



АгроПрофКурьер

Информационно-аналитический вестник
Профсоюза работников АПК РФ

№12 (385)
декабрь 2021



*С Новым
2022 годом!*

ЧИТАЙТЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ:

С праздником!

Поздравление Председателя Профсоюза Н.Н. Агаповой	3
---	---

Новости

Заседание Центрального комитета Профсоюза.....	4
Итоги смотра-конкурса информационной работы.....	4
Заседание РТК.....	9
По принципам ESG.....	11
Дроны введут в систему.....	13
Нехарактерные цены.....	14
Российское аграрное образование.....	16

Вести территориальных организаций

Информационная работа Орловской областной организации Профсоюза.....	18
Молодой профсоюзный лидер Калужской области.....	22

Для размышления

О некоторых вопросах платформенной занятости и самозанятости.....	23
---	----

Консультации

Изменения в законодательстве.....	29
О командировках.....	31

Поздравляем!



*Уважаемые профсоюзные работники
и активисты, работники агропромышленного
комплекса!*

*От всего сердца поздравляю вас с наступающим
Новым 2022 годом!*

Этот замечательный праздник мы встречаем с добрыми чувствами и надеждами.

Уходящий год был нелегким, временем больших перемен, но он обогатил нас новым опытом и сделал сильнее. Несмотря на пандемию, предприятия отрасли адаптировались к новым условиям, внедрили дополнительные меры по охране здоровья на рабочих местах, обеспечили безопасность продукции и бесперебойность производства.

Уважаемые коллеги!

Скоро 2022 год решительно войдет в наши дома.

Пусть позади останутся препятствия, с которыми нам пришлось столкнуться, и Новый год будет богатым на добрые дела, новые достижения и интересные события. Пусть новая страница в вашей жизни будет благополучной и успешной!

В этот яркий праздник от всей души желаю вам крепкого здоровья, взаимопонимания, воплощения заветных желаний, уверенности в завтрашнем дне и достатка!

Пусть ваши дома наполнятся улыбками, теплом общения, праздничным настроением и счастьем!

С наступающим Новым 2022 Годом!

Председатель Профсоюза

Н.Н. Агапова

ЗАСЕДАНИЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА



9 декабря 2021 года состоялось заседание (III Пленум) Центрального комитета Профсоюза.

Центральный комитет Профсоюза принял решение о прекращении и подтверждении полномочий членов ЦК Профсоюза, рассмотрел профсоюзный бюджет на 2022 год, основные показатели сметы доходов и расходов Профсоюза работников АПК РФ на 2022 год.

30 ноября состоялось заседание Президиума Профсоюза. Президиум Профсоюза рассмотрел вопросы повестки дня. Утвердил Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза, план работы ЦК Профсоюза на I полугодие 2022 года, план обучения профсоюзных кадров и актива

Профсоюза на 2022 год. Подвел итоги смотра-конкурса информационной работы территориальных организаций Профсоюза. Рассмотрел вопросы об итогах Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» 7 октября 2021 года, о квоте на награды и награждении награжденными знаками Профсоюза.

Постановления Центрального комитета и Президиума Профсоюза опубликованы на сайте Профсоюза в разделе «Официальные документы».

Отдел информационной работы аппарата Профсоюза

ИТОГИ СМОТРА-КОНКУРСА ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Президиум Профсоюза подвел итоги смотра-конкурса информационной работы территориальных организаций Профсоюза в 2021 году. В смотре-конкурсе приняли участие 23 территориальные организации Профсоюза, от которых поступило 59 заявок.

Победителями в номинации «Наглядная агитация» стали: I место — Белгородская областная организация Профсоюза, II место — Брянская областная организация Профсоюза, III место — Татарстанская республиканская организация Профсоюза.

В номинации «Профсоюзный видеоролик» I место — Самарская областная организация Профсоюза, II место — Московская городская организация Профсоюза, III место — Воронежская областная организация Профсоюза.

В номинации «Лучший агитационный материал» I место — Белгородская областная организация Профсоюза, II место — Курская областная организация Профсоюза, III место — Московская городская организация Профсоюза.

В номинации «Лучшая фоторабота «Вступай в Профсоюз!» I место — Архангельская областная организация Профсоюза, II место — Пензенская областная организация Профсоюза, III место — Кировская областная организация Профсоюза.

Территориальные организации Профсоюза — победители награждены Дипломами Профсоюза с выплатой денежных премий. Активные участники смотра-конкурса — Благодарностями Президиума Профсоюза.

Поздравляем победителей смотра-конкурса!

По решению Президиума Профсоюза (постановление от 30.11.2021 г. №6-4) состоится смотр-конкурс информационной работы территориальных организаций Профсоюза в 2022 году, объявленном Генсоветом ФНПР Годом информационной политики и цифровизации работы профсоюзов.

Отдел информационной работы аппарата Профсоюза

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА
ОТ 30.11.2021 Г. №6-5
«О ПОЛОЖЕНИИ ОБ УПОЛНОМОЧЕННОМ
(ДОВЕРЕННОМ) ЛИЦЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК РФ»**

В связи с изменениями в Трудовом кодексе Российской Федерации (Федеральный закон от 2 июля 2021 года №311) и в целях осуществления профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, защиты прав и законных интересов работников на безопасный труд,

Президиум Профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза работников АПК РФ (прилагается).

2. Республиканским, краевым, областным, Московской и Санкт-Петербургской городским организациям, Межрегиональной организации Республики Крым и г. Севастополь Профсоюза оказать первичным профсоюзным организациям помощь в избрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и проведении их обучения.

3. Считать утратившим силу Постановление Президиума Профсоюза от 27.02.2007 года №5-4 «О Положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза работников АПК РФ».

4. Контроль за выполнением Постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза Юрову Г.М.

Председатель Профсоюза

Н.Н. Агапова

Приложение к Постановлению
Президиума Профсоюза
№6-5 от 30 ноября 2021 года

**Положение
об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда
Профсоюза работников АПК РФ**

1. Общие положения

1.1. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 20 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и определяет основные направления деятельности, права и обязанности уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Профсоюза (далее – уполномоченный) по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда на предприятиях, в учреждениях и организациях (далее – организация), в которых работают члены Профсоюза.

1.2. Уполномоченный в своей деятельности руководствуется законодательными и нормативными требованиями по охране труда, настоящим Положением, постановлениями выборных коллегиальных органов Профсоюза и его структурных организаций, коллективным договором (соглашением), локальными нормативными актами по охране труда организации.

1.3. Уполномоченный осуществляет свою деятельность во взаимодействии с руководителями и иными должностными лицами организации (структурного подразделения), службой охраны труда и другими службами организации, комитетом (комиссией) по охране труда организации.

1.4. Выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает выборы уполномоченных в структурном подразделении и (или) в организации в целом. Численность уполномоченных, порядок их избрания и срок полномочий определяется комитетом первичной профсоюзной организации по согласованию с работодателем и отражается в коллективном договоре или локальном нормативном акте в зависимости от конкретных условий производства и необходимости обеспечения профсоюзного контроля за соблюдением безопасных условий труда на рабочих местах.

1.5. Уполномоченные избираются открытым голосованием на собрании в структурном подразделении или на общем профсоюзном собрании (конференции) работников организации.

1.6. Уполномоченным не может быть избран работник (должностное лицо), в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации, ее структурном подразделении.

1.7. Руководство деятельностью уполномоченных осуществляется выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Уполномоченные периодически отчитываются о своей работе на профсоюзном собрании или на заседании выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации.

1.9. По решению профсоюзного собрания или выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации уполномоченный может быть:

- выдвинут в состав комитета (комиссии) по охране труда в качестве представителя работников организации;
- отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенные на него функции по защите прав и интересов работников на безопасные условия труда.

1.10. Выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченным по выполнению возложенных на них обязанностей, добивается включения в коллективный договор предоставления уполномоченным времени для выполнения возложенных на него обязанностей и прохождения обучения.

2. Задачи уполномоченного

Задачами уполномоченного являются:

2.1. Осуществление в организации (структурном подразделении) контроля в форме обследования и наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, выполнением мероприятий по охране труда коллективного договора.

2.2. Подготовка предложений работодателю (должностному лицу) по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах на основе наблюдений и обследований, результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах.

2.3. Представление интересов работников при рассмотрении трудовых споров по вопросам, связанным с обязанностями работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и правами работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, при расследовании несчастных случаев на производстве.

2.4. Информирование и консультирование работников структурных подразделений по вопросам их прав и гарантий на безопасный и здоровый труд, предоставление им предусмотренных законодательством льгот и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, расследования несчастных случаев.

3. Функции уполномоченного

Для решения задач, поставленных перед уполномоченным, на него возлагаются следующие функции:

3.1. Проведение обследований или наблюдений за состоянием условий труда на рабочих местах и подготовка предложений должностным лицам по устранению выявленных нарушений.

3.2. Информирование работников структурного подразделения о необходимости выполнения инструкций по охране труда, правильного применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, содержание их в исправном состоянии, применения и использования в работе исправного и безопасного оборудования и средств производства.

3.3. Осуществление контроля в организации (структурном подразделении) за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением, и доведение до должностных лиц сведений о имеющихся недостатках по выполнению этих мероприятий в указанные договором сроки.

3.4. Информирование работников организации (структурного подразделения) о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда на рабочих местах, об отнесении условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности к определенному классу (оптимальному, допустимому, вредному и опасному) на основании специальной оценки условий труда.

3.5. Содействие должностным лицам по обязательному прохождению работниками организации (структурного подразделения) периодических медицинских осмотров (обследований) в установленные работодателем сроки.

3.6. Осуществление контроля по своевременному обеспечению работников организации (структурного подразделения) средствами индивидуальной и коллективной защиты для защиты воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда.

3.7. Проведение проверок и обследований машин, механизмов, транспортных средств и другого производственного оборудования, находящегося в организации (структурном подразделении) с целью определения их соответствия государственным нормативным требованиям охраны труда, а также эффективности работы вентиляционных систем и систем, обеспечивающих освещение рабочих мест, и безопасного применения технологических процессов, инструментов, сырья и материалов.

3.8. Информирование работодателя (должностного лица) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждой микротравме, о каждом несчастном случае, происшедших с работником структурного подразделения, об ухудшении их здоровья.

3.9. Участие в организации первой помощи, а при необходимости оказания первой помощи пострадавшему в результате несчастного случая, происшедшего в организации (структурном подразделении).

3.10. Подготовка предложений работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации по совершенствованию инструкций по охране труда, других локальных нормативных актов по охране труда.

3.11. Участие в расследовании происшедших в организации (структурном подразделении) аварий, несчастных случаев и микротравм, а также обеспечение контроля за мероприятиями по их недопущению.

4. Права уполномоченного

Для выполнения возложенных на него функций уполномоченный имеет право:

4.1. Осуществлять контроль в организации (структурном подразделении) за соблюдением инструкций, правил и норм по охране труда.

4.2. Осуществлять обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, контроль за выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением, а также разработанных по результатам специальной оценки условий труда, расследования несчастных случаев.

4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.4. Получать информацию от работодателя и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

4.5. Принимать участие в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

4.6. Вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организации предложения об устранении нарушений требований охраны труда (приложение № 1).

4.7. Защищать права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

4.8. Направлять предложения должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

4.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменениями условий труда, нарушением требований охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением.

4.10. Вносить работодателю, должностному лицу и в выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации предложения по проектам локальных нормативных правовых актов об охране труда, о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5. Обеспечение деятельности уполномоченного

5.1. Обеспечение условий деятельности уполномоченного (освобождение от основной работы на период выполнения возложенных на него обязанностей, прохождения обучения, обеспечение необходимой справочной литературой, предоставление помещения для хранения и работы с документами и др.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

5.2. Уполномоченному выдается удостоверение установленного образца (приложение № 2).

5.3. Выборный коллегиальный орган профсоюзной организации по согласованию с работодателем организует обучение уполномоченных. Обучение уполномоченных может производиться за счет средств работодателя, а также за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти.

5.4. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации уполномоченному могут устанавливаться социальные гарантии, предусмотренные статьями 25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.5. За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченный может быть материально и морально поощрен.

Приложение № 1
к Положению об уполномоченном
(доверенном) лице по охране труда
Профсоюза работников АПК РФ

Приложение № 2
к Положению об уполномоченном
(доверенном) лице по охране труда
Профсоюза работников АПК РФ

ПРЕДЛОЖЕНИЕ УПОЛНОМОЧЕННОГО (ДОВЕРЕННОГО) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК РФ

лицевая сторона

№ _____
(рег. номер)
_____ (число, месяц, год)
Кому _____
(должность, Ф.И.О.)

УДОСТОВЕРЕНИЕ УПОЛНОМОЧЕННОГО (ДОВЕРЕННОГО) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК РФ

ВНУТРЕННЯЯ СТОРОНА, ЛЕВАЯ ЧАСТЬ

_____ (наименование структурного подразделения)

_____ (наименование предприятия, учреждения, организации)

(фамилия,

имя, отчество)

В соответствии с _____

является уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда Профсоюза работников АПК РФ

(наименование должности, Ф.И.О. и подпись руководителя профсоюзного органа,

выдавшего удостоверение)

_____ (наименование законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда)

« _____ » _____ 20 ____ года

ВНУТРЕННЯЯ СТОРОНА, ПРАВАЯ ЧАСТЬ

предлагаю устранить следующие нарушения:

№ № п.п.	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения

Уполномоченный
(доверенное) лицо
по охране труда

(дата, подпись)

(Ф.И.О.)

Предложение получил _____
(дата, подпись)

Фото _____
(личная подпись)

Печать _____

Действителен до:
_____ 20 ____ года

Предъявитель удостоверения имеет право проверять состояние охраны труда в _____ (наименование подразделения) и выдавать обязательные к рассмотрению предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда

Примечания: 1. Рекомендуемый размер удостоверения в сложенном виде 90 x 65 мм
2. Размер фотопортретки 3x4

ЗАСЕДАНИЕ РТК

26 ноября 2021 года состоялось заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В ходе заседания комиссией была рассмотрена и поддержана Долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 года, подготовленная Минтрудом совместно с заинтересованными ведомствами. Программа разделена на четыре задачи и включает 31 мероприятие. Первая задача направлена на формирование карьерных стратегий молодежи, учитывающих не только личностные способности, но и потребности рынка труда. Вторая – на соответствие получаемого образования требованиям работодателей. В рамках выполнения третьей задачи будут созданы условия для совмещения образования и трудовой или предпринимательской деятельности. Наконец, четвертая задача направлена на создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи.

Предполагается, что прямыми мерами поддержки будут ежегодно охвачены 350 тысяч человек, 5 миллионов человек – косвенными. Таким образом, уже к 2024 году доля трудоустроенных выпускников вырастет до 85%, к 2030 году – до 92%, что способствует существенному снижению уровня молодежной безработицы.

Участники заседания поддержали внесение изменений в государственную программу «Содействие занятости населения», а также признание утратившим силу отдельного положения постановления Правительства от 28.03.2019 года №348. Минтрудом подготовлены изменения, уточняющие правила предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения. Необходимость внесения изменений обусловлена тем, что мероприятия по повышению мобильности трудовых ресурсов планируется реализовывать в рамках федерального проекта «Содействие занятости», входящего в состав национального проекта «Демография». Предполагается, что изменения вступят в силу с 1 января 2022 года.

Кроме того, члены РТК поддержали проект постановления Правительства России «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда и требований к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда». Проектом постановления предусмотрено принципиально новое содержание обучения руководителей и специали-



стов по охране труда исходя из фактических профессиональных рисков. Более того, порядок прохождения обучения для отдельных категорий работников упрощен, работодатель наделен правом формировать перечень работников, которым необходимо пройти соответствующее обучение. Послабления предусмотрены для работодателей, отнесенных к микро- и малым предприятиям, и для организаций, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Члены РТК обсудили итоги детской летней оздоровительной кампании в 2021 году, которая была проведена в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора. Летним отдыхом было охвачено 4 680 557 детей, в том числе 1 582 190 детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, и 954 688 детей из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Федеральные детские центры «Орленок», «Смена», «Океан» и «Артек» посетили 28 960 детей. Для детей были открыты 38 520 организаций отдыха и оздоровления. В работе организаций отдыха и оздоровления было задействовано 638 624 человека, из которых 70 845 человек – вожатые.

Кроме того, на базе образовательных организаций, учреждений культуры и спорта по месту жительства была обеспечена занятость 15 613 668 детей в каникулы. Реализовано 65 914 профильных смен и дополнительных общеразвивающих программ, в том числе 4293 адаптированных для детей с ограниченными возможностями здоровья. За летний период времени 4 227 893 ребенка охвачены дополнительными общеразвивающими программами, из них 79 169 детей с ограниченными возможностями здоровья.

Координатор профсоюзной стороны РТК, Председатель Федерации Независимых Проф-



союзов России М.В.Шмаков призвал организаторов детского оздоровления руководствоваться такими объективными показателями эффективности, как «коэффициент доступности» (детского отдыха и оздоровления), «процент загородного и «асфальтового» (в городских условиях) отдыха», «процент детей и подростков, направленных из семей трудящихся (из числа тех работников, кто платит социальные взносы в соответствующие фонды)». Профсоюзная сторона внесла предложение в дальнейшем поручить организацию и проведение детской летней кампании профильному ведомству – Министерству здравоохранения России.

Существенные возражения профсоюзной стороны вызвал проект постановления Правительства России «Об утверждении Правил определения границ бедности в целом по Российской Федерации и по субъектам Российской Федерации, используемых в оценках показателя «Уровень бедности» в целом по Российской Федерации и по субъектам Российской Федерации, и о внесении изменений в Федеральный план статистических работ». Проект предусматривает изменение методики подсчета уровня бедности.

Начиная с 2021 года, в России применяется новая модель установления прожиточного минимума (ПМ), в основе расчета которого находится медианный доход. Что в свою очередь потребовало пересмотреть методику расчета ряда параметров, включая уровень бедности. Ранее ПМ как порог бедности базировался на ценах по ряду продовольственных и других товаров – размере потребительской корзины. В соответствии с разработанным Минтрудом России проектом в качестве базовой границы бедности предлагается брать за основу последнее значение ПМ – IV квартала 2020 года, рассчитанное на основе потребительской корзины. Предполагается, что данная величина будет ежеквартально индексироваться на индекс потребительских цен, что обеспечит сопоставимость данных прошлых расчетов, кото-

рые проводились до перехода на новую модель установления прожиточного минимума, и данных за последующие периоды.

Профсоюзная сторона РТК выступила против такой модели определения границы бедности и принятия проекта постановления, так как документ не обсуждался с социальными партнерами и не может считаться проработанным. М.В.Шмаков, оценивая проект, с которым профсоюзы познакомились накануне заседания РТК, а также «непартнерские» действия Минтруда России в процессе его разработки, отметил социальную значимость определения границы бедности, равноценной таким проблемам, как монетизация льгот, повышение пенсионного возраста и неиндексация пенсий работающих пенсионеров. По мнению профсоюзной стороны, борьба с бедностью будет вестись только в рамках показателя границы.

При обсуждении данного вопроса сторона работодателей заняла позицию нейтралитета. Ее координатор, Президент РСПП А.Н.Шохин, на словах поддерживая аргументацию профсоюзов, при голосовании выступил на стороне Правительства.

Среди других важных тем, обсужденных на заседании РТК, определение потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Россию на основании визы; правила определения объема субвенций регионам на осуществление социальных выплат гражданам, признанным безработными; порядок расследования и учета профессиональных заболеваний работников; формирование стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения.

*По информации
пресс-служб Правительства России
и ФНПР*

ПО ПРИНЦИПАМ ESG

Принципы ESG (экология, социальное развитие и управление) становятся одним из основных приоритетов глобального стратегического развития АПК. В России также ведется работа по их внедрению. Так, Минсельхоз России разработал план адаптации АПК и рыболовства к изменениям климата.

На состоявшемся втором Международном агропромышленном форуме — деловом бренче Минсельхоза и Сбера состоялось обсуждение вопроса «Сельское хозяйство и ESG-трансформация: вызовы и возможности». В дискуссии приняли участие Генеральный директор Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций Цю Дунъюй, директор Глобальной практики по сельскому хозяйству и продовольствию Группы Всемирного банка Мартиен ван Ньюкуоп, представители отраслевого сообщества и транснациональных компаний в сфере АПК.

Министр сельского хозяйства России Д.Н.Патрушев заявил, что рост объемов сельхозпроизводства должен достигаться одновременно с обеспечением высокого уровня продовольственной и экологической безопасности.

По словам Д.Н.Патрушева, сегодня весь мир переживает глобальные изменения. Пандемия коронавируса наглядно продемонстрировала, насколько перемены могут быть стремительными. Главной реакцией со стороны международных аграрных рынков стало резкое увеличение спроса на продовольствие. Вместе с этим растут и цены, ряд стран столкнулся с гиперинфляцией и дефицитом по целым товарным группам. Мировое сельское хозяйство вынуждено отвечать на серьезные вызовы, связанные с обеспечением продуктами населения планеты, которое за последние 60 лет увеличилось в 2,5 раза. При этом объем производства вырос в 4 раза. Все это в совокупности привело к



повышенной нагрузке на окружающую среду, определенным социальным проблемам и, как следствие, к необходимости совершенствования управленческих подходов.

«Перед нами стоит задача сохранить поступательное развитие российского АПК. Речь идет не только о наращивании производства сельхозпродукции и продовольствия. Крайне важными являются такие аспекты, как переход на «зеленые» стандарты и вопросы изменения климата. Также ключевыми остаются те векторы, которыми мы занимались традиционно: развитие селекции и генетики, укрепление кадрового потенциала, повышение качества жизни в сельской местности», - подчеркнул Дмитрий Николаевич.

В последние годы концепция «зеленого», «климатически ориентированного» сельского хозяйства во всем мире приобретает все большее влияние. В России реализуется закон об органической продукции. Кроме того, с 1 марта 2022 г. вступит в силу закон о продукции, сырье и продовольствии с улучшенными характеристиками. По сло-

Environmental



- Изменение климата
- Выбросы парниковых газов
- Загрязнение окружающей среды
- Истощение природных ресурсов (воды, лесов и т.д.)

Social



- Безопасность работников
- Гендерный состав
- Условия труда
- Инвестиции в социальные проекты
- Поддержка образования

Governance



- Коррупция
- Вознаграждение топ-менеджмента
- Раскрытие информации
- Отношение к акционерам



вам Министра, в развитии данных направлений в перспективе заложен хороший потенциал.

Важным аспектом «экологической» составляющей ESG является готовность АПК к изменениям климата. Минсельхоз России проводит мероприятия по управлению почвенными и водными ресурсами, применению берегающих технологий, внедрению новых районированных сортов сельхозкультур. Правительство России утвердило национальный план мероприятий первого этапа адаптации к изменениям климата. В рамках этого документа Министерство разработало проект отраслевого плана в сфере АПК и рыболовства. В него включены меры по внедрению экологически безопасных и эффективных методов адаптации производства к изменяющимся климатическим условиям. Работа будет построена с учетом специфики широкой географии России. Как отметил Д.Н.Патрушев, утвердить план планируется до конца 2021 года.

Также Министр напомнил, что с 2022 г. начнется реализация новой Госпрограммы по эффективному вовлечению в оборот зе-

мель сельхозназначения и развитию мелиоративного комплекса. Ее мероприятия будут способствовать в том числе рациональному землепользованию.

Другим серьезным вопросом в контексте «экологизации» остается снижение выбросов парниковых газов при производстве сельхозпродукции. В растениеводстве речь идет о технологиях, направленных на увеличение запасов углерода в почве. В ближайшие годы предстоит создать и внедрить собственные методики регулирования антропогенных выбросов. Сейчас Минсельхоз России совместно с Минобрнауки России реализует пилотный проект по созданию аграрных карбоновых полигонов. С их помощью будут проводиться исследования влияния современных технологий возделывания сельхозкультур на поглощение углерода. В дальнейшем результаты этой работы позволят разработать новые экологические стандарты.

Еще одной составляющей ESG повестки в аграрном секторе выступает устойчивое социальное развитие и поддержка местных сообществ. Минсельхоз России второй год реализует Госпрограмму «Комплексное развитие сельских территорий», и за это время она затронула миллионы россиян. Порядка 100 тыс. семей смогли улучшить свои жилищные условия, в первую очередь за счет сельской ипотеки. Кроме того, проекты комплексного развития территорий 2020-2021 годов в перспективе позволят создать почти 70 тыс. рабочих мест.



*По материалам
пресс-службы Минсельхоза России*

ДРОНЫ ВВЕДУТ В СИСТЕМУ

Правительство России утвердило Концепцию интеграции беспилотников в единое воздушное пространство России Распоряжением от 5 октября 2021 г. №2806-р.



В России начинается работа по развитию сегмента беспилотной авиации. В планах — усовершенствовать законодательство, а также разработать новые технологии управления такими полетами, чтобы сделать их максимально безопасными. Об этом говорится в Концепции интеграции беспилотных судов в единое воздушное пространство, которую утвердил Председатель Правительства России М.В.Мишустин.

Концепция предусматривает поэтапную интеграцию беспилотников к 2030 году. В частности, до 2023 г. продлится организационный период, во время которого будут разработаны меры по упрощению процедур и снятию ограничений для полетов беспилотных воздушных судов (БВС). Также на этом этапе будут внедрены специальные сервисы для электронной регистрации и учета БВС, установлены правила подготовки и выполнения таких полетов.

На втором этапе — до 2027 г. — предусматривается разработка и внедрение новых технологий для обеспечения безопасности

полетов БВС, создание необходимой структуры связи, систем навигации и наблюдения. Параллельно будет идти законодательная работа. Например, будут утверждены Технические требования к новым системам и оборудованию, которые будут обеспечивать безопасность полетов, принят Порядок использования воздушного пространства при совместных полетах беспилотных и пилотных судов. На этом же этапе начнутся их пробные полеты в едином воздушном пространстве.

Наконец, на третьем этапе — до 2030 г. — планируется завершить создание технической инфраструктуры для обеспечения безопасности полетов БВС, внедрить цифровые технологии в части управления полетами беспилотных и пилотируемых воздушных судов в едином пространстве, принять нормативно-правовые акты, которые будут регулировать эту сферу.

Развитие сегмента беспилотной авиации откроет новые возможности. Например, беспилотники могут применяться для экспресс-доставки, перевозки малых грузов и электронной коммерции, борьбы с вредителями в сельском хозяйстве, мониторинга риска возникновения лесных пожаров и других опасных ситуаций.

«Наша главная задача в рамках принятой концепции — обеспечить максимально высокий уровень безопасности. Причем добиться этого необходимо в течение ближайшего десятилетия», — подчеркнул Председатель Правительства России.



*По информации
пресс-службы Правительства России*

НЕХАРАКТЕРНЫЕ ЦЕНЫ

На заседании Правительства России состоялось обсуждение комплекса мер по стабилизации цен на продукты питания.

По словам Председателя Правительства России М.В.Мишустина, меры сдерживания цен на продовольствие, которые ранее были приняты Правительством России, оказались достаточно эффективными. Однако сегодня все равно возникает очень много вопросов по ценам на продовольствие во всем мире. Они растут. «Требуется дополнительный комплекс мер, который обеспечил бы стабилизацию цен на продукты питания в долгосрочной перспективе. Предложения по этому вопросу подготовлены Министерством сельского хозяйства России», — сказал М.В.Мишустин.

Из выступления Министра сельского хозяйства России Д.Н.Патрушева:

«В настоящее время по двум группам товаров отмечается нехарактерный для данного периода года рост цен. Во-первых, это плодоовощная продукция. В 2021 г. овощеводы в наибольшей степени пострадали от неблагоприятной погоды, что сказывается на объеме отечественной продукции и, соответственно, на ценах. Сейчас отечественные сельхозтоваропроизводители прилагают максимальные усилия, чтобы новый урожай овощей и картофеля оперативно поступил в оборот. Регионы максимально мобилизуют технику и людей для уборки в открывающиеся погодные окна.

Также на рост цен на овощи и картофель влияет увеличение себестоимости производства продукции, связанное с повышением цен на удобрения, горюче-смазочные материалы, средства защиты растений. В России порядка 5 тыс. организованных производителей овощей и картофеля, выращивани-

ем данной продукции традиционно заняты и личные подсобные хозяйства населения. Они обеспечивают производство более 50% овощей и 65% картофеля, но сейчас в этом сегменте отмечается постепенное снижение объемов производства. В этой связи необходимо стимулировать производство овощей в организованном секторе.

Мы системно пересматриваем подходы к развитию этого направления растениеводства. В частности, с 2022 г. запускаем дополнительные меры поддержки в рамках Госпрограммы АПК по направлению «Овощеводство и картофелеводство». Минсельхоз России предусмотрит субсидии на: первое — вовлечение в оборот земель под овощеводство и мелиоративные мероприятия; второе — увеличение объемов производства овощей открытого и закрытого грунта; третье — техническое переоснащение производственных мощностей; четвертое — строительство овоще- и картофелехранилищ; пятое — льготную транспортировку овощей и льготное кредитование; шестое — создание селекционно-семеноводческих центров.

Помимо этого, при предоставлении грантов и субсидий малым формам хозяйствования будем акцентировать направление овощеводства. Кроме того, совместно с Минпромторгом России дополнительно прорабатываем вопросы обеспечения прямого сбыта продукции для малых и средних хозяйств, что, безусловно, снизит стоимость овощей.

В целом на ускоренное развитие овощеводческой отрасли планируется дополнительно направить порядка 5 млрд руб. в 2022 году. Также предусматриваем увеличе-





ние финансирования на последующие годы, что позволит увеличить объем производства картофеля и овощей в организованном секторе на 15%.

Безусловно, нельзя забывать о поддержке личных подсобных хозяйств. Планируем с 2022 г. предусмотреть возможность субсидирования производства продукции ЛПХ. Такой пилотный проект, по нашему мнению, замедлит темпы снижения объемов производства в этом секторе.

Вторая группа, по которой фиксируется нетипичное повышение цен, — это продукция животноводства. По итогам года в данном сегменте ожидаем производство на уровне 2020 года. Увеличение цен в первую очередь обусловлено ростом стоимости животноводческой продукции, а также неблагоприятной эпизоотической обстановкой в отдельных регионах.

На федеральном уровне для обеспечения эпизоотического благополучия утверждена вся необходимая нормативно-правовая база. В частности, в 2020 г. актуализирован Федеральный план по предотвращению африканской чумы свиней. В 2021 г. переизданы ветеринарные правила. За счет федерального бюджета закупаются и поставляются в регионы средства диагностики.

Решения соответствующей комиссии Правительства России своевременно доводятся до регионов. На местах постоянно работают Россельхознадзор и Ветеринарная служба.

Утверждено постановление Правительства России, предусматривающее в том числе возможность пролонгации до 12 лет льготных инвестиционных кредитов предприятиям, пострадавшим в 2020 г. и последующих годах от африканской чумы свиней и высокопатогенного гриппа птиц. Регионам поручено принять исчерпывающие меры для недопущения распространения африканской чумы свиней и гриппа птиц.

Говоря о мясной продукции в целом, отме-

чу, что важной причиной роста цен является удорожание кормов в 2021 г., по некоторым позициям более чем на 50%. Корма — это в среднем 60-70% себестоимости. Для стабилизации цен на корма в 2021 г. введена плавающая экспортная пошлина. Кроме того, еще на год продлен импорт основной кормовой составляющей — сои и соевого шрота. С 2021 г. мы предусмотрели ряд дополнительных инструментов поддержки. В первую очередь — это краткосрочные льготные кредиты на закупку зерна, шротов, премиксов, витаминов и аминокислот. Аналогичный механизм доступен предприятиям, производящим комбикорма.

В 2021 г. в условиях растущей себестоимости продукции животноводства будет дополнительно выделено 10 млрд руб. субсидий на компенсацию животноводческим предприятиям части затрат на закупку кормов. А в 2022 г. увеличиваем господдержку животноводства. Распределение средств господдержки, начиная с 2022 г., будет осуществляться с акцентом на эту подотрасль сельского хозяйства.

Рассчитываем, что предложенные меры дадут результат, и мы сможем стабилизировать ценовую ситуацию с продуктами».

*По информации
пресс-службы Правительства России*

РОССИЙСКОЕ АГРАРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Предварительные итоги и перспективы развития российского аграрного образования были рассмотрены на Всероссийском совещании с ректорами подведомственных Минсельхозу вузов.

Министр сельского хозяйства России Д.Н.Патрушев отметил, что на сегодняшний день главным вызовом для всех остается пандемия, и система высшего образования не стала исключением. Кадры — это будущее отрасли, поэтому вне зависимости от ковидных ограничений важно сохранить качество образовательного процесса.

Система современного аграрного образования — это 54 высших учебных заведения, подведомственных Минсельхозу России, где сегодня обучаются более 300 тыс. человек. Этот показатель является подтверждением востребованности отраслевых специальностей. «Тем не менее необходимо постоянно создавать на рынке образовательных услуг конкурентные преимущества наших вузов. А это, в первую очередь, соответствие образовательных программ запросам времени, грамотно выстроенная производственная практика, необходимый уровень материально-технического оснащения, внедрение современных технологий, высокий уровень научной базы и, конечно, профессионализм преподавательского состава», — подчеркнул Д.Н.Патрушев.

В настоящее время как никогда высока востребованность дистанционного формата обучения, повышающего безопасность студентов и преподавателей в условиях пандемии. Вузам Минсельхоза удалось качественно организовать эту работу — без сбоев проходят и обучение, и сдача экзаменов. Текущая ситуация не сказалась на приеме первокурсников. В 2021 году в аграрные вузы зачислено более 81 тыс. человек, что больше показателя прошлого года.

Большое внимание уделяется развитию материально-технической базы образовательных организаций. «Даже несмотря на ограниченность бюджетных средств, финансирование вузов сохраняется на высоком уровне. В текущем году предусмотрено около 30 млрд рублей. Что очень важно,



акцент сделан в частности на выполнение научно-исследовательских работ. В следующем году бюджетом предусмотрено 31,2 млрд рублей. Ряд аграрных вузов включен в программу стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»: Российский государственный аграрный университет — МСХА имени К.А. Тимирязева, Кубанский, Саратовской, Ставропольский государственные аграрные университеты. По федеральной программе «Приоритет 2030» участвующие в ней вузы получили грантовую поддержку в размере 100 млн рублей и приступили к реализации стратегии по подготовке новых специалистов. Программа предполагает масштабную инновационную трансформацию системы образования», — заявил Д.Н.Патрушев, отметив, что это будет в значительной мере способствовать дальнейшему качественному развитию вузов.

На престиж вузов и аграрного образования в целом влияет присутствие в профессиональных рейтингах. Важным результатом за прошедший год Министр назвал получение свидетельства об аккредитации и знака отличия «EXCELLENT QUALITY» Уральским ГАУ, что свидетельствует о высоком качестве образовательных программ, соответствующих европейским стандартам. Кроме того, в престижный мировой рейтинг в апреле текущего года впервые вошли Тимирязевская академия, Саратовский ГАУ и Омский ГАУ.

На совещании рассмотрены вопросы интеграции аграрного образования и науки. Вузы Минсельхоза активнее включаются в Федеральную научно-техническую программу развития

Целью программы «Приоритет 2030» является формирование в России более 100 прогрессивных современных университетов — центров научно-технологического и социально-экономического развития страны. В рамках своих программ вузами-участниками проекта должны быть достигнуты такие амбициозные цели, как реализация прорывных научных исследований, внедрение высоких технологий, коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности и трансфер технологий, внедрение инновационных образовательных программ и обновление материально-технической базы вузов.



сельского хозяйства. На сегодня 13 образовательных организаций реализуют проекты в области селекции и семеноводства картофеля и сахарной свёклы. Помимо ФНТП, за последний год коллективами вузов получено и зарегистрировано 25 сортов и гибридов сельскохозяйственных культур. Создаются технические средства, технологии и рекомендации для ведения производства. При этом, как подчеркнул Министр, работа строится на постоянном взаимодействии с аграрным бизнесом, который выступает заказчиком прогрессивных разработок. Результаты исследований воплощаются в реальном производстве и в целом усиливают позиции России в области селекции.

С 2022 года Минсельхоз России приступит к реализации инициативы «Аграрная наука — шаг в будущее развитие АПК». Инициатива была разработана Минсельхозом России совместно с Минобрнауки России и войдет в структуру Госпрограммы «Научно-технологическое развитие Российской Федерации». В рамках проекта будет активизировано развитие школ российской селекции и генетики, создана цифровая база данных генетических показателей, включая банк генетических патентов.

Цель инициативы — внедрение современных достижений аграрной науки по независимой селекции и генетике, в том числе геномных и постгеномных технологий, получение качественной и доступной продукции, усиление контроля за отраслями селекции и семеноводства, развитие кадрового потенциала и обеспечение продовольственной безопасности страны. Участие в мероприятиях

примут представители РАН, образовательных и научных учреждений, финансовых организаций.

Финансирование проекта с 2022 по 2024 г. составит более 19 млрд руб., включая внебюджетные средства. За этот период планируется достичь существенного роста по ряду показателей. Так, по отношению к 2020 г. продуктивность крупного рогатого скота молочных пород вырастет на 15%. Уровень самообеспечения семян отечественной селекции достигнет 70%. Среди целевых ориентиров — снижение на 15% себестоимости производства сельхозпродукции. В результате реализации инициативы будет организовано 900 высокотехнологических рабочих мест в сфере АПК, планируется создание 600 предприятий АПК с 4,5 тыс. рабочими местами, при этом бюджет получит 20,5 млрд руб. дополнительных налоговых поступлений. Проект будет способствовать наращиванию научного и экономического потенциала АПК, сокращению импортозависимости и повышению качества жизни граждан.

Пресс-служба Минсельхоза России

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Выполнение Программы информационного взаимодействия профсоюзных организаций Профсоюза, утвержденной постановлением ЦК Профсоюза от 24.05.2017 г. №3, находится на постоянном контроле выборных коллегиальных органов Орловской областной организации Профсоюза.

Вопросы информационной работы регулярно рассматриваются на заседаниях выборных коллегиальных органов областной организации Профсоюза. Приняты постановления:

— «О состоянии информационной работы в областной организации Профсоюза работников АПК РФ и плане мероприятий проведения Года профсоюзной информации в 2017 году» (постановление Президиума от 14.12.2016 г. №13-11);

— «Об информационной работе областной организации Профсоюза работников АПК РФ» (постановление Комитета от 21.12.2017 г. №07-03);

— «Об утверждении Программы развития информационной работы Орловской областной организации Профсоюза работников АПК РФ» (постановление Президиума от 27.05.2020 г. №9-05);

— «Об итогах выполнения Программы информационного взаимодействия областной организации Профсоюза» (постановление Президиума от 25.02.2021 г. №07-14).

В 2018-2020 годах действовала Программа развития информационной работы Орловской областной организации Профсоюза (постановление Комитета от 21.12.2017 г. №07-03). В связи с окончанием ее действия Программа утверждена на новый срок — 2021-2025 годы (постановление Президиума от 27.05.2020 г. №9-05). Программа направлена на содействие успешной деятельности областной организации по защите социально-экономических и трудовых прав членов Профсоюза, усиление мотивации профсоюзного членства, формирование положительного имиджа Профсоюза, укрепление и развитие профсоюзного движения, рост его авторитета.

Ответственным за информационную работу назначена заместитель председателя, заведующая организационным отделом аппарата О.Л.Стащук.

Реализуя право членов Профсоюза на получение регулярной информации о конкретной деятельности ЦК Профсоюза и структурных организаций по защите социально-трудовых прав и законных интере-



сов членов Профсоюза, областная организация применяет в работе широкий набор инструментов для информирования работников АПК. Материалы о деятельности областной организации публикуются на сайте Профсоюза в соответствующем разделе <http://profagro.ru/regionorg/orel/>, в вестнике Профсоюза «АгроПрофКурьер», на сайте и в газете Федерации профсоюзов Орловской области, на сайтах Правительства области, информационного агентства ИА «Орел-регион» <https://regionorel.ru/>. В частности, ежегодно областная организация и редакция газеты ФПОО «Профсоюзный вестник» ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности готовят спецвыпуск газеты «Агропром» в цветном оформлении. Информация о ходе выполнения Отраслевого соглашения по АПК области регулярно публикуется ИА «Орел-регион».

На региональных телеканалах и радиопередачах выходят в эфир комментарии профсоюзных работников и активистов, сюжеты об областных профсоюзных мероприятиях, заседаниях исполнительных и законодательных региональных органов власти, в которых профактив принимает участие.

Областная организация Профсоюза оперативно и регулярно информирует о проводимой работе. В 2019 году на сайте Профсоюза опубликовано 66 материалов, в 2020-м — 41, в 2021 году (по состоянию на 20.10.2021 г.) — 64. В 2020 и 2021 году областная организация занимает третье место по количеству опубликованных материалов

на сайте Профсоюза среди территориальных организаций, в 2019-м - второе.

В 2020 году в соответствии с постановлением Комитета областной организации Профсоюза от 13.03.2020 г. №1-04 «О Плана мероприятий по реализации критических замечаний и предложений, высказанных делегатами IX отчетно-выборной конференции Орловской областной организации Профсоюза работников АПК РФ», с учетом возрастающей роли социальных сетей в информационной деятельности профсоюзных организаций создана страница в социальной сети «ВКонтакте» <https://vk.com/public193358527>, где публикуется информация о работе ЦК Профсоюза, областной профорганизации. Председатель областной организации Профсоюза также ведет страницу в социальной сети «ВКонтакте».

По итогам Всероссийской акции профсоюзов 2020 года Президиум областной организации Профсоюза принял решение об активизации информационной работы, работы в социальных сетях и сети Интернет. Комитетам районных, первичных профсоюзных организаций поручено обратить особое внимание на участие членов Профсоюза в интернет-акциях, своевременно информировать о профсоюзных мероприятиях, оказывать консультативную помощь при проведении акций, расширять аудиторию.

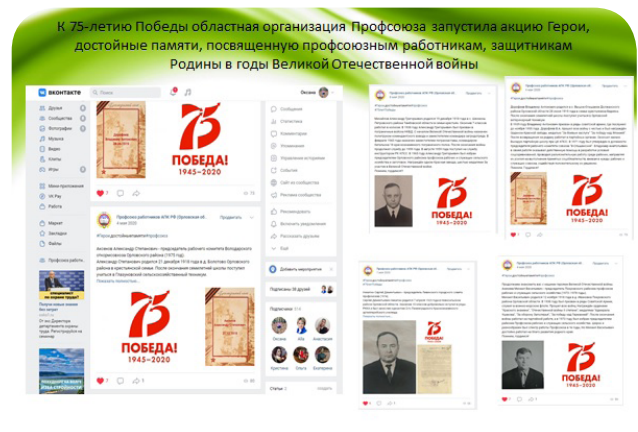
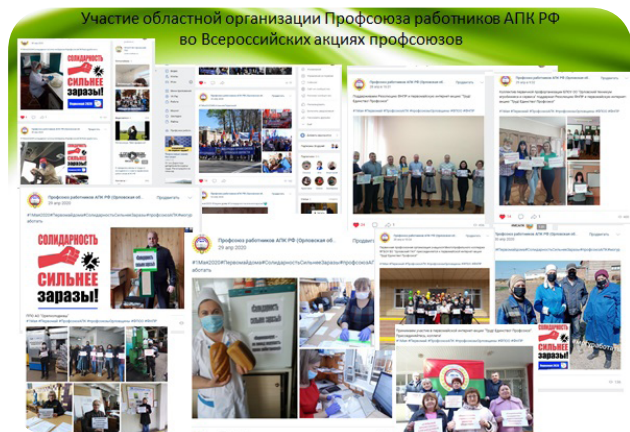
Президиум областной организации Профсоюза принял решение о проведении интернет-конкурсов среди членов Профсоюза в целях формирования позитивного общественного мнения о деятельности Профсоюза, повышения его имиджа в медиапространстве, мотивации профсоюзного членства. Состоялись конкурсы: «Профсоюзный квиз», «Защитники Отечества», конкурс «С Новым годом, любимый Профсоюз!». В 2021 году состоялся фотоконкурс «Моя профессия» по двум номинациям: «Профессия в лицах» и «Я и моя будущая профессия». Лучшие работы были отобраны конкурсным жюри и опубликованы на странице областной организации

Профсоюза в социальной сети «ВКонтакте». Победитель определялся онлайн-голосованием. Более 12 тысяч пользователей социальной сети просмотрели работы конкурсантов, более 3,5 тысяч приняли участие в голосовании. По итогам фотоконкурса на страницу областной организации подписались 100 человек. В результате, начиная с апреля 2020 года, число подписчиков увеличилось до 510 человек. Кроме того, профсоюзные работники и активисты распространяют в организациях АПК листовку с ссылками на группу в социальной сети, призывают становиться ее участниками. Группа областной профорганизации третья по численности среди групп территориальных организаций. Работа по привлечению подписчиков продолжается.

Ежегодно областная организация Профсоюза проводит мониторинг информационных ресурсов территориальных и первичных профорганизаций, в 2021 году состоялось анкетирование (опрос) по улучшению организации информационной работы, проведен мониторинг активности районных и первичных профорганизаций на странице в группе «ВКонтакте».

С региональными средствами массовой информации взаимодействуют Верховская («Наше время»), Глазуновская («Приокская нива»), Ливенская («Ливенская газета»), Мценская («Мценский край»), Орловская («Наша жизнь») районные организации Профсоюза. В 2014 году редакция газеты «Ливенская газета» признана лауреатом конкурса Профсоюза на лучшие журналистские работы, посвященные деятельности Профсоюза и его организаций в СМИ, в честь 95-летия Профсоюза.

Во всех первичных профсоюзных организациях, входящих в структуру областной организации, назначены ответственные за информационную работу. Установлены единые подходы к ее реализации, совершенствуются механизмы распространения информации, развиваются контакты с профсоюзными, отраслевыми и региональными СМИ.



На предприятиях АПК организовано оперативное информирование профактива, членов Профсоюза и работников АПК о целях и задачах Профсоюза, деятельности ЦК Профсоюза, территориальных профорганизаций и профкома, значимых событиях в профсоюзном движении, социально-трудовой и экономических сферах через профсоюзные стенды (уголки), собрания коллектива, в профгруппах, при личном общении. С 2012 года работает «Горячая линия» областной профорганизации.

Во все районные и первичные организации направляются электронные версии вестника «АгроПрофКурьер», центральной профсоюзной газеты «Солидарность», печатная версия газеты «Профсоюзный вестник».

Областная организация Профсоюза оказывает практическую и методическую помощь районным и первичным профсоюзным организациям, проводит обучение профсоюзных кадров и актива. Структурные организации Профсоюза поддерживают оперативную связь через электронную почту, программы Skype, Zoom, WhatsApp. Профсоюзные комитеты централизованно обеспечены профсоюзными стендами и уголками, в ППО регулярно направляются материалы для размещения на стендах (уголках), методические, аналитические, информационные материалы для использования в работе.

Разрабатываются методические рекоменда-

ции, бюллетени, буклеты, пособия, листовки. Изготовлены материалы по вопросам заключения коллективных договоров и соглашений, разрешения трудовых споров, охраны труда и техники безопасности на производстве, агитационные материалы, брошюра «Делопроизводство в первичной профсоюзной организации». Выпускается «Информационный сборник первокурсника».

Во всех профсоюзных организациях осуществляется электронный документооборот. Рабочие места сотрудников аппарата областной организации обеспечены компьютерной, множительной техникой, имеется выход в Интернет. Работа с банком осуществляется посредством программы «Сбербанк бизнес-онлайн». В 2020 и 2021 году произведено обновление компьютерной техники. Приобретены необходимые устройства для выхода на видеоконференцсвязь.

Оказывается поддержка структурным организациям Профсоюза в повышении уровня технического оснащения.

Профсоюзные работники и активисты проходят обучение по вопросам информационной работы на семинарах Профсоюза и Федерации профсоюзов области. В 2017 и 2019 году приняли участие в семинарах ФПОО на темы: «Взаимодействие с внешними СМИ как важное направление информационной работы профсоюзов», «Поиск информационного повода и работа с информационным материалом». В ходе работы Школы молодого профсоюзного лидера активисты Профсоюза осваивали механизмы информационной работы, распространения профсоюзной информации. Участвовали в вебинарах Профсоюза в 2021 году на темы: «SMM для начинающих. Практические советы по ведению социальных сетей», «Информационная работа в современных условиях», «Основные направления деятельности Профсоюза в современных условиях» с рассмотрением вопроса «Информационная работа в Профсоюзе». О.Л.Стацук поделилась опытом работы областной организации в социальных сетях на семинаре-совещании Профсоюза «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления Профсоюза».

Члены Профсоюза, профсоюзные организации принимают участие в творческих конкурсах и конкурсах в области информационной работы. В 2014 году член профкома первичной профсоюзной организации Управления ветеринарии В.А.Бородин занял первое место в третьем фотоконкурсе Профсоюза, посвященном 95-летию Профсоюза. В 2018 году профактив участвовал в селфи конкурсе ФПОО, приуроченном ко Всемир-

**ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК РФ**
"ВОССТАНОВИТЬ СПРАВЕДЛИВОЕ РАЗВИТИЕ
ОБЩЕСТВА!" - С ТАКИМ ДЕВИЗОМ ПРОФСОЮЗЫ
ВЫЙДУТ НА ПЕРВОМАЙСКУЮ АКЦИЮ В 2021 ГОДУ
**ПРИГЛАШАЕМ ВСЕХ ПОДДЕРЖАТЬ РЕЗОЛЮЦИЮ
ФНПР И ПРОГОЛОСОВАТЬ ЗА НЕЕ С 25 АПРЕЛЯ ПО
2 МАЯ 2021 ГОДА НА САЙТЕ 1MAY.FNPR.RU**



Лозунги на 1 Мая

"Рост зарплат! Индексация пенсий!"
"За социальное государство, достойный труд и стабильную занятость!"
"Индексация зарплат - не поддача, а обязанность работодателя!"
"Рост зарплат, а не квартплаты!"
"Тарифы на жилищно-коммунальные услуги - под жесткий контроль общества и государства!"
"Рост зарплат - лучшая вакцина от бедности!"
"Доступное жилье, а не ипотечное рабство!"
"Возврат прежнего пенсионного возраста!"
"Ковид не повод для обмана!"

Это ваша
возможность
выразить свою
гражданскую
позицию!

<https://vk.com/proforel2020>

ному дню действий, «Пока мы едины - мы непобедимы!».

С 2017 года проводится конкурс областной организации Профсоюза «Лучший профсоюзный уголок». Победитель определяется с учетом следующих критериев: регулярность обновления, наличие нормативных документов, официально утвержденной символики Профсоюза, полнота информации о деятельности профорганизации, актуальность и оперативность материалов, новизна и оригинальность, использование фотоматериалов и компьютерных технологий при оформлении стенда.

Члены Профсоюза являются постоянными участниками профсоюзных акций и кампаний солидарности. В 2020 и 2021 году приняли активное участие в Первомайской акции профсоюзов, Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в онлайн-формате. В 2021 году профсоюзная молодежь приняла участие в интернет-акции молодежного совета ФНПР «Предлагай и действуй!» по сбору предложений, направленных на улучшение социально-экономических и трудовых отношений. Председатель молодежного совета областной организации А.Васильева подготовила к региональному этапу Всероссийской молодежной программы ФНПР «Стратегический резерв 2021» видеовизитку. В ходе Всероссийского «Урока трудовой доблести» областная организация Профсоюза провела три урока со студентами профильных образовательных организаций по истории профсоюзного движения в Музее профсоюзов Орловщины.

Областная организация Профсоюза приобретает календари, изготавливает сувенирную продукцию с символикой Профсоюза (кружки, ручки, значки, пакеты). Изготовлен баннер для профсоюзных мероприятий. Имиджевая продукция активно используется при поощрении членов Профсоюза и профактива, проведении акций.

В областной организации ценят и чтут профсоюзные традиции. В 2020 году проведена фотовыставка, приуроченная к отчетно-выборной конференции. Книга «Профсоюз работников АПК РФ. 100 лет созидания», выпущенная к 100-летию юбилею Профсоюза, в которой областная организация Профсоюза имеет достойную страницу, передана в крупные первичные профсоюзные организации, учебные заведения, Музей профсоюзов.

Областная организация Профсоюза неоднократно становилась победителем конкурсов ФПОО в области информационной работы. Участвовала в смотре-конкурсе ин-



формационной работы республиканских, краевых, областных, Московской и Санкт-Петербургской городских организаций Профсоюза 2017 года, приняла участие в смотре-конкурсе информационной работы территориальных организаций Профсоюза 2021 года и награждена Благодарностью Президиума Профсоюза.

В 2021 году Президиум Профсоюза одобрил работу Орловской областной организации Профсоюза по выполнению Программы информационного взаимодействия профсоюзных организаций. Областная организация награждена Дипломом Профсоюза, ответственный за информационную работу О.Л.Стащук – Благодарностью Президиума Профсоюза.

Опыт информационной работы областной профорганизации рассмотрен на заседании постоянной комиссии Центрального комитета Профсоюза по информационной работе 30 ноября 2021 года, одобрен и рекомендован к распространению среди структурных организаций.

*О.В.Чеусова,
председатель Орловской областной
организации Профсоюза*

МОЛОДОЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Татьяна Пищучева – председатель первичной профсоюзной организации ООО «Волконское» Калужской области, член молодежного совета областной организации Профсоюза, победила в конкурсе «Молодой профсоюзный лидер Калужской области».



Главная цель конкурса — выявление инициативных и талантливых молодых профсоюзных лидеров, привлечение их к активной профсоюзной деятельности и создание необходимых условий для профессионального роста. Именно их рассматривают в качестве кандидатов в кадровые резервы на руководящие должности профсоюзных организаций всех уровней.

К участию в конкурсе были приглашены председатели первичных профсоюзных организаций и члены молодежных советов, профсоюзный стаж которых составляет не менее одного года.

На первом задании профсоюзным активистам предстояло презентовать свой автопортрет. В этом соревновании Татьяна Пищучева, заведующая складом ГСМ и запчастей ООО «Волконское», председатель первичной профсоюзной организации, сразу вышла в лидеры. Она рассказала о деятельности профсоюзного комитета как единой команды. Работники хозяйства доверяют председателю профсоюзной организации. Татьяна сознательно выбрала работу на селе, часто выезжает в поле, чтобы проконтролировать организацию горячего питания, изучить состояние условий и

охраны труда, узнать о возникающих проблемах, организовать оздоровительный отдых. Со своей проблемой к Татьяне Владимировне можно подойти прямо на улице, она обязательно откликнется на просьбу, поможет делом. Руководство отмечает ее заинтересованное и ответственное отношение к работе на благо трудового коллектива, готовность предметно обсуждать сложную ситуацию и находить приемлемое для всех сторон решение.

Следующий этап конкурса «Профсоюзный эрудит» проводился в форме письменного тестирования по вопросам профсоюзного движения, знания уставных документов, трудового законодательства. Состоялись дебаты на темы: «Белая и серая зарплаты» и «Новая пенсионная реформа». Конкурсантам предстояло продемонстрировать понимание сути проблемы, коммуникативные способности, убедительность аргументации или контраргументации, ораторское мастерство.

Завершился конкурс разбором правовых ситуаций. Оценивала ответы участников профессиональный юрист, правовой инспектор труда Калужского облсовпрофа И.В.Вагонова.

По итогам конкурса первое место присуждено Татьяне Пищучевой. Поздравляем!

*Информация Калужской областной
организации Профсоюза*



О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ И САМОЗАНЯТОСТИ

По всему миру цифровые платформы проникают на новые рынки и меняют привычный уклад целых отраслей экономики. Процессы трансформации в экономике и широкое распространение цифровизации стали основой для возникновения новых форм занятости. Одной из таких форм стала платформенная занятость.

Платформенная занятость

В настоящее время не существует универсального нормативно закреплённого в международном поле определения платформенной занятости. Национальные органы управления и международные организации предлагают различные, но, по сути, во многом близкие формулировки.

Платформенная занятость — это форма занятости, при которой организации или отдельные лица используют цифровую платформу и онлайн-технологии для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или для предоставления определенных услуг в обмен на оплату. Цифровые платформы выступают в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами).

В качестве одного из ярких примеров в этом сегменте можно привести всем известный Uber. Цифровые платформы уверенно проникают и в экономику стран СНГ, завоевывая все большую популярность. Достаточно большое количество цифровых платформ работает в России, самые известные среди которых YouDO, Avito, «Яндекс-Такси», Uber, Delivery Club, Gett, Ozon. Платформы «Яндекс.Такси», «Яндекс.Еда» работают в Армении, Беларуси, Грузии, Киргизии, России, Узбекистане, Украине. Очень популярна в Беларуси, Казахстане, России платформа «Профи», предоставляющая доступ к очень широкому спектру услуг. Эксперты предсказывают, что платформенная занятость будет расти, становиться все более актуальной в разных секторах экономики.

В целом в платформенной экономике имеется большое разнообразие организационных форм, которые отличаются своей архитектурой. Несмотря на распространённое мнение о том, что платформенный работник — это либо программист, либо водитель Uber, платформенная занятость представлена практически во всех отраслях экономики и приносит для большей части занятых не основную, а дополнительный доход.

Количество таких цифровых платформ в мире постоянно растёт. По оценкам МОТ, общее число платформ за последние 10 лет

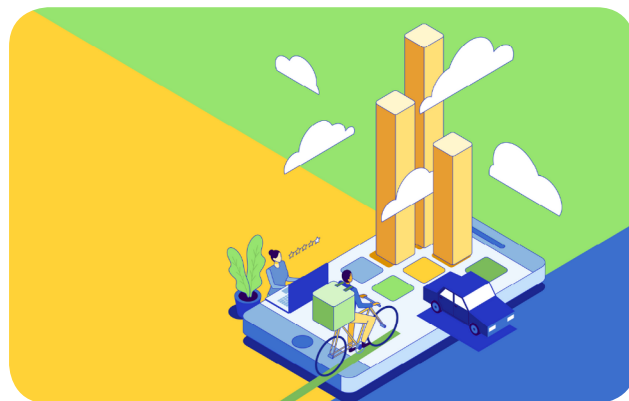
увеличилось в пять раз и достигло 777 в 2020 г. Около половины из них (49%) оперируют в сфере доставки, 36% являются вебплатформами (выполнение работ онлайн — фрилансеры, программисты и проч.), чуть менее 14% — сервисы такси. Распределение таких платформ в мире неравномерно: 29% из них работают в США, в Индии — 8%, в Великобритании — 5%, в России — 2%. Их создание зависит от наличия в стране соответствующей цифровой инфраструктуры.

Работа посредством платформ — это самостоятельный вид занятости, и зачастую речь идет не о найме, а об отношениях «диспетчера», который помогает найти исполнителя для той или иной услуги. В отличие от ИП и классического самозанятого платформенный занятый не всегда может диктовать свою цену на услуги. Поэтому ряд экспертов предлагает выделить отдельное понятие — «платформенный работник».

Сегодня люди, работая как платформенные работники, используют три варианта легального оформления — заключение трудового договора (в основном те, кто является сотрудником платформы), гражданско-правового договора (выполнение определенных работ и услуг) и как самозанятые.

Во многих странах среди платформенных работников основную часть составляют самозанятые. В России, например, их более 50%.

Определить точное количество людей, которых сейчас охватывает платформенная занятость, практически невозможно. Большинство оценок — не полные и сильно зависят от методики расчета. Например,





в странах Европы и Северной Америки, по разным данным, в платформенную занятость включено от 0,3 до 22% взрослого населения. Среди мировых лидеров по этому показателю — Китай, где доля занятых на платформах предположительно достигает 15% от всей рабочей силы.

По некоторым оценкам, в России около 2 млн человек работают в легальном секторе платформенной занятости и еще порядка 5 млн делают это неофициально. Из-за неопределенности оценок будущую динамику этого сегмента предсказать сложно. Эксперты ожидают, что платформенная занятость будет расти, так как это объективный процесс, продиктованный научно-техническим прогрессом. Прежде всего это касается сферы электронной торговли, курьерской доставки, персональных услуг и ИТ.

Исследования показывают, что в настоящее время спрос на платформенный труд существенно превышает предложение: по данным МОТ, 89% опрошенных платформенных работников сообщают о том, что они хотели бы трудиться больше, чем в настоящее время, хотя 44% из них имеют доступ к более чем одной платформе. Половина опрошенных сообщила, что не выполняет больший объем работы на платформе только потому, что «объем работы является недостаточным».

До настоящего времени платформенная занятость не формализована и не встроена в сложившуюся в странах мира систему трудовых и экономических отношений. Регулирование этого растущего сегмента экономики не устоялось.

Почти никому на сегодняшний день не удалось создать более или менее внятные правила регулирования платформенной за-

нятости. Во всех странах практика регулирования имеет свои особенности, зачастую отпечаток накладывают национальные или исторически сложившиеся аспекты. Она неоднородна и неоднозначна. Конкретные прикладные решения практически нигде не приняты, и работники встраиваются в действующую систему, по сути, выбирая между самозанятостью и занятостью по найму¹.

Платформы дают гибкость, и организация работы на них строится на совсем иных принципах, чем в традиционном бизнесе. По сути, это площадка, на которой происходит состыковка спроса и предложения. Создаваемая платформами инфраструктура позволяет бизнесу снижать издержки, стимулирует расширение сегмента малых и средних предприятий в различных отраслях, ускоряет развитие экономики в целом. Платформа способствует «обелению» экономики за счет легализации теневой и неформальной занятости, тем самым создавая источник дополнительных налоговых поступлений.

Однако если посмотреть на процесс с точки зрения трудового законодательства, то платформы вытесняют традиционные трудовые отношения с их устоявшимися гарантиями социальных прав трудящихся, приводят к уменьшению числа наемных работников.

При этом эксперты сходятся во мнении, что попытка вписать платформы в жесткие рамки традиционного трудового законодательства может привести к разрушению сложившейся экосистемы. В итоге преимущества платформ как для клиентов, так и для исполнителей будут нивелированы. Реализация такого подхода может привести к снижению устойчивости платформенной экономики, повышению издержек и снижению доходности ее функционирования, выталкиванию из этого сегмента части операторов. Вследствие этого значительная часть занятых вернется в теневой сектор экономики, а рынок труда покинет часть вовлеченных в платформенную занятость работников — в первую очередь наименее защищенные группы.

Самозанятость

На сегодняшний день, по имеющейся информации, в государствах региона в законодательстве отсутствует четкое определение самозанятых.

И даже в России, где был проведен эксперимент по налогообложению самозанятых, который с 1 июля 2020 года распространен на всю страну, нет такого определения. В результате отсутствие правового статуса са-

¹ По данным доцента базовой кафедры ТПП РФ РЭУ имени Г.В. Плеханова «Развитие человеческого капитала» Швец Л.И.

мозанятых граждан приводит к массовому распространению самозанятости за счет наемных работников и иных категорий граждан, не являющихся самозанятыми.

И не случайно среди предложений всех общероссийских объединений профсоюзов, направленных в Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, были предложения о закреплении в законодательстве РФ правового статуса самозанятых; определении перечня видов деятельности, доход от которой может облагаться налогом на профессиональный доход, установлении запрета для самозанятых во вредных и опасных условиях труда, распространении обязанностей работодателей на цифровые платформы.

В законодательстве Казахстана дано определение плательщика Единого совокупного платежа (ЕСП), но нет определения самозанятого, хотя перечислены условия, которым должен соответствовать плательщик.

В Беларуси законодательство пока не предусматривает отдельного определения самозанятых, но сохраняет за гражданами право трудиться без регистрации ИП при определенных условиях и платить единый налог.

В Молдове предусмотрены специальные налоговые режимы для некоторых категорий занятых по видам деятельности и также нет определения самозанятых.

В Азербайджане также отсутствует определение самозанятого, хотя в Налоговом кодексе указываются виды деятельности, облагающиеся налогом по фиксированной ставке.

В Узбекистане в качестве самозанятых лиц могут быть зарегистрированы лица, самостоятельно осуществляющие основанную на личном трудовом участии деятельность, направленную на получение заработка, предусмотренную Перечнем видов деятельности.

Из-за отсутствия четкого определения нет и точных данных по указанной категории работающих. По имеющимся оценкам, в Азербайджане их число превышает 16 тыс. чел. (участники госпрограммы «Самозанятость»), в Казахстане — более 2 млн чел. (по официальной статистике из 8,7 млн трудоспособного населения), в России — 2,4 млн чел. (по оценке Минтруда РФ с перспективой роста к 2030 году до 10–11 млн чел.), в Узбекистане — более 560 тыс. человек.

При этом половозрастной состав самозанятых в государствах региона разный. Так, в России больше половины (59%) — это моло-

дые люди до 30 лет, в Казахстане большинство самозанятых — в возрасте от 25 до 54 лет. В основном в государствах установлены для лиц, работающих на себя, специальные налоговые режимы (СНР). Практически везде самозанятому запрещено использовать наемный труд и иметь работодателя.

В большинстве стран определена верхняя граница годового дохода. В остальном подходы различны.

Конечно, самозанятость имеет ряд преимуществ для занятых. Прежде всего, это простой и доступный способ получения дохода как на эпизодической, так и на регулярной основе, получения дополнительного заработка. Она позволяет сохранить автономность и свободу в выборе рабочего графика и объема собственной работы². Низкие барьеры на вход, отсутствие дискриминации по возрасту делают ее привлекательной для уязвимых категорий граждан, таких как молодежь без опыта работы, лица предпенсионного и пенсионного возрастов, матери с детьми, лица с ограниченными возможностями здоровья. Молодое поколение также привлекает определенная независимость и отсутствие иерархической подчиненности и прямого руководства. Для многих работников значимым является возможность работать по сдельной оплате труда, получая ежедневные выплаты и вознаграждения. Кроме того, платформа расширяет возможности удаленной занятости, вовлекая в занятость целые группы населения, временно или постоянно ограниченные в мобильности, расширяет географию занятости, позволяя выйти за пределы своей местности, где может не быть работы.

Но у самозанятости есть и существенные недостатки. Прежде всего, это неустойчивая занятость. В ситуации, когда она является основным или единственным источником дохода, преимущества, связанные с гибкостью графика занятости, размываются. Необходимость постоянной работы в объеме, как правило, превышающем стандартную рабочую неделю и заниженная заработная плата приводит к систематическим переработкам, переутомлению, нарушению режима труда и отдыха. Ограниченный доступ к основным социальным гарантиям, отсутствие отпусков и больничных создают высокие риски неблагоприятного исхода в случае временной нетрудоспособности и по завершению трудовой карьеры.

Доходы работников, согласно исследованию МОТ, сильно варьируются. Так, 75% работников США, занятых на условиях труда

² Eurofound, 2018с.

с множеством исполнителей, зарабатывали меньше, чем предусмотрено уровнем федеральной почасовой минимальной заработной платы. На то, что заработная плата была недостаточной, указывали 22% работников. При этом самозанятые имеют ограниченный доступ к механизмам защиты коллективных трудовых прав. Все это может иметь негативные последствия как для самих работников, так и для экономики в целом в долгосрочном периоде.

В тех странах, где развит официальный сегмент с хорошими социальными гарантиями и высокой лояльностью к уплате налогов и взносов, на новый формат смотрят с опаской и пытаются вписать его в традиционную систему трудовых отношений. Такой подход характерен в первую очередь для европейских стран. Многие из них стараются либо приравнять новый вид занятости к работе по найму, либо распространить на эту категорию самозанятых все основные социальные гарантии. В ряде стран, таких как Австрия, Швеция, Люксембург, самозанятые и занятые на платформах охвачены всеми формами социальной защиты, кроме страхования от безработицы. Однако в этих странах размеры платежей для самозанятых и наемных работников изначально очень похожи. Во Франции, Швейцарии, Нидерландах, Финляндии и Словакии у самозанятых есть все основные соцгарантии, за исключением страхования от несчастных случаев. В некоторых странах, таких как Хорватия, Венгрия и Германия, самозанятые могут выбирать размер отчислений, от которого зависит объем гарантий.

Если же в стране неохотно платят налоги и взносы, соцпрограммы не очень развиты, а доля неформальной занятости велика, то власти, как правило, пытаются разработать специальные решения для самозанятых.

В ряде стран Содружества для самозанятых предусмотрены льготы. Так, в Азербайджане до 2024 года сельхозпроизводители, которых среди самозанятых большинство, вообще освобождены от налога. В Беларуси предусмотрены льготы по уплате Единого налога для пенсионеров, многодетных родителей и других социально уязвимых категорий граждан.

Однако по самозанятым остается нерешенным вопрос обеспечения гарантий по пенсионному обеспечению, медицинскому страхованию, страхованию по безработице, оплате больничных листов и др.

Обращаем Ваше внимание на раздел, посвященный самозанятым, Руководства МОТ «Распространение социального обеспечения на работников неформальной экономики. Выводы из международного опыта» (ноябрь

2019 года), где среди других вопросов раскрыты подходы и меры, направленные на распространение законодательства о социальном обеспечении на самозанятых.

В странах региона только в Казахстане единый совокупный платеж (ЕСП), выплачиваемый «условно» самозанятыми, включает четыре вида платежа и распределяется в следующих пропорциях: 10% — индивидуальный подоходный налог, 20% — социальные отчисления, 30% — обязательные пенсионные взносы, 40% — отчисления на обязательное медицинское страхование.

В Узбекистане социальный налог, уплачиваемый самозанятым раз в год, полностью направляется во внебюджетный Пенсионный фонд, на основании чего учитывается трудовой стаж и исчисляется пенсия.

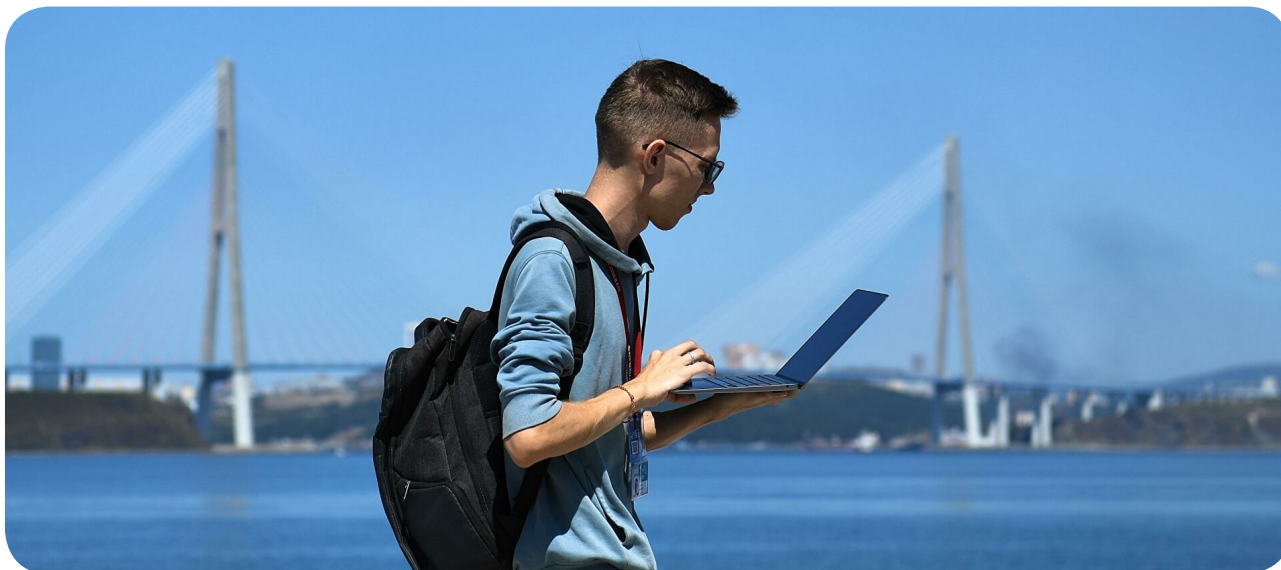
В Беларуси же предусмотрен порядок добровольного участия самозанятых в своем пенсионном обеспечении путем самостоятельного перечисления страховых взносов в Фонд социальной защиты населения.

В Молдове в соответствии с положениями Закона №489 от 8 июля 1999 г. о государственной системе социального страхования для граждан, работающих в режиме самозанятых, исходя из разных тарифов и основ для исчисления взносов обязательного государственного социального страхования предоставляются не все виды социальных пособий.

В России в соответствии с Бюджетным кодексом РФ от уплаты самозанятыми налога на профессиональный доход 37% подлежит зачислению в бюджет Федерального фонда обязательного медицинского страхования. Что касается отчислений в Пенсионный фонд РФ, то в настоящее время установлен добровольный характер перечисления взносов.

В большинстве государств СНГ вопрос социальной защищенности самозанятых решен частично или не решен вообще. Отсутствие у самозанятых права на социальную защиту и государственные гарантии ведет к росту социальной напряженности, риску падения реальных располагаемых доходов населения и расширения масштабов бедности, а также к существенному снижению поступлений в государственные внебюджетные фонды и снижению поступлений в государственный бюджет. Поэтому важно настаивать на необходимости обеспечения прав и гарантий самозанятых на социальное обеспечение и социальное страхование и, учитывая незначительный доход, получаемый самозанятыми, предусмотреть возможность софинансирования взносов со стороны государства и компаний, взаимодействующих с самозанятыми, в частности, платформ.

О необходимости решения этих вопросов уже начали высказываться компании,



сотрудничающие с самозанятыми, и прежде всего цифровые платформы. Так, на Петербургском международном экономическом форуме (ПМЭФ-2021) один из руководителей «Яндекса» заявил, что в компании рассматривается вопрос о стимулировании самозанятых водителей такси в добровольном отчислении в Фонд социального страхования (оплата больничных листов, выплаты по увечью), для чего, возможно, компания будет софинансировать этот взнос, несмотря на то, что не является работодателем. Таким образом, «Яндекс» хочет привлечь к работе более квалифицированных самозанятых, тем самым повысив свою конкурентность на рынке. Другие платформы, например, YouDo, так же начали запускать собственные добровольные страховые программы.

Многие эксперты сходятся во мнении, что, учитывая незначительный доход, получаемый самозанятыми, полностью добровольная система страхования не будет работать, поэтому целесообразно настаивать на софинансировании взносов со стороны государства и компаний, взаимодействующих с самозанятыми, в частности платформ.

Одним из инструментов будущего регулирования может стать экономическое стимулирование платформ, которые создают механизмы социальной защиты работников. Например, добровольно включают их в программы страхования рисков и квалификационного роста.

При решении социальных вопросов существуют определенные опасения платформ в связи с риском признания их работодателями со стороны судебных органов. Показателен пример с компанией Uber в Великобритании, где Верховный суд в начале 2021 признал таксистов Uber сотрудниками сервиса (до того они квалифицировались как самозанятые). Компания Uber заключи-

ла соглашение с профсоюзом GMB — одним из крупнейших в Великобритании. Он будет представлять и отстаивать интересы 70 тыс. британцев, сотрудничающих с сервисом онлайн-заказа такси, и бороться за улучшение их условий труда — теперь уже на официальном уровне. Согласно договоренностям, они по-прежнему смогут выбирать режим и место работы. Решение дало право британским водителям на минимальную зарплату, оплачиваемый отпуск и прочие льготы.

Многочисленные примеры имеются и в других странах.

Справочно. В Нидерландах постановлением суда 2019 года перевозчики, работающие на онлайн-платформе под названием Deliveroo, были отнесены не к самозанятым лицам, а к наемным работникам: их отношения с платформой были квалифицированы как трудовой договор с соответствующими правами, включая коллективный трудовой договор, применимый к транспортной отрасли. Крупнейший профсоюз в Нидерландах, FNV, подал в суд после того, как в прошлом году Deliveroo решил прекратить предлагать трудовые договоры перевозчикам, подключающимся через платформу. При этом в более раннем решении от 2018 года тот же суд постановил, что индивидуальный водитель был правильно квалифицирован как самозанятый работник (Online-Platform Companies, 2019).

В Италии в январе 2020 года Верховный суд применил защиту занятости к группе курьеров Foodora, поскольку выполнение ими работы было организовано клиентом. Ранее Трибунал Милана постановил, что курьер Glovo является индивидуальным предпринимателем, поскольку он вправе решать, когда он будет доступен. Однако в ноябре 2020 года Трибунал Палермо реклассифицировал



водителя Glovo как штатного постоянного сотрудника с оплатой в соответствии с применимыми отраслевыми коллективными переговорами (торговлей), поскольку его автономия, по мнению суда, была номинальной (Aloisi, 2020).

В то же время Бразильский Верховный суд по трудовым спорам в 2020 году постановил, что водители Uber не состояли в трудовых отношениях с Uber (Uber wins appeal in Brazil, 2020), поскольку им была предоставлена гибкость, несовместимая с подчинением и, следовательно, несовместимая с трудовыми отношениями. При этом, несмотря на решения вышестоящих судов в пользу компаний (признание статуса самозанятости работника), на сегодняшний день суды по трудовым спорам Бразилии не представили единого понимания относительно регулирования отношений между работником и платформой (Lobo, César, 2021).

Если анализировать судебную практику, то картина также неоднозначна, а решения инстанций даже внутри одной страны нередко противоречат друг другу. Так, суд в Пекине при рассмотрении спора между водителями и платформой EDJand пришел к выводу, что водитель является независимым подрядчиком и должен сам нести ответственность за ДТП. А в Шанхае в аналогичном процессе было принято противоположное решение: водители признали сотрудниками EDJand, а компании предписали возместить ущерб третьим сторонам, нанесенный во время аварии³.

Таким образом, мы видим, что судебные прецеденты в мире нередко заканчиваются признанием за работником основных прав, свойственных наемной занятости. Однако это не стоит расценивать как движение в сто-

рону уравнивания платформенной занятости с традиционным наемным трудом; основная причина такой практики — нормативный вакуум. Необходима разработка адекватного законодательства для этого сегмента занятости.

По всей вероятности, потребуются изменения и в социально-трудовом законодательстве в странах региона. В России, например, Минтруд России совместно с социальными партнерами начал разработку таких изменений в закон о занятости, ТК РФ с учетом развития цифровых платформ и ростом числа самозанятых, которые будут направлены на введение новых форм занятости в нормативное поле, что должно способствовать разработке и внедрению механизмов для получения ежегодного отпуска, больничных и декретных выплат.

Во многих странах региона ведется дискуссия с участием представителей государственных органов, бизнеса, профсоюзов и экспертного сообщества по вопросам новых форм занятости. Обсуждаются механизмы социального партнерства, обеспечения безопасности труда самозанятых и роль электронных площадок в саморегулировании этой деятельности.

Ясно одно — вопрос требует дополнительного изучения, обсуждения и выработки корректных решений с целью обеспечения прав и гарантий работающих.

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

³ Исследование «Платформенная занятость: определение и регулирование» НИУ ВШЭ.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

В Трудовой кодекс внесены изменения, направленные на расширение трудовых гарантий работникам, имеющим детей

Федеральный закон от 19.11.2021 г. №372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» направлен на расширение трудовых гарантий работникам, имеющим детей. В частности, предусматривается, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время, к сверхурочной работе, направление в служебные командировки работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет, работников, которые воспитывают без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также работников, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель ребенка работает вахтовым методом, допускается только с письменного согласия таких работников и в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медзаключением. Кроме того, работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку или от привлечения к указанной работе.

В статью 263 Трудового кодекса внесены изменения

Федеральный закон от 19.11.2021 г. №373-ФЗ «О внесении изменений в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации» направлен на расширение трудовых гарантий лицам с семейными обязанностями и предусматривает установление коллективным договором для работника, осуществляющего уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, права на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней.

МРОТ составит 13 890 рублей

Федеральный закон от 06.12.2021 г. №406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"» повышает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в 2022 году до 13 890 рублей в месяц.

По решению Президента России В.В.Путина, индексация составит более 8%. В 2021 году МРОТ составлял 12 792 рубля. Приня-

тие закона будет способствовать повышению заработной платы 2,7 млн работников.

Новые требования к организации безопасного рабочего места

Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. №774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места» на период с 1 марта 2022 г. до 1 марта 2028 г. установлены требования к организации безопасного рабочего места, направленные на обеспечение сохранения жизни и здоровья занятых на нем работников. Задача — заключается в максимальном снижении уровня воздействия опасных факторов на рабочем месте (рабочей зоне) и снижении риска травмирования работника.

Согласно Приказу, машины, механизмы, производственное оборудование, являющиеся источником травмоопасности, должны оснащаться защитными ограждениями и блокировками. Участки и зоны, где работодателем определена высокая вероятность травмирования, должны быть обозначены сигнальной разметкой или знаками безопасности.

Приказом предписывается требование, согласно которому у работника должна быть возможность смены рабочей позы во время трудового дня. Так, если работать приходится в основном стоя, то должна обеспечиваться возможность сменить позу на положение «сидя». Установлено, что при организации рабочего места должно быть обеспечено устойчивое положение и свобода движений работника. Расположение рабочих мест должно обеспечивать возможность быстрой эвакуации.

Утверждены предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную

В соответствии с ч. 2 ст. 253 Трудового кодекса запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (приказ Минтруда России от 14.09.2021 г. №629н). (Ранее нормы были установлены постановлением Правительства России от 06.02.1993 г. №105).

Вместо термина «величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены» будет использоваться «суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены)».

Согласно новым нормам суммарно за час женщина сможет поднимать и перемещать:

- с рабочей поверхности — не более 350 кг;
- с пола — не более 175 кг.

Кроме того, приказом Минтруда России от 28.10.2020 г. №753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов» было установлено, что производство погрузочно-разгрузочных работ допускается при соблюдении предельно допустимой нормы разового подъема тяжестей (без перемещения) женщинами — не более 15 кг.

Приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 года.

В МФЦ можно оформить электронные дубликаты бумажных документов

Правительство России постановлением от 25.10.2021 г. №1818 утвердило перечень документов, на которые можно будет оформить электронные дубликаты. Всего в перечне 19 документов. В их числе военный билет, удостоверения и документы, подтверждающие право на получение социальной поддержки, сведения о доходах, свидетельства об усыновлении, медицинские справки и судебные решения, документы об образовании и квалификации (в том числе выданные за рубежом), свидетельства ЗАГС, выданные за пределами России, и их нотариально заверенные переводы на русский язык, документы об инвалидности, полученные за границей. Электронные дубликаты данных документов можно будет оформить с 1 июля 2022 года в многофункциональных центрах государственных и муниципальных услуг. Электронные дубликаты документов и сведения о создании этих дубликатов будут бессрочно храниться в личном кабинете на портале госуслуг.

Процедура оформления дубликатов проста. Сотрудник отсканирует документ, заверит электронной цифровой подписью и вернет владельцу. Затем в течение часа электронный дубликат появится в личном кабинете гражданина на портале госуслуг. Таким образом, при последующем обращении в МФЦ или органы власти гражданину не потребуется лично предоставлять оригинал того или иного документа, и еще больше государственных и муниципальных услуг можно будет оформлять дистанционно.

Поддержка семей с детьми

Президент России В.В.Путин подписал Федеральный закон от 29.11.2021 г. №382-ФЗ

«О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым от уплаты НДФЛ освобождаются доходы, которые были получены семьями с двумя и более детьми при продаже имеющегося жилья и использованы для покупки нового в целях улучшения жилищных условий. Действие закона распространяется на продажу квартиры, комнаты, жилого дома или доли в них.

Условия, при которых можно будет не платить налог:

— в семье воспитываются двое детей в возрасте до 18 лет или до 24 лет (при очном обучении);

— новое жилье приобретено в тот же календарный год либо до 30 апреля следующего после продажи имеющейся недвижимости года;

— площадь и кадастровая стоимость нового жилья выше, чем проданного;

— кадастровая стоимость проданного жилья не превышает 50 млн руб.;

— на момент продажи налогоплательщику и членам семьи не принадлежит в совокупности более 50% другого жилья, общая площадь которого больше приобретаемого.

Закону придается обратная сила: норма будет действовать в отношении доходов от продажи квартир, полученных начиная с 1 января 2021 года.

Утвержден производственный календарь на 2022 год

В соответствии с постановлением Правительства России от 16.09.2021 г. №1564 «О переносе выходных дней в 2022 году» россияне в 2022 году будут отдыхать 118 дней, включая праздники и выходные. Самые продолжительные выходные дни придутся на новогодние каникулы — с 31 декабря по 9 января. В феврале нерабочим днем будет 23-е число, в марте жители России отдохнут три дня — с 6 по 8 марта.

В мае в честь Праздника Весны и Труда нерабочие дни будут с 1 по 3 мая, а в честь Дня победы — с 7 по 10 мая. В июне также три праздничных дня — с 11 по 13-е число. Также выходными будут 4, 5 и 6 ноября.

*По информации
пресс-службы Президента России,
Правительства России, Госдумы*

О КОМАНДИРОВКАХ

На вопросы отвечает И.И.Шкловец — заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости. С 1998 по 2004 год работал в Министерстве труда и социального развития Российской Федерации.

Командировка дистанционного работника

Можно ли поездку дистанционщика в офис считать командировкой?

Да, поездка дистанционного сотрудника в головной офис может быть командировкой, если выполнено два условия. Первое — работник выезжает в местность, отличную от той, где он постоянно работает. Второе — решение о поездке принимает работодатель и ее цель — служебная необходимость. Это следует из части 3 статьи 312.6 Трудового кодекса.

Служебная поездка в пределах того населенного пункта, где дистанционный сотрудник постоянно работает, командировкой не является (письмо Роструда от 15.07.2021 г. №ПГ/19582-6-1). Но это не мешает организации возместить работнику расходы на проезд. Для этого достаточно приказа руководителя о необходимости компенсировать затраты работника. От работника понадобятся служебная записка с обоснованием необходимости поездки и авансовый отчет с подтверждающими документами.

Из командировки в отпуск

Компенсировать ли сотруднику стоимость обратного билета, если из командировки он сразу отправился в отпуск?

В общем случае оснований для возмещения работнику расходов на обратный проезд в этом случае нет. Командировка закончилась накануне отпуска. Организация не обязана компенсировать стоимость обратного билета, когда сотрудник возвращается из места отдыха (письмо Роструда от 24.01.2020 г. №ПГ/37456-6-1). Исключение — компенсация, которая предусмотрена законом, трудовым или коллективным договором, внутренними локальными актами. Например, организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обязаны оплачивать работникам проезд по территории России к месту отпуска и обратно (ч. 1 ст. 325 ТК).

Отпуск после командировки — срок отчета

Когда работник должен отчитаться о командировке, если он сразу после нее взял отпуск?

Отчитаться за командировочные расходы работник обязан в установленный срок, который составляет три рабочих дня (п. 26 Положения, утв. постановлением Правительства от 13.10.2008 г. №749). Только отсчитывать этот срок нужно начиная со дня выхода сотрудника на работу после отпуска (письмо №ПГ/37456-6-1).

Увольнение в командировке

Вправе ли сотрудник уволиться во время командировки?

Да, сотрудник вправе уволиться. Закон не устанавливает ограничений на увольнение по собственному желанию во время командировки (письмо Роструда от 24.01.2020 г. №ПГ/37606-6-1). После расторжения трудового договора работник не обязан исполнять трудовую функцию. Он имеет право досрочно вернуться из командировки, даже если не выполнил служебное задание.

Командировка для обучения

В чем особенность оплаты командировки, в которую сотрудника отправили учиться?

Когда сотрудника направляют в другую местность учиться с отрывом от работы, такую служебную поездку считают командировкой. Поэтому надо оплатить работнику командировочные расходы и предоставить все другие гарантии, которые связаны с командировкой (ст. 166—168, 187 ТК, п. 26 Положения, утв. постановлением №749, письмо Роструда от 24.01.2020 г. №ПГ/37449-6-1). В частности, в период отсутствия сотрудника за все время обучения за ним сохраняют рабочее место и начисляют средний заработок по основному месту работы (ст. 187 ТК).

Журнал «Главбух» №21, 2021 г.

ПОЗДРАВЛЯЕМ

С юбилеем

ХАБАРОВА Валерия Михайловича — председателя Ростовской областной организации Профсоюза.

С днем рождения

ДАНЧУК Тамару Николаевну — председателя Приморской краевой организации Профсоюза;

ЖУРАВЛЕВУ Светлану Афанасьевну — председателя Хабаровской краевой организации Профсоюза;

СЕМЕНОВУ Ирину Николаевну — председателя Адыгейской республиканской организации Профсоюза.