим

Как приходится работать сегодня российским профсоюзам, что прежде всего препятствует приближению стандартов защиты трудящихся к уровню цивилизованных стран, какие бизнес-регламенты подчас не только вредят самим предпринимателям, но и создают угрозу безопасности на производстве — об этом и многом другом интервью, которое «Инвест-Форсайту» дал председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), член Государственного Совета РФ Михаил Шмаков.

Рынок есть, а уровень зарплаты — нерыночный

— Михаил Викторович, как бы вы оценили итоги прошедшего в октябре 2021 г. Всероссийского дня ФНПР «За достойный труд»?

— Прежде всего хотел бы напомнить читателям вашего журнала, что Всемирный день «За достойный труд», в рамках которого проводится Всероссийская акция, отмечается мировым профсоюзным движением ежегодно 7 октября по решению Международной конфедерации профсоюзов (МКП) начиная с 2005 года. ФНПР наряду с остальными почти 180 членскими организациями МКП взяла на вооружение главный посыл этого дня: труд в принципе должен быть достойным. Здесь понятие достоинства распространяется в равной степени и на уровень заработной платы работника, и на создание соответствующих условий и безопасности его рабочего места, и на защиту его социально-трудовых прав.

Единый день действий «За достойный труд» 7 октября ФНПР проводит регулярно, используя разные формы и методы: от организации шествий и митингов с выдвиганием экономических требований к работодателям и властям до тематических заседаний трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений как на федеральном, так и на региональном уровнях. В уходящем 2021 году в этот день акцент был сделан именно на заседаниях трехсторонних комиссий в субъектах федерации.

На что мы первым делом обращаем внимание работодателей и представителей власти? На то, что у нас в стране до сих пор — нерыночный уровень заработной платы. Оплата труда в основном явно занижена, а отсюда возникают всяческие перекосы и противоречия, в числе которых самая главная беда — неудовлетворенность людей. А это в свою очередь приводит к перекосам и в самой экономике.

— Вся ли причина таких перекосов в том, что трудящимся просто недоплачивают?

— На наш взгляд, все дело в том, что правительство и обслуживающие его разного рода экономические ведомства по-прежнему, как было и в 90-е годы, не хотят признавать зарплату экономической категорией. Да, есть, безусловно, и в их структурах серьезные экономисты, которые разделяют нашу точку зрения. Однако в рамках деятельности не только нынешнего состава кабинета министров, но и предыдущих, преобладает отнесение зарплаты исключительно к социальным вопросам. Не более того.

Опыт же передовых стран свидетельствует: если зарплата не признаётся экономической категорией, запускается дисбаланс и в экономике, и в целом в обществе. Большинство экспертов независимо от своих политических пристрастий констатирует: нет общественного развития — нет экономического роста. Кто в итоге внутри страны является ключевым инвестором? Конкретный человек, налогоплательщик! Когда газ и нефть стабильно продаются «за кордон» и получают прибыль ТЭК-компании, они затем, соответственно, платят налоги в казну. Но нельзя до бесконечности следовать этой схеме, и вопрос тут не столько в неизбежном переходе на зеленую энергетику. Надо понимать, что долговременное развитие возможно только за счет стабильного повышения уровня платежеспособного спроса населения. А мы констатируем: спрос-то, конечно, есть, но неплатежеспособный — денег нет.

И далее по цепочке: разоряются малые и средние предприятия, крупные компании не в состоянии продать свою продукцию...

Трехсторонние комиссии как своего рода «нормандский формат»

— Многолетний опыт трехсторонних комиссий, базового инструмента в работе профсоюзов, неоднократно показывал свою эффективность. В то же время не стоит ли на повестке дня вопрос, например, о расширении числа участников этого формата? В каком еще обновлении он, на ваш взгляд, нуждается?

— Формат нуждается не в обновлении, не в каких-то революционных добавлениях. Приведу политическую аналогию. Всем известен «нормандский формат», включающий, как известно, четырех участников, а украинцы говорят: давайте пригласим еще американцев... Между тем существующий формат не требует расширения, а нуждается в использовании собственного, я в этом убежден, еще нереализованного потенциала.

Основными игроками на поле трудовых отношений продолжают оставаться работодатель, создающий рабочие места и, соответственно, формирующий фонд заработной платы, и — трудящиеся, которые выпускают продукцию и приносят прибыль собственнику. При этом неважно, кто им выступает: государство или частный предприниматель. И третий, не менее значимый, игрок, это правительство, которое через имеющуюся законодательную базу должно регулировать трудовые отношения, стремясь делать их по возможности гармоничными. В каком смысле? Чтобы труд был защищен, чтобы имелись гарантии человеку — и по тому же вознаграждению (в том числе по регулярности выплат), и по технике безопасности труда. Об этих прописных истинах сегодня как-то забывают, так как часть влиятельных либеральных экономистов не устает повторять: зачем нам все эти «заморочки», четко оговоренные, между прочим, в Конвенции Международной организации труда (МОТ)? Не проще ли самим хозяевам по индивидуальным трудовым договорам определиться с каждым претендентом на вакансию: одному будем платить, условно говоря, 100 рублей; другому — 200, а третьей — 400 или 500.

— *«Дешево и сердито».*

— Да, и всё это обусловлено тем, что на переговорах по заработной плате, об условиях труда, о графике рабочего времени и отдыха работодатель всегда находится в более сильной позиции. Поэтому крайне необходимо посредничество государства, которое своими законами инициирует и гарантирует контроль за соблюдением прав наемных работников.

История возникновения правового комплекса трудовых нормативов и их правоприменительной практики берет свое начало с 1919 года, сразу после Первой мировой войны. Ныне было бы полезно вспомнить и проанализировать — почему именно в это время? Именно тогда по многим европейским странам прошла волна революций, и все они — и у нас, и в Германии, и в Австрии — носили ярко выраженный социалистический характер. Понятно, что всё это так или иначе приводило к хаосу. Многие видели кардинальную причину череды потрясений в дикой разбалансированности между положением трудящимися и тем, как откровенно жировал правящий класс.

Чтобы начать выправлять ситуацию цивилизованным образом, было принято, с моей точки зрения, гениальное решение по созданию системы постоянных трехсторонних консультаций, в ходе которых в равной степени учитывались бы интересы всех сторон. Позже она, пройдя и содержательно, и юридически отображение в декларации и других документах Международной организации труда, получила наименование социального партнерства.

— *Как же этот, тоже по-своему великий, почин лег на российскую почву?*

— Суть в том, что фактически с 1991 года Россия начала жить, можно сказать, с чистого листа в экономическом плане. Хотя профсоюзы на тот момент уже были адаптированы к новому принципу взаимоотношений между наемным работником, работодателем и властью. Давайте признаем, что элементы социального партнерства работали и при доперестроечном социализме — в форме коллективных договоров. Тем не менее почти 30 лет назад был совершен знаменательный поворот к тому, чтобы работу российских профсоюзов строить по

мировым стандартам, на демократических основах, закрепленных в Уставе МОТ. В ноябре 1991 года принимается Указ первого президента РФ Бориса Ельцина «О социальном партнерстве», а в феврале 1992 г. — его же Указ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)».

Естественно, начальная стадия любого процесса не застрахована от каких-либо сбоев. Но нам, несмотря ни на что, удалось довольно быстро отладить работу. Федеральная Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений с того времени собирается по сей день регулярно — раз в месяц. Там рассматриваются актуальные вопросы социально-трудовых отношений, которые предварительно обсуждаются на рабочих группах.

Что еще примечательно: мы добились того, что любой законопроект, если он затрагивает социально-трудовые отношения, вносится в Государственную Думу и Совет Федерации (а затем там рассматривается) только после досконального его обсуждения на Российской трехсторонней комиссии.

— *Иначе говоря, эта площадка выполняет функцию фильтра со стороны профсоюзов?*

— Разумеется, какие-то законопроекты поддерживаются, а другие — отвергаются. Также я считаю большим шагом вперед то, что в регламенте правительства РФ появилась норма, что законы, затрагивающие социально-трудовые отношения, должны предварительно рассматриваться на РТК. Иногда, правда, это правило нарушается, за что мы нередко критикуем правительство, как, например, тогда, когда оно не согласилось с позицией профсоюзов по повышению пенсионного возраста.

В целом система социального партнерства развилась и прочно укоренилась в стране: во всех без исключения субъектах федерации действуют свои региональные трехсторонние комиссии. Более того, за последние 7–8 лет мы пошли дальше — сформировали соответствующие структуры на муниципальном уровне. Практически в каждом муниципалитете созданы соответствующие координационные советы, в работе которых задействован именно трехсторонний формат.

— *Не тяжело работать с местными чиновниками, которые нередко чувствуют себя в своих муниципалитетах «князьками»?*

— Нет, несмотря на «низовую» уровень, этим советам приходится, что они и делают, «впрягаться» в решение весьма сложных задач, которые порождены сплетением различных коммерческих интересов. То есть речь идет не только о том, как изменить, к примеру, маршрут городского автобуса, но и о том (это, кстати, стало нередким явлением), как противодействовать попыткам картельных сговоров работодателей на местах по снижению показателей заработной платы своего наемного персонала.

Техника безопасности, зажатая между старым зарплатным тарифом и регуляторной гильотиной

— *Какие законы и решения нужно принять в безотлагательном порядке по защите человека труда, снижению социальной напряженности?*

— По безотлагательным мерам отметил бы следующее. Прошло совсем немного времени с момента страшной трагедии на кемеровской шахте «Листвяжная». И сейчас, когда по мере расследования этого инцидента раскрываются всё новые детали в предпосылках произошедшего, знаете, что выходит едва ли не на первый план в числе главных причин инцидента? Неправильная организация системы зарплаты. После подобного случая на шахте «Распадская» в 2010 году, когда погиб 91 шахтер и 133 из них получили травмы различной степени тяжести, президент РФ Владимир Путин в числе первых поручений четко обозначил установить: а как, собственно, обстояли дела с вознаграждением горняков за их тяжелый и опасный труд? И было выявлено, что нарушения техники безопасности проистекали в значительной степени из-за того, что постоянная (тарифная) часть их зарплаты оставалась низкой — даже по меркам региона, при этом остальная часть была прямо

пропорциональна объемам добычи. Глава государства тогда отреагировал новым поручением — рассмотреть инициативу о том, чтобы гарантированная составляющая зарплаты была не ниже 70% общей суммы. И поручение оказалось невыполненным!

Формально все отчитались, Министерство труда и угольные компании, а на самом деле «воз и ныне там». Ведь тариф по-прежнему низкий. Поэтому до сих пор если у шахтера зарплата в пределах 98–100 тыс., то её тарифная часть — всего 20 тыс., и она напрямую зависит от выработки. Все это не может не приводить к валу, очковтирательству, прямому пренебрежению нормами безопасности. И такая картина, замечу я, не только в одной угольной отрасли. А, к сожалению, повсеместно.

Вторая проблема, которая рельефно высвечивается в результате этой, увы, очередной беды. Бездумное упрощение учета, контроля и деловой документации, т.н. регуляторная гильотина, голословные призывы «перестанем кошмарить бизнес» — вся эта кампания привела к тому, что вяжутся по рукам соответствующие госорганы, призванные следить в том числе за опасными производствами. Речь идет прежде всего о Роструде и Ростехнадзоре. Во-первых, им ограничивают количество проверок за единицу времени; во-вторых, теперь они обязаны заранее предупреждать о своем визите на предприятие. Ну, вы же понимаете, это просто абсурдное нововведение! Или ещё: если проверка неплановая, они должны за 10 дней о ней предупредить, вдобавок — получить разрешение на нее у прокуратуры.

Другими словами, если и считать какие-либо проблемы требующими незамедлительного решения, к ним я бы отнес либо полную отмену, либо серьезную корректировку подобных скороспелых и вредных «регламентов».

В защите человека труда — своя конкуренция

— *Есть ли контакты у федерации с другими независимыми российскими профсоюзами, не входящими в систему ФНПР, которых по России наберется все же достаточно? Накоплен ли опыт взаимодействия с ними в том числе по правозащитным вопросам?*

— Я бы не стал утверждать, что профсоюзов, не входящих в ФНПР, по стране достаточно... Но они есть, работают, у нас с ними ровные, хотя и конкурентные, отношения. Вообще, есть такое наблюдение по жизни, что конкурентов бьют. Мы, конечно, с нашими коллегами в какие-то уж совсем nepозволительные схватки не вступаем, но всегда знаем, что на нашей профсоюзной «поляне» мы не одни. И если мы в чем-то оступимся, то кто-то сможет защитить человека труда лучше нас. Это поддерживает нормальный рабочий тонус.

Должен сказать, что в составе профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, о которой мы уже говорили, работают не только представители ФНПР. В РТК давно представлены еще два профсоюзных центра.

А для полноты картины по нашей федерации следует учитывать, что ФНПР — это не профсоюз, а объединение членских организаций как юридических лиц, «крыша» (в самом хорошем смысле), под сводами которой состоит 40 отраслевых профсоюзов. И когда иной раз приходится слышать от несведущих людей, что в России «мало независимых профсоюзов» или что им не дают работать, важно отличать реальное объединение от такого профсоюза (*с улыбкой*), где всего-навсего муж, жена и теща, поскольку по формальным признакам в профсоюз могут войти три человека.

— *Вы — выпускник МВТУ им. Баумана, начинали свой путь инженером в оборонной отрасли. В этой связи вопрос не только как лидеру ФНПР, но и как производственнику: наблюдаете ли вы положительные подвижки в улучшении имиджа рабочих профессий и — если шире — тех, кто занят в реальном секторе экономики?*

— По моему мнению, как раз дефицит квалифицированных рабочих кадров ведет к росту престижа рабочих профессий. Труд должен быть дорогим. Если он дешевый, вряд ли поспособствует прогрессу и росту производительности: зачем покупать дорогого робота, если

можно нанять двух-трех дешевых рабочих? Зачем тратиться на экскаватор, если легко найти бригаду сговорчивых шабашников-землекопов?

Немалое влияние на трудовые отношения оказывают трудящиеся-мигранты, которые снижают стоимость труда на внутреннем российском рынке. Поэтому нынешний определенный отток этой категории в силу известных причин в целом повышает цену труда, особенно квалифицированного. ФНПР выступает за обучение в течение всей жизни работника, за постоянное повышение его квалификации и навыков.

А о том, что престиж рабочих профессий у нас низкий, что все плохо, все пропало и т.д., могут говорить, на мой взгляд, только дилетанты. Например, автомобильная промышленность в РФ — сегодня без преувеличения — на уровне мировых стандартов. Недавно я вернулся из командировки в Тольятти, где не был до того десять лет. Там я своими глазами увидел, как разительно изменился ВАЗ. Проведена реконструкция завода, качество выпускаемой продукции и организация труда стали ничуть не хуже лучших международных аналогов. Если в чем-то и отстают волжане по автодеталям, это вполне преодолимо...

Или взять новые задачи, которые встают перед нами всеми в связи с наступлением «зеленой экономики». Знаю, насколько на предприятиях того же Росатома успешно осваивают по-настоящему прорывные проекты, речь идет уже не только об опытных, но и о серийных образцах новых реакторов, на быстрых нейтронах. А это — ни много ни мало революция во всем энергетическом секторе.

Источник: деловой журнал Инвест-Форсайт

3.2. Актуальные проблемы социального диалога в новых секторах экономики обсудили профлидеры и сотрудники АТиСО

На состоявшемся 18 января в Академии труда и социальных отношений «круглом столе» рассматривались теоретические и практические аспекты вопросов, касающихся нестандартных форм занятости, к которым относятся дистанционная занятость, занятость посредством цифровых платформ, самозанятость, работа по гражданско-правовым договорам и т.п.

Это был внутрипрофсоюзный обмен мнениями в очно-заочном формате о месте в современной экономике нестандартных форм занятости и трудящихся в этих секторах людей, законодательном обеспечении такой занятости, о выработке позиции профсоюзов в этой связи. Участниками круглого стола были руководители Федерации независимых профсоюзов России и ее членских организаций, ряд ведущих экспертов и преподавателей АТиСО.

Со вступительными словами выступили Председатель ФНПР Михаил Шмаков и Ректор АТиСО, заместитель Председателя ФНПР Нина Кузьмина. Они обратили внимание участников на степень распространения за последние несколько лет новых «цифровых» секторов экономики и нестандартных форм занятости, подчеркнули необходимость обсуждения в профсоюзной среде новой реальности, в частности, занятости, не оформленной трудовыми договорами, которая выгодна бенефициарам, использующим труд физических лиц, за счет экономии расходов на социально-трудовые гарантии. А также (и главным образом) на необходимость разработки подходов для создания своей, профсоюзной, платформы по приобщению нестандартно занятых к профсоюзному движению, созданию условий для защиты их социально-трудовых прав.

С докладом о проблемах социального диалога в новых секторах экономики выступила заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР, кандидат юридических наук Елена Косаковская. Она подробно остановилась на необходимости решения вопросов защиты прав трудящихся в нестандартных, а, значит, незащищенных формах занятости, которые ставит профсоюзы перед новыми вызовами; проведенной работе по данной теме экспертов Института профсоюзного движения АТиСО, которыми было проанализировано более 30 конвенций, рекомендаций, деклараций,

докладов и других документов МОТ. Е. Косаковская указала на выработанную позицию МОТ, состоящую в том, что «все трудящиеся, независимо от вида правоотношений и их формализации должны быть обеспечены всеобщими гарантиями, включая: свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров; запрет принудительного, детского труда и дискриминации; установление базовых условий труда, а также: достойной заработной платы; ограничения максимальной продолжительности рабочего времени; соблюдения безопасности и охраны здоровья на производстве», руководствуясь в том числе Рекомендацией МОТ № 204. Также было проанализировано законодательство некоторых зарубежных государств, предложены для обсуждения основные пути по защите социально-трудовых прав трудящихся в нестандартных формах занятости, выработанные экспертами АТиСО.

Заместитель Председателя ФНПР Александр Шершуков в своем выступлении привел ряд конкретных примеров попыток создания профсоюзов в платформенных секторах экономики, объединения самозанятых для защиты своих трудовых прав, предложил, не откладывая, приступить к разработке и внедрению профсоюзных сервисов для самозанятых и других платформенных работников в режиме 24/7, который активно применяют социальные партнеры профсоюзов. По мнению А. Шершукова, «тут требуются большие издержки, для нас это вопрос организационный и финансовый... вопрос и работа уже текущего будущего».

В дискуссии на круглом столе выступил ряд руководителей общероссийских профсоюзов (Сергей Черногаев, Мирослав Бойчук, Владимир Скворцов, Анатолий Назейкин, Игорь Фомичев, Григорий Абуков, Дмитрий Жидков, Михаил Василега, Андрей Чекменев), территориальных объединений организаций профсоюзов (Хусайн Солтагереев, Татьяна Гензе), а также Олег Соколов, секретарь ФНПР, руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР; Яков Купреев, преподаватель АТиСО, руководитель группы Правового департамента ФНПР. Обмен мнениями шел о практической работе с «новыми кадрами», разработке и продвижении будущей «профсоюзной платформы» с конкретными предложениями, участии профсоюзов в законодательном обеспечении платформенной занятости и работе с объединениями работодателей, проблемах распространения аутсорсинга и о других актуальных вопросах профсоюзной работы. Каждую из обозначаемых в ходе дискуссии проблем содержательно комментировал Михаил Шмаков.

В заключение круглого стола Председатель ФНПР, отметив важность для профсоюзов «открытия широкого обсуждения проблемы социального диалога в новых секторах экономики как насущного требования жизни», призвал профсоюзный актив в этой связи «найти зерна, которые завтра будут прорасти для дальнейшего развития профсоюзного движения».

Источник: сайт ФНПР

3.3. Российское социальное партнерство отметило 30-летие

Тридцать лет назад, 24 января 1992 года, по инициативе Федерации независимых профсоюзов России была создана Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

В рамках РТК три стороны - профсоюзы, объединение работодателей и правительство РФ - регулярно встречаются и обсуждают социальные вопросы россиян.

В функции РТК входят ведение коллективных переговоров, подготовка проекта генерального соглашения между профсоюзами России, бизнесом и властью; участие в разработке федеральных законов, программ и иных нормативных актов в сфере труда, а также изучение международного опыта, участие в мероприятиях и консультирование.

Профсоюзы в составе РТК представляют и защищают интересы трудящихся: отстаивают право на достойную оплату и комфортные условия труда, контролируют соответствие проектируемых законов потребностям работников предприятий и организаций.

За 30 лет по модели РТК созданы трехсторонние комиссии в российских регионах, муниципалитетах, отраслях и обязанность социального партнерства заложена в Конституцию Российской Федерации.

В атомной отрасли социальные партнеры ведут диалог на паритетных началах в рамках Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Председатель РПРАЭП Игорь Фомичев является координатором профсоюзной стороны Отраслевой комиссии и входит в состав РТК.

Источник: сайт РПРАЭП

3.4. В столице подытожили Московское трехстороннее соглашение на 2019 - 2021 годы

Президиум МФП дал оценку итогам реализации Московского трехстороннего соглашения на 2019 - 2021 годы и обсудил задачи по реализации обязательств МТС на 2022 - 2024 гг. Заседание прошло 20 января в смешанном формате. Открывая заседание, Председатель МФП Михаил Антонцев еще раз напомнил участникам об ограничительных мерах, введенных на период до 1 апреля указом Мэра Москвы Сергея Собянина.

«В столице складывается напряженная эпидемиологическая ситуация, ограничительные меры в этих условиях вполне обоснованны. В связи с этим вполне реален и рост недовольства в обществе. В этой связи задача профсоюзов наряду с контролем за безукоснительным соблюдением противоэпидемиологических мер на предприятиях, в учреждениях, состоит в том, чтобы вести активную разъяснительную работу в коллективах, в том числе связанную с необходимостью вакцинации и ревакцинации, а в собственной работе по возможности использовать удаленные технологии», – заявил Михаил Антонцев.

С информацией об итогах реализации Московского трехстороннего соглашения на 2019 - 2021 годы и задачах, определенных сторонами социального партнерства на ближайшую трехлетку, перед членами Президиума МФП выступил заместитель Председателя Федерации по вопросам защиты экономических интересов трудящихся и взаимодействию с социальными и страховыми фондами Сергей Чиннов.

«По ключевым показателям предыдущее Трехстороннее соглашение было выполнено полностью. Так, уровень зарегистрированной безработицы на конец декабря 2021 года в столице составлял 0,48 % от численности рабочей силы. Это ниже показателя в 0,7%, определенного соглашением. При этом следует отметить, что на конец 2020 года эта цифра была в четыре раза выше. Размер минимальной заработной платы в столице был установлен в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы и составил 20 589 рублей», – отметил Сергей Чиннов.

В условиях сложной социально-экономической ситуации, вызванной ограничительными мероприятиями по борьбе с коронавирусной инфекцией, членские организации МФП, как это и было определено Соглашением, особое внимание уделяли безопасности труда работников, соблюдению прав и гарантий при переводе их на удаленный режим работы. Технические инспекторы труда расследовали все случаи производственного травматизма и выявили все причины, приведшие к ним.

В 2021 году московским профсоюзам удалось в три раза увеличить и количество оздоровленных детей. Правительство Москвы выполнило все бюджетные обязательства по субсидированию развития городской системы социального партнерства, в том числе социальных проектов, осуществляющихся совместно с МФП.

«Вместе с тем, имеет место невыполнение пункта 3.7. Московского трехстороннего соглашения. Речь идет о задержке выплаты заработной платы. На конец декабря 2021 года задолженность в 7 организациях города Москвы по выплате заработной платы составила 47 млн. руб.», – заявил Сергей Чиннов.

Коснувшись вопросов, связанных с заключением новых отраслевых, окружных соглашений и коллективных договоров, Сергей Чиннов особо подчеркнул, что необходимо уйти от практики «автоматического пролонгирования» действующих документов:

«Наша задача - привести их тексты в соответствие с ныне действующей Конституцией, принятыми нормативно-правовыми актами и новым Московским трехсторонним соглашением. В частности, это касается вопросов, связанных с индексацией и повышением заработной платы, созданием и укреплением профсоюзных организаций, разработки и реализации информационных мероприятий».

По итогам обсуждения Президиум МФП поручил Сергею Чиннову, являющемуся координатором Московской трехсторонней комиссии, проинформировать социальных партнеров о решении признать невыполненным пункт Московского трехстороннего соглашения, относящийся к своевременной выплате заработной платы, и инициировать рассмотрение этого вопроса на заседании МТК. Решено также информировать об этом Межведомственную рабочую группу Прокуратуры по г. Москве по защите прав граждан на своевременную выплату заработной платы, пенсий и социальных пособий о фактах невыполнения соглашений различного уровня в области нарушения трудового законодательства.

Членским организациям МФП поручено осуществлять постоянный контроль за реализацией обязательств Московского трехстороннего соглашения на 2022-2024 годы и внести изменения в действующие соглашения и коллективные договоры, предусматривая механизмы реализации обязательств Московского трехстороннего соглашения, связанные с индексацией и повышением заработной платы, созданием и укреплением профсоюзных организаций, реализацией информационных мероприятий. Президиум МФП также определился с новым составом членов Московской трехсторонней Комиссии от профсоюзной стороны.

«Говоря о Московском трехстороннем соглашении, необходимо помнить, что за каждым его пунктом стоят обязательства всех сторон социального партнерства. «Свести» их воедино в один документ, особенно в нынешних непростых условиях, было непросто, но мы в итоге пришли к общему пониманию. Теперь его содержание необходимо донести до всех – и работников, и их руководителей. Здесь от нас потребуются серьезная информационная работа, и отраслевые профсоюзы, их членские организации должны быть к ней готовы», – подвел итог Михаил Антонцев.

Перейдя к обсуждению остальных вопросов повестки дня, Президиум МФП принял решение о ежегодной квоте на награды Московской Федерации профсоюзов для ее членских организаций и о создании Частного учреждения «Управление физкультурно - оздоровительных комплексов «Черемушки» Московской Федерации профсоюзов, закрепив за ним право оперативного управления недвижимым имуществом, находящимся в собственности Федерации.

Источник: сайт Московской федерации профсоюзов

3.5. Профсоюз работников здравоохранения намерен добиваться, чтобы в частных медучреждениях были колдоговоры

Профсоюз будет добиваться, чтобы коллективный договор заключался как в государственных, так и в частных медицинских организациях. Это одна из ключевых задач, решение которой на законодательном уровне позволит профсоюзу укрепить свои позиции и защищать права работников лечебных учреждений всех форм собственности. Об этом говорил лидер профсоюза Анатолий Домников на встрече с председателем Ессентукского горкома профсоюза Людмилой Ульяновой.

Разговор коснулся и проблемных моментов. Так, опытные руководители выходят на пенсию, уступая свое место молодым, которые не всегда настроены на работу с профсоюзом.

Понимая это, в горкоме делают ставку на работу с молодежью, активно их вовлекают, создают молодежные советы на разных уровнях.

Большую поддержку оказывает руководство. Председатель Ставропольской краевой организации профсоюза Александр Кривко помогает и советами, и практически. Благодаря этому во многих медучреждениях стопроцентное профсоюзное членство. Более того, жизнь трудового коллектива невозможно представить без участия в ней профсоюзной организации.

Охрана труда, организация быта, правовая защита и дополнительные социальные гарантии, отдых и оздоровление – все это берет на себя горком профсоюза. И успешно с этим справляется, выполняя свое главное предназначение – поддерживать, защищать, помогать и быть вместе с человеком труда.

Напомним, в состав Ессентукского горкома входит 21 первичная организация, которая объединяет больше 4 тысяч членов профсоюза.

Источник: сайт Профсоюза работников здравоохранения РФ

3.6. Профсоюз Саратовского НПЗ реализовал проект создания 3D-виртуальной экскурсии по Комнате Трудовой и Боевой Славы завода

В музее завода находятся интереснейшие экспонаты, документы, письма, фотографии, связанные с его историей, начиная с первых дней строительства. В 2018 году в музее прошла масштабная реконструкция, и он обновился не только внешне. Появились новые экспозиции, увидели свет уникальные документы, фотографии. В настоящий момент здесь проводятся экскурсии для всех желающих, а также реализуется программа «Завод начинается с музея» для вновь принятых на предприятие работников.

После экскурсий многие их участники признавались, что хотели бы снова прийти в музей и внимательно рассмотреть отдельные экспонаты, почитать письма заводчан, которые они присылали с фронта, изучить отдельные документы, вырезки из газет. Но найти для этого время в наш стремительный век и при загрузке на работе не у всех получается. А для некоторых ветеранов завода выбраться в музей вообще оказывается проблематичным.

В связи с этим была создана 3D-виртуальная экскурсия по Комнате Трудовой и Боевой Славы Саратовского НПЗ, позволяющая любому человеку, не выходя из дома, пройтись по залам заводского музея, узнать множество интересных фактов об истории предприятия, погрузиться в атмосферу прошлого.

3D-виртуальная технология создает для зрителя полный эффект присутствия, дает возможность рассмотреть любые экспонаты вокруг себя, приблизить их, почитать документы, разглядеть мельчайшие детали на фотографиях. А также открыть ссылки, прочитать информацию или послушать виртуального гида.

Экскурсия представлена в двух вариантах, при которых можно приближать и удалять видимые объекты. Первый вариант для просмотра с аудиогидом, второй предназначен для самостоятельного просмотра, когда можно без ограничения по времени побродить по музею и досконально рассмотреть выставочные экспонаты. Благодаря особенностям 3D-технологии, на виртуальной экскурсии музей выглядит так же, как видит его глаз человека, а все картинки четкие и яркие.

Совершить виртуальный поход в заводской музей одному, всей семьей или с друзьями можно в любое время, используя любое устройство с выходом в интернет – телефон, компьютер, планшет, ноутбук.

Источник: сайт Нефтегазстройпрофсоюза России

4. Отрасль и РПРАЭП

4.1. Глава госкорпорации «Росатом» подвел итоги года

В целом год был хотя и трудным, но удачным. Хорошо поработали в части международного бизнеса, существенно перевыполнили показатели по новым продуктам», — отметил глава «Росатома» Алексей Лихачев на дне директора 23 декабря. Выручка госкорпорации в 2021 году, по прогнозу, составит около 1,5 трлн рублей. Большую роль в этом сыграли ТВЭЛ, «Росэнергоатом» и «Техснабэкспорт», обеспечившие вдобавок 55 млрд рублей сверх плана.

Международная повестка

В лучшую сторону меняется восприятие атомной энергетики в мире как ключевого элемента безуглеродной генерации, отметил гендиректор. Так, под эгидой МАГАТЭ в 2021 году создана Венская группа — неформальный клуб ключевых игроков мирового ядерного рынка.

В январе на ЭКСПО в Дубае «Росатом» планирует провести «Атомную неделю», где будут представлены отечественные разработки по АЭС большой и малой мощности, ветроэнергетике, ядерной медицине, накопителям энергии, композитным материалам.

Энергетика в России

Правительство РФ в 2021 году утвердило таксономию зеленых проектов, среди которых — атомные станции.

Утверждена и обновленная генсхема размещения объектов электроэнергетики до 2035 года с перспективой до 2040 года. Она предполагает строительство 16 атомных блоков до 2035 года, в том числе четырех малых плавучих блоков для энергоснабжения Баимского ГОКа.

В России механизм поставки электроэнергии по договорам предоставления мощности (ДПМ) распространен на те новые атомные блоки, которые будут вводиться с 2025 года. Это обеспечит окупаемость проектов.

В этом году также сдан в промышленную эксплуатацию блок № 6 Ленинградской АЭС.

Новый энергоблок полностью заместил мощности второго блока с реактором РБМК-1000, который после 45 лет службы окончательно остановлен в ноябре 2020 года.

Прогноз по выработке электроэнергии на АЭС — около 221 млрд кВт·ч. Это очередной исторический рекорд «Росэнергоатома».

Несомненный успех этого года — сдача в эксплуатацию всех пяти запланированных ветростанций. Всего мощность ВЭС корпорации составляет 720 МВт. До 2024 года «Росатому» предстоит построить ВЭС на 1,7 ГВт — это 30% российского рынка. В 2022 году предстоит ввести в строй еще 280 МВт.

Глобальный рынок

В 2021 году было достигнуто соглашение о создании совместного предприятия в Аргентине для разработки литиевого месторождения Tolillar. Если технико-экономическое обоснование покажет, что проект жизнеспособен, начнется добыча, и «Росатом» станет одним из участников рынка сырья для зеленой экономики.

Подписали с Комиссариатом по атомной энергии и альтернативным энергоисточникам Франции и EDF декларацию о намерении по развитию сотрудничества в научных исследованиях и разработках в области переработки ядерного топлива.

Договорились с Сербией о строительстве центра ядерной медицины. В ближайшие три года в стране появятся центр ядерной медицины на базе циклотронного комплекса и объекты по производству радиофармпрепаратов.

Зарубежная выручка «Росатома» за последние 10 лет выросла вдвое. «Рассчитываем, что в этом году она составит не менее 8,4 млрд долларов. Это рекордный показатель», — подчеркнул Алексей Лихачев, поблагодарив всех коллег, занимающихся международным бизнесом, за отличный результат.

В структуре зарубежной выручки по-прежнему доминируют проекты строительства АЭС и поставки продукции и услуг ядерного топливного цикла. «Считаю, что у других составляющих выручки — поставки изотопов, сервисных услуг, машиностроения — также есть серьезный потенциал для роста», — добавил глава «Росатома».

Он напомнил, что в соответствии со стратегией корпорации к 2030 году больше половины выручки «Росатома» должно формироваться за счет зарубежных заказов. Сейчас — больше 40%.

В конце декабря начался физпуск блока № 2 Белорусской АЭС. Всего будут последовательно загружены 163 ТВС. Топливо изготовлено на Новосибирском заводе химконцентратов.

Экология

С 1 декабря, как и планировалось, заработала федеральная государственная информационная система по обращению с отходами I и II классов. «По сути, мы создаем в стране новую экологическую культуру, строим понятный и прозрачный рынок обращения с отходами производства», — подчеркнул глава «Росатома». К системе подключились уже более 2 тыс. компаний.

Важный результат года — завершение рекультивации крупнейшего в стране полигона коммунальных отходов в Челябинске. Улучшилось качество жизни для более чем 1 млн человек. На 30% сократились выбросы вредных веществ в атмосферу города, полностью прекратились сбросы вредного фильтрата в реку Миасс.

Цифровизация

В части внутренней цифровизации запущен ряд новых ИТ-сервисов для персонала.

Создан личный кабинет сотрудника, к нему получили доступ более 85 тыс. человек с компьютера и 36 тыс. человек с мобильного телефона.

Появился чат-бот по имени Марк (мобильный ассистент работника корпорации), он помогает сотрудникам решать свои кадровые вопросы.

Корпоративная соцсеть «Росатом Life» уже доступна для 50 тыс. сотрудников, которые могут объединяться в сообщества по интересам.

«Обращаюсь ко всем работникам ГК с предложением принять участие в донстройке этих сервисов», — сказал Алексей Лихачев.

В части цифровых продуктов для внешнего рынка «Росатом» продолжает импортозамещение систем математического моделирования в промышленности; вывел на рынок новый модуль «Логос Платформа»; система MultiD внесена в реестр отечественного ПО.

Кроме того, утвержден первый в мире стандарт цифровых двойников; и «Росатом» определен головным разработчиком домена «Наука» платформы Гостех.

Севморпуть

В 2021 году, по прогнозу, будет побит новый рекорд по грузоперевозкам на СМП — порядка 34,4 млн т. При этом заметно вырос транзит. По СМП прошли 86 судов, из которых 75 — под иностранными флагами. Это немецкие, норвежские, швейцарские, китайские грузоперевозчики.

В части развития инфраструктуры на терминале «Утренний» были выполнены дноуглубительные работы, глубина судоходных путей достигла 15 м.

На реконструкции Морского канала в порту Сабетта успешно завершён первый этап — канал расширен с 300 до почти 500 м, созданы дополнительные участки для поворота и разворота крупнотоннажных судов.

«В этом году мы вышли с предложением о создании Большого Северного морского пути — от Норвегии в Баренцевом море до Корейского полуострова. В этой деятельности у нас три задачи: переход к круглогодичной навигации, активизация каботажных перевозок между Северо-Западным регионом России и Дальним Востоком и создание постоянно действующего коридора между портами Северо-Западной Европы и Восточной Азии для евроазиатского контейнерного транзита. Правительство наш проект создания БСМП поддержало», — добавил глава «Росатома».

Генеральный директор высоко оценил работу специалистов «Атомфлота» по освобождению из ледового плена почти двух десятков торговых судов в ноябре — декабре 2021 года. «Вывод судов занял больше двух недель. Очень важно, что никто из членов экипажей не пострадал, а сами суда не подавали сигнала SOS», — добавил он.

«Отдельно отмечу высокий профессионализм экипажа атомного ледокола «Вайгач» и его капитана Михаила Гончаренко. 22 ноября с рейда порта Певек «Вайгач» взял под проводку сначала три судна, а 25 ноября в караван вошли ещё пять судов. Это был первый рейс капитана «Вайгача» после назначения на должность, и Михаил Гончаренко провёл его безупречно», — сказал Алексей Лихачев.

Год науки и технологий

В России уходящий год был объявлен Годом науки и технологий. Для «Росатома» он стал знаковым, поскольку была запущена госпрограмма развития новых ядерных технологий.

Началось строительство быстрого реактора БРЕСТ-300, который обеспечит базу для создания новой ядерной энергетической системы с технологиями повышенной безопасности и экологичности. БРЕСТ должен начать работу в 2026 году.

Подписан контракт на поставку четырех плавучих энергоблоков для Баимского ГОКа.

Запущен проект Национального центра физики и математики в Сарове. Совет по развитию НЦФМ возглавили два вице-премьера. Утверждена дорожная карта проекта, научная программа и программа развития.

1 сентября открыт филиал МГУ в Сарове — там учатся 50 студентов. Начали работу молодежные лаборатории, сформирован научно-технический совет НЦФМ. Проведен конкурс на разработку архитектурного облика НЦФМ и МГУ-Саров в 2024 году. В инициативном порядке была реализована научная программа 2021 года на почти 1 млрд рублей.

Спецпредставителем «Росатома» по НЦФМ стал бывший министр науки Новосибирской области Алексей Васильев.

ЯОК

ГОЗ по итогам этого года выполнен, как и всегда, в полном объеме. «Это привычная для всех нас фраза, но мы не должны забывать, что за ней стоит напряженный труд десятков тысяч человек», — отметил гендиректор.

Продолжается работа над расширением выпуска высокотехнологичной гражданской продукции на предприятиях ЯОК.

По словам первого замглавы «Росатома» — директора дирекции ЯОК Олега Шубина, вскоре будет создан отраслевой интегратор гражданских направлений ЯОК. Сегодня высокотехнологическая гражданская продукция занимает уже 44% в выручке. План к 2025 году — 50%.

А также...

Глава «Росатома» отметил успехи компании «Юматекс», которая запустила этой осенью новый завод композитных материалов в Татарстане.

Завершена модернизация Армянской АЭС. Продлен срок эксплуатации минимум до 2026 года. Однако технические параметры энергоблока позволяют эксплуатировать его и до 2036-го. Он производит порядка 40% электроэнергии в стране.

АРМЗ добыло 400 кг золота в этом году.

Про коронавирус

Несколько слов скажу о ситуации с коронавирусной инфекцией. Отмечу, что эту, последнюю, волну эпидемии мы прошли относительно спокойно. На пике, он пришелся у нас на середину ноября, болело порядка 4,5 тыс. человек. Это почти в два раза меньше, чем на пике второй волны, который был в ноябре — декабре прошлого года. Нам удастся справиться с эпидемией прежде всего благодаря массовой вакцинации и ревакцинации. Это уже свыше 80% работников. И конечно, благодаря соблюдению всех мер противоэпидемической защиты, за что я хочу вас всех отдельно поблагодарить», — добавил глава «Росатома».

Источник: Страна «Росатом»

4.2. Росатом намерен в 2022 году увеличить основные показатели роста на 20%

Росатом в 2022 году рассчитывает увеличить основные показатели роста на 20% по сравнению с минувшим годом. Такое заявление в субботу сделал генеральный директор госкорпорации "Росатом" Алексей Лихачев в интервью телеканалу "Россия-24".

"Очень надеюсь, что мы по основным нашим показателям, показателям роста - это зарубежная выручка, это выручка по новым продуктам - достигнем показателей где-то плюс 20%", - сказал глава атомной отрасли России.

Ранее глава Росатома рассказал, что выручка госкорпорации "Росатом" в 2021 году составит около 1,5 трлн руб. Зарубежная выручка Росатома за последние 10 лет выросла вдвое и за 2021 году может составить не менее \$8,4 млрд.

Отвечая на вопрос об основных задачах, стоящих перед госкорпорацией в 2022 году, Алексей Лихачев в первую очередь отметил строительство атомных станций за рубежом.

"У нас предстоит фундаментальный разворот в Египте. Я думаю, что это будет стройка, которая войдет в число самых крупных. И в Венгрии нам надо выходить на площадку", - сказал он.

По словам Лихачева, в настоящее время Москва и Минск ведут переговоры о возможном строительстве в Белоруссии еще одной АЭС.

"Все большее и большее количество стран принимают решения или о расширении своих атомных мощностей или приходят в "атомный клуб". Яркий такой пример - Белоруссия. Прошло меньше 10 лет, один блок уже устойчиво работает, физпуск второго состоялся под Новый год. И первый вопрос, который нам задает правительство Белоруссии: а как мы будем действовать, если соберемся строить еще одну атомную станцию в Республике Беларусь? Мы с большой теплотой вспоминаем все, что происходило за эти годы, но аппетит приходит во время еды, и мы уже обсуждаем строительство второй станции", - сказал гендиректор Росатома.

В списке первоочередных планов гендиректор Росатома отметил задачи, связанные с атомной генерацией непосредственно в России:

"У нас будет задача с двумя компонентами. Это и расширение нашей генерации, в том числе и малой, но и начнется уже поэтапный вывод мощностей, созданных в 70-е годы".

В целом, по словам Лихачева, до 2035 года Росатому предстоит построить в России 16 энергоблоков.

Особо отметил в интервью глава Росатома намерение развивать так называется евроазиатский транзит по Северному морскому пути.

"Самая вдохновляющая задача - это создание евроазиатского транзитного коридора через Северный морской путь. Это, я считаю, вызов нашего поколения. Мы должны его

решить. <...> Есть такой термин - Большой Северный морской путь, имея в виду всю территорию от Норвегии до Корейского полуострова, где мы уже как оператор в том числе и контейнерных перевозок будем осуществлять максимально удобное, максимально комфортное сопровождение судов", - рассказал он.

Говоря о планах на 2022 год, Лихачев отметил, что госкорпорация продолжит работу в этом направлении.

"Мы продолжим расширение всех наших активностей на Северном морском пути. Надеюсь, что сложим структуру нашего евроазиатского транзита и начнем пробные рейсы, связанные с контейнерными перевозками", - сказал он.

Источник: ТАСС

4.3. АЭС России вошли в 2022 год с новым рекордом

В 2021 году Концерн «Росэнергоатом» (входит в Электроэнергетический дивизион Госкорпорации «Росатом») в очередной раз подтвердил свой статус крупнейшей энергогенерирующей компании страны: его филиалы – атомные станции выработали свыше 222,436 млрд кВтч.

Данный объем выработанной АЭС электроэнергии позволил сэкономить выбросы CO₂-эквивалента в объеме свыше 111 млн тонн (если бы аналогичный объем электроэнергии вырабатывался тепловой генерацией).

«В 2021 году атомные станции работали надежно и безопасно. Мы не только выполнили, но и перевыполнили государственное задание по выработке электроэнергии», - отметил генеральный директор Концерна «Росэнергоатом» Андрей Петров.

Баланс ФАС в 2021 году был выполнен почти на 102,2 % при плановом показателе 217,674 млрд кВтч (или на 103,1 % относительно предыдущего, 2020 года).

Максимальную выработку среди российских АЭС, внесших наибольший вклад в очередной рекорд, обеспечили Калининская (свыше 34,3 млрд кВтч), Балаковская (свыше 33 млрд кВтч) и Ростовская (свыше 31,7 млрд кВтч) атомные станции. Основными факторами, сыгравшими большую роль в повышении выработки электроэнергии, стал ввод в эксплуатацию в марте 2021 г. энергоблока №6 Ленинградской АЭС мощностью 1200 МВт, а также оптимизация на 107 суток продолжительности ремонтных кампаний.

Сегодня в состав Концерна «Росэнергоатом» на правах филиалов входят 11 действующих АЭС, в эксплуатации находятся 37 энергоблоков (включая плавучий энергоблок (ПЭБ) ПАТЭС в составе 2-х реакторных установок) суммарной установленной мощностью свыше 29,5 ГВт.

В настоящее время доля атомной генерации составляет около 20% от всего объема выработки электроэнергии в стране. Таким образом, каждая пятая лампочка в Российской Федерации горит от энергии, выработанной атомными станциями.

В 1988 г. всеми атомными станциями Советского Союза, с учетом АЭС Украины, Литвы и Армении, был впервые установлен рекорд по количеству выработанной электроэнергии в объеме 215,669 млрд кВтч.

Источник: сайт концерна «Росэнергоатом»

4.4. ТВЭЛ: новое топливо, новые производства и новые рынки

В 2021 году Топливная компания Росатома «ТВЭЛ» выполнила все контрактные обязательства перед российскими и зарубежными заказчиками.

По основным финансово-экономическим показателям прогнозируется превышение плановых значений. Выручка Топливного дивизиона по итогам года ожидается в размере 235

млрд рублей, на 12,6% выше показателя 2020 года. Экспортная валютная выручка Топливной компании сохранится на уровне 0,8 млрд долларов США. Свободный скорректированный денежный поток Топливной компании прогнозируется в размере 83,6 млрд рублей, что на 50,6% выше показателя 2020 года. Десятилетний портфель экспортных заказов по продукции ядерного топливного цикла составит 17,4 млрд долларов США (рост год к году 10,8%), портфель зарубежных заказов на весь жизненный цикл достигнет 64,6 млрд долларов США.

Ушедший год, в котором АО «ТВЭЛ» исполнилось 25 лет, отмечен целым рядом знаковых достижений Топливной компании в производственной, коммерческой и научно-технической сфере.

«Прорыв» в энергетику будущего

Одним из ключевых событий года для всей российской атомной отрасли стало начало строительства в Северске инновационного атомного энергоблока с реактором на быстрых нейтронах БРЕСТ-ОД-300 со свинцовым теплоносителем. В июне был подан первый бетон, а уже в ноябре полностью завершена заливка фундаментных плит реакторного здания и здания машинного зала.

Новый энергоблок станет частью важнейшего для всей мировой ядерной отрасли объекта — Опытного демонстрационного энергокомплекса. Этот кластер ядерных технологий будущего, который строится в рамках стратегического отраслевого проекта «Прорыв», включает три взаимосвязанных объекта, не имеющих аналогов в мире: модуль по производству уран-плутониевого ядерного топлива, энергоблок БРЕСТ-ОД-300, а также модуль по переработке облученного топлива. Таким образом, впервые в мировой практике на одной площадке будут построены АЭС с «быстрым» реактором и пристанционный замкнутый ядерный топливный цикл.

Топливо будущего: от проекта к эксплуатации

Важные вехи достигнуты в проектах разработки и внедрения топлива нового поколения. В сентябре на энергоблоке №2 Ростовской АЭС началась эксплуатация «толерантного» ядерного топлива ATF нового поколения безопасности. В активную зону реактора ВВЭР-1000 были загружены три комбинированные тепловыделяющие сборки, каждая из которых содержит по 12 твэлов в инновационном исполнении. Новые материалы их оболочек позволяют либо полностью исключить, либо значительно затормозить развитие пароцикрониевой реакции в активной зоне в случае внештатной ситуации.

В свою очередь, на третьем энергоблоке Балаковской АЭС успешно завершилась программа опытно-промышленной эксплуатации трех опытных ТВС, которые имели в составе по шесть экспериментальных твэлов с уран-плутониевым РЕМИКС-топливом. А уже в декабре в реактор энергоблока №1 была загружена первая партия и 6 ТВС-2М полностью изготовленных из РЕМИКС-топлива.

РЕМИКС-топливо – это уран-плутониевое топливо, которое производится из облученных ядерных материалов – регенерированного урана и плутония. Внедрение такого топлива позволиткратно расширить сырьевую базу атомной энергетики, сократить объемы образования ядерных отходов, а также перерабатывать отработавшее ядерное топливо вместо его хранения.

Параллельно продолжается перевод «быстрого» реактора БН-800 на оксидное уран-плутониевое МОКС-топливо. В первом квартале на четвертом энергоблоке Белоярской АЭС выполнена первая полная перегрузка активной зоны МОКС-топливом.

Модернизация производства

На предприятиях Топливного дивизиона в 2021 году были введены в работу новые производственные участки, которые позволят либо оптимизировать действующее производство, либо освоить выпуск новой продукции.

На Электрохимическом заводе в Зеленогорске (АО «ПО ЭХЗ») началась активная фаза строительства второй установки W2-ЭХЗ по переработке обедненного гексафторида урана (ОГФУ). Реализация этого проекта удвоит существующие российские мощности по обесфториванию или деконверсии ОГФУ, которая позволяет переводить урановые «хвосты» в химически безопасное состояние для долгосрочного хранения, а также получать ценное сырье для топлива «быстрых реакторов» - обедненный уран в форме оксида.

На Машиностроительном заводе в Электростали (АО «МСЗ») внедрена новая технология производства диоксида урана методом восстановительного пиролизного гидролиза. Масштабный проект по замене старых газоплазменных установок современным оборудованием значительно повысит экономическую эффективность и экологическую безопасность производства.

Также в АО «МСЗ» в 2021 году введен в эксплуатацию новый производственный участок по производству топлива для «быстрого» китайского реактора CFR-600. Начало серийного производства ТВС с отгрузкой первой партии топлива в Китай запланировано на 2022 год.

В АО «СХК» в Северске в кратчайшие сроки был создан опытный участок для сборки ТВС ВВЭР-1000 с РЕМИКС-топливом, что позволило своевременно изготовить и уже в 2021 году загрузить в реактор шесть топливных кассет с инновационным топливом. На Чепецком механическом заводе (АО ЧМЗ) завершился масштабный проект по внедрению производства губчатого циркония. Технология была полностью разработана российскими специалистами. С нуля освоены 12 промышленных переделов, изготовлено уникальное оборудование, построен новый масштабный производственный объект. Губчатый цирконий необходим для производства топлива для реакторов зарубежного дизайна.

В свою очередь, на Новосибирском заводе химконцентратов запущен новый производственный участок по фабрикации ядерного топлива для реакторов западного дизайна ТВС-Квадрат (TVS-K). Это позволит обеспечить поставки различных модификаций топлива для АЭС с реакторами PWR в коммерческих объемах.

Ликвидация ядерного наследия

В 2021 году Экономический совет СНГ принял решение о придании АО «ТВЭЛ» статуса базовой организации стран Содружества по вопросам обращения с отработавшим ядерным топливом, радиоактивными отходами и вывода из эксплуатации ядерно и радиационно опасных объектов.

Деятельность базовой организации включает широкий спектр направлений и придает новый импульс для успешной реализации проектов в странах СНГ, расширяет имеющийся потенциал международного сотрудничества, обеспечивает системность и комплексность при формировании подходов по унификации норм и правил безопасного вывода ядерных объектов из эксплуатации и обращения с радиоактивными отходами. Топливная компания как базовая организация является «единым окном» для взаимодействия компетентных органов стран Содружества.

На европейском рынке АО «ТВЭЛ» начало сотрудничество с европейскими компаниями ROBATEL Industries, D&S Groupe и ŠKODA JS a.s. по вопросам ядерного бэкэнда. В декабре 2021 года немецкая инжиниринговая компания NUKEM Technologies, входящая в контур отраслевого интегратора Росатома по выводу из эксплуатации, в консорциуме с Uniper Anlagenservice успешно завершила выполнение работ по демонтажу корпуса реактора и его извлечению из шахты реактора АЭС Барсебек-1 в Швеции. Это стало первой референцией Росатома по демонтажу энергетических реакторов типа BWR.

Новые бизнесы

Крупнейшим неядерным бизнесом Топливной компании по выручке остается специальная химия. В 2021 прогнозная выручка составит 13,1 млрд рублей, рост год к году – 23,6%. Динамика обеспечена, главным образом, ростом продаж автокатализаторов.

ООО «РЭНЕРА» – компания-интегратор по системам накопления энергии – приобрела 49% акций в капитале южнокорейского производителя литий-ионных ячеек и батарей Epertech International Inc. С правительством Калининградской области было подписано соглашение о сотрудничестве в строительстве в регионе крупного завода по производству систем накопителей энергии по корейской технологии. Введены в эксплуатацию 18 накопителей энергии на объектах распределительных электросетей компаний «Россети Центр» и «Россети Центр и Приволжье», совместно с АО «Атомэнергопромсбыт» - первая в России система коммерческой диспетчеризации на литий-ионных батареях для промышленного потребителя.

По направлению металлургия создан дивизиональный интегратор ООО «Русатом Металлургические Технологии», а также совместное предприятие между АО «ТВЭЛ» и немецкой Hermith GmbH – ООО «Хермит Аэропейс» для вывода на европейский рынок российской титановой продукции высоких переделов.

В декабре 2021 года в Президентском лицее «Сириус» в Сочи состоялось торжественное открытие Научно-образовательной лаборатории аддитивных технологий для школьников. Лаборатория создана при поддержке отраслевого интегратора «Русатом – Аддитивные технологии» (входит в Топливную компанию Росатома «ТВЭЛ»), который полностью оборудовал инженерные классы для обучения будущих специалистов по направлению «Моделирование и прототипирование».

В Европейской организации по ядерным исследованиям (CERN, Швейцария) успешно завершились приемочные испытания российских ниобий-оловянных сверхпроводников, изготовленных в рамках программы по разработке сверхпроводников для проекта Кольцевого коллайдера будущего (Future Circular Collider; FCC), который должен прийти на смену Большому андронному коллайдеру. Конструкция сверхпроводящих стрендов и технология их изготовления разработаны в московском ВНИИНМ им. А.А. Бочвара, квалификационная партия проводов общей длиной 50 км была выпущена на Чепецком механическом. В ходе испытаний достигнуты рекордные показатели для российских технологий сверхпроводимости, АО «ТВЭЛ» квалифицировано как поставщик сверхпроводников для программ разработки высокополевых магнитов ускорителей частиц.

Центральный проектно-технологический институт (АО «ЦПТИ») успешно выполнил госконтракт - разработал проектную документацию по объекту «Центр коллективного пользования «Сибирский кольцевой источник фотонов» (ЦКП «СКИФ») и получил положительное заключение ФАУ «Главгосэкспертиза России». ЦКП «СКИФ» – установка класса мегасайенс, источник синхротронного излучения поколения 4+ с энергией 3 ГэВ. Объект будет построен в наукограде Кольцово в Новосибирской области в рамках национального проекта «Наука и университеты».

Источник: сайт АО «ТВЭЛ»

4.5. Около тысячи новых специалистов потребуется для эксплуатации БН-1200 Белоярской АЭС

Не менее тысячи специалистов потребуется подготовить для эксплуатации энергоблока БН-1200 Белоярской АЭС. Специалисты должны будут обладать знаниями в области эксплуатации АЭС с реакторами на быстрых нейтронах, сообщили в пресс-службе Белоярской АЭС.

"Для эксплуатации энергоблока БН-1200 потребуется подготовить не менее 1 тыс. новых специалистов", - сообщили в пресс-службе.

Подготовкой специалистов для эксплуатации, проектирования, монтажа и ремонта Белоярской АЭС занимаются два вуза - Уральский федеральный университет и Томский политехнический университет, отметили на станции.

"Учебные заведения имеют многолетний опыт обучения специалистов для атомной отрасли, в том числе они готовили кадры для энергоблока БН-800. Принятие окончательного

решения о строительстве БН-1200 даст старт подготовке дополнительных специалистов в данных вузах. Готовые специалисты Белоярской АЭС должны обладать знаниями в области теплофизики, безопасности ядерных энергетических установок, технологий диагностики и ремонта оборудования АЭС, эксплуатации атомной станции с реакторами на быстрых нейтронах - в настоящее время эту технологию использует только Белоярская АЭС", - сказали на станции.

Энергоблок БН-1200 планируется строить в качестве блока № 5 Белоярской АЭС в Свердловской области. На Белоярской АЭС в работе находятся два энергоблока: № 3 с реактором БН-600 и № 4 с реактором БН-800. Их суммарная установленная мощность 1 485 МВт составляет около 16% от установленной мощности всех электростанций Свердловской энергосистемы. Это крупнейшие в мире энергоблоки с реакторами на быстрых нейтронах.

Источник: ТАСС

4.6. Четыре предприятия атомной отрасли стали лауреатами социального конкурса ОПК

Предприятия ГК «Росатом» вошли в число финалистов Всероссийского конкурса на звание «Организация оборонно-промышленного комплекса высокой социально-экономической эффективности».

ОКБМ имени И.И. Африкантова и РФЯЦ-ВНИИЭФ стали серебряными призерами. ОКБМ занял второе место в номинации «Промышленная организация оборонно-промышленного комплекса высокой социально-экономической эффективности». РФЯЦ-ВНИИЭФ – в номинации «Научная организация оборонно-промышленного комплекса высокой социально-экономической эффективности».

На конкурсе также были определены лучшие предприятия ОПК в отдельных направлениях деятельности. ВНИИА имени Н.Л. Духова отмечено за лучшую работу с ветеранами и за организацию питания сотрудников, РФЯЦ-ВНИИТФ – за медицинское обеспечение сотрудников.

Итоги конкурса подведены конкурсной комиссией под председательством министра промышленности и торговли РФ Дениса Мантурова.

Конкурс «Организация оборонно-промышленного комплекса высокой социально-экономической эффективности» проводится ежегодно, начиная с 2014 года. Участниками нынешнего стало 371 предприятие, находящееся в сфере деятельности Минпромторга и Минобрнауки России, госкорпораций «Росатом» и «Роскосмос».

Источник: сайт РПРАЭП

4.7. Татьяна Терентьева выступила на сессии «Как привлечь и удержать профессионалов на государственной службе: чиновники будущего»

Заместитель генерального директора госкорпорации «Росатом» Татьяна Терентьева выступила на сессии «Как привлечь и удержать профессионалов на государственной службе: чиновники будущего», прошедшей в рамках «Гайдаровского форума 2022».

В дискуссии также приняли участие декан экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова Александр Аузан и глава Чувашской Республики Олег Николаев. Модератором сессии стал генеральный директор АНО «Россия – страна возможностей» Алексей Комиссаров.

Участники встречи обсудили, какими качествами должен обладать современный лидер, как найти таких людей, как их мотивировать и удержать, как сделать так, чтобы они принесли максимальную пользу стране.

В диалоге эксперты попытались выяснить, как проведение конкурсов управленцев и построение систем кадровых резервов помогает находить и готовить госслужащих нового формата, а также какой тип лидеров будет востребован государством в ближайшие годы. Также участники дискуссии поделились действующими практиками по развитию кадрового потенциала.

Татьяна Терентьева поделилась опытом развития кадрового резерва Росатома, в последние годы завоевавшего и удерживающего статус мирового технологического лидера.

«Мы прошли большой путь от «закрытого министерства» до международной корпорации с передовыми практиками работы с людьми, управленческими технологиями. Мы лидеры по портфелю международных заказов, который сейчас составляет 35 блоков. 2021 год закончили очередным рекордом по выработке – свыше 222,4 млрд кВт.-часов электроэнергии. Мы развиваем ветроэнергетику, технологии по композитным материалам, в том числе вводим заводы, ставим рекорды по грузоперевозкам по Северному морскому пути. Для этого очень важно последовательно развивать кадровый резерв. Для нас это не просто список людей, а выстроенная система развития, которая формирует ядро коллектива и корпоративную культуру, помогает формировать будущих лидеров, которые и будут реализовывать стратегию развития корпорации», - сказала Татьяна Терентьева.

Она также добавила, что при формировании кадрового резерва Росатом выходит далеко за рамки Госкорпорации, работая со школами и с вузами.

«Так мы смогли повысить интерес молодежи к развитию STEM-навыков. Благодаря системной работе наставников, менторов и руководителей наша молодежь становится драйвером развития отрасли: более 80 тысяч молодых специалистов сегодня работает в Росатоме. Именно поэтому в своей стратегии до 2030 года мы говорим о человекоцентричности и ставим это во главу угла. Росатом – это корпорация, где каждый может раскрыть свой потенциал», - резюмировала заместитель генерального директора Госкорпорации.

Практики и опыт Росатома перенимают и регионы России. Так, глава Чувашской республики Олег Николаев рассказал о результатах реализации в республике совместного с Росатомом проекта «Эффективный регион», который сегодня реализуется в 22 субъектах РФ и позволяет использовать технологии бережливого производства в государственном и муниципальном управлении. По словам Олега Николаева, благодаря реализации проекта в муниципалитетах республики удалось выявить 27 тысяч человеко-часов, которые используются неэффективно.

«Следующий важный момент – мотивация людей, их заинтересованность в госслужбе. Нематериальная сторона вопроса – это творческий подход, организация работы по-новому, соответствующая командная работа. И материальная составляющая имеет колоссальное значение, раз в квартал сотрудников оценивает специальная комиссия, они премируются из специального фонда», - поделился Олег Николаев.

По мнению Александра Аузана, именно человеческий капитал является основным конкурентным преимуществом России. Лидерам будущего необходимо уметь рисковать и брать на себя ответственность, между стабильностью и новыми возможностями, даже потенциальными, выбирать возможности, считает он.

Источник: сайт Корпоративной академии Росатома

4.8. В научном дивизионе Росатома РПРАЭП планирует создать новую профорганизацию

Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности выступил инициатором объединения сотрудников трех организаций АО «Наука и инновации» - АО «ВНИИХТ», АО «Гиредмет», АО «НИИГрафит» - в одну первичную профсоюзную организацию, чтобы представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Возможность и преимущества такого объединения обсуждались 24 января на встрече зампреда РПРАЭП Юрия Борисова с директором трех организаций Андреем Голинеем.

Андрей Голиней поддержал идею создания единого социального партнера, который будет представлять интересы сотрудников сразу трех организаций. В ходе встречи А.И. Голиней высказал позицию о необходимости сохранения профсоюзной организации, как гаранта социальной стабильности в трудовых коллективах АО «НИИГрафит», АО «Гиредмет» и АО «ВНИИХТ».

Социально ответственный бизнес, к которому относится наша отрасль, ведет цивилизованный диалог с профсоюзом на принципах социального партнерства, а работники, осознающие свою ответственность в успешной деятельности компании и организованные в профсоюз, берут на себя определенные обязательства через систему коллективно-договорных отношений. «Совместная работа с профсоюзом очень важна в сфере труда и отдыха работников, развития молодежного движения, реализации социальной политики, а также в области культуры безопасности на производстве. Сотрудничая с профсоюзом, мы получаем возможность без проведения конкурсных процедур направлять через коллективный договор средства организации на проведение мероприятий по охране труда, спортивных, культурно-массовых мероприятий, социальных программ», - прокомментировал А. И. Голиней.

Сегодня первичка РПРАЭП есть только во ВНИИХТ, но она находится в стадии ликвидации. Ряд сотрудников Гиредмета и НИИГрафита являются членами другого профсоюза, такая традиция осталась со времени, когда обе организации не входили в контур ГК «Росатом». Эти малочисленные профорганизации уже не могут в полной мере представлять интересы сотрудников атомной отрасли, и поэтому встал вопрос о создании полноценной ППО РПРАЭП. «Три организации входят в химико-технологический кластер научного дивизиона Росатома, и их сотрудники работают над общими проектами. Поскольку это небольшие по численности организации, им трудно создать организационно и финансово крепкую первичку, пример ВНИИХТ это наглядно демонстрирует. Поэтому, на мой взгляд, самым правильным решением будет объединить сотрудников родственных предприятий в одну профорганизацию. Надеюсь, что это произойдет в ближайшее время», - прокомментировал Юрий Борисов.

Источник: Информационный бюллетень РПРАЭП «Профсоюзный контур»

4.9. Гибридный формат работы – тренд, за которым будущее

Как ИТ-интегратор атомной отрасли справился с пандемией и что делать, когда привычные процессы выходят из-под контроля, рассказала Наталья Пичугина, директор по персоналу АО «Гринатом».

«Гринатом» создали 12 лет назад, чтобы оптимизировать и стандартизировать процессы кадрового делопроизводства, бухучета и документооборота. Затем компании добавили функционал технической поддержки ИТ-систем. Количество технологичных проектов постепенно росло, и сейчас мы выполняем роль ИТ-интегратора атомной отрасли —

то есть занимаемся разработкой, внедрением и поддержкой множества ИТ-решений, применяем технологии роботизации и машинного обучения. В штате «Гринатома» - более 6500 сотрудников, из них более 3000 заняты в сфере информационных технологий. В компании собран широкий спектр ИТ-компетенций — от инженеров, которые поддерживают рабочие места, до разработчиков программного обеспечения. География присутствия компании тоже внушительная: филиалы компании находятся в 36 городах по всей России — от полярного круга до Забайкалья южной части страны.

- Как Гринатом пережил ограничительные меры 2020 года?

- Если бы в феврале 2020 года нам сказали, что через месяц мы все будем работать удаленно, мало кто смог бы поверить в это. Путь был непростым: нам требовалось обеспечить сотрудников ноутбуками и безопасным доступом к информационным ресурсам компании, но это оказалось не самым сложным. Вскоре после начала пандемии мы столкнулись с выгоранием работников: с одной стороны, стерлись границы рабочего и личного времени. Раньше выход из дверей офиса означал, что на сегодня работа окончена. В домашней обстановке ноутбук сам не выключался, руководители продолжали звонить и ставить задачи, аргументируя тем, что компьютер рядом. С другой стороны, бытовые проблемы — у части сотрудников не было организовано отдельное рабочее место, не эргономичная мебель, дети и члены семьи постоянно отвлекали.

Меры нужно было принимать как можно скорее — поэтому к общению с коллегами и подчиненными мы привлекли не только линейных руководителей, но и генерального директора. За время пандемии он более десяти раз выходил в прямой эфир, лично интересовался эмоциональным состоянием для общения с сотрудниками. В июне генеральный директор сформулировал 5 правил работы на удаленке и лично контролировал их исполнение:

- Проводить встречи только в рабочее время. Не ставьте встречи до 9 и после 18 по местному времени. Если приглашаете на встречу коллег из других часовых поясов — учитывайте их местное время.

- Договариваться о сроках с запасом. Обсуждайте сроки, когда получаете задачу от руководителя, от внутреннего или внешнего заказчика. Никто не может работать в режиме круглосуточного подвига, и я от вас этого не жду.

- Можете не отвечать на почту в нерабочее время. Если вы получили письмо в нерабочее время, то его можно не читать сразу. Если вы его прочитали, и в нём вас о чём-то просят — можно отложить это дело на утро буднего дня.

- Обязательно обедайте. Бронируйте время на обед прямо в календаре — пусть так и будет написано: «Обед». Этот слот не двигается, его нельзя отменять или сжимать. На это время мы не будем ставить встречи друг другу. А вы поможете организму справляться с нагрузками.

- Планируйте свободное время. Для того, чтобы отделить время между работой и отдыхом, я рекомендую придумывать конкретные занятия после рабочего дня — заняться спортом, английским, поиграть с ребёнком или просто посмотреть фильм.

Мы внедрили гибкие графики, когда сотрудник мог построить рабочий день в соответствии с семейными обстоятельствами. Были кейсы, когда привозили мебель.

Следующим шагом стала разработка курсов и тренингов «Как бороться со стрессом» и «Как не допустить выгорания своих подчиненных». Мы понимали, что тяжело не только сотрудникам, но и руководителям: управлять распределенной командой сложнее, чем теми, кто сидит рядом. Была организована площадка для обмена опытом руководителей и запущен марафон «Как управлять сотрудниками в распределенных командах».

Все обучающие программы мы проводили онлайн. В атомной отрасли есть мобильная образовательная платформа, которая представляет собой приложение и его веб-версию — «Рекорд mobile». Техническая академия Росатома и Корпоративная академия Росатома разработали и опубликовали в сжатые сроки дистанционные курсы по различным направлениям профессионального обучения, а также видеоролики обучающего формата.

- Сколько сотрудников перевели на удаленку на старте?

- В начале практически всех. Сегодня удаленно, либо в комбинированном формате работают более 70% сотрудников. Мы активно используем гибридный формат, при котором работники выезжают в офис или на объект заказчика по необходимости. Есть и те, кому необходимо, как и раньше, работать по пять дней в неделю из офиса, но их совсем немного.

- Насколько компания оказалась готова к удаленке в прошлом году?

- Мы смогли сделать больше, чем сами от себя ожидали. На мой взгляд, сработали на 150%.

- Какие HR-tech-решения помогли вам адаптироваться?

- Вначале их было немного: несколько крупных отраслевых решений, платформа для онлайн-обучения. Сейчас у каждого сотрудника есть свой личный кабинет, который значительно облегчает ему жизнь. Например, в нем можно оформить себе отпуск или написать служебную записку, не появляясь в офисе.

Также у нас появился «Цифровой ассистент» — помощник в смартфоне всех сотрудников. Чат-боту можно задавать вопросы, на которые он отвечает в течение нескольких секунд без привлечения реальных людей.

Запущена сеть профессиональных сообществ для обмена опытом и знаний между коллегами из разных компаний отрасли.

- Как происходит генерация идей? Стало ли сложнее на удаленке?

- У нас есть решения для команд, которые позволили не просесть в этом направлении. Например, собственная коммуникационная платформа Atom Space, объединяющая мессенджер и сервис видеоконференцсвязи. Но никакие решения не могут заменить полноценного живого общения, и мы чувствуем его недостаток. Как показывает практика, все самые лучшие идеи рождаются, когда вся команда физически находится в одном пространстве. На расстоянии взаимодействие не столь эффективно.

- Что изменилось в процессе привлечения новых сотрудников?

- Собеседования и адаптация новых сотрудников долгое время казались привычными и естественными, а с переходом на удаленный формат работы вдруг стали невероятно сложными. Все процессы пришлось изменять и подстраивать под новую реальность: появились онлайн-курсы по информационной безопасности, делопроизводству и другим важным для работы сферам.

Сложнее всего было с теми новичками, кто пришел на первое в своей жизни место работы. Для них организовали еженедельные встречи с HR-специалистами, где можно было задавать вопросы, чтобы мы (как компания) могли быстро решать проблемы. Это помогло не допустить оттока молодых талантов в непростое для нас время.

Я считаю, что, если мы справились с первым и самым сложным периодом, то дальше все будет не хуже. За время пандемии «Гринатом» вошел в тройку лидеров ежегодного рейтинга сервиса «Хабр Карьера» «Лучшие ИТ-работодатели России 2020», на мой взгляд, это — большое достижение.

- Как контролируете выполнение задач?

- Все зависит от подразделения. У большинства сотрудников, задачи которых достаточно прозрачны, есть очередь из заданий во внутренней системе. По мере выполнения тех или иных задач сотрудник отмечает результат в системе. Так руководители могут оценивать продуктивность подчиненных. Разработчики зачастую общаются в Jira, но никто не отменял постановку задач в Outlook и последующий контроль их выполнения.

- Какие тренды в области HR-tech вы могли бы назвать?

- Цифровизация HR-сервисов делает все, чтобы максимально облегчить работу персонала, освободив их от бумажной работы. Необходимость вручную заполнять бумажные документы превратилась в моветон, хотя несколько лет назад это было обыденностью. Автоматизация и роботизация работы служб управления персоналом. Все функции - в одном окне.

- Будущее за офисом, удаленкой или гибридным форматом?

- Только за гибридом.
- **Можете назвать плюсы и минусы удаленного или гибридного формата работы?**
- Плюсы. Удаленный найм. Больше не обязательно искать сотрудников только в тех городах, где есть наши представительства. Для некоторых категорий сотрудников — баланс работы и личной жизни все-таки стал лучше, особенно в Москве.
Отсутствие временных и материальных затрат на дорогу до офиса и обратно.
Более продуктивные и подготовленные встречи.
Повышение качества питания, а значит улучшение здоровья: сотрудники стали есть домашнюю еду.
Минусы. «Человеческий вакуум», недостаток живого общения, которые вызывают сложности в адаптации и рождении инициатив.
Те, кто работал на пятерку, стали работать еще больше, те, кто работал на 4, стали работать на тройку.
Цифровая усталость — когда целый день сотрудники находятся за компьютером и общение происходит только через цифровые каналы, утомление к концу дня гораздо выше. Все так же сложно подбирать специалистов с редкой экспертизой, несмотря на более широкую географию.

Источник: сайт ГК «Росатом»

4.10. Работникам ППГХО в 2022 году дважды повысят зарплату

Повышение заработной платы работникам Приаргунского производственного горно-химического объединения (ПАО «ППГХО им. Е.П. Славского», входит в контур управления Уранового холдинга «АРМЗ») — главное решение, принятое по итогам совещаний на крупнейшем уранодобывающем предприятии России. В 2022 г. повышение зарплаты пройдет в два этапа, с 1 февраля и с 1 мая. Соответствующие службы ППГХО уже приступили к перерасчетам.

На встрече с бригадирами ППГХО Владимир Верховцев поблагодарил трудовой коллектив за выполнение производственной программы 2021 г. При этом он подчеркнул, что в 2022 году стоят еще более амбициозные задачи: «Предстоит трудиться еще эффективнее. Не может не радовать рост цены на уран на мировом спотовом рынке. Это говорит о том, что наша продукция востребована».

Совещание по вопросам реализации основного инвестиционного проекта ППГХО прошло на стройплощадке рудника № 6. О ходе работ доложил генеральный директор ППГХО Иван Киселев. Он отметил, что уже проведены комплексные испытания очистных сооружений шахтных вод, способных обеспечить очистку 1500 куб. м. воды в час. С главной понизительной подстанции по проектной схеме подано напряжение в 6кВ на временный водоотлив шахтного ствола 20Р. Продолжаются работы на объектах надшахтного комплекса — скомплектован копер надшахтного здания 19РЭШ, закуплена и поставлена подъемная машина для шахтного ствола 20В. Владимир Верховцев обратил внимание на необходимость строгого соблюдения требований безопасности при проведении всех видов работ.

На совещании на АО «Хиагда» обсуждены перспективы развития уранодобычи в Республике Бурятия на 2022 г. Руководитель Горнорудного дивизиона «Росатома» осмотрел основные объекты производственной площадки в Баунтовском эвенкийском районе Бурятии. «Темпы хорошие. Главное для нас сегодня — выполнять производственную программу на должном уровне», — подчеркнул Владимир Верховцев.

Источник: сайт АРМЗ

4.11. На ПО «Маяк» состоялась стратегическая сессия по культуре безопасности

Двухдневная стратегическая сессия стала марафоном дискуссий и обсуждений идей на тему развития культуры безопасности, своего рода интенсивом, в котором к диалогу были приглашены руководители предприятия и те, кто внедряет культуру безопасности на «Маяке». Особое внимание было уделено соблюдению эпидемиологических норм: обязательными для всех участников были и наличие прививок от коронавируса, и маски.

Концепцию нулевого травматизма и культуры безопасности на ПО «Маяк» внедряют с 2019 года, однако в этом году работа по формированию культуры безопасного поведения получит импульс к развитию. Озерские атомщики внедряют на своем предприятии систему управления профессиональными рисками.

По словам руководителя службы охраны труда предприятия Алексея Кротова, в каждом подразделении «Маяка» пройдет идентификация опасностей и оценка рисков для персонала, появится план по улучшению условий и охраны труда и профилактике производственного травматизма. После выявления опасностей и рисков предстоит большая волна обучения персонала, ведь активность и ответственность работников являются необходимым условием обеспечения безопасности.

Сегодня «Маяк» является одним из двенадцати пилотных предприятий Росатома, где внедряют инструменты культуры безопасного поведения. К концу 2022 года в проект по формированию культуры безопасности планируют привлечь 100% работников «Маяка». Для каждой специальности появится матрица компетенций, то есть тех знаний в сфере культуры безопасности, которые будут обязательными для работы. У ПО «Маяк» формируется своя база тренеров по культуре безопасного поведения, при этом количество таких наставников будет расти. За прошлый год озерские атомщики прошли 10753 курса по теме культуры безопасного поведения.

По итогам стратегической сессии на ПО «Маяк» появятся пять дорожных карт по направлениям: управление рисками, квалификация, мотивация, коммуникация и безопасность рабочих мест. Стратегическая сессия, по сути, стала установочным совещанием, на котором дан старт реализации проекта по культуре безопасного поведения во всех подразделениях «Маяка».

Источник: сайт ПО «Маяк»

4.12. В профорганизации КЧХК состоялась отчетно-выборная конференция

Профорганизация КЧХК представляет интересы работников 11 предприятий и учреждений Кирово-Чепецка, не входящих в контур ГК «Росатом».

Председатель профсоюзной организации КЧХК Евгений Колмогоров единогласно избран на новый срок на отчетно-выборной конференции ППО, которая состоялась 21 января. В работе конференции приняли участие делегаты предприятий и организаций, интересы сотрудников которых представляет ППО КЧХК, зампреда РПРАЭП Юрий Борисов, директор ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк» Алексей Сорокожердьев, замдиректора по персоналу филиала КЧХК Елена Перминова.

- Очередной пятилетний цикл для профсоюзной организации был непростым. Нам пришлось отвечать на многие вызовы, связанные как с обстановкой на предприятиях, так и в стране и мире. Несмотря на серьезные трудности и некоторые потери профсоюзная организация свои задачи выполнила, и это главный итог отчетного периода. В 2021 году профсоюзная организация КЧХК отметила 75-летие. В течение года мы приняли большое количество индивидуальных и коллективных поздравлений, провели много мероприятий,

посвященных этому событию. Мы гордимся тем, что в сложных условиях сумели сохранить профорганизацию, которая досталась нам от предшественников, - отметил Евгений Колмогоров в отчетном докладе.

Профлидер подчеркнул, что все пять лет главным инструментом профсоюзной организации было выстраивание эффективного социального диалога с работодателями предприятий, на которых трудятся члены профсоюза. В 9 из 11 структурных подразделений ППО КЧХК заключены коллективные договоры. Социальный пакет составляет от 20 до 45 тысяч рублей в год на одного работника, что выше показателей большинства предприятий Кировской области.

Все работодатели признают ППО КЧХК единственным законным представителем трудовых коллективов производственных подразделений и поддерживают с профорганизацией партнерские отношения.

- В отчетном периоде профсоюз вел переговоры с представителями администраций предприятий на разные темы, связанные с благополучием членов профсоюза. Например, в прошлом году удалось договориться с руководством компаний «Уралхим» и «ГалоПолимер» об индексации заработных плат работников - в декабре 2021 года зарплаты были проиндексированы на 9%, работникам «ГалоПолимера» выплачен бонус на по итогам года. Это серьезный успех прошедшего года, - подчеркнул Евгений Колмогоров.

В профорганизации КЧХК хорошо поставлена работа по общественному контролю за состоянием условий труда. О достижениях отчетного периода рассказала профсоюзный технический инспектор труда Ольга Игитова.

Профорганизация придает большое значение конкурсам профмастерства. В отчетном периоде состоялось 33 конкурса, в них приняли участие 476 членов профсоюза, на организацию конкурсов и поощрение участников было выделено более 250 тысяч рублей из профсоюзного бюджета. Представители профорганизации входили в оргкомитеты и жюри конкурсов.

Профорганизация занимается оздоровлением членов профсоюза и их детей, компенсирует затраты на приобретение путевок. В отчетном периоде с помощью профсоюза в детском оздоровительном лагере «Юность» отдохнули более 1,7 тысячи детей, профсоюзная компенсация составила 3 млн. рублей. На оздоровление работников направлено более 6,7 млн. рублей профсоюзного бюджета.

Еще одно важное направление работы профорганизации – молодежное.

- ППО тесно сотрудничает в этом направлении с кадровыми службами предприятий и ежегодно выделяет из профсоюзного бюджета более 300 тысяч рублей. Мы осваиваем новые формы работы с молодежью и стараемся сплотить молодых людей с разных предприятий, организуя для них массовые мероприятия. У нас активная молодежь, она участвует в различных конкурсах и мероприятиях областного и отраслевого масштаба. С прошлого года мы начали вручать нагрудный знак «Молодежный профсоюзный активист ППО ОАО КЧХК». Его получили семь человек, двое - Олег Бронников из филиала КЧХК и Вячеслав Чайников из «ГалоПолимера» - стали лауреатами молодежной премии главы Кирово-Чепецка, - рассказал Евгений Колмогоров.

В отчетном периоде ППО вместе со спортивными и досуговыми центрами Кирово-Чепецка организовала для членов профсоюза более 100 спортивных и 130 культурных мероприятий, выделив на эти цели свыше 9 млн. рублей. Ежегодно на предприятиях проходят профсоюзные спартакиады «Здоровье» по многим видам спорта. За пять лет в них приняли участие 3 тысячи работников. 136 членов профсоюза стали значкистами ГТО. При поддержке профсоюза спортсмены занимали призовые места на различных соревнованиях, а трудовые коллективы признавались лучшими спортивными коллективами города и области.

Профсоюзная организации КЧХК успешно внедряет профсоюзную программу предпочтений. Члены профсоюза получают значительные скидки при посещении мероприятий в городском туристическо-спортивном комплексе «ЛихоЛесье», при приобретении путевок в

здравницы, получают бесплатные транспортные карты и льготную сотовую связь, на особых условиях пользуются страховыми продуктами компании «СОГАЗ» и банковскими услугами.

На профсоюзном учете ППО КЧХК состоит 7083 члена профсоюза: 3720 работников и 3363 пенсионера. За пять лет в РПРАЭП вступили 1400 человек, при этом охват профсоюзным членством среди работников за отчетный период снизился на 9% и сейчас составляет 59%. Главные причины снижения - реструктуризация и ликвидация предприятий, сокращение численности и штата, естественное сокращение численности профсоюзной организации неработающих пенсионеров, сказалась и пандемия коронавируса. Задача новой «пяtilетки» для профорганизации и избранного профкома - справиться с этими трудностями и нарастить профсоюзное членство.

Юрий Борисов, зампреда РПРАЭП:

- Профком заслужил высокую оценку, которую дали его работе делегаты конференции. Профсоюзная организация КЧХК - уникальная для нашего профсоюза. Ей приходится вести переговоры с несколькими работодателями как крупных, так и небольших предприятий, не входящих в структуру Росатома. Это частные предприятия, работающие в сложных рыночных условиях без поддержки государственной корпорации. Они очень разные по уровню зарплаты и социальных гарантий, по условиям труда, поэтому каждый раз надо искать индивидуальный подход и нестандартные решения в интересах работников. Евгений Колмогоров и его профком умеют это делать, поэтому пользуются большим уважением и у работников, и у работодателей. Также хочу отметить высокий уровень подготовки и проведения конференции. Все было очень хорошо продумано и организовано.

Источник: сайт РПРАЭП

4.13. В Трехгорной городской профсоюзной организации сменился председатель

Внеочередная конференция территориальной профсоюзной организации Трехгорного состоялась 19 января. Причина созыва внеочередной конференции – назначение председателя профорганизации Ирины Сазоновой на новую должность, она стала заместителем председателя Собрания депутатов.

Новым председателем Трехгорной городской организации профсоюза избрана Наталья Котлова. Профлидер поблагодарила членов профсоюза за оказанное доверие, пообещала сохранять традиции и внедрять новые формы работы в деятельность городской профорганизации.

Ирина Сазонова возглавляла профорганизацию с 2014 года, последний раз она была избрана на эту должность 27 октября на отчетно-выборной конференции. Профорганизация представляет интересы тысячи членов профсоюза в 40 организациях и учреждениях Трехгорного.

Наталья Котлова родилась и выросла в Трехгорном. После окончания Уральского государственного педагогического университета она двадцать пять лет проработала в сфере дошкольного образования в родном городе, а в 2012 году стала директором городского турагентства «Мега-тур». С 1983 года является членом профсоюза.

- Работа председателя городской профорганизации – это прежде всего работа с людьми и трудовыми коллективами. Поэтому нужно слышать и понимать их проблемы, правильно решать спорные вопросы, договариваться и находить компромиссы. Очень важно уметь налаживать социальный диалог и обеспечивать баланс интересов работников и работодателей, а не доводить ситуацию до конфликта, в котором каждая сторона будет проигравшей, - считает новый профлидер Трехгорной городской организации профсоюза.

Источник: сайт РПРАЭП

4.14. На Нововоронежской АЭС подвели итоги первого года реализации проекта «Эффективный регион»

За год нововоронежские атомщики реализовали более 20 крупных проектов в восьми направлениях деятельности: ЖКХ, здравоохранение, образование, пассажирские перевозки, муниципальное управление, промышленность, социальная защита, занятость населения. Об этом на заседании рабочей группы проекта «Эффективный регион» заявила начальник отдела развития Производственной системы Росатома (ПСР) Нововоронежской АЭС Ирина Колягина.

«Главное отличие реализованных нами проектов – их социальная направленность. Восемь кураторов от Нововоронежской АЭС окунулись в совсем другую жизнь, столкнулись с другими проблемами. В ходе работы они развили новые компетенции: приходилось и находить компромиссы, и преодолевать сопротивление, и бороться с высокой степенью формализованности всех процессов. Но в результате наша команда принесла реальную пользу региону. Работа продолжится и в 2022 году», - подчеркнула Ирина Анатольевна.

Так в сфере капитального ремонта сокращено время устранения некачественных работ с 50 до 30 дней. Разработано и внедряется мобильное приложение для служб строительного контроля. В рамках реализации проекта по повышению качества пассажирских перевозок, на отдельно взятом участке снижено время ожидания транспорта, оборудованы остановочные павильоны. В образовательном проекте по повышению эффективности процесса практической подготовки выпускников школ и вузов увеличено количество предприятий, вовлеченных в процесс обучения, сокращен процент нетрудоустроенных выпускников и многое другое. Высокие показатели достигнуты и по остальным направлениям деятельности.

«Я благодарю команду проекта «Эффективный регион» за то, что они на практике показали, что Нововоронежская АЭС не даром является одним из лидеров по внедрению технологий ПСР и за то, что они доказали скептикам, далеким от атомной отрасли – бережливое производство уместно и эффективно в любой деятельности», – отметил директор Нововоронежской АЭС Владимир Поваров.

Напомним, проект «Эффективный регион» стартовал в Воронежской области 15 декабря 2020 года. В настоящее время он реализуется Госкорпорацией «Росатом» в 22 субъектах РФ на основе концепции развертывания политики бережливого производства, применения принципов и методов «Производственной системы Росатома».

Команда Нововоронежской АЭС использует наработанные практики Росатома для улучшения работы органов государственной власти, расширения диалога с жителями региона и повышения удовлетворенности граждан предоставлением государственных и муниципальных услуг.

Источник: сайт концерна «Росэнергоатом»

4.15. Курская АЭС в 2021 году направила на социально-экономическое развитие г. Курчатова свыше 311 млн руб.

В рамках реализации Соглашения о сотрудничестве между Госкорпорацией «Росатом» и Администрацией Курской области о дополнительных налоговых отчислениях в социально-экономическое и инфраструктурное развитие города-спутника Курской АЭС Курчатова в 2021 году было инвестировано свыше 311 миллионов рублей.

Более 70 млн рублей вложено в ремонт автомобильных дорог общего пользования местного значения. Свыше 25 млн направлено на развитие программного комплекса «Умный Курчатова»: размещены пять «умных» остановок, светофоры, в восьми дошкольных

учреждениях установлены приборы учета тепловой энергии, энергоснабжения, холодного и горячего водоснабжения. Более 75 млн рублей направлено на замену лифтового оборудования.

В 2021 году в рамках проекта «Курчатов-Теплый берег-2» продолжилось благоустройство набережной 4-5 микрорайонов. В развитие городского парка культуры и отдыха инвестировано 80 миллионов рублей.

«За восемь лет сотрудничества между Госкорпорацией «Росатом» и Администрацией Курской области в развитие Курчатова вложено свыше полутора миллиардов рублей, – отметил исполняющий обязанности директора Курской АЭС Александр Увакин. – Территории, где располагаются атомные промышленные объекты, в нашем случае Курская АЭС, обеспечены дополнительной поддержкой. «Росатом» развивает города присутствия своих предприятий».

Источник: сайт ГК «Росатом»

4.16. На ГХК подвели итоги выполнения коллективного договора

На Горно-химическом комбинате состоялась конференция по подведению итогов коллективного договора за 2021 год. В конференции участвовали 74 делегата от всех подразделений комбината. Генеральный директор ГХК Дмитрий Колупаев выступил с докладом о результатах прошлого года и отметил, что все обязательства сторон в отчетном периоде выполнены.

В 2021 году ГХК успешно справился с производственными задачами: выполнены гособоронзаказ и программа по изготовлению партии таблеток РЕМИКС, на производстве МОКС-топлива изготовлена партия ТВС для перезагрузки реактора Белоярской АЭС, в «мокрое» хранилище принято 5 эшелонов, а в «сухое» - 14 эшелонов с ОЯТ российских АЭС, реализованы планы по выводу из эксплуатации реакторов АД и АДЭ-1, выполнены запланированные НИОКР. В прошлом году ГХК подтвердил статус «Лидер-ПСР» отрасли, количество поданных и реализованных предложений увеличилось в два раза.

В сентябре прошлого года на комбинате введена новая матрица оплаты труда, в которой предусмотрена индексирующая выплата в размере 5,2% от окладов и увеличены размеры ИСН. Работникам выплачена годовая премия по итогам выполнения КПЭ за 2020 год.

Генеральный директор подчеркнул, что в период пандемии коронавируса многие работники трудятся в напряженном режиме, выполняя обязанности коллег, находящихся на карантине. Лучшие работники ГХК по итогам 2021 года были награждены государственными наградами, орденами и нагрудными знаками отрасли, почётными грамотами ГК «Росатом», Законодательного собрания Красноярского края.

На ГХК продолжает работать «Школа мастеров». Обучение прошли 42 руководителя первичного звена – мастера и начальники участков.

В прошлом году на комбинате было востребовано дистанционное обучение. Более тысячи работников ГХК учились на электронных курсах в мобильном приложении «Рекорд мобайл».

21 работник комбината принял участие в отраслевом чемпионате профмастерства AtomSkills. Железнодорожники выступали в пяти компетенциях и выиграли «золото» компетенции «Инженер-конструктор».

Для работников организовано тестирование на коронавирус и вакцинация. Для переболевших - реализуется программа реабилитации.

Затраты на реализацию социальной политики за девять месяцев 2021 года составили 181,3 млн. рублей.

Председатель профсоюзной организации ГХК Светлана Носорева сообщила, что в отчетном периоде профсоюзная организация продолжала вести общественный контроль за охраной труда, помогала работникам отстаивать свои права, предоставляла бесплатную

юридическую помощь, выступала организатором культурных и спортивных мероприятий, уделяла особое внимание ветеранам и молодежи.

- На поддержку членов профсоюза в прошлом году было направлено почти 15 млн. рублей, - сообщила председатель профсоюзной организации.

Большинством голосов делегаты конференции признали коллективный договор ГХК за 2021 год выполненным.

Источник: сайт РПРАЭП

4.17. Праздничные представления профсоюзного центра культуры и спорта «Антарес» посмотрели тысячи жителей Балаково

Центр культуры и спорта «Антарес» профсоюзной организации Балаковской АЭС во время новогодних каникул организовал для жителей города большой праздничный марафон. Новогодние представления начались в последние дни ушедшего года и продолжались до Рождества. Девять музыкальных представлений, восемь парадов ростовых кукол и три елки на открытом воздухе смогли увидеть тысячи горожан.

Праздник стартовал на площади возле информационного центра АЭС. У нарядной елки юных гостей встречали веселые гномы, Снегурочка и Тигр - символ 2022. Аниматоры приглашали детвору поиграть, потанцевать, поучаствовать в конкурсах и подготовиться к встрече Деда Мороза, чтобы поздороваться и ним и загадать желание. В это же время в парке «Энергетик» проходил парад ростовых кукол.

В январе артисты цирковой студии «Фиеста» центра «Антарес» представили театрализованное шоу «Новогодние приключения Тигренка», которое прошло на сцене городского дворца культуры. Ребята познакомились с восточным Дедом Морозом, финским Йоулупукки и американским Санта Клаусом, а главные роли сыграли Снегурочка, Баба-яга, пираты и Дед Мороз. В фойе гости могли сфотографироваться на фоне новогодней елки и большого циферблата, стрелки которого застыли на отметке 23.55, как в фильме «Карнавальная ночь».

Праздник получился красивым и запоминающимся. Сказочный микс, который придумал и поставил руководитель «Фиесты» Андрей Казаков, не оставил равнодушным ни малышей, ни ребят постарше.

- Мне до сих пор интересны такие новогодние представления. После них сразу настроение поднимается и начинаешь верить в чудеса, - поделился четырнадцатилетний зритель Максим Ярослав.

Председатель профсоюзной организации Балаковской АЭС Петр Сорокин подчеркнул, что новогодние мероприятия, которые проходили при строгом соблюдении эпидемических норм, тепло встретили и дети, и взрослые.

- Зрителями наших новогодних представлений стали не только дети сотрудников атомной станции и балаковского филиала «Атомэнергоремонта». По традиции руководство Балаковской АЭС уделило внимание подопечным центра «Семья», а также тем, кому сегодня особенно нужны положительные эмоции - врачам и медсестрам. Сотрудники пяти медицинских учреждений города получили пригласительные билеты на новогодние представления, - рассказал профсоюзный лидер.

Источник: сайт РПРАЭП

4.18. Социальные партнеры Росатома поддержат ЗОЖ-амбассадоров

Сессия по развитию проекта «АМБАССАДОРЫ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ «РОСАТОМ» – V2» состоялась на площадке Корпоративной академии Росатома. Итоги

реализации проектов «Атом-спорта» и их перспективы обсуждали заместитель генерального директора ГК «Росатом» по персоналу Татьяна Терентьева, зампредела РПРАЭАП Юрий Борисов, исполнительный директор АНО «Атом-Спорт» Светлана Петрачина и руководители кадровых служб дивизионов Госкорпорации. Амбассадоры здорового образа жизни отраслевых предприятий приняли участие во встрече посредством видеосвязи.

Светлана Петрачина рассказала об итогах и интересных проектах ушедшего года. Среди них - проект «ЗОЖ-амбассадор Росатома». Новый проект стартовал в феврале прошлого года и преследовал цель найти среди атомщиков людей, увлеченных спортом и способных повести за собой коллег.

ЗОЖ-амбассадорами стали около 180 человек из разных городов. Каждый из них должен был создать свою команду. Чем больше команда, тем больше у участника шансов стать победителем. Десять лучших амбассадоров в августе совершили восхождение на Эльбрус.

Вся активность участников проекта отслеживалась через мобильное приложение, в нем же собиралась статистика, составлялся рейтинг, разыгрывались призы, проводились онлайн-тренировки и мастер-классы.

Проект имел успех, поэтому его решили продолжить в этом году, сделав акцент на дивизионы Госкорпорации - в 2022 году проект называется «Гонка дивизионов». Активные участники проекта будут представлять свой дивизион на финальном мероприятии «АтомСлёт».

Татьяна Терентьева дала высокую оценку проектам «Атом-спорта» и вручила награды руководителю спортивной организации – Светлане Петрачиной и ее заместителю Алексею Тирскому.

Напоминаем, что срок подачи заявок на проект «ЗОЖ-амбассадоры 2.0-Гонка дивизионов» продлен до 14 февраля. Чтобы присоединиться к проекту, надо пройти курс обучения, сформировать команду и начать соревноваться в приложении «Атом-спорт».

- Мы поддерживаем большинство проектов «Атом-спорта» и «ЗОЖ-амбассадор Росатома» в их числе. Цифровые проекты отлично дополняют традиционные формы вовлечения атомщиков в занятия физкультурой и спортом, помогают увеличить количество людей, ведущих здоровый образ жизни. ЗОЖ-амбассадор – прекрасный проект, он дал возможность активным людям проявить себя. Наши профсоюзные организации помогали участникам, а сотрудник профкома Ленинградской АЭС Вероника Иванова стала победителем проекта. Инициативы, которые полезны нашим членам профсоюза, мы всегда приветствуем и считаем правильным, что «Атом-Спорт» в этом году хочет ориентировать проект на дивизионы. Пусть работодатели тоже поддержат активных пропагандистов здорового образа жизни, - отметил Юрий Борисов.

Источник: сайт РПРАЭАП

4.19. Команда КВН из Соснового Бора впервые пробилась в Высшую Лигу

По результатам 33-го международного фестиваля команд КВН в городе Сочи команда «Атомная сборная» прошла в Высшую Лигу. Это первая команда из Соснового Бора, которая добилась такого высокого результата.

За победу боролись более 400 участников от Калининграда до Владивостока, Казахстана, Белоруссии, Азербайджана, Узбекистана, Прибалтики и Германии. Ленинградская атомная станция выступила генеральным спонсором «Атомной сборной», которая теперь выступит на Первом канале.

«Через тернии к звёздам – это про нас. Восемь лет упорной работы, бессонных ночей, репетиций, побед и поражений и наконец-то нам выпал шанс представлять Сосновый Бор на Первом, – прокомментировал капитан «Атомной Сборной» Александр Товаров. – Эмоции переполняют, когда так долго идёшь к цели и достигаешь её – это дорогого стоит, желаю каждому хоть раз испытать это чувство! Времени расслабляться нет, впереди нас

ждут игры 1/8 Высшей Лиги КВН. Спасибо коллективу ЛАЭС, без такой поддержки у нас бы ничего не получилось».

Успешно выступив в первом туре фестиваля «Атомная сборная» завоевала награду «Разрыв дня» (по результатам голосования была выбрана лучшей командой своего дня) и прошла во второй тур. Во втором туре фестиваля команды выступали перед редакторами Высшей лиги, Александром и Александром Васильевичем Масляковыми. Здесь команда гарантировала себе место среди 25-ти лучших команд и была приглашена в Высшую Лигу КВН.

«Мы рады, что поддержка Ленинградской АЭС пришла в нужный момент, – отметил директор ЛАЭС Владимир Перегуда. – У нас богатые традиции КВН на атомной станции, успешно выступает команда Ленинградской АЭС «Щечки Гейгера». Несколько лет проводим в Сосновом Бору кубок КВН на призы атомной отрасли. Теперь наш атомный юмор станет еще ближе всей стране благодаря команде «Атомная сборная». Желаем ребятам дальнейших творческих успехов!»

Источник: сайт концерна «Росэнергоатом»